

Percepties van werknemers op genderongelijkheid in Nederlandse energiebedrijven

Nederlandse Samenvatting & aanbevelingen

Referentie	Nederlandse Samenvatting Refracted Reflections, Mallant, K. (2023)
Datum	01-06-2023
Auteurs	Kirsten Mallant
Begeleiding	Dr. M. (Mariëlle) Feenstra, 75inQ Dr. J. (Jenny) Lieu, Organisation and Governance



Management samenvatting

Aanleiding: arbeidskrapte op de energie arbeidsmarkt

De toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt steeds zorgwekkender, met in het najaar van 2022 maar liefst 449.000 openstaande vacatures, volgens het CBS (1). Deze krapte wordt voornamelijk veroorzaakt door de vergrijzing van de bevolking en heeft gevolgen voor vrijwel alle sectoren in ons land (2). Tegelijkertijd zijn de gevolgen van klimaatverandering steeds urgenter en duidelijker zichtbaar in Nederland. Om hier iets tegen te doen heeft de Nederlandse overheid als doelstelling gesteld om de CO₂-uitstoot te reduceren met 49% in 2030 en 95% in 2050 (3). Dit vraagt om een versnelde energietransitie en de verwachting is dat dit meer banen in de duurzame energiesector zal creëren. Het Internationaal Agentschap voor Hernieuwbare Energie (IRENA) voorspelt dat het aantal banen in duurzame energie wereldwijd zal groeien van 10,3 miljoen in 2017 naar 29 miljoen in 2050 (4). Om aan deze behoefte te voldoen en de emancipatie van vrouwen te bevorderen, is het van belang dat de Nederlandse energie-arbeidsmarkt zich uitbreidt. Rond gendergelijkheid is veel vooruitgang te boeken. Op dit moment staat Nederland op de 28e plaats als het gaat om gendergelijkheid volgens het World Economic Forum (5). Nederlandse vrouwen verdienen nog altijd 13% minder per uur dan mannen (6%), en bijna de helft van de Nederlandse vrouwen is financieel afhankelijk van een partner of van de overheid (7%). Het zal nog zeker 88 jaar duren voordat er gendergelijkheid is in ons land (8).

De energiesector is een van de minst gender-diverse industrieën in de Nederlandse economie (9). Vrouwen vormen 47% van de totale beroepsbevolking (10%), maar vrouwen vertegenwoordigen slechts 22% van de beroepsbevolking in de Nederlandse energiesector (11%). Bovendien verlaten vrouwen managementposities nu vaker dan ooit tevoren, waardoor de kloof tussen mannen en vrouwen op hogere posities nog groter wordt (12). Ondanks pogingen om gendergelijkheid te bevorderen en indirect het arbeidstekort aan te pakken, blijft er ruimte voor verbetering.

Percepties van actoren rond gendergelijkheid in de energiesector

In mijn afstudeeronderzoek voor mijn Master Management of Technology aan de TU Delft heb ik onderzoek gedaan naar percepties van genderongelijkheid in de Nederlandse energiesector omdat ze inzicht kunnen geven in hoe problemen ervaren en geïnterpreteerd worden. Percepties kunnen beïnvloed worden door persoonlijke factoren, zoals ervaringen, kennis en omgeving, en kunnen leiden tot verschillende interpretaties en prioriteiten van actoren. Door de percepties van medewerkers in Nederlandse energie organisaties te onderzoeken, kan beter begrepen worden welke aspecten van genderongelijkheid door hen worden gezien en welke interventiepunten aangepakt moeten worden om verandering te bevorderen.



