

Vrouwentaal/Mannentaal, wat is normaal?

Mannen en vrouwen spreken niet altijd dezelfde taal, zo blijkt uit dit artikel over gender, taal en macht op de werkvloer.

Marijke Naezer

Gender en taal zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In eerdere Raffia's (2004, 2005) onderzocht ik al taal over vrouwen en mannen, en analyseerde ik de gendergeladen ideeën die door taal worden uitgedrukt en gecontinueerd. Een ander aspect van de verwevenheid van gender en taal is taalgebruik *door* vrouwen en mannen: hoe en waarover spreken ze, met welke woorden, en hoe ziet hun lichaamstaal eruit?

In dit artikel ga ik in op verschillen in taalgebruik van vrouwen en van mannen, en de machtsverschillen die hiermee samenhangen. Een van de plaatsen waar deze machtsverschillen duidelijk naar voren komen, is op de werkvloer.

Mars en Venus

Een populair uitgangspunt is dat er (grote) verschillen bestaan tussen taalgebruik van vrouwen en mannen. Er bestaat een rijkdom aan boeken en internetsites die gebaseerd zijn op het 'Mannen komen van Mars, Vrouwen van Venus'-principe, gevuld met voorbeelden van 'vrouwentaal' en 'mannentaal'. Vaak is zelfs gezorgd voor vertalingen, al laat men in het midden naar wiens/wier taal het vertaald is.

-- Kader --

Een man zegt:

Ja
Nee
Ik heb honger
Ik ben moe
Ik ga slapen
Zin om naar de film te gaan?
Zin om uit te gaan eten?
Mag ik je eens bellen?
Is er iets?
Ik bel even om te vragen wat we eten

Hij bedoelt:

Ja
Nee
Ik heb honger
Ik ben moe
Ik ga slapen
Ik zie het wel zitten om seks met je te hebben
Ik zie het wel zitten om seks met je te hebben
Ik zie het wel zitten om seks met je te hebben
Welk onbenulligheidje zit je nu weer dwars?
Ik wil weten of ik vanavond overwerk

Een vrouw zegt:

Ja
Nee
Ik heb hoofdpijn
Morgen loopt de wekker weer vroeg af
Je ziet er moe uit

Zij bedoelt:

Nee of Misschien
Ja
Ik heb geen zin in seks.
We gaan meteen slapen
Misschien haal ik hem zo over meteen te gaan slapen
Ik laat jou vanavond wel wachten!
Jij zit in de problemen makker...
Hier krijg je problemen mee.
Zeg me dat ik er goed uitzie.

Wat ben je laat vandaag?
We moeten eens praten
Natuurlijk.....doe maar
Heb ik een dikke kont?

-- Einde Kader --

Deze karikaturen zijn niet al te serieus bedoeld, maar er is ook wetenschappelijk onderzoek gedaan naar taalgebruik en –gedrag van vrouwen en mannen. Alvorens hierop in te gaan wil ik een aantal kanttekeningen bij deze onderzoeken plaatsen. Zo weerspiegelen de onderzoeken vaak de eigen ideeën en verwachtingen van de onderzoeker (Verbiest, 1996). Doordat de onderzoeker van tevoren al ‘weet’ hoe vrouwen en mannen zich gedragen, wordt hetzelfde taalgebruik anders geïnterpreteerd en gescoord. Als voorbeeld noemt Verbiest het onderzoek naar interruptiegedrag tijdens vergaderingen. Uit vroege onderzoeken kwam naar voren dat mannen meer interrumpeerden dan vrouwen. Later bleek echter, dat dit afhankelijk was van de gehanteerde definitie van interruptie: als ook uitingen als “hm hm”, “vind ik ook” en “jaja” werden meegeteld, bleken vrouwen even vaak te interrumperen als mannen. Bovendien speelt het gespreksdoel een rol: als het gesprek meer gericht is op solidariteit en contact interrumperen vrouwen zelfs vaker dan mannen (Tannen, 1990). Een tweede kanttekening bij de verrichte onderzoeken is dat verschillen vaak als absoluut worden voorgesteld; alsof er geen individuele verschillen bestaan tussen vrouwen onderling en mannen onderling. Met name populair-wetenschappelijke onderzoeken laten niet (voldoende) zien dat verschillen vooral een kwestie van voorkeur zijn. Ten derde wordt de invloed van andere belangrijke sociale factoren vaak buiten beschouwing gelaten. Verschillen tussen mannen en vrouwen worden doorkruist door verschillen op basis van andere sociale kenmerken, waaronder etniciteit, leeftijd en status. Analyses die rekening houden met meerdere sociale kenmerken voorkómen een al te simpele voorstelling van sekseverschillen in taal. Om te beginnen is het dan ook beter om over mannelijke taal en vrouwelijke taal te spreken, in plaats van mannentaal en vrouwentaal.

