

## **INTERVIEW SIMONE KREUTZER COÖRDINATOR EU FUNCTIES, PERMANENTE VERTEGENWOORDIGING BIJ DE EUROPESE UNIE EN AMBASSADERAAD BINNENLANDSE ZAKEN BRUSSEL**

**QUOTE 1:** *‘Je moet weten, ik ben geen boze witte vrouw maar ik wil wél dat wij allemaal weten waar we voor aan de lat staan als het gaat om de diversiteit en doorstroom’*

**QUOTE 2:** *‘Vrouwen mogen ook wel wat milder zijn naar elkaar. Als het gaat om carrièrestappen maken, probeer elkaar wat meer te helpen, te supporten’*

**QUOTE 3:** *‘Dan is het weer zaak om van het frame weg te blijven; ‘het moet een vrouw zijn’.*

**QUOTE 4:** *‘In mijn ogen moet het genderverhaal de diversiteitsdiscussie niet blijven gijzelen. Er is écht veel meer nodig om alle groepen verder te helpen. Diversiteit is niet alleen man/vrouw verhouding’*

### **STREEFDOELLEN OVER DIVERSITEIT BIJ MINISTERIES, EEN MOOIE BEWEGING SIMONE?**

Ik kijk genuanceerd tegen deze doelen aan. Het formuleren van ‘onhaalbare’ streefcijfers over diversiteit en doorstroom bij ministeries, vind ik niet gewoonweg niet ok, sterker nog dat irriteert mij. Formuleer die cijfers dan niet zo ambitieus! Ook het simpelweg opvullen van functies omwille van de cijfers dient het doel niet en leidt tot vertekende en verkeerde, soms onterechte, beelden en aannames. Diversiteit en inclusie is bij Buitenlandse Zaken (BZ) een issue. De brief die begin 2022 aan minister Hoekstra is gestuurd over diversiteit in doorstroom en inclusie, ondertekend door ruim zeshonderd mannelijke en vrouwelijk collega’s, en de discussie die daarop volgde is daar het bewijs van. In de brief gaven wij aan dat er al jaren discussie gaande is over het diversiteitsbeleid van BZ en de uitdaging om de streefcijfers te halen. Het is echter duidelijk dat na al die jaren BZ er nog steeds niet in slaagt om organisatie-breed die streefcijfers te halen. De vraag rijst hoe het kan dat er, ondanks al die jaren van ‘positief’ beleid zo weinig concrete vooruitgang is geboekt. Als we in dit tempo doorgaan, komen we niet in de buurt van het streefcijfer van 50% in 2025. Er moet iets fundamenteel veranderen. Dit gaat verder dan gender en diversiteit. Dit raakt aan Inclusiviteit en aan de heersende cultuur.

Het is tijd dat BZ zijn eigen doelstellingen serieus neemt. De cijfers spreken voor zich. We maken ons daarover zorgen, ook als het gaat om de impact op de motivatie van al die jonge mensen die we jaarlijks aannemen en voor de bredere BZ-organisatie.

Je moet weten Iwan, ik ben geen boze witte vrouw maar ik wil wél dat wij allemaal weten waar we voor aan de lat staan. Ik wil ook dat de diversiteitsdiscussie, in dit geval gericht op de balans man/vrouw op topposities, op basis van feiten wordt gevoerd. Als Nederland écht serieus verschil hierop wil maken dan is het nodig dat er heel wat heilige huisjes sneuvelen. Zelf hoop ik dat dit niet op een radicale manier hoeft te gebeuren. Er is echter wel een harde ‘reset’ nodig. Dan kan én via de geleidelijk weg én via een stevige push om een doorbraak te forceren. Het één hoeft het ander namelijk niet uit te sluiten. Ik sta daarom ook niet negatief tegenover een quotum voor topposities voor vrouwen om de status quo te verbreken, om in eerste aanleg een gelijk speelveld te realiseren.

Wij moeten als organisatie daarbij niet voor de moeilijke kanten weglopen. Als je op een quotum óf streefcijfers stuurt, ja dan gaat het ergens pijn doen. Ga dit alsjeblieft niet ontkennen en maak het niet mooier dan het is. Diversiteit is breed en vraagt om een allesomvattend plan met (nogmaals) oog voor de korte- en lange termijn. Laat ik een voorbeeld geven over de huidige genderdiscussie. Als je nu vrouwen gaat promoten en laat doorgroeien dan moet je ook iets met de mannen vanuit goed werkgeverschap.