3 lenzen

Het concept van 'lenzen' dat in dit onderzoek wordt gebruikt, verwijst naar verschillende perspectieven of standpunten waardoor genderongelijkheid kan worden waargenomen en geïnterpreteerd. Hier volgt een meer gedetailleerde uitleg:

1. **De maatschappelijke lens:** Deze lens gaat over de bredere sociaal-culturele context. Denk aan de verzameling ideeën, normen, waarden, en regels die bestaan in de samenleving over genderrollen. Als iemand bijvoorbeeld denkt dat genderongelijkheid vooral wordt veroorzaakt door culturele normen en waarden, kijkt hij/zij door deze lens naar het probleem.
2. **De organisatorische lens:** Deze lens richt zich op de interne structuur en praktijken van specifieke organisaties, in dit geval een energiebedrijf. Het gaat om de regels, het beleid, de werkpraktijken, en de interne cultuur van de organisatie. Wanneer iemand gelooft dat ongelijke regels of praktijken binnen een organisatie bijdragen aan genderongelijkheid, kijkt deze persoon door de 'organisatie'-lens.
3. **De individuele lens:** Deze lens verwijst naar de individuele overtuigingen, attitudes, ervaringen, en percepties van mensen. Bijvoorbeeld, als iemand gelooft dat mannen en vrouwen van nature fundamenteel verschillend zijn en dat dit leidt tot ongelijkheid, dan bekijkt deze persoon het probleem van genderongelijkheid door de 'individuele'-lens.

In het onderzoek wordt gekeken hoe deze drie 'lenzen' de perceptie van genderongelijkheid beïnvloeden. Het idee is dat de manier waarop mensen genderongelijkheid zien, en de oplossingen die ze voorstellen, sterk kunnen worden beïnvloed door welke van deze 'lenzen' zij gebruiken om naar het probleem te kijken. Door deze verschillende perspectieven in kaart te brengen, kan het onderzoek een dieper inzicht geven in de complexe aard van genderongelijkheid en hoe dit wordt ervaren en begrepen in verschillende contexten.



Onderzoeksvraag

In een wereldwijd onderzoek onder 16.500 werknemers uit verschillende sectoren bleek dat 95% van de deelnemers aangaf dat hun werkgevers acties hebben ondernomen om meer diversiteit te creëren, maar slechts 25% van de diverse werknemers de voordelen van deze initiatieven heeft ervaren (13). Dit verschil wordt verklaard door een verschil in perceptie: de beslissingsmakers (vaak oudere mannen) hebben niet altijd een goed begrip van de ernst en aard van de problemen rond diversiteit. Hierdoor selecteren ze vaak niet de meest effectieve diversiteit initiatieven. Verschillende andere studies (14) (15) ondersteunen dit idee en tonen aan dat de percepties van genderongelijkheid complex zijn en sterk variëren. Een gebrek aan begrip van de oorzaken van genderongelijkheid kan de vooruitgang naar gelijkheid belemmeren.

De hoofdonderzoeksvraag is daarom: Hoe ontstaan de percepties van genderongelijkheid onder werknemers in Nederlandse energie organisaties uit de wisselwerking tussen maatschappelijke, organisatorische en individualistische aspecten, evenals persoonlijke factoren?

Onderzoeksmethode

Om mijn hoofd onderzoeksvraag te beantwoorden heb ik gebruikgemaakt van een kwalitatieve, transdisciplinaire benadering in mijn onderzoeksmethode. Dit betekent dat het onderzoek verschillende methoden combineert om een diepgaand beeld te krijgen van het probleem. Deze methoden omvatten het observeren van evenementen, gesprekken met onderzoekers, een enquête onder 74 deelnemers, en diepte-interviews met zowel zes genderdeskundigen als zes werknemers uit de Nederlandse energiesector. De deelnemers vertegenwoordigen een breed scala aan functies, ervaringsniveaus en geslachten binnen verschillende Nederlandse energie organisaties. De demografische kenmerken van de geïnterviewde werknemers zijn te vinden in tabel 1. Dit brede bereik is belangrijk om een goed beeld te krijgen van de verschillende percepties van genderongelijkheid in de sector.

