

## **Hoe lang duurt een transitie eigenlijk?**

*Column uitgesproken op persoonlijke titel door Laurentien van Oranje tijdens de SER Bijeenkomst Vrouwen naar de top op 20 maart 2019*

Laatst besprak ik met een groep tienermeisjes dat vrouwen 100 jaar geleden het recht kregen om te stemmen. Ik noemde het een transitie van een wereld waarin de stem van vrouwen niet meetelde naar een wereld waarin stemmen gelijk zouden moeten zijn. Een meisje vroeg:

*‘Hoe lang duurt een transitie eigenlijk?’*

*‘Goede vraag. Dat weet ik eigenlijk niet,’* stamelde ik.

Haar blik verraadde alles. *‘Not good enough,* las ik in haar ogen. Een transitie kan niet eeuwen duren.

Waarom zitten we eigenlijk nog steeds in deze transitie? Misschien zijn we te lang blijven steken in de analyse van het meerkoppig monster genaamd vrouwenemancipatie. Misschien gaat het meer om de juiste vragen dan de perfecte antwoorden.

Willen we eigenlijk wel een structureel gelijke behandeling van vrouwen? Zo ja, wordt die ambitie gedeeld door de overgrote meerderheid? Of zijn er niet toch nog grote delen van de bevolking die heimelijk best blij zijn met het in stand houden van de ongelijkheid, naast de expliciete uitingen van religieuze partijen die vrouwen een ondergeschikte rol toedichten?

En is er – overstijgend aan individuele acties - wel een gedeeld strategisch plan om het roer fundamenteel om te gooien? En bij wie ligt hiervoor de verantwoordelijkheid – bij de zittende orde of bij de opgewekt disruptieve krachten die we op andere domeinen zo toejuichen? En hoe zit het met handhaving van afspraken die we met elkaar maken?

*Gender equality* heeft helaas nog altijd een eigen werelddoel nodig. Dit is een ongemakkelijke waarheid. Zoals het ook ongemakkelijk is dat Nederland achter een aantal Europese landen, maar ook achter Rwanda, de Philippijnen, Nigaragua en Namibië staat in de World Economic Forum-ranking van de beste landen voor vrouwen om te leven.

Onze eigen eeuw-lange transitie naar gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen toont hoe weerbarstig het verzet is tegen gelijkwaardigheid.

Het advies van een gerenommeerd organisatieadviesbureau luidt: ga voor een integrale aanpak. *No kidding*. Over ongemakkelijk gesproken. Dit advies komt van dezelfde organisatie die decennia-lang bedrijven over randvoorwaarden van succes heeft geadviseerd. Staat het belang van vrouwen aan de top al die jaren bovenaan hun lijst actiepunten voor de CEO? Vertellen ze al jaren onomwonden dat het delen van de macht met vrouwen en mensen met een andere culturele achtergrond niet eng is maar juist randvoorwaarde is van een sterke en toekomst-bestendige organisatie? Dat beslissingen creatiever en wijzer worden met teams van diverse samenstelling, ook aan de top? Was het maar waar. Want waarom is er anders bij ditzelfde organisatieadviesbureau van de acht partners slechts één een vrouw? Als dit al jaren de norm zou zijn had ik het met die meisjes over iets anders kunnen hebben dan het begin van een transitie die dit jaar haar 100-jarige verjaardag viert.

Ieder emancipatoir proces is complex omdat het alleen werkt als iederéén verandert. Dat de zittende orde het belang inziet van ruimte maken én dat de achtergestelde groep – de *disruptives* - bij machte komt om een gelijkwaardige plek te krijgen. En het proces is in feite ook compromisloos: ‘een beetje gelijkwaardig’ kan niet. Het streven naar 30% vrouwen in Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen is niet hetzelfde als gelijkwaardigheid. Om dat te zien hoef je geen CFO te zijn.

Dit percentage voelt meer als *creative accounting* door de zittende orde waar de disruptives genoeg mee nemen omdat het haalbaar lijkt. *Not good enough!* Echte gelijkwaardigheid betekent 50-50 de macht delen.

Het durven claimen van die macht is al een hele opgave, het loslaten en delen van macht blijktbaar nog veel moeilijker.

