

door MARLIES BRENTERS

Veel vrouwen kunnen wel, maar willen niet

Volgens de derde feministische golf zou een vrouw bereid moeten zijn om fulltime te werken en een carrière na te jagen. 'Je moet het beste uit jezelf halen,' is hun adagium. Dat mag voor sommige vrouwen de meest bevredigende manier zijn om zich te ontplooien, maar dat geldt niet voor iedereen. 'Veel vrouwen ervaren hun leven als betekenisvoller wanneer werk een belangrijk deel is van hun leven, maar niet het belangrijkste deel.'

'GO WEST YOUNG MAN' was ooit de slogan waarmee de inwoners van Amerika werden aangespoord om naar het westen te trekken, want achter de horizon zou het land van melk en honing liggen. Dat pakte niet voor iedereen goed uit. Velen bezweken tijdens de barre tocht, en eenmaal aangekomen bleek het leven in het westen vaak niet beter te zijn.

Dat wist de politicus Horace Greely, die deze boodschap in 1851 de wereld instuurde, natuurlijk ook wel, maar de VS moesten nu eenmaal worden gekoloniseerd. De beste manier om dat te bewerkstelligen was om het staatsbelang te verkoopen als een persoonlijke kans.

Met een variant hierop – *Move up (young) woman* – worden vrouwen nu van alle kanten aangemoedigd om meer te gaan werken en meer ambitie te tonen door te kiezen voor topposities in het bedrijfsleven en bij de overheid. De vraag is of vrouwen in groten getale gehoor gaan geven aan deze oproep, en vooral: of ze dat ook massaal zouden móeten doen.

DE POLITIEK STREEFT al lang naar een grotere arbeidsdeelname van vrouwen. In eerste instantie gebeurde dit vanuit het oogpunt van emancipatie, gedefinieerd als het recht van een vrouw op een gelijkwaardige positie in de maatschappij. 'Een slimme meid is op haar toekomst voorbereid,' was jarenlang de slogan. Vrouwen moesten kiezen voor een goede opleiding om hun eigen brood te kunnen verdienen. Economische onzelfstandigheid werd hun voorgehouden als een schrikbeeld. Dat is begrijpelijk, want tot de tweede feministische golf in de jaren zeventig waren veel vrouwen noodgedwongen financieel afhankelijk van hun partner, en waren er nauwelijks mogelijkheden om carrière te maken. Dit leidde onder andere tot een emancipatiebeleid met 'positieve actie' als belangrijk instrument. Tegenwoordig zie je echter

nooit meer in advertenties staan dat vrouwen een voorkeursbehandeling zullen krijgen. De communis opinio lijkt inmiddels te zijn dat positieve actie in sommige gevallen kan leiden tot een betere doorstroming van vrouwen naar hogere functies, maar dat het veel vaker aanleiding kan geven tot verzwakking van hun positie door stigmatisering. Het begrip 'excuustruus' ligt nog vers in het geheugen. Positieve actie is als beleid geruisloos verdwenen. Dat komt ook omdat capabele vrouwen er zelf helemaal geen zin in hebben om op grond van hun sekse voorrang te krijgen, in plaats van op hun capaciteiten beoordeeld te worden.

OOK NU BEPLEIT de politiek dat vrouwen meer en langer moeten gaan werken. Maar de motivering daarvoor is tegenwoordig een geheel andere. Het zijn niet langer emancipatoire overwegingen, maar vooral economische: de arbeidsdeelname van vrouwen moet omhoog om de vergrijzing te kunnen betalen, aldus de emancipatienota.

Er moeten daarbij ook meer vrouwen doorstromen naar topposities bij de overheid en in het bedrijfsleven. Een meerderheid van de Tweede Kamer wil nu dat er in de code-Tabaksblatt een streefcijfer van tussen de 25 en 35 procent vrouwen in de bedrijfstop wordt opgenomen. De inspiratiebron hiervoor was het Noorse model, dat een quotum van 40 procent vrouwelijke commissarissen en leden van raden van bestuur voorschrijft.

Maar volgens de *Diversiteitsladder 2007* wordt op dit moment slechts 4,8 procent van zulke functies vervuld door een vrouw. Het streefcijfer van de Tweede Kamer veronderstelt dus dat 20 à 30 procent van de vrouwen die geschikt zijn voor topfuncties, nu niet worden benoemd om redenen die niets met henzelf te maken hebben. Dat staat echter haaks op de ervaringen van headhunters, die steen en been

klagen dat topvrouwen niet te vinden zijn.

