

Slim spel in de wandelgang

Een cursus bedrijfspolitiek leert vrouwen de fijne kneepjes van de strijd om de macht

Linda Huijsmans
Amsterdam

In elke organisatie heersen geschreven en ongeschreven regels. Wie ambitieus is en de top wil bereiken, moet die regels kennen en ze bewust toepassen. Vooral vrouwen lopen nogal eens stuk op de ongeschreven do's en don'ts die bepalen wie promotie krijgt en wie niet.

Daarom schreven Monic Bührs en Elisa de Groot het boek *Stratego voor vrouwen*, dat overigens ook mannen waardevolle informatie biedt. De auteurs betogen dat de regels van het spel nu eenmaal door mannen worden bepaald. Wil je daar als vrouw in meedoen, dan kun je die maar beter kennen. Omgekeerd kan het voor mannen en organisaties een eyeopener zijn om te zien waarom het niet lukt om goede vrouwen te vinden en te houden op hoge posities.

Het antwoord ligt vaak in die ongeschreven regels, betogen Bührs en De Groot. Als er een mooie positie vacant komt, stappen mannen er zelf op af. Krijgen ze nul op het rekest, dan proberen ze het een paar dagen later gewoon nog een keer. De meeste vrouwen zijn vooral inhoudelijk met hun werk bezig en denken dat ze dan vanzelf beloond worden met een promotie. 'Daar gaat het dus al mis', zegt De Groot. 'De mannen verwachten dat die vrouwen zich zelf komen melden als ze geïnteresseerd zijn, de vrouwen wachten af tot ze gevraagd worden. Zolang we ons daar niet van bewust zijn, zal er weinig veranderen.'

Een sprekend voorbeeld van hoe ongeschreven regels nadelig uitpakken voor vrouwen, zagen Bührs en De Groot bij de politie. De korpsen willen graag meer vrouwen in dienst nemen. Ze kunnen vaak goed communiceren en zijn daardoor in staat te voorkomen

dat opstootjes op straat escaleren. Tegelijkertijd worden agenten echter beoordeeld op het aantal aanhoudingen dat ze verrichten. En wie een vechtpartij voorkomt, hoeft niemand aan te houden. Inmiddels is de politie zich meer bewust van deze ongeschreven regels en worden beoordelingsmaatstaven erop aangepast.

Bührs en De Groot richtten in 1997 het adviesbureau In Touch op, tot voor kort het enige bureau in Nederland dat uitsluitend vrouwen bemiddelt voor topfuncties. 'Wie ons inschakelt weet zeker dat hij een goede vrouw krijgt. Het is nu eenmaal gemakkelijker om gekwalificeerde mannen te vinden. Een bedrijf dat beide markten bedient, komt sneller met twee goede kerels voor de dag en dan mis je weer een kans op een goede vrouw', betoogt De Groot.

Toch liep het niet altijd op rolletjes. 'Na een jaar of vier, vijf stonden veel vrouwen opnieuw bij ons op de stoep. Ze bleven tegen dezelfde problemen aanlopen, zowel in de organisatie als bij zichzelf. Daar hebben we ons toen grondig in verdiept', verklaart De Groot. Het was de aanzet om een workshop 'Stratego voor vrouwen' in het leven te roepen, nu gevolgd door het gelijknamige boek.

Om hun kennis van de materie te verdiepen maakten ze een studiereis naar Amerika. De theorieën van Joyce Fletcher, een hoogleraar leiderschapsstudies aan het aan Harvard gelieerde Simmons College, hebben hen daar het meest geïnspireerd.

In *Stratego voor vrouwen* zijn concrete voorbeelden te vinden die op het werk van Fletcher inhaken. Bijvoorbeeld de collega die plotseling een paar dagen naar het buitenland moet, maar ook een belangrijke presentatie moet voorbereiden. Hij vraagt of hij je wilt helpen. 'Hier wordt een appel gedaan op relationele kwaliteiten waar vrouwen over het algemeen goed in zijn en die ook van ze worden verwacht', legt De Groot uit. 'Ja zeggen draagt bij aan een prettige werksfeer en vrouwen krijgen het gevoel dat ze niet kunnen weigeren. Wat ze zich niet realiseren is dat dit soort klussen niet als werk wordt gezien. Je krijgt er geen waardering voor en ondertussen heb je minder tijd om je eigen doelen te halen. Wij leren vrouwen alert te zijn op dit soort situaties en eerst na te denken voor ze toezeggen. Vraag bijvoorbeeld een tegenprestatie waardoor ook jouw werk wordt verlicht.'

Daar komt bij dat iemand die de hele dag haastig rond rent, een verkeerd signaal afgeeft. Collega's



De weg naar de directiekamer vergt enige behendigheid, die aan te leren is.

Foto: Getty

concluderen dat diegene het werk niet aankan. Veel vrouwen onderschatten het belang van het zichzelf profileren, benadrukt De Groot: 'Een vrouw die de top wil halen moet constant laten zien dat ze de capaciteiten in huis heeft. Als je de koningin wilt zijn, moet je je niet als een werkbij gedragen.'

Dat er nu eenmaal verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, nemen Bührs en De Groot als een vaststaand feit aan. Ze gaan in hun boek in op de oorzaak van de verschillen, die al in de zandbak beginnen, maar staan daar niet te lang bij stil. 'Mannen hebben op dit moment de macht. Als je daar

een stukje van wilt, moet je het spel volgens hun regels spelen', vat De Groot kort samen.

Dat wil niet zeggen dat vrouwen moeten veranderen. 'Vrouwen zijn bang dat ze alleen nog maar bitcherig mogen zijn en de hele dag machtsspelletjes moeten spelen. Wij proberen juist het palet te vergroten. In sommige situaties en bij sommige mannelijke collega's, kan het heel goed uitpakken om even het hulpeloze vrouwtje uit te hangen. Als dat oplevert wat je wilt, waarom zou je dat niet doen? In andere gevallen moet je juist wel hard zijn.'

De workshops van In Touch en

het boek heten *Stratego* omdat vrouwen moeten leren dat de strijd om macht en invloed een spel is. You win some, you lose some, vat Bührs samen. 'Als vrouwen zouden leren hun verlies te nemen en kritiek niet persoonlijk op te vatten, gaan ze het spel ook leuk vinden.'

Ondertussen moeten ze hun best blijven doen om vrouwelijke waarden hoger op de agenda te krijgen, vinden Bührs en De Groot. 'Maar daar is massa voor nodig. Heel veel vrouwen kunnen samen die verandering teweegbrengen. Het zou fantastisch zijn als wij dat nog gaan meemaken.'

Bedrijfspolitiek Hoe speel ik het?

- Maak resultaten zichtbaar
- Ga de competitie aan
- Hecht waarde aan status
- Schep af en toe op
- Praat over 'ik', niet over 'wij'
- Richt je op je volgende functie
- Accepteer kritiek
- Doe vooral ook informeel zaken
- Laat masculiene én feminiene kwaliteiten zien

