

KANTOOR GEHEIMEN

ZO KRIJG JE INVLOED ALS JE GEEN CARRIÈRETIJGER
OF KANTOORPOLITICUS BENT

LINDA VAN DER WAL & CARLA VAN DER WAL



INLEIDING:
SCHITTEREND
OP JE WERK

Voel jij je hart kloppen in je keel als je wat wilt bijdragen tijdens een vergadering? Vind je het lastig je plek te vinden tussen de haantjes op jouw kantoor? En heb je weleens meegemaakt dat jouw ideeën pas serieus genomen worden nadat ze zijn overgenomen door iemand anders?

Kortom: ben jij de werknemer die in de schaduw opereert, maar eigenlijk best wat vaker in de spotlights zou mogen staan? Dan heb je het juiste boek ter hand genomen.

Het is geschreven voor mensen die hun werk goed willen doen en er passie voor hebben. Voor de mannen en vrouwen die gaan voor de inhoud en op de werkvloer het verschil willen en kunnen maken. Het is tegelijkertijd een handboek voor werknemers die het gevoel hebben dat er niet altijd goed genoeg naar ze wordt geluisterd. Wij, Linda en Carla van der Wal, willen je helpen stappen te zetten om daar verandering in te brengen, zodat je meer bereikt op je werk.

We weten waar we het over hebben. Ik, Linda van der Wal, stond op de basisschool te schutten tijdens mijn spreekbeurt en maakte vooral carrière als muurbloempje. Toch heb ik mijn weg gevonden. Als veelgevraagd trainer en coach is het mijn werk om voor groepen te staan, complexe situaties te analyseren en mijn klanten te helpen om meer voor elkaar te krijgen. Omdat ik zie dat zij ontzettend veel te bieden hebben maar vaak worstelen om gehoord te worden, heb ik besloten dit boek te schrijven. Het gaat uit van het principe 'invloed vanuit kracht'. Ik wil laten zien dat je eigen kwaliteiten en de goede ideeën die daaruit voortkomen niet onbenut mogen blijven. Door van je te laten horen op een manier die bij jou past, kun je zorgen voor de veranderingen die werkprocessen verbeteren, of nieuwe initiatieven ontplooien die de wereld mooier maken. Kortom: je gaat invloed uitoefenen op je omgeving.

Om mijn kennis met jou te delen heb ik bij het schrijven van dit boek de handen ineengeslagen met mijn zus Carla van der Wal. Toen we klein waren stond ze de eerste dagen van onze vakanties samen met mij in een hoekje op de camping, te verlegen om zomaar op anderen af te stappen. Nu is ze politieverslaggever bij een landelijk dagblad én schrijft ze met mij dit boek.

ZIJ WERKTEN MEE, JIJ OOK?

Dit boek is niet alleen gebaseerd op onze kennis en ervaring. Bekende en minder bekende mensen deelden voor het boek hun persoonlijke bevindingen tijdens interviews. Zo vertelde emeritus hoogleraar Iteke Weeda hoe zij tegen de stroom in durfde te gaan. Coach Liesbet Scager deelde technieken om terug te veren als je uit balans raakt. En Marianne de Jager liet zien hoe je de toon kunt zetten in een groot bedrijf.

Er ontstond ook een denktank, waarin werknemers zoals jij bijdroegen aan dit boek. Ze vertelde openhartig over hoe ook zij soms worstelen om zich staande te houden op een werkvloer waar weinig plaats lijkt te zijn voor ingetogenheid. Tegelijkertijd deelden ze de manieren waarop ze omgaan met spanning, drukte, maar ook de haantjes om hen heen. Gedurende twee jaar bogen deze Kantoor-geheimen zich met regelmaat over de thema's die in dit boek aan bod komen. Het leverde niet alleen hun, maar ook ons inspiratie op tijdens het schrijven van dit boek. Als jij ook graag van gedachten wilt wisselen en je problemen én kennis wilt delen, kun je deelnemen aan de LinkedIn-groep 'Invloed vanuit kracht' (www.linkedin.com/groups/Invloed-vanuit-kracht-4625051). Daar vind je bijvoorbeeld uitnodigingen voor gratis bijeenkomsten, voor alle Kantoorgeheimen die meedoen.

