

Bercan Günel

‘Voor vrouwen die zeggen dat ze weer een nieuwe leuke klus willen, kan ik niets doen’

Paul van Liempt

Als oprichter van executive-search-bureau Woman Capital kent ze duizenden vrouwen die een topfunctie willen en kunnen bekleden. Vrouwen die graag lange werkweken willen maken. 'Ik zie dat veel vrouwen in Nederland gefrustreerd zijn omdat ze door weinig te werken maatschappelijk niet veel betekenen.'

Omdat ze gewend is risico's te nemen, laat ze zich niet snel uit het veld slaan. 'Ik ben in mijn leven altijd in het diepe gesprongen. In mijn geboortestad Istanbul liet ik alles achter om naar Nederland te gaan, waar ik niemand kende behalve mijn vriend.' Toen ze haar executive-searchbureau voor hooggekwalificeerde vrouwen Woman Capital oprichtte, werd ze als extremist betiteld. 'Een paar beroemde old boys die niet gewend waren aan tegenspraak waarschuwden elkaar voor mij: "Pas op, blijf uit de buurt van die extremist." Maar ze wist door te dringen tot de boardrooms van de traditionele elite en het lukte haar om haar missie langzaam gestalte te geven: meer vrouwen voor de top zichtbaar maken.

Bercan Günel (48, spreekt uit: Berdján) is geboren en getogen in Istanbul, waar ze bedrijfseconomie studeerde aan de Bosphorus Universiteit en financieel specialist werd bij accountantskantoor Arthur Andersen. Voor dezelfde firma ging ze in Amsterdam aan de slag, waarna ze haar carrière een passend vervolg gaf met managementfuncties bij Nozema, Coopers & Lybrand en Interboor. Als chief financial officer bij Brunel International voerde ze een grote reorganisatie door en ze richtte bedrijven op als Q-nel Management en Schoevers Professionals.

Günel is charmant en empathisch, maar schuwt stevige uitspraken niet. En ze is ook praktisch ingesteld. Als kind dagdroomde ze van sterrenstelsels en wilde ze atoomingenieur worden. Op school noemden ze haar 'professor' en als kind van tien voerde ze al gesprekken met hoogleraren wis- en natuurkunde die haar verwonderd prezen om haar 'rare, scherpzinnige

vragen.' Als ze haar hart had gevolgd was ze astronomie gaan studeren, maar ze koos voor een studierichting en beroepsfeer waar 'je goed geld kon verdienen.' Ze komt uit een milieu waar ze het niet breed hadden, met haar oma, haar jongere broer en haar ouders woonde ze in één huis. Vader was taxichauffeur, moeder gemeentebtenaar met een minimumloon. Haar vader hield haar voor dat ze of ober of professor mocht worden.

Uit 'pure berekening' koos ze voor bedrijfs-economie, ook omdat ze goed is met cijfers. Iets studeren omdat je het leuk vindt, noemt ze een luxe die voor hooguit 10% van de wereldbevolking is weggelegd. Vanaf haar twaalfde heeft ze haar eigen geld verdiend en was ze financieel onafhankelijk. Ze kocht haar eigen kleding, haar eten en haar boeken. Het had ook te maken met de verstoorde relatie met haar vader.

Voor het eerst in het gesprek aarzelt ze. 'Ik ben een mishandeld meisje', zegt ze, 'maar ik spreek er liever niet over in het openbaar, omdat je voor je het weet in een hoek wordt gezet. Ik ben bang dat het in mijn inzet voor diversiteit aan de top wordt gekarikaturiseerd. Ayaan Hirsi Ali kreeg dat ook te horen: ze doet zo omdat ze misbruikt is.'

Het argument dat zij door anderen als een rolmodel wordt gezien, trekt haar over de streep. 'Ik ben door mijn vader mishandeld, maar kijk eens om je heen, één op de drie vrouwen heeft het meegemaakt. Natuurlijk heeft dat invloed op je leven, de drang om financieel zelfvoorzienend te zijn zal ertoe hebben bijgedragen. Ik hoop alleen dat ik niet verkeerd geïnterpreteerd wordt, ik wil vooral niet als slachtoffer worden gezien. Dat ben ik niet. Wat je ook overkomt in het leven: het gaat erom hoe je ermee omgaat. Zelf die keuze maken biedt je ware vrijheid.'

