Ingeborg Kroese: blinde vlek voor diversiteit

‘Bij trainingen is geen oog voor vrouwen’

Op de werkvloer kan het voor een vrouw heel anders zijn dan voor haar mannelijke collega. Toch komen die verschillen niet aan bod tijdens bedrijfstrainingen. Een gemiste kans, zegt promovenda Ingeborg Kroese.

Natasja de Groot
Rotterdam/Londen

▲ **Econoom Ingeborg Kroese.** FOTO MARCO OKHUIZEN

Wat heeft u zelf ervaren in uw carrière?
„Ik was vaak de enige vrouw in de teams waarin ik werkte en ik merkte dat ik op een andere manier beoordeeld werd dan mijn mannelijke collega’s. Dat gebeurde niet zozeer door mijn directe mannelijke collega’s, maar meer door externe partijen. Ik was niet alleen accountmanager, ik was de vrouwelijke accountmanager. Ik kreeg bijvoorbeeld al vroeg in mijn carrière te horen dat ik minder moest lachen als ik serieuzer wilde overkomen. Als gevolg daarvan probeerde ik vooral hetzelfde te doen als mijn mannelijke collega’s.”

Wanneer besloot u iets te doen met die ervaringen?
„In 2016 volgde ik een mastermodule ‘Kritisch kijken naar gelijke kansen in het onderwijs’. Op dat moment realiseerde ik mij dat in trainingen die ik had gevolgd en die ik zelf gaf, er geen rekening werd gehouden met diversiteit en gender in reguliere trainingen. Mijn eigen ervaringen als vrouw in commercie zijn nooit in trainingen besproken, ook niet in communicatietrainingen of persoonlijkheidstrainingen. Dat het op de werkvloer voor een vrouw anders kan zijn dan voor een man, is nooit aan bod gekomen. Het leek een soort blinde vlek. Ik ben toen gaan onderzoeken of die aanname klopte. Op dat onderwerp promoveer ik binnenkort.”

Wat heeft u ontdekt?
„Twee belangrijke punten. De eerste uitkomst is dat trainingen uitgaan van één aanpak voor iedereen, maar dat dit niet betekent gelijke kansen voor alle deelnemers. Zo gaven in mijn onderzoek vrouwen aan dat zij zich op het werk meer moeten bewijzen, vaker onderbroken worden tijdens vergaderingen, minder vragen durven te stellen om geen irritatie op te wekken bij mannelijke collega’s. Als je die verschillen tussen mannen en vrouwen niet meeneemt in trainingen, leren de deelnemers ook niet om met die verschillen om te gaan.”

Hoe erg is dat?
„Laat ik een voorbeeld geven: stel je leert een diverse groep mensen zwemmen in een warm en kalm bad. Maar de realiteit is dat een deel van die groep later zwemt in een koude zee met gevaarlijke stromingen. Als je dat niet bespreekt tijdens de zwemles, dan is die les dus alleen relevant voor mensen die die stromingen niet tegenkomen. De groep die de gevaarlijke stroming wel tegenkomt, krijgt met die training niet dezelfde kansen om een goede zwemmer te zijn.”

Wat is uw tweede bevinding?
„De tweede uitkomst is dat voor, tijdens en na de training gender op allerlei aspecten een rol speelt, maar niet wordt onderkend. Het begint bijvoorbeeld al met toegang krijgen tot trainingen. Europees onderzoek laat zien dat vrouwen minder ruimte krijgen om trainingen te volgen. Ook logistiek speelt gender een rol. Trainingen worden soms gegeven op afgelegen locaties waar je in het weekend naartoe moet reizen, wat voor vrouwen moeilijk te combineren kan zijn met zorgtaken. Je ziet dat in het cursusmateriaal vaak cases worden aangehaald met succesvolle mannelijke leiders. En dan kan ook de samenstelling van de groep een rol spelen. Het kan lastig zijn als je als enige vrouw in een training zit en er een dominante sfeer heerst.”

Wat zijn de gevolgen?
„Hiermee wordt de huidige situatie in stand gehouden of zelfs ongelijkheid versterkt. Een gemiste kans om de inclusiviteit in bedrijven te vergroten.”

Maar er is bij bedrijven toch iets meer aandacht gekomen voor het onderwerp? Kijk naar *female leadership*-programma’s.
„Klopt. Maar meestal worden die programma’s pas aangeboden als vrouwen al op een bepaald niveau zijn in hun carrière. Die aandacht voor gender en diversiteit zou er moeten zijn vanaf dag één, het moment dat iemand de eerste introductiecursus volgt in een bedrijf.”

Wat is volgens u de oplossing?
„Trainers geven in mijn onderzoek aan niet altijd geleerd te hebben dat er een verschil is tussen hoe mannen en vrouwen de training ervaren of dat er een verschil is op de werkvloer. Ik denk daarom dat het begint met bewustwording bij de trainingswereld, gevolgd door de wil om te veranderen.”

Paspoort

Econoom Ingeborg Kroese (53) werkte vijftien jaar in commerciële functies bij multinationals Procter & Gamble en PepsiCo in Europa, Azië en het Midden-Oosten. Daarna begon ze haar eigen trainingsbedrijf in Dubai. Binnenkort promoveert ze op het onderwerp bedrijfstrainingen en gender aan de Open Universiteit in het Verenigd Koninkrijk.