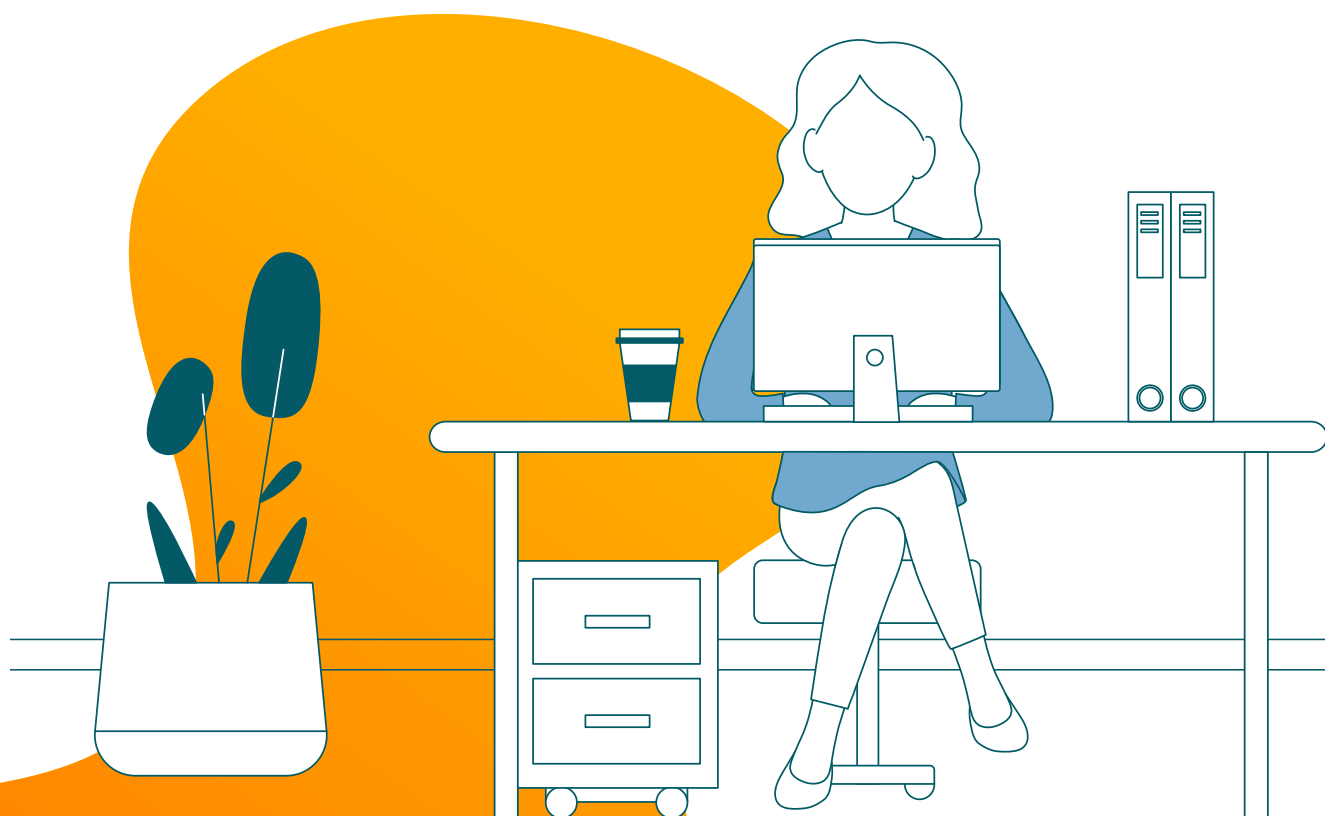


WHITEPAPER

VROUW EN WERK

Hoe blijven vrouwen gezond, gelukkig
en veerkrachtig aan het werk?



INHOUD

Voorwoord	3
1. De grootste eyeopeners uit het onderzoek	5
<i>Inzichten uit kwantitatieve data</i>	
1.1 Meer werken maakt gelukkig(er) en gezonder	5
1.2 Hoe ouder, hoe werkgezonder	9
1.3 ZZP'ers zijn de werkgeluk-koninginnen	10
1.4 Kinderen krijgen: een tijdelijke dip, maar geen blijvende aanslag	11
1.5 Top 5 advies van vrouwen, voor vrouwen	12
1.6 Flexibiliteit is nodig voor balans	13
1.7 Vrouwen leggen de lat vaak te hoog	14
1.8 De masculiene werkcultuur: tijd voor verandering	15
2. Gespreksstarters voor in jouw organisatie	16
3. Interview met topvrouw Janine Vos (Rabobank)	20
4. Lees- en luistertips over vrouwen en werk	22
5. Dit kan Bloeijs voor je betekenen	24

VOORWOORD

Als kind droomde ik ervan iets te doen waarmee ik mensen een stukje gelukkiger(er) kon maken. Met ouders werkend in de gezondheidszorg kreeg ik al jong mee dat gezondheid en welbevinden belangrijke onderdelen zijn om welzijn en geluk te ervaren.

Wat ik verder van huis uit meekreeg? Dat iedereen gelijkwaardig is. “Want, Anne: in de douche ziet iedereen er hetzelfde uit en in het ziekenhuis liggen *mensen*. Het maakt niet uit wat iemand verdient, welke taal diegene spreekt of waar en met wie diegene woont.” Maar dat is niet altijd vanzelfsprekendheid. De afgelopen jaren is mij duidelijk geworden dat binnen het domein van vrouw en werk er interessante zaken spelen waarbij ik ongelijkheid zie en voel:

- Het verzuim van vrouwen is bij veel organisaties gemiddeld hoger.
- Duurzame doorgroei van vrouwen is uitdagend(er).

En dan gaat er een vuurtje branden. Eén van mijn dromen? Vrouwen versterken op het vlak van gezond, gelukkig en veerkrachtig aan het werk zijn (verzuimreductie) én duurzame doorgroei van vrouwen motiveren en normaliseren daar waar dit nog niet zo is.

Toen klanten aan Bloey de vraag stelden hoe zij vrouwen kunnen versterken op het vlak van verzuimreductie en duurzame doorgroei, zijn we op onderzoek gegaan. De centrale vraag: hoe zorg jij er als werkende vrouw voor dat jij gelukkig en gezond aan het werk blijft?

De reacties waren overweldigend. Maar liefst 2200 (!) vrouwen vulden onze vragenlijst in. Dit toont aan dat het onderwerp leeft en uit de analyse blijkt dat de behoefte aan verandering groot is. De reacties helpen ons het domein van vrouw en werk beter te begrijpen.

Wat ook bleek: het thema is contextueel en beladen. Alle waarheden bestaan naast elkaar. Veel van die waarheden zitten diep, op het niveau van ons onderbewustzijn.



