VVAO Magazine VV

Magazine voor vrouwen met een hogere opleiding

nummer 2 December 2005

GEM 2004:
34% van de startende ondernemers is vrouw

Ingrid Verheul:
Vrouwen willen meer grip op de zaak houden

Carmen Breeveld:
Je wordt geen onder-nemer, je bént het

Ondernemerschap

V·V·A·O·
vereniging van vrouwen met hogere opleiding

VVAO Magazine #2

INHOUD

3 Voorwoord — Jolien Bogaards

3 COLUMN — Jans Gremmée-Schaafsma
Vooruitgang

4 Zijn vrouwen ondernemend genoeg? — Adri Noordhof
Een aantal feiten op een rij gezet

6 Eigen baas (m/v): sekseverschillen in ondernemerschap
Interview met Ingrid Verheul, onderzoeker bij de Erasmus Universiteit Rotterdam — Adri Noordhof

9 Vrouwen aan het roer — Anne Marie Brand
Interview met Carmen Breeveld, directeur van Team Care en Zwarte Zakenvrouw van het Jaar 2003

12 Mr. Dian van Leeuwen-Schut, een ondernemende vrouw — Jolien Bogaards
In gesprek met een oud-VVAO-lid dat haar sporen heeft verdiend

14 RUBRIEK Vrouw en Kunst — Karin Oppelland
OUT - SIDE - IN the picture
Een impressie van een biënnale in Turkije

16 VVAO'sters in bedrijf
Een compilatie van ondernemende VVAO'sters

19 Servicepagina — Stella Maaswinkel-Thoeng
Netwerken van vrouwelijke ondernemers, webwijzer en leeswijzer

www.vvao.nl

COLOFON

VVAO Magazine is een halfjaarlijkse uitgave van de VVAO, de Vereniging van Vrouwen met Hogere Opleiding. Alle leden van de VVAO krijgen het magazine gratis toegezonden.

De VVAO is aangesloten bij de IFUW (International Federation of University Women).

Redactie
mr. Jolien Bogaards (hoofdredacteur),
drs. Stella Maaswinkel-Thoeng,
drs. Marjolein Munsterman
(eindredacteuren),
drs. Anne Marie Brand, mr. Adri Noordhof,
drs. Marijke Vos-Maan

Redactieadres
Postadres: VVAO-kantoor
Graaf Adolfstraat 30
3583 VV Utrecht
e-mail: redactie@vvao.nl

Vormgeving en druk
De Zaak Launspach, Moordrecht

Produktie
hvhdc reclamesupportbureau, Moordrecht

Beeldmateriaal
Foto omslag: Karin Oppelland

Oplage
5.000 exemplaren

V·V·A·O·
vereniging van vrouwen met hogere opleiding

Copyright ©
Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen of vermenigvuldigd zonder uitdrukkelijke toestemming van de redactie.

Voorwoord

Bij het uitkomen van ons eerste nummer waren wij zo enthousiast dat wij een fles lieten knallen en dat mooie moment op de foto hiernaast vastlegden. Wij hopen dat u ons enthousiasme deelt bij het doorlezen van het tweede nummer.

Op de *economische zelfstandigheid* moest haast wel de *vrouwelijke ondernemer* als thema volgen, economisch zelfstandig bij uitstek. Ook nu weer vindt u een aantal feiten op een rij en interviews met een kersverse doctor die onderzoek verricht naar vrouwelijke ondernemers, met de bruisende Zwarte Zakenvrouw van het Jaar 2003 en met een oud-VVAO'ster die haar sporen heeft verdiend en nog steeds zeer actief is.

Wij deden ook een oproep aan leden die zelf ondernemer zijn om iets over hun bedrijf te vertellen en werden bedolven onder de reacties. Dat betekende heel veel werk voor onze secretaris, maar leverde een fraaie compilatie op, zoals u kunt zien in dit nummer. Karin Oppelland, die al veel foto's voor onze vereniging heeft gemaakt, staat ditmaal centraal in onze rubriek Vrouw en Kunst. Tot slot ontbreekt ook een praktische pagina met een overzicht van netwerken van vrouwelijke ondernemers, interessante sites en boeken niet.

Zoals u ziet hebben wij de naam van ons blad aangepast; een ander orgaan had de naam *Vice Versa* al in gebruik. We willen echter graag de wisselwerking met u behouden die u in onze voorlopige nieuwe naam terugvindt.

Vlnr Marijke Vos, Stella Maaswinkel, Jolien Bogaards, Marjolein Munsterman en Adri Noordhof; Anne Marie Brands maakte de foto.

Wij hopen op uw reacties en wensen u veel leesplezier.

Jolien Bogaards
hoofdredacteur

COLUMN

Jans Gremmée-Schaafsma

Vooruitgang

Steeds meer vrouwen beginnen, overtuigd van eigen kunnen, ambitieus, of afkerig van een ondergeschikte rol, een eigen onderneming, opdat ze economisch zelfstandig kunnen zijn.

Geen vice-baas zijn, maar baas in eigen bedrijf. De rollen omgekeerd, keuzevrijheid in optima forma binnen de grenzen van het gemeenschappelijk bestaan. Zo'n onderneming ontstaat niet in een vloek en een zucht. Zij vergt inspanning op diverse terreinen, aandacht voor allerlei facetten van het juweel dat de onderneemster voor ogen staat, zelfs als er geen winst wordt beoogd. Hoger opgeleid zijn voor een werkeloosheidsuitkering is geen optie, energie en diploma's inventief of innovatief gebruiken, is veel aantrekkelijker. De emancipatie van het zakenleven gaat vooruit; het aantal vrouwelijke ondernemers stijgt.

Ondernemende vrouwen zijn van alle tijden; vrijwel alle vrouwen (hoger opgeleide wellicht in meerdere mate) zijn ondernemend, niet meer of minder dan mannen, maar vooral in het verleden vaak meer in het verborgene. Allerlei belemmeringen die de vrouw, in het bijzonder de gehuwde vrouw, op haar pad vond, zijn door de moderne wet- en regelgeving verdwenen. Kortom, er is VOORUITGANG.

Maar een keerzijde is er ook. In Nederland ligt het aantal gewerkte uren per werkende per jaar lager dan in andere EU-landen. Dat ligt echter niet aan de zelfstandige ondernemers: voor hen gelden geen CAO, verlofregelingen of VUT. Die faciliteiten moeten zij zelf verdienen door het maken van vele werkuren en helaas zijn vrouwen zich dat niet altijd in voldoende mate bewust. Zelfs een onderneemster met een zaak aan huis kan kinderopvang nodig hebben of de crèche voor haar kinderen heilzaam vinden. Ook het zwangerschapsverlof wordt uit eigen zak betaald.

Er blijft nog veel te wensen over. Zijn er ondernemende vrouwen genoeg om invloed uit te oefenen in maatschappelijke organisaties en op wet- en regelgeving? Politiek is in vrouwenland geen vies woord meer. Maar is er voldoende besef dat gelijke maatschappelijke participatie mede een gelijke deelname in het politieke gebeuren moet inhouden? Bepaal mee wat er in een partijprogramma staat, zet emancipatie terug op de politieke agenda! De politieke partijen hebben thans te weinig leden, dames. Grijp je kans, meld je massaal aan als lid van een politieke partij van je keuze en zorg dat die partij de gelijkheid en gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen hoog in het vaandel voert.

Een aantal feiten op een rij gezet

Zijn vrouwen ondernemend genoeg?

Tekst: Adri Noordhof

Naast het werken in loondienst verkiest een deel van de beroepsbevolking het eigen baas zijn boven het werken voor een baas. Mannen kiezen hiervoor twee keer zo vaak als vrouwen. Het aantal vrouwelijke ondernemers in Nederland bedraagt op dit moment ruim 200.000, verdeeld over diverse sectoren. Reden genoeg om hier aandacht aan te besteden. Daarom staat in dit nummer van *VVAO Magazine* het ondernemerschap centraal.

Aantal vrouwelijke ondernemers in Nederland per sector op 1 januari 2004*

sector	aantal	%
landbouw en visserij	9.300	22,8
industrie	12.700	21,4
bouw	8.400	8,7
groothandel	18.700	20,8
detailhandel	52.400	35,5
horeca	22.200	35,5
vervoer	8.400	20,7
financiën	3.500	18,6
adviesdiensten	26.600	22,9
facilitaire diensten	18.700	22,8
persoonlijke diensten	47.800	53,2
algemene diensten	11.200	37,2
overig	146	
totaal	**240.046**	**27,5**

*Dit betreft het aantal ingeschrevenen in het Handelsregister. Hieronder vallen **niet** de zelfstandige beroepsbeoefenaren.

