

Vrouwen hebben vaak net zoveel talenten en ambities als mannen. Toch gaan veel topfuncties aan onze neus voorbij. Wat belemmert ons? En wat kunnen we doen om die mooie kansen wél te pakken?

ZO BEREIKEN VROUWEN DE TOP



“Veel vrouwen hebben een gebrek aan zelfvertrouwen”, zegt Vreneli Stadelmaier, auteur van *F#ck die onzekerheid*, loopbaancoach en eigenaar van het bedrijf SheConsult. “Uit onderzoek blijkt dat tweederde van de vrouwen last heeft van het ‘bedriegersyndroom’. Ze denken dat ze een functie niet aankunnen, ondanks het feit dat ze duidelijk bewezen hebben dat ze de competenties wel in huis hebben. Ze hebben het gevoel dat ze hun omgeving ‘bedriegen’ en elk moment door de mand kunnen vallen. De helft van de mannen heeft ook last van dit syndroom, maar zij leren hier al op jonge leeftijd mee omgaan. Jongens onder elkaar scheppen namelijk graag op. Ze vertellen elkaar dat de auto van hun vader wel duizend kilometer per uur kan. Dat versterkt hun zelfvertrouwen. Meisjes onder elkaar doen dat niet. Toch kun je ook op latere leeftijd over dat bedriegersyndroom heen komen. Je bent namelijk zelf de baas over je eigen gedachten. Je kunt jezelf trainen om die denkfouten te corrigeren.”

ONGESCHREVEN REGELS

“Bovendien beheersen mannen de ongeschreven spelregels in het bedrijfsleven beter dan vrouwen”, zegt Elisa de Groot, trainer, auteur en directeur van In Touch women resource management. “Dat is ook logisch, want mannen hebben decennia lang het bedrijfsleven gedomineerd. Zij spelen het spel volgens hun eigen masculiene regels.” In de bestseller *Stratego voor vrouwen* beschrijven Elisa en haar zakenpartner Monic Bührs de ongeschreven regels van het spel. Een belangrijke ongeschreven regel is dat je jezelf in beeld moet brengen om hogerop te komen. Je moet je resultaten zichtbaar maken en praten over je successen. Elisa: “Vrouwen stellen zich van nature meer bescheiden op dan mannen. Ze praten niet over ‘ik’ maar

GOEDE MOEDER ZIJN

Ben je een slechte moeder als je gaat voor je carrière? Vreneli Stadelmaier vindt van niet. “Een goede moeder is een moeder die de juiste prioriteiten stelt. Wat vind jij belangrijk in het moederschap? En op welke momenten wil je er voor de kinderen zijn? Misschien vind je het avondeten een belangrijk moment. Zorg er dan voor dat je ‘s avonds altijd samen aan tafel zit. En laat andere dingen los. Laat bijvoorbeeld iemand anders de kinderen naar school brengen. Of misschien wil je de kinderen juist troost bieden op de momenten dat het leven tegen zit. Maak daar dan tijd voor vrij.” Vreneli zegt dat prioriteiten stellen ook betekent dat je niet voor elk kindergriepje naar huis gaat. “Stel jezelf de vraag: is het écht belangrijk dat ik de kinderen nu eerder van school haal? Of kan een lieve oppas dat net zo goed? En natuurlijk neem je vrij als je kind plotseling opgenomen wordt in het ziekenhuis. Dat zouden mannen met een topbaan ook doen. Daarin zijn wij niet anders dan zij.”

over ‘wij’. En ze zien resultaten minder snel als een succes. Een behaald succes dikken ze vervolgens niet aan, maar ze zwakken het af. En ze hebben minder de neiging om te bluffen. Ik zeg vaak tegen vrouwen: ‘Ga bluffen, want dan vertel je waarschijnlijk de waarheid. En maak je successen zichtbaar. Krijg je een compliment van een klant? Houd dat dan niet voor jezelf, maar stuur dat mailtje door naar je leidinggevende. Wees trots op je succes en draag het uit.’”

KINDERWENS

Beide trainers zeggen dat vrouwen al vroeg in hun carrière een achterstand opbouwen, omdat ze zich verant-



**‘Ik zeg vaak tegen vrouwen:
Ga bluffen, want dan vertel je
de waarheid’**



**ELISA
DE GROOT**

woordelijk voelen voor de kinderen die eventueel gaan komen. Vreneli: “Jongeren moeten tijdens hun studie kiezen voor een beroep. Vrouwen vragen zich dan al af: hoe ga ik dat werk combineren met kinderen? Hun mannelijke medestudenten kijken hen stomverbaasd aan. Zij zijn daar totaal niet mee bezig en gaan gewoon voor het beroep dat het beste bij hen past.” Elisa ziet dat ook regelmatig gebeuren. “Vrouwen sorteren al op jonge leeftijd voor op het feit dat ze later kinderen krijgen. Toch is dat niet verstandig. Een hogere functie is vaak beter te combineren met de zorg voor de kinderen, omdat je meer ruimte krijgt om je eigen agenda te bepalen. Bovendien houden vrouwen met dit gedrag een patroon in stand. Ze krijgen een functie onder hun niveau die niet écht past bij hun interesses. Hun man heeft inmiddels wel een functie die bij hem past. Daardoor is het binnen het gezin logisch dat de vrouw meer voor de kinderen gaat zorgen. Dat was minder vanzelfsprekend geweest als de vrouw haar eigen ambitie had gevolgd.”