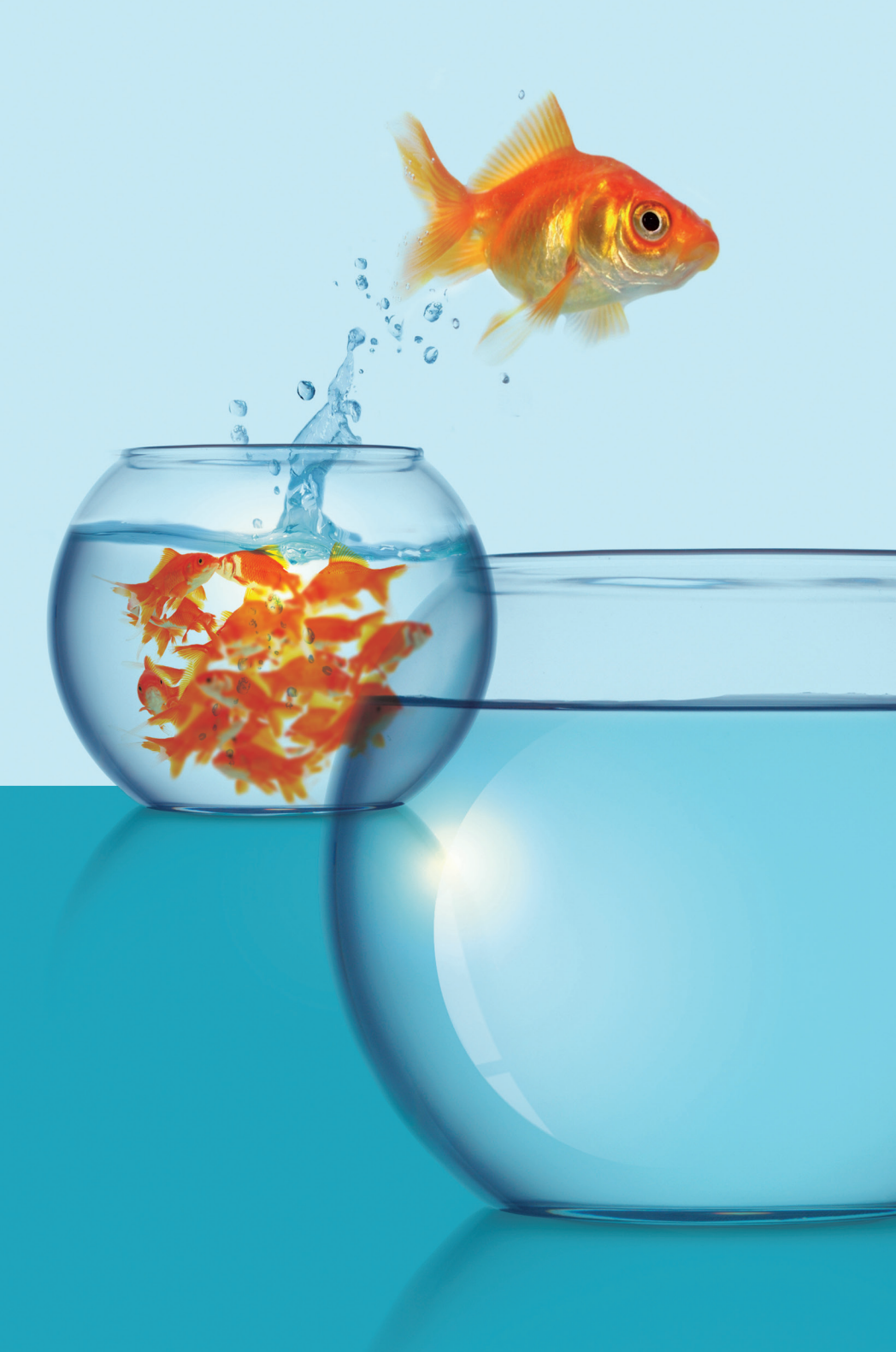
Bij dit project is daarnaast een Raad van Advies betrokken. Hierin zitten Yvonne Benschop, hoogleraar Organisational Behaviour aan de Radboud Universiteit Nijmegen, Marko Hekkert, hoogleraar Dynamiek van innovatiesystemen, Anne-Marie Voorhoeve, strategic connector bij het Centre for Human Emergence en Jeanet Bathorn, socialmediaexpert. Gesprekken met hen hebben gezorgd voor de verdieping van ideeën die ten grondslag liggen aan dit boek.

Dit alles heeft ervoor gezorgd dat dit boek méér is dan alleen de som der delen. Zowel de denktank als de gesprekken met de Raad van Advies hebben ons ervan overtuigd dat de missie van dit boek – het vinden van je eigen stem – er één is die ertoe doet. Het kantoor kan en hoort een plek te zijn waar mensen tot bloei komen.

ONLINE TRAINING

Om te zorgen dat dit boek je niet alleen aha-momenten oplevert, maar ook in de praktijk wordt toegepast, kun je de online training 'Kantoorgeheimen' volgen. Deze ondersteunt je via de mail om stappen te zetten in je werk. Meld je aan op:

www.inspiratievoorkantoorgeheimen.nl



DEEL 1: KRACHT
JE KUNT MEER DAN
JE DENKT

1

**BRUTALEN HEBBEN
DE HALVE WERELD,
WIJ HEBBEN DE REST**



ONZE HELDEN: DE KANTOORGEHEIMEN

Stel je de stille, harde werker in een middelgroot bedrijf voor. Laten we ervan uitgaan dat het een man is die in de verzekeringsbranche werkt. Hij neemt zelden het woord tijdens vergaderingen, sterker nog, hij vermijdt deze het liefst, om achter zijn bureau door te werken. De lange tafels in de kantine zijn hem te lawaaiërig. Deze werknemer gebruikt de lunchpauze liever om een rondje te lopen met één of twee van zijn collega's. Als je je probeert in te denken hoe deze man eruitziet, stel je je vast een sneue slungel voor, die elke avond het licht uitdoet op kantoor omdat hij toch geen gezellig thuis heeft om naar terug te keren. Toch klopt dat beeld niet. Wij kunnen het weten, want Ben is een van Carla's beste vrienden. Hij is lang, blond en gelukkig getrouwd met een leuke vrouw. Hij is daarnaast intelligent, grappig en gevat, alleen moet je hem wel beter leren kennen om daarachter te komen. Zijn directe omgeving heeft geleerd om voorbij zijn terughoudendheid te kijken en weet dat hij veel meer in huis heeft dan je in eerste instantie zou denken. Als je Ben je vriend of collega mag noemen, weet je dat je op hem kunt bouwen en verrast hij je vaak met zijn slimme ideeën.

Toch maakt hij minder snel carrière dan anderen. Op de werkvloer zijn het immers vaak haantjes-de-voorst, carrièrejagers en kantoorpolitici die worden aangewezen als de invloedrijke, succesvolle types, terwijl medewerkers die minder opvallen terwijl ze wel heel veel bijdragen veelal voor lief worden genomen. Bens bazen weten dan ook nog lang niet wat hij te bieden heeft, hoewel hij in zijn eigen team op handen wordt gedragen.

Juist daarom gooien we in dit boek het beeld van de doorsnee-werkvloer op zijn kop. De werknemers aan wie vaak pas als laatste wordt gedacht, als wordt gevraagd wie een factor van belang zijn in een bedrijf, noemen wij 'de helden'. Die titel geven we ze niet voor niets. Wij geloven dat juist de 'Kantoorgeheimen' het fundament van duizenden bedrijven in Nederland vormen.

Deze medewerkers zijn natuurlijk niet allemaal hetzelfde – de één is stil, de ander weet niet hoe hij zijn vele ideeën moet lanceren. Onder hen zijn teamleiders,

juristen of ICT'ers. Daarom leer je in dit hoofdstuk eerst de verschillende soorten Kantoorgeheimen kennen en ontdek je wat hun unieke bijdrage is. Wellicht herken je je (deels) in een van de drie types die hieronder zijn beschreven, of begrijp je tegen welke problemen ze aanlopen omdat je zelf soortgelijke obstakels op je pad tegenkomt. Die herkenning kan je helpen om inzicht te krijgen in jouw sterke punten en je valkuilen. Door je kracht te vergroten kun je stappen gaan maken waardoor jij en je ideeën beter tot hun recht komen en je groeit in je werk.

Type 1: de harde werker

De harde werker is een bescheiden en rustig type, zoals Ben, de man die we aan het begin van dit hoofdstuk beschreven. Als hij wat zegt is het altijd iets zinnigs, maar je zult hem niet bij de koffieautomaat aantreffen met grote verhalen. Het is een rustige denker, die dingen veelal even op zich laat inwerken voordat hij met een reactie komt. Als hij eenmaal een reactie heeft geformuleerd, levert hij een bijzondere bijdrage – de harde werker doet immers niet aan proefballonetjes of grootspraak. Juist als complexe problemen zich aandienen is dit type een kei van een werknemer, omdat deze problemen vaak alleen kunnen worden opgelost door langer en langzamer na te denken. De kracht van de harde werker is dat hij stug doorgaat én goede resultaten boekt. Hij kan zich vastbijten in klussen die anderen te ingewikkeld of tijdrovend vinden en weet die, dankzij zijn geduld, tot een goed einde te brengen. Als je een doordacht plan wilt of een onderbouwde mening, dan kun je bij de harde werker terecht.

De harde werker is daarnaast bescheiden. De resultaten die hij behaalt zijn mede daardoor vaak minder zichtbaar buiten zijn directe omgeving. Doordat de harde werker soms wat langer de tijd nodig heeft voordat hij zijn mening heeft geformuleerd, is het ideale moment om zijn visie te geven vaak al gepasseerd. Daardoor valt hij vaak minder op dan zijn mondige collega's en heeft hij minder invloed en aanzien op de werkvloer. Bovendien gaan de vernieuwende ideeën die hij heeft soms verloren, doordat hij niet goed weet hoe hij ze voor het voetlicht moet brengen.

De harde werker kan zich ontwikkelen tot een expert of specialist. Hij stijgt dan uit boven 'het is toch normaal wat ik doe' en neemt zijn eigen kennis serieus. Wie met een moeilijk vraagstuk worstelt, kan bij hem aankloppen voor hulp. De

harde werker geeft die graag, hij ziet immers dat hij een bijdrage kan leveren om anderen te laten excelleren, zonder zichzelf weg te cijferen. Zijn vakkennis staat voorop en met een gedegen voorbereiding zorgt hij dat deze zichtbaar wordt op de juiste plekken. Zo komen er meer kansen zijn kant op. Hij organiseert bijvoorbeeld bijspijker cursussen in kleine kring op zijn werk en hij wordt ook regelmatig ingezet bij nevenvestigingen, waar ze zijn expertise goed kunnen gebruiken. Zijn werk is daardoor afwisselend, ook al houdt hij zich met een afgebakend onderwerp bezig.