Bron: Kamer van Koophandel

Actuele cijfers over o.a. beweegredenen, leeftijd, aantal arbeidsuren en omvang van de onderneming van onderneemsters met een bestaand bedrijf zijn helaas niet voorhanden. Om die reden zijn alleen de startende ondernemers die in het kader van de Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2004[1] zijn onderzocht, in dit artikel belicht.

Ondernemerschap in Nederland volgens de Global Entrepreneurship Monitor 2004

In de GEM wordt jaarlijks de situatie vergeleken van de mate van nieuw ondernemerschap en de institutionele voorwaarden van een groot aantal landen. Daarvoor wordt een groep ondernemers onderzocht, bestaande uit (aspirant-)ondernemers die momenteel actief bezig zijn met het opzetten van een eigen onderneming en ondernemers in jonge bedrijven, dat wil zeggen bedrijven die nog geen 42 maanden oud zijn. De mate van nieuw ondernemerschap wordt weergegeven in een index, de Total Early-stage Entrepreneurial Activity (TEA)[2].

[1] *Nieuw ondernemerschap in herstel.* Global Entrepreneurship Monitor 2004 Nederland, J. Hessels e.a., uitgave van het Economisch Instituut voor Midden- en Kleinbedrijf (EIM), mei 2005.

[2] De index wordt berekend als het percentage van mensen die dergelijke activiteiten ondernemen ten opzichte van de bevolking tussen 18 en 64 jaar.

Nadat het aantal startende ondernemers in de twee voorgaande jaren was gedaald, is er in 2004 in Nederland voor het eerst weer een stijging zichtbaar. Van de beginnende ondernemers is, volgens de GEM, ongeveer 66% man en 34% vrouw. Hierin wijkt Nederland niet veel af van andere landen.

Mannen zijn optimistischer gestemd over het starten van een eigen bedrijf dan vrouwen. Zij schatten niet alleen hun kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het ondernemerschap positiever in dan vrouwen, maar zien ook eerder goede kansen om een nieuw bedrijf op te richten.

Vrouwelijke ondernemers hebben vaak geen personeel in loondienst. Dit geldt althans voor 46% van de startende vrouwelijke ondernemers tegenover 24% van de mannen. Ook de vraag of ze wellicht in de toekomst personeel in loondienst zullen hebben, wordt door vrouwen vaker negatief beantwoord dan door mannen. De verschillen worden verklaard doordat vrouwen relatief vaker parttime werken en de onderneming combineren met de zorg voor kinderen of het gezin. Mede om die reden blijft de onderneming waarschijnlijk wat kleinschaliger.

De nieuwe ondernemers zijn vooral te vinden onder de 25- tot 44-jarigen. Onder hen zien we relatief veel hoger opgeleiden (wo, hbo). De TEA-index bedraagt 7,2 voor de hoger opgeleiden ten opzichte van 3,6 bij de laag opgeleiden (lbo, mavo en lager). De kans op mislukken wordt door de hoger opgeleiden overigens niet hoger of lager ingeschat dan door de lager opgeleiden.

De start van de onderneming... en daarna?

Hoe is het startende ondernemers vergaan? Hiernaar deed het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM) onderzoek.[3] Begin 2004 is een onderzoek gehouden onder ondernemers die in de tweede helft van 2003 een bedrijf zijn gestart. Begin 2005 zijn deze ondernemers opnieuw benaderd om na te gaan hoe het hen verder verging. Een opvallend positief bericht is dat de meeste ondernemers aangeven dat het ondernemerschap hen is meegevallen of zelfs zeer is meegevallen, 52% respectievelijk 13%. Als ze opnieuw voor de keuze zouden staan, zegt maar liefst 93% dat ze weer zouden kiezen voor de eigen zaak en meestal in dezelfde branche. Het plezier in het werk wordt aangegeven als de belangrijkste reden. De hoeveelheid tijd die een nieuw bedrijf kost, wordt genoemd als grootste tegenvaller.

Ook de inkomsten, de omzet en het bedrijfsresultaat vallen voor bijna de helft van de ondervraagden tegen.

Het onderzoek dat door het EIM begin 2005 onder de startende ondernemers is uitgevoerd, laat zien dat bij slechts 8% van de bedrijven de deur uiteindelijk is dichtgegaan. Dit percentage is wellicht iets vertekend doordat een deel van de ondernemers niet meer achterhaald kon worden.

Overheidsbeleid

Dit kabinet onderschrijft het belang van ondernemerschap voor de groei van de economie. Dit blijkt onder meer uit het beleidsplan 'Meer actie voor ondernemers!' dat het Ministerie van Economische Zaken in juli 2004 uitbracht en waarin is aangegeven dat het kabinet streeft naar een toename van het aantal ondernemers en van de kwaliteit van de ondernemingen. Het kabinet is daarbij ambitieus en wil in 2010 tot de vijf lidstaten van de EU behoren met de hoogste TEA.

Specifieke maatregelen om vrouwelijke ondernemers te stimuleren zijn er (nog) niet. Wel besteedt de Commissie Dagindeling aandacht aan de verbetering van de combinatie van werk en privé-leven. Momenteel staat bij de volgende subsidieronde de verruiming van voorzieningen rond arbeid en zorg centraal. Onder voorwaarden worden subsidies toegekend aan ondernemers die zich willen inzetten voor het ontwikkelen van kleine ondernemingen in zorg en persoonlijke dienstverlening.

[3] *Ervaringen van startende ondernemers in hun eerste jaar.* A. Bruins, uitgave EIM, juni 2005

Interview met Ingrid Verheul, onderzoeker bij de Erasmus Universiteit Rotterdam

Eigen baas (m/v): sekseverschillen in ondernemerschap

Tekst: Adri Noordhof

Ingrid Verheul (29) studeerde economie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). Zij studeerde in 1999 af met een scriptie over het verschil in startkapitaal bij mannelijke en vrouwelijke ondernemers. In de jaren daarna deed zij als promovenda bij de EUR onderzoek naar verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke ondernemers. Dit betrof een project dat werd uitgevoerd in samenwerking met het onderzoeksbureau EIM. Daarnaast gaf zij colleges aan de universiteit en schreef ze diverse artikelen. Op 2 juni 2005 promoveerde zij op het proefschrift *Is there a (fe)male approach? Understanding differences in entrepreneurship.* Een indrukwekkend onderzoeksrapport over een boeiend onderwerp dat uitstekend past in ons themanummer over vrouwelijke ondernemers. Om die reden had ik een gesprek met dr. Ingrid Verheul over dit onderzoek, de uitkomsten, haar ideeën en toekomstplannen.

Hoe kwam je op dit onderwerp?
Ik wilde na mijn scriptie, waarin ik het verschil in startkapitaal tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers nader belichtte, meer onderzoek doen naar vrouwelijke ondernemers. Toen ik mij voor mijn scriptie in het onderwerp verdiepte en ook gesprekken had met vrouwelijke ondernemers, raakte ik meer en meer geboeid. Bij mijn onderzoek maakte ik gebruik van de database van het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM), een onderzoeksbureau dat informatie verschaft over alle sectoren van het bedrijfsleven en het ondernemersklimaat in Nederland. De database die het EIM beheert, bevat veel actuele gegevens over ondernemers in Nederland.

Kun je in het kort aangeven wat je onderzocht hebt?
Ik heb de verschillen in ondernemerschap tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers in brede zin onderzocht. Het gaat daarbij om de situatie in Nederland, maar ik maak op een aantal punten ook een vergelijking met andere landen. Van het ondernemerschap zijn diverse aspecten belicht, waaronder de drijfveren die (startende) ondernemers hebben, de tijdsinvestering, het startkapitaal, de wijze waarop zij het human-resourcesmanagement in hun onderneming vormgeven en de manier waarop zij zichzelf als ondernemer zien. Er is door andere wetenschappers al onderzoek gedaan naar vrouwelijke ondernemers. Deze aspecten waren echter nog niet op deze manier onderzocht en de meeste studies vonden plaats in de Angelsaksische landen, zoals de Verenigde Staten, Canada, Groot-Brittannië en Australië. Toen ik met het onderzoek begon, was er in Nederland nog niet of nauwelijks iets op dit gebied gedaan.

