

## 'Als ik toen bij het kruisje had getekend, had ik nu alleen mannelijke investeerders'



Het aantal vrouwelijke ondernemers dat financiering ophaalt in de kapitaalmarkt is minder dan 1 procent. Joyce Knappe lukte het wel. In een wereld van (overwegend) mannelijke investeerders wist Knappe in iets meer dan een jaar tijd meer dan 2 miljoen op te halen bij publieke en private partijen, met een health tech-oplossing voor werkende ouders. "Ik denk dat investeerders het inmiddels oncomfortabel vinden dat ze alleen mannelijke founders en financiers om zich heen zien."

**"Als je in een beslispositie zit, blijf nadenken, wees bereid om een extra inspanning te doen, neem geen genoegen met de status quo en durf op het vlak van diversiteit en inclusie disciplinerend te zijn voor jezelf en je omgeving. Vraag proactief of anderen dit ook willen doen."**



Joyce Knappe

[Terug naar overzicht](#) →

Veel werknemers vallen uit in de fase van gezinsvorming, dus als ze een baby krijgen. Joyce Knappe startte daarom in 2013 haar bedrijf Pro Parents, dat met een toen nog offline programma deze aanstaande en werkende ouders ondersteuning bood. Inmiddels is haar health-bedrijf een health techbedrijf, en ook Knappe zelf maakte een ware metamorfose door: van therapeut, onderzoeker en toezichthouder in de ouder- en kindzorg naar toptechvrouw. Als founder en CEO haalde ze in twee investeringsronden (in 2022 en 2023) bij publieke en private partijen meer dan 2 miljoen euro op om verder te bouwen aan haar health-techplatform. Met dit platform kunnen werkgevers het welzijn en de gezondheid van aanstaande en jonge ouders op de werkvloer bevorderen en uitval voorkomen.

Pro Parents heeft een enorm potentieel en internationale ambities, en voor die plannen is geld nodig. Zonder slag of stoot gaat dat niet: "Financiering ophalen is een megaklus en complex. Ik ben een *non-tech* en *non-finance founder* en had van huis uit beperkt professionele voorkennis over wat er in een dataroom moet staan, *pitch decks*, *termsheets* of *cap tables* – om maar even in jargon te benoemen wat er allemaal tijdens de voorbereiding op orde moet zijn. Maar: met goede mensen om je heen kom je heel ver en het valt gewoon te leren. En dat ik van nature supernieuwsgierig ben naar nieuwe ervaringen en een onderzoeksachtergrond heb, helpt natuurlijk ook. Ik wil dingen wéten en zaken echt begrijpen."

## Waarom vrouwen *underfunded* zijn

Je kunt Knappe gerust een witte raaf noemen; het aantal vrouwelijke ondernemers dat professionele financiering ophaalt in de kapitaalmarkt is minder dan 1 procent. Veel vrouwelijke ondernemers lopen tegen die *funding gap* aan. Eén van de problemen is dat de investeringsmarkt te weinig genderdiversiteit kent. "Als ik het kort door de bocht mag uitdrukken: het zijn mannen met 7 vinkjes met bedrijven in *fintech*, *software* en *artificial intelligence* die de *venture capital* binnenslepen. Allemaal businesses met een hoog technisch *gadget*-gehalte."

Dat er structureel minder wordt geïnvesteerd in *health*- en *FemTech*-bedrijven, snapt Knappe wel: "De kapitaalmarkt wordt door mannen gedomineerd en die financieren voornamelijk wat ze zelf herkennen of waar ze affiniteit mee hebben. Ze willen 'een gevoel' hebben bij het

probleem dat ze oplossen, en dat gevoel missen ze vaak bij ondernemingen van vrouwen. Overigens is gebrekkige financiering voor health-innovatie en voor klinische studies een probleem in de hele gezondheidszorg. Er gaat twee keer zoveel geld naar gezondheidsonderzoek en ziektebeelden gericht op mannen dan naar onderzoeken met betrekking het vrouwenlichaam.”

Het bedrijf van Knappe is weliswaar óók een techplatform, maar heeft toch een ander profiel. Pro Parents is een social enterprise, gericht op *women's & family health*, ook wel *FemTech* genoemd. “We werden weggezet als ‘niche’. Ook al zijn vrouwen de helft van de wereldbevolking en is ieder mens zelf ooit geboren.” Pro Parents bouwt aan een *e-learning*- en coachingsplatform. “Enerzijds kunnen ouders via onze app gepersonaliseerde informatie vinden over meer dan 500 thema's en een beroep doen op allerlei zorgprofessionals, anderzijds bieden wij aan bedrijven een softwareplatform met een dashboard voor leidinggevend en HR. Alles datagedreven en afgestemd op de organisaties, want in goed werkgeverschap bestaat er geen *one size fits all*.”

