



**Mensen beoordelen
niet alleen of een skill
in lijn is met hun
gender, maar ze
worden ook door
anderen daarop
beoordeeld.**

Skills zijn niet genderneutraal

■ Ingeborg Kroese

Dr. I. C. Kroese is Affiliate Researcher bij de Open University, UK. E-mail: i.kroese@enhance-facilitation.eu

Op de arbeidsmarkt draait het steeds meer om skills. Bij het opstellen van beroeps- of competentieprofielen moeten de gevraagde skills bekeken worden vanuit een diversiteits- en inclusiviteits-perspectief. Op die manier kunnen deze profielen, alsook de toetsen en examens die op basis van deze profielen worden ontwikkeld, bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt en gendergelijkheid. De skills in dit artikel betreffen kenmerken van personen, zoals dominantie of vriendelijkheid. Dit soort skills worden in het algemeen gezien als neutraal – ze worden niet beïnvloed door wie ze uitvoert – maar blijken niet neutraal. Dit is problematisch, aangezien dat beeld bijdraagt aan genderongelijkheid.

Introductie

Skills, ofwel vaardigheden, staan de laatste tijd volop in de belangstelling. Met name vanuit de noodzaak om beter in te kunnen spelen op grote transitie in de samenleving, zoals de digitalisering en de energietransitie, is reskilling en upskilling noodzakelijk. TNO schrijft (2021, p7): “De arbeidsmarkt van de toekomst draait om skills”. Naast het belang voor onze welvaart en economische groei, zou een arbeidsmarkt gebaseerd op skills inclusiever zijn, omdat diploma’s en cv’s een minder grote rol zouden spelen. Het zou organisaties aansporen verder te kijken dan de traditionele selectie van kandidaten, en ruimte geven voor kandidaten met andere ervaringen en achtergronden. Consultant Bain & Company (2022) adviseert: “een skills-eerst benadering van talent is de basis van een meer diverse en inclusievere organisatie”. Wat echter mist in de huidige gedachtegang over skills is aandacht voor de rol en impact van gender.

Beschrijving van gender

Gender is een complex en breed begrip en niet

hetzelfde als sekse of geslacht (biologische kenmerken). Gender omvat de sociale, historische en culturele ideeën en verwachtingen over kenmerken van vrouwen en mannen, en wat vrouwelijk en mannelijk is. Al van jongs af aan leren we, beïnvloed door de omgeving waarin we opgroeien, onze wereld te duiden op basis van gender. Gender omvat ook genderidentiteit (zoals cis-gender, transgender en non-binair) en genderexpressie. En tenslotte zijn de normen, stereotypen en vooroordelen die aan gender gekoppeld worden een belangrijk facet. Er wordt onderscheid gemaakt tussen beschrijvende vooroordelen, bijvoorbeeld vrouwen zijn empathische leiders, en voorschrijvende vooroordelen, bijvoorbeeld vrouwen zouden empathische leiders moeten zijn (Heilman, 2001).

Gender en ongelijkheid

Deze gendernormen, stereotypen en vooroordelen leiden tot ongelijke posities en kansen voor vrouwen en mannen. En hoewel er duidelijke verbeteringen zijn, is de treurige statistiek dat, in het huidige tempo, het nog

135,6 jaar duurt voordat wereldwijd gelijkheid tussen vrouwen en mannen is gerealiseerd (World Economic Forum, 2021). Dat is 36 jaar langer dan in 2020 werd berekend. Covid-19 heeft de bestaande ongelijkheid tussen vrouwen en mannen versterkt, met name door de nog grotere rol die vrouwen moesten spelen in onbetaalde zorgtaken (UN, 2020). In Nederland is steeds meer aandacht voor hoe onze maatschappij en ook werkplekken zijn georganiseerd volgens de mannelijke norm en privileges. Documentaires zoals 'Zeikwijven', en 'Reference Men' brengen dit met veel overtuigende voorbeelden onder de aandacht. Zelfs in werkplekken waar meer vrouwen dan mannen werken, wordt de impact van vooroordelen en gendernormen gevoeld: ook als ze in de meerderheid zijn, geven vrouwen aan dat ze voorzichtig moeten omgaan met hun autoriteit, dat ze hun prestaties moeten afzwakken, worden onderbroken door mannen tijdens vergaderingen, minder erkenning krijgen voor behaalde resultaten, beslissingen nog steeds veelal door mannen worden genomen, en dat de werkomgeving niet is ingericht om werk en zorgtaken te combineren (Harvard Business Review, 2022).

