

De vrouwelijke kandidaat-notaris
naar de top

Stop de braindrain!

Meer meiden dan jongens studeren notarieel recht. Vrouwen halen hogere cijfers, scoren goed op hun werk, maar tegen de tijd dat de kinderen komen, vallen ze bij bosjes af. Slechts een enkeling wordt partner. Wat kan een kantoor, maar ook een kandidaat-notaris zelf doen om dit tij te keren?

TEKST Jolanda aan de Stegge | BEELD Roel Ottow

Het boek *Een hen tussen de haantjes* verscheen vorig jaar en vertelt het geanonimiseerde verhaal van een jonge ambitieuze vrouwelijke kandidaat-notaris op een groot Zuidasachtig kantoor. In deze mannenwereld zet 'Sophie' (1975) de schouders eronder. Ze maakt razendsnel carrière, krijgt lovende functioneringsgesprekken en heeft het idee dat ze linea recta afstevent op een partnerschap. Toch vergaat het haar exact als haar vrouwelijke collega's die dachten de top te bereiken. Na een goed jaar, prachtige vooruitzichten en met een tweede kind op komst, wordt ook zij ontslagen. Het is de ontgoochelende geschiedenis over het wegwerken van vrouwen uit de top van grote kantoren. Helaas staan de ervaringen van Sophie niet op zich. Maar al te vaak worden vrouwelijke kandidaat-notarissen en advocaten tegen de tijd dat ze zwanger worden geconfronteerd met ontslag of degradatie. De schrijfster vindt dat het probleem in het notariaat nauwelijks wordt onderkend. 'Al die vrouwen zijn goed opgeleid, ambitieus en gemotiveerd. Er is zoveel tijd, energie en gemeenschapsgeld in hen gestoken. Het gaat om een enorme braindrain. Sommigen beginnen zelf een kantoor omdat ze weten: hier kom ik geen stap verder en ik ben niet bereid om levenslang te vechten.'

BALANS

Gelukkig komt het tegenovergestelde ook voor. In mei werd internationaal advocaten- en notariskantoor Bird & Bird voor de vierde keer op rij uitgeroepen tot het meest vrouwvriendelijke kantoor van Nederland. Van de twintig partners zijn er acht vrouw, 40 procent. Vijftien jaar geleden, vanaf de start van dit kantoor in Nederland, heeft Bird & Bird vrouwelijke partners. 'Bij ons is dit vanzelfsprekend. Ik begrijp niet goed waarom het op andere kantoren zo'n issue is', zegt Pauline

Kuipers. Naast haar advocatenpraktijk is zij managing partner. Kort gezegd houdt dit in dat zij – samen met een collega – het Nederlandse kantoor bestuurt.

Zelf zou ze het liefst zien dat elke sectie minstens een vrouwelijke partner heeft, omdat de sfeer en aansturing op een afdeling evenwichtiger worden als er ook vrouwen leidinggeven. 'Zij letten nou eenmaal op andere dingen dan mannen. Dat evenwicht werkt door in het hele kantoor. Op een gegeven moment is de balans in de cultuur

'Je kunt nou eenmaal niet alles 100 procent doen'

verankerd en hoeft die alleen nog maar te onderhouden. Dat punt bereikten wij jaren geleden. Wel blijven wij er aandacht aan besteden in alle loopbaangesprekken, want dit moet niet ophouden bij de huidige generatie partners.'

KEUZES

Bij Bird & Bird maakt het geen verschil of iemand man of vrouw is als het gaat om door-groeimogelijkheden en de kans om partner te worden. Het helpt dat er aardig wat rolmodellen rondlopen. Vrouwelijke medewerkers zien dat het best mogelijk is: een gezin hebben én partner zijn. Kuipers: 'Tegelijkertijd zien ze ook dat dat keuzes vergt. Je kunt nou eenmaal niet alles 100 procent doen: partner zijn, een gezin leiden, hobby's uitoefenen, regelmatig sporten, ver weg wonen en er een uitgebreide vriendenclub op nahouden.'

