



Terugblik

Inspiratiesesie

# VROUWELIJK LEIDERSCHAP

in veranderende tijden

21 november 2017

EIFFELgebouw MAASTRICHT



3.0



## Vrouwelijk Leiderschap 3.0 in een veranderende wereld

**‘Hoe kunnen we elkaar helpen?’ Een middag vol uitwisseling en veel tips!**

*In het onlangs gerenoveerde Eiffelgebouw in Maastricht vond in een industriële setting de inspiratiesessie ‘Vrouwelijk Leiderschap 3.0’ plaats. Het Eiffelgebouw is een industrieel monument waarin ook vrouwelijke ondernemers gevestigd zijn, met name werkzaam in de creatieve sector. Simone van Trier, dagvoorzitter, ziet ook op andere podia steeds meer vrouwen verschijnen.*

*Is er dan nog een bijeenkomst over dit thema nodig? Zijn vrouwen inderdaad tevreden met een lager loon (Nationaal Salarisonderzoek 2017) en hoe zit het met de ondervertegenwoordiging in de hogere regionen?*



**Leidinggevende vrouwen gaan na hun dertigste minder verdienen dan leidinggevende mannen**





**Simone van Trier dagvoorzitter**



Welkom door **Vivianne Heijnen**, directeur Campus Universiteit Maastricht in Brussel, fractievoorzitter CDA in Maastricht

Politieke partijen zitten te wachten op sterke vrouwen, zegt Vivianne Heijnen in haar welkomstwoord. Vivianne vertelt hoe de campus onder haar leiding uitgegroeid is tot een ambassade die ook gericht is op promotionele activiteiten: de aanwezigen zijn van harte welkom in Brussel. Vivianne legt graag de nadruk op de politiek. Ze ziet positieve ontwikkelingen; Maastricht telt bijvoorbeeld 7 vrouwelijke fractieleiders (van de 11 partijen). Maar er zouden zich meer vrouwen moeten melden voor het raadlidmaatschap.

In Limburg blijft het aantal vrouwelijke raadsleden ver achter het landelijke cijfer. Daar moeten we ons met zijn allen hard voor maken.



# WIL FOPPEN

Hoogleraar Strategisch Leiderschap

## DAMNED IF YOU DO DOOMED IF YOU DON'T

### De maakbaarheid van ongelijkheid tussen de seksen

‘Kan Doomsday nog afgewend worden?’ is de beginvraag van Wil Foppen. Nationale regeringen kunnen de klimaatverandering niet oplossen, terwijl de grootste slachtoffers vrouwen en kinderen zijn. Maar zijn rode draad is: alle verschillen tussen vrouwen en mannen zijn cultureel bepaald.

Gender is de constructie van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op basis van sekse stereotypen en een heteroseksuele tweedeling.

### EEN VROUW WORDT NIET ALS VROUW GEBOREN MAAR TOT VROUW GEMAAKT

Er is verschil tussen het natuurlijke geslacht (sexe) waarmee een mens geboren wordt en het sociale geslacht (gender) dat wordt aangeleerd en dat cultureel bepaald is. Alles zit in het hoofd; de maakbaarheid van ongelijkheid tussen de seksen!

### MANNEN VERLIEZEN 'HUN' VANZELFSPREKENDE MONOPOLIE OP MACHT

Vrouwen hebben karakterologisch meer filosofisch leiderschap: relatiegericht, georiënteerd op intrinsieke kwaliteit. Zulk leiderschap geeft anderen de ruimte om te groeien en beter te functioneren.

In de feitelijke werksituatie worden vrouwen echter op een hele aardige manier gegijzeld: ze worden systematisch onderbetaald en mogen de rotklussen opknappen door hen te complimenteren met multi-tasking capaciteiten.

Toch raken mannen de controle en het monopolie op macht langzamerhand kwijt; vrouwen zijn de laatste decennia bezig zijn met een duidelijke inhaalslag.