We denken dat we weten hoe het zit, maar wat als we daar dieper op inzoomen? Wat als we durven te erkennen dat oude patronen en onbewuste vooroordelen ons nog steeds in de weg zitten? Wat als we niet langer vasthouden aan het oude systeem (en hopen dat een vrouw daarin past), maar als we écht gebruik maken van vrouwelijke kracht?

Deze whitepaper geeft geen kant-en-klare oplossingen. Wat we wél delen, zijn de meest opvallende inzichten en eyeopeners uit ons onderzoek. Het is een uitnodiging om binnen jouw organisatie op zoek te gaan naar de kansen: waar zit de ruimte voor groei? Hoe kun je dingen anders doen?

Samen met collega Emmy Heijnen, coach bij Mensium, maakte ik deze waardevolle ontdekkingstocht en vertaalden we alle inzichten naar het domein van mens, werk en vrouw. De komende pagina's zijn een aanzet om het gesprek te voeren, om te experimenteren en om te durven veranderen. Veel plezier!

Anne Smulders

Directeur Bloei



1. DE GROOTSTE EYEOPENERS UIT HET ONDERZOEK

Inzichten uit kwantitatieve data

1.1 Meer werken maakt gelukkig(er) en gezonder

We zeggen het graag even hardop: vrouwen die tussen de 28 en 40 uur per week werken, voelen zich vaker gelukkiger, gezonder én meer in balans dan vrouwen die minder werken. De 24-urige werkweek die we in Nederland kennen, is dus niet zo zalmakend als we denken. Dit lijkt voor sommigen misschien tegen de intuïtie in, maar ons onderzoek onder 2200 respondenten laat zien dat deze extra uren bijdragen aan drie belangrijke pijlers.

PIJLER 1: WERKGELUK

Werkgeluk gaat over voldoening, betrokkenheid en het gevoel dat je werk zinvol is. Vrouwen die meer uren werken, ervaren hun baan vaak als een belangrijk onderdeel van hun leven. Ze voelen zich meer betrokken en gewaardeerd en halen energie uit hun werk. Ze hebben een ondersteunende werkomgeving en collega's.

Uit ons onderzoek blijkt dat vrouwen die:

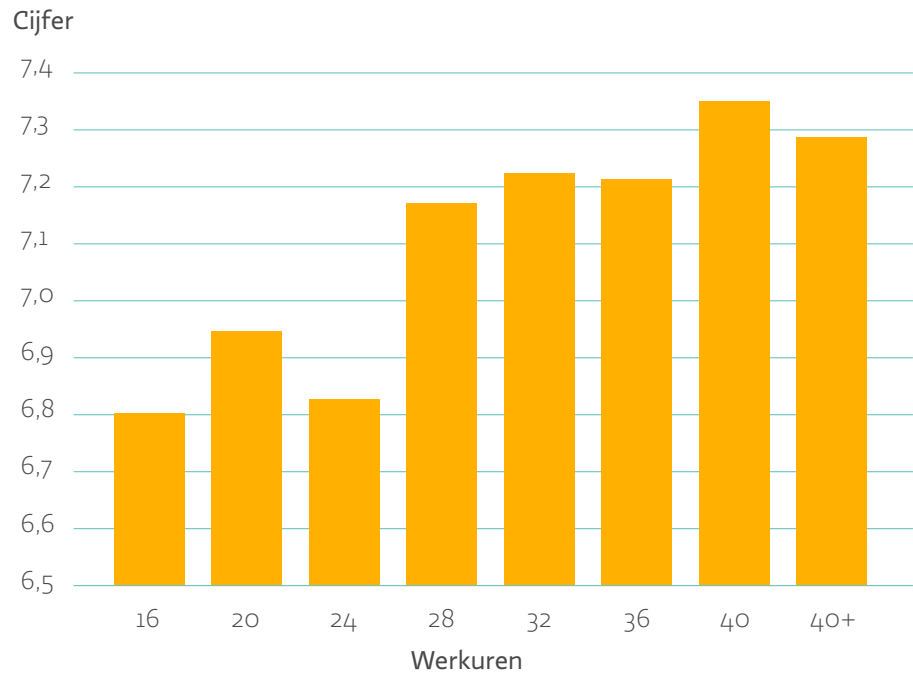
- 20, 28, 32 of 40 uur per week werken scoren gemiddeld **een 7,4 op werkgeluk.**
- 16 uur per week werken scoren **een 6,7 op werkgeluk.**
- 24 uur per week werken scoren **een 6,9 op werkgeluk.**

Vooraf de dip van 24 uur per week valt op in vergelijking met 20 of 28+ uur.



PIJLER 2: WERKGEZONDHEID

Gezondheid in en door werk is belangrijk en dat vinden vrouwen zelf ook. Werk wordt door hen gezien als een belangrijke bron van welzijn, waarbij mentale en emotionele aspecten even zwaar wegen als fysieke gezondheid. Het geeft vrouwen het gevoel dat ze ertoe doen, zolang de omgeving maar veilig en ondersteunend is.



Ik voel me op dit moment gezond in en aan het werk

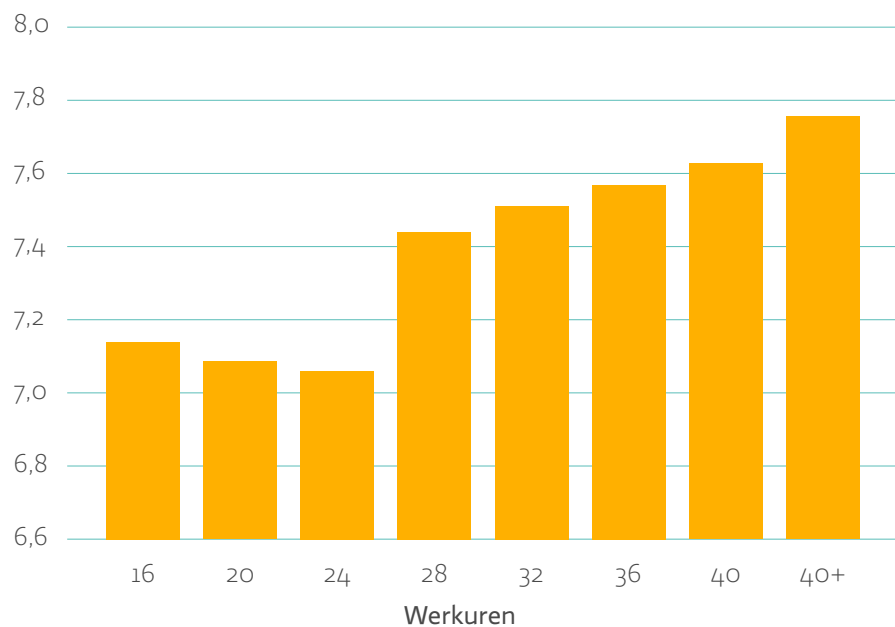
Uit ons onderzoek blijkt dat:

het gezonder is om minimaal 28 uur per week te werken. **Vrouwen die 40 uur werken geven zelfs aan zich het meest gezond** in en aan het werk te voelen.

