

'Vrouwen moeten duidelijker zijn over hun ambities'

Wanneer stoten vrouwen in de accountancy eindelijk eens door naar de top? Op weg daar naar toe verlaten er nog steeds velen het vak, teleurgesteld over de machocultuur die op de meeste kantoren heerst. Twee vrouwelijke ex-politici geven hun oordeel van 'binnenuit'. Over wolven, machogedrag en oplossingen.

ADRIE BOXMEER

Marjet van Zuijlen en Ina Brouwer waren beiden ooit lid van de Tweede Kamer. Marjet van Zuijlen werkt inmiddels alweer zes jaar bij Deloitte. Begonnen als headhunter is zij nu directeur Marketing, Communications en Business Development. Ina Brouwer adviseert sinds kort PricewaterhouseCoopers hoe men als werkgever vrouwvriendelijker kan worden. "Deloitte is een vrouwvriendelijk bedrijf." Het eerste statement van Marjet van Zuijlen klinkt zelfverzekerd. "We zijn dat de afgelopen jaren noodgedwongen geworden. We kunnen het ons niet meer permitteren om talentvolle medewerkers te laten vertrekken. Er is een war on talent aan de gang. Het betekent dat we vrouwen, als ze eenmaal hier eenmaal werken, ook zo lang mogelijk hier willen houden."

Toch is dat het grote probleem. Niet alleen bij

Deloitte, maar bij alle kantoren. Als vrouwen rond de dertig zijn, haken ze maar al te vaak af. Het betekent dat er vanaf het midden management bijzonder weinig vrouwen zijn vertegenwoordigd.

De raad van bestuur van PricewaterhouseCoopers gaat in een document over diversiteit van april vorig jaar zelfs nog een stap verder. 'Substantiële ondervertegenwoordiging van vrouwen op alle functieniveaus', luidt de kop boven een grafiek die aan duidelijkheid niets te wensen overlaat. Mannen zijn overal in het bedrijf ruimschoots in de meerderheid. Op het laagste accountantsniveau is veertig procent vrouw. In het management is dat gedaald tot 28,3 procent, terwijl op het niveau van partners vrouwen met een kaarsje moeten worden gezocht. Slechts 2,5 procent van de partners is vrouw.





FOTO: SIMONE VAN ES

Marjet van Zuijlen: ‘Als je vier dagen in de week wilt werken zie ik geen enkel probleem om partner te worden. Maar drie dagen kan niet. Zo reëel moeten we ook zijn.’

‘Vrouwen zijn inderdaad emotioneler. Maar wat is daar mis mee? Emotionele intelligentie wordt steeds belangrijker.’

Stoer gedrag

Binnenkort zal PwC een update geven van het personeelsbestand wat betreft de verdeling tussen de seksen. Wellicht is er inmiddels een verbetering te zien, maar het is een zaak van lange adem, weet ook Ina Brouwer. “Het is voornamelijk een kwestie van cultuur. Daar iets aan veranderen kost veel tijd. De cultuur binnen de accountancy is behoorlijk macho. Dat is niet verwonderlijk vanwege de vele mannen die er werken. Er wordt veel stoer gedrag tentoongespreid. Zo wordt het stoer gevonden om zestig uur per week te werken. Als de klus het vraagt dan wordt er net zo makkelijk een nacht doorgehaald. Binnen die cultuur ben je een topper als je de grootste klussen binnenhaalt. Dat dit zo nu en dan ten koste gaat van andere collega's wordt voor lief aangenomen. Het geldt nadrukkelijk niet

Marjet van Zuijlen (39)

Van 1994 tot 2000 lid van de Tweede Kamer voor de PvdA.
Vanaf 2000 tot heden Deloitte. Eerst als headhunter, vanaf 2002 partner, achtereenvolgens directeur Business Development, directeur Corporate Strategy & Public Affairs. Vanaf voorjaar 2006 directeur Marketing, Communications & Business Development.

