

Opgedragen aan mijn moeder, Marie Jeanet Francoise Schelts.  
Zij nam in 1980 het initiatief voor onze verhuizing naar Nederland  
en plantte het zaadje voor mijn ondernemerschap.

# INHOUDSOPGAVE

**Voorwoord** | 8

**Inleiding** | 12

**Hoofdstuk 1 DE ONGESCHREVEN REGELS BIJ HET  
SOLLICITEREN** | 16

**1.1 Belandt jouw sollicitatiebrief op de grote  
hoop?** | 17

**1.2 Gedragsregels bij het sollicitatiegesprek voor je  
droombaan** | 19

**1.3 Toegang krijgen tot de wittemannenwereld** | 27

**Hoofdstuk 2 HOE HANDHAAF JE JE ALS MINDERHEID BINNEN  
EEN MANAGEMENT- OF DIRECTIETEAM?** | 36

**2.1 Hoe bereid je je voor op een MT- of DT-  
vergadering?** | 37

**2.2 Onzichtbare verhoudingen en coalities binnen  
een organisatie** | 44

**2.3 De informele machtspositie van de personal  
assistent** | 46

**2.4 De machtspositie van de secretaris** | 49

**2.5 Loyaliteit belangrijker dan diploma's en  
cijferlijsten** | 57

**2.6 Organisatiebelang versus persoonlijk belang** | 60

**Hoofdstuk 3 ZICHTBAAR ZIJN EN DOORSTROMEN NAAR DE TOP** | 68

**3.1 Hoe trek je de aandacht van beslissers?** | 69

**3.2 Zo creëer je draagvlak voor je eigen ideeën** | 81

- 3.3 **Wat zijn de geheime ingrediënten om door te stromen?** | 92
- 3.4 **De ongeschreven regels voor een topbenoeming** | 98
- 3.5 **Daarom raken vrouwen bij een reorganisatie vaak hun positie kwijt** | 101

#### **Hoofdstuk 4 HET BELANG VAN NEVENFUNCTIES** | 108

- 4.1 **Waarom zijn nevenfuncties belangrijk?** | 109
- 4.2 **Hoe vind je interessante nevenfuncties?** | 118
- 4.3 **Welke nevenfuncties zijn interessant?** | 121
- 4.4 **Hoe benut je de voordelen van een nevenfunctie?** | 128
- 4.5 **Wanneer is het tijd om afscheid te nemen van een nevenfunctie?** | 132

#### **Hoofdstuk 5 NETWERKEN, ZO DOE JE DAT** | 134

- 5.1 **Hoe vind je het netwerk dat bij je past?** | 137
- 5.2 **De geheime regels voor netwerken** | 142
- 5.3 **Je thuis voelen in het old boys network** | 152
- 5.4 **Online netwerken, do's en don'ts** | 161

#### **Hoofdstuk 6 DE WINST VAN DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT** | 166

- 6.1 **Verder kijken dan Nederland** | 167
- 6.2 **Omgaan met discriminatie** | 176
- 6.3 **Wat kunnen witte en gekleurde vrouwen van elkaar leren?** | 186

#### **Hoofdstuk 7 VALKUILEN** | 192

**Nawoord** | 202

**Dankwoord** | 204



Eén ding heb ik gedurende mijn carrière altijd voor ogen gehouden: de sleutel naar geluk en succes ligt in jezelf. Je hebt zelf de verantwoordelijkheid om te kijken wat je kunt doen om te bereiken wat je wilt bereiken. Het heeft geen zin om alleen te wijzen op externe factoren waar je vaak toch geen invloed op hebt. Zelf de touwtjes in handen nemen, daar gaat het om. Overigens is succesvol zijn wat mij betreft echt iets anders dan veel geld verdienen. Succes heeft veel meer te maken met waarde creëren voor anderen en zit niet in een duurdere auto of een groter huis.

Als we meer vrouwen op topposities willen – en dat willen we! – moeten we ervoor zorgen dat vrouwen de kans krijgen om daar te komen. Maar minstens zo belangrijk: vrouwen moeten voor zichzelf ook die kans creëren. Het krijgen van kansen zit in randvoorwaarden, zoals het vrouwenquotum, partnerverlof en secundaire arbeidsvoorwaarden. Wanneer het gaat om het creëren én het grijpen van kansen ligt de verantwoordelijkheid vooral bij vrouwen zelf. Dan komt het aan op bijvoorbeeld zichtbaar zijn: zorg ervoor dat je niet alleen thuis en op het werk zichtbaar bent, maar juist ook in een veel breder ecosysteem. Dan komen er vanzelf meer en andere interessante dingen op je pad.