Het is echter niet alleen de overheid die vrouwen probeert over te halen om meer te gaan werken. Bedrijven doen er sinds enige tijd zelf ook alles aan om vrouwen binnen te halen en te houden. De krapte op de arbeidsmarkt maakt dat noodzakelijk. Bovendien heeft het bedrijfsleven ontdekt dat diversiteit meer rendement oplevert. Deze houding is nieuw.

Vroeger bewezen de meeste bedrijven alleen lippendienst aan het positieve actiebeleid; er waren immers genoeg geschikte mannen voorhanden. Als zij rustig doorgingen met het in dienst nemen van mannen in plaats van vrouwen, ondervonden ze daarvan geen enkel nadeel.

Vandaar dat ze ook niet zo heel hard van stapel liepen. Maar nu doen ze dat wel, omdat ze er zelf beter van worden. Dat zijn de wetten van de markt.

EN DAN IS er nog de derde feministische golf, die hetzelfde bepleit vanuit de gedachte dat vrouwen zich maximaal moeten ontplooien. Volgens de nieuwe feministen heeft een vrouw het niet goed begrepen als ze niet bereid is om fulltime te werken en een carrière na te jagen. 'Je moet het beste uit jezelf halen,' is hun adagium. Het is opvallend dat zij dat 'beste uit jezelf halen' interpreteren als 'prioriteit geven aan werk en carrière, en de rest van je leven daaromheen organiseren'.

Op die definitie valt nogal wat af te dingen. Er zijn ook andere manieren om je te ontplooien dan het streven naar een topfunctie. Dat kan ook door een studie te volgen en die succesvol af te ronden, een goede moeder te zijn en je artistieke talenten te ontwikkelen, om maar eens wat te noemen.

Het kan zijn dat voor veel vrouwen, zeker hoger opgeleide vrouwen, een succesvolle loopbaan de meest bevredigende manier is om hun talent te ontplooien. Maar

Vrouwen hebben wel degelijk ambities, maar vaak op meerdere vlakken. Het is voor veel vrouwen uiteindelijk bevredigender om hun aandacht te verdelen over werk, gezin en andere zaken. Dat zou je ook als een voorsprong op mannen kunnen beschouwen – en niet als een achterstand

dat geldt niet voor iedereen. Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau toont dit aan. Niet alleen veel moeders werken in deeltijd, maar ook twee derde van de vrouwen zonder kleine kinderen thuis kiest ervoor om parttime te werken. Waarom? Zijn de vrouwen die een dergelijke keuze maken niet geëmancipeerd, zoals de hedendaagse feministen beweren?

Dat feministen dit etiket plakken op vrouwen die niet fulltime willen werken, zegt veel over de feministen zelf en weinig over de vrouwen die ze verwijten maken. Het geeft aan hoe deze feministen tegen de wereld aankijken. En wanneer de feministen verklaren dat deze visie voor alle vrouwen geldt, is dat hetzelfde als beweren dat alle mannen moeten worden verplicht minstens een dag per week voor hun kinderen te zorgen. Dergelijke keuzes zijn alleen ongeëmancipeerd als ze worden afgedwongen, niet als ze in vrijheid worden genomen.

Veel vrouwen kiezen ervoor om in deeltijd te werken omdat ze naast hun werk ook andere dingen in hun leven belangrijk vinden. Vrouwen hebben wel degelijk ambities, maar vaak op meerdere vlakken. Het is voor veel vrouwen uiteindelijk bevredigender om hun aandacht te verdelen over werk, gezin en andere zaken. Dat zou je ook als een voorsprong op mannen kunnen beschouwen – en niet als een achterstand.

GAAT HET DE overheid lukken om de doelstelling te halen dat 74 procent van de Nederlandse vrouwen in 2016 economisch zelfstandig is? (Onder zelfstandig wordt verstaan dat men 70 procent van het wettelijk minimumloon verdient.) Dat valt nog te bezien omdat ook de doelstelling van 60 procent in 2010 niet zal worden gehaald.

De aanname die schuilt achter het overheidsbeleid, is dat als de randvoorwaarden voor vrouwen worden verbeterd – en dan

hebben we het over ouderschapsverlof, zorgverlof, kinderopvang, flexibel werken et cetera – vrouwen massaal meer zullen gaan werken. Kijk maar naar de VS, wordt er wel gezegd. Daar werken veel meer vrouwen dan in Nederland. Maar men vergeet er dan bij te zeggen dat heel veel vrouwen daar moeten werken uit financiële noodzaak. Voor veel Amerikaanse vrouwen geldt dat als ze zich niet gedwongen voelen om te werken, een heleboel dat ook niet zouden doen, of liever in deeltijd, wat in de VS veel minder geaccepteerd is dan hier. In dit licht zou je kunnen zeggen dat wij niet achter- maar voorliggen op de VS.