voor iedereen, maar ik zie aardig wat wolven binnen de accountancy. Overigens is het helemaal niet zo erg dat er een machocultuur heerst. Als er ook maar ruimte is voor andere culturen, voor mensen die iets anders willen. En die ruimte is er nu nog te weinig.”
Marjet van Zuijlen: “Het is toch een vriendjes-

maatjescultuur. Veel zaken regelen mannen onderling, daar komt geen vrouw aan te pas. Mannen leggen als ze ergens nieuw komen werken snel hun ambities op tafel. Dat en dat willen ze bereiken. Vrouwen hebben dat veel minder. Als een vrouw afhaakt omdat ze haar ambities niet kon verwezenlijken, dan roept haar mannelijke leidinggevende vaak: ‘Maar ze heeft ook helemaal niet verteld wat ze wilde.’ Dat geeft het probleem aardig weer. Mannen moeten meer openstaan voor de manier van communiceren van vrouwen, en vrouwen moeten duidelijker zijn over wat ze willen.”

Carriërecarroussel

Een artikel over de positie van mannen en vrouwen dreigt al snel te verzanden in clichés en dat is uiteraard niet de bedoeling. Maar goed, hier dan toch één cliché: vrouwen ▶

Ina Brouwer: 'Ik heb geen zin om als excuus-Truus op te treden. Het is heel belangrijk dat een bedrijf zich op het hoogste niveau committeert.'

'Ik zie aardig wat wolven binnen de accountancy.'

krijgen kinderen, willen dan vaak (al dan niet tijdelijk) korter werken, en dat is op veel kantoren een probleem.

Van Zuijlen en Brouwer zijn eensgezind dat dit anno 2006 geen moeilijkheden meer zou mogen opleveren. Het officiële beleid van zowel Deloitte als PwC is dat werken in deeltijd mogelijk moet zijn. Maar kan dat ook op alle niveaus?

Van Zuijlen: "De opmerking dat als je in deeltijd wilt werken je het partnerschap wel kunt vergeten, is echt niet meer van deze tijd. Tegen elke vrouw bij Deloitte die dat te horen krijgt, kan ik alleen maar zeggen: accepteer het niet en stap naar de afdeling hrm (human resource management, red.). Iets anders is dat je wel een minimum aantal uren per week moet draaien om nog mee te kunnen doen in de carrièrecarroussel. Concreet: als je vier

dagen in de week wilt werken zie ik geen enkel probleem om partner te worden. Maar als je drie dagen of minder wil werken, kan dat niet. Zo reëel moeten we ook zijn. Je moet dan accepteren dat je carrière gedurende de tijd dat je maar drie dagen of korter werkt stilstaat."

Volgens Ina Brouwer is dat ook het probleem niet. "Bij PwC kunnen vrouwen tegenwoordig in deeltijd werken zonder dat daar moeilijk over wordt gedaan. Vrouwen die dat willen, begrijpen heel goed dat je met drie dagen per week geen carrière kunt maken. Maar wat is er op tegen als mensen, en dan heb ik het nadrukkelijk ook over mannen, bijvoorbeeld vanwege jonge kinderen, een tijdje korter willen werken? Gezien de vergrijzing is het zaak dat mensen zo lang mogelijk doorwerken. Dan moet het normaal zijn dat je

rond de dertig een paar jaar minder werkt waarbij je loopbaanontwikkeling in die tijd misschien stilstaat. Als de kinderen ouder zijn, ga je weer meer uren werken en pak je je carrière weer op. Helaas is dit in Nederland nog niet de gewoonte, in Zweden bijvoorbeeld wel."