Als voorzitter van Topvrouwen.nl kan ik een mooie bijdrage leveren aan de doorstroming van vrouwen naar topposities. Topvrouwen.nl maakt de groep hooggekwalificeerde board-ready vrouwen in Nederland zichtbaar in een database. Met die database en op onze bijeenkomsten laten wij bestuurders van het bedrijfsleven en de overheid zien dat er vrouwelijk talent in overvloed is. We brengen als het ware vraag en aanbod bij elkaar. Om onze impact te vergroten, werken we sinds mei 2020 nauw samen met de SER. Zo kunnen we ons niet alleen in de private sector laten gelden, maar ook in de publieke en semipublieke sector. De SER heeft een advies uitgebracht over de inclusieve arbeidsmarkt, waarin duidelijk wordt dat het niet alleen gaat om het benoemen van topvrouwen.

Organisaties moeten zorgen voor een integrale en duurzame strategie voor diversiteit en inclusie. De SER en Topvrouwen.nl kunnen elkaar hierin vinden en versterken.

Zoals gezegd, is het dus aan vrouwen zelf om de kansen die ze krijgen ook te benutten. Met een boek als dit, vol tips en adviezen, kun je jezelf versterken en mentaal verrijken. Het helpt je om meer geloof in jezelf te krijgen en dat is zo ontzettend belangrijk. Want als jij niet in jezelf gelooft, waarom zou een ander dat dan wel doen? Lieve lezer, heb dus geloof in jezelf. En als ik je nog iets mag toewensen, dan is dat lef. Durf je nek uit te steken en kleur eens wat vaker buiten de lijntjes. Katharine Hepburn verwoordde dat ooit zo mooi: 'If you obey all the rules, you miss all the fun!'

Carmen is wat dat betreft een inspirerend voorbeeld. Met haar houding van 'no guts, no glory' durft zij echt het verschil te maken. Ze zet zich met enorm veel passie in voor diversiteit en inclusiviteit en je voelt dat zij dit vanuit een oprechte betrokkenheid doet. Waar ik bij anderen soms proef dat zij het onderwerp op de agenda zetten omdat het zo hoort, komt het bij Carmen echt uit haar hart. En wat het mooie is: ze krijgt mensen mee, zet ze in beweging en weet ze met veel humor te 'bekeren'. Dit boek is daarvan een heerlijk voorbeeld.

Ik wens je veel inspiratie en veel leesplezier.

**Marguerite Soeteman-Reijnen**  
**Chairman Executive Board Aon Holdings**  
**en voorzitter Topvrouwen.nl**







Vijftien jaar was ik, toen mijn ouders besloten om Suriname voor Nederland te verruilen. Ik vond hier snel mijn weg en stapte een jaar later al met jeugdige overmoed bij de plaatselijke bank binnen om te vragen of ze een vakantiebaantje voor me hadden. Een vraag die de wenkbrauwen van de man tegenover mij deed fronsen, maar precies op dat moment kwam een vrouwelijke directeur van een andere vestiging binnen. Ze sloeg het gesprek gade en riep spontaan: 'Kom maar mee met tante Cis!' Ik kreeg er een bijbaan die ik mijn hele studietijd heb gehouden.

Iedereen heeft in het leven af en toe een 'tante Cis' nodig. Iemand die oog heeft voor jouw talenten, je de kans geeft om die verder te ontwikkelen en je de ongeschreven carrièreregels bijbrengt. Ik heb het geluk gehad dat ik mij als kind al omringd wist door rolmodellen. Mijn moeder, grootmoeder en overgrootmoeder waren ondernemende, hardwerkende en financieel onafhankelijke vrouwen. Ze legden – bewust of onbewust – een solide basis voor het streven naar een zelfstandig en onafhankelijk bestaan en waren voor mij een geweldige bron van inspiratie.