Skills en gender

Skills worden in het algemeen gezien als neutraal: ze worden niet beïnvloed door wie ze uitvoert. Deze aanname is problematisch.

Ten eerste worden skills, onbewust, gekoppeld aan gender, ofwel of ze een mannelijke of vrouwelijke skill zijn. Bem (1974) ontwikkelde een lijst met kenmerken die cultureel als mannelijk, vrouwelijk en neutraal werden gezien. Bij mannelijk staat onder andere: onafhankelijk, assertief, dominant, analytisch, ambitieus. Bij vrouwelijk staat onder andere: zorgzaam, sympathiek, warm, vriendelijk, sensitief. Bij neutraal staat bijvoorbeeld consciëntieus, vriendelijk en betrouwbaar. Onderzoek laat zien dat mensen skills zien als een typisch mannelijke skill of vrouwelijke skill, ook al wordt dat niet expliciet gezegd

(Blithe, 2019). De consequentie is dat mensen, onbewust, skills beoordelen op basis van de fit of mismatch met gender. En dat de skills die gevraagd worden voor een bepaalde functie bepalen wie er thuishoort en wie niet (Gaucher et al., 2011). Zoals onderzoek in recruitment laat zien, zorgen vacatures met meer stereotype mannelijke skills ervoor dat vrouwen verwachten dat bij deze bedrijven meer mannen werken, dat vrouwen er niet thuishoren en tenslotte dat de baan minder aantrekkelijk is voor vrouwen. Daarnaast worden stereotype vrouwelijke skills minder geaccepteerd in een omgeving met een mannelijke cultuur (O'Neill et al., 2002).

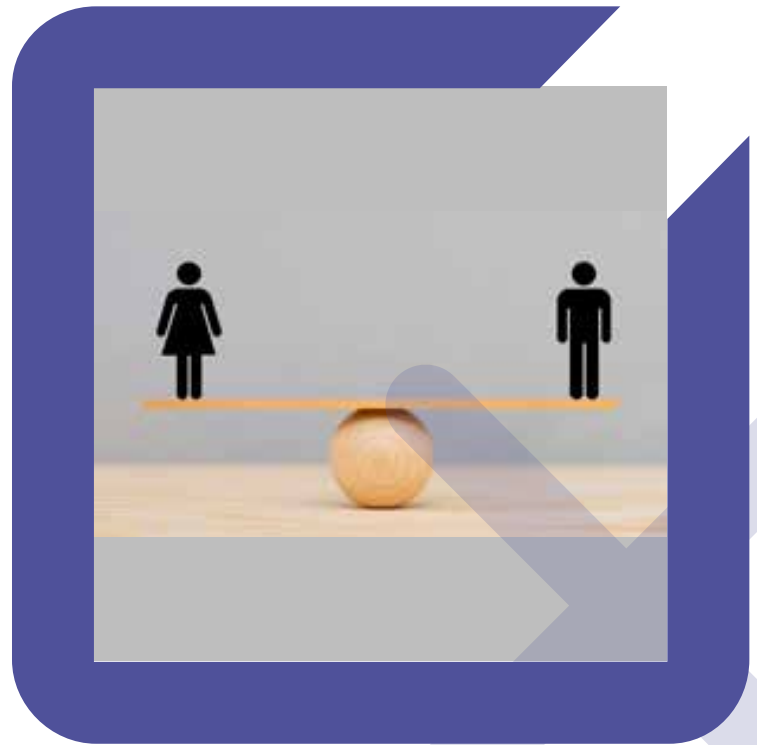
Ten tweede beoordelen mensen niet alleen of een skill in lijn is met hun gender, maar ze worden ook door anderen daarop beoordeeld. De uitvoering of aanwezigheid van skills wordt anders geïnterpreteerd, afhankelijk van wie de skill uitvoert: ofwel in lijn met, of in tegenstelling tot, de heersende gendernorm. Een simpel, maar jammer genoeg realistisch voorbeeld is dat als een vrouw assertief en directief is, ze het risico loopt om te worden betiteld als een koud krenge, terwijl een man met hetzelfde gedrag sterk leiderschap wordt toegeschreven. Ibarra et al. (2013) concluderen dat het niet voldoende is om de juiste skills en competenties te identificeren en aan te leren. De sociale context moet ook meegenomen worden. Deze sociale context wordt gekenmerkt door ongelijke behandeling, bij gelijke skills, op basis van gender. En het is belangrijk dat te onderkennen. Tenslotte speelt gendersocialisatie een rol. Al in 1986 beschreef Martin dat het probleem met wiskundevaardigheden van vrouwen niets met biologische kenmerken te maken heeft, maar met socialisatie en gendernormen. Het is een riskante aanname dat het verkrijgen van skills een identiek en neutraal proces is voor vrouwen en mannen. Sociale, culturele en historische verschillen tussen vrouwen en mannen in hun ervaring met, en toegang tot, de digitale wereld bepalen bijvoorbeeld de digitale skills.

