

Oud-minister Sybilla Dekker en Elisa Carter actief voor het Op de bres voor vrouwen n

Nederland loopt achter bij andere Europese landen wanneer het gaat om doorstroming van vrouwen naar topposities bij grote organisaties en bedrijven. GGzE vormt hierop geen uitzondering. Het Ambassadeursnetwerk, dit jaar onder voorzitterschap van oud-minister Sybilla Dekker, wil met behulp van topbestuurders van grote concerns dit 'glazen plafond' doorbreken. Elisa Carter, lid van de Raad van Bestuur van GGzE, is dit jaar één van deze ambassadeurs.

Het beeld bij GGzE is illustratief: bij de organisatie werken meer vrouwen dan mannen, maar het aantal vrouwen in hoge leidinggevende posities is in de minderheid. Oud-minister Sybilla Dekker heeft zich altijd al ingezet om het tij te keren, om meer vrouwen aan de top te krijgen. Ze deed dit onder meer als voorzitter van Opportunity in Bedrijf (een kenniscentrum voor organisaties die streven naar een evenwichtige samenstelling van hun management), als voorzitter van het Vrouwenetwerk en tijdens haar periode als minister, in een kabinet met vier andere vrouwelijke ministers. Dat ze werd gevraagd als voorzitter van het Ambassadeursnetwerk was dan ook niet vreemd. "Het was natuurlijk bekend dat ik erg betrokken ben bij dit thema", zegt Dekker. "We steken in Nederland schril af tegen landen als Engeland en Frankrijk en het wordt tijd dat er meer beweging in komt. We hebben nog een lange weg te gaan."

BESLISSERS

Het Ambassadeursnetwerk werd in 2001 opgericht op initiatief van Opportunity in Bedrijf. Ieder jaar maken vijftien ambassadeurs een actieplan om binnen hun eigen bedrijf of instelling doorstroming van vrouwen naar leidinggevende posities en managementfuncties te bevorderen. "De beslissers binnen bedrijven en organisaties moeten anders leren kijken naar talent, naar de manier waarop ze dat kunnen benutten", zegt Dekker. "Sommige worden er al vanuit hun privéleven mee geconfronteerd, bijvoorbeeld een CEO (bestuursvoorzitter, red.) die ziet dat zijn eigen dochter niet door dat glazen plafond kan breken. Andere beslissers moeten van het belang overtuigd worden." De ambassadeurs komen uit verschillende sectoren. Dit jaar zitten bijvoorbeeld de bestuursvoorzitters van Cap Gemini, ABN Amro, Heineken en DSM in het netwerk. Een aantal meldt zichzelf aan voor het netwerk, anderen worden gevraagd.

Elisa Carter werd gevraagd. Zij is als bestuurder een voorbeeld van hoe vrouwen de top kunnen bereiken. Sinds eind 2004 is zij lid van de Raad van Bestuur van GGzE. Daarvoor was zij de eenhoofdige Raad van Bestuur van de RIAGG Maastricht. In 2005 werd zij uitgeroepen tot eerste Zwarte Vrouwelijke Manager van het Jaar. "Als vrouw mag en kan je laten zien dat

je ambities hebt en kun je zeggen dat je in de Raad van Bestuur wilt komen", zegt ze. "Ik heb er nooit een geheim van gemaakt dat ik dat wilde." Maar, zoals Sybilla Dekker zegt, er is nog een lange weg te gaan. "Dat Nederland in vergelijking met andere landen ver achterloopt, heeft te maken met onze geschiedenis en cultuur", aldus de oud-minister. "Anders dan in bijvoorbeeld Engeland hebben vrouwen hier tijdens de



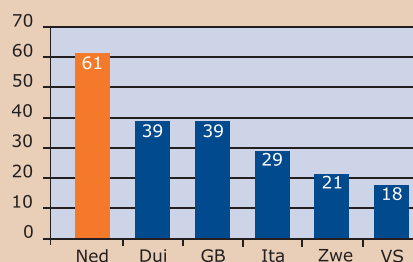
Ambassadeursnetwerk met ambities

oorlog niet de taken van de mannen overgenomen. In Engeland wel en daar was het vanzelfsprekend dat vrouwen ook na de oorlog bleven werken. In Nederland was in de wetgeving vastgelegd dat vrouwen hun baan moesten opzeggen wanneer zij gingen trouwen. Dat heeft de arbeidsparticipatie niet bevorderd. Ook de infrastructuur van onderbroken schooltijden en het gebrek aan kinderopvang heeft belemmerend gewerkt. Daarnaast bestaat er in Nederland een sociale vooringenomenheid over de rol van vrouwen en moeders in de gezinssituatie. Heel langzaam zijn vaders wel meer bij de opvoeding en gezinstaken betrokken. Ook meer vaders werken in deeltijd. Maar er is nog altijd een soort vanzelf-