Uit de Emancipatiemonitor 2004 blijkt dat de emancipatie in Nederland nog steeds achterblijft als we kijken naar de arbeidsdeelname van vrouwen. De belangrijkste reden hiervoor is de combinatie van werk en zorg die veel vrouwen parten speelt. Ook de geringe mogelijkheden om flexibele werktijden te realiseren worden vaak genoemd. In dat opzicht zou het vrije ondernemerschap voordelen kunnen bieden. Is dat ook zo? Biedt het ondernemerschap voor vrouwen voordelen ten opzichte van een baan in loondienst?
De uitdaging van het ondernemerschap heeft op veel vrouwen een aantrekkingskracht, maar ook flexibiliteit is zeker een voordeel. Je hebt meer mogelijkheden om je tijd zelf in te delen en bijvoorbeeld thuis te werken en dat spreekt vrouwen aan. Je ziet dan ook heel veel parttime werkende onderneemsters. Het opzetten van een onderneming kost, zeker in de startfase, echter veel tijd en vergt ook creativiteit. Als je deze tijd er niet in wilt of kunt investeren, kan dat consequenties hebben voor de groei. Verder ga je als ondernemer verplichtingen aan met klanten, waardoor je uiteindelijk toch niet volledig vrij bent om je tijd helemaal zelf in te delen.

Als ik de uitkomsten van je onderzoek lees, is de situatie van vrouwelijke ondernemers in Nederland niet zo rooskleurig. Zijn vrouwen slechtere ondernemers dan mannen?
Nee! Dit kun je zo niet stellen. Wat is goed? Het hangt er maar helemaal van af welke criteria je hanteert en welke doelstellingen je nastreeft. Bedrijfseconomen kijken graag naar omzet, winstcijfers, groei van de onderneming en productiviteit; je kunt echter ook kijken naar het maatschappelijke belang van een bedrijf. Zo zijn er bedrijven die zich richten op projecten die de verbetering van het milieu tot doel hebben. Vrouwen willen vaak ook graag kwaliteit leveren of stellen zich ten doel dat ze aan hun onderneming maximaal een paar dagen per week willen spenderen om daarmee genoeg te verdienen om zichzelf te kunnen onderhouden.

Ik heb in mijn onderzoek een groep mannelijke en vrouwelijke makelaars onderzocht. Hieruit is naar voren gekomen dat vrouwen zich vaker richten op één segment van de markt, bijvoorbeeld woningverkoop, terwijl mannen een bredere markt willen bedienen en willen groeien. De ondernemingen van vrouwen zijn gemiddeld genomen kleiner, ze groeien minder hard en ze realiseren minder hoge omzetten. Daar staat weer tegenover dat ze minder snel failliet gaan[4], omdat vrouwen wat voorzichtiger en risicomijdender zijn en minder grote bedragen lenen en investeren om te starten. Er zijn dus wel verschillen; die zijn echter veelal niet direct terug te voeren op het verschil tussen mannen en vrouwen maar op andere factoren.

Ondernemerschap: uitdaging en flexibiliteit trekken vrouwen aan

Twee van de stellingen en de uitkomsten in je proefschrift vond ik opmerkelijk. Een daarvan heeft betrekking op werkloosheid: 'Werkloosheid heeft een negatieve invloed op het starten van een onderneming'. Kun je deze stelling toelichten?
Dit was een lastig onderdeel van mijn onderzoek: het meten van verbanden tussen het starten van een onderneming en andere factoren, in verschillende landen. Ik verwachtte inderdaad dat bij (hoge) werkloosheid minder mensen een onderneming zouden starten, omdat een nieuwe onderneming in zo'n periode weinig kans heeft om te bestaan. Dit negatieve effect van werkloosheid bleek na onderzoek bij vrouwen kleiner te zijn dan bij mannen. Dit kan ermee te maken hebben dat het zogenaamde push-effect voor vrouwen groter is. Dit betekent dat vrouwen, als ze werkloos raken, eerder geneigd zijn om voor zichzelf te beginnen dan mannen. Waar dit aan ligt, is niet helemaal duidelijk. Het lijkt erop dat vrouwen minder snel geneigd zijn om bij de pakken neer te gaan zitten.

En hoe zit het met de relatie tussen de mate van life satisfaction en het starten van een onderneming?
Ontevredenheid met je leven heeft vaak te maken met ontevredenheid met je werk. Werk bepaalt immers een belangrijk deel van de tijdsbesteding van veel mensen. Ik denk dat als je niet tevreden bent over je werk, je wellicht eerder het plan zult opvatten om voor jezelf te gaan beginnen. Negatieve ervaringen kunnen ertoe leiden dat iemand zich sterk voelt en denkt: "Na alles wat ik al meegemaakt heb, kan ik dat er ook nog wel bij hebben en ik neem gewoon het risico." In dat beeld leidt ontevredenheid dus tot de stap om voor jezelf te beginnen. Ook hier kwam uit de onderzoeken iets anders naar voren, althans voor wat betreft de vrouwen: vrouwen starten pas een onderneming als ze zich lekker in hun vel voelen, als ze het idee hebben dat ze dat aankunnen. Ze moeten een zekere tevredenheid ervaren met hun situatie om deze stap te kunnen zetten. Dat is dus een gevoelsmatige reactie. Bij mannen vond ik dit verband niet. Ik vond dit zelf een opmerkelijke conclusie uit mijn onderzoek. Het kan wijzen op een behoefte aan zekerheid bij vrouwen. Ze starten pas een bedrijf als verder alles lekker loopt.

[4] Zie ook de conclusies van R.J. Blom in zijn boek *Vrouw in zaken*, 2003.

Wat was de meest opmerkelijke conclusie uit je onderzoek?
Ik heb onderzocht op welke wijze mannelijke en vrouwelijke ondernemers het human-resourcesmanagement binnen de onderneming gestalte geven. Daarbij kwamen opmerkelijke verschillen naar voren. Samengevat doen vrouwelijke ondernemers het op een drietal punten anders:

1. Ze willen meer grip op de zaak houden: ze blijven toezicht houden op het reilen en zeilen van de onderneming en kijken wat er op de werkvloer gebeurt;
2. Er is meer centralisatie binnen de ondernemingen waar een vrouw aan het hoofd staat;
3. Er is meer specialisatie van taken binnen de onderneming.

Ik heb gekeken naar control tegenover commitment, controle versus betrokkenheid. Vrouwen willen meer controle houden, zowel over het bedrijf als over hun personeel. Controle hoeft natuurlijk niet uit te sluiten dat je je betrokken voelt bij je personeel en hun ook een zekere ruimte laat. De controledrang van vrouwen zou te maken kunnen hebben met hun voorzichtigheid (ze willen risico's mijden), hun perfectionisme en het stellen van hoge eisen zowel aan eigen gedrag als aan dat van het personeel, of met het gevoel dat ze zichzelf moeten bewijzen.

Een van de andere verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers heeft te maken met tijdsbesteding. Vrouwen besteden gemiddeld minder tijd aan de onderneming en ze zijn minder productief per gewerkte tijdseenheid. Waarom is dit van belang?
Zoals al gezegd is tijdsinvestering zeker bij een startend bedrijf van belang om te kunnen overleven en je onderneming te laten groeien. Startende ondernemers blijven vaak eerst nog een tijd werken in loondienst en beginnen daarnaast voor zichzelf. Ze willen eerst even de kat uit de boom kijken om daarna, als het bedrijf aanslaat, alsnog te kunnen beslissen om hun baan op te zeggen. Vrouwen starten vaker als parttime ondernemer dan mannen en na tien jaar zien we dat 50% van de vrouwen nog steeds parttime werkt tegenover 20% van de mannen. Ook de productiviteit ligt lager, wat niet wil zeggen dat vrouwen minder hard werken. Productiviteit heeft ook te maken met de mogelijkheden die je hebt om te investeren in tijdsbesparende middelen of diensten, het hebben van een netwerk waardoor je contacten hebt of waardoor je tips krijgt over allerlei aspecten van het zakenleven. Deze factoren kunnen er allemaal toe leiden dat je sneller of efficiënter kunt werken.