Excuus-Truus

Ina Brouwer heeft er wel even over nagedacht voordat ze inging op het verzoek van PwC om in de Diversity Council plaats te nemen. "Ik heb er met bestuursvoorzitter Jos Nijhuis uitgebreid over gesproken. Want ik heb geen zin om als excuus-Truus op te treden. Ik heb hem gevraagd of er een budget was om daadwerkelijk dingen te kunnen doen en of er iemand verantwoordelijk was voor diversiteit binnen de raad van bestuur. Het is heel





FOTO: SIMONE VAN ES

Ina Brouwer (56)

Van 1981 tot 1986 en 1989 tot 1994 lid van de Tweede Kamer, eerst voor de CPN, daarna voor GroenLinks.

Van 1995 tot eind 2005 ambtenaar ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, onder meer als directeur Emancipatiezaken en Nederlands vertegenwoordiger in Brussel.

Vanaf december 2005 tot heden consultant Twynstra & Gudde. In deze baan adviseert ze overheid en bedrijfsleven onder meer over diversiteit en de gevolgen van internationalisering. Daarnaast werd ze lid van de stuurgroep Pilot werk-privé balans van TPG Post en lid van de Diversity Council van PricewaterhouseCoopers.

In 2003 schreef Ina Brouwer het boek 'Het Glazen Plafond - Vrouwen aan de top, verlangens & obstakels' waarin zij diverse vrouwen onder wie Neelie Kroes, Femke Halsema, Pia Dijkstra, Willeke van Ammelrooy en Ilse de Lange over hun ambities interviewde.

‘Veel zaken regelen mannen onderling, daar komt geen vrouw aan te pas.’

belangrijk dat een bedrijf zich op het hoogste niveau binnen de onderneming committeert aan het streven naar meer diversiteit. Nijhuis zelf bleek hiervoor verantwoordelijk te zijn. Hij is sinds 2005 ook voorzitter van het Ambassadeursnetwerk waarin leidinggevenden uit het bedrijfsleven, de overheid en de non-profitsector zich inzetten om meer vrouwen in de top te krijgen.” Zowel Brouwer als Van Zuijlen constateert dat er inmiddels diverse concrete maatregelen zijn genomen bij PwC en Deloitte om de positie van vrouwen te verbeteren. Zo kennen

beide kantoren een vrouwennetwerk waarin vrouwelijke RA's ervaringen kunnen uitwisselen over de problemen waartegen ze oplopen. Ook kunnen ze ideeën aandragen voor concrete oplossingen.

Emotioneel

Tot besluit spelen we nog even advocaat van de duivel. Want, alle goede bedoelingen ten spijt, is het niet zo dat vrouwen het vaker te druk hebben met het bestrijden van elkaar dan met hun carrière? Niets voor niets hebben de meeste vrouwen liever een man als chef dan een vrouw. En vrouwen kunnen minder goed tegen kritiek omdat ze die vaak te persoonlijk opvatten. Het waren deze gewaagde stellingen die de hoofdredacteur van 'de Accountant' onlangs in zijn column poneerde. Ina Brouwer wijst de eerste opmerking als

‘Wat is er op tegen als mensen, ook mannen, een tijdje korter willen gaan werken?’

‘volstreckte onzin’ van de hand. “Ik heb in mijn carrière zowel met vrouwen als met mannen heel constructief samengewerkt. Ik zie op dat punt geen verschillen.”

Marjet van Zuijlen beaamt dit. Over de opmerking dat vrouwen kritiek doorgaans op zichzelf betrekken, zegt ze: “Vrouwen zijn inderdaad emotioneler. Maar wat is daar mis mee? Emotionele intelligentie wordt steeds belangrijker binnen organisaties.”

Ina Brouwer: “Ik vind het juist goed dat vrouwen kritiek persoonlijk opvatten. Dat is veel beter dan mannen die kritiek afdoen als iets waar ze volstrekt boven staan. Laat vrouwen vooral zo blijven. Het kan toch niet zo zijn dat vrouwen, om maar carrière te kunnen maken, gedwongen worden om zich als mannen te gedragen?” ■