Zij krijgt weleens de indruk dat men in Nederland vindt dat mannen en vrouwen allebei hetzelfde moeten kunnen, het liefst tegelijkertijd, in dezelfde fase van het leven, zonder er iets voor te laten. 'Maar als je partner wilt worden, moet je ook keuzes maken waardoor er een balans ontstaat die bij jou, je gezin en je werk past.'

Wat haarzelf betreft: als managing partner grapt ze weleens dat het managen van kantoor nu een aantal jaren haar hobby is. 'Het kost mij duizend uur per jaar extra, dus daar moet ik het nodige voor laten. Ik krijg er ook veel voor terug, maar het is een keuze.'

Cruciaal in dit proces is volgens haar hoe je thuis samen de taken verdeelt. 'Als een man partner wordt, vindt iedereen het normaal dat zijn vrouw een stap terug doet. Bij vrouwen wordt het niet normaal gevonden dat haar man een stap terug doet. Sommige van onze

vrouwelijke partners met een gezin hebben thuis een flexibele partner met een minder veeleisende loopbaan. Het kan spaak lopen als je twee even ambitieuze mensen hebt, die allebei op een dermate hoog niveau willen werken en zoveel uren maken als wij nou eenmaal maken.' Je kunt niet partner worden in je eentje, zegt ze. 'Partner zijn loopt door in je privéleven. Daarom moet je het daar heel goed regelen. Zorg voor een goede balans met je levenspartner en dat jullie je daar goed bij voelen.'

Hoe stimuleer je vrouwelijke medewerkers?

- Draag als top uit dat je vrouwelijke partners in het bedrijf wilt.
- Maak de procedures naar het partnerschap inzichtelijk.
- Zorg voor een goede loopbaanbegeleiding.
- Blik minstens eens per jaar met medewerkers vooruit: waar sta je over drie jaar? Hoe kan de organisatie daarbij helpen? Wat kun je zelf doen?
- Breng in kaart wat vrouwelijke medewerkers nodig hebben om partner te worden. Tegen welke obstakels lopen zij aan? Welke consequenties verbindt het kantoor hieraan? (Denk aan: het invoeren van flexibele werktijden voor medewerkers (m/v) zodat zij hun kind(eren) naar/van crèche/school kunnen brengen/halen. Kan iemand met een vierdaagse werkweek carrière maken? Het invoeren van een thuiswerkregeling voor iedereen.)
- Ontwikkel een terugkeertraject voor vrouwen na hun zwangerschapsverlof.

YOUNG PARENTS

Met schrijfster Sophie is het goed afgelopen. Kort na haar ontslag bij het Zuidaskantoor werd ze elders aangenomen. Daar werpt zij zich op voor de positie van vrouwen op de werkvloer. Ook richtte zij het Young Parents Comite op, waarin jonge ouders bespreken waar zij tegenaan lopen. Hieruit bleek dat meerdere vrouwen tussen zes en acht 's avonds beschikbaar willen zijn voor hun gezin. Daarna loggen ze wel weer in en zijn ook telefonisch bereikbaar. Haar kantoor regelde voor deze groep een achtervang, collega's die even waarnemen. Sophie: 'Het feit dat dit is geregeld, geeft de betrokkenen het gevoel dat ze worden gewaardeerd. Tegelijkertijd kunnen ze nog steeds partner worden. Het mes snijdt aan twee kanten, want het kantoor heeft er straks zeer gemotiveerde vrouwelijke partners bij.' ■

Wat kan een kandidaat-notaris zelf doen?

- Maak een carrièreplan. Formuleer in heldere stappen wat je wanneer wilt bereiken en wat je daarvoor moet doen.
- Laat weten dat jij carrière wilt maken en vraag wat er van jou wordt verwacht.
- Zoek support bij vrouwelijke collega's, steun elkaar.
- Wees assertief. Begin een beoordelingsgesprek eens met te vertellen wat er allemaal goed is gegaan.
- Vraag na een goede beoordeling meteen: 'Oké, wat wordt de volgende stap?'
- Ga dicht bij je werk wonen, dat scheelt uren reizen.
- Maak met je levenspartner afspraken over jouw carrièrewensen en de carrière-eisen van het kantoor.

Een hen tussen de haantjes, overleven als vrouw in een old boys network door Sophie van der Zee, Spectrum, 17,50 euro (ISBN 9789000348046).