Prettige conversatie

Deze kanttekeningen in aanmerking genomen kan wel een aantal algemene verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke taal benoemd worden – in de regel overigens vooral van toepassing op witte, Europese middenklassers.

Een eerste verschil betreft fonologie: de toonhoogte, het dynamisch bereik, de resonantie, de intonatie en de luidheid waarmee gesproken wordt. Interessante informatie op dit gebied is te vinden in voorlichtingsmateriaal voor (meest man-vrouw) transgenders, over hoe zij hun stem kunnen veranderen. Zonder al te diep in te gaan op de technische details, zal ik de genoemde aspecten kort toelichten.

De toonhoogte van een mannenstem ligt gemiddeld 0,5 tot 0,9 octaaf lager dan de toonhoogte van een vrouwenstem. Daar komt bij dat mannen met borstresonantie spreken, en vrouwen met kopresonantie, wat zorgt voor een andere ‘stemkleur’. Mannen hebben verder een kleiner dynamisch bereik (de afstand tussen de hoogst en laagst mogelijke toonhoogte) en een minder levendig intonatiepatroon. Bovendien gebruiken vrouwen vaker een vragend intonatiepatroon. Tot slot spreken mannen vaak luider dan vrouwen. Deze punten samen zorgen ervoor dat een gemiddelde mannenstem en een gemiddelde vrouwenstem duidelijk van elkaar te onderscheiden zijn.

Een tweede verschil heeft betrekking op spreekstijl en woordgebruik (Verbiest, 1996).

Bekend is dat mannen meer krachttermen en onnodig moeilijke woorden en constructies gebruiken. Vrouwen bedienen zich meer van verkleinwoorden en versterkingswoorden zoals ‘heel’, ‘ontzettend’ en ‘erg’. Vrouwen gebruiken bovendien meer modale constructies, die aangeven dat iets mogelijk/wenselijk is in plaats van noodzakelijk/verplicht: “Dat zou misschien best wel eens zo kunnen zijn”, in plaats van: “Dat is zo”.

Als voorbeeld van verschillen in taalgedrag noemde ik al het interrumperen (hoewel onderzoek hiernaar inmiddels danig bekritiseerd is). Daarnaast zijn mannen scheutiger met grappen, zijn ze sturender aanwezig in een gesprek en nemen ze eerder een dominante houding aan. Ze gaan sneller het conflict aan en verkondigen gemakkelijker een tegengestelde

mening. Vrouwen proberen conflicten te vermijden en zoeken harmonie. Zij stellen dan ook meer vragen, die niet alleen gericht zijn op het verkrijgen van feitelijke informatie, maar evenzeer op het opbouwen van een prettige conversatie. Vrouwen geven verder de voorkeur aan suggesties, waar mannen bevelen prefereren (Tannen, 1994). Tot slot bleek uit onderzoek van Kiggen (in Bogaers, 1996) dat mannen in vergaderingen maar liefst drie keer zoveel spreektijd nemen als vrouwen.

