


OPINIE | 14 december 2016

## Beste Ron,

 Leestijd van ongeveer 3 minuten

 10 reacties

**Je schreef recent, in een reactie bij de eerdere opinie 'Excuustruusfunctie': 'Beste Marianne, Ik lees je reacties. Het onderwerp over quotum heb ik met plezier overgeslagen. Desondanks blijf je in mijn gedachten hangen dat ik je wil vragen hoe jij deze vrouwen zou aanspreken. Jij doet het overduidelijk anders dan Thecla Bodewes. Geen idee wat echt haar boodschap is. En wat geef je de mannen mee of liever gezegd wat kunnen wij van je of vrouwen leren die aan de top willen. Hopende op een goed stuk van je te lezen!'**

Dank je voor je interesse in mijn mening, ik ga mijn best doen! Ik stoorde me aan deze opinie, omdat het simpelweg niet zo is dat als je als vrouw over kwaliteiten beschikt, ambitie hebt, goed je best doet en positief blijft, je geheel op eigen kracht op die topfunctie terecht komt. Dat is een simplificering van de werkelijkheid. Je komt daar alleen maar als het je wordt gegund. Dat is afhankelijk van je zelf, maar ook en niet minder belangrijk van diegenen die de beslissing nemen of jij daar wel of niet past. Het gaat dus ook om de organisatie waar je werkt of wilt gaan werken.

Vanuit mijn eigen beleving en ervaring wil ik het volgende meegeven aan vrouwen:

*Ken je eigen kwaliteiten, durf die te benoemen en te etaleren.*

Met onterechte bescheidenheid kom je niet ver. Ga er niet vanuit dat je cv en je beoordelingsformulieren al genoeg zeggen en je vanzelf boven komt drijven. Dat gaat niet gebeuren. Zorg dat je wordt gezien door je actief op te stellen, initiatieven te nemen en op je strepen te staan. Kortom: kom op voor jezelf en maak kwaliteiten en ambities kenbaar.

*Ga alleen werken bij een organisatie die vrouwen daadwerkelijk carrièrekansen biedt.*

Kijk naar je huidige werkring: zijn er vrouwen in toposities, is dat gewoon of zijn dat de uitzonderingen? Is er een actief en gericht beleid om vrouwen carrière te laten maken? Wordt dit beleid actief ondersteund door directie en management? Zie je dat ook terug in arbeidsvoorwaarden e.d?

Hetzelfde geldt als je een baan zoekt. Oriënteer je goed, stel gerichte vragen tijdens het sollicitatiegesprek, zorg dat je een goede indruk krijgt van de organisatie door met verschillende mensen te spreken en bijv. een kijkje te nemen op de werkvloer. De kans dat het je lukt om carrière te maken in een vrouwonvriendelijke omgeving is klein en kost bovenmatig veel inspanning, ik zou daar mijn energie niet in steken.

En aan mannen wil ik meegeven:

### LAATSTE OPINIES

OPINIE | *Gisteren*

Staatsbalans: terug van weggeweest

OPINIE | *13 september 2019*

Innovatie in accountantsland

OPINIE | *11 september 2019*

Waar dienen bedrijven voor?

OPINIE | *06 september 2019*

Even een rekening openen

OPINIE | *03 september 2019*

Risico's: lekker belangrijk?!

MEER OPINIES

### Opleidingen



**Verplichte PE 2019 voor openbaar accountant en accountant in business: fraude. Heeft u zich al ingeschreven?** 

24 september 2019, Meerdere locaties, oa Molenhoek  
€ 395.00 | PE 6  
Auxilium adviesgroep



**Inkomstenbelasting Rijksbegroting 2020** 

26 september 2019, Van der Valk Hotel Vianen  
€ 230.00 | PE 3  
RB College

*Herken de kwaliteiten van vrouwen en schat die op waarde, ook als die kwaliteiten anders zijn dan die van jezelf (en je peers).*

Spelen er mogelijk vooroordelen mee in de manier waarop jij of je collega's naar vrouwen kijken? Krijgen ze daadwerkelijk gelijke kansen? Denk je, misschien onbewust, dat vrouwen minder geschikt zijn voor een topfunctie dan mannen, of een carrière minder belangrijk vinden? Doe wat aan die vooroordelen en voer een actief beleid om vrouwen carrièrekansen te bieden.

*Zorg dat vrouwen (en mannen) niet hoeven te kiezen tussen zorg voor kinderen en carrière maken, maar beide kunnen combineren.*

"Je kan alleen carrière maken als je enorm lange werkdagen maakt en altijd beschikbaar bent voor de organisatie." Dat is geen wetmatigheid, maar een vooroordeel. Een vooroordeel dat deel uitmaakt van de cultuur van een organisatie en daarmee ook iets wat veranderbaar is. Een bepaalde periode niet of minder uren werken, (tijdelijk) een andere functie vervullen: er zijn allerlei mogelijkheden om carrièretrajecten aan te passen aan de levensfase van medewerkers. Als de bereidheid er maar is.