PIJLER 3: BALANS & VEERKRACHT

Dit is eigenlijk de belangrijkste pijler, omdat het wellicht direct invloed heeft op draagkracht en het risico op uitval. Vrouwen die meer werken, geven aan dat ze sterker in hun schoenen staan als er balans is tussen werk en privé. Ze voelen zich veerkrachtiger en zijn beter in staat om met uitdagingen om te gaan.

Cijfer



Ik voel me over het algemeen in balans en veerkrachtig in het leven



Uit ons onderzoek blijkt dat:

vrouwen die 24 uur per week werken het laagste scoren op 'in balans en veerkrachtig voelen'. **Vanaf 28 uur per week is een stijging te zien, die doorzet tot meer dan 40 uur.**

Wat kunnen organisaties hiervan leren?

1. Maak beleid tastbaar:

geen woorden, maar daden

Een prachtig document over werk-privébalans is leuk, maar als het in de la blijft liggen, verandert er niets. Het gaat om hoe je het beleid tot leven brengt in dagelijks gedrag. Leiders en teams moeten het voorbeeld geven. Flexibiliteit is key: laat medewerkers hun werk en privé zo inrichten dat het voor hen werkt, zonder een oordelende blik.

2. Zet bewustwording op de agenda

Medewerkers die veerkrachtig zijn, weten vaak heel goed wat ze nodig hebben om in balans te blijven. Maar niet iedereen heeft dat al ontdekt. Help medewerkers met reflectie door middel van trainingen, workshops of 'het goede gesprek' te voeren. Denk aan programma's die draaien om zelfzorg en verbinding: wat werkt voor jou? Wat kun je anders doen?

3. Bouw een werkcultuur waar steun vanzelfsprekend is

Een fijne werkcultuur ontstaat niet vanzelf. Zorg dat medewerkers zich gesteund voelen door:

- *Rolmodellen*: Laat vrouwelijke leiders zien hoe zij de balans weten te behouden, zodat anderen zich daarin herkennen en geïnspireerd raken.
- *Sociale verbinding*: Maak samenwerken persoonlijker. Denk aan buddyprogramma's of mentorship waarin collega's elkaar versterken en motiveren.

4. Flexibiliteit als gouden standaard

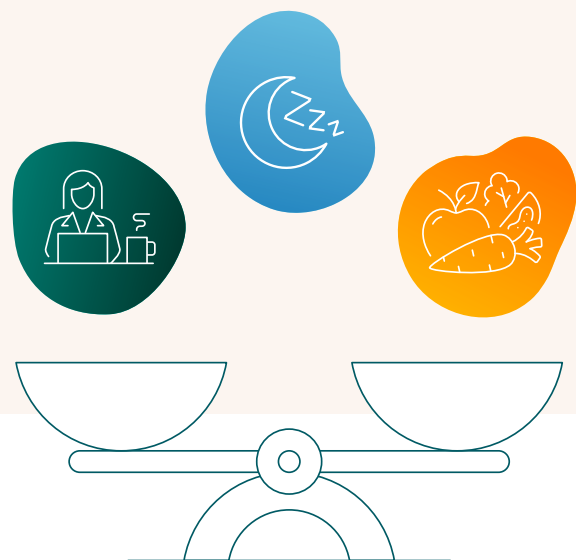
Flexibiliteit is geen luxe, maar een must. Maak hybride werken of aangepaste werktijden normaal. Geef medewerkers de ruimte om hun eigen agenda te bepalen, zodat hun werk past bij hun leven en niet andersom.

5. Regel praktische ondersteuning

Kinderopvang? Huishoudelijke hulp? Als werkgever kun je ondersteuning faciliteren of deels subsidiëren. Zo geef je medewerkers de ruimte om zowel privé als professioneel te groeien, zonder dat ze het gevoel hebben dat ze aan het jongleren zijn.

6. Voorkom de 24-urige werkweek

Breek het taboe rondom meer werken en laat zien dat het kan zonder dat medewerkers zichzelf verliezen in de balansstrijd. Zorg voor flexibele opties, praktische ondersteuning en een cultuur waarin méér werken een verrijking is, niet een opoffering.

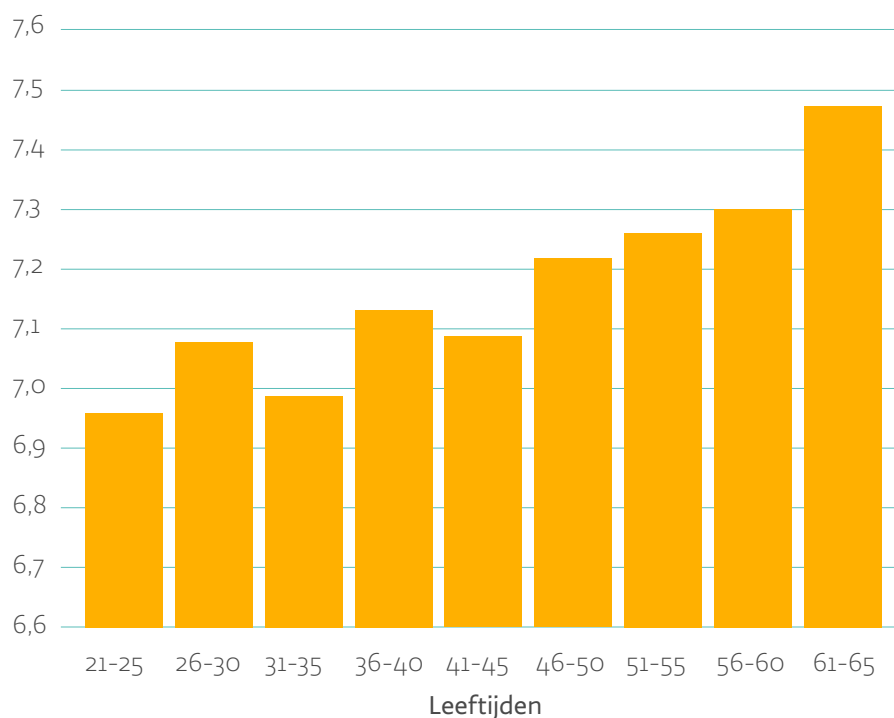


1.2 Hoe ouder, hoe werkgezonder

Het beeld dat ouder wordende vrouwen minder werkgelukkig of minder werkgezond zijn, kan wat ons betreft voorgoed de prullenbak in. Ons onderzoek laat zien dat werkgeluk, werkgezondheid én balans juist toenemen naarmate vrouwen ouder worden.