Wat valt er te verbeteren aan het ondernemersklimaat voor vrouwen?
Een stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen is in alle opzichten positief. Dit zou gestimuleerd kunnen worden door betere voorzieningen op het gebied van kinderopvang en andere faciliteiten die de veelgenoemde combinatie van werk en zorg vergemakkelijken. Specifiek beleid dat erop gericht is om het ondernemerschap voor vrouwen te stimuleren ontbreekt. Op dit moment zijn er ongeveer 200.000 vrouwelijke ondernemers in Nederland en dat is 33% van het totale aantal ondernemers (Bron: EIM). Het gemiddelde voor de OESO-landen ligt op ongeveer 30%. Wat betreft het aantal vrouwen onder de starters doet Nederland het ook niet slecht: 38% van de starters is vrouw en daarmee ligt Nederland slechts een fractie achter de Verenigde Staten, het land waar het ondernemerschap hoog in het vaandel staat. De cijfers geven echter een vertekend beeld, want vrouwelijke ondernemers zijn voor het overgrote deel parttimers.

Wat ga je nu doen?
Door mijn onderzoek ben ik op allerlei aspecten van het ondernemerschap gestuit die nadere aandacht verdienen. Zelf zou ik graag onderzoek willen doen naar de prestaties van vrouwelijke (startende) ondernemers en hun ondernemingen, zowel op bedrijfsniveau als op landenniveau. Ik denk dat als je de uitkomsten corrigeert voor andere invloeden zoals bijvoorbeeld tijdsbesteding, er uiteindelijk geen verschillen zijn tussen mannen en vrouwen.

Nu werk ik voor de universiteit waar ik voorlopig bezig zal zijn met de verdere uitwerking van mijn proefschrift en het opstarten van gerelateerde onderzoeksprojecten. Ook ga ik op korte termijn een aantal keren naar het buitenland waar ik onderzoekers op mijn vakgebied ontmoet. Het doen van onderzoek heeft me echt gegrepen en ik hoop dat ik de gelegenheid krijg om hiermee door te gaan. Het ondernemerschap is een boeiend onderwerp dat eigenlijk niet kan worden los gezien van de praktijk. Het blijft belangrijk om je onderzoeksresultaten te presenteren en te bediscussiëren met de ondernemers zelf.

Vrouwelijke ondernemers willen meer controle houden over hun bedrijf

Interview met Carmen Breeveld, directeur van Team Care en Zwarte Zakenvrouw van het Jaar 2003

Vrouwen aan het roer

Tekst: Anne Marie Brand
Fotografie: Karin Oppelland

Carmen Breeveld is ruim negen jaar directeur van Team Care, een human-resourcesspecialist voor hoger opgeleide en ervaren HR-managers. In oktober 2003 is zij uitgeroepen tot Zwarte Zakenvrouw van het Jaar. Zij is de initiator van het project Women on Board. We spraken over de drijfveren voor haar eigen ondernemerschap, haar visie op het ondernemerschap in zijn algemeenheid en natuurlijk het project Women on Board.

Ondernemen zit in je genen

Ik ben van mening dat je ondernemer bént, dat je het niet kunt worden. Dit kenmerkt zich door de gedrevenheid waarmee je zaken aanpakt, de kwaliteit die je neerzet en je geldingsdrang. Bij mij is de weg naar het ondernemerschap als volgt gegaan. Voordat ik Team Care oprichtte, was ik hoofd Personeel en Organisatie bij een beveiligingsorganisatie met vijfhonderd man. In vier jaar tijd heb ik de afdeling P&O vanuit het niets opgezet tot een goed lopende afdeling die kostenneutraal draaide, wat niet gebruikelijk is in een staffunctie. Ik ben in die tijd naar bedrijven gestapt waar mensen ontslagen werden om hen te bewegen voor het beveiligingsvak te kiezen. Deze bedrijven droegen vervolgens bij in de opleidingskosten, aangezien zij er op die manier voor konden zorgen dat hun (ex-)medewerkers weer een nieuwe baan kregen.

Win-win principe

Hiermee kom ik meteen op een belangrijk punt. Als ondernemer vind ik het essentieel uit te gaan van een win-win situatie, waarbij ik nastreef voordeel te behalen voor alle betrokken partijen. Ik denk namelijk dat als je uitgaat van een win-win situatie, het dan verder niet ter discussie staat of je medewerking krijgt. Iedereen wil meewerken als hij daar zelf voordeel bij heeft. Dat is mijn filosofie. De uitdaging is dus een concept te vinden waar je samen beter van wordt. Om in termen van marketing te spreken: niet pushen (duwen), maar pullen (trekken). Je trekt de mensen naar je toe door ze iets te bieden waarop ze zaten te wachten.

Ik heb nooit besloten: ik ga eens ondernemen. Omdat ik een volgende stap in mijn carrière wilde maken ben ik naar een recruitmentspecialist gegaan. Dat was in april 1996. Toen kwam ik tot de conclusie dat er wel algemene headhuntingbureaus en executive-searchbureaus waren, maar nog geen bureau dat was gespecialiseerd in werving en selectie van hoger opgeleide, ervaren human-resourcesmanagers. Uit onvrede hierover ontstond bij mij het idee zo'n bureau op te gaan zetten. Dit is wel iets kenmerkends voor mij, om zaken op te pakken die nog niet bestaan maar waar wel behoefte aan is.

Actie en implementatie

De uitwerking van een idee houdt voor mij in dat je er niet alleen maar over praat of schrijft, maar ook direct tot actie overgaat. Ik zeg wel eens: "Mijn hbo-achtergrond is mijn redding." Ik heb namelijk na

Als ondernemer moet je uitgaan van een win-win situatie

mijn middelbare school de Pedagogische Academie doorlopen. Later heb ik 's avonds naast mijn werk de hbo-opleiding Personeel en Arbeid gevolgd. Theorie en praktijk gingen zodoende continu in elkaar over. Zo ga ik ook te werk bij het opzetten van een businessplan. Als ik weet wat ik wil, dan maak ik direct de vertaalslag naar wat ik nodig heb om dat idee te verwezenlijken.

Gelukkig ben ik een echte netwerker. Ik pak gewoon de telefoon om ondernemers of een marketingbureau te bellen en neem contact op met kennissen die zelf ondernemen. Ik maak vervolgens afspraken en ga naar hen toe. Dan leg ik hun de vraag voor waar ze de eerste jaren tegenaan liepen op fiscaal, financieel en commercieel gebied. Zo krijgt mijn businessplan gaandeweg vorm, terwijl ik gesprekken voer en kennis verzamel. Als het plan gereed is, is het eigenlijk al direct klaar om in de praktijk toe te passen.

Hoogmoed komt voor de val

Ik denk dat deze aanpak een voorbeeld kan zijn voor anderen. Want ik vind dat veel organisaties te lang in de conceptuele fase blijven steken. Tegen de tijd dat ze gaan implementeren is de omgeving veranderd en lopen ze alweer achter bij de marktontwikkelingen. Vooral grote organisaties vertonen die neiging door hun bureaucratische structuren. In het midden- en kleinbedrijf kom je een pragmatische aanpak meer tegen, want daar moet je je klanten optimaal bedienen. Dat is heel direct de garantie van je maandelijkse inkomen. Bij een groot bedrijf vergeet men soms dat klanten en personeel op de eerste plaats komen, en ontstaat er een stuk arrogantie. Maar, zoals men in Suriname en ook hier in Nederland zegt: "Hoogmoed komt voor de val."

Van huis uit

Ondernemen is me met de paplepel ingegoten. Mijn moeder heeft een eigen zaak gerund in Suriname en mijn oma heeft zelfs een vissersvloot gehad. De Surinaamse cultuur heeft natuurlijk een aantal aspecten die je meeneemt in je verdere leven. Zo zijn er geen sociale voorzieningen. Dus van kinds af aan is erin gehamerd: je moet je diploma halen, wie niet werkt zal niet eten, en dat soort opmerkingen. Je merkt vaak dat Surinaamse vrouwen, in Suriname en in Nederland, boven het maaiveld uit willen steken om meer te bereiken dan hun ouders bereikt hebben. Vooral meisjes hebben geleerd voor zichzelf op te komen. Want jongens hebben veel meer ruimte en vrijheid dan meisjes. Maar de meisjes gebruiken de minimale ruimte die hun wordt gegund voor driehonderd procent om iets te bereiken.