Skills, gender en ongelijkheid

Skills zijn dus niet genderneutraal. Maar het is niet alleen een kwestie van verschil, maar ook van hiërarchie. Stereotype mannelijke en vrouwelijke kenmerken worden niet gelijk beoordeeld op de arbeidsmarkt: “bij functies met macht en autoriteit is de neiging om vaardigheden te eisen die geassocieerd worden met mannen, terwijl bij functies zonder macht en autoriteit vaardigheden worden vereist die geassocieerd worden met vrouwen” (Ely & Padavic, 2007 p. 1129). “Denk manager, denk man”, is een bekend gezegde om de link tussen management en mannelijkheid weer te geven, met kenmerken als rationaliteit, individualiteit en competitie (Simpson & Ituma, 2009). De ongelijkheid op basis van segregatie van de arbeidsmarkt is groot. In de VS berekende het Washington Center for Equitable Growth (WCEG, 2017) dat 9 van de 10 hoogst betaalde beroepen worden gedomineerd door mannen, terwijl 7 van de 10 laagst betaalde beroepen worden ingevuld door vrouwen. Daarnaast wordt in de laagstbetaalde beroepen minder aandacht gegeven aan leren en ontwikkelen en gaat taakgerelateerde training boven training gerelateerd aan carrièreontwikkeling (Howell et al., 2002).

Skills, gender en ongelijke ontwikkelingsmogelijkheden

Niet alleen skills worden beïnvloed door gender, ook de carrièrepaden die ontwikkeld worden op basis van skills worden dat. McBride (2011) deed onderzoek naar de introductie van het “Knowledge en Skills Framework”, en de “Skills Escalator” in de National Health Service (NHS) in de UK. Deze initiatieven moesten objectief aangeven welke competenties en skills noodzakelijk waren om een bepaalde functie succesvol te kunnen uitvoeren, en hoe ontwikkeling en groei gerealiseerd kon worden naar hogere functies en bredere skills-sets. Ondanks goede intenties ontbrak begrip voor de rol en impact van gender om deze “Skills Escalator” te kunnen beklimmen, bijvoorbeeld financiële dilemma’s, ondersteuning van de



Beroeps- en competentieprofielen moeten inclusief zijn en gendergelijkheid bevorderen.

lijnmanager, zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid voor familie en zorgtaken. McBride (2011, p544) concludeert “de afwezigheid van een expliciete gelijkheidsdimensie van de skills-escalator beperkte de mogelijkheid om de segregatie van vrouwen binnen vier beroepsgroepen in de NHS fundamenteel te veranderen”. Aandacht voor skills zonder aandacht voor ontwikkelingsmogelijkheden toegespitst op de uitdagingen en realiteiten van vrouwen, houdt de huidige ongelijkheid in stand.

Een gender-sensitieve benadering van skills

Op basis van het bovenstaande is het noodzakelijk om op een gender-sensitieve manier om gaan met skills. En rekening te houden met de impact van gender bij het opstellen of samenstellen van beroeps- of competentieprofielen. Zodat deze profielen, alsook de toetsen



Een arbeidsmarkt gebaseerd op skills is naar verwachting inclusiever.

en examens die ontwikkeld en afgenomen worden op basis van deze profielen, bijdragen aan gelijke kansen en een diverse en inclusieve arbeidsmarkt.

Deze gender-sensitieve werkwijze betekent:

1. Kritisch kijken naar welke skills gevraagd worden in de competentieprofielen en bijbehorende toetsen en examens. Worden voor rollen met macht en autoriteit vooral stereotype mannelijke skills gevraagd, en voor rollen zonder macht en autoriteit vooral vrouwelijke skills? Moeten professionele identiteiten gedefinieerd worden, met een relevante en inclusieve combinatie van stereotype mannelijke en vrouwelijke skills? (Ray & Zarestky, 2021)
2. De inzet van skills in de sociale context overwegen, en of dezelfde skill voor de één een match met stereotype gender-normen en -rollen, en voor de ander een

mismatch kan zijn, en daardoor minder makkelijk te verwerven en in praktijk te brengen is.