Uw missie is vrouwen naar de boardroom brengen. Waarom zet u in op topvrouwen?
'De discussie ging een jaar of acht geleden altijd over kinderopvang, flexibel en parttime werken. Ik ben een van de eersten die de term "vrouwen aan de top" heeft bedacht. Bedrijven dachten dat als je high potentials binnenhaalde, in een verhouding 50% mannen en 50% vrouwen, de doorstroom naar de top vanzelf zou gaan. ABN



Foto: Corbino

Amro bijvoorbeeld doet het al dertig jaar op die manier, maar dat blijkt niet te werken. Bij Arthur Andersen heb ik gezien hoeveel impact de top-down benadering heeft. Als er aan de bovenkant niets verandert, gebeurt er aan de onderkant ook niets. Vrouwen moesten zich daardoor bij dit soort bedrijven aan het mannelijke systeem aanpassen.'

Wat bedoelt u daarmee?

'Als je je niet aanpast als vrouw, kom je geen stap verder. Om die reden heb ik geleerd status belangrijk te vinden. Het scheelt al dat ik lang ben, met mijn 1 meter 76 en schoenen met hoge hakken kan ik met menig man concurreren. Mijn pakken waren in de regel grijs of blauw en ik heb een gigantisch grote auto; het belang daarvan leer je wel als je jaren in een mannelijke omgeving werkt. Mijn eerste leaseauto was een Honda Prelude. Die koos ik omdat verder iedereen in een BMW, Peugeot, Audi of Mercedes reed. Ik moest bij een van de partners op gesprek komen. "Waarom rijd jij in een Honda?" vroeg hij. Dan leer je het wel af hoor.'

Hebt u de indruk dat veel vrouwen een topfunctie ambiëren?

'Jazeker, wij hebben er meer dan zesduizend in ons netwerk. Ik ken weinig vrouwen die parttime werken, maar ik denk dat een groot deel van die vrouwen meer zou willen. Ze durven niet door te stromen, gebruiken hun kinderwens vaak als excuus om geen carrière te hoeven maken. Ik zie dat veel vrouwen in Nederland gefrustreerd zijn, omdat ze door weinig te werken maatschappelijk niet veel betekenen.'

Die vrouwen zeggen juist dat er door buitenlandse vrouwen ja-loers naar de Nederlandse luxe van een driedaagse werkweek wordt gekeken.

'Natuurlijk, dat begrijp ik. Je rijdt's ochtends naar kantoor en je ziet iemand anders met een tennisracket voorbijkomen. Ik heb ook wel eens gedacht dat ik dat liever wilde, maar het duurde nooit langer dan tien seconden. Er is te weinig aandacht voor vrouwen die graag willen werken en maatschappelijk iets willen betekenen. Die vrouwen zijn stiller. Ze hoeven geen frustraties te ventileren, ze zijn gewoon hard aan het werk. Daarom horen we weinig van deze vrouwen, maar het betekent niet dat ze er niet zijn.'

U kent voldoende vrouwen die topposities willen en kunnen bezetten, zegt u. Wat houdt ze tegen?

'Je hebt mannen nodig die vrouwen een kans durven geven. Mannen als Ben Verwaayen van Alcatel-Lucent, Niek Hoek van Delta Lloyd, Jeroen de Haas van Eneco en Dirk Jan van den Berg van de TU Delft. Maar de meeste mannen zijn nog huiverig en durven vrouwen geen topfunctie aan te bieden. De raad van bestuur van een grote instelling, bestaande uit drie mannen, wilde uitbreiden en zocht iemand voor een vierde plek. Die positie wilden ze aan een vrouw geven, tot iemand zei dat ze

eens per jaar met z'n drieën op pad gingen en of ze daarwel een vrouw bij konden hebben. Toen die vraag werd gesteld, wist ik dat het een verloren zaak was. Eens per jaar creëren ze een verbond met elkaar. Dat is een onderdeel van hun succes, dat mag een vrouw niet verpesten.'

Hoe kom je er als vrouw toch tussen?

'Methulp van "verlichte" mannen. Ik heb een intelligente dochter van negentien die ik een plek aan de top gun. Het valt me op dat ceo's met dochters veel begrip voor mijn standpunt hebben. En je hebt rolmodellen nodig. In een vorige generatie waren het vrouwelijke politici die het voorbeeld gaven. De huidige lichting, die nu en straks de topfuncties bekleedt, moet de weg bereiden voor de volgende generatie. Kwaliteit is er genoeg. Er zijn 756 stoelen in raden van bestuur en raden van commissarissen bij beursgenoteerde bedrijven. Niemand kan mij wijsmaken dat er geen 350 geschikte vrouwen zijn om de helft van die plaatsen in te nemen. Sterker nog: ik ken ze in mijn netwerk.'

