

## Bedrijf moet meer doen om vrouwen te behouden

Te vaak haken carrièrevrouwen nog af in het bedrijfsleven. Zo legt de combinatie moederschap en werk vaak een zware druk op vrouwen. Ook het effect van de menopauze wordt onderschat, waardoor vrouwen onnodig vroeg vertrekken bij een bedrijf. Dat moet veranderen, zeggen twee bestuurders: bedrijven hebben vrouwen hard nodig, ook in de top. 'Bedrijven waar vrouwen kunnen gedijen winnen de oorlog om talent.'

→ PAGINA 6



# ‘Bedrijven waar vrouwen kunnen gedijen, winnen de strijd om talent’

➔ **Carrière vrouwen haken nog te vaak af in Nederland**

➔ **Werkgevers moeten meer doen om hen vast te houden**

➔ **Er moet een einde komen aan deeltijdcultuur**

**Rik Winkel**  
Amsterdam

Gek werd ze van de goede raad van haar seksegenoten. ‘Waarom werk je zo hard? Je kind heeft je nodig!’ Rechtstreeks uit Chicago belandde Melissa Raczak een kleine twintig jaar geleden in Nederland. De accountant in de technologiepraktijk van Arthur Andersen — waarvan de Nederlandse tak na het Enron-debacle in handen kwam van Deloitte — raakte verliefd op een Nederlander, met wie ze trouwde en twee kinderen kreeg. Tegelijkertijd werkte ze zich een slag in de rondte. Het partnerschap lonkte.

Maar ze ging bijna ten onder aan de druk. Zogenaamd vier dagen werken, maar in werkelijkheid toch meer dan veertig uur, uit vrees haar werk anders niet goed te doen. Ondertussen het knagende schuldgevoel dat ze als moeder te kort schoot, versterkt door de zogenaamd bezorgde commentaren over het welzijn van haar kinderen.

Acht jaar en een burn-out later is Raczak nu alweer vijf jaar partner bij Deloitte. Ze wil graag praten over de maatschappelijke druk waar carrière vrouwen in Nederland aan blootstaan als ze die met het moederschap proberen te combineren. ‘Er is weinig steun uit de omgeving. Ook niet van de overheid. Door de hoge kosten van kinderopvang is het

financieel aantrekkelijk om korter te gaan werken of helemaal te stoppen.’

Dat moet volgens haar veranderen. Niet alleen omdat het in de praktijk betekent dat vrouwen geen gelijke rechten hebben, maar ook omdat ondernemingen vrouwen hard nodig hebben, ook in de top. ‘Bedrijven die een cultuur creëren waarin vrouwen kunnen gedijen, winnen de strijd om talent’, aldus Raczak, die zich nu opwerpt als rolmodel en leiding geeft aan het vrouwen netwerk bij Deloitte Nederland.

Adaïre Fox-Martin, bestuurslid bij softwaregigant SAP en verantwoordelijk voor het wereldwijde klanten netwerk, onderschrijft dat. ‘Om te overleven moeten we innoveren. Daarbij is diversiteit, in allerlei opzichten, onontbeerlijk. Om economische groei vast te houden, moeten we de talentenvijver helemaal ontsluiten.’

SAP en Deloitte hebben in dit opzicht ambitieuze doelstellingen en ook in Nederland concrete programma’s om flexibel werken te stimuleren. Maar de jongste emancipatiemonitor van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) bevestigt dat Nederlandse vrouwen op de arbeidsmarkt nog een lange weg hebben te gaan. De geboorte van een kind is voor ruim vier op de tien werkende vrouwen nog steeds reden om minder uren te gaan werken of de baan op te zeggen. Voor mannen blijft gezinsuitbreiding, als het op het aantal gewerkte uren aankomt, een marginale gebeurtenis.

## DEELTIJD

Het afhaken van moeders sluit bovendien aan bij een patroon waarin vrouwen toch al veel korter werken. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen kruipt letterlijk omhoog. Ze werkten in 2017 gemiddeld een uur en 24 minuten langer