3. Skills specifiek bekijken vanuit een diversiteits- en inclusiviteits-perspectief: wie heeft er het meeste baat bij dat bepaalde skills gevraagd worden, wie kan deze skills ontwikkelen, en zijn deze skills toegankelijk voor diverse werknemers?

Door de grote transitie die nu plaatsvinden ontstaan er veel nieuwe beroepen, en worden bestaande beroepen herwaardeerd. Dit is dan ook hét moment en de kans om te verzekeren dat (nieuwe) beroeps- en competentieprofielen inclusief zijn, en gendergelijkheid bevorderen. ■

Literatuur

- Bain & Company. (2021). *Focus on Skills to Hire the Best—and Most Diverse—Talent*. [online]. Beschikbaar via <https://www.bain.com/insights/focus-on-skills-to-hire-the-best-and-most-diverse-talent>
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42, 155-162.
- Blithe, S. J. (2019). “I Always Knew I was a Little Girly”: The gendering of skills in management training. *Management Learning*, 50, 517–553.
- Ely, R. J., & Padavic, I. (2007). A feminist analysis of organizational research on sex differences. *Academy of Management Review*, 32, 1121–1143.
- Harvard Business Review (2022). *Research: How Bias Against Women Persists in Female-Dominated Workplaces* [online]. Beschikbaar via <https://hbr.org/2022/03/research-how-bias-against-women-persists-in-female-dominated-workplaces>.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657–674.
- Howell, S. L., Carter, V. K., & Schied, F. M.

- (2002). Gender and Women's Experience at Work: A Critical and Feminist Perspective on Human Resource Development', *Adult education quarterly*, 52, 112-127.
- Ibarra, H., Ely, R. J., & Kolb, D. (2013). Women rising: The unseen barriers, *Harvard Business Review*, 91, 60–67.
 - Martin, J. R. (1986). Redefining the educated person: rethinking the significance of gender. *Educational Researcher*, 15, 6-10.
 - McBride, A. (2011). Lifting the barriers? Workplace education and training, women and job progression. *Gender, Work and Organization*, 18, 528–547.
 - O'Neill, K. S., Hansen, C. D., & May, G. L. (2002). The Effect of Gender on the transfer of Interpersonal Communication Skills Training to the Workplace: Three Theoretical Frames. *Human resource development review*, 1, 167 – 185.
 - Ray, S., & Zarestky, J. (2021). Gender in vocational education and training: an integrative review. *European journal of training and development*, (ahead-of-print)
 - Simpson, R., & Ituma, A. (2009). Transformation and feminisation: the masculinity of the MBA and the un-development of men. *The Journal of Management Development*, 28, 301 – 316.
 - TNO. (2021). *Skills gevraagd; met skills innoveren naar een toekomstbestendige inclusieve arbeidsmarkt*. [online] Beschikbaar via: https://publications.tno.nl/publication/34638081/NCQRAV/skills_gevraagd_2021.pdf
 - UN. (2020). *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*, New York [Online]. Available at <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>
 - Washington Center for Equitable Growth (WCEG). (2017). Fact sheet: Occupational segregation in the United States. Beschikbaar via: <https://equitablegrowth.org/fact-sheet-occupational-segregation->
 - World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap Report 2021. [online]. Beschikbaar via <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>.

Gesignaleerd

Examen doen is voor de meeste studenten de 'kers op de taart'

30 september 2022, De OntwerpAcademie, specialist in groenopleidingen.

Uit: <https://www.ontwerpacademie.nl/post/studentennieuwsbrief-september-2022>

Begin dit jaar werden de eerste examens vanuit de OntwerpAcademie afgenomen en hoeven studenten dit niet meer extern te doen. Examen doen is voor de meeste studenten de 'kers op de taart' voor het afronden van de opleiding Tuinarchitectuur: hét bewijs dat ze de inhoud, leerdoelen en competenties van het vak beheersen en kunnen vertalen naar de praktijk.

Om de kwaliteit van het examen te borgen is er een examencommissie met externe leden uit de beroepspraktijk in het leven geroepen, met o.a. voorzitter Jan Janse van de NVTL. Deze commissie beoordeelt de inhoud van het examen en aansluiting ervan op de praktijk. Met het diploma op zak is de afgestudeerde klaar om als professioneel tuinontwerper aan de slag te gaan.