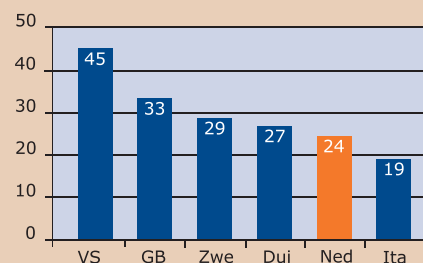
Vrouwen parttime

Aandeel van de vrouwelijke beroepsbevolking dat parttime werkt (in procenten). Bron: OECD (2006).



Vrouwen aan de top

Aandeel vrouwen in leidinggevende functies (in procenten). Het mondiale gemiddelde bedraagt 27 procent. Bron: International Labor Organization (2005).



sprekendheid dat de vrouw de gezinstaken op zich neemt.” Elisa Carter heeft genoeg ervaring met dergelijke opvattingen. “Er werd mij zelden gevraagd hoe ik de zaken op mijn werk had geregeld, maar wel hoe ik de kinderopvang had georganiseerd. Men vraagt waarom ik fulltime werk, waarom ik een carrière wil; ik heb toch een kind?”. Ze ziet in haar eigen omgeving dat veel vrouwen na het krijgen van kinderen hun carrièreplannen automatisch opzij zetten. “Ze zijn niet altijd blij met mij, want ik vraag ze waarom ze dat doen. Dan blijkt dat hun echtgenoten toch verwachten dat zij de organisatie rondom de kinderen en het huishouden op zich nemen. Als de kinderen groter zijn, willen ze weer instromen, maar dat blijkt dan niet zo gemakkelijk.”

Dekker: “Doordat vrouwen naast het arbeidsproces gaan staan, missen ze veel ervaringsopbouw. Je doet als moeder natuurlijk wel levenservaring op, maar het is maar de vraag of dat aansluit op je functie. Om door te stromen heb je die opbouw nodig, je moet bewijzen dat je het kunt.” Elisa Carter: “Als ik stil was blijven staan, was het heel moeilijk geweest om deze functie in te vullen. Ervaringskennis is van essentieel belang.”

Lees verder op pagina 19

Elisa Carter en oud-minister Sybilla Dekker: ‘De beslissers moeten anders leren kijken naar talent.’

Dekker: ‘Meer flexibiliteit in werktijden’

Vrouwen moeten dus gemotiveerd worden om te blijven werken en hoger op te komen. Maar daar moeten wel de mogelijkheden voor zijn. Dekker: “Daarom moet er meer flexibiliteit in werktijden komen en is het nodig dat de kinderopvang commerciëler wordt ingericht zodat je als ouder daar meer rust in krijgt. Maar vrouwen moeten ook begrijpen dat het soms verzwarend voor een organisatie is als je een paar keer per week eerder weg moet. Het moet van twee kanten komen.” De vijftien leden van het Ambassadeursnetwerk gaan binnen hun organisaties met hun actieplannen proberen vrouwen te motiveren en mogelijkheden te geven om door te stromen naar een hogere positie. Daarnaast moeten ze deze boodschap overbrengen op collega’s binnen hun sector. Elisa Carter heeft haar actieplan klaar. Zij gaat drie vrouwelijke ‘high potentials’ uit de GGzE-organisatie betrekken bij haar werk als lid van de Raad van Bestuur en ze stimuleren

om voor zichzelf een plan voor hun toekomstige carrière te maken. Daarnaast gaat ze jaarlijks een ‘inspirational session’ houden voor vrouwen binnen de sector, waar ze met elkaar en met topmanagers uit het bedrijfsleven kunnen praten over hun plannen en ambities. Ze wil die ongelijke verdeling tussen vrouwen en mannen op hogere posities zo snel mogelijk opheffen. “Ik streef binnen GGzE naar een verdeling van vijftig procent vrouwen en vijftig procent mannen op de hogere functies”, zegt ze resoluut. “Minimaal.”



Sybilla Dekker