Voor de meeste volwassenen is verandering van *mindset* en gedrag ongemakkelijk. Want we voelen ons al snel persoonlijk aangevallen. Daarin zijn vrouwen en mannen wél gelijk. Dat verbroedert. Om het probleem van het glazen plafond op te lossen kijken we al snel naar gedrag binnen organisaties. Maar begint het niet thuis? Hoe gelijkwaardig is de relatie met onze partner? Hoe is de rolverdeling? Wat moeten we anders zien en vooral ook doen dan

we gewend zijn? Neem het diepgewortelde verantwoordelijkheidsgevoel van vrouwen voor het reilen en zeilen thuis in combinatie met een *full-time* baan. Vrouwen, word wakker: we zijn geen *super woman*! Mijn man noemt dit 'laurentiening' - en dat is géén compliment: mijn goedbedoelde, onbewuste en ook volledig doorgesloten gedrag om naast mijn werk alle taken van huis en gezin op me te nemen zonder mijn man daarin te kennen. Een onhoudbare situatie waarvan ik verwacht dat hij dankbaar is. Door mijn onbewuste gedrag de confronterende naam te geven – laurentiening – kunnen we de ongelijkwaardige situatie thuis bespreken - en dus veranderen.

Ik prijs me gelukkig met een man die me nooit het gevoel geeft het gezin en hem tekort te doen door full-time te werken. Zelfs niet impliciet. We gunnen elkaar onze eigen professionele ruimte, ambities en ontwikkeling en we nemen beiden onze verantwoordelijkheid in huis. Maar voor ons is het ook relatief gemakkelijk praten, want we hebben ieder voor werk gekozen dat ons vrijheid geeft. En we hebben de mogelijkheid om ondersteuning te organiseren in het huishouden en bij de opvang van onze kinderen.

En toch moet ik blijven vechten tegen mijn eigen *mindset* en gedrag...

'Gunnen' en 'verantwoordelijkheid nemen' zijn belangrijke begrippen, ook onder vrouwen. Vaak voelen vrouwen van andere vrouwen de grootste kritiek - expliciet of impliciet - op het feit dat ze blijven werken na een bevalling. Dat je je kinderen naar de crèche brengt i.p.v. er thuis voor te zorgen. Veel vrouwen wordt het gevoel gegeven egoïstisch te zijn om voor hun carrière te kiezen. Mannen die thuis meer opvangen worden als slap en onmannelijk weggezet, ook door vrouwen. Dus ook vrouwen onderling moeten deze ongemakkelijke waarheid onder ogen zien, elkaar bijstaan i.p.v. af te vallen en elkaar professioneel succes en persoonlijk ontplooiing 'gunnen'.

En als je het eenmaal hebt gezien, kun je het niet meer 'niet zien'. Dan valt ineens op hoe weinig vrouwen in RvCs zitten, hoe mannelijke perspectief zijn in de media, in ons taalgebruik, in straatnamen, exameneisen, startups, investeringscomités, op podia, de politiek, en ja, binnen bedrijven aan de top... Onze hersenen zijn erop gericht om te waarderen wat we kennen.

Zichtbaarheid van vrouwen in Raden van Commissarissen en Raden van Bestuur is nodig om de onzichtbaarheid van de langgerekte transitie te doorbreken. Zichtbaarheid van diverse rolmodellen – vrouwen én mannen zijn nodig op het schoolplein, in de directiekamer, voor de klas, in de keuken, aan de rand van het bed van je kind...

De vraag van het meisje over de duur van de transitie heeft ook mij weer op scherp gezet. Een eeuw is onacceptabel. 30% is onacceptabel. Seksistisch taalgebruik – juist ook impliciet - is onacceptabel. Onze oudste dochter van 16 verraste ons laatst nog met haar heftige reactie op een man die een grap maakte over vrouwen. Zij sprak hem hierop aan. Hij schrok, verzette zich maar bond in. En zo had ik laatst een gesprek met de bestuursvoorzitter van een groot bedrijf dat voor inclusiviteit staat. Hij vertelde doodleuk dat hij een geheel mannelijke RvC ging aanstellen. *'Doe normaal, dat meen je niet!'* kon ik alleen maar verontwaardigd uitbrengen. Hij nam het me niet in dank af. *So be it.* We moeten elkaar durven aanspreken en bij de les houden. Want laten we er niet omheen draaien. Deze lange transitie is ongemakkelijk. Gênant. Verbazingwekkend.

Wanneer wordt echte gelijkwaardigheid het nieuwe normaal? Naast een gedeelde ambitie en strategie gaat het dus ook gewoon om diepere waarden: eerlijkheid, fatsoen en respect. Maar dan wel als werkwoorden, geen loze kreten. Om als moeders en vaders, als werkgevers, investeerders, wetenschappers, politici en bestuurders elkaar de kansen te gunnen en hierin onze eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Alleen samen kunnen mannen en vrouwen ervoor zorgen dat deze te lange transitie omslaat in een nieuw normaal. Laat ons in open dialoog naar elkaar toegeven waarom we verandering in onze eigen *mindset* en gedrag zo lastig vinden en dan nu samen de excuses voor waarom gelijkwaardigheid in de praktijk niet lukt, verwijderen.

Want ik wil niet wachten tot ook onze jongste dochter vraagt hoe lang een transitie eigenlijk duurt. En mijn man ook niet.

*Den Haag, 20 maart 2019*