## STEL JE VOOR. JE BENT EEN WEEKJE MINISTER PRESIDENT (MP)

Dan redeneer ik nu natuurlijk graag even vanuit mijn huidige rol. Ik zou erop inzetten om ons meer bewust te zijn van het enorme potentieel aan menskracht dat wij in het buitenland hebben en dat wij – naar mijn mening – onvoldoende benutten. Nu staat de internationale bijdrage natuurlijk hoog op de agenda, maar dit kun je nog veel verder uitbouwen door daarvoor je enorme netwerk van Nederlanders in het buitenland te activeren. Als ik een week MP zou zijn dan zou ik daar met mijn bewindslieden een uitvoerig gesprek over voeren. Dit komt ons aller beleid ten goede. Hier liggen kansen voor het hele kabinet en heeft iedereen een taak en verantwoordelijkheid.

## WORDT HET NU NIET TIJD VOOR EEN VROUWELIJK MP?

Waarom niet? Daar ben ik honderd procent van overtuigd. Er zijn ook vrouwen die dit ambt kunnen vervullen. Neem Sigrid Kaag, zij presenteert zich nu echt als een nationale politicus. Ik ken haar nog vanuit mijn vorige rollen in internationale posities en ik zie hoe zij zich heeft ontwikkeld. Zij heeft echt stappen gezet op dat nationale toneel.

Het lijkt echter wel dat er voor alles een ‘harde cut’ moet zijn. Als je kijkt naar het kabinet-Rutte IV, op het gebied van de diverse samenstelling, dan is daarin zichtbaar geïnvesteerd. Zie de samenstelling jong/ oud, bedrijfsleven/publieke sector, ervaren/minder ervaren, man/vrouw, praktijk-/wetenschappelijke ervaring en ga zo maar verder. Of het totaal gelukt is kun je jezelf afvragen. Kijk bijvoorbeeld naar de balans ‘rijk/arm’ in relatie tot de morele wens om een afspiegeling van de bevolking te zijn. Ik gun de bewindspersonen dat zij hun autonomie durven én kunnen behouden; de kans op aanpassen is en blijft over alle lagen aanwezig. De vraag is dan ook ‘wat is de norm waarop aanpassing wordt verwacht’. Interessant is dan ook in hoeverre deze norm in het korte tijdsbestek verandert of kan veranderen. Een divers kabinet betekent naar mijn mening dan ook niet meteen een *inclusief* kabinet.

Overigens, soms is het frame al totaal gekanteld. Als voorbeeld; over ruim twee jaar vindt de wisseling van de Europese Commissie plaats en ik zie daarin juist nu de beweging ontstaan dat er alleen maar gedacht wordt aan vrouwelijke kandidaten voor de functie van Euro Commissaris. Daarin moet wel echt de balans komen. Het moet namelijk gaan om wie de beste kandidaat is. Dus is het zaak om van het frame weg te blijven; ‘het moet een vrouw zijn’. Dan sluit je onbewust weer mannelijke kandidaten uit.

## HOE KIJK JE AAN TEGEN ONS INTERNATIONAAL TALENT IN RELATIE TOT DIVERSITEIT EN INCLUSIE?

Wij mogen trots zijn op de kennis en kunde van de Nederlanders die internationaal werkzaam zijn, en de positie die wij daarmee internationaal kunnen innemen. Nederlanders dragen met hun knowhow en ook hun mentaliteit en cultuur bij aan de opbouw van de verschillende instellingen. Tegelijkertijd nemen diezelfde mensen bij terugkeer naar Nederland weer een enorme schat aan kennis mee over het internationale speelveld en andere culturen. Dat wordt niet altijd zo gezien in Nederland en ook niet beloond of daar ingezet waar het nodig is. Dat is zonde. Het stimuleert mensen niet tot een internationale stap en je gooit relevante kennis en ervaring weg.