Tabel 1. Geïnterviewde werknemers met hun geslacht, senioriteit, type organisatie en functie

Geïnterviewde werknemers	Gender	Senioriteit	Type organisatie	Functie
Werknemer 1	Vrouw	1-5 jaar	Groot bedrijf	Specialist
Werknemer 2	Man	10-20 jaar	Groot bedrijf	Midden Manager



Werknemer 3	Vrouw	20-30 jaar	Groot bedrijf	Senior Manager
Werknemer 4	Man	20-30 jaar	Klein- tot middelgroot bedrijf	Senior Manager
Werknemer 5	Vrouw	10-20 jaar	Groot bedrijf	Account manager
Werknemer 6	Man	5-10 jaar	Groot bedrijf	Human Resources (HR)



Onderzoekresultaten

Om de resultaten van mijn scriptie samen te vatten, heb ik drie centrale thema's geïdentificeerd binnen de verschillende lenzen - de maatschappelijke, de organisatorische en de individualistische:

De maatschappelijke lens

Aspecten van genderongelijkheid door maatschappelijke lens



Figuur 1. De Maatschappelijke Lens van Genderongelijkheid uit Mallant K. (2023)

Het centrale thema van de maatschappelijke lens, getiteld "Precedent scheidt cultuur: de maatschappelijke wortels van organisatorische normen", benadrukt de rol die langdurige maatschappelijke gewoonten en verwachtingen spelen bij het vormgeven van genderongelijkheid binnen Nederlandse energieorganisaties. Uit het onderzoek blijkt dat historische patronen en diepgewortelde maatschappelijke normen de werkomgeving en de houding van medewerkers ten opzichte van gendergelijkheid blijven beïnvloeden.



De organisatorische lens

Aspecten van genderongelijkheid door organisatorische lens



Figuur 1. De Organisatorische Lens van Genderongelijkheid uit Mallant K. (2023)

Het centrale thema van de organisatorische lens, getiteld "Systemen overtreffen houdingen: de stilstand van organisatorische vooruitgang", wijst op de complexe relatie tussen structurele problemen en hardnekkige houdingen die bijdragen aan het voortbestaan van genderongelijkheid binnen organisaties. Vaak zijn structuren binnen organisaties veranderd, maar blijven de mensen zich als van ouds gedragen.



De individualistische lens

Aspecten van genderongelijkheid door individuele lens



Figuur 3. De Individuele Lens van Genderongelijkheid uit Mallant K. (2023)

Het centrale thema van de individualistische lens, getiteld "Uitdaging van het individu: het aanhoudende samenspel tussen houding en vertrouwdheid", suggereert inherente vooroordelen ten opzichte van verschillende genders. Uit de analyse blijkt dat onder andere algemene uitspraken over gender, geïnformeerd door vooroordelen en de interactie tussen bewustzijn en vertrouwdheid, bijdragen aan percepties van genderongelijkheid.

Samenvattend, de drie lenzen belichten verschillende aspecten van de perceptie van genderongelijkheid en tonen aan dat de maatschappij, organisatie en individuen allemaal een dubbele rol spelen in deze perceptie. Elk individu neemt het probleem waar vanuit een ander perspectief, beïnvloed door hun unieke positie in een organisatie of maatschappij. De unieke percepties van elk individu op genderongelijkheid onderstrepen dat de kern van dit probleem ligt in het bredere systeem, inclusief sociale normen, organisatiestructuren en individuele vooroordelen. Daarom is het credo 'don't fix the women, fix the system' essentieel: het proberen aan te passen van vrouwen aan een inherent ongelijk systeem, zonder