Ondernemen als levensstijl

Het aantrekkelijke van het ondernemerschap is de vrijheid en de ruimte om datgene wat je tot stand wilt brengen neer

te zetten op een manier zoals jij het wilt. Ondernemer zijn brengt ook verantwoordelijkheid met zich mee, natuurlijk. Maar als je het in je hebt om het voortouw te nemen, dan zie je dat niet echt als een belasting. Het ondernemer zijn werkt ook verslavend. Je denkt: wat zou ik nog meer kunnen neerzetten, wat zou ik nog meer voor anderen kunnen betekenen. Ik houd wel steeds mijn beide benen op de grond, omdat ik me iedere keer realiseer dat het geen geringe taak is die ik mij op mijn schouders haal. En aangezien ik de lat hoog leg, moet ik iedere keer weer alle zeilen bijzetten om mijn doel te bereiken.

Als ik met iets nieuws bezig ben, voel ik de adrenaline stromen. En op het moment dat het goed loopt, draag ik het over aan een ander team. Zo werkt het bij mij. Als mensen zeggen: "Wat heb je het zwaar, je gaat alweer iets nieuws opzetten", dan denk ik: "Waar hebben ze het over? Ik heb het nodig om te leven." Voor mij is het opzetten van een onderneming tot het moment dat je resultaten ziet het belangrijkste.

Niet alleen, maar samen

Ik wil overigens ook benadrukken dat het als ondernemer belangrijk is om een partner te hebben die dit aankan. Je partnerkeuze is heel belangrijk, omdat er zakelijk nogal wat van je wordt verwacht. En als je geen stabiel nest hebt, houd je dat niet lang vol. Dat geldt ook voor een alleenstaande vrouw met kinderen, die natuurlijk ook anderen kan inschakelen om een deel van de taken over te nemen. De kinderen hoeven er niet de dupe van te worden dat mama of papa de wereld moet veroveren. Ik spreek hier uit ervaring, want ik heb zelf ook twee kinderen.

Een ander aandachtspunt is dat je echt je grenzen moet kennen. Als je tot tophoogte wilt stijgen, maak dan een heel goede zelfanalyse zodat je weet waar je eigen competenties liggen. Wees niet bang om aanvullende kwaliteiten in te kopen door goede mensen om je heen te verzamelen die een gedeelte van de onderneming beter kunnen leiden dan jijzelf. Denk bijvoorbeeld aan een goede operationsmanager, financemanager of een ICT-manager waardoor je een winning team krijgt. Ik ben zelf iemand die dingen samen doet met anderen. Dit wil ik ook met mijn bureau Team Care uitstralen. HR-management betekent continu bezig zijn de belangen van werkgevers en werknemers op één lijn te brengen, daar waar er een schijnbare tegenstelling is. Wij proberen dus evenwicht te brengen, wat ook in ons logo tot uitdrukking komt: het ying-yang teken.

Women on Board

Women on Board is een heel belangrijk project, dat tot doel heeft een aanzienlijk groter deel van de hoger opgeleide vrouwen in hogere managementfuncties te krijgen dan nu het geval is. Het streven is 250 vacatures per jaar te vervullen. We zijn op 8 juni 2004, de heetste dag van het jaar, van start gegaan. Ik heb toen zo'n zestig topvrouwen uitgenodigd om te gaan varen en om mijn plan met hen te delen. Het is een plan dat ik voor Nederland heb geschreven, maar waar men ook in het buitenland heel positief op reageert. In Engeland, Suriname, overal waar ik kom en spreek, zijn vrouwen er in geïnteresseerd, maakt het iets bij hen los. Want zij voelen: dit is authentiek, dit heeft betrekking op ons. Nederland heeft een achterstandspositie van vrouwen in hogere managementfuncties, internationaal gezien. En dat brengt mijn vechtersmentaliteit naar boven. Ik wil niet dat mijn land (Suriname en Nederland) internationaal steeds als één van de laatste eindigt. Ik heb daarom een implementatieplan gemaakt hoe we dit aan kunnen pakken, en ik heb vanaf het begin andere vrouwen erbij betrokken, die een zware managementfunctie of een eigen onderneming hebben. Die, om het zo te zeggen, al door het glazen plafond heen zijn gegaan.
Maar ik heb ook mannen gesproken die hulp aanboden: mannen met vrouwen die gestudeerd hebben, of dochters die studeren. Zij worden emotioneel geraakt, en dat is de beste drijfveer voor actie. Al deze mensen zijn onze ambassadeurs. Er zijn inmiddels 25 ambassadeurs als zodanig benoemd, die per jaar 10 vacatures op managementniveau moeten vergaren. Daarmee kom je dan op 250 vacatures voor hogere managementfuncties. Er zit een wedstrijdelement in. De eerste grote multinationals melden zich inmiddels aan voor deze vrouwelijke topkanjers. Die vrouwen starten direct met het werk en dan wordt er op individueel niveau gekeken wat ieder nodig heeft in de vorm van een persoonlijk opleidingsplan.

Women on board: de eerste grote multinationals melden zich inmiddels aan

Patronen doorbreken

In Nederland zijn er voldoende capabele vrouwen met één, soms zelfs twee academische opleidingen. Wat ik heel belangrijk vind, is dat vrouwen zich er bewust van worden dat we in een bepaald cultuurpatroon zitten waarbij we tientallen jaren hebben gehoord: dat hoeft een vrouw toch niet, zorg maar dat je een goede man trouwt. Het is een feit dat voor een vrouw een managementpositie niet als status wordt gezien, maar 'de vrouw zijn van' wel status geeft. Ik wil werken aan de bewustwording hiervan door er in de media en via lezingen of congressen iedere keer weer de aandacht op te vestigen. Ik wil vrouwen ermee confronteren dat ze eigenlijk weinig terug doen voor de samenleving waar ze zelf onderdeel van uitmaken, en dat ze eigenlijk stilstaan qua persoonlijke ontwikkeling. Vrouwen die gaan scheiden of gescheiden zijn begrijpen dat, want die lopen het risico zelf niemand te zijn, alleen 'de ex-vrouw van'. Ik wil vrouwen ervan doordringen dat economische onafhankelijkheid, vrijheid en zelfontplooiing zo'n goed gevoel geven.

Een ander aspect waarmee ik vrouwen continu confronteer, is dat ze elkaar onvoldoende steunen. Dat ze jaloers zijn op elkaar en elkaar de bal niet toespelen, terwijl mannen dat juist wel doen. Topvrouwen hebben vaak meer last van andere vrouwen in de organisatie dan van mannen. En vrouwen zijn zich daar meestal niet van bewust.

Probeer als vrouw ook niet een man te zijn, want dan word je een surrogaatman. Gebruik zowel vrouwelijke als mannelijke competenties. De mannelijke kwaliteiten, zoals doel- en resultaatgericht werken, prestaties neer willen zetten, zijn niet vies; die mag je best overnemen. Maar combineer deze met vrouwelijke competenties zoals empathisch vermogen, goed kunnen luisteren, de ander ook de ruimte bieden voor vernieuwing, ontplooiing en dergelijke. Uit onderzoek onder topmanagers is gebleken dat succesvolle topmannen een goede mix van masculiene en feminiene competenties hebben.

Ontwikkelingen

Heel positief vind ik dat de Federatie Zakenvrouwen is opgericht, zodat ondernemende vrouwen hun krachten bundelen in plaats van versnipperd te zijn in regionale of lokale verenigingen. Vrouwelijke ondernemers zijn nu ook een entiteit binnen het VNO-NCW bestuur. Als vrouwen zich niet organiseren, dan hebben ze geen massa, en dus geen recht van spreken.

Als Team Care hebben we dit jaar het thema ‘Diversiteit Top Prioriteit’ onder de aandacht gebracht. Omgaan met de diversiteit van werknemers komt in de opleiding voor HR-managers nog niet of nauwelijks aan bod. Het hoger management realiseert zich intussen terdege dat de omgeving internationaler en diverser wordt, en dat er dus gezorgd moet worden voor meer diversiteit binnen de eigen organisatie om tot innovaties te kunnen komen. Denk bijvoorbeeld aan een bedrijf dat producten maakt voor vrouwen en waar op de researchafdeling alleen maar mannen werken. Het bedrijf klaagt dat het product niet verkoopt, terwijl in landen waar wel vrouwen op Research & Development werken, het product loopt als een trein. Vanuit dit economische motief wil ik meer ondernemingen ervan bewust maken hoe belangrijk diversiteit in hun bedrijf is.