Tegelijkertijd zie dat ik sommige Nederlanders hun toevlucht zoeken tot het internationale domein omdat ze in het eigen systeem eenvoudigweg niet verder komen, niet doorgroeien terwijl zij barsten van talent en motivatie. Of mensen die in het internationale knetterhard hebben gewerkt en die zicht bij terugkeer in Nederland eerst moeten bewijzen omdat onvoldoende zichtbaar is wat ze ‘buiten de deur’, hebben gedaan. Dat is ook een vorm van uitsluiting. En je raakt ze daarmee kwijt. Terwijl deze kennis en groep essentieel is voor Nederland, zeker met de torenhoge internationale ambitie van dit

kabinet. Je moet als organisatie dus veel meer aan de voorkant nadenken wat je nodig hebt aan kennis en competenties voor de korte én lange termijn en daarin investeren qua menskracht.

Hoe houd je de balans tussen ambitie en realisatie en zorg je ervoor dat er stappen worden gezet die zowel recht doen aan de korte- en lange termijndoelstelling als recht doen aan de groepen die wij kwalificeren als diversiteitsgroepen?

Posities die voorheen exclusief voor een bepaalde groep waren voorbestemd zijn steeds minder exclusief voor de bestaande elite/groep. Ja dat geeft druk en daar zul je op een zorgvuldige manier op moeten acteren, de status quo verzet zich tegen deze beweging. Als je bijvoorbeeld doorduwt op het realiseren van vijftig procent vrouwen op topposities dan loop je het gevaar dat deze vrouwen op achterstand worden gezet; 'dat zal wel een benoeming zijn om het percentage te behalen en niet op kwaliteit'. Dat moet je elkaar niet aan willen doen.

Wij moeten er ook echt voor waken dat groepen elkaar gaan beconcurreren en de diversiteitsdiscussie verder polariseert. Dat zou ik zowel jammer als onnodig vinden. Het is mooi dat er diversiteitsdoelen zijn echter wij moeten ervoor waken dat wij te snelle stappen zetten, simpelweg omdat er politieke druk opstaat. Voor de Rijksoverheid is dit een grote opgave.

## INTERNATIONALE BRIL

Ik heb in mijn loopbaan veel internationale ervaring opgedaan. Vanuit mijn internationale bril heb ik bijvoorbeeld in Afghanistan gezien hoe snel de norm richting vrouwen weer veranderde. Van 'modern' naar 'traditioneel', binnen een vrij kort tijdsbestek. Vanuit Nederlands perspectief bezien weliswaar. Het is belangrijk je te realiseren vanuit welke bril je kijkt naar een internationale omgeving, want iedereen heeft een gekleurde bril. vanuit een Nederlands perspectief deze norm veranderen in de relatief korte (beleids-) tijdsspanne dat je daar aanwezig bent? Nee dat gaat niet zo snel. Er liggen zoveel zaken aan ten grondslag die vaak al eeuwenlang ingesleten zijn.

Ook binnen de meer like-minded landen zie je veel verschillen: zo was ik vorige week in Parijs voor een netwerkmeeting met de Europese lidstaten. Mijn Deense collega vertelde mij een verhaal dat hij decennia geleden verlof had opgenomen voor de zorgtaken van zijn kinderen. Daar keek men toen in zijn omgeving van op, nu is dat inmiddels normaal geworden.

Als je naar Nederland kijkt en de man dan vrij neemt voor de zorgtaken dan zegt men trots; ik heb een 'pappadag'. Nou Iwan maak me gek! In Nederland als 'geprofileerd' progressief land nog wel. Mijn Deense collega was hier erg verbaasd over toen ik hem dit vertelde. Ik vraag mij wel eens af waar wij dat verloren hebben. Überhaupt dat over de dijken heen durven kijken naar de wereld. In het begin van mijn loopbaan was ik in New York en daar vierden wij vierhonderd jaar New Amsterdam, erg leuk. Ik bereidde mij voor dat bezoek voor door onder meer verschillende boeken te lezen, ook over Henry Hudson, de ontdekkingsreiziger. In die tijd, ruim vierhonderd jaar geleden, hadden wij als Nederland nog echt een open geest, gingen de oceaan over zonder te weten waar we naar toe gingen en of we terug zouden keren. Dat vereist toch enorme moed en drive. Dat deed de vraag rijzen waar wij die mentaliteit zijn verloren.