*Gender is die roze vloedgolf voor meisjes in de speelgoedwinkel. Gender zijn die vrouwelijke sectoren en beroepen op de arbeidsmarkt. Gender is vrouwen beoordelen op smaak en elegantie liever dan op kennis en kunde.*



Peter Lambrichts | Fotografie

*Gender is voor jongens en mannen de tegenhangers van dit alles. Een ruime keuze aan niet speciaal gekleurd speelgoed, aan jobs, aan mannelijke lichamen, aan al dan niet deelnemen aan de combinatie werk/zorg en beoordeeld worden op intelligentie en kennis.*



## HOW COME EVERY TIME I GET STABBED IN THE BACK MY FINGERPRINTS ARE ON THE KNIFE?

Het probleem is dat vrouwen elkaar onvoldoende steunen. Wat maakt dat vrouwen veroordelend naar elkaar kijken?

Bovendien staan ze van verschillende kanten onder druk.

Vrouwen moeten consequent letten op de stereotype verwachtingen waardoor ze harder moeten werken en dan nog vaak anders = lager worden ingeschaald. Ze kunnen het nooit goed doen (damned or doomed). Hetzelfde gedrag m/v wordt door mensen verschillend geïnterpreteerd; bij de vrouwelijke sekse wordt gesproken over 'bitch' gedrag bij de mannelijke kunne over 'assertief en scherp'. Specifiek deze competentie wordt bij vrouwen sociaal niet altijd even aantrekkelijk gevonden.

### Grotere kloof man/vrouw

Volgens **The Global Gender Gap Report 2017** van het World Economic Forum is Nederland gedaald op de ranglijst; ondersteuningsmaatregelen zoals het vaderschapsverlof kunnen de situatie van vrouwen chter verbeteren. Intussen hebben vrouwen genoeg in huis. Nederlandse vrouwen scoren op alle onderzochte onderwijsniveaus beter dan mannen. Talent wordt echter onvoldoende benut. Vrouwen blijven massal kiezen voor deeltijdbanen. En ze worden nog steeds tegengehouden door de angst om niet perfect te zijn. Vrouwen zouden eerder moeten doorpakken, prioriteiten stellen. Denk strategisch: waar ben je goed in, hoe blijf je dat, waar wil je jezelf in vernieuwen? Wil Foppen: 'Loop niet weg voor de druk, maar volg trainingen in bluffen, ga vrouwelijke competenties exporteren en mannelijke competenties exploreren.'

**BEKLIM DE BERG!**







**Houd voet bij stuk  
ook al doet het soms pijn in je hart.  
Focus en maak je je niet druk  
om wat anderen zeggen;  
doe waar je gelukkig van wordt!**



**Elke crisis is de  
voedingsbodem  
voor verandering**





# LINDA RUITERS

HR Topmanagement ABN - AMRO, toezichthouder Xonar Jeugdzorg



ALS HET GEEN  
PIJN DOET,  
GROEIT HET NIET

## Zoek je pijngrens

‘Als het geen pijn doet, groeit het niet,’ zegt Linda in haar advies aan de deelnemers. Maak keuzes, het is aan jou om te doen en te laten. Richt je leven in op je carrière en probeer andere oplossingen te bedenken dan parttime werk.

In haar bedrijf wordt 90% van de vrouwen beoordeeld als high performer, ze zijn geselecteerd als topvrouw. Maar slechts 9% van hen wordt gezien als een vrouw die de potentie heeft om door te groeien. Dat is deels beeldvorming maar ligt ook bij vrouwen zelf; velen zien zich niet als zodanig. We kunnen heel veel bereiken door anders naar elkaar te kijken; bijvoorbeeld door de ander de bal toespelen.

**Elkaar onderling gunnen;** mannen doen dit al vaker onderling.

In een krimpende samenleving cq bij een verdeling van de schaarse stoelen speelt dat nog meer. Mannen zorgen dat ze meer kansen hebben en ze worden daarbij geholpen door profielen die lijken op wat er al is; dat geeft vertrouwen.

