

---

Dit artikel is exclusief voor abonnees, maar we bieden het u gratis aan.

---

ONZE VROUW AMBIEERT EEN VAN DE 23 TOPJOBS BIJ DE OVERHEID

## Zeg niet te gauw 'da's niks voor een vrouw'

12 MEI 2012 OM 03:00 UUR | Marjan Justaert , Foto's Dries Luyten

Het begon als een grap, maar al snel werd het bittere ernst. Als de overheid een verse lading topvrouwen zoekt, wil een beetje journalist(e) maar al te graag weten wat de kandidates moeten kunnen voor 'de job van De Knop'.

---



Twee grote panda-ogen kijken mij wazig aan. Ik sta voor de spiegel en stel vast dat ik behalve mijn wimpers ook mijn lenzen en alles daar rond geschilderd heb. Dat overkomt mij wel vaker, maar vooral als er iets belangrijks te gebeuren staat. Vandaag is dat zo. Het is tien uur en binnen minder dan drie uur onderwerp ik mij – vrijwillig – aan de loodzware selectieproef voor topmanagers.

Ik heb mij ingeschreven voor Top Skills, het programma waarmee Selor de vrouwelijke instroom in topselecties probeert op te schroeven. Nu wordt slechts één van de 14 federale overheidsdiensten (FOD's) geleid door een vrouw: Monique De Knop is het hoofd van de FOD Binnenlandse Zaken. De kersverse quota moeten het aantal topvrouwen bij de overheid fiks doen stijgen.

Deze vierde lichting telde 312 ingeschreven kandidates, waarvan er 30 aan de proef mogen deelnemen. Ja, de jury weet dat ik journalist ben, en wel om twee redenen: puur op cv zou ik niet eens geselecteerd zijn (*ik heb rechten gedaan en heb enige kilometers op de teller in de media, maar geen dag managementervaring, red.*) en fotograaf Dries Luyten vergezelt mij.

### De test

---

Als outfit kies ik voor iets *casual chic*. Wat ik nog niet weet, is dat mijn medekandidates stuk voor stuk in broek- of mantelpak zullen verschijnen. Intussen slaan de zenuwen toe. Ik besef hoe langer hoe meer dat ik zeer weinig bagage heb. Om mij voor te bereiden, heb ik

Lees De Standaard voor maar € 1!

[Meer info](#)

wat standaardtesten gedaan op de website van Selor en de eerste en laatste twintig pagina's van een boek getiteld 'Teammanagement' gelezen. Maar of dat zal volstaan, is maar de vraag.

Tijd om te gaan. Ik calculeer enige marge in, want Murphy en ik, *we go way back*.

14 uur. Na een vol uur persoonlijkheidsvragen oplossen, ben ik opgelucht dat ik aan de case mag beginnen. Daarvoor krijg ik 60 minuten. De eerste knoop die wij, kandidaat-topvrouwen, moeten doorhakken is welk hulpmiddel we zullen gebruiken voor de presentatie. Powerpoint of een overheadprojector. Ik zie een oudere medekandidate geconcentreerd aan een powerpointpresentatie werken, zelf kies ik haast achteloos voor het handwerk. Fout.

Een uur later zal mijn beslissing mij duur komen te staan. 'Een moderne manager kiest voor powerpoints', wijst de jury mij terecht. Die zit. Een projector is zo jaren '90, té jaren '90 voor managers wellicht. '*We cannot fear technology, we cannot fear our own ambition*', schiet door mijn hoofd. Ik weet niet meer wie die wijze woorden heeft uitgesproken, maar het was ongetwijfeld een man.

Over naar de oefening. Iedereen krijgt een pak informatie – nota's, verslagen van vergaderingen en heel veel mailverkeer – bedoeling is om op 60 minuten tijd de problemen te detecteren, analyseren en op te lossen.

Het bedrijf waar ik 'plaatsvervangend general manager' ben, verwacht een plan voor de komende drie jaar, terwijl er een koerswijziging op til staat, een mogelijke verhuizing kan plaatsvinden en een interessante overname ons pad kruist.

Ik vind het, eerlijk gezegd, aartsmoeilijk. Een strategisch bedrijfsplan schrijven, is zo'n ver-van-mijn-bedshow dat ik al mijn hersenen nodig heb om er iets van te brouwen. Terwijl ik daarmee bezig ben, worden mijn medekandidates één voor één uit het voorbereidingslokaal gehaald voor hun presentatie. Eentje blijkt de benen genomen te hebben. En dan is het mijn beurt.

