

# Ondernemende vrouwen: andere werkgewoonten dringend nodig

De economie moet weer gaan groeien. Wat daarvoor nodig is: een hogere participatie van vrouwen in de beroepsbevolking. Het gebrek aan flexibele werkplekken staat de bijdrage van vrouwen aan het bedrijf in de praktijk echter nog vaak in de weg. Meer vrouwen in topfuncties lijkt al helemaal een utopie. Vijf ondernemende vrouwen uit de regio Drechtsteden aan het woord over flexibele roosters, zorgtaken, vooroordelen en het leveren van topprestaties. “De bijdrage van vrouwen is van toegevoegde waarde en wordt nog te vaak onderschat.”



Het is gauw geroepen: meer flexibiliteit, een kinderdagverblijf om de hoek, meer gebruik

van videoconferenties en duobanen. Toch worden nog steeds veel werkende vrouwen van de arbeidsmarkt geduwd vanwege de verantwoordelijkheid voor kind en gezin. Anderen lukt het om dezelfde reden niet het bedrijfsleven binnen te komen, laat staan dat ze gestimuleerd worden om carrière te maken. De vrouwen aan tafel in het Van der Valk Hotel Ridderkerk is het wel gelukt. Allemaal zijn ze er in geslaagd om kinderen op te voeden en dat te combineren met een loopbaan. Ergens in de loop van het gesprek zal Jettie Bourquin het mooi onder woorden brengen. “Eigenlijk zijn we allemaal rolmodellen, in ieder geval voor onze kinderen.”

## GUNFACTOR

Een passende flexibele werkplek vinden: natuurlijk hangt het deels af van de branche. Uitzendbureau IJsselmonde is bijvoorbeeld een echt vrouwenbolwerk. Een bewuste keus is dat volgens Jacqueline den Ouden nooit geweest. Het is gewoon zo gekomen. Een kwestie van karakters en verschil in ambitie. “Mannen willen

door de bank genomen toch sneller carrière maken dan vrouwen. Ze zijn eerder weg. En als je er een leuke man bij hebt, is het in onze branche vaak een homo.” Niet voor het eerst tijdens het gesprek wordt er gelachen. De sfeer aan tafel is ontspannen. Vrouwen onder elkaar. Een soort tegenhanger van wat wel eens het old boys network wordt genoemd. Natuurlijk bestaat er zoiets, zegt Jettie Bourquin. “Ondernemende vrouwen die elkaar zien, dat is anders. Je bouwt sneller een band op. Ik kan me ook prima redden in een mannenwereld. De directheid en een platte grap, daar hou ik van. Wat ik ervaar is dat de gunfactor onder vrouwen hoger is. Ik heb regelmatig klanten gekregen, via vrouwen binnen mijn netwerk.” Een keerzijde is er ook, voegt Bourquin er onmiddellijk aan toe. “Voor je het weet gaat het toch weer over de kinderen en hoe je de oppas geregeld hebt.”

## ZORGTAKEN

Bij VJK Advocaten & Mediators bestaat het team eveneens uitsluitend uit vrouwen. Maar net als bij Uitzendbureau IJsselmonde is dat niet het resultaat van een doelbewuste strategie. Op het gebied van het personen- en familierecht zijn sowieso meer vrouwelijke advocaten

dan mannelijke. Désirée Jager-van den Berg weet nog wel hoe het vroeger voelde, in een andere praktijk die meer door mannen werd gedomineerd. “Als je op woensdagmiddag naar huis ging, voelde je de ogen van je mannelijke collega’s in de rug branden. Waarom zij wel en wij niet, die vraag voelde je als het ware steeds in de lucht hangen.” Zoveel jaar later willen veel werkgevers er nog steeds niet aan, roosters die worden afgestemd op de zorgtaken van de vrouwelijke werknemer. Soms kan het ook echt niet, zegt Krystle van der Valk-Hagoort. “Neem bijvoorbeeld de horeca in ons hotel. Gasten willen hun ontbijt om half acht. Dan kun je dus echt niet om negen uur beginnen omdat het privé beter uitkomt.”

## KWALITEIT

Bij Uitzendbureau IJsselmonde stellen ze zich volgens Jacqueline den Ouden zo flexibel mogelijk op, ook in het belang van de organisatie zelf. “Vrouwen worden zwanger en je krijgt ze niet meer fulltime terug. Dat betekent dat je daar een oplossing omheen moet creëren. Je kunt iemand erbij nemen, taken van elkaar overnemen of een combinatie zoeken met een andere vestiging.



### MARY DEN HOEDT

Consultant Ceres Advies, Barendrecht. Zelfstandig kantoor voor organisatieadvies, HR-vraagstukken, interim-management, werving & selectie, competentiemetingen en coaching.

[www.ceres-advies.nl](http://www.ceres-advies.nl)



### DÉSIRÉE JAGER-VAN DEN BERG

Advocaat/scheidingsmediator VJK Advocaten & Mediators, Dordrecht. Praktijk voor zowel particulieren als ondernemers die zich heeft gespecialiseerd in het personen- en familierecht, waaronder scheidingsrecht.

[www.vjkadvocaten.nl](http://www.vjkadvocaten.nl)



### JETTIE BOURQUIN

Docent bij Citysteward, Rotterdam. Als zelfstandig ondernemer legt ze zich toe op organisatie- & managementondersteuning en het presenteren van events. Daarnaast actief als docent voor Citysteward, het platform dat zich inzet voor Rotterdamse (risico)jongeren.

[www.citysteward.nl](http://www.citysteward.nl)



### JACQUELINE DEN OUDEN

Directeur Uitzendbureau IJsselmonde, Zwijndrecht/Rotterdam. Kantoor met uitgebreid netwerk van office professionals en vaak geraadpleegde vacaturebank voor zowel tijdelijke als vaste banen.

