

EEN NETWERK VAN TIJD Prof. dr. J. van Mens-Verhulst

Bijdrage aan het congres "De arbeidstijd van je leven"
van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor de Geneeskunst, Utrecht, 12 juni 1997.

Nog niet zo lang geleden waren netwerken contacten die je had en die eigenlijk vanzelf ontstaan leken te zijn. Inmiddels zijn we ons ervan bewust dat "netwerken" iets is wat je kunt doen en wat nuttig is voor je carrière. Het is nu een vorm van strategisch handelen. Netwerken impliceert namelijk dat je vanuit bepaalde gemeenschappelijkheden (bijvoorbeeld vrouw- en arts-zijn) wederzijds gebruik maakt van onderlinge verschillen - in kennis, vaardigheden, ervaring én relaties - om je doelen te bereiken. Dat veronderstelt solidariteit.

Sinds het begin van de jaren tachtig is netwerken een vaardigheid die professionele vrouwen zich bewust eigen maken. Ik herinner me zelfs workshops waarin je geleerd werd visitekaartjes uit te wisselen (eerst laten drukken, dames!) en zogenoemde "koude" contacten te leggen, dat wil zeggen: met mensen die je helemaal niet kende. We leerden ook dat het slim was

- tijdens bijeenkomsten, recepties en dergelijke te circuleren, in plaats van bij een groepje bekenden te kruipen.
- snel iemands profiel af te tasten en je eigen profiel neer te zetten;
- je in zo'n gesprekje doelgericht op te stellen: ik heb voor jou.....; heb jij voor mij....?

Veel deelnemers kregen het gevoel dat ze zo ongeveer hun ziel verkochten; zo vreemd voelde dit gedrag. Zo zeer week het namelijk af van wat we als meisjes hadden geleerd: je niet laten gelden en ónvoorwaardelijke aandacht schenken aan anderen. Toch zijn dankzij dit andere gedrag op den duur vele persoonlijke en formele netwerken opgebouwd.

Verschillen naast gemeenschappelijkheden

Horizontale netwerken

De gemeenschappelijkheid, nodig voor netwerken, kon worden gevonden in het vrouw-zijn en in het beroep, bijvoorbeeld arts-zijn. Wat we ons niet realiseerden (ik spreek van "we", want aan de universiteit was dat niet anders) was hoe "horizontaal" die contacten waren, in de zin van ongeveer gelijke leeftijd en vergelijkbare positie. Onder die omstandigheden is het niet zo moeilijk solidair te zijn. Je zit allemaal min of meer in hetzelfde schuitje en je hoeft niet veel uit te leggen om elkaar te begrijpen. Maar toen sommige vrouwen meer succes hadden dan anderen (bijvoorbeeld directeur, hoogleraar of minister werden), was die solidariteit minder vanzelfsprekend. Toen bleek dat vrouwen – naderhand is dat ingeperkt tot witte vrouwen - gemakkelijker solidariseren op zwakte dan op prestatie en kracht. Dit in tegenstelling tot mannen.¹

Anja Meulenbelt heeft daar destijds een verhelderend artikel over geschreven: leiden (korte ei) doet lijden (lange ij). Ze lichtte dat toe met het voorbeeld van een training waarin vrouwen leerden voor zichzelf te vechten. Dat gebeurde ook letterlijk, maar dan gereguleerd; met kussens en zo. Wat zij signaleerde, was dat na afloop van een tweegevecht de toeschouwers hun sympathie betuigden aan de verliezer. De winnares moest haar succes bekopen met negatie en isolement.

In verband met de solidariteit van vrouwen circuleert ook de metafoor van de krabbenmand: als er een krab uit de mand probeert te ontsnappen, proberen de andere krabben dat uit alle macht te voorkomen. Vrouwen zouden net zo reageren.

¹ Psychodynamici voeren dit vrouwenpatroon terug op de moeite die vrouwen hebben constructief om te gaan met jalouzie, wedijver en woede. Zie hiervoor:

Bernard, T. (1996) Conflicts with Anger and Power in Women's Groups. In DeChant, B. (ed) *Women and Group Psychotherapy: Theory and Practice*. New York: Guilford publications: 176-199.

Chesler, P. (2001). *Woman's inhumanity to woman*. New York: Plume Book.

Orbach, S. & Eichenbaum, L. (1987). *Bitter Sweet. Love, Envy and Competition in Women's Friendships*. London: Arrow books.

