



Is het partnerschap voor vrouwen een onrealistische droom?

Vrouwen (bijna) aan de top

Ondanks jaren van aandacht voor en promotie van diversiteit, blijkt de realiteit weerbarstig. De advocatuur draait min of meer stationair wat betreft de aanwas van vrouwelijke partners. Het is daarom tijd voor ongemakkelijke vragen. Zijn vrouwen gewoon minder ambitieus? Er is al veel bereikt, maar vrouwen onderling kunnen elkaar nog beter helpen – en zichzelf beter laten zien.

Blijvende aandacht voor diversiteit is gerechtvaardigd. Want als we de cijfers nog eens op een rij zetten, is de conclusie al jaren dezelfde: het schiet nog niet erg op met die bereikbaarheid van de top voor vrouwen bij advocatenkantoren. De redactie van de in maart jl. gepubliceerde *Stand van de Advocatuur* pakte de diversiteitsgegevens uit 2001 van Nederlandse top-10 kantoren erbij, vergeleek deze met 2011 en kwam tot de conclusie dat ‘er al tien jaar lang stationair gedraaid wordt’.

Partnerschap is onrealistische droom

Aan de instroom van vrouwelijke advocaten ligt het niet: de advocatuur feminiseert al jaren. Bij aanvang van de stage is 56 procent vrouw, maar onder advocaten met 8 of meer jaren ervaring is dat al geslonken naar 33 procent. Praat je over advocaten met meer dan 20 jaar ervaring, dan is dat aantal meer dan gehalveerd naar 15 procent. Eenzelfde beeld zie je bij vrouwelijke partners bij de top-10 kantoren. Die telden eind 2011 samen 398 partners. Daarvan waren er 60 vrouw, ofwel ook 15 procent. Het goede nieuws is de bescheiden stijgende lijn. Vijf jaar geleden, in 2007, was het aandeel vrouwelijke partners 12 procent. Maar de advocatuur blijft daarmee nog altijd in de achterhoede van de zakelijke dienstverleners.

Ergens tussen het binnenkomen als stagiaire en het moment dat de partnerprocedure zich aandient, gebeurt er iets: vrouwelijke advocaten komen er achter dat *they can't have it all*, en haken af – diversiteitscommissies, convenanten, werkgroepen, *commitment* en *tone from the top* ten spijt.

Ilona Tjon Poen Gie:
‘Als je kiest voor drie dagen per week werken ben je continu aan het schipperen. Het lijkt aantrekkelijk, maar is het niet’



Is het misschien niet eens tijd om gewoon eerlijk te zijn, en het partnerschap tot een onrealistische droom voor de meeste vrouwen te bestempelen, omdat de offers simpelweg niet opwegen tegen de voldoening die het werkende leven biedt?

Continu schipperen

Het grootste offer betreft traditioneel het gezin. Dat is en blijft de voornaamste kwestie, ook vanwege het samenvallen van het moment wanneer gemiddeld het eerste kind én het partnerschap in beeld komt. Dat is het moment wanneer de meeste vrouwen afhaken. Ook voor voormalig kandidaat-notaris Ilona Tjon Poen Gie was het lastig: ‘Ik ben drie dagen per week gaan werken om werk te combineren met mijn drie kinderen, met als gevolg dat ik er niet 100 procent voor kon gaan. Dan raak je gefrustreerd.’

Tjon werkt inmiddels als headhunter en ziet tegenwoordig bij de jonge vrouwen die ze bemiddelt uit de eerste hand de enorme moeilijkheid die het combineren van werk en gezin met zich meebrengt. Kan het überhaupt wel, vraagt zij zich soms af. In elk geval adviseert ze vrouwen

niet te doen wat zij zelf deed: ‘Ik vraag aan de meiden die in verwachting zijn: hoeveel dagen ga je werken? Doe maar liefst vijf waarvan één thuis, zeg ik dan gelijk. Je gaat anders de boot in, aan allebei de kanten. Thuis én carrière. Je bent continu aan het schipperen, ook naar de kinderen toe. Je werkt jezelf over de kop doordat je daarvoor kiest. Het lijkt aantrekkelijk, maar is het niet.’

Women only

Om de dingen waar vrouwen tegenaan lopen onder de aandacht te brengen, startte Tjon met twee vriendinnen een platform voor vrouwelijke juristen: Legal Women. Doel is om onderling ervaringen te delen en elkaar vooruit te helpen. Legal Women is voor alle vrouwelijke juristen bedoeld. Het gaat er niet per se over hoe vrouwen de top kunnen bereiken, maar vooral om hoe iedereen blij kan zijn met wat zij doet, legt Tjon uit. ‘Succes is natuurlijk een breed begrip. Dat kan blij zijn met de manier waarop je werkt, waar je werkt of de weg naar de top.’

