

FEMKE DE JONG-STRUIKSMA:
“WIE ALLES TEGELIJK DOET,
DOET ALLES HALF.”

— E S S A Y —

Overdenkingen van een ‘luie’ moeder

‘Het jaar waarin vrouwen weer niet doorbraken’, leest **Femke de Jong**, voorheen advocaat in de financiële sector, op 31 december 2018 in het Financieel Dagblad. Journaliste Maartje Laterveer blikt terug op 2018 en constateert dat het aantal vrouwen op bestuursposities wederom niet toenam. De Jong vindt daar wat van. Teveel om in één artikel te bespreken. Daarom beperkt ze zich hier tot wat overdenkingen, die – op verzoek van de redactie van het New Financial Magazine – deels aan het Boeddhisme zijn ontleend.

TEKST FEMKE DE JONG-STRUIKSMA | BEELD WILKO DE JONG EN GERJOLA JOAN VOORTMAN

Tweeënhalf jaar geleden kondigde ik via een persbericht mijn vertrek uit de verzekeringssector aan. De reden? Ik zag niet meer hoe ik mijn IVF-traject en – bij goede afloop – de zorg voor mijn kind moest combineren met mijn werkzaamheden als advocaat en bestuurder met een publiek profiel. Ik ben dus zo’n ‘topvrouw’ die thuis op de reservebank zit.

Het besluit om te stoppen voelde als een nederlaag. Ik moest van ver komen. Op dat moment was ik namelijk al een jaar of twintig bezig om aan mijzelf en aan de wereld te bewijzen dat ik het wel kon: dat ik zou slagen waar andere vrouwen hadden gefaald. Op dagen dat dit lukte klopte ik mijzelf op de borst en keek ik stiekem een beetje neer op andere vrouwen. *Ik doe het toch ook? Waarom jij niet?* In retrospect was ik jarenlang bezig om aan mannen te bewijzen dat ik beter was dan andere vrouwen. Dat ik *wel* kon meedraaien in *hun* wereld. Het kon dus niet. Inmiddels ben ik van mening dat we het als maatschappij ook niet meer op deze manier moeten willen.

PATERNALISTISCH SYSTEEM

In het betreffende FD-artikel stelt Wim DeJonghe, partner bij Allen & Overy, terecht dat het systeem nog altijd is ingericht

op mannen die thuis een vrouw hebben die voor de kinderen zorgt. Dat klopt maar dat is slechts een deel van het verhaal.

Hoewel mannen tegenwoordig – zeker in Nederland – steeds actiever participeren in de opvoeding, geldt dat vrouwen thuis nog altijd het gros van de zorgtaken op zich nemen. Alle jonge moeders die ik ken klagen hierover. Mannen zien het werk niet, moeten continu bij de les worden getrokken. Zo brachten vrienden ooit de baby bij ons, zodat ze een weekend konden bijslapen. Zij zette alles klaar, hij zou de auto inpakken. Bij aankomst bleek dat hij alsnog de luierbox, babymatras, poedermelk en de speen was vergeten. Mijn eigen man vergeet nog iedere avond dat Klaas om 23:00 uur een schone luier moet.

Je kunt het ze moeilijk kwalijk nemen: dit is het resultaat van levenslange conditionering binnen de context van een paternalistisch systeem. Dat laat zich niet eenvoudig wijzigen. “Ik moet er steeds continu alert op zijn dat ik éérs aan Klaas (1,5) en dan pas aan mijzelf denk”, verzuchtte mijn man laatst. “Het zit nog steeds niet in mijn systeem.” Op de werkvloer is het niet wezenlijk anders. Om dat te veranderen moet we meer doen dan dwangmatig proberen ‘de werkende vrouw’

met wat lapmiddelen in een archaïsch systeem in te voegen. Dat werkt niet. Maar hoe dan wel?

BOEDDHA GEEFT RAAD, SORT OF

Het man-vrouw-baby-probleem is zo oud als het Boeddhisme zelf. Siddharta Gautama, die later Boeddha werd, had daar geen specifieke oplossing voor. Zelf verliet hij rond zijn dertigste het paleis, waar hij vrouw, zoon en zijn geboorterecht op de troon achterliet. Het was een begin van een lange ‘carrière’, waarin hij 40 jaar door India trok en duizenden leerredes hield.

Die leerredes nemen tot uitgangspunt dat alles wat zich in de natuur manifesteert onderdeel is van een buitengewoon complex systeem, dat volledig is gebaseerd op wederzijdse afhankelijkheid. Leerlingen werden aangemoedigd om ethisch inzicht en gedrag te ontwikkelen, zodat ze optimaal in staat waren om aan dat systeem bij te dragen. Niet alleen als mens, maar ook als werkgever, werknemer, ouder, kind, burger, etc.

