

Womenspeak! Kick-off: Follow the leader

Door Marieke Drost

Met o.a.: **Rosi Braidotti**, hoogleraar vrouwenstudies aan de UU, **Mariëlle Pals**, projectleider van de *Culturele Zondagen*; **Mira Kho**, programmamaker bij de *Vrede van Utrecht*; **Yvonne Franquinet**, artistiek directeur van Huis en Festival aan de Werf, en **Nancy Jouwe**, programma-directeur bij *Kosmopolis Utrecht*. Stand-up comedy door **Soula Notos**. Gespreksleiding: **Maayke Botman**.

Op 29 januari werd de aftrap gegeven voor **Womenspeak!**, een reeks debatten waarin actuele maatschappelijke thema's vanuit een gender- en intercultureel perspectief onderzocht zullen worden. Het programma, een samenwerkingsverband tussen Kosmopolis Utrecht, het *Gender graduate programme* en het *Centre for humanities* van de Universiteit Utrecht, wordt in een volle zaal geopend door Rosi Braidotti, hoogleraar vrouwenstudies aan de Universiteit Utrecht. Braidotti hoopt dat deze reeks nieuwe discussies tussen de universiteit en de samenleving voortbrengt. 'Want de afstand tussen universiteit en zijn omgeving is enorm: de UU is *disconnected*. De culturele sector is de brug over die kloof, en vrouwen, prominent aanwezig in de Utrechtse culturele sector, zijn aangewezen bruggenbouwers!' En kunst en cultuur in Utrecht hebben nog een andere emancipatoire dimensie. De stad Utrecht zou zich kunnen en moeten emanciperen, 'immers een interessant kunstcentrum', ten opzichte van Rotterdam, Amsterdam en Den Haag. Is in dat licht het grote aantal prominente vrouwen aan de Utrechtse culturele top een voordeel, vraagt Braidotti zich af, omdat dat 'geen grote ego's' zijn, bijvoorbeeld?

Na een intro door stand-up comédienne Soula Notos vraagt Maayke Botman (onderzoeker genderstudies bij de Universiteit Utrecht) de vier vrouwen in het panel, allen leidinggevend in de culturele sector, of zij zichzelf als rolmodel zien. 'Moeilijk te zeggen... aarzelt Yvonne Franquinet, artistiek directeur van het Huis aan de Werf, 'dat moet je vragen aan mensen die mij zo zouden kunnen zien.' Mira Kho, programmamaker bij de Vrede van Utrecht, vraagt zich af: 'ik help anderen op weg, ja, ben ik dan een rolmodel?'. Mariëlle Pals grijpt verontwaardigd in. 'Dit is typisch vrouwelijke bescheidenheid. Mannen zouden gewoon 'ja' zeggen.' 'Ok, ok,' regaeert Kho, 'wanneer ik als een excuustruus word aangenomen, haalt men het Paard van Troje binnen: ik zorg dat er meer op diversiteit wordt gelet. In die zin ben ik het wel'. Nancy Jouwe is nog te kort programma-directeur bij Kosmopolis om er iets over te kunnen zeggen, vindt ze. 'Maar jullie drie zijn het wel! En binnen de Papoea-gemeenschap heb ik door mijn directeurschap van de Stichting Papoea Cultureel Erfgoed zeker ook een voorbeeldfunctie.'

Heeft cultureel Utrecht nou zo bijzonder veel leidinggevende vrouwen? wil Botman weten. Mariëlle Pals: 'De aantallen zijn volgens mij niet heel hoog. Maar de vrouwen díe er zijn, doen het goed: ze zijn sterk, inspirerend en leggen interessante verbanden. Mij valt het op dat wanneer je met vrouwen praat, het onmiddellijk over de inhoud gaat, terwijl je met mannen al gauw in een wedstrijd vérplassen verzeild raakt.' Nancy Jouwe deelt die analyse: 'kwalitatief springen de vrouwen eruit, en ze werken zich in de *picture*. Maar hoe dat zich verhoudt tot de kwantiteit?'. Nou ja, zegt Franquinet, 'eerlijk gezegd dacht ik, toen ik voor deze avond uitgenodigd werd: waarom? Er zijn veel vrouwen in hoge culturele posities en hun aantal neemt toe. Maar zichtbaarheid is belangrijk, je moet niet alleen focussen op de inhoud – en dat laatste is inderdaad meer een typische kwaliteit van vrouwen.' Kho zag in de verschillende steden waar ze werkte geen groot verschil: 'er is overál sprake van weinig diversiteit'. Daar stelt Jouwe tegenover dat Utrecht in een recente *quickscan* lager scoorde dan Amsterdam, met name wat betreft de ambitie om iets aan de situatie te veranderen. Pals voegt eraan toe dat de culturele sector moeilijk te vergelijken is met andere sectoren, omdat hij gekenmerkt wordt door een groter aantal kleine organisaties, waarin makkelijker doorgroeit wordt.