Type 2: de teamspeler

Bij de teamspeler ligt het enthousiasme in de samenwerking met collega's. Anderen kunnen bij hem zijn verhaal kwijt. Hij weet dan ook vaak wat er op persoonlijk vlak en werkgebied bij de mensen speelt. Als er iets te vieren valt of als iemand een moeilijke periode heeft, mobiliseert hij de werkvloer voor een attentie. Het gaat echter niet alleen om koffiedrinken en sociale zaken. De teamspeler heeft een sterke passie voor zijn baan. Door zijn focus op de inhoud zorgt hij dat hij op de hoogte is van de ins en outs van zijn eigen werkzaamheden, maar ook die van het werk van anderen. Dit type is een graag geziene collega, die aandacht heeft voor het sociale aspect van het werk. Juist daarom is hij, als sociaal dier in hart en nieren, de smeerolie die er op de achtergrond voor zorgt dat elk project waarbij hij betrokken is gladjes tot een goed einde wordt gebracht.

Dat doet ook Janine, de betrokken locatiemanager van een zalencentrum waar bijna iedere zakenman of -vrouw weleens is geweest voor een slopende onderhandelingsessie. Het pand ligt midden in de bossen, op een plek die zoveel rust uitstraalt dat wij hem ook weleens gebruiken voor een weekendje weg. Of je er nu komt om te ontspannen of te werken, Janine zorgt altijd dat alles tot in de puntjes geregeld is. Janine bestiert de administratie, zorgt dat de schoonmakers geen hoekje missen en coacht de medewerkers van het restaurant om ervoor te zorgen dat zelfs de simpelste broodjes om van te smullen zijn. Haar motto: 'Als je niet weet hoe het smaakt, moet je het niet opdienen.' Dit alles weet ze op zo'n hartelijke manier uit te dragen, dat zelfs in de kale vergaderzalen een warme sfeer hangt. Maar tegelijkertijd vertrouwde Janine ons eens toe dat ze ondanks al haar inspanningen van haar baas nog nooit een beoordeling heeft gekregen die hoger lag dan 'ruim voldoende', laat staan dat ze een salarisverhoging kreeg

die paste bij haar prestaties. Dat terwijl 'haar' zalencentrum het beste scoort binnen de keten waarvan dit deel uitmaakt.

Dat kan heel goed komen doordat Janine als teamspeler in hart en nieren eigenlijk altijd vertelt wat 'wij' hebben klaargespeeld. Het woord 'ik' lijkt niet in haar vocabulaire voor te komen, waardoor onzichtbaar blijft wat zij heeft bijgedragen aan de uitmuntende resultaten die op haar locatie worden behaald. Veel teamspelers hebben er last van dat hun verrichtingen onzichtbaar blijven. Toch ervaren ze dat niet altijd als een probleem. De teamspeler is niet erg carrièregericht en let er vooral op dat hij klussen krijgt die hem inhoudelijk aanspreken, zonder te azen op prestigieuze opdrachten die hem in de kijker kunnen spelen. Daardoor wordt hij soms over het hoofd gezien.

De teamspeler kan uitgroeien tot een verbinder en daardoor nog veel meer voldoening uit zijn werk halen. Strubbelingen tussen collega's worden dankzij zijn inzet uit de weg geholpen. Eilandjes zijn niet te vinden op plekken waar de teamspeler is binnengestapt. Het verschil dat hij maakt, wordt zichtbaar door de leidende rol die de verbinder op zich neemt. Hij geeft anderen de ruimte maar pakt deze ook zelf, om uit te spreken hoe hij over zaken denkt. Daardoor wordt hij zichtbaar op meerdere afdelingen, die zien dat zijn verbindende rol van levensbelang is om het bedrijf soepel te laten lopen. De teamspeler blijft de smeerolie op verschillende gebieden in het hele bedrijf, brengt mensen bij elkaar en wordt vanwege die rol op waarde geschat, maar is niet langer een goed bewaard geheim.

De verbinder zou dan ook heel goed kunnen schitteren in een leidinggevende functie of een positie als projectleider bij de implementatie van nieuw beleid, maar ook binnen een team kan hij op die manier tot zijn recht komen.