Met mijn ondernemende genen maakte ik vlot carrière: al op mijn 27<sup>ste</sup> kreeg ik een eerste MT-functie aangeboden. Een uiterst leerzame periode, maar na vier jaar ging het ondernemersbloed pas echt kriebelen. Ik schreef een businessplan en startte in 1996 mijn bedrijf Team Care, specialist in hr-bemiddeling. Met een mega-opdracht van een grote multinational in de pocket maakte ik een vliegende start. Sinds 2018 maak ik me met Triple Talent sterk voor hoogopgeleide talenten met een cultureel diverse achtergrond en hoogopgeleide vrouwen. Met inclusiviteitstrainingen en arbeidsbemiddeling helpen wij organisaties bij het vormgeven van inclusief werkgeverschap en actief diversiteitsbeleid.

In 2003 werd ik benoemd tot Internationale Zwarte Zakenvrouw van Nederland. Een benoeming waar ik heel trots op ben en die veel deuren voor mij opende. Ik vond het belangrijk om de naamsbe-

kendheid die dit met zich meebracht, niet alleen in te zetten voor de groei van mijn eigen bedrijf, dus ben ik lezingen gaan geven en heb ik verschillende bestuurlijke nevenfuncties op me genomen. Eén daarvan was lid van de Raad van Advies van de Commissie PaVEM (Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen), een organisatie die deelname van allochtone vrouwen aan het maatschappelijk verkeer wilde bevorderen.

Prinses Máxima maakte ook deel uit van de Commissie PaVEM en samen met haar heb ik tientallen bezoeken aan gemeenten door het hele land gebracht. Een bijzondere periode waarin ik onze huidige koningin beter heb leren kennen. Ik koester warme herinneringen aan onze gesprekken over de Nederlandse cultuur, gewoontes en taal. Zo herinner ik me haar verbazing over het woord 'boterham': 'Ik zie geen boter en geen ham en toch heet dat plakje brood een boterham.' En ronduit hilarisch was haar vraag aan mij of ik haar schoonmoeder al kende. 'Iedereen kent uw schoonmoeder,' was mijn antwoord. Het was een genot om in het gezelschap van koningin Máxima te verkeren en ook de ontmoetingen met koning Willem-Alexander en prinses Beatrix maakten indruk.

De gesprekken met koningin Máxima, de verschillende bestuurlijke nevenfuncties, de vele netwerkbijeenkomsten, de conferenties die ik organiseer: het zijn ervaringen van onschatbare waarde. Ik kreeg steeds meer inzicht in het old boys network en begreep steeds beter hoe je als vrouw het glazen plafond kunt doorbreken. En ik merkte regelmatig dat mensen om mij heen daar meer over wilden weten. Na elke lezing kreeg ik steevast de vraag wanneer mijn boek uitkwam. Uiteindelijk besloot ik de lockdown vanwege corona te gebruiken om mijn verhaal op papier te zetten. Want in mijn optiek moet je van elke nood een deugd proberen te maken...

Het boek is een verzameling van heel veel praktische tips. Met vallen en opstaan heb ik zelf ervaren hoe je als vrouw – met een kleurtje! – je weg kunt vinden in de wittemannenwereld. En nee, dat

betekent niet dat jij je als vrouw volledig moet aanpassen of dat je je als man moet gedragen. Het zit 'm in dingen als zichtbaar zijn, delegeren, draagvlak creëren, slim netwerken en waardevolle nevenfuncties bekleden. Ik voorspel dat veel van mijn tips en adviezen je heel logisch in de oren zullen klinken. Maar wees vooral eerlijk naar jezelf: pas je ze in de praktijk ook toe? Of stap je toch regelmatig in een van de valkuilen die ik in hoofdstuk 7 beschrijf? Troost jezelf met de gedachte dat je lang niet de enige bent en dat je juist van fouten en misstappen het meeste leert.

Omdat ik zelf weet hoe belangrijk rolmodellen zijn, wilde ik het boek niet alleen vullen met mijn eigen ervaringen. Ik ben er trots op dat maar liefst twaalf topvrouwen hun verhaal hier delen. Stuk voor stuk kanjers met een geweldige carrière, die lang niet altijd even gemakkelijk was.

Laat ik dan geen enkele man aan het woord? In het kader van 'hoor en wederhoor' heb ik Loek Hermans gevraagd hoe hij tegen onze strijd aankijkt. Het levert een boeiend inkijkje in het mannenbrein op.