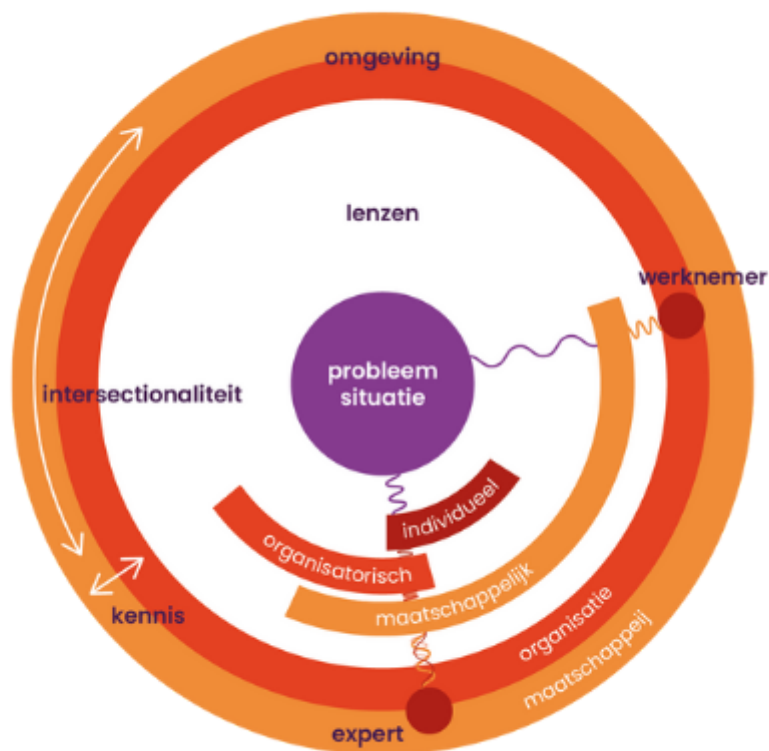
deze diepgewortelde oorzaken aan te pakken, kan juist bestaande ongelijkheden verder versterken.



Conclusie: de arena

Het onderzoek heeft gezocht naar het begrip van hoe percepties van genderongelijkheid zich vormen onder werknemers in Nederlandse energie organisaties. Om dit te doen, is er een nieuw raamwerk ontwikkeld, genaamd "de arena". Dit raamwerk helpt om te laten zien hoe percepties van genderongelijkheid met elkaar verweven zijn en waar mogelijkheden liggen om verandering teweeg te brengen.

De metaforische 'arena' die laat zien hoe verschillende percepties worden gecreëerd op genderongelijkheid



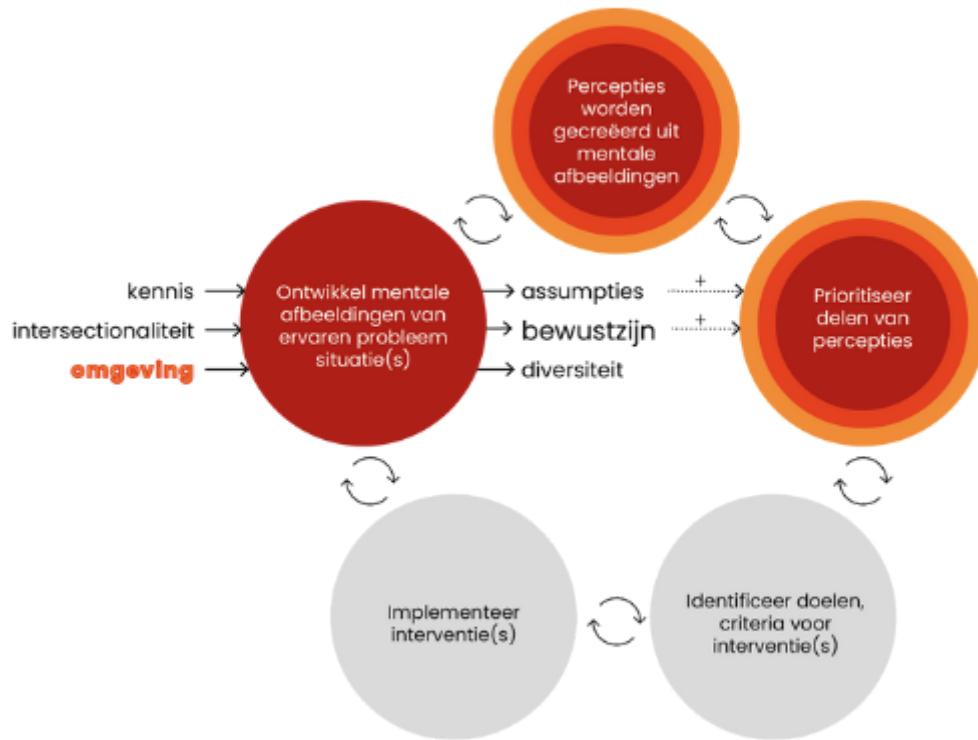
Figuur 4. De Arena - visuele weergave uit Mallant K. (2023) van het samenspel van lenzen, percepties en persoonlijke factoren op genderongelijkheid.

