



## CORPORATIEDIRECTEUR JANNEKE KLIJN HAD NOOIT LAST VAN HET 'GLAZEN PLAFOND'



***“Hoe je de zaken thuis regelt, is bepalend voor je carrière”***



De FNV pleit voor meer vrouwen op topposities. In de sector woondiensten is slechts een handjevol vrouwen directeur. Waarom lukt het deze vrouwen om carrière te maken? Plein sprak daarover met Janneke Klijn, directeur-bestuurder van Wold&Waard in Leek. “Focus op je talenten”, is haar devies voor vrouwen met ambities.

## STELLING 1.

Het gaat vrouwen om de inhoud en niet om de positie en de macht.

*“Dat is deels waar, maar ik vind het ook leuk om eindverantwoordelijk te zijn.”*

Aan het woord is Janneke Klijn (46), sinds mei 2006 directeur-bestuurder bij Wold&Waard in het Groningse Leek. In vogelvlucht schets zij haar carrière die achttien jaar geleden begon bij woningcorporatie Acantus in Noord- en Oost-Groningen, waar ze na haar studie rechten begon als directiesecretaris. “Na een jaar werken draaide ik al op routine”, vertelt ze. “Daar vond ik mezelf op mijn 26ste een beetje jong voor. Gelukkig kreeg ik de ruimte om meer beleidsmatig en juridisch werk te doen.” Nadat ze in 1990 haar eerste kind had gekregen, wilde ze op parttime basis blijven werken. In die tijd werd net het ouderschapsverlof ingevoerd, waardoor ze de mogelijkheid had om voor twintig uur per week terug te komen. Toen na een jaar het verlof voorbij was, vond de werkgever het geen probleem dat ze parttime bleef werken. “Het was voor mij de ideale combinatie. Thuis was er het moederschap en buitenshuis had ik inhoudelijk interessant werk.”

**NIEUWE KANSEN** Ook na de komst van haar tweede kind bleef ze werk en zorg op deze manier combineren. Maar na een paar jaar begon het te kriebelen. Klijn had behoefte aan verandering. Bij



Acantus deden zich nieuwe kansen voor omdat de organisatie door fusies en reorganisaties volop in beweging was. Er kwam een vacature vrij voor een manager frontoffice in Winschoten en iemand had haar naam genoemd. Er volgde een gesprek met de nieuwe directeur met wie het direct klikte. Ze had veel zin in deze nieuwe baan, maar wilde niet meer dan drie dagen werken. Geen probleem. “Die afdeling was als een eigen zaak; als ik het in drie dagen kon doen, was dat prima.”

**FULLTIME WERKEN** De praktijk bleek echter weerbarstig. Terwijl ze voor drie dagen op de loonlijst stond, werkte ze vijf dagen. Ze besprak de situatie thuis. Met als uitkomst dat zij fulltime ging werken en haar echtgenoot, die ook bij een corporatie werkte, zijn werktijden afstemde op de schooltijden van de kinderen. “Hoe je je thuissituatie regelt, is heel bepalend of je wel of niet carrière maakt”, zegt Klijn. “Want als het thuis niet lekker zou lopen, was het bij mij misschien heel anders gegaan.” Toen de mogelijkheid zich aandeed om fulltime te gaan werken, twijfelde ze geen moment. “Voor veel



vrouwen is het vanzelfsprekend dat ze de zorgrol op zich nemen. Tegenwoordig zijn jonge vrouwen al een stuk zelfbewuster. Ze durven meer eisen te stellen aan hun werkgever maar thuis schikken ze zich nog betrekkelijk makkelijk. Durf thuis het gesprek ook aan te gaan!”

**GLAZEN PLAFOND** In de jaren daarna ontwikkelde de carrière van Janneke Klijn zich gestaag. Iedere drie jaar had ze een andere functie. “Als ik het gevoel heb dat ik iets beheers, word ik onrustig en moet er wat gebeuren.” Ze werd manager van de afdeling vastgoedontwikkeling en toen er een directiestoel

vrijkwam werd ze gevraagd om te solliciteren. Deze functie gaf haar een redelijk unieke positie, want binnen de sector woondiensten is slechts 7 procent van de directeurs vrouw. Van het ‘glazen plafond’ waarover vaak wordt gesproken, heeft Klijn nooit last gehad. “Sterker nog: ik ben juist gestimuleerd door mannen. Ik had het geluk dat ik het thuis met mijn echtgenoot goed kon regelen en dat ik een directeur had die vertrouwen in me had. Dan kan de boel kantelen. Maar ik heb ook heel hard gewerkt. Ik ben een type dat er vol voor gaat. Ik wilde uitblinken. Dat zit in mij. Ik hoef niet beter dan mannen te zijn, ik wil gewoon de beste zijn.”