Zoals gezegd, ging het toen vooral om horizontale netwerken - horizontaal in de tijd gezien - van vrouwen die met name in de jaren zeventig op de arbeidsmarkt waren gekomen. Carrièreverschillen waren daarin dus een heet, maar onbesproken, hangijzer.

Verticale netwerken

Ongeveer vijftien jaar later hebben we de kans ook "verticaal" te netwerken doordat er inmiddels vrouwen van volgende generaties bijgekomen zijn. Ik noem dit een kans, want het verschaft jongere vrouwen sneller toegang tot hogere lagen van de organisatie en de samenleving dan hun seksegenoten uit de generatie 'pioniers'. De laatsten bleven meestal lang buitengesloten, tenzij ze hun contacten met mannen wisten te benutten: vaders, partners, broers misschien of welwillende promotoren. Die kans bestaat dankzij de vrouwen - nu zo'n vijftig jaar of ouder - die beroepsmatig werkzaam zijn gebleven of met succes zijn heringetreden. Maar om die kans te benutten, moeten we als vrouwen leren omgaan met "netwerken van tijd". Dat betekent omgaan met nog andere verschillen dan alleen in prestatie of carrière, namelijk verschillen in generaties (qua geboorteaar of cohort van toetreding tot de arbeidsmarkt). En, wat daarmee samenhangt: met verschillen in machtsposities.

Bij beide soorten verschillen wil ik wat uitvoeriger stil staan.

Verschillen in generaties

Even terzijde: het is altijd dubieus om generaties te onderscheiden, want waarop baseer je het scheidslijnen: geboorteaar, eerste beroepsjaar, gemeenschappelijke leefstijl, historische gebeurtenissen? Alles heeft zijn bezwaren. Op iedere generalisatie komen uitzonderingen voor.

Uitgaande van geboorteperiodes hebben we vandaag drie generaties aan het woord gehoord: die van voor de oorlog, van net na de oorlog (de babyboomers) en de generatie die is opgegroeid met een actieve vrouwenbeweging en een geëmancipeerdere samenleving. Dat wil zeggen dat de normen en waarden waarmee ze zijn opgevoed en opgeleid op een aantal belangrijke punten aanzienlijk zullen verschillen. Denk aan de opvattingen over vrouw-zijn, deelname aan de arbeidsmarkt en de beroepsuitoefening.² Ik geef per generatie een korte typering.

De generatie van voor de oorlog

De generatie van voor de oorlog is meestal groot gebracht met een *enkelvoudig levensperspectief*. Namelijk, moederschap is de natuurlijke bestemming van de vrouw; verzorging en opvoeding van kinderen gaat voor alles. Zelf een beroep uitoefenen kwam op de tweede plaats, tenzij

- er dringend behoefte was aan dat beroep (bijvoorbeeld, verpleegsters)
- er een economische noodzaak was (geen kostwinnende partner, om welke reden dan ook)
- er geen reden meer was om thuis te blijven (kinderen groot).³

In ieder geval was het volgen van een hoge opleiding - dus bijvoorbeeld voor arts studeren - alleen weggelegd voor meisjes uit bemiddelde en intellectuele milieus.

Wie moederschap en werk wilde combineren, zorgde ervoor dat het gezin er zo min mogelijk last van had, maar dat er ook op het werk niets aan mankeerde. Waar een onwillige partner de combinatie gemakkelijk kon blokkeren - daarbij geholpen door het belasting-regime volgens kostwinnersprincipe - betekende een welwillende of behulpzame partner juist een belangrijke steun. Oefende die partner hetzelfde beroep uit, dan was dat een gouden kans om vakmatig bij te blijven en contact te blijven houden met de beroepswereld: een netwerk via de huwelijksband.

² Heiligers, P. (1949). *Zorg en arbeid. Vrouwen in twee werelden*. Utrecht: FSW. Proefschrift.

Keizer, M. (1997). *De dokter spreekt. Professionaliteit, gender en uitsluiting in medisch specialisme*. Delft: Eburon.

Morée, M. (1992). *Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt'. Buitenshuis werkende moeders tussen 1950 en nu*. Utrecht: Jan van Arkel, Proefschrift.

³ Themanummer Jeugd en Samenleving (1986). Moederschap, van bestemming naar keuze. Nr 3 /4.

In de beroepswereld waren vrouwen nog zeldzaam. Wie bleef werken en een seniorpositie kreeg, hoorde tot de zogenoemde "token women": wat zij als vrouw deed, werd heel de vrouwelijke sekse aangerekend. Vaak was het lopen op eieren, met als eerste vereiste het bewijzen dat je je vak verstond.