In dit raamwerk wordt genderongelijkheid voorgesteld als de kern in het midden van een arena. Rondom deze kern bevinden zich verschillende 'lenzen' die de maatschappelijke, organisatorische en individuele aspecten vertegenwoordigen. Elk individu kijkt door deze lenzen naar de kern, wat resulteert in verschillende percepties van het probleem. Deze percepties worden verder beïnvloed door de positie van het individu in de arena en zijn/haar persoonlijke kennis en intersectionele ervaringen (zoals hun



ervaringen op basis van hun gender, ras, klasse, etc.).

Samenhang percepties en interventies voor gendergelijkheid



Figuur 5. Raamwerk Mallant K. (2023) gebaseerd op concept van Problem Framing (Pearce & Ejderyan, 2020)

Het raamwerk laat zien dat deze verschillende percepties van genderongelijkheid worden gevormd door mentale beelden van de ervaren probleemsituatie. Deze mentale beelden worden gevormd door de omgeving van het individu, zijn/haar kennis en intersectionaliteit. Ze beïnvloeden hoe het individu over het probleem denkt, bijvoorbeeld in termen van aannames, bewustzijn, en de mate waarin ze diversiteit waarderen. Deze mentale beelden bepalen uiteindelijk hoe het individu het probleem van genderongelijkheid ziet en welke aspecten hij/zij als het belangrijkste beschouwt.



Aanbevelingen voor de energiesector

1. Het onderzoek heeft aangetoond dat veel Nederlandse energie organisaties er niet in slagen om een stem te geven aan degenen die de genderongelijkheid daadwerkelijk ervaren en herkennen. In plaats daarvan worden vaak de stemmen van degenen met de sterkste aannames het meest gehoord. **Een belangrijke bevinding is dat veel mensen niet tegen gelijkheid zijn, maar gewoonweg het inzicht missen om het als een prioriteit te beschouwen.**
2. Het feit dat elk individu het probleem waarneemt vanuit een uniek perspectief, beïnvloed door hun positie in een organisatie of samenleving, suggereert dat de wortels van genderongelijkheid ingebed zijn in het bredere systeem. Proberen om vrouwen te 'fixen' door hen aan te moedigen hun gedrag of houding aan te passen aan een systeem dat inherent ongelijk is, zou deze onderliggende oorzaken dus niet aanpakken. In plaats daarvan zou het bestaande ongelijkheden verder kunnen versterken. **Een systemische aanpak daarentegen, die probeert maatschappelijke normen, organisatiestructuren en individuele vooroordelen te veranderen, zou deze onderliggende oorzaken aanpakken en dus effectiever zijn in het verminderen van genderongelijkheid.**
3. Omdat ervaring een belangrijke rol speelt bij het stimuleren van bewustzijn over genderongelijkheid, kunnen bedrijven **interventies ontwikkelen die werknemers laten ervaren hoe het is om ongelijkheid te ervaren.** Dit kan hen helpen om zich meer bewust te worden van het probleem.