Type 3: de vernieuwer

Ron wist al toen hij als klein jongetje tussen zijn plastic dinosaurussen zat dat hij later iedereen wilde vertellen hoe de wereld er vroeger uitzag. Geen wonder dat hij geschiedenisleraar is geworden. Een goede welteverstaan. In zijn klas zorgt Ron ervoor dat hij weerbarstige leerlingen niet links laat liggen. Hij verrast hen en de anderen voortdurend met vragen, om te kijken of ze de stof hebben begrepen. Zijn methode slaat aan, merkt hij aan de cijfers die in zijn klas worden

gehaald. Daarom heeft Ron zijn lesmethodes op papier gezet, in de hoop dat hij met deze informatie andere, soms ingedutte leraren kan helpen ook hun lessen aantrekkelijker te maken. Hij weet dat zijn school dat goed kan gebruiken. De gemiddelde scores, waarop ze op ranglijsten worden afgerekend, laten te wensen over. Ron heeft al een paar collega's enthousiast gemaakt voor zijn methode, maar toen hij in de plenaire vergadering over zijn aanpak wilde vertellen, sloeg het gesprek dood. Ron zou dolgraag willen dat hij door de rector betrokken zou worden bij het innovatieprogramma dat op school loopt.

Ron is een typische vernieuwer, die vol zit met goede ideeën en ziet hoe dingen slimmer kunnen. De vernieuwer is een inspirerend type met een grote ideeënrijkheid, wat overigens niet hoeft te betekenen dat hij heel uitgesproken is. Hij verdiept zich in wat er in de wereld om hem heen gebeurt en ziet allerlei verbanden met zijn eigen werk, waardoor hij snel doorheeft wat beter en slimmer kan. Zijn ondernemendheid, die bij zijn inventiviteit hoort, zorgt ervoor dat hij dingen doet die niet helemaal in de bestaande kaders vallen. De vernieuwer ziet het grote geheel en denkt niet in hokjes – lees: afdelingen – om veranderingen te bewerkstelligen. Een snufje idealisme is hem vaak niet vreemd. Zijn brede blik zorgt voor creativiteit en originele ideeën, waardoor hij bij uitstek kan bijdragen aan innovatie op de werkvloer. Dat kunnen ook kleine aanpassingen in het werkproces zijn, die wel veel rendement opleveren.

Om zijn slimme plannen te realiseren moet hij een brug slaan tussen de eilandjes binnen een organisatie, maar nog te vaak loopt hij vast in gevestigde belangen, regels en bureaucratie. Hij loopt al snel te ver op de troepen vooruit en mist de aansluiting met andere vernieuwers en gezagdragers in de organisatie. Als het te lang duurt om een idee te realiseren, kan zijn enthousiasme verdwijnen. Hij loopt dan het risico gefrustreerd te raken en een Don Quichot te worden, die vecht tegen windmolens.

Maar de vernieuwer kan ook uitgroeien tot een inspirator, die niet alleen maar ideeën bedenkt, maar ook slimme manieren verzint om deze ten uitvoer te brengen. Hij onderzoekt waar zijn plannen gehoor zullen vinden en vindt aansluiting bij de belangen in zijn omgeving. Daardoor lukt het hem ervoor te zorgen dat anderen zich voor zijn ideeën in willen zetten. Zijn enthousiasme werkt aanstekelijk. Als hij merkt dat hij te ver vooruitloopt, doet hij een stapje terug. Zo weet

de inspirator iedereen mee te krijgen. Zodra hij voor zijn plannen gaat staan kan de bevoegenheid van de inspirator een collectieve bevoegenheid worden, die zo belangrijk is voor organisaties. De inspirator voelt zich als een vis in het water bij innovatieve projecten, die erop gericht zijn het bedrijf waarvoor hij werkt te verbeteren. Hij hoeft zich niet te beperken tot één vakgebied. De inspirator werkt graag interdisciplinair.



DE KWALITEITEN VAN ONZE HELDEN

Onze helden beschikken over veel verschillende, unieke kwaliteiten, waar ze heel veel aan kunnen hebben. Eén ding hebben ze gemeen: collega's kunnen op ze bouwen vanwege hun kennis, hun ideeën en hun passie. De harde werker, de teamspeler en de vernieuwer zien hun werk niet als een plicht, maar als een plek waar ze hun ei kwijt kunnen. Ze weigeren de kantjes ervanaf te lopen en nemen als ze even kunnen geen genoegen met een resultaat dat net voldoende is – zij streven naar het best haalbare resultaat. Het zijn echter geen workaholics. Persoonlijke relaties zijn vaak ook belangrijk voor onze helden. Vriendschap, familie en/of vrijwilligerswerk doen er voor velen net zozeer toe als het kantoor.