Mijn eigen bureau Team Care is de laatste maanden in een internationale stroomversnelling gekomen. Ik was mij al aan het oriënteren op het buitenland voordat ik werd verkozen tot Zwarte Zakenvrouw, maar door die titel kreeg ik veel gemakkelijker internationale contacten. We zijn nu in gesprek met HR-managers die een mondiaal contract met ons willen aangaan. We denken door het aangaan van joint ventures met bestaande bureaus

Het gaat om de juiste mix van vrouwelijke en mannelijke competenties

het groeiproces op een goede manier te kunnen managen, zeker als we ook de kwaliteit die we willen leveren voor ogen blijven houden. Want kwaliteit blijft voor mij op de eerste plaats staan.

De prijs voor de Zwarte Zakenvrouw van het Jaar wordt uitgereikt door de European Federation for Black Women Business Owners (Efbwbo). De organisatie is tien jaar geleden naar Amerikaans voorbeeld vanuit Londen in het leven geroepen door Yvonne Thompson. Er zijn nu vijfduizend vrouwelijke leden in Engeland, Nederland, België, Frankrijk en Duitsland. Doel is zwarte zakenvrouwen meer zichtbaar te maken. De zwarte zakenvrouwen zijn nu ook lid van de Federatie Zakenvrouwen Nederland.

Team Care is een recruitment- en adviesbureau voor vrouwelijke en mannelijke HR-professionals. 80% van de vaste werknemers van Team Care is vrouw. Nadere informatie over het adviesbureau is te vinden op: www.teamcare.nl.

Women on Board is een stichting met als doelstelling de instroom te bevorderen van vrouwelijk managementpotentieel. Zij werkt hierin samen met projectpartners. Vrouwen met vijf à tien jaar relevante werkervaring worden uitgenodigd aan dit project deel te nemen.
Op de site www.womenonboard.nl vindt u nadere informatie.

Wij ontmoeten elkaar op een vertrouwde plek, nadat door drukte eerst een paar afspraken waren afgezegd. Samen zaten we begin zeventiger jaren in het afdelingsbestuur van de VVAO in Rotterdam. Dian was toen bedrijfsjuriste, werkte bij Meneba en was van haar tweede kind ongeveer achter haar autostuur bevallen. We waren jong en wisten niet van ophouden.

Mr. Dian van Leeuwen-Schut, een ondernemende vrouw

Tekst: Jolien Bogaards

Comm-over

Nu, dertig jaar later, heeft Dian haar eigen onderneming en geeft zij graag wat van haar ervaringen door aan VVAO'sters die zich tot het ondernemerschap aangetrokken voelen. Zelf is zij oprichtster en directeur van Comm-over, intermediair voor bedrijf en overheid. Zij houdt zich daarin bezig met consultancy. Haar jarenlange ervaring met allerlei overheidsinstanties, o.a. als lid van de Provinciale Staten en de Eerste Kamer, als Voorzitter van het College van Toezicht Sociale Verzekeringen en in diverse bestuursfuncties, waaronder voorzitter van de VVD, komt in haar huidige onderneming goed van pas.

Callcenters

Een voorbeeld van een van haar activiteiten is het volgende. In de nog jonge sector van callcenters worstelden diverse bedrijven met een regelgeving die op dit nieuwe fenomeen nog niet was aangepast en moest men toegang krijgen tot een consument die er niet altijd op zit te wachten uitgerekend onder etenstijd gebeld te worden. Inmiddels is de telefonische verkoop niet meer weg te denken uit ons dagelijks bestaan. De consumentenenergiemarkt loopt vrijwel geheel via de telefoon. Om binnen deze sector de krachten te bundelen is een werkgeversvereniging opgezet, waarvan Dian secretaris is. Mede door haar toedoen komt er langzamerhand lijn in deze branche en lopen er intensieve contacten naar o.a. het Ministerie van Economische Zaken. Door haar positie binnen deze werkgeversorganisatie is zij tevens lid van het Algemeen Bestuur van het VNO-NCW, waardoor haar scoop zich over de volle breedte van het bedrijfsleven uitstrekt.

Emancipatie

Gedurende zes jaar, vanaf 1983, is Dian voorzitter geweest van de Emancipatieraad en juist in die periode heeft zij de link kunnen leggen tussen emancipatie en het bedrijfsleven, iets wat in die jaren niet door alle naar emancipatie strevende organisaties werd onderschreven. Een voorbeeld uit die tijd van een bedrijf dat bijzonder geïnteresseerd was in hoogopgeleide vrouwen vormt Unilever, waar ons toenmalige lid Rie Endert zich actief inzette voor meer vrouwen binnen het bedrijf.

Jurylid Zakenvrouw van het Jaar

Vanuit haar ervaring is Dian een warm voorstandster van het ondernemerschap voor vrouwen. Zij geeft aan hoe in diverse levensfasen de bijbehorende zelfstandigheid zeer welkom kan zijn. Ervaringen in dienstverband of anderszins opgedaan kunnen worden benut en werk en zorgtaken zijn vaak soepeler te combineren dan in menig dienstverband. Tien jaar maakte zij deel uit van de jury van de verkiezing van de Zakenvrouw van het Jaar en zo heeft ze vele onderneemsters van nabij meegemaakt.

Laat ervaren leden startende VVAO'sters coachen

Eigenschappen

Als ondernemer kun je vooral je voordeel doen met het vermogen om veel te kunnen combineren. Ook goede contactuele eigenschappen zijn een pre. Het door vele banken vereiste businessplan komt in ons gesprek nog aan de orde, maar wordt door Dian wat weggewuifd. Netwerken, goede relaties, een goed idee, zaken al werkende ontwikkelen, dat zijn belangrijke ingrediënten, vindt zij. Dat je soms geld moet lenen en aan een dergelijk plan niet ontkomt, wordt natuurlijk wel onderkend. Dan maar liever klein, bijvoorbeeld thuis beginnen heeft Dians voorkeur.

Coaching

Pratend over de rol en de positie van de VVAO, heeft Dian nog de waardevolle suggestie om het enorme potentieel aan kennis en ervaring van de leden meer te benutten door het coachen van leden die een onderneming starten door leden met ervaring op dat gebied en ik neem die suggestie graag over.

Plezier

Bij het weergeven van ons gesprek kijk ik nog even in Dians omvangrijke cv. Over stoppen met werken of minderen heb ik haar niet een keer gehoord, ondanks het vele wat zij al gedaan heeft. Ook dat is vast een kenmerk van de ware ondernemer. Het plezier in wat ze doet, straalt in ieder geval van haar af.

OUT – SIDE – IN the picture

Tekst en foto's: Karin Oppelland

Karin Oppelland is lid van de VVAO en heeft als professioneel fotografe al veel foto's voor onze vereniging gemaakt. Karin heeft in Duitsland de studie sociale pedagogiek gevolgd en in Nederland twee jaar gestudeerd aan de Koninklijke Kunstacademie in Den Haag, afdeling fotografie. Sinds 1985 worden haar foto's gepubliceerd. Haar eerste tentoonstelling was in Rotterdam in 1992. Daar heeft zij vaak geëxposeerd, maar ook in Den Haag, Amsterdam, Haarlem, Maastricht, Lisse, Dordrecht, Nijmegen, Aerdenhout en in Duitsland (Bayreuth, Dresden en Glauchau) en nu in Turkije, tijdens de biënnale van de Dokuz Universiteit in Izmir. Tegenwoordig zijn er ieder jaar een tot vijf tentoonstellingen van haar werk. Verder geeft zij cursussen fotografie en cursussen waarin fotografie het middel is om tot een gesprek te komen. Hier volgt haar impressie van de biënnale in Turkije.

De biënnale

Samen met vijf andere kunstenaars uit Rotterdam en dominee Hans Visser was ik uitgenodigd om deel te nemen aan de eerste biënnale die was georganiseerd door de faculteit Kunstonderwijs van de Dokuz Universiteit in Izmir, Turkije. De biënnale, met als thema 'outsiders', duurde van 15 tot en met 30 september 2005. Zowel in het stadsdeel Buca als in het centrum van Izmir werden kunstwerken tentoongesteld, waaronder keramiek, schilderijen, korte films, foto's en installaties met geluid. Vier van de Nederlandse deelnemers bleven met hun werken in de universiteit in het stadsdeel Buca. Machteld Teekens en ik kregen een plek in de Galerie van de universiteit, in hartje Izmir.

