

# Bondiger taalgebruik vereist voor ambitieuze vrouwen

door ISABEL MICHELOTTI

DEN HAAG – Waar mannen tijdens een sollicitatieprocedure de nadruk leggen op behaalde successen, zijn vrouwen geneigd hun eigen vaardigheden af te zwakken: in plaats van 'ik' spreken ze over 'wij als team', salarisambitie is 'niet het belangrijkste' en ze maken veelvuldig gebruik van verkleinwoordjes: iets is 'een mooi succesje' of 'een beetje lastig'. Volgens Monique de Vos (48), oprichtster van Chasse Executive Search, zou taalgebruik wel eens een belangrijke oorzaak kunnen zijn van de beperkte doorstroming van vrouwen naar de top. „Vrouwen moeten leren het hun gesprekspartner wat minder naar de zin te maken.”

De Vos, van huis uit taalkundige, merkt tijdens haar bemiddeling van kandidaten voor posities op senior management- en directieniveau dat mannen en vrouwen nogal van elkaar verschillen wat betreft taalgebruik, woordkeuze en gesprekstechniek. „Sinds ik daar op ben gaan letten, vallen me steeds meer dingen op. Zo hebben vrouwen de neiging om voortdurend van alles uit te leggen. Bijvoorbeeld als ze te laat zijn voor een gesprek. Vrouwen beginnen zich dan onmiddellijk te excuseren en zoeken de fout bij zichzelf; ze hadden eerder van huis moeten vertrekken. Mannen die te laat zijn zeggen niets, of desgevraagd dat het aan de navigatie lag.”

## Carrière MAKERS

Minder is meer: een vuistregel die vrouwen volgens De Vos meer zouden moeten hanteren. Dat geldt voor woordgebruik: 'mijn baan moet uitdagend zijn' in plaats van 'het zou leuk zijn als mijn baan uitdagend is', maar ook voor gesprekstechniek: laat stiltes vallen. De Vos: „Vrouwen praten stiltes vol om te voorkomen dat een gesprek ongemakkelijk wordt. Dat is nergens voor nodig; je hoeft het de ander niet naar de zin te maken. Door stiltes te laten vallen, straal je zelfverzekerdheid uit. Hetzelfde geldt voor lichaamshouding: vrouwen zitten op het puntje van hun stoel, liefst met notitieblok in de hand. Ze hebben vaak vragen voorbereid:



• **Headhunter Monique de Vos:** „Vrouwen hebben van nature de neiging zichzelf weg te cijferen.”

FOTO: RENE OUDSHOORN

'waarom hebben jullie die vestiging gesloten?' Terwijl een man eerder zijn mening geeft: 'ik las dat jullie die vestiging hebben gesloten; dat lijkt me een strategische keuze'. Een actieve houding straalt leergierigheid uit, maar voor een topfunctie zoeken mannen toch vaak een kopie van zichzelf. Dus gebruik die stoel en leun eens achterover, net als je ge-

sprekspartner.”

De vrouwelijke neiging zichzelf weg te cijferen uit zich volgens De Vos ook in kleine dingen, zoals het maken van een afspraak. „Vrouwen mailen: 'zullen we maandag of eventueel woensdag afspreken? Als dat niet uitkomt, kan ik proberen of ik vrijdag kan'. Mannen mailen: 'Ik kan maandag, jij ook?'

## Langzame doorstroming

Het aantal vrouwen op topposities stijgt maar langzaam, blijkt uit het jaarrapport van de Commissie Monitoring Talent naar de Top. Inmiddels hebben 106 bedrijven het handvest Talent naar de Top ondertekend, waarmee ze beloven mee te werken aan de doorstroming van vrouwen naar de top. Zij zagen het aandeel vrouwen aan de top in 2009 toenemen naar 18,4%; 1,7% meer dan in 2008. Achmea, het ministerie van Defensie, de politie en KPMG behoren tot de instellingen die het meeste resultaat boekten. Verder blijken AEX-bedrijven in hun jaarverslagen meer aandacht te besteden aan vrouwen in topposities. Uit onderzoek van communicatieadviesbureau Citigate blijkt dat 72% van deze bedrijven een duidelijk beleid hebben omtrent vrouwen en diversiteit.

Een concrete verklaring voor de communicatieverschillen tussen de seksen heeft ze niet, maar volgens De Vos liggen er meerdere oorzaken aan ten grondslag. „Een groep mannen in een café praat nu eenmaal anders met elkaar dan een groep vrouwen. Mannen bluffen meer, vrouwen zijn van nature kritischer op zichzelf. Misschien zit die vrouwelijke bescheidenheid nog ingebakken in onze calvinistische volksaard. Een man zal na een door hem gegeven presentatie nooit zeggen: 'dit ging niet helemaal goed'. Vrouwen haasten zich te zeggen dat bepaalde dingen beter hadden gekund.”

Vrouwen die topfuncties ambiëren, zouden zich bewust moeten zijn van de neiging zichzelf te bagatelliseren. De Vos: „Vervolgens moeten ze leren die neiging te onder-

drukken. Over het algemeen geldt: wees bondiger en stellig. Waarom zou je niet eerlijk zeggen welk salaris je redelijk acht voor een bepaalde functie? Of dat een behaald succes jouw verdienste is en niet die van een heel team? Je zit daar immers voor jezelf, niet namens je collega's.”

De Vos benadrukt dat het niet haar bedoeling is dat vrouwen zich mannelijk gaan gedragen. „Ik ben voorstander van diversiteit aan de top. Maar vrouwen die echt iets willen bereiken, moeten niet onder stoelen of banken steken dat ze ambitieus zijn. Laatst hoorde ik een vrouw zeggen: 'Ik snap niet dat ik die functie niet heb gekregen, ik regel hier alles!' Dat is juist de oorzaak van het probleem: haar collega's zien haar als regeltante. Wie een topfunctie heeft, moet delegeren.”