

Recent stond in de krant dat minister Guusje ter Horst het niet voor elkaar kreeg om de vacature van korpschef in Zeeland door een vrouw te laten invullen. Het argument van ditmaal de korpsbeheerder en burgemeester in Middelburg dat men koos voor de beste kandidaat en dat was in dit geval, ja u raadt het al, een man. Koudwatervrees?

Diversiteit, juist nu!

We zijn in gesprek met Boukje Grandke. Inmiddels 2 jaar geleden startte zij een werving- en selectiebureau voor vrouwen en kan zij vaststellen dat ze daarmee in een behoefte voorzorg. Zij richt zich op de hoog opgeleide vrouwen en heeft een heldere visie op haar doelgroep en de noodzaak om zich op deze groep te richten. Geanimeerd vertelt ze daarover het volgende: via mijn vorige werkgevers kwam ik veel in contact met directies en personeelsdiensten van bedrijven en instellingen. Wat me daarbij steeds opviel was dat men in het algemeen beperkt denkt als het gaat om vrouwen aan het werk. Het is zelden de eerste gedachte om een stevige baan door een vrouw te laten invullen. We kennen maar al te goed de vooringenomen standpunten- die van vrouwen die altijd naast hun werk ook de zorgtaak thuis hebben, en dat vrouwen minder ambitieus zouden zijn. Elke dag word ik erin bevestigd dat er op het punt van vrouwen en werk nog veel werk te doen is.

Recessie

Boukje Grandke hoort de laatste tijd wel eens opmerkingen dat er, nu er sprake is van een recessie, het op dit moment minder gewenst is om het arbeidspotentieel van vrouwen te gaan inzetten. De gedachte is kennelijk dat mannen aan het werk houden nu al moeilijk genoeg is nu er sprake is van een economische teruggang. Je kunt je de vraag stellen of deze recessie niet anders zou hebben uitgepakt als er meer vrouwen in bijvoorbeeld de top van de financiële sector zouden hebben gestaan.

Van vrouwen is bekend dat ze meer naar

de lange termijn kijken en bredere afwegingen maken. Als er 1 gebied is waar de positie van vrouwen ver beneden de maat is, is het wel in de bankwereld. Minister Bos van Financiën heeft juist nu in de kredietcrisis een gouden kans om het glazen plafond bij financiële instellingen te doorbreken. Hij heeft inmiddels vijf mannen en een vrouw benoemd als regeringscommissaris bij ING, Fortis, ABN Amro en Aegon. Goed voorbeeld doet goed volgen? Er is ook daar zeker sprake van een 'old boys network', mannen die toch weer opvolgers benoemen die op hen lijken. Let wel; Ik pleit steeds voor diversiteit. Alleen vrouwen in een organisatie is zeker zo weinig wenselijk als alleen mannen. In de zorg-welzijn sector en in het onderwijs is een sterke behoefte aan meer mannen. Deze sectoren oefenen een grote aantrekkingskracht uit op vrouwen, onder andere door de parttime mogelijkheden. Door het gebrek aan mannelijke werknemers krijg je specifieke vrouwenorganisaties met te veel van hetzelfde. Momenteel wordt bekeken hoe de deeltijdfactor in de Zorgsector verhoogd kan worden. Juist een combinatie van de kwaliteiten van zowel mannen als vrouwen werkt het meest succesvol. Dit blijkt uit diverse onderzoeken; organisaties met een mix van mannen en vrouwen in de top presteren het best.

Ziedaar ook een economisch belang om meer vrouwen te benoemen.

Gezonde mix

Ik kom in netwerkbijeenkomsten vaak mannen tegen die zeggen wel een vrouw te willen aanstellen, maar dat ze de indruk hebben dat er geen vrouwen zijn die

geschikt zijn voor de functie waar het om gaat. Ik zeg dan nogal eens dat ze het primair moeten willen en durven. Er is duidelijk lef voor nodig om een vrouw aan te stellen, juist als er mannen beschikbaar zijn. Dit vraagt wel een duidelijke focus en de daadwerkelijke wil om meer vrouwen aan te nemen, een ander aannamebeleid. Een cultuuromslag dus. Als je gelooft in een gezonde mix, en dat doe ik, dan zijn er altijd oplossingen. Er zijn voldoende zeer goed gekwalificeerde vrouwen beschikbaar die een andere baan zoeken met meer inhoud en uitdaging. Aan ambitie geen gebrek, het vinden van de juiste organisatie die open staan voor 'slimme vrouwen' blijkt vaak lastiger. Soms is de combinatie arbeid en zorg,





“Elke dag word ik erin bevestigd dat er op het punt van vrouwen en werk nog veel werk te doen is”

dus parttime wensen een struikelblok voor een werkgever of werknemer om tot elkaar te komen. Uit recent onderzoek blijkt dat de mogelijkheid tot flexibeler werken of deels thuiswerken ook helpt om de meeste vrouwen en mannen meer te laten werken (zie ook www.meerurenwerken.nl). Als mannen meer thuis kunnen werken en zorgen kunnen vrouwen vervolgens weer meer buiten de deur werken...