En tussen de kunsten onderling, vraagt Botman, is er verschil in de mate van diversiteit? 'Ik heb zo'n beeld van de beeldende kunst als meer geëmancipeerd dan bijvoorbeeld de muziek, klopt dat?' Vrouwen zijn beter vertegenwoordigd in het theater dan in de beeldende kunst en de muziek,

beamt Pals. Franquinet verklaart dat met de hoge organisatorische eisen die de theaterwereld stelt: 'je moet veel dingen tegelijk doen. Multitasken'. En dat, vindt het panel, kunnen vrouwen beter. Botman maakt een tour langs leidinggevende vrouwen in de zaal. De directeur van Tivoli vertelt dat van de tachtig Nederlandse poppodia er vier door een vrouw bestuurd worden: 'Popmuziek is een mannenwereld. En ik ken geen enkele vrouwelijke muziekzaaldirecteur'. Verontwaardigde geluiden uit de zaal. Meta Knol, conservator bij het Centraal Museum in Utrecht, ziet in de beeldende kunsten meer vrouwen, 'maar daar staat de culturele diversiteit nog in de kinderschoenen'. 'Het is moeilijk iets te zeggen over verschillen tussen de disciplines zonder statistieken', vindt de artistiek directeur van Basis Actuele Kunst, Maria Hlavajova. 'Maar ik denk wel dat de banden van sommige disciplines met de feministische beweging sterker zijn dan die van andere'. Jouwe beamt: de beeldende kunsten hebben een nauwere band met politieke bewegingen. Mira Kho: 'Oké, maar als we het hebben over beeldende kunst, moeten we de museumwereld en de kunst zelf onderscheiden. Die laatste is veel individueler. Wat management betreft maakt het voor de vergelijking vooral uit hoe groot organisaties zijn, hoe onbeweeglijk het mannenbolwerk. Het gaat over macht.' Pals: 'Maar de muziekwereld is óók individueel: dirigenten, componisten – én allemaal man.'

Worden er andere eisen gesteld aan vrouwen? Pals ziet wel dat vrouwen zich moeten aanpassen aan 'de mannelijke manier van zakendoen'. Welke is dat dan? 'Geld en strategie voeren de boventoon tijdens overleg met een man. Vrouwen gaat het meer om de inhoud.' Franquinet herkent die tweedeling niet zo. 'Er zijn veel mannen met wie je wèl over de inhoud kan praten. En soms kom je dat 'mannelijke gedrag' ook bij vrouwen tegen. Vrouwen kiezen misschien wel vaak een andere insteek.' Kho en haar mannelijke collega spelen een spel met de verwachtingen van degenen met wie ze onderhandelen: 'hij schenkt de koffie in, hij begint over diversiteit. En ik onderhandel. Zo zet je mensen op het verkeerde been, en dat werkt vaak heel goed'. Jouwe: 'Je moet ze opvoeden, en niet de ruimte geven om zich door hun vooroordelen te laten leiden.'

Heb je met een andere etnische achtergrond te maken met nog een extra glazen plafond, met beeldvorming waar je omheen moet? wil Botman weten. Jawel, zegt Jouwe. 'Dat is onderzocht en bewezen. Je moet ermee leren spelen.' Botman: 'Maar spelen kan pas als je binnen bent, en dat zijn jullie al.' Pals vertelt dat er tegenwoordig veel meer en betere opleidingen in management zijn, dat er meer gecoached wordt, er meer intervisie is – 'waardoor meer uitwisseling tussen generaties plaatsvindt.' Kan dat verandering brengen? wil Botman weten. 'Nou..' aarzelt Pals, 'wij gebruiken het vooral voor reflectie. Mannen hebben meer de neiging netwerken en coachtrajecten voor carrièreplanning te gebruiken.' Je begint tijdens die trainingen met reflectie, maar je werkt uiteindelijk ook wel naar een carrièreplan toe, vindt Jouwe. 'En netwerken ontwikkelen is belangrijk. Daar zijn vrouwen niet goed in'.