Deze vrouwen lijken een beter beeld te hebben van wat hen gelukkig maakt en maken bewuste keuzes om werk en privé in balans te houden. Het resultaat? Meer zelfbewustzijn, veerkracht en meer werkgeluk en werkgezondheid.

Cijfer



Ik voel me op dit moment gezond in en aan het werk

Wat kunnen organisaties hiervan leren?

De meer volwassen vrouwen hebben een persoonlijke succesformule ontwikkeld. Ze weten wat hen energie geeft en wat niet. Daar durven ze op te vertrouwen. Dit biedt een enorme kans voor jongere generaties, die vaak nog zoekende zijn in hoe ze werkgeluk en een goede balans kunnen bereiken. Organisaties kunnen deze waardevolle ervaring inzetten door generaties met elkaar te verbinden.

1.3 ZZP'ers zijn de werkgeluk-koninginnen

Gaat het om werkgeluk, gezondheid, balans én veerkracht? Dan staan ZZP'ers bovenaan. Deze vrouwen – ruim 10% van onze respondenten – laten zien dat regie de sleutel is. Ze bepalen zelf hoe ze werken, waar ze werken en hoeveel ze werken. Eén week knallen met 70 uur? Prima. De volgende week vanuit een strandhuis op Schiermonnikoog? Ook goed.

De kracht van deze groep zit in het creëren van hun eigen regels. Ze stappen uit het traditionele systeem en ontwerpen een werkwijze die écht bij hen past. Het resultaat? Meer werkgeluk, meer werkgezondheid en meer balans en veerkracht voelen.

Uit ons onderzoek blijkt dat:

- Het gemiddelde cijfer voor werkgeluk is 7,2 **maar ZZP'ers scoren een 7,9.**
- Het gemiddelde cijfer voor werkgezondheid is 7,1 **maar ZZP'ers scoren een 7,7.**
- Het gemiddelde cijfer voor in balans en veerkrachtig voelen is 7,4, **maar ZZP'ers scoren een 7,8.**

Wat kunnen organisaties hiervan leren?

One size fits nobody. Een systeem dat werkt voor de één, kan voor de ander verstikkend zijn. Organisaties die écht vooruit willen, durven te experimenteren. Begin klein: kies een afdeling of team en speel met flexibiliteit. Laat medewerkers hun eigen werktijden en werkinhoud bepalen. En kijk wat er gebeurt.

Wat hierbij belangrijk is? Durf maatwerk te leveren en voer de gesprekken die ertoe doen. Als één iemand vraagt om een andere aanpak, hoef je niet meteen bang te zijn dat de rest van het team hetzelfde wil. Wat werkt voor de één, hoeft niet te passen bij de ander. En dat is oké.

1.4 Kinderen krijgen: een tijdelijke dip, maar geen blijvende aanslag

Het idee dat kinderen krijgen het einde betekent van een mooie carrière blijkt niet te kloppen. Moeders met jonge kinderen ervaren een korte dip, maar zodra kinderen ouder zijn dan 6, stijgt het werkgeluk van moeders zelfs bóven dat van collega's zonder kinderen (wel of niet gewenst).

Hoe dat kan? Moeders worden meesters in prioriteiten stellen. Ze leren wat écht belangrijk is en worden efficiënter in het verdelen van hun tijd. Combineer dat met een partner die actief bijdraagt en je hebt een gouden recept voor werkgeluk, gezondheid én balans. Want moeders met een betrokken partner scoren op alle fronten hoger.

Wat kunnen organisaties hiervan leren?

1. Maak terugkomen makkelijker

De overgang van kraamverlof naar werk kan pittig zijn. Zorg dat er een coach klaarstaat die medewerkers die net ouder zijn geworden, begeleidt in hun nieuwe rol. Denk ook aan buddy's: collega's die meedenken en een luisterend oor bieden. Voor sommige medewerkers kan het helpend zijn dit een paar jaar te faciliteren, tot de kinderen 6 jaar zijn.

2. Praat over thuis, maar dwing niks

Durf te checken hoe het écht gaat thuis. Niet forceren, wel signaleren. Dit geldt natuurlijk ook voor vaders. Vraag hen bijvoorbeeld eens: "Hoe draag jij bij aan de opvoeding, opvang en/of het huishouden?"

3. Wees proactief én praktisch

Bied oplossingen voordat het een probleem wordt. Denk aan flexibele werktijden, hybride werkopties en toegang tot kinderopvang. Laat zien dat je meedenkt met je medewerkers.

Uit ons onderzoek blijkt dat:

- De leeftijdscategorie van 26 tot 35 jaar laat vooral een dip zien op 'gezond in en aan het werk zijn' en 'het gevoel van in balans en veerkrachtig zijn'. Dit is gerelateerd aan kleine kinderen hebben. Het werkgeluk laat daarin geen bijzonderheden zien.
- Moeders **werken gemiddeld 32 uur** per week.

1.5 Top 5 advies van vrouwen, voor vrouwen

Als je 2200 vrouwen vraagt hoe ze gezond, gelukkig en in balans blijven, dan krijg je een goudmijn aan inzichten. Deze vijf adviezen stonden met stip bovenaan:

TIP 1:

LUISTER NAAR JEZELF & JE LICHAAM

Je weet zelf het beste wat je nodig hebt.

TIP 2:

STEL GRENZEN & PRIORITEITEN

Houd het overzicht en zeg gerust 'nee'.

TIP 3:

VRAAG OM HULP & ONDERSTEUNING

Je hoeft het niet alleen te doen.

TIP 4:

ZORG VOOR EEN GOEDE WERK-PRIVÉ BALANS

Dat is belangrijk om gezond te blijven.

TIP 5:

DOE WAT JE LEUK VINDT

Werk moet energie geven, niet alleen nemen.

Wat kunnen organisaties hiervan leren?

1. Creëer een cultuur van samenwerking

Faciliteer netwerken en buddyprogramma's waarin vrouwen elkaar inspireren en versterken.

2. Ondersteun zelfzorg en reflectie

Organiseer trainingen of inspiratiesessies die medewerkers leren investeren in hun welzijn. Ook krachtig: bied een saunabezoek of mindfulness-sessie aan.

3. Stimuleer bewust keuzes maken

Geef medewerkers ruimte om hun werk in te richten op een manier die hen energie geeft. Flexibiliteit in werktijden of taken kan hier een wereld van verschil maken.