*Iwan: op normatief niveau zie ik (Iwan) ook in het werkzame leven dat topmannen vaak nog traditionele beelden hebben over vrouwen en de rollen die zij 'behoren' te hebben.*

Dat herken ik. Die beelden zijn er. Over en weer. Ook ikzelf. Zo heb ik weer bepaalde beelden over vrouwen die hun baan opgeven als er kinderen komen. Wat ik veel zie in mijn omgeving is dat vrouwen, al dan niet in afstemming met hun partner, dan de keuze maken om thuis te blijven. In veel gevallen gaat dat goed of is het echt nodig en er is niets mis mee als men er open voor uit komt dat men zelf die keuze heeft gemaakt. Maar op het moment dat het in de relationele sfeer fout gaat of als de kinderen het huis uitgaan, ervaren vrouwen pas dat ze daarmee een enorme afhankelijkheid hebben van de man en een enorme afstand (gecreëerd) hebben tot de arbeidsmarkt. Verbazing of verontwaardiging daarover begrijp ik dan niet en kan mij soms net zozeer raken als mensen die hun kiesrecht verkwanselen. Volgens mij hebben wij tegenwoordig allemaal gelijke kansen. Ik vind daar ook wat van omdat zij met hun studie wellicht een plek hebben ingenomen van een persoon die deze studie wel te gelde wilde maken. Maar ik realiseer me dat dat Nederland wat dit aspect aangaat nog erg traditioneel is. En dat de zorgtaak door moeders vaak anders worden ervaren, dat het ingesleten patronen zijn.

#### EVENWICHTIGE SHORTLIST

In mijn werk zie ik die worsteling ook. Ik zie veel vrouwen die eerst zorgvuldig onderzoeken of een topfunctie passend voor hen is terwijl een man al snel zegt 'dat kan ik' en misschien later thuis (gechargeerd) overdenkt wat de functie van hem vraagt en wat dat betekent voor het gezin. Vrouwen, in de procedures die ik begeleid, schatten zichzelf vaak minder competent in dan mannen en reageren daarom niet op functies. Zij twijfelen over het algemeen meer over henzelf. Onterecht in veel gevallen. Vrouwen moet je dus vaak anders benaderen dan een man en langer de tijd gunnen om een volgende stap te overdenken en ze daarin te faciliteren. Daarop moeten wij vanuit onze rol ons ook op aanpassen; door vrouwen actiever te benaderen of begeleiden, of door profielen anders te formuleren.

Interessant is ook om te kijken naar andere landen voor wat betreft de shortlist van kandidaten. Het Europees Parlement pikt het bijvoorbeeld niet als de shortlist geen evenwichtige man/vrouw verhouding heeft. De voordracht wordt dan teruggestuurd; 'Wij hebben een quotum, wij hebben streefcijfers en daar houden wij ons aan'. Daar kunnen wij in Nederland nog wat van leren.

De diversiteitsdiscussie in Europa gaat overigens vaak nog veelal over man-vrouw verhoudingen. Dat is enigszins achterhaald en ouderwets. Kijk bijvoorbeeld naar de Europese Commissie, daar gaat het de goede kant op qua gender balans. Maar tegelijkertijd is het geen representatie van de maatschappij omdat daar veelal blanke hoogopgeleide mensen werken die erg op elkaar lijken. In mijn ogen moet het genderverhaal de discussie over diversiteit niet blijven gijzelen. Er is écht veel meer nodig om alle groepen verder te helpen.

#### HOE DOORBREEK JE DIT?

Vanuit mijn rol zie ik ruim van tevoren al aankomen welke topfuncties vrijkomen. Dat geeft mij dan de tijd om vrouwen, uit mijn netwerk, het netwerk van Bureau Algemene Bestuursdienst of anders, te benaderen. Dan voer ik gesprekken met vrouwen om te verkennen waar mogelijkheden zijn om hen comfort te bieden over het 'waarom' ik denk dat zij geschikt zijn voor de functie. Gelukkig zie ik ook vrouwen die vanaf het begin hartstikke overtuigd zijn van hun kwaliteit om de functie te bekleden!

In een aantal selectieprocedures waar ik zelf deel van uitmaakte kreeg ik het gevoel dat je jezelf als vrouw ook echt aan moet kunnen passen aan de heersende cultuur. Het kunnen aanpassen maakt deel uit van mijn werk en persoonlijkheid en ik gebruik deze competentie ook echt als een middel om mijn doel te bereiken. Ik vind dat wel jammer dat je steeds moet zoeken wat er nu echt werkt.

