

# 'Vrouwen vallen niet af, maar haken af'

Vrouwen met kinderen en een zware fulltime baan? In Nederland zijn ze zeldzaam. Ook in de juristenwereld moet je ze met een lampje zoeken. Toch is de combinatie verre van onmogelijk, zoals deze drie juristen bewijzen. "Wat nou glazen plafond? Je moet gewoon keihard werken, kinderen of niet."

TEKST RESI LANKESTER  
BEELD MARIE CÉCILE THUIS



Joyce Leemrijse, partner bij AKD:

*'Het glazen plafond is een schijnplafond. Veel vrouwen creëren het zelf'*

**H**ET IS OPVALLEND DAT het aantal vrouwelijke studenten notarieel recht procentueel stijgt. Toen ik afstudeerde was de verhouding nog fiftyfifty, nu is ruim driekwart vrouw. Ondanks deze stijging zijn er momenteel maar 206 vrouwelijke notarissen op 1300 mannen. Studentes stellen zich bij voorbaat in op parttime werken en zetten zo in veel gevallen hun carrière op een laag pitje. Ik maak me daar wel eens zorgen om. Als driekwart van de vrouwen straks voortijdig afhaakt en het vak verlaat, kan onze branche het wel vergeten. Na mijn studie fiscaal en notarieel recht koos ik voor de notariële kant en zo rond mijn dertigste wist ik dat ik wilde doorgroeien tot partner. Bij mijn toenmalige werkgever was dat niet op korte termijn mogelijk en dus ging ik rondkijken. Als ik een bepaald doel voor ogen heb, kan ik redelijk assertief zijn. Ik zorg dat ik word gehoord en cijfer mezelf niet weg. Ik ga naar borrels, bel mensen. Overal zoek ik ingangen om personen te benaderen die ik interessant vind. Het resulteerde in een telefoontje van AKD."

#### Uitkomst

"Toen duidelijk werd dat ik partner kon worden bij AKD, ontdekte ik ook dat ik zwanger was. Het was niet gepland maar zeker niet ongewenst, dus ik heb het zo snel mogelijk verteld. Gelukkig vonden ze het geen probleem. Dat is wel bijzonder aan dit bedrijf: vrouwen hebben niet al bij voorbaat een achterstand maar worden gelijk behandeld. Tijdens de zwangerschap werkte ik gewoon door. De laatste weken vanuit huis, tot een dag voor de bevalling. Toen mijn zoon Robert ruim twee maanden oud was, ging hij naar de crèche en ik weer fulltime aan de slag. De crèche is voor mijn man en mij een uitkomst, zo kunnen we fulltime werken. Als ik één dag per week thuis zou blijven voor Robert, zou ik het toch niet kunnen laten om af en toe iets voor mijn werk te doen. Op die manier doe ik beide half. Dan werk ik liever vijf dagen en ben ik er daarna helemaal voor hem. 's Avonds en in het weekend ben ik er in principe altijd. Ook sporten doe ik thuis, op de crosstrainer. Voor mij is de crèche een vorm van professionele zorg die ik hem niet kan

bieden. Ik weet dat hij het er naar zijn zin heeft. Daardoor kan ik hem overdag met een gerust hart als het ware vergeten en me volledig op mijn werk concentreren. Helemaal ideaal lijkt me een systeem zoals in Engeland en Amerika, waar scholen tot in de avonduren sportlessen en cursussen aanbieden. Perfect, want ik vind het heen en weer rijden tussen allerlei sportclubs niet echt qualitytime met je kind. Helaas is in Nederland nog steeds de opvatting dat je er altijd moet zijn voor je kind en dat dát er dus ook bij hoort. Door dat te prediken, remmen vrouwen elkaar af; het weerhoudt ze te kiezen voor een fulltime baan en een carrière. En dat terwijl organisaties juist zo gebaat zijn bij meer vrouwen: vrouwen luisteren beter dan mannen, temperen het haantjesgedrag en brengen meer evenwicht in bestuurskamers of maatschap. Het gaat nooit slechter in een bedrijf als er meer vrouwen bij komen, integendeel zelfs."