Een andere aanname die ten grondslag ligt aan het denken over de arbeidsparticipatie van vrouwen, is deze: wat mensen kunnen is hetzelfde als wat mensen willen. Dat is veel te simpel gedacht. De beste illustratie hiervan is de vraag die tijdens bijeenkomsten over vrouwen en carrière altijd door een goed opgeleide, slimme studente – die over twintig of dertig jaar in de top van bedrijfsleven of overheid zou kunnen zitten – wordt gesteld: maar als ik na mijn studie nu gewoon thuis voor de kinderen wil zorgen en appeltaarten wil bakken?

Het is een illusie dat iemands competenties rechtstreeks leiden tot de ambitie om een baan te vervullen waarin die competenties kunnen worden aangewend. Als dat zo was, dan waren alle campagnes om meisjes te stimuleren om voor technische studies en beroepen te kiezen, niet nodig geweest. Meer meisjes dan jongens volgen inmiddels voortgezet onderwijs, maar hun instroom in technische studies is relatief lager. Veel meisjes kunnen het wel, maar ze willen het niet. Veel vrouwen ervaren hun leven als betekenisvoller wanneer werk een belangrijk deel is van hun leven, maar niet het belangrijkste deel. Ze zullen zich niet laten verleiden door een klemmend beroep om veel meer te gaan werken en 'ambitieuzer te zijn', tenzij dat financieel

noodzakelijk is. Bovengenoemde drijfveren van vrouwen zijn altijd sterker dan welke overheidscampagnes en aanmaningen ook. Ze laten zich bij het maken van fundamentele keuzes in hun leven leiden door wat hen persoonlijk motiveert en niet door wat anderen voor hen definiëren als wenselijk.

MOET DE OVERHEID dan niets doen? Jawel, want vrouwen die graag fulltime willen werken en ambitieus zijn, moeten daarvoor alle kansen krijgen. Maatregelen die bijdragen aan het wegnemen van de barrières die vrouwen verhinderen om meer te werken of door te stromen naar de top, zijn nuttig en noodzakelijk. Voor vrouwen die willen en kunnen, moeten kansen en rechten dezelfde zijn als die voor mannen. Al het achterstallig onderhoud dat er nu nog is, zoals bijvoorbeeld inkomensverschillen, moet vanzelfsprekend worden weggewerkt. Als bedrijven graag meer vrouwen in dienst willen hebben, moeten ze zichzelf aantrekkelijker maken voor vrouwen, en zich omvormen van de patriarchale instituties die ze vaak nog zijn naar organisaties waarin meer vrouwen zich thuis voelen. Anders stromen vrouwen wel in, maar stromen ze ook massaal weer uit. Er zijn vrouwen die zich als een vis in het water voelen in een manencultuur en geen last hebben van de impliciete regels die mannen bevoordelen boven vrouwen, ook wel aangeduid als het glazen plafond, maar dat is een minderheid. Bedrijven die serieus bezig zijn met diversiteit, zorgen ervoor dat ze een aantrekkelijke, inspirerende werkomgeving bieden, ook voor vrouwen die zich niet aan de *old boys* willen aanpassen. Dan komen de vrouwen vanzelf en zullen ze ook blijven. Bedrijven zijn altijd heel inventief geweest als het gaat om het doorvoeren van organisatieveranderingen die geld opleveren. Waarom zouden ze er nu niet op eigen kracht uitkomen?

LATEN WE OPHOUDEN om te praten over vrouwen als een homogene groep mensen voor wie het collectief beter zou zijn als ze meer zouden werken en hogere functies zouden bekleden. Dat is goed voor de economie, dat is goed voor de winst van bedrijven en dat is goed voor het persoonlijk welzijn van sommige vrouwen. Maar niet voor alle vrouwen, en dat weten vrouwen zelf heel goed. Vrouwen die er ondanks de bestaande mogelijkheden voor kiezen om niet langer te gaan werken of afzien van een toppositie, zijn niet per definitie gemakzuchtig of ongeëmancipeerd. Ze zijn zelfs niet zonder ambitie. Een indicator hiervoor is dat drie keer zoveel vrouwen als mannen een eigen bedrijf beginnen.

Veel vrouwen hebben goed nagedacht en besloten dat ze niet willen wat anderen vinden dat ze zouden moeten willen. Overheid, bedrijfsleven en feministen opgelet: anders dan de Amerikaanse kolonisten laten deze vrouwen zich niets wijsmaken.

MARLIES BRENTERS heeft een eigen adviesbureau, dat zich richt op persoonlijke ontwikkeling en waar wordt gewerkt met het Jungiaanse gedachtegoed van de archetypen. In 2007 publiceerde ze *Een vrouw heeft zeven gezichten* (Artemis & Co).