[www.ijsselmonde.info](http://www.ijsselmonde.info)



Als iemand voorgoed vertrekt, verdwijnt er ook kwaliteit en kennis uit je organisatie. Het is niet enkel de persoon die vertrekt, maar ook alle contacten en het netwerk van die medewerker verdwijnen." In het Van der Valk Hotel Ridderkerk wordt voor diverse functies een rooster voor vier weken vooruit gemaakt, op basis van de persoonlijke wensen van de medewerkers. Krystle van der Valk: "We kijken wat mogelijk is. Het heeft ook met verantwoordelijkheidsgevoel van medewerkers te maken. We zijn een 24 uursorganisatie en dan is de overdracht van de diensten cruciaal voor onze prestaties en de maximale klanttevredenheid die we nastreven." Voor Mary den Hoedt hebben flexibele roosters direct te maken met leiderschap. "Je moet als werkgever ook leren om verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Daardoor krijg je meer draagvlak en betere oplossingen."

## VERTROUWEN

Als organisatieadviseur kent Den Hoedt alle voorbeelden uit de praktijk, zowel de goede als de slechte. In de zorgsector, uitzendbureaubranche en het hotelwezen zijn vrouwen door de bank genomen oververtegenwoordigd. Aan de andere kant van het spectrum zijn er de havens, de offshore, techniek, bouw en logistiek als echte mannenwerelden. Den Hoedt ziet al die gescheiden werelden maar langzaam naar elkaar toegroeien, deels vanwege traditioneel denkende ondernemers. "Als werkgever zou je er eigenlijk voor moeten zorgen dat je organisatie in balans is, met een goede opbouw in leeftijd en een evenwichtige afspiegeling tussen mannen en vrouwen. Désirée Jager noemt de rol van de overheid als aanjager belangrijk. "Helaas hebben we te maken met een weinig consistent

overheidsbeleid. Bijvoorbeeld de vergoeding vanuit de overheid voor de kinderopvang, die wijzigt nog wel eens." Jettie Bourquin koppelt het draagvlak voor flexibele oplossingen aan het vertrouwen bij management en collega's. Ze weet nog goed hoe het was toen ze in loondienst werkte en er een kindje kwam. "Het was ook een bevalling voor het bedrijf." Deels thuiswerken bleek een geweldige optie. "In die tijd uniek en nog met een lange draad de woonkamer door. Het was wel wennen voor sommige collega's. Vertrouwen van directie en management speelt een cruciale rol. Men moet geen twijfel hebben of je wel je uren maakt en je taken goed uitvoert." Den Hoedt vindt het te gemakkelijk om naar andere partijen te wijzen. "Vrouwen zijn zelf ook debat aan die langzame omslag. Velen van ons zitten nog gevangen in stereotypen."

## VERPLICHT QUOTUM

Arbeidsparticipatie door vrouwen stimuleren met een verplicht quotum, daar geloven de vrouwen aan tafel niet in. Jacqueline den Ouden is er stellig over. "Je gaat als werkgever altijd voor de beste kandidaat." Een voorkeursbeleid dan? In de praktijk levert dat resultaten op, bijvoorbeeld bij gemeenten en politie. Désirée Jager ziet er wel de voordelen van. "Bij gelijke geschiktheid. Maar dat is in de praktijk moeilijk objectief te toetsen." En wil Jacqueline uit de school klappen, over wat werkgevers werkelijk willen? Wordt de wettelijk verplichte M/V-eis achter de schermen wel eens doelbewust omzeild? Nee, zegt ze. "Natuurlijk spreken werkgevers soms hun voorkeur uit voor een man of een vrouw. Precies zo met leeftijd. Er wordt soms doelbewust gevraagd naar iemand niet ouder dan 40. Maar dat heeft allemaal niets te maken met door de mazen van de wet heen willen glippen, wel met de samenstelling van een afdeling."

## ROLMODELLEN

Waar iedereen aan tafel wél het belang van onderschrijft: rolmodellen. Vrouwen die zich profileren in een mannenwereld, zoals bijvoorbeeld Minister van Defensie Jeanine Hennis-Plasschaert. Of Neelie Smit-Kroes, destijds het vrouwelijk boegbeeld tussen Rotterdamse havenbaronnen. Linda de Mol die zoveel ballen tegelijk in de lucht houdt en van al die activiteiten een succes weet te maken. "Een vrouw als burgemeester in een van de grote steden, dat zou ook helpen", stelt Désirée Jager. De invloed van rolmodellen mag volgens Mary den Hoedt niet onderschat worden. "Opgroeïende meiden aan het eind van hun middelbare schoolperiode hebben voorbeelden nodig. Vrouwen die bewijzen dat je uit traditionele kaders kunt breken." Daarom ook blijven events als Zakenvrouw van het Jaar volgens Jettie Bourquin nodig. "Het heeft allemaal te maken met de wet van de getallen. Bij een algemene verkiezing komen relatief weinig vrouwen in aanmerking en maken we minder kans op een prijs. Het mag gerust benadrukt worden dat vrouwen in het bedrijfsleven topprestaties leveren, in hun werk, als moeder en vaak ook nog eens als vrijwilliger bij verenigingen en organisaties."

## TOEGEVOEGDE WAARDE

Om daadwerkelijk tot een doorbraak te komen, en vrouwen na een zwangerschap weer aan het werk te krijgen, zijn structurele maatregelen nodig. Het laatste woord is aan Mary den Hoedt. "We hebben dringend andere werkgewoonten nodig. In de praktijk zijn er nog veel belemmeringen, alle verhalen over het Nieuwe Werken ten spijt. De bijdrage van vrouwen is van toegevoegde waarde en wordt nog te vaak onderschat." <<