## Een bredere blik van investeerders

Het kan verkeren. Terwijl er eerder weinig interesse in health- en FemTech-bedrijven was, lijkt bij investeerders inmiddels ruimschoots doorgedrongen dat het een denkfout is een bedrijf dat zich bezighoudt met pre- en postpartumgezondheid (alles voor en na de bevalling) als ‘niche’ te betitelen. Sterker: ze staan in de rij om bij te kunnen dragen aan de groei. “Bij de tweede financieringsronde in 2023 zeiden mensen om me heen: maak je borst maar nat. De marktcondities waren afgekoeld en de eerste ronde was taai, dus ik verwachtte dat het moeilijk zou worden. Maar uiteindelijk werd de ronde heftig overschreven, het was een gekkenhuis met allemaal partijen die nog mee wilden doen vlak voor *closing*.”

Vreemd is dat niet: in de Verenigde Staten hebben de eerste bedrijven die zich met een vergelijkbaar thema bezighouden al een *unicorn*-status bereikt. “Dus de oplossing waar wij aan bouwen, werd herkend. Investeerders werden daar nieuwsgierig van: wie doet dit in Nederland en Europa? Waar zitten de ondernemers met stevige klinische ervaring en domeinkennis die een techteam kunnen aansturen en die financiering snappen? Dat zijn er slechts weinigen. In Nederland? Dan kom je bij ons uit. We hebben hard gewerkt om de juiste mensen om ons heen te verzamelen, zodat we eerst een technisch product konden bouwen en testen om er vervolgens ook een bedrijf omheen te bouwen. Dat is ingewikkeld. Want wij hebben mensen met klinische en academische ervaring nodig, maar ook techneuten en financials die snappen wat investeerders nodig hebben om beslissingen te nemen. Onlangs nam ik binnen een week zowel een verloskundige als een Chief Technology Officer aan. Dat is ook diversiteit: mensen met een totaal andere achtergrond die samen bouwen aan dezelfde missie. Mooi vind ik dat.”

De ‘happigheid’ van investeerders zegt iets over de bredere blik waarmee ze kijken. “Ik denk dat de kapitaalmarkt er zelf ook een beetje mee van wordt dat ze alleen maar mannen met een bepaald type bedrijf om zich heen zien. Dat ze het inmiddels oncomfortabel vinden alleen maar mannelijke *founders* en financiers om zich heen te zien. Anderzijds zien ook zij dat er sprake is van een shift op de arbeidsmarkt. Werkende ouders zijn een snelgroeiende populatie op de arbeidsmarkt. Het kostwinnersmodel is langzaam aan het verdwijnen: 66 procent van de ouders zijn tweeverdieners. Ruim 70 procent van hen vindt dat de werkgever niet genoeg rekening houdt met de intensieve levensfase waarin ze zitten. Inmiddels ervaart één op de acht werkende ouders met kinderen tot vier jaar regelmatig problemen, zoals

oververmoeidheid en stress.” Het laat zich raden: de kosten door uitval bedragen miljarden euro’s per jaar. “Grote bedrijven zien dus steeds meer in dat ze belemmeringen moeten opruimen om ouders binnenboord te houden, en investeerders zien in dat het loont om te investeren in een bedrijf dat dat faciliteert.”