KEUKENTAFELGESPREK

Vreneli zegt dat vrouwen sowieso vaak de eindverant-

woordelijkheid nemen en krijgen voor de zorg van de kinderen. “Voor een onderzoek zijn hoogopgeleide stellen tussen de 25 en 35 jaar geïnterviewd”, vertelt Vreneli. “In veel gevallen zeiden zij dat zij samen voor de kinderen gingen zorgen. Vervolgens werd er doorgevraagd, en bleek dat vrouwen het inderdaad echt samen wilden doen. Mannen hadden meer de instelling van: ‘Zij gaat het doen en ik help haar’. Dit betekent dat er helemaal geen sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid. De vrouw krijgt een verantwoordelijke baan én ze wordt verantwoordelijk voor de situatie thuis. Daarmee krijgt zij meer op haar bord dan haar man.”

Vreneli zegt dat ook de oriëntatie van mannen anders is. “Mannen stellen zichzelf in het middelpunt van de aandacht. Vrouwen gaan daarin mee, en stellen hun man centraal. Daardoor is er minder aandacht voor de ambitie van de vrouw. Mannen zijn echt niet kwaadwillend. Ze bedoelen het goed. Maar je moet een keukentafelgesprek voeren om je eigen ambities kenbaar te maken en de verantwoordelijkheid voor de kinderen eerlijk te delen. Uit onderzoek blijkt dat 40% van de stellen dit gesprek nooit voert.”



VOOROORDEN

Daar komt bij dat de omgeving vooroordelen heeft. Elisa wijst op een onderzoek waarbij er twee keer dezelfde cv werd toegestuurd als reactie op een vacature. Op de ene cv stond de naam Jennifer en op de andere cv de naam John. Uit dat onderzoek bleek dat bedrijven John meer geschikt vonden voor een leidinggevende functie. Ze waren bereid om hem 3.400 euro meer salaris te betalen en de managers wilden graag zijn mentor zijn. “Uit onderzoek komt naar voren dat managers bij de cv’s van mannen kijken naar: wat is zijn potentie?”, zegt Elisa. “Bij vrouwen wordt er gekeken naar: heeft ze deze functie al eerder gedaan? Daarom is het voor een vrouw belangrijk om op haar cv te omschrijven wat ze bereikt heeft tot nu toe. Ben je verantwoordelijk geweest voor een groot project? Schrijf dan ook hoe groot het budget was en aan hoeveel mensen je leiding gaf.”

Bovendien verwacht het bedrijfsleven dat een vrouw met kinderen minder interesse heeft in een hoge functie dan een man met kinderen. Elisa: “Je moet als vrouw dus proactief kenbaar maken wat je ambities zijn, omdat je collega’s anders niet aan jou denken. Spreek uit dat je wél interesse hebt in die internationale carrière, ondanks het feit dat je kinderen hebt.”



**VRENELI
STADELMAIER**

TERUG OP JE PAARD

“Vrouwen onderhandelen anders dan mannen”, zegt Elisa de Groot. “Vrouwen geven aan wat zij reëel vinden. Vervolgens krijgen zij ‘nee’ te horen en daarmee stopt de onderhandeling. Mannen zetten hoger in. En voor hen is een ‘nee’ geen ‘nee’. Zij laten het er niet bij zitten en komen met een ander argument of een beter aanbod, waardoor ze hun doel wel bereiken.”

Elisa zegt dat jongens die vaardigheid op jonge leeftijd al leren, bijvoorbeeld met ‘soldaatje spelen’. “Jongens duwen elkaar van het paard. Vervolgens blijven ze niet op de grond liggen. Ze klimmen opnieuw op dat paard zodat ze weer helemaal meedoen. In het bedrijfsleven wordt dat spel ook gespeeld. Je zegt bijvoorbeeld: ‘Ik wil graag directeur van de regio worden’. Vervolgens proberen anderen jou van dat paard af te slaan door te zeggen: ‘Nou, dat is wel heel ambitieus’. Je kunt daarin meegaan en je ambities afzwakken. Het is de kunst om weer op je paard te klimmen en de positie in te nemen die je had. Bevestig dat je inderdaad ambitieus bent, dat je de capaciteiten hebt om dat doel te behalen en dat je het ook gewoon gaat doen. Daarmee ben je weer terug in het spel.”

CHARME

Betekent dit dat je als vrouw alleen maar nadelen hebt, en dat niets in je voordeel werkt? “Zeker niet”, zegt Elisa. “Als vrouw heb je charme en die kun je strategisch inzetten. Met charme ben je beter in staat om verbindend te zijn. Daar kun je gebruik van maken in je functie. Je kunt bijvoorbeeld jezelf zichtbaar maken door kleur te dragen. En je kunt problemen met charme oplossen. In vergaderingen komt het bijvoorbeeld voor dat vrouwen iets inbrengen en dat anderen met dat idee aan de haal gaan. De credits gaan vervolgens naar de ander. Je kunt dat met charme oplossen door te zeggen: ‘Fijn dat je mijn idee ondersteunt. Ik stel voor dat we het als volgt aanpakken.’ Zo neem je zelf weer de leiding, zonder dat je laat merken dat je geïrriteerd bent.”

Elisa zegt tot slot: “Het is de kunst om het spel met de mannen mee te spelen en tegelijkertijd ook vrouw te blijven. Je werkt namelijk ook met vrouwen samen en met hen wil je de verbinding houden. Anders loop je het risico dat zij jou naar beneden halen en over je gaan roddelen. Door het mannenspel mee te spelen en verbindend te blijven, bereik je uiteindelijk het meest.”