

## **Interview Harry Wijnhoven, 2-3-2020 – Be yourself, who else?**

### **Wie is Harry?**

Harry Wijnhoven heeft 16 jaar geleden een groot ICT bedrijf verkocht en heeft daarna de Geluksonderneming W-cair bv, een commerciaal bedrijf, opgericht. Hij coacht en traint mensen met name uit Quote 500 en met het geld wat hij daarmee verdient, helpt hij daklozen, asielkinderen, bijstandsmoeders en werklozen. Een soort Robin Hood principe, zonder te stelen 😊.

Hij leeft en werkt volgens deze 4 levensvragen:

- Wie ben ik?
- Waar ga ik naar toe?
- Waar doe ik het voor?
- Waarom?

En hij is directielid van het Centraal bureau van de Statistiek.

### **Wat is nu precies het verschil tussen een man en een vrouw in een organisatie?**

“Iedereen leeft m.i. een aantal rollen. Je bent echtgenote/echtgenoot/partner, dochter/zoon, moeder/vader, werkgever/werknemer, vriendin/vriend, etc. en zo heb je zo’n 7 rollen minimaal. Vrouwen willen vaak op alle rollen minimaal een 8,5 scoren om gelukkig en succesvol te kunnen zijn. Dit is m.i. echt onmogelijk, dat kost te veel tijd en vooral veel te veel levensenergie. Mannen verdelen dit vaak beter. Mannen vinden een 6je prima voor de ene rol, maar voor “baas” zijn willen zij vaak wel een 9 (daar komt ook het “piemel meten” vandaan). Het is m.i. beter om overall een goede score te hebben, zonder echte uitschieters of zonder alles heel hoog. De scores kun en moet je m.i. tijdens je leven ook bijstellen, afhankelijk van het momentum en afhankelijk van externe en interne factoren. Vrouwen vinden vaak niet zichzelf, maar anderen (kinderen/partners, ouders) het belangrijkste in hun leven. Dat is m.i. niet goed en zeker niet handig. In een vliegtuig moet je ook altijd eerst je eigen zuurstofmasker opzetten, voordat je dit bij je kinderen of anderen doet. Niet uit egoïsme, maar om in je kracht te kunnen blijven staan en daardoor anderen te kunnen blijven helpen.

Vrouwen verliezen m.i. ook te vaak hun “vrouwelijkheid”, hun vrouwelijke eigenschappen die je bijzonder maken en die je in een directie juist nodig hebt. Blijf vrouw met al je kenmerken, empathie, breed kijkend, doordenkend, risico’s ziend, connecties makend, warmte, beter medemensen lezend, verbinding zoekend, etc. en ga niet te veel mannelijke kenmerken op je nemen. Zowel de mannelijke als de vrouwelijke unieke eigenschappen zijn nodig in een directie en maken je als team pas echt compleet. Ga niet te veel mee in het spel van mannen, want je hebt juist die vrouwelijke kenmerken nodig die je uniek maken in het mannenbolwerk. Kan de rest van de directie dit niet accepteren, stap dan over naar het volgende bedrijf, want schijnbaar is het bedrijf hier helaas nog niet rijp voor. “

### **Zijn er meer vrouwen nodig in de boardroom?**

“Ja zeker! Mannen zijn/gedragen zich m.i. in min of meerdere mate autistisch. Ze kunnen zich hierdoor heel goed concentreren op één ding, wat hun sterk maakt en helemaal niet negatief is. Vrouwen bekijken m.i. het leven van nature veel breder. En dat is nu juist de kracht, je hebt de combinatie van concentratie en een brede kijk nodig om succesvol te zijn en blijven als bedrijf/organisatie/directie. Je krijgt dan meer dan alleen focus, je krijgt het brede gezichtsveld erbij. Zoek hierbij als directieteam of als Raad van Commissarissen juist de overeenkomsten en ook de

verschillen op, in plaats van de negatieve verschillen te benadrukken. Hiermee bereik je uiteindelijk een veel beter resultaat en een grotere continuïteit voor een organisatie.”

### **Wat bereik je dan meer in een organisatie door diversificatie?**

“Ondernemingen zijn verzamelingen van individuen, die een gezamenlijk doel nastreven. Dit doel mag m.i. nooit te veel naar binnen gericht zijn, je hebt een maatschappelijke verantwoordelijkheid naar de buitenwereld toe. Het individu, de mens, de consument is het enige wat ervoor kan zorgen dat een onderneming kan (blijven) bestaan. Die bepaalt of je succesvol kan zijn of niet. Diversiteit (en dan bedoel ik niet alleen man/vrouw, maar op alle vlakken) zorgt ervoor dat je niet naar binnen, maar juist meer vanuit allerlei invalshoeken naar buiten kijkt als onderneming. Het idee om alleen gericht te zijn op (korte termijn) winstmaximalisatie, zorgt dat je uiteindelijk onderuitgaat als onderneming.