Voorzover netwerken gebeurde, ging dat niet seksspecifiek en zeker niet bewust seksspecifiek. Als vrouwen van deze generatie hun loopbaan beschrijven, neemt het woord toeval daarin een centrale plaats in. Overigens plaats ik bij die voorstelling van zaken wel vraagtekens. Is toeval misschien de verzamelnaam voor allerlei gunstige condities (opleiding aanwezig, netwerk vanuit studie en partner; financiële mogelijkheden) die het toeval afdwingen maar die de bezitsters van dit sociaal kapitaal gemakkelijk over het hoofd zien? Of moeten we dit begrijpen als de eerlijkheid van vrouwen, die niet geneigd zouden zijn hun succes toe te schrijven aan eigen inspanningen en in hun terugblik niet suggereren dat ze het allemaal tevoren gepland hebben?

De babyboom generatie

De generatie van de babyboomers is ook wel opgevoed voor het moederschap, maar kreeg tegelijkertijd de boodschap mee dat zelf-ontplooiing belangrijk was (ook voor meisjes) en dat een goede opleiding daarin een belangrijke rol kon vervullen. Daarmee verwierven ze zich een *dubbel levensperspectief*: Je kon een gezin stichten, maar ook een beroep uitoefenen. Er kwamen dus meer keuzemogelijkheden voor het inrichten van je bestaan.⁴

Sommige vrouwen - een kleine maar wel belangrijke groep - kozen radicaal voor 'geen kinderen' (en soms ook geen partner). Zij gingen voor de carrière en dat is hen vaak goed gelukt. In de tijd dat zij startten, waren er voldoende banen. En door de vereenvoudiging op het privé-front, konden ze gemakkelijker aan de "mannelijke" eisen van het beroep voldoen. (Mannelijk, in de zin van: afgestemd op de door mannen geleefde werkelijkheid, qua werktijden, omgangsregels en dergelijke). Ze betaalden en betalen daarvoor overigens een tol die de één gemakkelijker vond op te brengen dan de ander. Zo verloren ze vaak het contact met de vriendinnen/studiegenoten die wél voor kinderen hadden gekozen en niet altijd bood de mannenwereld hen daarvoor compensatie. Sterker, die werkte hen vaak tegen. Ze moesten er hard voor knokken. Onder deze vrouwen, die dus heel veel in hun beroep hebben geïnvesteerd, vind je ook de meeste medische specialisten, verwacht ik (maar cijfers hiervan heb ik niet). Vergeleken bij de meeste andere vrouwen weten zij het beste hoe je met ambities om moet gaan.

Naast deze kleine groep vakvrouwen maakte de meerderheid van deze generatie vrouwen het min of meer vage plan 'een tijdje thuis blijven als de kinderen klein zijn en dan weer aan de slag te gaan'. Wilde je als vrouwelijke arts je beroep bijhouden, dan kon dat goed op een consultatiebureau, als keuringsarts of bij de bloedbank. Dat waren banen van bescheiden omvang, en goed in de tijd te plannen. Zo had je geen last van de beroepsopvatting dat een arts vierentwintig uur per dag beschikbaar moet zijn.

Weer andere vrouwen werkten bewust aan "een", of liever "de" combinatie. Dat kon bijvoorbeeld, door deel te nemen aan een groepspraktijk, inrichtingsarts te worden of zich vrij te vestigen als psychiater. Om daarin volwaardig mee te draaien, moesten ze zich wel meer losmaken van het "oude moeten" (dat vrouwen permanent beschikbaar zouden zijn voor kinderen en partner). Lukte dat, dan hadden ze als hoog opgeleide en daarom hoog betaalde vrouwen meestal niet al te veel problemen om een oppas, of nog comfortabeler, huishoudster in te huren. Wel schoten hun hobby's er meestal bij in. Dat is dan de prijs die ze betaalden en betalen. .

Al met al kon het seksspecifiek netwerken in deze generatie al wel en gebeurde het ook, maar aanvankelijk niet zo bewust. Toeval speelde een minder grote rol dan in de voorgaande generatie. Er was inmiddels ook een gevecht om banen gaande en daarin kreeg deze generatie vrouwen niets cadeau. Integendeel.