Nog iets, zegt Kho: 'je moet als vrouw ook wel de positie nemen - geloven dat je het kan. En je moet het willen. Misschien zijn er gewoon heel veel verstandige vrouwen. Je kan je namelijk afvragen hoe leuk het nou helemaal is, een leidinggevende functie.' Franquinet vertelt dat ze heeft gesolliciteerd naar de functie van directeur om de vrijheid die die haar biedt om haar inhoudelijke ideeën in praktijk te kunnen brengen. 'De praktische taken kwamen erbij'. Pals: 'Geld, status en macht zijn zelden motivatie voor vrouwen; dat is onderzocht. En wel voor mannen. Je moet het niet te zwartwit zien natuurlijk, het zijn statistische verschillen. Maar er is steeds meer behoefte aan *human resource management*-kwaliteiten, dus vrouwen kunnen een belangrijke rol spelen.' Jouwe waarschuwt voor het idee dat vrouwen 'verstandiger' zouden zijn in hun aarzeling om een leidinggevende functie te bekleden: 'dat is een valkuil, dan blijf je als vrouw altijd steken in de positie van adjunct. Het is belangrijk dat vrouwen meer gaan fantaseren over leiderschap. Leiderschap kan ook betekenen: een visie uitdragen, maatschappelijk verschil maken. En ja, je moet dan wel *fulltime* kunnen en willen werken.'

Na een intermezzo door Soula Notos ('Ik heb gehoord dat niet het glazen plafond, maar een plakkende vloer het probleem is') wil Botman verder met de vraag of de hoeveelheid vrouwen invloed heeft op de sector waarin ze werken. Pals: 'Er is een wetenschappelijk aangetoond verschil tussen masculiene en feminiene eigenschappen, die in mannen en vrouwen terugkomen. Het

ontwikkelen van talent in een organisatie is een typisch een vrouwelijk talent.' Oke, maar verandert de aanwezigheid van vrouwen en mensen met een andere etnische achtergrond iets aan de sector? wil Botman weten. Ja, dat lijkt me evident, reageert Kho onmiddellijk. Hoezo, vraagt Botman – 'en moet er dan niet een bepaald percentage vrouw zijn, of een andere achtergrond hebben, voor het iets uitmaakt?' 'Het is saai als je organisatie niet divers is', probeert Pals. 'En wat diversiteit betreft is het slecht gesteld in Utrecht.' Bij het Huis aan de Werf wordt het thema door de kunstenaars zelf aangekaart: Franquinet vertelt van een kunstenaar die bijenkasten in de stad neerzet. 'Blijkt dat honing die door stadsbijen verzameld wordt lekkerder is, omdat ie diverser is dan plattelandshoning. Via de inhoud van dat project raak je binnen je organisatie in gesprek over het belang van diversiteit.'

'Er zijn ontzettend veel initiatieven die diversiteit moeten bevorderen. Waarom zijn we er nog niet?' vraagt Botman. 'En wordt het wiel niet telkens opnieuw uitgevonden?' 'Het is een kwestie van volhouden', zegt Kho. Deze dingen veranderen nu eenmaal erg langzaam. Er is heus al heel veel veranderd. Ik heb persoonlijk het gevoel dat ik na jaren van volhouden kan oogsten.' Maar het OC&W-beleid brengt ons terug bij af, mengt Botman zich in de discussie. 'Kunst wordt als middel tot integratie ingezet.' 'Ach', reageert Jouwe, 'wij kunnen in Nederland gewoon niet zo goed evalueren. OC&W heeft niet zoveel geleerd van het verleden, en de successen zijn niet verankerd.' Kho is het er niet mee eens: 'Kijk naar Amsterdam zuidoost, dat was niks. En nu bruist het er. Er is al veel bereikt, en je moet verder gewoon geduld hebben.'

Vanuit de zaal komt commentaar van een vrouwelijke zelfstandige: 'jullie focussen teveel op bestuursfuncties. Ik mis in de discussie de mogelijkheid om eigen baas te worden. Iedereen kan voor zichzelf beginnen!' Botman reageert verontwaardigd: 'betekent dat dan dat al die vrouwen niet willen?' 'Nou ja', reageert de toehoorder, 'ik mis gewoon het perspectief van de zelfstandige. Als je directeur wil worden moet je in zekere zin man worden.' Dat is achterhaald, vindt Franquinet. Vanavond ging het over organisaties, reageert Pals. Jouwe voegt toe: 'en vrouwen zijn nu eenmaal beter in communicatieve zaken. In organisaties heeft dat de toekomst.'

Marieke Drost