**Melissa Raczak:**  
**‘In de huidige economie hebben we de vrouwen hard nodig’**

## Menopauze hakt erin

Deloitte-partner Melissa Raczak vindt het belangrijk dat er meer aandacht komt voor het fysieke en geestelijke welzijn van oudere werknemers. De menopauze kan er flink in hakken en ook dat leidt ertoe dat vrouwen voortijdig en onnodig afscheid nemen van hun werk, juist op het moment dat ze professioneel op of dicht bij

hun toppunt zijn. Eind vorig jaar lanceerde het netwerk HealthyWoman de eerste arbodienst die zich specifiek richt op deze problemen. SAP-bestuurder Adaïre Fox-Martin heeft in Azië een hoop denkwerk gestoken in een laagdrempelig wervingsproces voor vrouwen die lange tijd niet of zelfs nooit hebben gewerkt. ‘In de expatcommunity liepen

een hoop vrouwen rond die met minimale technologische middelen gezinnen en gemeenschappen draaiende hielden’, legt ze uit. ‘Die hebben vaardigheden die voor ons waardevol zijn. In Japan en Zuid-Korea hebben we er in het eerste jaar 25 een aanbod gedaan. We bespreken nu in het bestuur of we dat wereldwijd kunnen uitrollen.’



**Nederlandse mannen werken relatief veel in deeltijd, maar nog veel minder dan vrouwen.** FOTO: ISTOCK

dan in 2007. Sinds 2015 gaat het iets sneller, maar met 28 uur per week houdt het nog steeds niet over. In dit tempo kan het nog decennia duren voordat ze hun twijfelachtige eretitel ‘kampioen deeltijdwerken’ kwijtraken. Driekwart van de werkende vrouwen in Nederland werkt in deeltijd. Het EU-gemiddelde ligt op 31%. Alleen België, Duitsland en Oostenrijk komen boven de 40% uit.

Ook Nederlandse mannen werken meer dan twee keer zo vaak in deeltijd als andere Europese mannen. Maar met ruim 20% komen ze niet in de buurt van de vrouwen. De ongelijke verdeling werkt door in hun beloning en carrierekansen.

Als Amerikaanse heeft die culturele eigenaardigheid Raczak altijd bevreemd. ‘Ik begrijp dat Nederlandse vrouwen vijftig jaar geleden nog werden ontslagen bij huwelijk of zwangerschap, dus er is vooruitgang. Maar in de huidige economie hebben we de vrouwen hard nodig.’

Werkgevers moeten er volgens Raczak veel harder aan trekken om te voorkomen dat vrouwen stoppen met werken. Er moet vooral een einde komen aan de deeltijdcultuur. Resoluut: ‘Met twintig

uur per week kom je nooit aan de top.’

Daarvoor is vooral een cultuuromslag nodig, gelooft ze. Meer nog dan geld, promotie en flexibele werktijden. ‘Ik kom net terug van een veertiendaagse zakenreis naar de VS en Zuid-Amerika. Dan krijg ik van jong en oud de vraag of ik mijn kinderen niet mis en of ik echt zo lang wegblijf. Ik stel nu altijd de tegenvraag of ze dat ook aan mijn man Edwin zouden vragen. Een paar jaar geleden zou ik me alleen schuldig hebben gevoeld.’

## SUPERWOMAN

Werkgevers moeten de specifieke problemen waar vrouwen tegen aan lopen serieus nemen. ‘We leren mensen wel te managen, maar niet hoe zichzelf te managen en gezond te houden. En vrouwen moeten accepteren dat ze geen supermom, Superwoman en supercollega hoeven te zijn.’ Volgens Raczak is het feit dat vrouwen bij veel bedrijven met niemand over hun twijfels kunnen praten, de voornaamste reden dat ze afhaken. ‘Ik stond zelf op het punt mijn carrière op te geven. Ik ben achteraf zo blij dat ik dat niet heb gedaan.’ Na haar burn-out liet Deloitte haar met twee andere vrouwen een trainingsprogramma ontwikkelen dat vrouwen helpt een goede balans tussen werk en privé te vinden.

Fox-Martin stelde als regionaal directeur in Azië, de Stille Oceaan en Japan alles in het werk om in contact te blijven met werknemers tijdens hun zwangerschapsverlof. Om hun terugkeer te bevorderen, kregen ze tijdens hun zwangerschap ook gewoon promotie. En om de scheiding van de baby minder abrupt te maken liet ze werknemers via flexibele roosters weer langzaam wennen. Eerst een dag per week, dan twee, en zo verder. ‘In Singapore was de gemiddelde leeftijd van ons personeel 32. Er waren onophoudelijke trouwerijen en baby’s. Als werkgever moet je talent aan je binden. Daarom gaven we de mannen ook een maand betaald vrij, terwijl het wettelijk verlof maar twee dagen was.’



**Melissa Raczak, Deloitte**



**Adaïre Fox-Martin, SAP**