De gedrevenheid van onze helden zorgt er aan de ene kant voor dat deze medewerkers altijd op zoek zijn naar groeimogelijkheden en nieuwe initiatieven. Daarbij vinden ze persoonlijke ontwikkeling belangrijker dan carrière maken. Als ze uitdagingen vinden en de ruimte krijgen om die aan te gaan, komen ze fluitend naar het werk. Dat maakt het leven voor henzelf aangenaam, maar zorgt ook voor blijde werkgevers. Als je de kwaliteiten van de harde werker, de teamspeler en de vernieuwer waardeert, ontpoppen ze zich tot ideale werknemers. Maar zelf zien ze nog niet altijd hoe krachtig ze kunnen zijn. Door hun passie en gedrevenheid zijn ze vaak gefixeerd op wat ze nog beter kunnen doen en onderschatten ze hun eigen inzet en kwaliteiten. Onze helden denken dat het normaal is dat je goed bent in je werk. Sterker nog, hun bijzondere kwaliteiten kunnen hun zelfs in de weg zitten. Velen zijn helemaal niet blij als ze bescheiden worden genoemd, of als er wordt gezegd dat ze een groot verantwoordelijkheidsgevoel

hebben. Ze zien dat vaak als een vloek, die eigenlijk doorbroken zou moeten worden door extravert of minder betrokken te zijn.

Dat onze helden soms zo denken is geen wonder. In onze westerse cultuur is het dominante beeld van succes sterk op uiterlijkheden gericht: een groot huis, dik salaris en mooie auto. Het stereotiepe beeld van een succesvol persoon is iemand die veel naar buiten treedt en goed van de tongriem is gesneden. Deze assertieve 'goalgetter' is meestal een blanke man in de bloei van zijn leven, die voor de volle honderd procent voor zijn carrière gaat. In ons collectieve (onder)bewustzijn is de medewerker met potentie ook vaak energiek en uitgesproken. Als je door die bril naar onze helden kijkt, dan lijken ze niet direct in het plaatje te passen. Bij een succesvol persoon of potentieel leider denken we immers niet zo snel aan iemand die voornamelijk luistert of vooral op teamprestaties is gericht. En we associëren succes ook minder snel met iemand die in een Peugeot 207 rondrijdt, vrouw is of de vijftig is gepasseerd. Toch kunnen ook zij excelleren. Zo blijkt uit het artikel 'The Misguided Mix-up of Celebrity and Leadership' van Jim Collins dat het niet de bekende CEO's met een groot ego zijn die organisaties laten excelleren. Het zijn de leiders die met een mix van bescheidenheid en keiharde toewijding het verschil maken.

De misvattingen die we hebben over succes gelden niet alleen voor ons beeld van leiders. Hoewel pratens vaak slimmer overkomen, laat onderzoek zien dat er geen enkele samenhang is tussen de hoeveelheid woorden die iemand gebruikt en de kwaliteit van zijn ideeën. Er zijn veel meer manieren waarop werknemers uitmuntend kunnen presteren, zonder dat ze direct in het standaardplaatje passen. Denk bijvoorbeeld aan het vermogen tot luisteren.

Hoewel stereotypen een belangrijke rol spelen in onder andere selectieprocessen zijn wij ons er vaak helemaal niet van bewust. Daardoor denken we ongemerkt minder snel aan onze helden wanneer er een prestigieus project of leidinggevende positie te vergeven is. Zonde, want door dit mechanisme zien organisaties niet alleen een heleboel talent en bijzondere kwaliteiten over het hoofd, maar kunnen onze helden ook gaan twijfelen aan hun eigen kwaliteiten. Ze krijgen het idee dat ze onzichtbaar zijn én dat dat hun eigen schuld is, terwijl ze juist iets bijzonders toe te voegen hebben.

Het is daarom tijd om met andere ogen naar jezelf en de werkvloer te kijken. Iedereen heeft wat te bieden. De teamspeler laat zien wat het effect van goede communicatievaardigheden en invoelend vermogen is. Dit zorgt voor verbinding in teams. De stille kracht van de harde werker kan een rustpunt zijn in hectische tijden, die laat zien dat bedachtzaamheid kan leiden tot creativiteit. De innovatieve ideeën van de vernieuwer kunnen bijdragen aan betere organisaties. Kortom: de kwaliteiten en waarden van onze helden zijn aan een herwaardering toe.

DE 'BRUTALEN'

Naast onze helden zijn er ook andere types op de werkvloer te vinden, die je zo op het eerste gezicht de tegenpolen van de held zou kunnen noemen. Dit zijn de mensen die vaak als eerste genoemd worden als wordt gevraagd wie er invloed uitoefenen op de werkvloer. Ze weten heel goed hoe ze moeten manoeuvreren in de kantoorejungle om hun doelen te bereiken en het lukt ze hun successen uit te venten. Kortom: deze mannen en vrouwen zijn wél zichtbaar. Zo zichtbaar, dat de held zich door hen totaal buitenspel gezet kan voelen. Juist daarom is het goed om ze te leren kennen. Want de rol die de carriëretijger, de door de wol geverfde kantoorpoliticus en de bokito spelen bepaalt mede de plek die jij op de werkvloer inneemt.