Wanneer het gaat om lichaamstaal zijn vrouwen actiever en letten ze beter dan mannen op de non-verbale communicatie van hun gesprekspartner (Verbiest, 1996b). Ze glimlachen en knikken meer om hun gesprekspartner aan te moedigen. Als een vrouw zelf aan het woord is, en de gesprekspartner laat door houding, gebaren of mimiek zien dat zij/hij het er niet mee eens is, zal ze hier eerder op inspringen. Mannen zijn hier minder gevoelig voor, en maken minder gebruik van non-verbale communicatie.

Een volgend verschil betreft het geven en interpreteren van complimenten. Verbiest (2004) onderscheidt twee soorten complimenten: het solidariteitscompliment en het aanmoedigingscompliment. Het eerste is een middel om solidariteit te betonen en saamhorigheid uit te drukken, en wordt met name uitgewisseld tussen mensen van gelijke status. Vrouwen zijn royaal met dit soort complimenten. Het is voor hen niet zo zeer belangrijk of het helemaal waar is; het gaat vooral om het gebaar. Voor mannen betekent een dergelijk compliment daarentegen een serieus te nemen oordeel, waarvoor ze zich honderd procent moeten kunnen verantwoorden. Zij zijn er daarom terughoudender mee. Doordat het compliment als waardeoordeel gezien wordt, creëert het voor mannen bovendien een ongelijke verhouding tussen gever en ontvanger. De gever acht zich immers in staat om een oordeel te vellen, en plaatst zich daarmee (tijdelijk) boven degene tot wie het oordeel gericht is. Een mannelijke ontvanger van een compliment zal dan ook proberen dit tijdelijke statusverschil teniet te doen door bijvoorbeeld een wedercompliment te geven. Interessant is dat de schaarse solidariteitscomplimenten van mannen meestal aan vrouwen gericht zijn. Dit zou kunnen komen door het bestaande statusverschil tussen mannen en vrouwen, waardoor mannen zich eerder bevoegd voelen om over een vrouw te oordelen dan over een man. Het tweede soort compliment, het aanmoedigingscompliment, komt vooral voor tussen statusongelijken. Het is erop gericht gewenst gedrag te belonen en te stimuleren. Dit soort complimenten wordt veel gebruikt tussen ouders en kinderen en tussen werkgevers en werknemers. Meestal worden ze gegeven door de hogere in status. Complimenten die van laag naar hoog gaan zijn riskant, omdat het gemakkelijk voor vleierij of juist arrogantie kan worden aangezien. Als ze toch gegeven worden, is het meestal door een man aan een vrouw. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat mannen de afstand tussen zichzelf en een hoger geplaatste vrouw te klein inschatten, of dat ze bewust proberen deze afstand te nivelleren (Verbiest, 1994).

Gezocht: m/v

Verschillen in taalgedrag in de werksituatie beginnen al bij de interpretatie van en reactie op vacatures. Neem bijvoorbeeld de functie-eisen: vrouwen reageren vaak pas op een vacature als ze aan alle eisen denken te voldoen, terwijl mannen sneller menen dat kwalificaties waaraan ze niet voldoen in de praktijk wel opgevangen kunnen worden. Verder zijn voor mannen promotiemogelijkheden een doorslaggevende factor, terwijl dat voor vrouwen vooral de aard van het bedrijf is (Meyer, 1991). Veelgevraagde kwaliteiten, zoals assertiviteit en een competitieve instelling, zijn kwaliteiten die bij mannen positief gewaardeerd worden en bij vrouwen negatief (Stoker, 1996). Vrouwen schrijven zichzelf deze eigenschappen minder snel toe, waardoor ze zich niet aangesproken voelen door de vacatures. Kortom, de inhoud van een vacature heeft grote invloed op de aantallen vrouwen en mannen die erop zullen reageren; alleen m/v achter de functienaam is niet voldoende om vrouwen aan te trekken.