## **Wat mannen willen als ze een gezin krijgen**

Knappe spreekt bewust van ouders: vrouwen én mannen. “Als je het over de top hebt, wordt er vaak gesproken over de lekkende pijplijn, waardoor vrouwen in de fase dat ze kinderen krijgen en voor jonge kinderen zorgen afhaken. Ik zie dat feit en fictie op dit vlak een beetje door elkaar lopen. Bedrijven denken nog te vaak dat het vrouwen zijn die mentoring nodig hebben en dat vrouwen meer ambitie moeten tonen. *Fixing the women*-retoriek, dus. Ik wil niet ontkennen dat de masculiene cultuur een rol speelt als vrouwen afhaken. Maar als we kijken naar de feiten en cijfers en naar klinische- en onderzoeksliteratuur, dan zie je dat het probleem veel breder is. Mannen zitten evengoed met vragen en belemmeringen. Het komt nog te vaak voor dat ik bij bedrijven kom waar iemand zegt: ‘Joyce, wij willen graag begeleiding voor vrouwen rondom zwangerschap en terugkeer na verlofouderschap, want onze vrouwen stromen uit.’ Ze denken dat mannen daar geen behoefte aan hebben. Terwijl 60 procent van de vaders een onvervulde deeltijdwens heeft en zich expliciet ontmoedigd voelt. Mannen worden nog te vaak genegeerd in hun behoeften of neergezet als softe sukkel als ze aangeven dat ze gebruik willen maken van verlof of parttime willen werken om meer thuis te willen zijn.”

Als bedrijven zich exclusief richten op begeleiding van vrouwen, kan dat als een boemerang terugkomen – Knappe maakt dat regelmatig mee. “Vrouwen ervaren die *status aparte* als bedreigend voor hun carrière. Ze willen helemaal niet in een klasje dat exclusief op hen gericht is. En mannen balen als informatie over regelingen op het intranet niet op hen gericht is of als er roze zwangerschapsbrochures liggen. Die mopperen erover dat er geen *working parents*-programma is, maar alleen een *pregnancy at work*-programma. Inclusief werkgeverschap betekent dat je beleid gericht is op en toegankelijk is voor beide seksen en alle ouders. Leidinggevendens weten dit niet. Zij verdiepen zich veel te weinig wat werknemers – mannen en vrouwen – echt willen.”

Daar komt nog bij dat traditionele HR-systemen voor uitsluiting van hele groepen zorgen. “In de meeste software wordt de zwangerschapsmelding genoteerd. Daarmee is in de basis je beleid al überhaupt niet toegankelijk. Niet voor koppels van hetzelfde geslacht en adoptieouders, maar dus ook niet door vaders. Bedrijven die al deze groepen de kans geven een uitgerekende datum in te vullen, maken een groot verschil in toegankelijkheid en in wat ze uitstralen. Met zo’n andere aanvliegroute kan iedereen zien hoe het verlof eruit kan zien en wat de mogelijkheden zijn.”

## **Verwennerij voor de sneeuwvlokjesgeneratie?**

Pro Parents richt zich ook op postpartumgezondheid, dus de fase nadat het kind geboren is. Knappe weet uit eigen ervaring hoe belangrijk dat is. Sterker, dat is het fundament waarop Pro Parents gebouwd is. “Zelf heb ik een dochter en een zoon. Na de geboorte van mijn dochter kreeg ik te maken met ernstige complicaties, waardoor ik er slecht aan toe was en het lange tijd niet eens duidelijk was of ik nog zou kunnen werken. Ik was niet op de been en wilde juist in de privacy van mijn eigen kraambed me inlezen waar ik terecht kon voor hulp, begeleiding en praktische adviezen bij mijn complicatie. Ik had helemaal niets aan generieke

informatie. En dat geldt eigenlijk voor alle ouders, tegen wat voor soort vraagstukken ze ook aanlopen: of het nu gaat om dag- en nachtvoedingen, ritme opbouwen, slaapproblemen of fysiek herstel van de moeder. Het is uitermate belangrijk dat bedrijven faciliteren dat die hulp er is voor werknemers. De bekende uitdrukking is *it takes a village to raise a child*, maar evengoed geldt: *it takes a village to be a good company*.”

Daar wringt natuurlijk meteen de schoen. Met een lach: “Leidinggevendenden vragen me soms enigszins ongerust of ze nu ook moeten vragen hoe de bevalling was, en of ze mee moeten kunnen praten over fertiliteitstrajecten, slechte slapers of wat dan ook. Nee, natuurlijk niet. Dat is waar hun verantwoordelijkheid stopt. Ze moeten een goede werkgever zijn en de informatievoorziening rondom de verschillende soorten verlof op orde hebben, en relevante wet- en regelgeving en richtlijnen rondom belastbaarheid moeten goed toegankelijk zijn. Conversation guidelines helpen om het goede gesprek te voeren. Dat kan met professionele HR-software.” Het hogere doel is duidelijk: als werkgevers meer aandacht besteden aan de ‘S’ van ESG (*environment, social en governance*), blijven werknemers duurzaam inzetbaar en blijft het talent dat bedrijven zo hard nodig hebben binnenboord.