1.6 Flexibiliteit is nodig voor balans

We praten binnen HR al jaren over de ideale ‘werk-privébalans’. Maar eigenlijk moeten we het hebben over flexibiliteit. Waar balans een eindpunt is, is flexibiliteit een manier van werken om precies daar te komen. Het geeft ruimte om aan te passen wat nodig is. Een week waarin je uren schuift voor een schooltje? Prima. Of juist even keihard knallen voor een deadline en daarna een middag vrij nemen? Ook goed.

Wat kunnen organisaties hiervan leren?

1. Maak flexibiliteit zichtbaar en bespreekbaar

Laat medewerkers zien dat flexibel werken geen uitzondering is, maar een norm waar iedereen gebruik van kan maken.

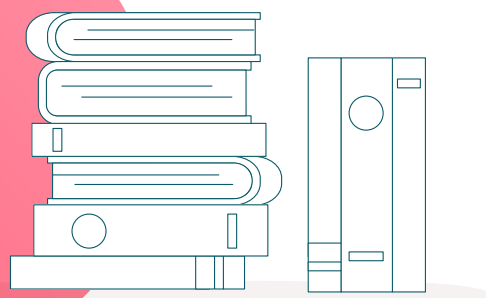
2. Zorg dat beleid niet alleen op papier staat

Flexibiliteit moet voelbaar zijn in hoe teams werken, hoe leidinggevenden omgaan met verzoeken en hoe vrij medewerkers zich voelen om keuzes te maken.

3. Stimuleer maatwerk

Niet iedereen heeft hetzelfde nodig. Wat voor de één werkt, voelt voor de ander misschien beperkend. Durf oplossingen op maat te bieden.





1.7 Vrouwen leggen de lat vaak te hoog

Veel vrouwen willen alles goed doen: carrière maken, zorgen voor het gezin, een sociaal leven onderhouden en er ook nog goed uitzien. Deze onrealistische verwachtingen, gevoed door een strenge innerlijke criticus, leiden vaak tot stress, overbelasting of zelfs burn-outs. Dit is wat perfectionisme doet: het jaagt vrouwen op, zonder ruimte te laten voor imperfectie of ontspanning.

Het imposter-syndroom speelt ook een rol. Veel vrouwen voelen zich nooit goed genoeg, ondanks hun prestaties. Dit creëert een vicieuze cirkel waarin ze zichzelf willen blijven bewijzen – zowel thuis als op het werk – totdat de grens is bereikt.

Wat kunnen organisaties hiervan leren?

1. Normaliseer fouten maken

Een cultuur waarin af en toe een fout maken normaal is, haalt de druk van de ketel. Help medewerkers inzien dat 'goed genoeg' écht goed genoeg is.

2. Bied trainingen aan in zelfzorg en empowerment

Geef medewerkers tools om beter met hun perfectionisme om te gaan. Denk aan workshops over grenzen stellen, delegeren en loslaten.

3. Stimuleer open gesprekken

Perfectionisme groeit in stilte. Zorg voor een veilige omgeving waarin medewerkers hun struggles kunnen delen zonder angst voor oordeel.

4. Focus op realistische doelen

Leidinggevendenden kunnen helpen om verwachtingen en doelen in balans te brengen. Dit voorkomt dat medewerkers zichzelf verliezen in een onmogelijke to-do-lijst.

1.8 De masculiene werkcultuur: tijd voor verandering

Veel werkplekken functioneren onbewust nog volgens eeuwenoude mannelijke, ofwel masculiene normen: competitiviteit, assertiviteit en jezelf positioneren. Maar wat als je niet in dat plaatje past? Voor veel vrouwen – en stiekem ook voor mannen – draagt deze cultuur niet bij aan prestaties. Vrouwelijke ofwel feminiene waarden zoals samenwerken, impact maken en mensen écht zien, komen in dit systeem onvoldoende tot hun recht. Dat zorgt voor frustratie en is een gemiste kans.

Het gevolg? Vrouwen voelen zich niet gehoord en niet gewaardeerd en dit is een gezamenlijk probleem, wat daarom alleen door samenwerking en nieuwsgierigheid op is te lossen. Wie is er in de lead om dat te veranderen? Topmanagement, want daar ligt de basis van de werkcultuur.

Wat kunnen organisaties hiervan leren?

1. Waardeer wat vrouwen meebrengen

Harder, sneller en luider is niet altijd beter. Eigenschappen zoals samenwerken, empathie en intuïtie zijn superkrachten die teams sterker maken en de sfeer verbeteren.

2. Eerlijker promotiebeleid

Niet degene die zichzelf het meest op de borst klopt, maar degene die écht waarde toevoegt, verdient een stap vooruit. Eerlijker en soms ook een meer geregisseerd promotiebeleid begint bij het kijken naar prestaties in plaats van presentaties.

3. Herdefinieer wat succes betekent

Succes is niet altijd winnen of de baas zijn. Geef ruimte aan verschillende leiderschapstijlen. Competitie werkt voor sommigen, maar anderen presteren juist met verbinding en samenwerking.

4. Doorbreek de bubbel van 'hoe het hoort'

Veel organisaties blijven vastzitten in oude normen en werkwijzen zonder deze echt ter discussie te stellen. Maar wat als je die bubbels doorprijkt? Durf te onderzoeken wat er écht nodig is voor alle medewerkers, in plaats van vast te houden aan 'zo doen we het altijd al'.



2. GESPREKSSTARTERS

VOOR IN JOUW ORGANISATIE

De 7 vrouwen die we interviewden, zeiden rake dingen waar we bij Bloey nog lang over napraatten. Zulke gesprekken samen voeren, is precies wat jij binnen jouw organisatie óók kunt doen. Onderstaand vind je uitspraken van vrouwen die we interviewden én bijbehorende vragen om samen het gesprek aan te gaan.



Mariska Pinxt van Iersel

24 uur in bedrijf

“Vrouwen denken vaak dat ze transparant zijn over wat er speelt, terwijl ze veel van hun uitdagingen en zorgen in stilte dragen. Ze slaan problemen op in zichzelf en delen ze niet, uit angst om zwak over te komen of tot last te zijn.”



Gespreksstarters:

- Herken jij dat je soms je uitdagingen of zorgen voor jezelf houdt?
- Wat zou er veranderen als je meer open zou zijn over wat je ervaart?
- Hoe kunnen we als team een veilige ruimte creëren waarin iedereen zich vrij voelt om zorgen en uitdagingen te delen?

“We hoeven helemaal niet ‘one of the guys’ te zijn, want we zijn dat ook niet. Er zijn verschillen tussen mannen en vrouwen, en dat is oké. In plaats van die verschillen weg te poetsen door ons anders voor te doen, kunnen we beter onderzoeken wat die verschillen inhouden. Hoe kunnen we elkaar door die verschillen juist beter begrijpen en versterken?”