Ook dit vraagt moed en een goede vertrouwensbasis tussen zowel werkgever als werknemer. Af en toe thuis werken, door zowel mannen als vrouwen, op basis van verantwoordelijkheden en resultaten tussen werkgever en werknemer kan helpen om de arbeidsmarkt mobieler en toegankelijker te maken. De vastgeroeste heersende denkbeelden over het andere uiterste geval waarin de man zorgt en de vrouw werkt; ‘ambitieuze’ zorgende mannen en ‘ontaarde’ werkende vrouwen zullen ook op de schop moeten. Tijdens een ‘diner pensant’ ging de Taskforce DeeltijdPlus in discussie met vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties over de vraag hoe de arbeidsparticipatie van vrouwen en de zorgtaken van mannen vergroot kunnen worden. Mijns inziens goede ontwikkelingen om onze arbeidsmarkt mobieler en flexibeler te maken.

Overigens stel ik vast dat de beperking van meer vrouwen aan het werk zeker niet alleen ligt bij de bedrijven en instellingen. Er zijn nogal wat vrouwen die niet in beweging komen. Soms zelfs onbewust. Als je je dan verdiept in de oorzaak zie ik nogal eens dat de partner vaak

een goede baan heeft en er vanuit financiële overwegingen niet direct noodzaak bestaat om als vrouw ook aan het werk te gaan. Nogal eens blijkt dat men er samen voor heeft gekozen dat de man niets in de weg wordt gelegd om carrière te maken. En juist op dat punt gaat het vaak mis. De vrouw richt zich op de zorg voor de kinderen terwijl haar man zich alsmaar meer met zijn loopbaan bezig houdt, inclusief het vele reizen, netwerkcontacten, opleidingen, collegiale feestjes enzovoort. De vrouw daarentegen wordt langzamerhand een moeder die buiten de arbeidsmarkt staat. Soms verricht ze culturele activiteiten of doet ze vrijwilligerswerk.

De vrouw wordt in toenemende mate afhankelijk van haar man en alsmaar kwetsbaarder in de arbeidsmarkt. Als de zorgtaak is volbracht resteert een afhankelijke positie zonder werkperspectief naast een ‘geslaagde’ partner. Op die momenten zie je dat er in relaties tal van spanningen ontstaan. Dit probleem is naar mijn inschatting veel groter dan wordt aangenomen. Als je dat wilt voorkomen zal zowel de man als de vrouw iets moeten veranderen aan dit patroon. Hoopgevend is dat de huidige generatie mannen het steeds vanzelfsprekender vindt om werk en zorg te combineren. Het is natuurlijk dwaas te veronderstellen dat mannen carrière moeten maken, soms zelfs ten koste van de ontwikkeling van hun partner. Vrouwen zouden niet moeten accepteren dat ze in deze afhankelijke positie terecht komen. Er is nog altijd te weinig besef over de gevolgen op lange termijn van financiële afhankelijkheid van vrouwen.

Gelukkig

Ik durf de stelling aan dat vrouwen die zichzelf in werk kunnen ontwikkelen en een eigen inkomen verdienen, vaak gelukkiger zijn dan vrouwen die in deze afhankelijke rol zitten, uitzonderingen daargelaten. Momenteel is 45% van de vrouwen economisch zelfstandig (inkomensgrens 9.850,- euro per jaar). Bij mannen ligt dit percentage op 70%.

Ik durf ook de stelling aan dat mannen die erin slagen om samen met hun partner de inkomenstaak beter te verdelen, gelukkiger zullen worden in hun relatie dan mannen die worden opgeslokt door hun werk. Ook mannen geven nu vaker aan een vier-daagse werkweek te willen. Maar zoals ik al eerder zei: Er is van beide partners durf nodig om deze stap te zetten. De huidige recessie is in mijn visie een prima moment en kans om de bakens te verzetten. Dat geldt zowel voor overheid, werkgevers en werknemers.

Diversiteit in je organisatie is simpelweg een keuze, en wat mij betreft een noodzakelijke keuze. Juist nu. ■

Deze tekst is geschreven door Boukje Grandke. Zij heeft 2 jaar geleden het werving- en selectiebureau Quality Employment in Leeuwarden opgericht.