Pro Parents krijgt, zoals een goede verstaander al aan zal voelen komen, regelmatig te maken met het vooroordeel dat de jongere ‘sneeuwvloekjesgeneratie’ op deze manier wel flink gepamperd wordt. De ‘ouderen’ hebben alles rondom ouderschap en carrière immers toch ook zelf moeten uitzoeken? Onterecht, vindt Knappe. “Het is voor het eerst dat ouders zo massaal met z’n tweeën werken. Door de vergrijzing en de arbeidsmarktkrapte wordt het tweeverdienersmodel almaar dominanter, en met z’n tweeën werken is noodzakelijk om de vergrijzing en ontgroening op te vangen. Door werknemers te ondersteunen maak je een tweeverdienersmodel beter mogelijk, wat de maatschappij ten goede zal komen.” Vasthouden aan een ‘zoek het zelf uit’-mentaliteit is een potentiële bedreiging voor bedrijven die met elkaar verweven zijn in een strijd om talent, of het nu gaat om mensen in de top, de subtop of op de werkvloer. “Bedrijven kloppen bij ons aan omdat ze merken dat talent uitstroomt, omdat ze zien dat millennials en gen-z hun heil elders zoeken als de randvoorwaarden niet goed geregeld zijn. Bij jongere generaties is het vertrouwen in hun werkgever laag als het gaat om het starten van een gezin in combinatie met een carrière. Vaak stappen ze bij voorbaat al op.”

## **Alleen maar mannen? Dan teken ik niet**

Heeft Knappe nog een *best practice* op het vlak van diversiteit en inclusie (D&I)? “Als ik een stap maak, bedenk ik wat ik kan betekenen voor een andere vrouw en hoe ik mijn eigen omgeving meer divers en inclusief kan maken. Tijdens beide investeringsrondes van Pro Parents heb ik me daar steeds hard voor gemaakt. Nadat in de eerste ronde alle *due dilligence* rond was en het geld bij elkaar was, en we richting een tekenversie gingen, drong écht tot me door hoe de namenlijst van investeerders eruit zag in de contractenset. Alleen maar mannen! Die investeerders vormen voor een deel ook mijn adviesraad, dus dat was voor mij onwenselijk. Diverse teams presteren beter, dus ik vond dat we dit beter moesten krijgen. Ik kreeg wel wat gefronste wenkbrouwen. De mannen vroegen zich af wat er ‘mis’ was met ze, ze benadrukten dat ze behalve slimme, vermogende mensen met relevante ervaring en een enorm netwerk ook allemaal erg pro-vrouwen zijn. Maar ja, ik had niet voor niets een D&I-clausule opgenomen. Ik vond dat we die wederkerig moesten maken en onszelf verplichten om een extra inspanning te plegen. Anders verandert er nooit wat.”

Knappe wilde er niet voor tekenen. “Daar kwam het eigenlijk wel op neer. Ik heb gezegd dat

alle fijne, betrokken investeerders dat mooie netwerk maar moest aanwenden om vrouwen te vinden, en dat ik er zelf ook twee naar binnen zou brengen. Er werd wel even gezocht hoor, en gelachen: ‘Meen je dit serieus? Nu nog, in deze fase? Joyce wil weer optimaliseren.’ Maar we zijn met z’n allen nog een week gaan rondbellen en nu bestaat de *investorbase* uit 40 procent vrouwen. Dat was uiteindelijk helemaal niet zo moeilijk, want er zijn zat succesvolle vrouwen die zich er kapot aan ergeren dat succesvolle vrouwen niet gefinancierd worden. Dus zo heb ik vrouwen uit de top van organisaties zover gekregen zich aan te sluiten als angel investor. Een win-winsituatie, want ik kreeg diversiteit en zij konden op een makkelijke manier aansluiten bij een financieringsronde die al helemaal gestructureerd was – deze succesvolle vrouwen zijn vaak te druk om zelf actief als angel investor te starten. Wat ik hiermee wil zeggen: als je in een beslispositie zit, blijf nadenken, wees bereid om een extra inspanning te doen, neem geen genoegen met de status quo en durf op het vlak van diversiteit en inclusie disciplinerend te zijn voor jezelf en je omgeving. Vraag proactief of anderen dit ook willen doen. Want dat werkt.”

*Tekst: Nicole Gommers*



Joyce Knappe

[Terug naar overzicht](#)