Het onderzoek heeft verder aangetoond dat het visualiseren van de diverse percepties binnen een bedrijf helpt om verschillen tussen diverse groepen, zoals leidinggevenden en overige medewerkers, te begrijpen. Dit inzicht kan bijdragen aan het evalueren en verbeteren van de huidige interventies. Door binnen je eigen organisatie een "arena" te schetsen, kun je helderheid en focus creëren voor het streven naar gendergelijkheid. Het biedt een bruikbaar instrument om te navigeren door de complexiteit van dit vraagstuk.

Verder illustreert het onderzoek dat je gender of functie op zichzelf niet je perceptie van genderongelijkheid bepaalt. Bewustzijn alleen is ook niet voldoende om prioriteit te stellen; actie is nodig. Zo ging in 1975 90% van de IJslandse vrouwen een dag in staking om te protesteren tegen loonongelijkheid en oneerlijke werkpraktijken. Deze actie hielp om het probleem van genderongelijkheid prioriteit te geven en leidde tot de invoering van wetten voor gelijke beloning in IJsland.

Dit onderzoek draagt bij aan de bredere discussie over transdisciplinaire methoden, door te benadrukken hoe belangrijk individuele percepties zijn bij het begrijpen van maatschappelijke problemen zoals genderongelijkheid. Het toont aan hoe deze aanpak kan leiden tot een dieper, meer volledig begrip van het probleem, dat academisch rigoureuus is maar ook rekening houdt met praktische perspectieven.



Bronnen

- (1) CBS. (2023). Vacatures. Centraal Bureau Voor de Statistiek.
<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures>
- (2) Lambregtse, C. (2022, June 28). De krappe arbeidsmarkt: wat zijn de oplossingen? SER.
<https://www.ser.nl/nl/Publicaties/krappe-arbeidsmarkt-oplossing>
- (3) Ministerie van Economische Zaken en Klimaat. (2022). Klimaatakkoord | Klimaatakkoord.
<https://www.klimaatakkoord.nl/>
- (4) IRENA. (2019). Renewable Energy A Gender Perspective.
<https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>
- (5) World Economic Forum. (2022). Global Gender Gap Report 2022. www.weforum.org
- (6) CBS. (2022b). Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen; bedrijfstakken
<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81920NED/table?fromstatweb>
- (7) CBS. (2022c). Emancipatiemonitor 2022.
<https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022/werken-en-zorgen/>
- (8) Women Inc. (2022). Berekening “bijna 90 jaar” voor communicatie.
- (9) Creusen, A., Feenstra, M., & Povee, A. (2023). Bewust en Bekwaam - Een energietransitie die werkt voor vrouwen. In 75inQ.
- (10) CBS. (2022a). Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht.
<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht>
- (11) Feenstra, M., & Creusen, A. (2021). Rapportage vrouwen in de energietransitie.
https://www.topsectorenergie.nl/sites/default/files/uploads/HCA/Vrouwen_in_de_energietransitie_75inQ_TopsectorEnergie.pdf
- (12) McKinsey, & LeanIn.Org. (2022). Women in the Workplace 2022.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- (13) Krentz, M., Dean, J., Garcia-Alonso, J., Tsusaka, M., & Vaughn, E. (2019). Fixing the Flawed Approach to Diversity. BCG.
<https://www.bcg.com/publications/2019/fixing-the-flawed-approach-to-diversity>
- (14) Colley, L., Williamson, S., & Foley, M. (2021a). Understanding, ownership, or resistance: Explaining persistent gender inequality in public services. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 284–300.
<https://doi.org/10.1111/GWAO.12553>
- (15) Benschop, Y., & Verloo, M. (2006). Sisyphus’ Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations? *Journal of Gender Studies*, 15(1), 19–33.
<https://doi.org/10.1080/09589230500486884>