Vrouwen zijn vaak te bescheiden. **MEER LEF MAG!**

‘Zie elkaars kwaliteiten, pak kansen en een voorbeeldrol, durf je pijngrens op te zoeken. Elke keuze is goed als je die maar bewust maakt.’





# VERRASSESENDE EN INSPIRERENDE SPEEDDATES



**MET DANK AAN**  
Karin Straus  
Pauline Smeets  
Ingrid Schäfer  
Trudie Severens  
Karin van der Ven

Wil Foppen  
Lies Wesseling  
Anita Ebersson  
Marlies Heeringa  
Linda Ruiters  
Karina Lemmens





# Tafelgesprek DE FACETTEN VAN VROUWELIJK LEIDERSCHAP EN HOE ZET JE JEZELF NEER



Karin van der Ven  
Directeur Jules Group



Lies Wesseling  
Professor Dr. Centre  
Gender and Diversity  
University



Anita Ebersson-Lamers  
Sectorhoofd Staf  
politie eenheid  
Limburg



Pauline Smeets Concerndirecteur  
Mondriaan en voorzitter FAM!, Raad  
van Toezicht Da Capocollege



Karin Straus  
Consultant  
Rieken & Oomen



**DRIJFVEER** is heel belangrijk, waar voel jij je **SENANG** bij.  
Dan sta je in je kracht.

**Pauline Smeets**, geeft haar eerste reactie op de eerdere presentaties: ‘Alles is cultuur en maatschappij. Het is maakbaar en we kunnen het dus veranderen.’ Dat biedt perspectief!

**Karin Straus** merkt op dat er een tendens is dat er steeds meer beroep wordt gedaan op leiderschapskwaliteiten in **FEMINIENE PROFIEL**. Kwaliteiten zoals empathie, samen binden, samenwerken en er kunnen zijn voor een ander zijn van belang. Resultaatgerichtheid is meer een masculiene kwaliteit.

*Waar bij feminien leiderschap de focus ligt op mens en gevoel, win-win situaties en de lange termijn, kenmerkt masculien leiderschap zich door resultaatgerichtheid, quick wins en een onuitputtelijke drang om te verbeteren.*

*Beide vormen hebben evenveel waarde, het gaat om de balans en de aansluiting op de behoeften van de onderneming.*

*De beste leider op de juiste plek!*  
Bron internet: HR zone

Volgens **Lies Wesseling** helpen juist **SPIJKERHARDE CRITERIA** om uitsluiting van vrouwen te bestrijden.

### **Vrouwen denken dat ze alles moeten kunnen**

**Karin van der Ven** heeft op dit moment één pad, haar carrière, en daar gaat ze voor, andere dingen staan dan inderdaad ‘even’ geparkeerd. Of die keuze pijn doet? De keuze begint nu pas pijn te doen. Hoe krijg je zakelijk en privé gecombineerd. Vrouwen moeten zo veel van zichzelf of van hun omgeving; die druk leggen wij vrouwen onszelf op. Om te leven moet je echter **KEUZES MAKEN**.

**Anita Ebersson-Lamers** brengt haar ervaring in uit twee verschillende mannenwerelden. Bij de automotive industry zag ze hoe hard mannen onderhandelden. Bij de politie leeft heel erg gelijke rechten, daardoor onderhandelen mannen en vrouwen niet of minder hard. Dat heeft te maken met het dienend ethos van de politie.

Ga het avontuur aan, stap er soms ook onbevungen in. Ze houdt het publiek voor: **STRETCH JEZELF EENS!**







Deze inspiratiesessie is een  
gezamenlijk initiatief van  
FAM!, Inspiratiehuis  
Maastricht en Sevagram  
Mede mogelijk gemaakt  
door de Provincie Limburg  
en de Gemeente Maastricht

Voor informatie  
FAM!  
0475 332491  
info@famnetwerk.nl  
www.famnetwerk.nl  
Redactie [www.s-en-taal.nl](http://www.s-en-taal.nl)  
Fotografie [www.peterlambrichs.nl](http://www.peterlambrichs.nl)



Gemeente Maastricht

provincie limburg

gesubsidieerd door de Provincie Limburg



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