Niet alleen de inhoud van vacatures kent een genderlading; ook de stijl kan mannelijk of vrouwelijk zijn. Advertenties die gekenmerkt worden door vrouwelijk taalgebruik zijn persoonlijk, direct en levendig (Stoker, 1996). Deze vacatures geven uitleg en toelichting bij zowel de functieomschrijving als de functie-eisen en ze hebben een duidelijk uitnodigende stijl. Mannelijk taalgebruik daarentegen houdt de lezer op afstand, door deze niet of met “u” aan te spreken en door het gebruik van formele woorden. Er wordt bij dit soort advertenties niet gestreefd naar het creëren van een relatie tussen zender en ontvanger (Stoker, 1996). Opvallend is overigens dat zowel mannen als vrouwen de voorkeur geven aan ‘vrouwelijke’ advertenties.

Ook de eerder beschreven verschillen in taalgebruik- en gedrag van vrouwen en mannen kennen grote gevolgen op de werkvloer, bijvoorbeeld tijdens het sollicitatiegesprek. Hier is, naast gender, ook (tijdelijke) status een belangrijke factor. Bogaers (1996) beargumenteert op basis van haar onderzoek naar onderwerpsinitiaties en –afrondingen, manieren van vragen stellen, responsgedrag, onderbrekingen, lachgedrag en zelfrepresentatie in sollicitatiegesprekken dat er een hiërarchie van dominant, structurerend taalgebruik kan worden aangewezen. Het hoogst op deze ladder scoren mannelijke selecteurs, gevolgd door vrouwelijke selecteurs, mannelijke sollicitanten en, onderaan, vrouwelijke sollicitanten. Hoe hoger personen op de ladder staan, hoe dwingender hun vragen zijn, hoe meer ze zelf doorpraten na het stellen van een vraag, en hoe minder ondersteunende opmerkingen ze maken. Uit dit onderzoek kunnen twee conclusies getrokken worden: allereerst hebben sollicitatiegesprekken tussen mannelijke selecteurs en vrouwelijke sollicitanten een grote kans moeizaam te verlopen, gezien de grote onderlinge afstand. Ten tweede staat het taalgebruik van vrouwelijke selecteurs (of beter: selecteurs met vrouwelijk taalgedrag) dicht bij dat van sollicitanten, wat een evenwichtige uitwisseling van informatie bevordert.

Wat is normaal?

Belangrijker dan de verschillen tussen taalgebruik van vrouwen en mannen zijn de waarderingen die aan de verschillen worden gegeven. Oftewel: wat wordt positief beoordeeld, wat negatief; wat wordt als norm gezien, wat als de afwijking? Alleen al de manier waarop veel onderzoeken zijn uitgevoerd en beschreven geeft aan dat mannelijke taal tot norm wordt verheven, en vrouwelijke taal als afwijking wordt bestudeerd.

Ook het spreken over vrouwen *praat* in plaats van vrouwen *taal* (of vrouwelijke taal) is een afspiegeling, en tegelijkertijd een bevestiging, van de negatieve waardering van vrouwelijke taal. Gerrit Komrij, nota bene zelf bekend om zijn bloemrijke taalgebruik, beweerde eens: “Vrouwen bezitten, naar bekend, een mysterieus vermogen om uren, dagen, maanden, jaren te converseren over Hoegenaamd Niets.” Komrij (en anderen met hem) heeft duidelijk niet veel op met de onderwerpen waar vrouwen over (zouden) praten.

Kenmerken van typisch vrouwelijk taalgebruik worden bovendien gekoppeld aan persoonlijke eigenschappen die, met name op de werkvloer, niet als positief worden beoordeeld. Het taalgebruik en -gedrag van vrouwen (zachte stem, vragende intonatie, modale constructies, verkleinwoorden, etcetera) wordt geassocieerd met eigenschappen als onzekerheid, gebrek aan autoriteit en gebrek aan daadkracht; precies de eigenschappen die een ‘goede’ manager juist wél zou hebben (Powel e.a., 2002). Ook in sollicitatiegesprekken worden kandidaten met mannelijk taalgedrag eerder uitverkoren: mannelijk taalgedrag is de norm voor selectie (Bogaers, 1996).

