

Legal Women: splinternieuw 'old girls network'



"Je wilt niet weten door hoeveel heren ik ben gebeld of ze er niet toch bij konden zijn," zegt Ilona Tjon Poen Gie als ze honderd vrouwelijke juristen verwelkomt bij de eerste *Summer Session* van het nieuwe netwerk *Legal Women*. Ze heeft ze allemaal moeten teleurstellen, want afgelopen donderdag draaide het om de vrouwelijke jurist en de introductie van het nieuwe platform.

Door Sanne van Brunschot

De honderd aanmeldingen getuigen van brede belangstelling voor deze bijeenkomst, evenals de 650 leden die zich in driekwart jaar hebben aangemeld voor de LinkedIn groep. "Wat een animo," zegt Tjon Poen Gie van Legal Hunters verheugd in haar welkomstwoord op de zestiende verdieping van de Stibbetoren, waar toga's met lichtroze strikken de zaal sieren.

Ze introduceert Legal Women als een platform voor vrouwelijke juristen dat met ongeveer drie bijeenkomsten per jaar vrouwen wil "inspireren en scherp houden". Ze hoopt op een mooi "old girls network", waarin vakgenoten elkaar op een informele manier ontmoeten, met elkaar van gedachten kunnen wisselen over de ontwikkelingen in de juridische branche en gebruik kunnen maken van elkaars expertise. En bij dit nieuwe initiatief hoort natuurlijk een verkiezing van de Legal Woman van het Jaar, die later dit jaar plaatsvindt.

Human capital

Waarom vrouwen een apart platform verdienen, wordt duidelijk zodra Karen Harmsen, partner Litigation bij Stibbe en één van de initiatiefneemsters van Legal Women, aan het woord is. De instroom van vrouwen is het probleem niet. Na vier á vijf jaar begint het verschil tussen mannen en vrouwen zich echter al te manifesteren en na zes á acht jaar, als partnerschap dichterbij komt, zijn er veel minder vrouwen beschikbaar.

Bij negen á tien jaar werkervaring is het merendeel nog van het mannelijke geslacht. Harmsen: "Er wordt op die manier ontzettend veel 'human capital' vernietigd. We zien mensen vertrekken die heel veel waard zijn voor het bedrijf." Dat is extra zonde omdat wetenschappelijk onderzoek heeft uitgewezen dat ondernemingen met een gemengde top beter presteren. "Het kan niet anders dan dat dat ook geldt voor adviseursteams," aldus Harmsen.

Vrouwelijke extra's, waaronder... jaloezie

Gastpreekster op deze eerste bijeenkomst is de Zweedse Karin Jironet, executive coach bij De Baak en schrijfster van het boek *De essentie van vrouwelijk leiderschap*. Als het aan haar ligt mag er meer nadruk worden gelegd op de vrouwelijke 'extra's', zoals ze typisch vrouwelijke kwaliteiten noemt. "Er is een verschil in denken tussen mannen en vrouwen, en de vrouwelijke extra's moeten verder ontwikkeld worden." Persoonlijke ontwikkeling is

daarnaast ook belangrijk in je loopbaan. "Pas als je jezelf goed kent, kun je anderen helpen," aldus Jironet.

Een eigenschap waar Jironet bijzonder de aandacht aan wil geven, is jaloezie, tevens een van de zeven zonden. "En eigenlijk de enige zonde waar niemand voordeel mee doet." Ze vraagt het gezelschap zich te groeperen en vijf minuten te praten over of en waarom iemand zelf wel eens is benijd. Die ervaring heeft niet iedereen, maar jaloezie blijkt een goed uitgangspunt voor discussie.

Irritant

De dames aan tafel bij onder anderen een Professional Support Lawyer (PSL), Ilona Tjon Poen Gie, Stibbes Karen Harmsen en Lisette Winkel-Hendrikse (directeur Juridische Zaken bij Philips en tevens mede-initiatiefneemster van Legal Women) zeggen zelf niet snel jaloers te zijn. Het kan alleen best 'irritant' zijn als een andere vrouw echt alles voor elkaar lijkt te hebben: een goede carrière, knappe en/of rijke man, drie leuke kinderen en er ook nog altijd goed uitzien. Hoe doen ze dat toch? Aan de andere kant zijn juist die vrouwen extra kwetsbaar, omdat ze zich altijd naar die rol moeten blijven schikken.

De dames beamen bovendien de stelling van Tjon Poen Gie dat ook mannen behoorlijk jaloers kunnen zijn als een vrouw succesvol is. "Ze zijn alleen minder subtiel en manipulatief. Ze uiten het directer en zijn daar harder in."

Er volgt nog een korte discussie over de vraag welke impact je wil hebben in je loopbaan, waarbij het al gauw gaat over het combineren van carrière en kinderen en de beperking die dat kan betekenen. De PSL aan tafel zegt het gevoel te hebben dat ze de boot heeft gemist nu ze er een tijdje 'uit' is geweest. "Als ik geen kinderen had gekregen, was ik nooit PSL - toch een ondersteunende functie - geworden. Het is heel moeilijk om weer helemaal terug te komen en serieus genomen te worden."

Duidelijk onderwerpen die onder mannen niet zo snel ter sprake zouden komen. Missie geslaagd dus, voor Legal Women.

Datum bericht: 26 jul 2011 - Laatst bijgewerkt: 3 aug 2011