#### Carrièrebitch

"Op mijn eerste kantoor werkte een advocaat die me erg heeft geïnspireerd door de manier waarop ze werk en gezin combineerde. Ze werkte elke avond tot zes uur, ging naar huis, zorgde voor de kinderen en tegen negen uur was ze zonodig weer op kantoor. Dat gaf me energie: als zij het kan, moet het mij ook lukken. Inmiddels vervul ik zelf een voorbeeldfunctie. Op kantoor laten veel vrouwelijke collega's merken dat ze het inspirerend vinden hoe ik werk en privé combineer. In mijn directe omgeving ken ik niemand die het zo doet als ik; mijn vriendinnen werken óf parttime met, of fulltime zonder kinderen. Collega's zijn vaak positief verrast wanneer ze horen dat ik een kind heb. Ze laten merken dat hun beeld van mij hierdoor verandert. Ik ben dan niet langer alleen de koele carrièrebitch, maar laat door mijn moederschap zien dat ik ook een zachte kant heb. Ik geloof niet dat het al of niet hebben van kinderen voor mannen ook zoveel uitmaakt."

## FDP: VOOR VROUWEN MET MAATSCHAPAMBITIE

'Gewoon hard werken, dan kom je er wel.' Zo simpel als het voor sommige vrouwen misschien is, is het niet voor iedereen. Om die reden is in september 2006 het Female Development Program (FDP) van start gegaan. Het programma is in het leven geroepen om advocaat-medewerkers met maatschapambitie klaar te stomen voor de volgende stap. Aan het programma doen vrouwen mee die zo'n 6 tot 10 jaar ervaring hebben binnen de advocatuur. Want, zo vindt Ank van Eekelen, adjunct-directeur OSR Juridische Opleidingen en medeontwikkelaar van het FDP: er is wel degelijk sprake van een glazen plafond. Misschien niet zo ondoordringbaar als vaak in de media wordt geschetst, maar toch: "Feit is dat vrouwen moeilijker de top bereiken." De cijfers bewijzen het: hoewel bij de instroom in de advocatuur meer dan de helft vrouw is, is slechts 15 procent partner. "Waarom dat zo is, heeft met meerdere factoren te maken", denkt Ank. "Zo speelt de bedrijfscultuur binnen kantoren

een grote rol. Nog steeds is het merendeel aan de top man en zij kiezen eerder voor een andere man dan voor een vrouw. De Nederlandse mentaliteit draagt ook niet bij aan een omslag: vrouwen die hun kind vier of vijf dagen naar de crèche brengen, worden over het algemeen niet bepaald bestempeld als 'goede moeders'. En dat terwijl bijvoorbeeld in Denemarken een goede moeder iemand is die in staat is om de juiste opleiding of opvang voor haar kind te regelen. In Amerika en Frankrijk is kinderopvang van 's ochtends tot 's avonds de gewoonste zaak van de wereld, terwijl het hier nog uiterst zeldzaam is."

Het is daarom te kort door de bocht om te zeggen dat vrouwen helemaal zelf verantwoordelijk zijn voor een glazen plafond, vindt Ank. "Maar natuurlijk speelt de aard van vrouwen wel degelijk mee. En om die reden is het FDP opgezet: tijdens verschillende themabijeenkomsten leren vrouwen zichzelf zichtbaarder te maken, openlijker

hun ambitiewensen aan te geven en duidelijker hun grenzen te stellen. "Door vrouwen te helpen die mentaliteitsverandering te maken, hopen we dat er binnen afzienbare tijd in elk geval 20 procent van de vrouwelijke advocaten aan de top staat. Uit onderzoek is gebleken dat dat het magisch omslagpunt is: als het goed is zijn vrouwen dan zo zichtbaar dat mannen net zo makkelijk een vrouw kiezen als partner of opvolger."

*Het eerste Female Development Program wordt in juni 2007 afgerond. Het tweede is al van start gegaan en eindigt in december 2007. Aan het programma doen per keer maximaal zestien vrouwen mee, die elk worden begeleid door een persoonlijke mentor, de vorm van vrouwelijke een partner van een groot kantoor. Meer informatie via: [vaneekelen@osr.nl](mailto:vaneekelen@osr.nl) of [kattenpoel@osr.nl](mailto:kattenpoel@osr.nl), Carolien Kattenpoel Oude Heerink, 0302315314.*



**Naam:** Joyce Leemrijse (36)

**Functie:** notaris ondernemingsrecht en partner bij AKD Prinsen Van Wijmen in Amsterdam

**Werkt:** vijftig tot zestig uur per week

**Gezinsituatie:** getrouwd (partner werkt fulltime als tax director), één kind van een jaar



*‘Een glazen plafond ontstaat door de keuzes van mannen en vrouwen. Vrouwen doen vaak een stapje terug als er kinderen komen en mannen vinden dat normaal’*

**“**IK HEB NOOIT VAN TEVOREN bedacht dat ik vier kinderen wilde in combinatie met een veel-eisende, fulltime baan. Aanvankelijk zou ik bij Freshfields de afdeling arbeidsrecht opzetten in vier dagen per week. Mijn oudste was toen net geboren. Al snel bleek dat ik ook op mijn vrije dag bepaalde zaken moest regelen en dat gaat niet zo vlot met een baby op je arm. Ik heb toen besloten om vijf dagen te gaan werken en voor mijn kind opvang te regelen. Deze baan kan ik simpelweg niet goed uitvoeren in vier dagen, zeker niet als ik op een dag partner ben.