De geëmancipeerd opgevoede generatie

De geëmancipeerd opgevoede generatie vrouwen is groot geworden met een gecombineerd levensperspectief. Dat houdt in dat ze hetzelfde of anders -maar-evengoed kunnen presteren als mannen, ook dezelfde of hogere ambities mogen hebben en dat ze daarvoor niet onmiddellijk de mogelijkheid van 'kinderen' hoeven op te geven. Iteke Weeda

⁴ Knijn, G.C.M. & Verheijen, C.M.L.H. (1988). *Tussen plicht en ontplooiing*. Nijmegen: ITSW. Proefschrift.

noemde dit onlangs "het nieuwe moeten" van vrouwen. Daarin is de prestatie van de pioniers (die er met passen en meten in slaagden "de combinatie" te verwezenlijken) gegeneraliseerd en verabsolueerd tot een voor ieder haalbare en te verwezenlijken bestaansproject.

Wat het moederschap - en ook het partnerschap - betreft: dat mag nu in zogenoemde quality time worden beoefend, maar:

- particuliere kinderopvang is verhoudingsgewijze duurder geworden (want de salarissen van academici zijn minder sterk gestegen dan het totaal)
- de mogelijkheden voor kinderopvang zijn schaars
- en de naschoolse opvang nog schaarser.

Anno 1997 zijn de regels van het beroep, rond patiëntenzorg en dergelijke, echter nog nauwelijks veranderd; de strijd om het recht op parttime arbeid is al evenmin gestreden. Wel zijn de arbeidstijden in de specialisten-opleidingen enigszins aan banden gelegd, maar ze blijven zwaar. Daar is bijgekomen dat iedere variant van het artseneroep tegenwoordig een eigen opleidingstraject kent. In je loopbaantraject switchen van sociaal geneeskundige naar verpleeghuisarts of dergelijke, is een stuk moeilijker geworden en dus geen tijdelijke oplossing meer.

Vergeleken bij de vooroorlogse generatie zijn de normen voor vrouwen dus veranderd, maar de kansen om de nieuwe levensscripts te verwezenlijken zijn niet zoveel gunstiger geworden. Daarmee liggen de conflicten voor het oprapen, hetzij met de privé-omgeving, hetzij met de beroepsomgeving, hetzij met jezelf.

Overigens zijn er ook goede berichten. Ten eerste, dat in de jongere generatie (basisartsen) vrouwelijke artsen in de meerderheid zijn. Dat betekent dat ze in principe een vuist kunnen maken - als ze erin slagen solidair te zijn (geen krabbenmand gedrag dus). Het betekent ook dat de regels van het beroep nu meer toegebogen kunnen worden naar de werkelijkheid zoals vrouwen die willen leven. Prettige bijkomstigheid is dat ze daarbij veel van hun mannelijke collega's en leeftijdgenoten aan hun zijde vinden.⁵ Een tweede goed bericht is dat deze generatie kan profiteren van vrouwen die het carrièrepad al hebben verkend. Die kunnen als gids of coach, kruiwagen en supervisor fungeren voor de jongeren. Maar dat vergt wel oog voor de verschillen over en weer en respect voor hoe het ander haar bestaansproject vormgeeft, respectievelijk vorm gegeven heeft. Het ontslaat de jongere partij natuurlijk niet van de plicht ook zelf grote inspanningen te leveren.

Dochteren en moeders

Helaas wringt het nog wel eens tussen de generaties, onder andere qua omgangsverwachtingen. In feite, liggen er in de relatie tussen oudere en jongere vrouwen allerlei beklemmende moeder-dochter patronen op de loer. Symbolisch dus. Dat is zeker het geval als die oudere vrouwen meer macht/status/aan zien hebben omdat ze zogezegd "gearriveerd" zijn.⁶ Ik geef u een beknopte schets van wat ik bedoel. Vermoedelijk herkent u hiervan wel iets. Hopelijk niet alles.

De "dochters" (in casu de jongere generatie beroepsgenoten) plegen hun moeder/coach te zien als iemand die voor hen als wegbereidster moet optreden en zichzelf daarbij moet wegcijferen. Daarbij vergeten ze dat een "moeder"/coach ook een persoon is met eigen wensen, verlangens en ambities. De "dochters" verwachten steun bij het knokken en troost bij de kwetsuren die ze oplopen, maar ze onderkennen vaak niet de strijd en de pijn van de "moeders".