Ben jij klaar om het geheim van het old boys network te ontsluitren? Ik neem je graag mee en samen slaan we dat glazen plafond aan gruzelementen!

**Carmen Breeveld**

Hoofdstuk 1

# **DE ONGESCHREVEN REGELS BIJ HET SOLLICITEREN**

## 1.1 Belandt jouw sollicitatiebrief op de grote hoop?

*Als je het glazen plafond wilt doorbreken, moet je niet afhankelijk zijn van traditionele vacaturetrajecten. Dikke kans dat jouw sollicitatiebrief dan op een stapel met nog honderd andere belandt. Ik heb altijd en overal keihard gewerkt en op die manier echt indruk gemaakt op de managers en directeuren voor wie ik werkte. Dan gaat op een zeker moment je naam een beetje rondzingen. Weet je wie je moet hebben? Carmen. Kijk, dan wordt het interessant.*

Carrière maken, doe je niet toevallig. De meest interessante banen komen niet 'ineens' op je pad en met hopen dat je ergens een mooie vacature spot, kom je er niet. Carrière maken, is een kwestie van doelen stellen en duidelijke routes uitstippelen om daar te komen waar je uiteindelijk wilt zijn.

### **LinkedIn: denk vooruit**

LinkedIn is een bewezen succesvol platform om in contact te komen met mensen die belangrijk zijn voor je carrière. Daarvoor is het wel belangrijk dat je dat netwerk gestaag opbouwt en niet pas in actie komt als het nodig is. Denk breed. Link dus niet alleen met mensen uit je eigen branche of vakgebied. Aarzel ook niet om in contact te komen met de concurrent. Als je bij Coca-Cola werkt, is het heel interessant om iemand bij Pepsi te kennen.

Als je iemand een uitnodiging stuurt, voeg dan altijd – en ik bedoel ook echt altijd! – een persoonlijk bericht toe. Refereer aan een bijeenkomst waar je de persoon in kwestie hebt horen spreken of aan het boek dat je van haar of hem gelezen hebt. Prikkel de nieuwsgierigheid door aan te geven wat jullie voor elkaar kunnen betekenen. Is de link gelegd? Onderhoud het contact dan door af en toe van je te laten horen of te reageren op een bericht van de ander.

### **Face to face**

De beste manier om in beeld te komen bij het bedrijf of de organisatie waar je graag wilt werken, is nog altijd het persoonlijke contact. Ga gerust bewust naar meetings waar managers of directeuren komen, die je graag eens zou ontmoeten. Bereid dit goed voor. Bedenk wie je wilt spreken, wat je wilt bespreken en welk vervolg je daaraan zou willen geven. Succes gegarandeerd? Zeker niet, maar het proberen absoluut waard. Het is mij meerdere keren gebeurd dat mijn gesprekspartner mij na een goed gesprek vroeg of ik geen zin had om voor zijn/haar bedrijf te komen werken. En los van de uitkomst van het gesprek, heb je op deze manier in elk geval een eerste contact gelegd. Je uitnodiging om via LinkedIn met elkaar in contact te komen, zal dan vast geaccepteerd worden.

### **Executive search bureau: kies zorgvuldig**

Ben je toe aan een volgende stap in je carrière, maar heb je de vacature die daarbij past nog niet voorbij zien komen? Neem dan eens contact op met een bureau dat gespecialiseerd is in 'executive search'. Wees wel zorgvuldig in de keuze van het bureau waar je mee in zee gaat. Let erop dat er voldoende – of beter nog: vooral – aandacht voor vrouwen is. Zo is mijn eigen bedrijf, Triple Talent, gespecialiseerd in het begeleiden en detacheren van vrouwelijke professionals en professionals met een andere culturele achtergrond.

Kiezen voor een specialist kan je echt vooruithelpen. Zeker zo belangrijk: wees kritisch in het eerste gesprek met het bureau van je keuze. Vraag wat ze voor je kunnen betekenen en ontdek vooral ook of jullie elkaar goed begrijpen. Hebben jullie dezelfde stip op de horizon?