Toen ik hoorde dat ik zwanger was van een tweeling, heb ik wel een nachtje wakker gelegen. Het zal nog meer geregeld vergen dan nu. Maar minder werken overwegen mijn man en ik nu niet; we zien wel hoe het gaat lopen.”

**Ontploffing**

“Om de combinatie werk en kinderen te kunnen volhouden, moet je het jezelf zo makkelijk mogelijk maken. Ik woon vijf minuten van mijn werk en ook de kleuterschool, de crèche en de naschoolse opvang. Mijn man werkt ook vlakbij. Zo zijn we nooit tijd kwijt met reizen en heel flexibel als er eens iets onverwachts aan de hand is op mijn werk of met de kinderen. Gelukkig zijn mijn werktijden flexibel en heb ik vanuit huis toegang tot het computernetwerk van Freshfields. Thuis hebben we een hulp, iemand die strijkt, de boodschappen worden aan huis gebracht en voor de kinderen zijn er de naschoolse opvang, de oppas en de crèche. Planning, daar draait het om. Elke doordeweekse ochtend ben ik er voor de kinderen. Drie avonden per week haal ik mijn kinderen op of ben ik op tijd thuis om de oppas af te lossen. Die avonden plan ik niks tussen zes en acht, dat is de tijd voor mijn gezin. Ook *conference calls* zullen daarna moeten: die twee uur ben ik in principe niet beschikbaar. Na achten, als de kinderen in bed liggen, kruip ik weer achter de computer als dat nodig is. Ik heb mezelf één regel gesteld met betrekking tot de kinderen: ik wil ze elke avond zelf naar bed kunnen brengen. Ook de weekends zijn voor hen. Tot nu toe lukt dat aardig. Een au pair wil ik dan ook niet.

Ik weet zeker dat de verleiding dan groot is om toch wat vaker over te werken en de zorg voor de kinderen aan haar over te laten.

Gelukkig vind ik plannen niet vervelend of stressvol, zoals sommige mensen. Daarbij kan ik goed multi-taken: tijdens het koken handel ik vaak nog wat mail af via mijn blackberry. Wat ook in mijn voordeel werkt: thuis ben ik lang niet zo perfectionistisch als op mijn werk. Soms ziet mijn huis eruit alsof er net een ontploffing heeft plaatsgevonden. Maar ik kan dan toch heerlijk met een glas wijn op de bank ontspannen.”

**Commentaar**

“Het is jammer dat veel vrouwen denken dat carrière maken per definitie ten koste gaat van de kinderen of andersom. Ik ondervind nu zelf dat het mogelijk is om fulltime te werken en er een gezinsleven op na te houden.

Ik vraag me af of het zin heeft als bedrijven vrouwen met allerlei stimuleringsprogramma's proberen te paaien om maar fulltime aan de slag te blijven. Als de intrinsieke motivatie er niet is, houdt het op. Maar het is jammer dat vrouwen niet beseffen dat ze van grote waarde zijn voor het bedrijfsleven.

Ik wil mezelf niet als voorbeeld neerzetten. Ik leef zoals ik wil leven, zonder dat anderen te willen opdringen. Af en toe wordt er commentaar gegeven op mijn leefwijze. Als een van mijn kinderen lastig is bijvoorbeeld, wordt de oorzaak al snel gezocht in feit dat ik fulltime werk. Ook wordt wel eens gevraagd waarom ik kinderen heb terwijl ik altijd maar aan het werk ben. Ik antwoord dan dat ik ten eerste niet altijd aan het werk ben. Daarnaast vraag ik me af of een kind per definitie beter af als een moeder vier of drie dagen werkt in plaats van vijf? Waar ligt die acceptabele grens?

Ik ben tevreden over mijn leven zoals het nu loopt. Zolang ik het gevoel heb dat ik niemand tekort doe wil ik allebei: én die baan én dat gezinsleven. *I want it all* en ik heb het ook allemaal. Wat de toekomst brengt, weet niemand; het leven loopt altijd anders dan je denkt. Zolang je je dat realiseert en geniet van het hier en nu, kun je nooit echt teleurgesteld raken. Dat maakt het leven een stuk aangenamer.”