Legal Women heeft inmiddels meer dan 1600 leden en is zo’n succes dat Sdu

Uitgevers Tjon benaderde met het idee een congres te organiseren. Op 2 oktober aanstaande wordt voor de eerste keer het Legal Women Congres gehouden – *women only* natuurlijk. Op de dag zelf zijn er vele workshops, bijvoorbeeld over persoonlijke effectiviteit en *work-life balance*. Verder spreken er een aantal ‘inspirerende vrouwen’ en er is de uitslag van de verkiezing Legal Woman of the Year. Stemmen kan nog, op www.legalwomen2012.nl.

‘We hoeven niet zo nodig’

In de LinkedIn-groep wordt ook discussie gevoerd volgens Tjon. Bijvoorbeeld over het onderwerp vrouwen naar de top. ‘Wat er soms uit komt, is best verrassend: er is gebrek aan ambitie. We hoeven niet zo nodig.’

Dat is best een pijnlijke constatering. Het zou kunnen betekenen dat streefgedachten en verplichte quota, bedacht door idealisten, misschien enigszins misplaatst zijn. Als vrouwen zelf niet willen, waar doe je het dan voor? Het roept meer vragen op: zijn vrouwen misschien intrinsiek minder ambitieus?

We leggen deze vraag voor aan twee succesvolle advocates met geslaagde carrières. Beide zijn uitgesproken voorvechters in het diversiteitsvraagstuk. Rolmodellen. Heleen Kersten (47) is sinds jaren managing partner van Stibbe, Mirjam de Blécourt (48) partner arbeidsrecht en bestuurslid bij Baker & McKenzie. Ze hebben allebei kinderen. Kersten drie zoons, nu 16, 15 en 13 jaar oud, en nog een dochter van 11. De Blécourt heeft twee zoons van 15 en 17.

Advocaat en/of partner

In ons gesprek brengen de vrouwen aan het licht wat er nog vaak verborgen blijft, en dat blijken zaken te zijn waarmee vrouwen en mannen zichzelf en elkaar (onbewust) nog vaak saboteren.

Bij het interview met De Blécourt schuift Eva Witteveen aan: bijna 21 jaar oud, zichtbaar zelfbewust, getalenteerd en intelligent. Ze heeft net haar bachelor binnen en doorloopt een studentstage bij De Blécourt. We vragen haar naar hoe ambitie zich bij haar openbaart. Witteveen: ‘Ik heb al jaren het gevoel: ik wil graag een goede advocaat worden. Vanaf daar zie ik

Heleen Kersten:
‘Aan mij merkte je niet dat het soms zwaar was. Jongere vrouwen dachten: zij is een soort superwoman. Dan ben je geen reëel rolmodel’

het wel. Het is niet zo dat ik al een eindbeeld heb, maar ik wil gewoon graag advocaat worden. En ik wil ook een gezin, en dat combineren met elkaar.’

‘Heel leuk dat dit nu gebeurt,’ reageert De Blécourt. ‘Stel: er zit op Eva’s plek een man. Weet je wat die zegt? Ik word advocaat, maar ook partner. En daar zie je precies het verschil tussen een man en een vrouw. Nu ben ik een vrouw, ik hoor haar en ik denk niet: zij wil geen partner worden. Stel dat hier nu een man op mijn stoel zat. Die denkt: o, ze weet het nog niet, wil geen partner worden. Dat wordt een goede eeuwige medewerker. Eva beseft niet dat, als ze dat zegt, ze dat beeld over kan brengen bij die man. Hier zit het in.’

Niet zo borstklopperig

Heleen Kersten, door de organisatie van Legal Women binnen gehaald als spreker, ziet het ook om zich heen: ‘We hebben het ambitievraagstuk onderzocht bij Stibbe. Het ligt niet aan ambitie, maar de wijze waarop vrouwen zichzelf presenteren en ambitie kenbaar maken binnen het kantoor verschilt. Vrouwen zijn, juist in de fase voor een partnertraject begint, meer gemiddeld genomen gericht op inhoudelijk hun werk goed doen, of het nou de carrière helpt of niet. De gemiddelde man is zich daar meer van nature van bewust: zichtbaar zijn, netwerken. Dus vrouwen moeten daar iets meer in gestimuleerd worden. Die zijn niet zo borstklopperig.’

Ook De Blécourt ziet dat nog als een duidelijk onderbelicht fenomeen. ‘Vrouwen moeten leren vertellen wat ze aan het doen zijn, net als een man. Maar dat voelt



voor vrouwen als opscheppen. Dat blijft heel moeilijk voor ons.’

Het gesprek met Kersten en De Blécourt geeft aan dat het diversiteitsvraagstuk wel volwassen is geworden in de zin dat alle aspecten in kaart gebracht zijn: systeem, cultuur, *mindset* en biologie. Vingerwijzen, gemoraliseer en zuur wij/zij-denken over mannen en vrouwen is er niet meer bij. Over een glazen plafond, of tegenwerking door wittemansbolwerken zul je ze niet horen. Zelfkennis en duidelijke keuzes maken is het verhaal.