Ik weet echt wel hoe ik overkom maar de competentie 'aanpassen' is zeer essentieel. Dat kan zich manifesteren naar aanpassing naar de omgeving terwijl er ook een element inzit van weerbaar durven en kunnen zijn. Naar mijn kinderen vind ik dat ook belangrijk dat zij weerbaar worden, zij moeten de kans krijgen om te falen om weerbaar te worden en de stap te maken naar effectiviteit, ook in het werkzame leven.

AANPASSEN...

Het vermogen om jezelf te kunnen aanpassen naar de context waarin je beweegt vind ik zoals eerder gezegd belangrijk. *Maar Simone; waarom zou jij je moeten aanpassen naar de heersende elite?*

Tja... je wil toch worden geaccepteerd, je doelen bereiken en daarbij is het mijn vak als diplomaat om mijzelf, ook in een internationale context aan te passen. Maar weet je, ik haal er ook veel levensgenot uit om te kunnen verbinden met mensen. Of ik nu bij de balie sta of een gesprek met een Directeur-Generaal heb, het draagt bij aan mijn levensgeluk. Uiteindelijk zit er ook een instrumentele component aan, dat hoor er gewoon bij.

*Wat kunnen vrouwen hier nu van leren Simone want het gaat jou goed af, dat zie ik.*

Ik hanteer de stelling; 'als je iets wil bereiken en veranderen dan moet je het *zelf* doen'. Dat kost tijd en investering en gaat ook echt niet altijd makkelijk. Die instelling probeer ik ook mee te geven aan mijn kinderen.

Toch is het niet altijd zo 'zwart/wit'. Als je carrière wil maken is het spannend om te zien hoe de omgeving daarop reageert, hoe zij oordelen over deze stappen. Vrouwen mogen ook wel wat milder zijn naar elkaar. Als het gaat om carrièrestappen voor vrouwen, probeer als vrouwen elkaar wat meer te helpen, te supporten. Ontwikkel die steun onderling ook sterker met elkaar en blijf weg van stereotype oordelen zoals 'wat een goede moeder' is. Ik zou vrouwen ook willen meegeven; 'je kunt meer dan je denkt!'. Zet gewoon die stap en dan plooit het zich vanzelf, thuis, met je partner en de omgeving.

LEEF- EN SYSTEEMWERELD

*Hoe kijk jij aan tegen de interactie tussen de leef- en systeemwereld? Wat ik daarmee bedoel is dat stereotype beelden over vrouwen, multiculturele Nederlanders, LHBTQ+ moeiteloos worden getransfereerd tussen de leef- en systeemwereld. Zo word ikzelf in de leefwereld met enige regelmaat aangezien voor een beveiliging en dat heb ik in de systeemwereld ook met regelmaat meegemaakt. Ik kan mij voorstellen dat jij dit soort voorbeelden ook hebt ervaren. Klopt dat?*

Iwan, ik vind dat je elkaar heel hard nodig hebt. Ik ervaar deze beelden ook. Zo distantieert een deel van de organisatie (Buitenlandse Zaken) zich van de genderdiscussie. De brief die naar de Minister van BZ is gestuurd leverde een primaire reactie van een groot aantal mannen op; 'en wij dan'? Ja, het deed pijn bij een deel van de mannen. Vanuit het perspectief van de diversiteitsdoelen, gelijkheid en gelijkwaardigheid zou dat niet zo moeten zijn. Als wij met zij allen het verschil willen maken dan zul je dus ook rekening moeten houden met deze mannen. Bied ze perspectief ook al valt het bekende, voorbestemde perspectief voor hen weg. Neem alle groepen, ouderen, multicultureel, jong, LHBTQ+, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt enzovoorts mee en voorkom dat je deze groepen niet meer aangehaakt krijgt.

## WAT ZOU JIJ DE NATIONAAL COÖRDINATOR TEGEN DISCRIMINATIE EN RACISME WILLEN MEEGEVEN?

Wees je jezelf ervan bewust dat je jezelf, als vanzelf, aan een groep aanpast al je daar langdurig deel van uitmaakt en dat betekent dat individuen binnen groepen als het ware worden geconditioneerd. Sta stil bij deze tendens en probeer daar op een manier op te interveniëren die aanspreekt en daardoor ook effectief is. Omring jezelf met mensen die je daarop kunnen adviseren.

Bezie jouw opgave vooral vanuit de integraliteit tussen groepen en probeer hierin de brede verbinding te zoeken, ook met het bedrijfsleven en Ngo's. Kijk naar andere perspectieven.