De consument en werknemer kijkt steeds minder naar zulk soort bedrijven en laat die meer en meer links liggen. Uiteindelijk is het niet-toepassen van diversificatie dus heel slecht voor ondernemingen! Het moet ook geen marketing trucje zijn, het moet echt intrinsiek zijn. De oude egocentrische CEO redt het dan ook niet in de huidige samenleving of in de huidige boardroom. Denk eerst vanuit de werknemer, denk daarna vanuit de klant en als laatste pas vanuit de eigen belangen van de onderneming/aandeelhouders. Betekenisvol bezig zijn is daarbij belangrijker dan die grote leaseauto. Uiteindelijk ga je ook op lange termijn hogere winsten krijgen als onderneming, gebaseerd op waarden. Ik noem dit ook **commerciaal** worden, commercieel en sociaal gecombineerd. Winst maken is zeker geen vies woord, maar het moet m.i. wel zoveel mogelijk gebeuren op basis van authenticiteit. Je moet als leider dan ook authentiek zijn. Als je diversiteit belangrijk vindt, dan moet zelf je ook divers zijn.“

### **Waar moeten vrouwen zich op aanpassen, als ze in die boardrooms komen?**

“Ze moeten zich wat mij betreft maar heel weinig aanpassen. Het klinkt een beetje vreemd, maar het is eigenlijk hetzelfde als dat je vroeger altijd in een strak pak naar kantoor ging, terwijl dit nu niet meer noodzakelijk is. Het “juk van een stropdas” hoeft tegenwoordig niet meer, smart casual of vrijetijdskleding voor een man is ook prima. Als je echter net in de overgangsfase zit van stropdas naar smart casual of vrijetijdskleding, is het wel lastiger om hier de juiste modus in te vinden. In deze fase zitten we m.i. nu wat betreft vrouwen op topposities. Je moet dus zoveel mogelijk jezelf blijven en niet in een keurslijf gaan werken, dat wil ik er mee zeggen.

Dit geldt ook voor vrouwen die nu als enige vrouw in boardrooms gaan werken. Zij moeten m.i. hierbij wel zichzelf zijn en blijven, ga niet over op de algemene geldende omgangsvormen als “de man met een strak pak met stropdas”. Je kan je wel iets aanpassen, maar het moet niet tegen je unieke aard en karakter in gaan. En het pak met stropdas bedoel ik dan hier even zowel letterlijk als figuurlijk, want je ziet vrouwen die net nieuw in een boardroom zijn soms ook heel erg van uiterlijk veranderen. Het motto **“Be yourself, who else** (met een knipoog naar de Nespresso reclame) zou wat mij betreft het uitgangspunt moeten zijn.

Wees vrouw, handel als vrouw, dat is mijn motto en ga te veel niet als een man denken, handelen en werken, want dat win je toch nooit en dat hoeft ook niet. Pas op dat je niet geassimileerd wordt. Assimilatie heeft namelijk een groot afbreukrisico. Jouw leven is te kostbaar om niet in je kern, in je

kracht te zitten. Dus ga niet te veel overcompenseren, omdat je dan niet in je eigen kern, maar in een gemaakte kern komt te zitten.

Als leider moet je m.i. in de kern dienend en faciliterend zijn, dus niet vanuit je eigen ego werken. Het werk wordt gedaan en de winst wordt gemaakt op de werkvloer en niet in de boardroom.

Als leider weet je veel minder dan de mensen op de werkvloer en daar moet je de kennis vandaan zien te halen. Dat kunnen vrouwen heel goed. Beslissingen worden m.i. uiteindelijk altijd met je buik en niet met je hoofd genomen. Neem zoveel mogelijk keuzes gebaseerd op liefde en niet op angst.

Alle beslissingen die je neemt, zijn goed op het moment dat je ze neemt (of in de tijd altijd fout, want achteraf had je altijd nog een betere beslissing kunnen nemen). Wacht dus niet te lang met beslissen, je kunt alleen maar beslissen in het NU. Achteraf gezien weet iedereen het juiste lottonummer om de grote prijs te winnen, alleen op het moment van de koop van het lotto ticket weet je dit nog niet, hoe lang je het ook blijft onderzoeken.

Als onderneming/organisatie moet je m.i. veel meer in overvloed denken en niet in schaarste, dus in samenwerken, delen, het grote geheel, niet in macht, niet in alles voor jezelf houden. Vrouwen zijn m.i. beter in overvloed denken en delen, dat is hun grote kracht waar door diversificatie zo goed gebruik van gemaakt kan worden.

En vergeet vooral niet veel te genieten en veel te lachen. Het (werk)leven is een geschenk.

*De gelukkigste mensen zijn diegenen, die geen bepaalde reden hebben om gelukkig te wezen, behalve dat ze het zijn"*