Gespreksstarters:

- Hoe ervaar jij de verschillen tussen mannen en vrouwen in onze organisatie?
- Op welke manieren kunnen we die verschillen beter benutten om elkaar te versterken?



Sanne van Dooren

Oprichter van Avenue 11

“Leer hoe je lichaam werkt en begrijp je stresssysteem. Het vrouwelijk stresssysteem functioneert namelijk anders. Veel vrouwen hebben geen idee hoe hun lichaam reageert op stress. Ken jezelf en vertrouw op je intuïtie, want daarin schuilt je kracht.”



Gespreksstarters

- Hoe ga jij om met stress in je werk?
- Wat kun jij doen om beter naar je lichaam en intuïtie te luisteren?
- Hoe kunnen wij als team elkaar hierin ondersteunen?

“Conformeer je niet aan een norm die nooit voor ons bestemd was. De masculiene norm die in het bedrijfsleven hangt, is gewoon niet voor ons bestemd.”



Gespreksstarters

- Welke normen in onze organisatie voelen voor jou niet passend?
- Hoe kunnen we samen werken aan een inclusieve cultuur die voor iedereen werkt?



Carlita Roussou

Bedrijfsarts bij Bloei

“Mijn waarde hangt niet af van perfectie of hoeveel ik presteer. Ik mag fouten maken, hulp vragen en soms de controle loslaten. De basisgrondhouding moet zijn: Ik ben goed genoeg. Ik ben oké. Jij bent oké.”



Gespreksstarters

- Hoe kunnen we elkaar helpen om vanuit zelfvertrouwen te werken?
- Wat heb jij nodig om je ‘goed genoeg’ te voelen?

“Vrouwen dragen vaak veel verantwoordelijkheden tegelijk: werk, gezin, zorg en sociale verplichtingen. De druk om alles goed te doen en alle ballen in de lucht te houden is groot. Soms betekent dit bewust kiezen welke bal je laat vallen, zodat je zelf niet ten onder gaat aan het aantal.”



Gespreksstarters

- Welke taken kun je loslaten of delegeren?
- Hoe kunnen we elkaar helpen om dit te doen zonder schuldgevoel?



Karlijn Nooijen

Oprichter Reis van de Held in business

“Ik probeer bewust het onderscheid tussen vrouwelijk en mannelijk leiderschap niet te maken. We komen juist verder door voorbij die labels te kijken. En leiderschap te zien als een combinatie van kwaliteiten die niet gendergebonden zijn.”



Gespreksstarters

- Hoe ervaar jij leiderschap binnen onze organisatie?
- Hoe kunnen we een leiderschapstijl ontwikkelen die voorbij genderlabels gaat en ruimte biedt voor ieders unieke kwaliteiten?

“Ambitie gaat voor mij over het herkennen en volgen van je roeping. Het is weten waar je energie van krijgt, wat je talenten zijn. En hoe je daarmee bijdraagt aan je werk, je gezin en het grotere geheel.”



Gespreksstarters

- Wat is jouw roeping in je werk?
- Op welke manier geeft jouw werk je energie en voldoening?
- Hoe kunnen we als team elkaar helpen om onze ambities waar te maken?



Elisa de Groot

Oprichter InTouch – Female leadership & Career Academy

“Ben je bewust van de ongeschreven regels binnen organisaties. Deze regels bepalen vaak hoe succes en leiderschap worden gezien. Ze zijn meestal gebaseerd op masculiene normen zoals competitie, directheid en assertiviteit. Tegelijkertijd bestaan er ook vrouwelijke normen die meer waarde hechten aan samenwerking, empathie en intuïtie. Een écht inclusieve organisatie ontstaat pas wanneer alle perspectieven worden erkend en gewaardeerd. Het is enorm belangrijk dat vrouwen elkaar ondersteunen.”



Gespreksstarters

- Welke ongeschreven regels herken jij binnen onze organisatie?
- Hoe kunnen we als team of organisatie ervoor zorgen dat zowel masculiene als feminiene kwaliteiten worden gewaardeerd en benut?



Yvonne van Duuren – Bekers

Director HR Strategy bij KLM

“KLM faciliteert en organiseert veel op het vlak van inclusiviteit. Ook voor vrouwen. We leren daarbij ook veel van ‘de Fransen’ bij KLM. Daar werken net zoveel vrouwen in de top als mannen. In Frankrijk is fulltime werken ook voor vrouwen met kinderen de norm. Oma, opa of andere oppasadressen spelen daar een grotere rol in de zorg voor kinderen. Verder investeren ze nog meer in opleidingsprogramma’s voor vrouwen, benoemen mannelijke mentoren die vrouwen ondersteunen in hun loopbaan en rapporteren is daar al jaren verplicht over diversiteit dankzij betere wetgeving.”



Gespreksstarters

- Welke organisaties binnen jouw netwerk vind jij een voorbeeld op het vlak van vrouw en werk? En wat kunnen wij van hen leren?
- Hoe kunnen we onze werkcultuur zodanig veranderen dat fulltime werken voor vrouwen met kinderen meer vanzelfsprekend is?
- Welke opleidingsprogramma’s zouden wij kunnen ontwikkelen om specifiek de groei van vrouwen in onze organisatie te bevorderen?



Emmy Heijnen

Coach bij Mensium

“We hebben niet altijd goed geleerd om te voelen waar we écht energie van krijgen. Of juist door ontspannen. Wat voor je zus of buurvrouw werkt, is misschien wel helemaal niet jouw manier. Dus experimenteer, ervaar en check bij jezelf: wat doet dit voor mij? Vrouwen die een 8+ scoren op ‘in balans en veerkrachtig in het leven staan’, weten exact wat zij nodig hebben om zich zo te blijven voelen. Ze komen hiervoor in actie, no matter what. Ook, of misschien wel juist, als ze weinig tijd hebben. Maak dus een prio van de activiteiten die voor jou werken.”



Gespreksstarters

- Welke activiteiten zou jij prio moeten geven om in balans te komen of blijven?
- Hoe kom jij echt tot rust? En kun jij dit in de vorm van mini-breaks in je werkdag integreren?
- Wat staat al een tijdje op je wishlist om uit te proberen? Waarom heb je dat uitgesteld?



“Het stopt niet bij het empoweren van de vrouw: het hele werksysteem moet op de schop.”