Outsiders

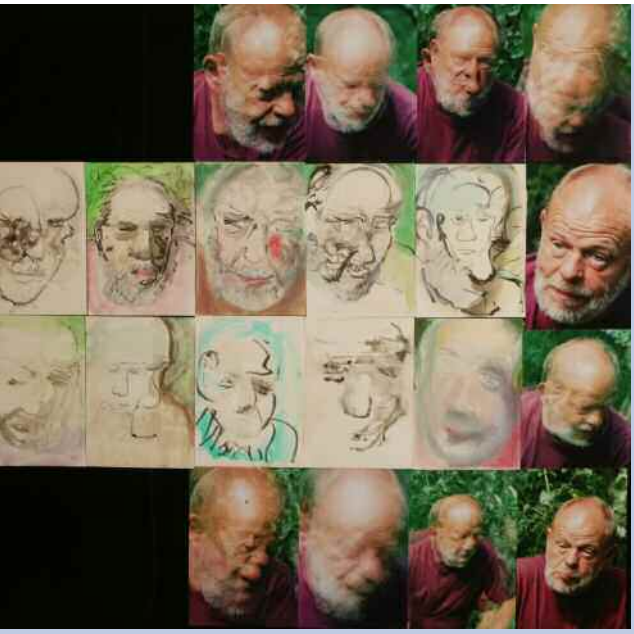
Samen met Machteld had ik het kunstwerk 'outsiders' gemaakt, dat bestaat uit portretten van een echtpaar, dat elkaar drie jaar geleden heeft leren kennen (zie de foto's hiernaast). Hij is Engelsman, zij komt uit Zuid-Afrika. De opnames zijn ontstaan door opeenvolgende belichtingen van één negatief. Met behulp van deze techniek wordt het verhaal van de twee mensen duidelijk. Hij is vanaf zijn twaalfde blind door eigen schuld. Zij kon bij het overlijden van haar eerste man niet aanwezig zijn, omdat de duur van zijn ziekte verkeerd werd ingeschat.

Verder had ik vier 'stambomen' tentoongesteld. 'Stambomen' zijn boomstammen met duidelijk feminiene kenmerken. De kracht van oer- en vruchtbaarheidssymbolen wordt op natuurlijke wijze, zonder enige vorm van manipulatie, fotografisch verbeeld; het ontstaan van nieuw leven uit verschillende generaties in een 'stamboom' vastgelegd. Ik heb in totaal een serie van dertig verschillende 'stambomen'. Ze dragen alle vrouwennamen die op een a eindigen. De 'stambomen' die bij dit artikel zijn afgebeeld hebben de titels Carima, Miranda, Anastasia en Mathilda.

Privé-studio

Niet alleen vanuit de universiteit was er veel belangstelling voor de biënnale, maar ook de televisie, de omroep en de kranten waren aanwezig. Er werd ons uitgelegd dat alle universitaire medewerkers aan de faculteit Kunstonderwijs naast hun werk een privé-studio op de universiteit hebben waar ze eigen werk kunnen maken! We kregen veel vragen over de eventuele toetreding tot de EU maar kunst was toch het hoofdonderwerp van gesprek. Is een kunstacademie te vergelijken met wat we in Izmir mee mochten maken? Nee, is mijn antwoord. De ruimte om onderzoek, werk en onderwijs te combineren wordt in Nederland niet geboden. Vol verhalen en met veel nieuwe contacten kwamen we terug.

Stambomen



Outsiders

VVAO'sters

Marianne van Hall
Directeur/aandeelhouder (management buy-out 2004) van *SKL Kinderopvang BV*, driehonderd medewerkers (200 fte). Kinderopvang, naschoolse opvang en gastouderopvang in Leeuwarden. Van gesubsidieerd welzijnswerk naar zakelijke dienstverlening in een vrije markt: fantastische uitdaging!

www.kinderopvangleeuwarden.nl

Marianne Overakker
Personal coach voor hoger opgeleide vrouwen, executives en jongeren. Als coach ben ik de begeleider en sparring partner. Niets is zo mooi als het leveren van een actieve bijdrage aan het optimaal functioneren van mijn cliënten.

www.overakkercoaches.nl

Frédérique Prins
3 WERF stimuleert en ondersteunt zowel het bedrijfsleven als de overheid bij slagvaardige acties en sterke presentatie op de arbeidsmarkt. Vanuit grote betrokkenheid en met een strategische aanpak bereiken we het gewenste resultaat. Helder en meetbaar.

www.3werf.com

Hilde Spille
Ik run samen met mijn partner *Paperclip Agency*, een onafhankelijk boekingskantoor voor alternatieve muziek. We boeken Europese tours voor bands uit de hele wereld, muzikaal van rock/pop tot roots, van alternatief tot avant-garde.

www.paperclip-agency.com

Hanneke Eggels
Sinds 1984 dichter/cultureel ondernemer. Oprichter/directeur landelijke non-profitstichting voor leesbevordering *De Literaire Salon®*. Voor lezingen en dagvoorzitterschappen aangesloten bij het Internationale Sprekersbureau *Assemblee BV*.

www.eggels.com

Caroline Diepeveen
Ik maak trefwoordenregisters, voornamelijk voor wetenschappelijke boeken, met behulp van gespecialiseerde software. Het werk is ambachtelijk en intellectueel tegelijk. En als de klant tevreden is dan kun jij, als verantwoordelijk freelancer, met recht trots zijn op je werk.

www.cdiep-indexing.com

in bedrijf

Joke Krul
Huisstijlen ontwerpen voor bedrijven (logo's, briefpapier, folders, jaarverslagen, enz.). Van advies tot kant en klaar product. Professioneel en betrokken, al 22 jaar lang. Creatief zijn in opdracht, een inspirerend vak!

members.lycos.nl/jokekrul/

Stella Maaswinkel
Verseau taalservices is gespecialiseerd in maatwerktrainingen Frans en Nederlands voor anderstaligen, en in vertalingen Frans (ook beëdigd) en Spaans voor bedrijven en instellingen. Trefwoorden: kwaliteit, persoonlijke aandacht voor klanten en cursisten, flexibiliteit.

www.verseautaal.nl

Cora Gijswijt
Bedrijf: *BouwWijzer* voor duurzame ontwikkelingen. Klanten: overheden en bedrijfsleven. Hoe: adviseren, coördineren en leggen van contacten om het proces van duurzame ontwikkeling te versoepelen en te versnellen. Producten: procesmanagement, workshops, initiëren tot evalueren van projecten. Drijfveer: creatief en resultaatgericht.

www.bouwwijzer.nl

Anita Verkerk
Schrijfster, studeerde middeleeuwse geschiedenis. Mijn eigentijdse romans vol spanning en romantiek worden in Nederland, maar ook in het buitenland, graag gelezen. Meer informatie over publicaties zijn te vinden op mijn website.

www.anitaverkerk.nl.

Joke Tacoma
Mensen die een probleem hebben op hun werk kunnen terecht bij *Tacoma Coaching*. Klanten waarderen de achtergrond van Joke: chemicus, bijna psycholoog en ruim driehonderd organisaties begeleid. De klanttevredenheid is gemiddeld ruim een acht!

E-mail: **tacoma@tiscali.nl**

Rian Romme
Balsem voor de ziel, meer energie, balans en levenskwaliteit, dat is wat ik bied. In mijn praktijk *Atlas Reiki* geef ik behandelingen en cursussen. Dat is heerlijk om te doen en verkwikt mij en de cliënten en cursisten.

www.atlasreiki.nl

VVAO'sters in bedrijf

Paula Goossens

Bij *Broga* kun je terecht voor reïntegratie, coaching (ook bij loopbaanvragen), trainingen (solliciteren, assertiviteit, onderhandelen). Broga staat voor:

Betrokken
Resultaat
Oplossingen
Gedragsgericht (ondersteund door werken met video)
Activerend

www.broga.nl

Elise van Dijk

Vanuit mijn bureau *Smila Communicatie* werk ik aan communicatievraagstukken. Hoofdzakelijk interim-opdrachten, adviestrajecten en projectcommunicatie; vanuit eigen kantoor of op locatie. Wat mij drijft? Tien jaar prettige samenwerking, vooral leuke opdrachten en continuïteit.

www.smilaweb.nl

Eveline Bons

Het *Pedagogisch/psychologische Adviesbureau Klimop* begeleidt ouders, kinderen, jongeren en volwassenen die het even niet meer zien zitten. Ook geef ik lezingen en voordrachten. Wat mij drijft, is om te helpen onmacht en onmogelijkheden om te buigen tot kracht en mogelijkheden.