Superwoman

Beide vrouwen hebben zelf hun lessen geleerd en offers gebracht. Kersten had het de eerste jaren met zeer jonge kinderen zwaar, vertelt ze. Ook omdat ze destijds het gevoel had dat ze daar op kantoor niet over moest praten: ‘Toen was ik al partner, met vier kleine kinderen, in de tijd dat de ene transactie na de andere me om de oren vloog. Ik dacht: hoe hou ik dit fysiek vol? Toen ben ik naar de toenmalige managing partner gegaan, thuis, ’s avonds, en ik zei eerlijk: ik weet niet of ik dit wel volhoud.’

Gelukkig bleek de managing partner heel begripvol en dat alleen maakte dat ze weer verder kon. Maar de drempel om erover te praten was hoog, zegt Kersten.

‘Aan mij merkte je niet dat het soms zwaar was. Wat je daardoor misschien kreeg, is dat jongere vrouwen dachten: zij is een soort *superwoman*, die kan dit allemaal, doet het gewoon, kost geen moeite. Dan ben je geen reëel rolmodel.’

De Blécourt was net medewerkster toen ze haar eerste kind kreeg. Haar man woonde in Maastricht. Zij koos ervoor niet met hem mee te gaan, maar in Amsterdam op een heel klein flatje te blijven wonen. Ze sliep zelf in de zitkamer, de nanny in de slaapkamer. ‘Het ligt er dus meer aan: hoe graag wil je het? Ik zie ook niet vaak obstakels, zo’n mens ben ik. Ik dacht: als het een leuk meisje is, dan neemt zij de slaapkamer en ik de zitkamer als slaapkamer.’

Ze kreeg wel met stevige druk van buiten te maken om haar keuze. ‘Iedereen zei: jullie zijn echt gek, belachelijk! Vrienden, ouders, alles, iedereen. Daarom: heb lak aan wat anderen vinden en denken. Dat heb ik vaak moeten hebben en dat is niet zo makkelijk voor vrouwen. Dat is het moeilijkst om de top te bereiken.’

Papa-dag

Culturele normen en waarden over de rol van mannen en vrouwen blijken taaie obstakels. Mindset en cultuur zijn het lastigst te veranderen. Aannames over hoe het hoort, of angst voor het stempel van ‘slechte moeder’. De omgeving die van vrouwen wel een keuze verwacht, maar niet van mannen, als het vraagstuk verdeling van zorgtaken zich aandient. Nederland is ook nog te traditioneel, vinden beide vrouwen.



Foto: Martin Dijkstra

Ilona Tjon ziet overigens nog wel een duidelijk taboe dat vrouwen en mannen dwarszit in hun carrièrekansen: mannen die parttime willen werken. ‘Dan ben je klaar. Die worden zeker geen partner,’ weet Tjon die dit met een anekdote onderstreept. ‘Laatst sprak ik een partner van een groot kantoor en die had een verhaal: “Komt laatst een kerel uit m’n team naar me toe en zegt: ik wil een papa-dag. Nou, ik lag onder de tafel!” Hilarisch vond de partner dat, een papa-dag. Terwijl dezelfde partner in hetzelfde gesprek zegt dat hij er spijt van heeft dat hij te weinig tijd aan zijn kinderen heeft besteed al die jaren. Maar eerst lacht ie keihard om een papa-dag. Zo werkt het dus nog steeds. Zolang de mannen niet meedoen met ons, hebben wij een probleem en zullen wij vrouwen altijd zeggen: dan doe ik de *kids* wel.’

Mirjam de Blécourt:
‘Heb lak aan wat anderen vinden en denken. Dat is niet zo makkelijk voor vrouwen. Dat is het moeilijkst om de top te bereiken’

Elkaar helpen

Tot slot nog iets belangrijks wat zo voor de hand ligt dat je het bijna over het hoofd ziet: vrouwen moeten leren elkaar te helpen. De Blécourt: ‘Het is heel belangrijk om elkaar promoties te gunnen, om positief over elkaar te praten. Mannen zijn daar weer heel goed in. Die benoemen vaak automatisch vriendjes. Ik vind dat wij daar, als ik naar Baker kijk, al veel beter in zijn geworden. Als vrouw had ik eerst niet zo erg door wat dat deed. Ik denk dat dat heel belangrijk is.’

Tjon denkt dat als iedere vrouwelijke partner ervoor zorgt dat zij een andere vrouwelijke advocate stimuleert en onder haar vleugels neemt om ook partner te worden, dit al een begin zou zijn. ‘Vrouwen moeten elkaar echt gaan helpen.’

(advertentie)

LEIDERSCHAP IN DE ADVOCATUUR



Sinds 2006 organiseert OSR Juridische Opleidingen diverse leiderschapsprogramma's voor de advocatuur. Met groot succes. Uit onderzoek blijkt dat de helft van onze deelnemers aan het Women Leadership Programme inmiddels een promotie gemaakt heeft en dat ruim 1 op de 3 partner is.

Meer informatie? Kijk op www.osr.nl/leiderschap

Deelnemers
WLP & IWLP:
**48% maakte
promotie en
35% werd
partner!**



MET RECHT MEER WAARDE