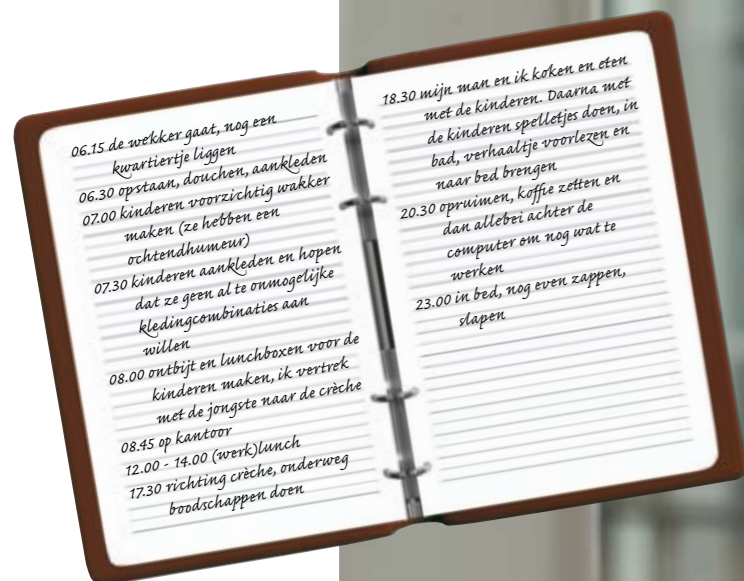


**Naam:** Brechje Nollen (37)  
**Functie:** advocaat en hoofd van de sectie arbeidsrecht bij Freshfields in Amsterdam  
**Werk:** ruim vijftig uur per week  
**Gezinsituatie:** getrouwd, (man werkt fulltime bij advocatenkantoor Lexence) twee kinderen van drie en zes  
*Op 4 mei jl. beviel Brechje van een tweeling.*

**INTENTIEVERKLARING**

De commissie Diversiteit binnen De Nederlandse Orde van Advocaten heeft in 2006 een intentieverklaring Diversiteit binnen de Advocatuur opgesteld. Inmiddels hebben 26 kantoren deze verklaring getekend, waarmee ze toezeggen diversiteit te zullen nastreven. De tekst is na te lezen op [www.advocatenorde.nl](http://www.advocatenorde.nl)

**Naam:** Eveline Brummelkamp (39)  
**Functie:** Fiscalist senior manager en leidinggevende van compliance groep (zestien mensen) bij Deloitte in Amsterdam  
**Werkt:** ruim vijftig uur per week  
**Gezinssituatie:** getrouwd (partner werkt vijf dagen in eigen bedrijf), drie kinderen van vijf, vier en twee



## VROUWEN IN DE ADVOCATUUR

In 1981 was 10 procent van alle advocaten in Nederland vrouw, in 2001 39 procent. Sindsdien is het aantal procentueel niet gestegen. Van de 14.562 advocaten zijn er 5769 vrouw; 39 procent. Bij de instroom is dat percentage hoger: 58 procent begint aan de beroepsopleiding. Bij de tien grootste kantoren is 12 procent van de partners vrouw. Landelijk is van alle partners 15 procent vrouw.

Bron: 'Maak het verschil', vijf managing partners van grote advocatenkantoren vertellen over hun diversiteitsbeleid, een publicatie van de Commissie Diversiteit binnen de Nederlandse Orde van Advocaten, 2007.

**Eveline Brummelkamp**, fiscalist bij Deloitte:

*'Veel vrouwen willen gewoon niet meer zo hard werken als er kinderen zijn. Dat is prima, maar zeg dan niet dat je niet hogerop komt door een zogenaamd glazen plafond'*