En bent u ook voor een quotum?

'Drie jaar geleden had ik gezegd: "Over my dead body." Ik geloof niet in wetten of subsidies, maar in mensen zelf. Het is de taak van de overheid een kader te scheppen, maar ik denk dat een groot deel van die vrouwen meer zou willen. Ze durven niet door te stromen, gebruiken hun kinderwens vaak als excuus om geen carrière te hoeven maken. Ik zie dat veel vrouwen in Nederland gefrustreerd zijn, omdat ze door weinig te werken maatschappelijk niet veel betekenen.'

Gaat er veel veranderen als meer vrouwen belangrijke posities bekleden?

'Dat kan ik niet bewijzen, maar mijn buikgevoel zegt dat we een betere wereld krijgen. Dat er per dag tweehonderd meisjes minder worden verminkt, verkracht of vermoord. Maar eigenlijk doet die vraag er niet toe. Is de wereld een betere plek geworden sinds de vrouwen kiesrecht kregen? Het antwoord is altijd ja, omdat vrouwen mogen meedoen.'

Hoe kritisch bent u tegen vrouwen die u moet beoordelen?

'Heel kritisch. Ze zeggen tegen el-

“Ik ben door mijn vader mishandeld, maar kijk eens om je heen, één op de drie vrouwen heeft het meegemaakt. Dat heeft natuurlijk invloed op je leven”

“

Cv

1963	Geboren in Istanbul
1981	Bosphorus Universiteit Istanbul
1987	Arthur Andersen Istanbul
1989	Auditmanager Arthur Andersen Amsterdam
1996	Manager Financiën en faciliteiten Nozema
1998	Directeur en medeandeelhouder Interboor
2001	Cfo Brunel International
2004	Oprichter Schoevers Professionals
2006	Oprichter Woman Capital

kaar: "Ben je al door Bercan gefleerd?" Die gesprekken gaan niet over de cv's, maar over hun reden van bestaan. Als er een vrouw bij me komt die zegt dat ze een nieuwe leuke klus wil, antwoord ik dat ik niets voor haar kan doen. Dan zeg ik dat ze al vier leuke klusjes achter de rug heeft en dat het tijd wordt een visie neer te zetten. Wat wil je met je leven? Of een vrouw zegt iets te willen met financiën, een terrein waarop ze volstrekt onbekend is. Dan zeg ik: "Jij bent thuis in de marketingwereld, ga daarin verder. Anders kan ik je niet helpen." Soms barsten vrouwen in tranen uit. Dat mag, ik zoek ook hoe ik je kan raken, daar zijn die gesprekken voor bedoeld. Het gaat over angst en drijfveren. Ik ga tot de bodem, dan weet ik ook werkelijk welke positie bij je past.'

De raad van advies van Woman Capital bestaat uit vier mannen, geboren tussen 1947 en 1951. Hoe is het mogelijk dat uitgerekend u vier prototype old boys op die posities heeft benoemd?

'Dat gaan we ook veranderen, maar die raad van advies hadden we nodig om het old boys netwerk binnen te komen.'

U hebt ze gebruikt?

'Jazeker, het was een vorm van openlijke manipulatie en dat wisten ze ook. Ik heb heel hard geknokt om bij de topaan tafel te mogen zitten. De laatste twee jaar is Woman Capital voor het eerst benaderd door het old boys netwerk. Ze zijn niet dom en zien nu in dat ze niet om ons heen kunnen. Wij zijn de enige organisatie die op dit niveau opereert.'

Een van de adviseurs is voormalig topman van de toenmalige Fortis Bank Nederland en de huidige ceo van Friesland Bank Kees Beuving. Hij zou het nog sterker om u vinden als u voor elke positie twee geschikte vrouwen én twee geschikte mannen zou kunnen aandragen.
'Onsvrouwennetwerk is veel uitgebreider, maar het zal in de toekomst vaker naar zijn wens gebeuren. Ik ben er trots op dat ik onlangs een man van 62 van Irakese achtergrond als chief information officer bij Eneco heb kunnen plaatsen.'