## 1.2 Gedragsregels bij het sollicitatiegesprek voor je droombaan

*Voor mij zit een topkandidaat voor een interessante bestuursfunctie. We hebben al een paar goede gesprekken gehad, de arbeidsvoorwaarden doorgesproken en het is nu alleen nog een kwestie van de laatste plooien gladstrijken voordat we handtekeningen gaan zetten. ‘Eh, ik heb nog eens met mijn man overlegd, en eigenlijk vinden we dat de reiskostenvergoeding wat aan de lage kant is.’ Met mijn man overlegd? Zeg het niet! Natuurlijk heb je met je partner gesproken over deze volgende stap in je carrière en natuurlijk vinden jullie daar samen wat van. Maar introduceer je echtgenoot niet als derde partij aan tafel. Mijn reactie? ‘Goh, is je man ook op zoek naar een nieuwe job? Misschien is dit meer wat voor hem...’*

Je hebt 'm gevonden: die functie waar je altijd al van droomde. En beter nog, je bent uitgenodigd voor een eerste sollicitatieronde. Het succes van dat gesprek staat of valt met een goede voorbereiding.

### **Google is je beste vriend**

Natuurlijk verdiep je je in het bedrijf of de organisatie. Maar minstens zo belangrijk: googel ook wie er in de directie zit en wie de raad van commissarissen vormen. Komen er schandalen bovendrijven? Dan weet je meteen welke onderwerpen je misschien beter even kunt vermijden.

### **De vraag die je altijd moet stellen**

Bedenk vooraf een aantal kritische vragen waarmee je duidelijk maakt dat je je verdiept hebt in het bedrijf en dat je weet waarover je praat. Zoek uit wat er goed gaat in het bedrijf en welke uitdagingen er liggen. Dé vraag die ik altijd heb gesteld, is: ‘Wat hebben mijn voorgangers perfect gedaan en wat hebben zij juist niet opgepakt?’

Zo maak je de dingen bespreekbaar die geen enkele sollicitant durft te vragen. Bijkomend effect is dat je meteen duidelijk maakt dat je op zoek bent naar een uitdaging en niet naar een functie die je op de automatische piloot kunt doen.

### ***Praat niet over concurrenten***

Vraag niet hoeveel mensen gesolliciteerd hebben of hoeveel kandidaten er op gesprek komen. Is niet interessant! Praat gewoon niet over je concurrenten, want die zijn er niet. Jij bent de enige die de functie op jouw manier invult en jij bent ervan overtuigd dat jouw kwaliteiten nodig zijn om de klus te klaren.

### ***Creëer de sfeer van een werkoverleg***

Probeer snel over 'wij' te praten en de sfeer van een werkoverleg te creëren. Vraag bijvoorbeeld: 'Als ik het word, wat wilt u dat ik als eerste oppak? Wat vindt u belangrijk en waar moet ik op letten?' Als de eindbeslissers het gevoel heeft dat hij in een werkoverleg zit, ben je binnen. Je pakt je gesprekspartners namelijk direct bij de kern. Wat is het probleem? Ik kom het oplossen. Zo maak je duidelijk dat je echt iets komt brengen. Met alles wat jij oplost, geef jij jouw leidinggevende iets om mee te 'shinen'. En daar houden leidinggevendens van!

### ***Playing hard to get?***

Misschien is het tijdens het daten een goed idee om het 'hard to get'-spel te spelen, maar doe dat niet tijdens een sollicitatiegesprek. Door laten schemeren dat je nog een aantal andere interessante aanbiedingen hebt, kan de indruk wekken dat je het gesprek niet serieus neemt. Steek niet onder stoelen of banken dat je de functie ontzettend graag wilt, dat het uitstekend bij je past en dat je heel veel zin hebt om er een daverend succes van te maken. Laat ook vooral blijken dat je dat niet alleen gaat doen, maar echt als onderdeel van het team en/of het bedrijf.



### **Omgaan met indiscrete vragen**

‘Heb je kinderen of wil je ze?’ ‘Hoe heb je het thuis geregeld?’ ‘Wat nu als je kind ziek is?’ Dit soort indiscrete vragen kun je vaak al voorkomen door simpelweg de ruimte daarvoor niet te bieden. Het is mijn ervaring dat deze onderwerpen zelden aan de orde komen wanneer je vanaf het moment dat je binnenkomt een zakelijke sfeer creëert. Krijg je toch zo’n vraag voorgelegd? Reageer dan kort en zakelijk: ‘Mijn carrière is belangrijk, dus ik heb het thuis goed georganiseerd.’ Of pareer met een wedervraag: ‘Ja, ik heb twee kinderen. En u, hebt u kinderen?’ Gaat de vraag wat jou betreft echt te ver? Informeer dan gerust of de interviewer dit werkelijk een relevante vraag vindt.