### **De presentatie**

De eerste lettergreep komt er trillend uit, maar dan herpak ik mij. Met wat promotalk over 'ons winstgevend bedrijf dat de crisis goed doorstaat, wat niet van iedereen in de sector gezegd kan worden', hoop ik de vragen over de omzet en cijfertjes te vermijden. De krachtlijnen heb ik netjes uitgetekend op de *overheadsheets*, compleet met tijdlijn, voor- en nadelen van elke strategische beslissing en de conclusie.

Ik heb het gevoel dat het goed gaat, alleen de rode vlekken in mijn hals verraden enige nervositeit. Wanneer de jury subtiel doch onverbiddelijk laat weten dat mijn tijd er bijna op zit, rond ik vlotjes af.

Maar dan. Het interview. Meer dan twintig minuten lang vuren de juryleden – Vincent Van Malderen van Selor en een externe vrouwelijke manager – de meest gedetailleerde vragen op mij af, en meteen is duidelijk waar de gaten in mijn verhaal zitten. Met de keuze voor een gedeeltelijke verhuizing én een overname houd ik op een gegeven moment drie vestigingen open in België, terwijl mijn winstgevendende productielijnen afgestoten zijn. De R&D-afdeling (*onderzoek en ontwikkeling, red.*) laat ik 90 kilometer verder opereren, zonder rekening te houden met de gevolgen voor het personeel. En dat terwijl ik net had aangegeven alert te zijn voor sociale onrust.

Ook mijn radicale keuze om zo weinig mogelijk met cijfers te goochelen, breekt mij zuur op. Bij vragen naar het financiële plaatje van mijn bedrijf moet ik mijn volledige trukendoos opentrekken om niet door de mand te vallen. Wat slechts ten dele lukt.

### **De feedback**

Kwart voor vier. Na de deliberatie overlopen de juryleden de competenties waarop ik getest ben. Flexibel en vernieuwend denken zit wel snor, al heb ik nogal braafjes de lijn van de ceo gevolgd. Verantwoordelijkheid en initiatief nemen is ook oké, samenwerken en het uitbouwen van netwerken heb ik ook 'voldoende' in me. De mindere punten? Waar het sommige kandidates ontbreekt aan visie en integrerend vermogen, krijg ik te horen, heb ik te veel helikopterzicht. 'Afdalen' is de (figuurlijke) boodschap, altijd in het achterhoofd houden hoe een ingrijpende beleidsbeslissing de volgende dag uitgelegd moet worden aan het personeel.

Ook overtuigen en onderhandelen kan beter: tijdens de vragenronde kreeg ik bij momenten de gaten in mijn verhaal niet gedicht. Niet elk argument was even overtuigend of realistisch, aldus de jury.

De eindbalans is overwegend positief. Met mijn competenties zou ik – mits ik meer managementervaring kan opdoen – in aanmerking komen om te solliciteren voor een echte topfunctie. Net als andere kandidates krijg ik ook een uitgebreide voorstelling van de toekomstmogelijkheden mee, om de deur naar echte sollicitaties al op een kier te zetten.

Ondanks de uitgebreide feedback, blijf ik toch wat op mijn honger zitten. Er is geen schriftelijke evaluatie, Top Skills dient vooral om deelnemers een spiegel voor te houden van hun kunnen. Daar is expliciet voor gekozen om de objectiviteit van de selectieprocedures te waarborgen, luidt het. Daar kan ik mee leven. Hoe vermoeiend de dag ook was, ik heb echt veel bijgeleerd. Als ik ooit de job van De Knop ambieer, weet ik al waar ik op moet letten. Afdalen!

Marvel Logo Pyjama zwart

LARGE

(https://cat.nl.eu.criteo.com/delivery/ckn.php?zone=panelExperts  
 utm\_source=Outbrain&utm\_medium=cpc&utm\_campaign=007a93c7d9473e3060892b174c4a1c36  
 B2C-SEC-BE\_FL-EM-2020-D&content=Huisseigenaars+in+%24%7Bcity%7D%24+s  
 \_7bJFpWVcf\_t3I44SvY5vfWjRLtAdrHoiP240yGwoMqJj8c9YKspweTOFWeNpFL2JX-  
 rgp3OV8mq8TLsLgegmX\_3elyEK7i3oI4\_GScoeE&maxdest=https%3A%2F%2Fwww.large.be%2Fp%2FLogo%2F460533.html%3Fwt\_mc%3Drt.criteo

Dit is de reden waarom je in 2021 zonnepanelen moet plaatsen

Huisseigenaars in Sint-truiden staan versteld van dit sluwe nieuwe alarmsysteem

Een overheadprojector is zo jaren 90, té jaren 90 voor managers wellicht



Meer? Lees de volledige krant digitaal. (//www.standaard.be/plus/ochtend)