Zelfs de klank van de stem speelt een rol: mensen met een lage stem worden door de luisteraar eerder beoordeeld als gezaghebbend en competent, terwijl een hoge stem associaties met labiliteit en stress oproept. Manintveld, oprichter van het stemmenbureau MultiVoice, bevestigt in *Intermediair* (nr 22, 2005) de ‘superioriteit’ van de lage stem: “Een lekker lage

stem met een goed volume trekt meteen de aandacht.” De spraaklessen die Margaret Thatcher nam om een lagere stem te krijgen zeggen genoeg: de lage (mannelijke) stem is de norm.

Macht

Veel onderzoekers geven als oplossing voor de ongelijke waardering van vrouwelijke en mannelijke taal dat mannen en vrouwen begrip voor elkaars stijl moeten hebben, of dat vrouwelijke taal hoger gewaardeerd moet worden. Dit zou een mooi begin zijn, maar er bestaat nog een dieper liggend probleem, namelijk de ongelijke machtsmiddelen die mannelijk en vrouwelijk taalgebruik en -gedrag te bieden hebben – met name op de werkvloer.

Zo biedt de typisch mannelijke terughoudendheid in het gebruik van aanmoedigende woorden, gebaren en solidariteitscomplimenten vooral mannen een machtsmiddel om hun (vrouwelijke) gesprekspartners te ontmoedigen. De dominante opstelling die met name voor mannen als gepast geldt geeft mannen de mogelijkheid om veel spreektijd in beslag te nemen en zichzelf centraal te stellen. Het opvatten van conversatieopbouwende vragen als informatievragen vormt een middel om een gesprek af te kappen. Kortom, het accepteren van de verschillende stijlen zal voor mannen gemakkelijker zijn, omdat mannelijk taalgebruik veel mogelijkheden biedt om een dominante positie in te nemen. Voor vrouwen lijkt het advies echter weinig adequaat: typisch vrouwelijk taalgebruik en –gedrag biedt hen nauwelijks houvast om zich te laten horen.

Er is dus meer nodig dan kennis van en begrip voor verschillen; taalgebruikers moeten actief zoeken naar manieren om elkaar tegemoet te komen. Creativiteit en flexibiliteit vormen hierin kernvermogens, maar vooral de wil om het eigen taalgedrag nauwkeurig onder de loep te nemen. Een eindoplossing is moeilijk te geven, maar deze inspanningen zullen ons verder helpen dan het lezen van de geliefde, maar simplistische Mars-Venus boeken.

Marijke Naezer is cultureel antropoloog en gespecialiseerd in vrouwenstudies. Op 4 oktober 2007 hield zij een lezing over ‘vrouwentaal en mannentaal’ tijdens een evenement van het Eneco Vrouwennetwerk. Dit artikel is een bewerking van deze lezing.

Literatuur

Bogaers, I. (1996) “‘Gember en communicatie?’” Hoe een relatief onbekend begrip een grote impact kan hebben op communicatie in bedrijven’, in: G. Lycklama à Nijeholt & S. van Bommel, *Mannentaal is de norm, is vrouwentaal beter? Over gender en communicatie*. Breda: Van Oosterhout.

Meyer, N. (1991) ‘Het werven van vrouwen’, in: *PW Vakblad voor Personeelsmanagement*, 15 (9).

Powell, G.N., Butterfield, D.A. & Parent, J.D. (2002). Gender and managerial stereotypes: have times changed? In: *Journal of management*, 28 (2), pp. 177-193.

Stoker, C. (1996). ‘Gevraagd (m/v). Wat spreekt vrouwen aan?’, in: idem Bogaers.

Tannen, D. (1990) *You just don't understand : women and men in conversation*. New York: Morrow.

Tannen, D. (1994). *Talking from 9 to 5 : Women and Men in the workplace*. New York: Avon.

Verbiest, A. (1994). *Als ik jou toch niet had. De taal van complimenten*. Amsterdam: Contact.

Verbiest, A. (1996). 'Over gewoon praten : verschillend taalgebruik m/v', in: idem Bogaers.

Verbiest, A. (1996b). *Van M/V naar adequaat : over het taalgebruik van vrouwen en mannen*. Leiden: Rijksuniversiteit Leiden.