In het Satipatthāna Sutta, de oorspronkelijke leerredes over *mindfulness*, worden leerlingen onder meer geadviseerd om te mediteren op de vier elementen. Een boom is solide (aarde), heeft sappen (water), temperatuur (vuur) en beweging (wind): vergankelijke elementen die continu met elkaar in wisselwerking zijn. Het achterliggende idee is dat de leerling zich beseft dat alles wat zich in de natuur manifesteert – inclusief hijzelf – tot dezelfde vier elementaire kenmerken kan worden herleid. Een onderscheid op basis van oppervlakkige kenmerken als gender en ras, verliest daarmee betekenis.

Dat betekent natuurlijk niet dat die verschillen er in de praktijk niet zijn. Bikkhu Anālayo schrijft in zijn boek *Satipatthāna Meditation* dat hoewel alles – op kwantum-fysisch niveau – uit energie en ruimte bestaat, dit natuurlijk niet betekent dat je door een muur kunt lopen. Die muur is echt: als je er tegen aanloopt, dan stoot je de kop. Dit inzicht wordt dan ook gecultiveerd binnen de context van metta, een diep gevoel van welwillendheid of vriendschap, dat zijn oorsprong vindt in het inzicht dat alles in de natuur – ook jij – afhankelijk is van anderen.

“Je moet elkaar iets gunnen”, zegt Varamitra, één van de grondleggers van het Westers Boeddhisme in Nederland. Laat we dat eens als uitgangspunt nemen.

EEN MUUR, EEN BABY

In de afgelopen jaren zijn wij er – op maatschappelijk niveau – steeds vanuit gegaan dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden behandeld. Gelijk is binnen deze context niet hetzelfde als identiek. Vroeg op laat loopt iedere ambitieuze vrouw tegen een muur op die er voor mannen niet staat: baby’s.

Wetenschappers zijn het erover eens dat de zwangerschap en het eerste levensjaar van cruciaal belang zijn voor de neurologische en psychosociale ontwikkeling van het kind. Dat vraagt tijd, ruimte en aandacht.

Een simpel voorbeeld: de voeding. ‘Babyvoeding is geen vervanging voor borstvoeding’, lees ik op de verpakking. Dat klopt. Borstmelk kan niet goed worden nageemaakt. Dat geldt ook voor de hormonale en fysiologische processen die optreden als het kind aan de borst ligt. In de praktijk betekent dit echter maandenlang, 10 uur per dag voeden: dat is het equivalent van een zeventig-urige werkweek. Moet ik daarnaast – met lektieten, een keizersneewond en slaapgebrek – ook nog een uren-norm halen? ‘Ja’, vonden enkele voormalige werkgevers. ‘Ja’, is kennelijk ook de overtuiging van Sander Schimmelpenninck (Quote), die in een AD-interview vrouwen als ‘lui’ bestempelt, omdat ze collectief hun macro-economische plicht verzaken.

Mijn korte antwoord daarop is *fuck you!* Het lange antwoord is dit...

GIFTIGE MACHOCULTUUR

Er zijn grofweg twee redenen waarom ambitieuze (wens)moe- ders massaal eieren voor hun geld kiezen.

Allereerst is dat de giftige machocultuur waar vrouwen, zeker in een *corporate setting*, dagelijks mee te maken hebben. Mannen zijn geconditioneerd om zich sterker voor te doen dan ze zijn. Bovendien zijn ze – bewust of onbewust – opgevoed met de notie dat het woord van papa zwaarder weegt dan dat van mama. Als een vrouw dus A zegt, dan zegt de man B. Of hij luistert niet, valt je in de rede, etc. Het is geen kwade wil, ze hebben het simpelweg niet door.

Dat patroon zit – ook bij vrouwen – nog altijd roestvast in de koppen. Ik noem een klein voorbeeld dat zich recent op vakantie afspeelde. “Klaas, je mag niet op de bank springen!”, zeg ik. “Mwah, laat hem maar,” zegt opa. Ik zucht, oma rolt met haar ogen. We gaan allebei de confrontatie niet aan. Even later hoor ik Klaas luid brullen: hij is met zijn hoofd op de bankrand geklapt. “Je had toch gelijk”, zegt opa droog. *No shit*, denk ik.

Het begint thuis, het eindigt in de boardroom. Zo presenteerde ik als landelijk voorzitter van de Federatie van Assurantieclubs ooit een toekomstplan waarin onder meer werd voorgesteld om *Young Insurance* actief bij de Federatie te betrekken. Dit om de vergrijzing binnen het ledenbestand tegen te gaan. “Belachelijk idee!”, zei een lokale bestuurder. “Megalomaan!”, berichtte een ander mij later per e-mail. Drie weken later kreeg ik een telefoontje van Sjaak Schouteren, destijds voorzitter van Young Insurance. Die eerstgenoemde bestuurder had hem – achter mijn rug om – uitgenodigd om zich bij zijn afdeling aan te sluiten.