Type A: de bokito

De bokito is een dominante zelfpromotor, om wie niemand heen kan. Hij weet hoe hij zichzelf moet laten gelden op de werkvloer. Deze man of vrouw vind je meestal in het mooiste kantoor. Waarom? 'Waarom niet?' zal dit type medewerker tegenwerpen als hem daarnaar wordt gevraagd. Hij houdt van competitie en debat en vindt het heerlijk om te winnen. Als hij meewerkt aan een project, zal hij automatisch de leiding op zich nemen en zo de behaalde goede resultaten op zijn conto laten schrijven. Dat betekent overigens niet dat hij ook het leeuwendeel van het werk zal doen, de bokito is namelijk heel goed in delegeren. Deze – over het algemeen genomen – mannen geloven in motto's zoals 'dress for success'. Als zij praten, verwachten ze dat anderen luisteren. Het zijn vaak charmante types, die het goed doen in de media.

Maar als anderen praten, zijn bokito's vaak te druk met zichzelf om een goed toehoorder te kunnen zijn. Hun collega's balen weleens als zij ondertussen de zaak draaiende moeten houden en de klussen zonder prestige moeten oppakken. De dominante zelfpromotor roept dan ook nogal eens weerstand op als hij blazend en briesend naar zijn kantoor loopt, maar zelf merkt hij daar weinig van.

Type B: de carrièretijger

De carrièretijger is degene die altijd net het slimste doet om een stapje verder te komen. Hij houdt contact met de juiste mensen en is altijd op de juiste plek aanwezig. Zijn gevoel voor verhoudingen is feilloos. De carrièretijger weet precies waar hij moet zijn en met wie hij moet praten om hogerop te komen. Als het slim is om lid te worden van de Rotary, dan zorgt hij dat hij de juiste introductie krijgt. Als er een bedrijfsfeestje plaatsvindt, toost hij zonder blikken of blozen met de directeur. Terwijl de held nog wikt en weegt over hoe hij zal proberen dat ene leuke project binnen te hengelen, heeft de carrièretijger al laten weten dat hij er zin in heeft. Daar denkt hij niet eens zo goed over na. De carrièretijger weet gewoon wat hij wil – uiteindelijk de baas van zijn baas worden – en voelt intuïtief aan wat er nodig is om daar terecht te komen.

Zijn doelgerichtheid zorgt ervoor dat hij anderen gemakkelijk over het hoofd ziet. De carrièretijger laat zich niet voor het karretje spannen om rotklussen te doen, tenzij hem dat aanzien oplevert. Hij kijkt tijdens zijn klim naar de top net als zijn 'collega' bokito echter nogal eens te weinig om zich heen. Als hij op te veel tenen trapt, kan hij dan ook hard vallen.

Type C: de kantoorpoliticus

De kantoorpoliticus navigeert met het grootste gemak door politieke slangenkuilen. Hij is een slimme observator, die precies weet hoe de hazen lopen. Hij is vaak op de hoogte van de persoonlijke omstandigheden en de belangen van uiteenlopende types op de werkvloer en hij weet aan welke touwtjes hij moet trekken om zaken in beweging te krijgen. Dit type snapt als geen ander dat vergaderingen er vaak alleen zijn voor de formaliteit. Het echte werk gebeurt in de wandelgangen. Daar masseert hij, schetst hij mooie toekomstperspectieven en luistert hij naar wat de mensen beweegt: alles om zijn plannen een stap verder te helpen. De kantoorpoliticus schaakt vaak op meerdere borden. Zijn agenda is vaak (voor een deel) verborgen. Anders dan bij de carrièretijger is het hem niet

zozeer om zijn eigen loopbaan te doen. Denk aan de spindoctor in de politiek, die helpt om de plannen van de bestuurder te realiseren en om deze natuurlijk in een goed daglicht te zetten.

Sommige mensen zien de kantoorpoliticus als een sluwe rat, die anderen altijd te slim af is. Dat hoeft echter niet zo te zijn. Hij kan zich ook op eerbare wijze inzetten voor belangrijke doelen. Als een kantoorpoliticus echter doorslaat tijdens het uitstippelen van zijn strategieën, wordt hij met een beetje pech een cynische strateeg, die weinig principes overhoudt. Als je last van hem hebt, is hij moeilijk te 'vangen'. Wanneer je hem confronteert, zal hij je verzekeren dat je het toch echt verkeerd ziet. Doordat de kantoorpoliticus op haast onzichtbare wijze zakendoet in achterkamertjes, kan hij dat gemakkelijk volhouden.

En er zijn nog meer...

We hebben de bovenstaande 'brutalen' er uitgelicht omdat ze het allermeeste lijken te verschillen van onze helden. Toch zijn er nog veel meer figuren op de werkvloer die de aandacht opeisen. Zo is er bijvoorbeeld de negatieveling, die bij elk nieuw idee in de weerstand schiet. Of de flierefluiter, die aan werk niet te veel energie wil 'verspillen', om daarbuiten leuke dingen te kunnen doen. De technieken uit dit boek kunnen je helpen om ook met hen op een andere manier te leren omgaan.