3. INTERVIEW MET TOPVROUW JANINE VOS

Topvrouw Janine Vos draagt als Chief Human Resource Officer van de Rabobank bij aan de ontwikkeling van maar liefst 48.000 medewerkers. Al jaren is ze een gedreven pleitbezorger voor inclusie en diversiteit, ook als het gaat om vrouwen op de werkvloer. Waarom vallen vrouwen nog steeds uit? Wat ziet zij als de oplossing?

Je hebt gewerkt in sectoren zoals technologie en het bankwezen: typische mannenbolwerken, zou je denken. Hoe was dat voor jou?

“Veel bedrijven denken dat ze met één vrouw in een team al divers zijn. Maar geloof me: één is geen. Je hebt minimaal 15 tot 25 procent vrouwen nodig om écht het verschil te maken. Bij Rabobank heb ik gezien dat het kan én dat het werkt.”

Wat gebeurt er in een club met vooral mannen?

“Alles gaat sneller: beslissingen worden rap genomen, er is minder weerstand en iedereen zit sneller op één lijn. Maar dat maakt het niet per se beter. Werken in diverse teams kan uitdagender zijn,

maar het levert ook veel meer op. Uit een onderzoek van RaboResearch bleek dat bedrijven die breder kijken, minder openstaande vacatures hebben en een hogere omzet. Verschillende perspectieven en nieuwe manieren van denken maken een organisatie uiteindelijk sterker.”

Waarom lukt het dan nog steeds niet overal?

“Laten we eerlijk zijn: de huidige werksystemen en bedrijfsculturen zijn simpelweg nog niet gebouwd om vrouwen écht te ondersteunen. We hebben nog last van oude denkpatronen waarin vrouwen, ook als ze werken, nog steeds meer zorg op zich nemen, bijvoorbeeld voor de kinderen of mantelzorg. Voeg daar onbewuste vooroordelen aan toe, en je krijgt

een cocktail waardoor vrouwelijk talent makkelijk over het hoofd wordt gezien. Wat bij mannen als ‘betrokken’ of ‘ambitueus’ wordt gezien, wordt bij vrouwen soms als ‘bemoeizuchtig’ of ‘hard’ bestempeld.”

Is dat bij de Rabobank anders?

“Ook wij liepen daar tegenaan. Leidinggevendenden herkenden vrouwelijk talent niet altijd. Daarom hebben we dit getest met een open inschrijving voor een talentenprogramma. En wat bleek? 90 procent van de aanmeldingen waren vrouwen! Ze scoorden geweldig in de assessments. Dit bewees dat er meer dan genoeg talent was, maar dat het traditionele systeem niet altijd vrij van bias is. Vrouwelijke rolmodellen zijn op dit punt ook belangrijk. Als je geen vrouwen ziet die ‘het’ gemaakt hebben, hoe moet je

dan geloven dat jij dat wel kunt? Het resultaat is dat we nu de eerste vrouwelijke voorzitter van de Raad van Commissarissen hebben, 33% van de Managing Board vrouw is en 35% in de lagen daaronder.”

Het systeem moet dus echt veranderen. Maar wat kunnen vrouwen zélf doen?

“Allereerst: laat perfectionisme los. Je kunt niet alles perfect doen en dat is helemaal oké. Wees realistisch en kijk eerlijk naar wat je wilt en kunt. En: maak jezelf zichtbaar! Wacht niet tot iemand jouw talent ontdekt. Grijp kansen, meld je aan voor talentprogramma's, durf je te laten zien. En tot slot: veel problemen komen door het systeem, niet door jou. Wees niet te streng voor jezelf en realiseer je dat je niet alles kunt veranderen door harder je best te doen, maar vooral door slimmer te werken.”

Wat kunnen organisaties doen om het werksysteem te veranderen? 5 tips van Janine:

- 1 Investeer in inclusief leiderschap**
“Train je leiders en stel concrete diversiteitsdoelen. Zonder inclusief leiderschap komt er geen verandering.”
- 2 Omarm hybride werken**
“Flexibiliteit is goud waard. Het geeft rust en balans, zonder dat de productiviteit eronder lijdt.”
- 3 Bied gerichte ondersteuning per levensfase**
“Speel in op specifieke uitdagingen, zoals de overgang. Workshops, coaching en steun zijn belangrijk om vrouwen door deze fase te helpen.”
- 4 Zorg voor ruimte en voor realistische zelfreflectie**
“Moedig medewerkers aan om eerlijk te zijn over wat haalbaar is. Perfectionisme loslaten helpt om stress en uitval te verminderen.”
- 5 Geef vrouwen de mogelijkheid om zich te ontwikkelen en zorg voor vrouwelijke rolmodellen: “lift others as you climb”**
“Maak vrouwelijke talenten zichtbaar en bied open inschrijvingen voor talentprogramma's. Vrouwelijke rolmodellen inspireren namelijk anderen om door te groeien. En “lift others as you climb”: help en versterk elkaar!”

4. LEES- EN LUISTERTIPS

OVER VROUWEN EN WERK

Meer weten over hoe we het systeem op kunnen schudden? Of hoe je het glazen plafond breekt? We verzamelden de beste lees-, kijk- en luistertips voor je.

BOEKEN

Stratego voor vrouwen

Dit boek helpt vrouwen om strategisch te navigeren, ongeschreven regels te herkennen en invloed te vergroten. Soms moet je het spel gewoon slimmer spelen!

DOCUMENTAIRES EN FILMS

Serie: Het Glazen Plafond

Een BusinessWise YouTube-serie die haarscherp inzicht geeft in de barrières waar vrouwen in het bedrijfsleven tegenaan lopen. Pijnlijk herkenbaar én leerzaam.

Film: Maria Montessori

Een inspirerende film over de vrouw die het onderwijs op z'n kop zette en vocht voor gelijke kansen.

The Dream Gap Project

Dit project inspireert jonge meisjes en confronteert ons met de genderstereotypen die al vanaf jonge leeftijd worden ingeprent.

ONDERZOEK

Energie na een werkdag?

Mannen vs. vrouwen

Uit onderzoek van A.S.R. en Motivaction (september 2024) blijkt dat de energie die mensen overhouden na een werkdag sterk verschilt tussen geslacht en generatie:

- 43% van de mannen geeft aan genoeg energie te hebben voor activiteiten na werk.
- Bij vrouwen ligt dit lager, namelijk 31%.

Dit onderzoek werd uitgevoerd onder 1.295 Nederlanders tussen de 18 en 80 jaar, verdeeld over Generatie Z, Millennials, Generatie X en Babyboomers.

ARTIKELN

NOS:

Veel meer vrouwelijke wetenschappers bij TU Eindhoven door nieuw instroombeleid

Een succesverhaal dat laat zien hoe een beetje lef en een nieuw beleid écht voor verandering zorgt.

Flair:

Emancipatie in Nederland: waarom blijven Nederlandse vrouwen achter?