**"S**TUDEREN EN DAARNA WERKEN, dat was de logische volgorde die ik van huis uit heb meegekregen. Toen ik begin dertig was, werkte ik zo'n twaalf uur per dag, inclusief weekenden en feestdagen. Ik was goed in mijn vak en vond het fijn om zo hard te werken. Maar dat ik kinderen wilde, stond buiten kijf. Toch was het even schrikken toen ik daadwerkelijk zwanger werd. Ik had mezelf altijd als carrièredame gezien, niet als moeder. Ook mijn man is niet bepaald een huisvader, hij werkt full-time in zijn eigen bedrijf. Desondanks is het nooit ter sprake gekomen dat een van ons minder zou gaan werken. Het motto was: we zien wel. Tot vier weken voor de bevalling werkte ik in mijn oude tempo door en toen ik een week thuis was, werd Isabella geboren, veel te vroeg dus. Mijn maanden thuis, met zwangerschapsverlof, waren redelijk confronterend: van leidinggevende op hoog niveau was ik opeens moeder die spuugdoeken stond te wassen. Ik vond het dan ook helemaal niet erg om weer aan de slag te gaan voor de volle vijf dagen. Isabella ging drie dagen naar de crèche, de andere dagen paste mijn schoonmoeder op. Juist op die leeftijd kan dat prima: een kind heeft echt niet door of het nou in een wipstoeltje thuis of in de crèche zit. En zolang ik zag dat ze zich er goed bij voelde, was het prima. Na Isabella kwam al snel de tweede en na twee jaar de derde. In totaal ben ik er een jaar uitgeweest. Achteraf vraag ik me af of dat mijn carrière misschien iets heeft vertraagd; ik had in principe al partner kunnen zijn. Maar als dat zo is, vind ik het niet gek: als ik een jaar een sabbatical had genomen, zou het ook niet logisch zijn als ik in hetzelfde tempo carrière zou hebben gemaakt als een collega die dat jaar keihard had gewerkt."

### Voorbeeld

"Vergeleken met de andere moeders op het schoolplein ben ik een uitzondering: de meesten werken niet of parttime. Ook hier op kantoor is het percentage vrouwen dat na de bevalling vertrekt of gaat parttime, veel groter dan het percentage mannen. Aan de ene kant denk ik: doe vooral wat je leuk vindt, dat doe ik ook. Maar aan de ander kant: ga dan niet zeuren dat je werkgever je tegenwerkt om de top te bereiken. Om daar te komen moet je hard werken en laten zien dat je er bent. Dan red je het niet als je telkens vrij moet nemen omdat een kind ziek is of omdat je de oppas moet aflossen. Ik ben zelf best trots op hoe ik het heb gedaan,

ik zie mezelf wel als een voorbeeld voor jongere collega's. Ik laat zien dat het kan: carrière maken en kinderen krijgen. Maar door de haal- en brengtijden van mijn kinderen kan ik niet meer de lange kantoordagen draaien die ik gewend was. Vóór half negen 's ochtends ben ik er vrijwel nooit en later dan half zes kan ik echt niet weg; de crèche sluit om zes uur. Van mijn mensen verwacht ik dat ze 's ochtends om half negen al lang en breed achter hun bureau zitten, dus eigenlijk vind ik het niet kunnen dat ik er zelf dan nog niet ben. Waanzin natuurlijk, want als de kinderen slapen, gaat de laptop weer open en maak ik mijn uren toch wel. Door mijn werktijden haal of breng ik de oudsten vrijwel nooit naar school, dat doen mijn man of mijn schoonmoeder. Mijn kinderen hebben dat heel goed door: ze vragen regelmatig waarom ik niet eerder weg mag van mijn baas. Toen ze nog heel klein waren was het makkelijker, dan kon ik situaties nog naar mijn hand zetten. Dan vertelde ik dat ze op zaterdag jarig waren in plaats van op een woensdag, zodat ik door de week geen tijd kwijt was met het organiseren van een peuterpartijtje."

### Vermannelijkt

"Helaas is de financiële wereld nog steeds een mannenwereld. Van de pakweg 250 partners bij Deloitte zijn er tien vrouw. Mensen kiezen eerder collega's waarin ze zichzelf zien en zo blijft die situatie in stand. Ik ben zelf ook vermannelijkt, met een mentaliteit van: klets niet, kom op, ga door. Ik heb niet veel met het type vrouw dat haar vensterbank vol bloembolletjes zet om de kamer sfeer te geven. Ik denk dat het nog wel een jaar of tien zal duren voor er daadwerkelijk meer vrouwen aan de top staan. Een partner legde me laatst uit waarom dat zo traag gaat: vrouwen laten zichzelf veel te weinig zien. Ze hebben de neiging om alles wat ze presteren normaal te vinden, onder het mom: ik doe toch gewoon mijn werk? Mannen sturen voor elke prestatie die ze hebben geleverd 34 mailtjes rond, met cc'tjes aan iedereen die verder nog van belang is. En het werkt: ze vallen op. Toen ik me dat realiseerde ben ik ook mailtjes gaan typen: ik heb die binnengehaald, ik ben voor dat en dat project gevraagd. Maar ik heb nooit op *send* gedrukt. Zo vermannelijkt ben ik blijkbaar toch niet." ■

Hoe combineren bedrijfsjuristen werk en privé? Laat het ons weten. Reacties: [redactie@purelegal.com](mailto:redactie@purelegal.com)