Ron, in de hoop hiermee aan je verwachtingen te hebben voldaan. En in het vertrouwen dat de wal het schip gaat keren.

Hartelijke groet,  
Marianne

*In deze serie vertelt Marianne van der Zijde, ex-toezichthouder bij de AFM, hoe zij naar de accountancy kijkt, met als doel te helpen jaarrekeningcontroles leuker en beter te maken.*

## Wat vindt u van deze opinie?

Reacties 

 39

 19

[Spelregels debat](#)

Deel dit artikel



### Marianne van der Zijde

Marianne van der Zijde adviseert accountantsorganisaties en is voormalig hoofd toezicht kwaliteit accountantscontrole en verslaggeving van de AFM. →

[Lees alles van Marianne van der Zijde](#)

## GERELATEERD



NIEUWS | 04 september 2019

### Na jaren stijging in aantal vrouwelijke bestuurders

Na een daling van drie jaar op rij is het aantal vrouwelijke bestuurders bij beursgenoteerde ondernemingen toegenomen. Het wettelijke streefcijfer van 30 procent is echter nog niet in zicht. →



### Excel 2013 / 365 voor Financials

7 oktober 2019,  
Postilion Hotel  
Bunnik  
€ 1595.00 | PE 18  
Alex van  
Groningen



### Regiosessie Belastingplan 2020

31 oktober 2019,  
Diverse locaties  
€ 295.00 | PE 4  
NBA Opleidingen



### Brexit. What's Next?

13 november 2019,  
Amsterdam  
€ 250.00 | PE 4  
NBA Opleidingen



NIEUWS | 22 augustus 2019

## 'Meer vrouwen in top bij bindend quotum'

De invoering van een bindend quotum vergroot het aandeel vrouwen aan de top. →

x 5



NIEUWS | 05 augustus 2019

## Eerste vrouwelijke partners EY in Saoedi-Arabië, Egypte en de VAE

Van de twintig nieuwe partners die onlangs zijn aangesteld bij EY Middle East and North Africa (MENA) zijn er drie vrouw. Het is voor het eerst dat er vrouwen uit de desbetreffende landen partner zijn geworden bij EY. →

x 0



NIEUWS | 10 juli 2019

## Durfinvesteerdsters komen met vrouwenquotum

Een groep Nederlandse durfinvesteerdsters eist dat besturen van bedrijven waarin ze geld steken binnen drie jaar voor zeker 35 procent uit vrouwen bestaan. De initiatiefnemers hanteren datzelfde quotum voor vrouwen in hun eigen bestuur. →

x 0



OPINIE | 27 juni 2019

## Afleidingsmanoeuvres

Het zijn turbulente tijden voor het accountantsberoep, want de toekomst is onzeker. Het vertrouwen in het beroep is nog niet hersteld en de roep om maatregelen is groot. →

x 15 **68** **51**

*Marianne van der Zijde*

### Aanmelden nieuwsbrief

Ontvang elke werkdag (maandag t/m vrijdag) de laatste nieuwsberichten, opinies en artikelen in uw mailbox.

Bent u NBA-lid? Dan kunt u zich ook aanmelden via uw [ledenprofiel op MijnNBA.nl](#).



Upgrade naar een [ondersteunde browser](#) om een reCAPTCHA-uitdaging

te ontvangen.

[Waarom gebeurt dit?](#)

[Privacy - Voorwaarden](#)

Uw e-mail adres

Aanmelden

***Accountant is een uitgave van de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA).***

**NBA**

#### ACCOUNTANT.NL

[Home](#)

[Nieuws](#)

[Opinie](#)

[Carrière](#)

[Feiten en cijfers](#)

[Artikelen](#)

#### THEMA'S

[Aansprakelijkheid](#)

[Arbeidsrecht](#)

[Corporate governance](#)

[Externe verslaggeving](#)

[Fiscaal](#)

[Fraude in praktijk](#)

[Kantoormanagement](#)

[Mkb](#)

[Opleiding](#)

[Privacy](#)

[Samenstellen](#)

[Statistical auditing](#)

[Accountantsdag](#)

[Assurance](#)

[Dag van de Financial](#)

[Financiële instellingen](#)

[Flex-bv](#)

[ICT](#)

[Kwaliteit en toezicht](#)

[Ondernemingsrecht](#)

[Overheid](#)

[Professioneel-kritische instelling](#)

[SBR](#)

[Subsidies](#)

[Arbeidsmarkt](#)

[Beroep met toekomst](#)

[Derivaten](#)

[Financiering](#)

[Fraude en witwassen](#)

[Integrated reporting](#)

[Lerend vermogen](#)

[Onderzoek en wetenschap](#)

[Pensioen](#)

[Publiek belang](#)

[Semi-publieke sector](#)

[Van de Helpdesk](#)

Accountant maakt gebruik van cookies om de website te analyseren en te verbeteren en om advertenties te tonen. Door op 'akkoord' te klikken geeft u toestemming voor het gebruik van cookies. In de [cookieverklaring](#) vindt u meer informatie over het gebruik van [cookies](#) op deze site. [NBA.nl](#)

Akkoord