Dit soort shit, dag in dag uit. Dodelijk vermoeiend, vindt ook dr. Brené Brown. Als hoogleraar psychologie deed ze twintig jaar onderzoek naar schaamte, kwetsbaarheid en moed. De resultaten verwerkte ze in vijf internationale bestsellers en de Netflix-special ‘*A Call for Courage*’. Uit haar onderzoek blijkt onder meer dat de angst om voor zwak te worden aanzien bij mannen – met stip op 1 – de belangrijkste bron van schaamte is. Ze hebben aangeleerd dat ‘kwetsbaarheid’ hetzelfde is als ‘zwak’. Dat is een misvatting.



Brown definieert kwetsbaarheid als de bereidheid om jezelf bloot te stellen aan risico, wetende dat je geen controle hebt over de uitkomst. Kwetsbaarheid is dus niet een vorm van zwakte; maar van kracht en moed. Als dat in een mens of organisatie ontbreekt, dan is er ook geen ruimte voor zaken als voortschrijdend inzicht, innovatie of ethische hervorming. Zij pleit dan ook voor een open, vergevingsgezinde (bedrijfs)cultuur waarin ruimte is voor 'zwakte', kwetsbaarheid en falen.

De creatie van een open, vergevingsgezinde cultuur vergt intuïtief leiderschap, iets waar deze generatie topbestuurders – leeftijd 50+ – simpelweg de capaciteiten niet voor heeft. Ze zijn er niet mee opgevoed, vinden het doodeng. Van die generatie kun je dan ook niet verwachten dat ze spontaan ander gedrag gaan vertonen: dat vergt jarenlange, emotionele training, heel veel oefening en wetgeving. Maar het moet gebeuren, tenminste, als we de dames binnen willen houden. Vrouwen hechten in de regel veel meer waarde aan sociale veiligheid, toebehoren en waardering. We doen het toch *samen*? Niet dus. Zeker niet binnen archaïsche beroepsgroepen als de advocatuur of *accountancy*, waar de individuele urennorm nog altijd het uitgangspunt is. Zijn er te weinig zaken? Dan gaan de partners niet samen op jacht om nieuw werk binnen te halen, maar trekken ze de dossierkast van hun medewerkers en stagiaires leeg. Interne concurrentie, dus.

Als jonge advocaat probeer je dat systeem van binnenuit te veranderen: als moeder heb je daar geen tijd meer voor. Het gros haakt af of brandt op. Wat overblijft gaat – vroeg of laat, uit zelfbehoud – Bokito-gedrag vertonen en dan heb je er niks meer aan.

WAARDERING

Het tweede punt betreft de maatschappelijke waardering van werk. In de discussies over vrouwen aan de top gaat het hoofdzakelijk over financiële en bedrijfsmatige belangen. Dat is te beperkt. De Boeddha sprak in dit kader over Volkomen Levensonderhoud, de 5e tree van het Achtvoudige Pad. Die leer gaat ervan uit dat werk niet alleen geld moet opleveren, maar bij voorkeur ook dienstbaar is aan het welzijn van mens, milieu en maatschappij.

Als mijn *babybreak* straks voorbij is, dan moet ik kiezen waar ik mijn tijd en talenten het beste kan inzetten. Economisch gezien ben ik te waardevol om niet in een bestuurskamer te zitten. De beloning die ik daarvoor krijg is status, macht en geld. In ruil daarvoor moet ik dagelijks bakkeleien met de Sander Schimmelpennincks van deze wereld. Is het mij dat waard? Ja, mits er (1) een financiële noodzaak is en ik (2) onderaan de streep voldoende resultaat (lees: impact) van mijn werk zie. Ik weeg die keuze namelijk af tegen het alternatief: zelf mijn zoon opvoeden, afgewisseld met een 'baantje' als yoga- en meditatie docent.

"Muts, dat is geen carrière!", hoor ik Marianne Zwagerman (BNR) in gedachten roepen. "Economische zelfstandigheid!", vallen beleidsmakers en feminsten haar hijgerig bij. Tja, wat zal ik daarvan zeggen? Als yogajuf hielp ik de afgelopen maanden tientallen mensen van hun pijnklachten af. "*You have no idea what this means to me*", zei één van mijn studenten. Verder loodste ik als vrijwilliger bij Child Advocates negen mishandelde kinderen door het Amerikaanse rechtssysteem. Inmiddels zijn ze alle negen geadopteerd door fantastische gezin-

nen. Weet u wat de maatschappelijke kosten zijn van een pijnpatiënt? Of een kind dat tussen wal en schip raakt? Heel veel, weet ook Merel van Vroonhoven (AFM), die na de zomer haar bestuurspositie inruilt voor een baan in het speciaal onderwijs.