#### **Handelingsonbekwaam**

Tot 1957 raakten vrouwen door in het huwelijksbootje te stappen, handelingsonbekwaam. Dat betekende dat de man aan het hoofd van het gezin stond en dat de vrouw gehoorzaam aan hem moest zijn. Als getrouwde vrouw mocht je bijvoorbeeld geen geld uitgeven zonder instemming van je man, geen bankrekening openen of hypotheek afsluiten en zelfs niet reizen zonder toestemming.

### **Besteed aandacht aan je kleding**

Toegegeven, het is voor een man veel minder ingewikkeld om de juiste kleding te kiezen voor een sollicitatiegesprek. Een goed pak, nette schoenen met bijpassende sokken, kam door het haar en het plaatje is compleet. Als vrouw heb je meer keuzestress. Ga je ook voor een pak of voelt een rok beter? Hoe hoog mogen de hakken van je schoenen zijn? Draag je je haar los of beter in een staart? Hoeveel make-up gebruik je? Is vuurrode nagellak een no-go?

Vind je het lastig om de juiste zakelijke uitstraling te creëren?

Googel dan eens op 'zakelijke outfit' en je vindt een waslijst aan waardevolle tips en afbeeldingen. Zelf hanteer ik als stelregel dat je kleding, make-up en haar nooit de aandacht mogen afleiden. Hoge hakken? Prima, maar combineer ze niet met een ultrakort rokje en naadkousen. Lang haar? Laat het niet los en zwoel voor je ogen vallen. Een sexy look past niet bij de ambitieuze en professionele uitstraling die nodig is om aan de top te komen.

Wat doe je als een man je tijdens het sollicitatiegesprek iets te uitdrukkelijk complimenteert met je uiterlijk? Reageer zakelijk door te stellen dat je het voor de functie belangrijk vindt om er representatief uit te zien. En als de situatie daarom vraagt: maak meteen duidelijk dat hij verder niks hoeft te verwachten door te melden dat jouw man, vrouw, vriend of vriendin ook al een compliment maakte over je jurk, schoenen, haar of what else.

Cardioloog Janneke Wittekoek:

## ‘Durf ook eens nee te zeggen’

Als er iemand weet dat mannen en vrouwen van elkaar verschillen, dan is het cardioloog Janneke Wittekoek wel. Janneke is gespecialiseerd in het vrouwenhart en ziet dagelijks dat hartproblemen bij mannen andere klachten geven dan bij vrouwen. Ze wijst vrouwen graag op mogelijke risicofactoren. ‘Stress is er zo een. Dus als het gaat om carrièretips: volg je hart en doe wat je leuk vindt. Dat is echt beter voor je gezondheid!’

Eigenlijk wilde Janneke Wittekoek in de voetsporen van haar moeder treden en het onderwijs in. Op advies van een leraar liet ze die droom echter varen (want: te weinig werk) en koos ze voor de gezondheidszorg. ‘Ik prijs mezelf gelukkig dat ik echt mijn passie gevonden heb, want inmiddels weet ik dat je van stress op het werk letterlijk ziek kunt worden.’ Dat betekent overigens niet dat er tijdens haar carrière nooit lastige momenten waren. Zo vond ze het bijvoorbeeld best spannend toen ze na twaalf jaar in het AMC besloot om uit de ziekenhuiswereld te stappen en met twee andere aandeelhouders te gaan ondernemen in de zorg. ‘We zijn een praktijk in Almere gestart, maar ik merkte al snel dat ik door de mannen niet serieus genomen werd. Met pijn in het hart, want mijn team en mijn patiënten waren geweldig, ben ik daaruit gestapt om mijn eigen koers te gaan varen. Ik heb toen mijn eigen kliniek, HeartLife, opgericht.’

### **Fluwelen handschoentjes**

Die aanvaring met mannen was niet de eerste keer dat Janneke kennismaakte met het old boys network. ‘Ik kreeg daar tijdens mijn

---

*‘Ik was er als kind trots op  
dat mijn moeder werkte.  
Ze was echt een rolmodel  
voor mij.’*

---