

'Voor je kinderen hoef je niet thuis te blijven'

Topvrouwen: overheid zorg voor flexibele uren en kinderopvang

Er zijn steeds meer voorstanders van een quoteringsysteem voor topvrouwen. Maar de overheid zal méér moeten doen dan een wet invoeren. Te beginnen bij aanpassing van de maatschappelijke structuren die ons negen-tot-vijfand kenmerken. 'Het moet zo worden ingericht dat het kán.'

'Als je naar de top wilt, moet je je ambitie laten gelden én kinderopvang regelen'

Tekst Jisca Cohen@rePublic.nl

Beeld HH, Trouw van Gog

'Het begint een ongemakkelijke waarheid te worden. We weten hoe het zit, we weten wat we moeten doen, maar we doen het niet.' Aldus Monique Brummans, directeur van werving- en selectiebureau Diemen en Van Gestel, dat gespecialiseerd is in de bemiddeling van vrouwen voor topfuncties. Al tientallen jaren ziet ze hoe het aantal topvrouwen op vrijwillige manier niet op peil komt. Quoteringsysteem komt dan ook dichterbij, denkt Brummans. 'Een deel van Nederland zegt nu: we geven het de komende twee, drie jaar nog één kans om te zien of die cijfers omhoog springen, maar gaat dat niet gebeuren dan ligt quoteringsysteem op de loer.'

In de Tweede Kamer zijn er steeds meer voorstanders van zo'n constructie. En ook topvrouwen als FNV-voorzitter Agnes Jongerius en Eurocommissaris Neelie Kroes pleiten al langere tijd voor invoering van wet- en regelgeving voor een verplicht percentage topvrouwen, zoals in Noorwegen (zie kader pagina 18). Zelf steken zij bovendien niet onder stoelen of

hebben aan het feit dat ze vrouw zijn.

KOSTWINNERSMODEL

Een van de oorzaken dat het vrijwillig maar niet wil lukken, zal echter ook met quoteringsysteem alleen niet worden opgelost. Het ouderwetse kostwinnersmodel mag dan steeds meer plaats maken voor al dan niet in deeltijd werkende tweeverdieners, als het om de opvoeding en verzorging van de kinderen gaat, kijken de meeste mensen nog altijd naar de ouders. En het liefst de vrouw. 'Waarom wil je een dikke baan én kinderen? En als je dat wilt, waarom zorg je dan niet voor een man die het prima vindt om veel tijd thuis door te brengen?' Dit soort opmerkingen, een lezersreactie op Managersonline.nl, illustreren de kwestie 'vrouwen naar de top' in Nederland. Hoe hard er ook wordt gewerkt aan toename van de doorstroming van vrouwen naar de top (zie kader pagina 18), de combinatie van arbeid en zorg is in de praktijk nog altijd lastig. Werkgevers zitten vaak niet te wachten op (jonge) ouders die minder willen gaan werken of plots naar huis moeten om een ziek kind op te vangen. We moeten daarom af van het idee dat werken alleen op gezette tijden op kantoor kan plaatsvinden. Dat stelt Marianne Sturman, directeur en oprichter van uitzendbureau voor thuiswerkers Moneypenny en fervent voorstander van 'het nieuwe werken'. Daaronder verstaat zij niet alleen telewerken, maar ook 'los van tijd en plaats op een efficiëntere manier je tijd indelen'. Veel vrouwen willen wel meer werken, maar kunnen niet elke dag van negen tot vijf op een kantoor zitten. Uit een kleinschalig onderzoek van Moneypenny onder het eigen bestand (waarvan de helft hoogopgeleid) blijkt dat zij gemiddeld 35 uur willen werken, waarvan 18 uur op kantoor en

18 Achtergrond

re.Public 20
22 mei 2009

Quoteringsysteem in Noorwegen

In Noorwegen moeten alle beursgefinancierde bedrijven sinds 1 januari 2008 een vertegenwoordiging van minstens veertig procent van beide geslachten hebben in de raden van commissarissen. Voor staatsbedrij-

ven ging het quotum al twee jaar eerder in. Een bedrijf dat niet op tijd of niet meer aan de veertig procentnorm voldoet, krijgt eerst verschillende waarschuwingen en kan uiteindelijk door de rechter worden

ontbonden. De Noorse overheid en de meeste politieke partijen hebben zichzelf al veel eerder een quotum opgelegd. De Arbeiderspartij was in 1983 de eerste partij.
Bron E-Quality

Dat betekent een omslag in denken, benadrukt Sturman. 'Je gaat van aanwezigheidssturen naar 'output' sturen. Het gaat om het resultaat. Als je daar meer vrijheid in geeft, willen mensen ook meer uren maken.' Sturman vindt dat de overheid hierin nadrukkelijker het goede voorbeeld moet geven. Ze is verbijsterd te horen dat medewerkers van het ministerie van SZW, waar de Taskforce Deeltijdplus onder valt (zie kader), zelf niet eens gedeeltelijk thuis werken. Ze zijn bang dat het een precedent schept, kreeg ze te horen. 'Want als de een wil thuiswerken, dan wil iedereen het. Alsof het slecht zou zijn voor je organisatie.'