Als je de discussie tot bedrijfsmatige of (macro-)economische argumenten beperkt, dan ga je voorbij aan het feit dat de economie er primair is om mens en maatschappij te faciliteren, niet andersom. Het wordt dan ook tijd dat we deze discussie niet op een individueel of bedrijfsniveau voeren, maar vanuit een breder maatschappelijk perspectief. Dat begint met de collectieve vaststelling dat het moederschap en een gespecialiseerde loopbaan zich in de babyfase niet laten combineren, ook niet als je parttime werkt. Wie alles tegelijk doet, doet alles half. Als we die mentale hobbel hebben genomen, dan zijn de mannen aan zet. Zij maken immers op bestuursniveau de dienst uit, dus zij hebben de middelen en de macht om hier wat aan te doen. Aan de slag!

HOE HOUDEN WE DE DAMES AAN BOORD?

Laten we tot uitgangspunt nemen dat Nederland nog altijd een participatiemaatschappij nastreeft, waarbij de economie een hoeksteen is van de samenleving (en dus niet andersom).

Binnen dat model moet een breed scala aan economische en maatschappelijke taken worden vervuld, waar we allemaal – zowel individueel als collectief – belang bij hebben en dus verantwoordelijk voor zijn. Bovenal zijn we bereid om elkaar iets te gunnen.

Bent u er nog? Mooi, dan volgt hierna een eerste serie aanbevelingen.

Geef jonge ouders de maatschappelijke, economische en psychische ruimte om voor hun baby's te zorgen. Voer daarvoor een verlofsysteem in naar Noors model, waarbij man en vrouw samen 52 weken betaald verlof krijgen. We verplichten papa om minimaal twintig van die weken voor zijn rekening te nemen: kinderen onder de twaalf maanden zijn niet meer welkom op de opvang. Daarna gaan we allemaal weer fulltime aan het werk. Dan moet er wel een betaalbaar opvangsysteem zijn, waarbij 'randzaken' zoals vrijwilligerswerk op scholen en mantelzorg op een andere manier worden ingevuld. Bijvoorbeeld door meer mensen in de zorg en het onderwijs aan te nemen en die daar fatsoenlijk voor te betalen.

Ook moet het traditionele bedrijfsmodel op de schop, op alle niveaus. Schaf om te beginnen alle vormen van interne concurrentie af: urennormen, prestatiebonussen, alles. Vrouwen



Femke de Jong-Struiksma

Femke de Jong-Struiksma (39) was jarenlang advocaat voor de verzekeringssector, voorzitter van de landelijke Federatie van Assurantieclubs, lid van de Raad van Toezicht van het New Financial Forum en een veelgevraagd spreker, docent en columnist.

Sinds 2010 houdt Femke zich bezig met meditatie, yoga en Boeddhisme. Ze volgde meerdere opleidingen en was bestuurslid van Boeddhistisch Centrum Haaglanden.

Per 1 januari 2016 nam ze onverwachts afscheid van de sector in verband met een IVF-traject. Kort daarop verhuisde ze met man Wilko (41) naar Houston (USA). Daar werd ze mama van Klaas en liet ze zich formeel omscholen tot internationaal gecertificeerd yoga- en meditatie-docent.

In haar werk zoekt Femke manieren om klassieke, Oosterse denkbeelden te vertalen naar een moderne, Westerse context. Ze kiest daarbij voor een seculiere, academische benadering. Verder schrijft ze voor diverse media. Voor het New Financial Magazine schrijft ze essays waarin ze sectorale thema's vanuit een klassiek, Oosters perspectief belicht. Meer lezen: zie www.femkology.com.

wen hebben dat soort paternalistische prikkels ook niet nodig, die gaan zo wel aan de slag. Zorg in plaats daarvan voor een werksfeer waarin mensen een gevoel van veiligheid en toebehoren ervaren. Om dat proces te bevorderen stel ik voor om een tijdelijk vrouwenquotum van vijftig procent in te voeren, om zo de verhoudingen vlot te trekken. Dat lijkt wat omslachtig: in de praktijk gaat het namelijk om een select gezelschap aan kerels, die op een even select aantal topposities in bestuurs- en toezichtsorganen zit. Moet er nu echt een wet worden opgetuigd om die mannen tot actie te bewegen? Het antwoord is wederom ja, anders gaat het echt niet lukken. *Namaste.* ■

**“VOER EEN TIJDELIJK VROUWENQUOTUM
VAN VIJFTIG PROCENT IN OM DE
VERHOUDINGEN VLOT TE TREKKEN”**