De "dochters" zijn geneigd de "moeders" zowel als de bron van het goede als van het kwade te zien. Aan de ene kant plaatsen ze hen op een voetstuk, waardoor die moeders gedoemd zijn hen teleur te stellen. Aan de andere kant verguizen ze "de moeders", omdat die niet loyaal of niet loyaal genoeg zouden zijn met "de dochters". En omdat ze onvoldoende strijd met de mannen leveren of geleverd zouden hebben; kortom, medeplichtig zijn aan de buitensluiting van de jongere generatie. Wat de "dochters" dan niet zien, is dat die "moeders" - om te overleven - zich die loyaliteit helemaal niet kunnen permitteren (of dat althans zo taxeren) en dat hun succes juist gebaseerd is op een bepaalde aanpassing.

⁵ Noordenbos, G. & Winants, Y. (1994) Feiten en frikties: sekse-a-symmetrieën in zorgsystemen. Maastricht: RUL, FacGen, vrouwenstudies.

⁶ Mens-Verhulst, J. van, Schreurs, K. & Woertman, L. (1993). Daughtering and Mothering. Female subjectivity reanalysed. London: Routledge.

Op hun beurt zadelen de "moeders"/coaches (dus oudere generatie beroepsgeenoten) de "dochteren" op met hun eigen ambities. Juist "gehoorzame dochteren" kunnen daar bijkans onder bezwijken. De "moeders" verwachten dat de "dochteren" hun oplossingen als voorbeeld zullen nemen en onderkennen te weinig dat zowel problemen als oplossingen in de loop der tijd verschuiven. Bijvoorbeeld doordat vrouwen nu in bepaalde specialismen een meerderheidspositie (gaan) innemen. Vaak zien de "moeders" geen andere weg dan aanpassing aan het systeem.

De "moeders" verlangen naar waardering of op zijn minst begrip voor hun pionierswerk, maar oogsten eerder jaloezie en onbegrip. Zelf zijn ze van hun kant soms jaloers op de kansen van de jonge generatie. Ergens diep van binnen knaagt dan het verdriet over de eigen verliezen/bepkeringen: "Ik geen kind, jij ook niet. Ik gescheiden; wacht maar tot jij ook ...". Ze hebben weinig begrip voor het verlangen naar veiligheid en vrijheid van de dochteren.

Ook vergeten of weigeren de "moeders" aan de "dochteren" de verborgen regels van het spel te onthullen; regels die ze zelf met schade en schande hebben moeten ontdekken. Soms spelen ze ook een onberekenbaar spel met de "dochteren": switchend tussen "kom dichterbij (wees zoals ik)" versus "blijf uit mijn buurt (besef hoe anders je bent; je verdient dit nog niet)".

Zowel "moeders" als "dochteren" worstelen met het vorm geven aan afhankelijkheid en onafhankelijkheid en zijn geneigd daarin vaak erg radicale positie te kiezen. Of totaal afhankelijk: geef me; zeg me wat ik doen moet. Of totaal onafhankelijk: laat me met rust; ik heb niets nodig. In beide gevallen ontbreekt de wederkerigheid en dat mondt vroeg of laat in verwijten uit.

Remedies

In het voorgaande heb ik een nogal somber beeld geschetst van moeder-dochter relaties; het beeld van iemand, die zich, zoals ik, vooral heeft verdiept in psychische problemen van vrouwen. Gelukkig weten we ook al iets over de remedies. Ik noem een aantal gedragsregels waarmee goede ervaringen zijn opgedaan:

1. Geef elkaar zorg en aandacht. Wederzijdsheid is hierin een sleutelwoord.
2. Reflecteer op het eigen levensperspectief, de eigen positie in het beroep en de eigen overlevingsstrategieën. Hiervoor is dus analyse van de sociaal-historische context vereist. Analyseer dan de overeenkomsten en verschillen met de andere generatie.
3. Ontwikkel begrip voor het levensperspectief, de positie en overlevingsstrategieën van de andere generatie.
4. Onderzoek de verwijten over en weer. Dit begint bij jezelf. Een verwijt is namelijk te begrijpen als een verkapt verlangen. Bij elk verwijt dien je je dus de vraag te stellen: welk van mijn verlangens gaat hieronder schuil? Vervolgens is de zaak dat verlangen aan de orde te stellen. Besef echter ook dat het weliswaar legitiem is verlangens te hebben en die te uiten, maar dat de ander daarom nog niet gehouden is eraan legemoet te komen - ook al is die ander een vrouw.
5. Probeer van elkaars successen te genieten.

Conclusie

Het zal duidelijk zijn: Netwerken van tijd zijn niet geworteld in vanzelfsprekende solidariteit, maar vereisen een zorgvuldig vormgeven aan bondgenootschappen. Professionele vrouwen moeten nog leren die "netwerken van tijd" te weven en te benutten.