



## Interview Caroline Serré, oprichtster CLC Company

### **Caroline kun je iets vertellen over jezelf, je achtergrond, uit wat voor gezin je komt en wat dat heeft betekend voor keuzes die jij hebt gemaakt ten aanzien van je werk en moederschap?**

Ik kom uit een middenstandsgesin waarbij mijn vader de zaak van zijn ouders had overgenomen. Tijdens het avondeten werd er altijd over de zaak gesproken. Zoals destijds gebruikelijk was gaf mijn moeder haar leuke baan op kort voordat ik werd geboren, er volgde nog een broertje en zo werd mijn moeder de stabiele factor in huis, met aandacht, thee met koekjes. Toch miste ze haar baan en gevoel van onafhankelijkheid. Toen ik 11 jaar oud was is ze als vrijwilligster gaan werken en later vond ze een betaalde baan. Haar zo te zien stralen nu ze weer het gevoel had meer met haar talent te kunnen doen, is van grote invloed geweest op mijn eigen latere keuzes.

### **Hebben ook jouw grootouders hier nog een rol in gespeeld?**

Mijn beide oma's werkten. De moeder van mijn vader werkte vroeger al mee in de zaak samen met opa en nam daar vrijwel alle verantwoordelijkheid op zich en de moeder van mijn moeder is altijd al een vrouw van de wereld geweest die vooral veel reisde en in Spanje zaken deed. Vooral die oma was een vrijgevochten dame die, ondanks haar 8 kinderen, toch altijd haar vrijheden heeft opgezocht.

### **Welke beslissingen hebben jullie genomen aangaande combinatie werken en zorg?**

Mijn geliefde Dave en ik hebben vooraf met elkaar afgesproken dat de meest ideale verdeling het 4 om 4 model is. Beiden 4 dagen werken, en 1 dag thuis(werken) - met daarnaast 3 dagen crèche. Dat dit niet altijd eenvoudig is, niet bij ieder bedrijf kan of soms niet in iedere functie kan, hebben we beiden regelmatig ervaren. Toch zijn we er altijd over in gesprek gebleven met elkaar, maar vooral ook met werkgevers.

Zo heeft Dave ooit een lans gebroken bij zijn vroegere werkgever KLM - waardoor later meer mannen in MT-posities toch gehoor hebben gegeven aan de wens om ook een dag thuis te zijn met hun kinderen.

Het feit dat ik sinds 11 jaar eigen baas ben helpt ook - de meeste onderhandelingen voer ik vooral met mezelf - haha. Af en toe domineert de moeder in mij, en af en toe de ambitieuze coach/ondernemer die ook nog andere plannen heeft.

Maar het belangrijkste besluit dat wij samen hebben genomen is dat we elkaar helpen en ondersteunen om het geheel als gezin in balans te houden. Dat betekent geven en nemen.

### **Heb je bepaalde keuzes wel of juist niet gemaakt vanwege de kinderen?**

Ik heb het gevoel dat ik dankzij de kinderen veel gerichtere keuzes heb gemaakt. Waar wil ik echt voor gaan, wat wil ik daadwerkelijk bijdragen? Als ik toch werk, en niet zo'n beetje ook, dan moet het echt de moeite waarde zijn. Ik ervaar ook dat wat ik doe dat dat ook op de langere termijn iets oplevert voor de kinderen en dat ik maatschappelijk kan bijdragen.

### **Heb je ook het gevoel dat je een voorbeeld bent voor je kinderen?**

Ik zou graag een voorbeeld voor onze 3 dochters willen zijn. Dat ze keuzes durven maken en daar trouw aan blijven, met een open vizier. Mijn oudste, die nu in 3<sup>de</sup> gym zit, wil bijvoorbeeld boerin worden. Een echt buitenkind, die van de natuur houdt, en die dit altijd al voor ogen had. Ik vind het te gek dat ze hiervoor gaat, haar stage er op uitzoekt - dus ook focus houdt. Ben heel benieuwd hoe ze zich hierin ontwikkelt.



**Hoe kijk jij aan tegen vrouwen in een corporate omgeving of in andere werksituaties die veel minder makkelijk eigen tijd kunnen regelen?**

Veel vrouwen en mannen met dit soort vraagstukken denken dat bedrijfscultuur hen daarin tegenhoudt. Ik geloof dat je als persoon, als gezin, je eigen keuzes en waarden daarin heel duidelijk moet krijgen. Zodra die voor jou heel duidelijk zijn, wordt communiceren met een werkgever ook gemakkelijker. Je laat daarmee ook leiderschap zien. Er zijn tegenwoordig ook steeds meer bedrijven en organisaties die hier in mee gaan en dit willen faciliteren. Ze hebben er baat bij dat goede mensen blijven en tevreden zijn. Een heldere dialoog begint dus in jezelf.

En als jij de eerste bent in een organisatie, zorg dan dat je gehoord wordt. Dit gaat ook over leiderschap en verantwoordelijkheid nemen.

**Wat kun je, terugkijkend op de beslissingen die je destijds hebt gemaakt en met de ervaringen van nu, anderen meegeven?**

Terugkijkend zou ik carrièretechnisch geen andere keuzes willen maken dan ik heb gedaan. Maar er zijn drie dingen die ik wel anders zou hebben gedaan.

Als eerste had ik bewuster willen genieten van 3x zwangerschapsverlof. Ik had graag langer willen genieten, maar was vooral bezig om zo betrokken, fit, strak en goed mogelijk terug te komen, opdat niemand iets aan mij zou merken.

Ten tweede heb ik enorm geploeterd in spitsuur tussen half zes en half acht. Achteraf heb ik gezien hoe belangrijk is het is om eerst tijd te nemen met je kind, contact te maken, te landen samen, dat kan in enkele minuten. Oftewel; houd je kind eens even lekker vast bij thuiskomst en vraag je dan af wie wie nu eigenlijk vasthoudt. Je kind is dan echt thuis bij jou en voelt dat ook. Daarna kun je dan verder met alles wat praktisch nodig is.

Als derde en laatste punt wat ik graag wil meegeven is dat ik mijn lief veel meer had willen waarderen voor zijn aandeel en vaderschap. We hebben in de drukke periode veel strijd gevoerd over wie het meeste deed en wie het meest moe was. In plaats daarvan hadden we elkaar meer moeten waarderen voor het feit dat we het zo goed voor elkaar kregen met elkaar. Hij is werkelijk een supervader, dat had ik vaker moeten uitspreken. Die wederzijdse waardering is juist voedend in een periode waarin slapeloosheid en drukte je soms echt parten speelt.

**Waar ben je het meest trots op?**

Ik ben trots op ons. We zijn geluksvogels alle 5, we zijn gezond, we kunnen genieten van kleine dingen. En ik ben trots op mezelf - op het feit dat ik werk heb gecreëerd waar ik gelukkig van word, waarbij ik van betekenis ben en daardoor een beter mens en een betere moeder en partner.