

Interview met Mirella Visser - Ondernemer, auteur, commissaris



“Ik ben veel dingen tegelijk: oprichter van het Centre for Inclusive Leadership, waarin ik organisaties adviseer over nieuwe vormen van leiderschap, en schrijver van onder andere het boek ‘De zijderoute naar de top’. Maar ook adviseer ik de Europese Commissie over vrouwen in besluitvormende functies en ben ik benoemd in de Commissie Europese Integratie van de Adviesraad Internationale Vraagstukken, een grote eer vind ik. Die laatste organisatie is een onafhankelijke niet-politieke denktank, die de ministers van buitenlandse zaken, defensie en ontwikkelingssamenwerking adviseert. Daarnaast heb ik een aantal toezichthoudende en bestuursfuncties. Zo ben ik actief als vice-voorzitter van de raad van toezicht van het KNCV Tuberculosefonds en als districtsvoorzitter Commissarissen bij de Nederlandse Vereniging van Commissarissen en Directeuren (NCD). Ook ben ik commissaris bij bedrijven, zoals vele jaren commissaris bij Koninklijke Swets & Zeitlinger, en heb ik een aantal vrouwenorganisaties opgericht en geleid. Ik vind het belangrijk om een goede mix van bezoldigde en onbezoldigde werkzaamheden te hebben. Het geeft veel energie, wanneer je iets van je ervaring en kennis terug kunt geven aan organisaties die een goed doel nastreven.

Vrouwelijk leiderschap is nodig

Op dit moment is er helaas veel te weinig vrouwelijk leiderschap in de wereld. En daarmee doen we onszelf te kort. Want 50% van de “werkkracht” maar vooral ook de “denkkracht” wordt niet volledig benut om onze wereld gestalte te geven. En dat is zonde. Het is belangrijk dat daarin een balans komt zodat er kwalitatief betere beslissingen worden genomen. Of het nu gaat over beslissingen in de politiek, op landelijk, Europees of wereldniveau, of om beslissingen bij bedrijven en organisaties.

Veel vrouwen op weg naar de top stranden omdat ze zich teveel confirmeren aan de heersende cultuur. Vaak spreken ze zich niet uit en laten onvoldoende van zich horen. Als je zelf als vrouw er niet van overtuigd bent dat je een verschil kunt maken, dan gaat het niet gebeuren. Maar ook binnen veel organisaties heerst nog steeds geen inclusieve cultuur, waarin alle verschillen tussen mensen herkend en benut worden. Het is een feit dat een inclusieve cultuur zorgt voor creativiteit, innovatie en een prettiger werksfeer. Het lijkt soms een kip-en-ei-probleem: je hebt vrouwen nodig om een inclusieve cultuur in je bedrijf te creëren, en je hebt een inclusieve cultuur nodig om vrouwen naar de top door te laten groeien.

Een betere balans – een beter klimaat

Uit onderzoek blijkt dat er een minimale massa van 30% nodig is om een wijziging in het denken te creëren. Beter is natuurlijk gewoon 50%. Om ervoor te zorgen dat er meer vrouwen aan de top komen, moeten meer vrouwen zich bewust worden dat je grote impact kunt hebben. En dat is hoognodig.

Kijk eens naar de armoede wereldwijd. Die zit nog steeds vooral bij vrouwen, ook in Nederland. In onze systemen zit een negatieve bias ten opzichte van vrouwen. Neem als voorbeeld onze kinderopvangregelingen. Slechts een op de vijf aanvragers, vaak vrouwen, ontvangt in een keer het juiste bedrag; in 82% van de gevallen is het niet goed en moeten zij alsnog bijbetalen of geld terugkrijgen. Dat kan natuurlijk vele malen simpeler geregeld worden zodat het niet onnodig veel tijd, geld en energie van alle betrokkenen vergt. De Scandinavische landen laten zien dat het anders kan.

Zichtbaar vrouwelijk leiderschap

Als je je wilt onderscheiden speelt kleding een belangrijke rol bij het overbrengen van je boodschap. Heb je een leidinggevende functie, dan moet je je kleden en gedragen als een leider. Maar het begint altijd bij jezelf: als je jezelf niet als leider ziet, dan zal niemand je als leider zien.

Tijdens mijn boekpresentaties gebruik ik de metafoer van zijde als symbool voor de nieuwe leiderschapsstijl van vrouwen tegenover de *woolen pinstripe suits* van mannen. Zijde is flexibel en sterk, kleurrijk en verfijnd. De pinstripe suit, symbool van de traditionele manier van carrière maken via de hiërarchie, is stugger, kent weinig variatie, en is letterlijk rechtlijniger. De route die vrouwen naar de top nemen wordt vaker gekenmerkt door flexibiliteit (zoals parttime werk of projectmatig werken) en allerlei omwegen. Dan vertel ik altijd dat ik iets van zijde draag. Kleding heeft niet alleen een symboolwaarde, maar het ondersteunt mijn boodschap en maakt mijn boodschap zelfs sterker.”