*‘Van het glazen plafond heb ik nooit wat gemerkt. Sterker nog: ik ben juist gestimuleerd door mannen.’*

*‘Ik hoef niet beter dan mannen te zijn, ik wil gewoon de beste zijn.’*

## STELLING 2.

**Vrouwen zijn te bescheiden.**

*“Klopt, dat is herkenbaar. Je hoeft jezelf niet onnodig klein te maken. Vrouwen moeten leren om te kijken naar wat ze kunnen, in plaats van wat ze niet kunnen. Dat heb ik zelf ook moeten leren.”*

Een jaar voordat ze de overstap maakte naar de directie van de Leekse corporatie Wold&Waard volgde ze een managementontwikkelingstraject en had ze een jaar lang een coach. Dat was Aleid Rensen, de voormalige directeur van het Noorder Dierenpark Emmen. Ze heeft veel gehad aan die coaching. “Ik ben er zelfbewuster door geworden.” Klijn moest onder andere een profiel van zichzelf maken en schreef hierin vooral de punten op waar ze nog aan moest werken. “Aleid maakte me duidelijk dat het weinig zin heeft om je blind te staren op dingen die er nog niet zijn of die nog niet goed gaan. ‘Begin maar ‘ns te benoemen waar je goed in bent’, zei ze. Dat was zo’n eyeopener voor me. Dat is ook wat ik vrouwen wil meegeven: focus op je talenten. Kijk vooral naar wat je wèl kunt. Barrières zitten voornamelijk in jezelf.”



## STELLING 3.

### Het is eenzaam aan de top.

*“Daar ben ik voordat ik aan mijn nieuwe baan begon vaak voor gewaarschuwd, maar ik er merk er niets van. Dat komt waarschijnlijk omdat ik er geen moeite mee heb om hulp aan anderen te vragen.”*



Klijn heeft door het jarenlang werken op topniveau wel een paar offers in haar privéleven moeten brengen. “Ik zat graag in besturen, bijvoorbeeld van sportverenigingen, maar daar moest ik mee stoppen. Ook van het sporten zelf, ik deed aan volleybal, kwam niet veel meer. En mijn sociale leven heeft de afgelopen vijftien jaar op een laag pitje gestaan, voor vrienden en kennissen was weinig tijd. Ik stak al mijn tijd in mijn werk en in mijn gezin. Het werk en alle contacten die ik daar had, gaven me zoveel dat ik het ook niet zo miste. En het gaf me ook rust, echte vrienden begrepen dat en die zijn ook gebleven. Ik vond trouwens ook niet dat ik het kon maken om, naast mijn drukke baan, nog tijd aan mezelf te besteden.” Nu haar kinderen wat ouder zijn, 17 en 15 jaar, pakt ze haar sociale leven weer meer op. “Toch blijft het altijd zoeken naar een evenwicht tussen werk en privé. Ik heb een grens voor mezelf: twee keer per week een avond weg voor het werk is normaal, maar drie keer voelt niet goed.” Volgens haar is een vierdaagse werkweek goed mogelijk in een hoge functie, maar ontkom je er niet aan om 's avonds te werken. “Die avondverplichtingen horen er bij. En dat zal voor veel vrouwen met een gezin een beletsel zijn. Want als je dan geen steun hebt van het thuisfront, wordt het moeilijk.”

**VROUWEN OP TOPPOSITIES** Om meer vrouwen op een hogere positie te krijgen, hield FNV-voorzitter Agnes Jongerius enkele maanden geleden een pleidooi voor een quotum van 40 procent vrouwen aan de top. Janneke Klijn voelt weinig voor zo'n quotum. “Daarbij heb ik het gevoel dat je al met 1-0 achterstand begint. Want als vrouwen op die manier op een hoge positie terechtkomen, hebben ze nog meer twijfels over hun eigen kunnen. Als je op achterstand begint, moet je jezelf nóg harder bewijzen.” Toch is het goed om de discussie aan te zwengelen zodat er meer aandacht voor komt, zegt ze. Ze staat ook positief ten opzichte van het project ‘Door het glazen plafond’ (zie kader, red) dat FNV Formaat in opdracht van FNV Woondiensten begint. “Dat kan heel stimulerend voor vrouwen zijn, zo'n leergang kan het laatste zetje in de goede richting betekenen.” ☒

## Door het glazen plafond

*FNV Formaat start in november een traject ‘Door het glazen plafond’ dat vrouwen met ambities ondersteunt op weg naar een leidinggevende positie bij een woningcorporatie. Ter voorbereiding daarop sprak Miriam Janssen van FNV Formaat met vrouwen op topposities in de sector. “Het zijn verhalen van pioniers, omdat ze vaak als eerste vrouw op zo'n post zaten”, vertelt ze. De geïnterviewde managers gaven tips voor vrouwen die in hun voetsporen willen treden: weet wat je wil en ken je zelf, je kwaliteiten en je tekortkomingen. “Wij hebben deze tips ter harte genomen”, aldus Janssen. Het leertraject begint met een verkenning van wat leidinggeven inhoudt. De deelnemers onderzoeken welke competenties ze al hebben en welke ze moeten ontwikkelen. Daarna volgt een intensief ondersteuningstraject met training, supervisie en coaching. Spreekt dit je aan? Ga de uitdaging aan! Inschrijven kan tot half september. Circa vijftien vrouwen worden geselecteerd en in november volgt de eerste training.*

**Meer informatie:** Miriam Janssen van FNV Formaat (tel 06 525 99 040 of [miriam.janssen@fnvformaat.nl](mailto:miriam.janssen@fnvformaat.nl))