HEGEN TOT VIJF

Het probleem is daarnaast dat niet alleen veel werkgevers nog niet erg happig zijn op het nieuwe werken, maar dat vrijwel de hele maatschappij is ingericht op ouderwetse kantoor tijden. Neem bijvoorbeeld de typische Nederlandse schooltijden. Sturman: 'Woensdagmiddag vrij, tussen de middag vrij, hou eens op zeg! Wat een onzin. De maatschappij in Nederland moet zodanig worden ingericht dat het kan. Nu is altijd weer het excuus: er is geen opvang.' Dat heeft volgens haar ook te maken met ouderwetse opvattingen over de opvoeding, die nog altijd in de Nederlandse cultuur zitten ingebakken.

Vernieuwing van maatschappelijke structuren zal dus alleen werken met een gelijktijdige culturele verandering. Ook bij vrouwen zelf, beklemtoont Sturman: 'Als je naar de top wilt, zul je je ambitie moeten laten gelden, en je zult kinderopvang moeten regelen. Niks ten nadele van moeders die thuisblijven, maar voor je kinderen hoef je het niet te doen. Dat is mijn stellige overtuiging.'

Het beeld van de ouderwetse rolverdeling bestaat echter maar al te vaak ook nog bij vrouwen zelf. Dat merkt ook Brummans. Vrouwen waarvan de man een topbaan heeft, denken: wie ben ik dan dat ik me ook nog eens uitsloof en me in alle bochten wring om privé en werk te combineren? Maar Brummans ziet aan de andere kant ook heel veel terughoudendheid in het uitbesteden van huishoudelijke taken. 'Het maakt echt niet uit wie er achter de stofzuiger loopt of wie de zeem in zijn handen heeft. Dat kost veel geld, maar dat betaal je met zijn tweeën. Dus niet

denken: het salaris van de vrouw gaat er aan op. Kijk eens over de horizon heen, want zo lang duurt dat dure bestaan niet. Daarmee voorkom je dat je nooit meer op jouw niveau aan de bak komt.'

Sturman pleit in dit licht wederom voor het nieuwe werken. Want door werken flexibeler te maken, kunnen volgens haar meer vrouwen zich manifesteren. Als er tenminste voldoende voorzieningen als kinderopvang beschikbaar zijn. In haar praktijk hoort ze nog te veel verhalen dat er geen opvang is of dat de overgang naar de naschoolse opvang niet goed geregeld is.

CONCESSIES DOEN

Daar ligt volgens Brummans een belangrijke taak voor overheid en politiek. 'Ze moeten niet zo hypocriet zijn door gauw de kraan dicht te draaien als er iets teveel gebruik wordt gemaakt van bepaalde regelingen. Er is ontgroening en vergrijzing, dus als je wilt dat mensen én een carrière hebben én aan gezinsvorming doen, moet je daar voorzieningen tegenover stellen.' Maar daartegenover staat: wie de top wil halen, moet concessies doen. De combinatie van werk en zorg is volgens Sturman absoluut mogelijk, maar het vergt wel flexibiliteit van werkgever én werknemer. 'Als je serieus wilt werken, kan je niet continu je kinderen voor laten gaan. Als je kind ziek is, wil je het liefst thuisblijven, maar dat kan niet keer op keer. Dan zul je wat moeten regelen. In die zin ben ik het wel met die man (op Managersonline.nl - JC) eens: je kan niet én werken én kinderen verzorgen, allebei op hetzelfde niveau. Nee, op bepaalde momenten zul je moeten kiezen.' Want: 'Het blijft een kwestie van ambitie. Je moet er wel veel voor over hebben.' ●

Naar een diverse overheid

Minister Guusje ter Horst van Binnenlandse Zaken ziet vooralsnog niets in de invoering van quota voor topvrouwen. Maar de rijksoverheid is wel een van de publieke instellingen die zichzelf harde doelstellingen voor vrouwen aan de top heeft opgelegd. Ook steeds meer andere overheden en organisaties maken daar werk van, bijvoorbeeld door zich aan te sluiten bij het charter Talent naar



de Top. De overheid maakt zich ook hard voor het vergroten van de arbeidsdeelname van vrouwen in het algemeen, zowel binnen als buiten de overheid. Zo moet de Taskforce DeeltijdPlus (vooral) vrouwen met een kleine deeltijd baan ertoe gaan bewegen meer te gaan werken. Want je komt niet aan de top als je maar drie dagen per week of minder werkt, zo is de gedachte.