Over waarom flexibele werktijden, betaalbare kinderopvang en een cultuuromslag broodnodig zijn.

FD:

KNAB-CEO Nadine Klokke: 'Sommige lessen vergeet je nooit meer'

In dit interview deelt Nadine Klokke waardevolle inzichten over leiderschap en persoonlijke ontwikkeling.

NRC:

Vrouwen laten sporten als kleine mannen werkt niet meer

Een column van Marijn de Vries over betere prestaties bij vrouwelijke topsporters die hun training afstemmen op hun menstruatiecyclus.

MEER LEES- EN LUISTERTIPS

Financial Times:

Jonge vrouwen zijn wereldwijd progressiever dan hun mannelijke leeftijdsgenoten

Een artikel over het feit dat ambitieuze jonge vrouwen progressiever zijn dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. En waarom dat een probleem is.

Linda:

Carrièretips voor vrouwen van Japke-d. Bouma

Columniste Japke-d. Bouma deelt praktische en humoristische adviezen voor vrouwen die willen groeien in hun carrière.

De Correspondent:

Ongelukkiger mét kinderen? Dat ligt niet aan je kind, maar aan je werk

Een eyeopener over werkdruk en hoe die je gezinsleven beïnvloedt.

Frankwatching:

We hebben geen last van een deeltijdcultuur, maar van een fulltimefetisj

Waarom onze werkcultuur nog steeds een struikelblok vormt voor gelijke kansen.

Podcast Manon van Damme en

Mirjam Draijer:

Veerkrachtig Vrouw Zijn

Hierin delen Manon en Mirjam verhalen van vrouwen die hun kracht hebben gevonden, elk op hun eigen manier.

EN NOG WAT INSPIRERENDE LINKEDIN-CONTENT...

Indeed for Business:

Meerderheid van de vrouw ziet genderongelijkheid op de werkplek

Hoe vrouwen genderongelijkheid op de werkvloer ervaren.

Edwin Stam:

Over mannelijke en vrouwelijke spelregels binnen teams

Een post over hoe een bedrijfscultuur die beide spelregels erkent en integreert een inclusieve communicatie stimuleert.



5. DIT KAN BLOEIJ VOOR JE BETEKENEN

Bloei is een arbodienst die dicht bij organisaties staat. We werken vanuit preventie en amplitie: het versterken van wat al goed gaat. Onze kennis en ervaring verweven we in onze arbodienstverlening, workshops, trainingen en mobiliteit- en tweede spoor-begeleiding.

Aanbod voor organisaties

Naast arbodienstverlening en mobiliteitsdiensten hebben we programma's in huis die specifiek gericht zijn op vrouwen en werk.

- **Kennis- en inspiratiesessie over Vrouw & Werk**

Een interactieve sessie met inzichten uit onderzoek en praktische handvatten voor organisaties, leidinggevend en vrouwen zelf.

- **Thema-bijeenkomst Vrouw & Werk**

Na een krachtige presentatie over Vrouw en Werk, gaan organisaties, leidinggevend en/of medewerkers zelf aan de slag in energieke brainstormsessies. Met als doel "hoe kunnen we vrouwen versterken in werk."

- **F*ck it! Workshop voor vrouwen**

Leer perfectionisme los te laten, grenzen te stellen en vanuit zelfvertrouwen te werken.

- **Hoe blijf ik als vrouw in balans en veerkrachtig?**

Praktische training om werk, privé en zelfzorg in balans te brengen en houden.

- **Vrouwen en hormonen**

Inzichten in de invloed van hormonen op energie, stress en werkprestaties. Met praktische adviezen. Denk hierbij ook aan workshops over de overgang en PMS.

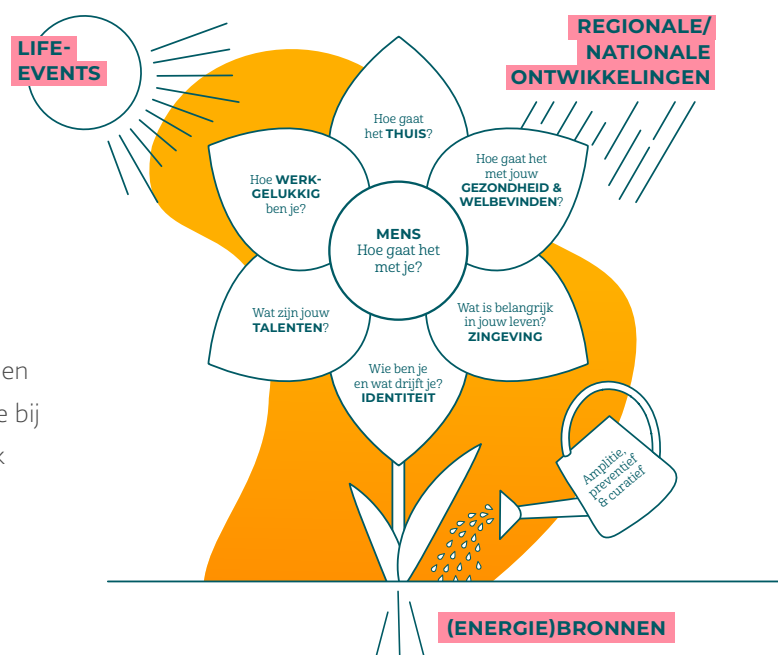
- **Hoe kan ik als leidinggevende vrouwen in hun werk verder versterken?**

Een specifieke workshop voor leidinggevend om vrouwelijke medewerkers effectief te ondersteunen en hun kwaliteiten te benutten.

Het Bloei-Model

Bij Bloei stellen we de mens centraal. Werk is belangrijk, maar het is maar één aspect van het leven.

Ons Bloei-model, integreert al deze factoren om een omgeving te creëren waarin medewerkers écht kunnen groeien en bloeien. Met onze aanpak dragen we bij aan duurzame inzetbaarheid, werkgeuk en veerkracht van vrouwen én organisaties als geheel.



Benieuwd naar de mogelijkheden van Bloei?

Je kunt ons bereiken op werkdagen tussen 08.30 en 17:00 uur op het telefoonnummer 0492 – 50 66 07.

Hoofdlocatie:

Schootense Dreef 23
5708 HZ **Helmond**

Bezoekadressen:

Meander 729
6825 ME **Arnhem**

Verlengde Poolseweg 6-46
4818 CL **Breda**

Nieuwe 's-Gravelandseweg 16
1405 HM **Bussum**

Lübeckweg 2
9723 HE **Groningen**

Harlingertrekweg 53
8913 HR **Leeuwarden**

Grote Voort 227-289
8041 BL **Zwolle**

bloei[®] is onderdeel van Driessen Groep