E-mail: **klimop.er.bons@planet.nl**

Marjon Habets

Mijn familierechtelijke praktijk *Habets Advocaten & Bemiddelaars* richt zich op het regelen van scheidingen van met name ondernemers. Onze oplossingsgerichte aanpak en focus op harmonie en wederzijds respect zorgen ervoor dat conflicten en tegenstellingen worden vermeden en win-win oplossingen worden gevonden.

www.habetsadvocaten.nl

Jacinta Parlevliet

Buro Jacinta Parlevliet Interieurarchitectuur BNO houdt zich bezig met projecten in de zorg, standbouw, particuliere verbouwingen en meubelontwerp. Wij zijn een klein, enthousiast bureau dat de mens centraal stelt in zijn woonomgeving. Voor korte adviezen hebben wij een interieurspreekuur.

www.jacintaparlevliet.nl

Margreet van Sytzama

Motivatie: een jaar na afstuderen (54 jaar) bleek bij mij kanker. Ik heb een boek geschreven *Omslag in Denken* en een eigen internetsite. Met mijn praktijk wil ik ook anderen helpen kanker te overwinnen! Werkwijze: gesprekstherapie, aangevuld met gezondheidsproducten.

home.planet.nl/~sytza002

Tekst: Stella Maaswinkel-Thoeng

Netwerken van vrouwelijke ondernemers, webwijzer en leeswijzer

Netwerken vrouwelijke ondernemers

- De **Federatie Zakenvrouwen** (www.federatiezakenvrouwen.nl) bestaat sinds 2004 en is de koepel van stichtingen en verenigingen van zelfstandige vrouwelijke ondernemers waarbij de meeste organisaties aangesloten zijn. De Federatie Zakenvrouwen is begin dit jaar ook toegetreden tot VNO-NCW, de grootste ondernemersbond van Nederland.

Aangesloten organisaties zijn:*

- **Entre Femmes Utrecht** (www.entrefemmes.nl): netwerk van vrouwelijke ondernemers in de provincie Utrecht.
- **Entre Jeunes.SVE** (www.entrejeunes.nl): landelijk netwerk van vrouwelijke ondernemers; van starters tot ondernemers die maximaal vijf jaar bezig zijn.
- **EVON, Eemlands Vrouwen Ondernemers Netwerk** (www.evon.net): netwerk van vrouwelijke ondernemers uit Eemland, de regio rond Amersfoort.
- **Executive Women International** (www.ewi-amsterdam.org): internationaal netwerk van vrouwelijke bestuursleden, directeuren-eigenaar en managers.
- **Gaia Netwerk** (www.gaianetwerk.nl): netwerk van vrouwelijke ondernemers in de provincie Noord-Brabant.
- **Netwerk Ondernemende Vrouwen** (www.nov-nederland.nl): landelijk netwerk van ondernemende vrouwen uit het midden- en kleinbedrijf en vrouwen met een bestuurlijke functie binnen een dergelijke onderneming of organisatie.
- **Stichting Vice Versa Groot Amsterdam** (www.viceversa-amsterdam.nl): netwerk van vrouwelijke ondernemers in Amsterdam e.o. en voor diegenen die zich met hun bedrijfsmatige activiteiten richten op Amsterdam maar niet in Amsterdam gevestigd zijn.
- **Stichting Vrouwelijke Entrepreneurs** (www.sve.nl): landelijk netwerk van vrouwelijke ondernemers die tenminste drie jaar als zelfstandig ondernemer actief zijn.
- **Unie van Vrouwelijke Ondernemers Nederland** (www.uvon.nl): landelijk netwerk van vrouwelijke ondernemers met zeven regionale netwerken, UVON Het Noorden, UVON IJssel-Vecht, UVON Gelderland, UVON Utrecht, UVON Zuid-Holland, UVON Noord-Brabant, UVON Limburg, en een internationaal georiënteerd netwerk, UVON International.
- **Vrouwennetwerk Zoetermeer en Omstreken** (www.vrouw-en-eigenbedrijf.nl): netwerk van vrouwelijke ondernemers in Zoetermeer en omstreken.
- **Vrouw in Bedrijf Haarlem** (www.vrouwinbedrijf.com): netwerk van vrouwelijke ondernemers in de regio Haarlem.
- **Zwarte Zaken Vrouwen Nederland** (www.zzvn.nl): nationaal netwerk van zwarte vrouwelijke ondernemers.

Organisaties die niet zijn aangesloten bij de Federatie Zakenvrouwen:

- **Business and Professional Women** (www.bpwnl.nl): onderdeel van een wereldwijd vrouwennetwerk van beroepsmatig werkzame vrouwen (zelfstandig of in loondienst).
- **Haar Eigen Zaak** (www.haareigenzaak.nl): vrouwennetwerk van parttime zelfstandige ondernemers.
- **Stichting Vrouwennetwerk Rotterdam** (www.svnrotterdam.nl): vrouwennetwerk van zelfstandige ondernemers en vrouwen in loondienst woonachtig en/of werkzaam in de regio Rotterdam. Het netwerk is bedoeld voor vrouwen die op hbo- of universitair niveau denken en werken.
- **Sonare** (www.kijkopsonare.nl): dit vrouwennetwerk heette voorheen Stichting Vrouwennetwerk Kempenland / Zuidoost–Brabant en is bedoeld voor vrouwen met een betaalde baan op minimaal hbo-niveau en voor zelfstandige ondernemers.
- **Women on the Web** (www.womenontheweb.nl): vrouwennetwerk van Webgrrls, vrouwen die als zelfstandig ondernemer in de IT werken.

Webwijzer vrouwelijke ondernemers

- **www.kvk.nl:** site van de Kamers van Koophandel, een praktische vraagbaak voor (startende) ondernemers.
- **www.eim.nl:** onderzoeksbureau gespecialiseerd in het midden- en kleinbedrijf dat ook veel studies verricht naar kenmerken van vrouwelijke ondernemers.
- **www.vrouwenbedrijf.pagina.nl:** links naar relevante sites.
- **www.vrouwenzaken.net:** over het beginnen van een bedrijf op het platteland.
- **www.vrouwinzaken.nl:** ondernemersacademie die coachingstrajecten, trainingen en workshops voor vrouwelijke ondernemers en managers aanbiedt.
- **www.fnvzzp.nl:** site van FNV Zelfstandige Bondgenoten, bond voor zelfstandigen zonder personeel.

Leeswijzer vrouwelijke ondernemers

- **Calimeromarketing, waar kleine bedrijven groot in kunnen zijn**, Karen Romme, Scriptum, 2005, ISBN 9055943584
- **Het moederbedrijf. Praktische tips voor thuiswerkende moeders**, Wilma van Hoeflaken, Nieuwezijds, 2002, ISBN 9057120895
- **Vrouw(en)zaken. Wegwijzer voor vrouwen met ondernemersplannen**, Josje de Koning, Roodbont, 2004, ISBN 9075280483
- **Vrouw in zaken**, Robert J. Blom, Bert Bakker, 2003, ISBN 9035125762
- **Vrouwenvisie. Een andere kijk op ondernemen**, Federatie Zakenvrouwen, 2003, bestellen via info@federatiezakenvrouwen.nl

* per 26 oktober 2005

VVAO MAGAZINE

VVAO
De VVAO is een vereniging van vrouwen met een hogere opleiding. De vereniging heeft ongeveer 4.500 leden en 32 afdelingen. De VVAO behartigt de belangen van hoger opgeleide vrouwen en zet zich ook in voor verbetering van de positie van de vrouw.
De afdelingen ontplooien activiteiten om de band tussen de leden onderling te versterken. Op landelijk niveau worden studiedagen, workshops en trainingen georganiseerd voor persoonlijke ontplooiing van de leden. De VVAO is lid van de International Federation of University Women (IFUW).

Lidmaatschap
Iedere vrouw die een studie heeft afgerond aan een universiteit of hogeschool kan lid worden van de VVAO. Aanmelding als lid kan bij het VVAO-kantoor of via de website.

VVAO-kantoor
Graaf Adolfstraat 30
3583 VV Utrecht

telefoon: (030) 210 99 07
fax: (030) 210 99 08
e-mail: kantoor@vvao.nl

www.vvao.nl