LEREN VAN DE 'BRUTALEN', ZONDER ER ZELF EEN TE WORDEN

In de bovenstaande beschrijving hebben we de opvallendste brutalen op de werkvloer eruit gepikt. Dit zijn vaak de 'lastigste' collega's voor onze held. De carrièretijger claimt zomaar een nieuwe functie die jou op het lijf was geschreven en kan ineens met de eer van jouw verdiensten gaan strijken. De dominante zelfpromotor kan je heel onzeker maken doordat hij je meteen overbluft met zijn kritische vragen. Zeker als hij in een hogere positie zit, kan deze bokito de held het gevoel geven op sokken te lopen. De kantoorpoliticus kan zorgen voor een machteloos gevoel. Terwijl jij in de vergadering je punt wilt gaan maken, heeft hij het besluit allang voorgekookt in de wandelgangen.

De manier van werken van de carrièretijger, bokito en kantoorpoliticus lijkt compleet tegengesteld aan die van onze helden, maar de ‘brutalen’ zijn niet per definitie slecht. Ze bezitten nuttige kwaliteiten. Het is slim om je hier bewust van te worden. Daarom willen we je graag wat uitleggen over de stijl die zij én jij erop na houden.

De brutalen werken vaker vanuit masculiene waarden zoals ‘ik’, ‘de zaak’ en ‘competitie’: de focus ligt dan op prestaties. Onze helden hebben vaak een meer feminiene stijl die is gericht op ‘wij’, ‘goede verhoudingen’ en ‘samenwerking’. In het onderstaande schema kun je de verschillen zien.

Masculiene stijl van de brutalen

Ik: individuele acties
De zaak: in het oog springende prestaties
Competitie: willen winnen en kwantiteit: ‘harde’ vaardigheden
Hiërarchie: plek in de rangorde

Feminiene stijl van onze helden

Wij: onderdeel van de groep
De relatie: goede verhoudingen
Samenwerken: teamprestaties en kwaliteit: ‘zachte’ factoren
Gelijk: platte organisatie

Masculiene en feminiene stijl

Het is niet zo dat de feminiene stijl beter is dan de masculiene, of andersom. Sterker nog, mensen die elementen van beide stijlen op de juiste momenten kunnen benutten zijn het effectiefst, blijkt uit onderzoek van de Groningse hoogleraar Janka Stoker. Personen met deze zogenaamde ‘androgynе stijl’ combineren resultaatgerichtheid en daadkracht met communicatief vermogen en invoelendheid.

Dat dit ‘schakelen’, oftewel het afwisselen van masculiene en feminiene eigenschappen loont, merkte ook Olivia O’Neill van de Amerikaanse George Mason University tijdens haar onderzoek. Zij concludeert dat vrouwen met een androgynе stijl veel sneller carrière maken dan vrouwen die maar één van deze twee stijlen gebruiken. Deze dames kregen drie keer zo vaak promotie als hun collega’s met een masculiene stijl. Ook ten opzichte van vrouwen met een feminiene stijl had de androgynе groep een voordeel. Die maakte anderhalf keer zo snel promotie.

Het is voor mannen goed om te schakelen, maar voor vrouwen van levensbelang. Je moet masculiene eigenschappen laten zien om carrière te kunnen maken, zonder dat het beeld ontstaat dat je 'in een man' verandert. Toch behalen zowel mannen als vrouwen meer succes met een androgyne stijl.

Als jij je herkent in (een deel van) de feminiene stijl, dan kun je dus ook wat leren van de brutalen. Zo laat de bokito zien dat het belangrijk is om je soms te laten gelden en resultaten op te eisen als uitkomst van jouw werk. Van de carrièretijger kun je leren dat een duidelijk doel je kan helpen om op de juiste plek terecht te komen. De kantoorpoliticus opent de soms wat naïeve ogen van onze helden voor het politieke speelveld in de organisatie.

In de basis heeft iedereen zowel masculiene als feminiene eigenschappen in zich. Hoewel je op het werk wellicht niet sturend bent, ben je dat in andere situaties, bijvoorbeeld op het voetbalveld, thuis met de kinderen of in je familie, misschien wel. Deze basis kun je gebruiken om ook in andere situaties dit gedrag meer te laten zien.

Als helden de kwaliteiten van de brutalen proberen te zien en andersom, ontstaat er ook ruimte voor een goede samenwerking tussen deze ogenschijnlijke tegenpolen, zonder de prestaties uit het oog te verliezen. Denk maar na: als je van elkaar verschilt kun je elkaar vreselijk in de weg zitten door allebei vast te houden aan je eigen aanpak. Als je de verschillen echter weet te overbruggen, zorgt dat voor uitzonderlijke resultaten.

Tegelijkertijd is het slim je kennis van de brutalen te gebruiken op het moment dat ze je in de weg zitten. Als je er na het lezen van de beschrijvingen achter bent gekomen dat er op jouw werk een bokito rondloopt die je met kritische vragen zal overbluffen tijdens een presentatie, dan kun je je op zulke vragen voorbereiden. En als je weet dat de kantoorpoliticus al in de wandelgangen aan het lobbyen is geslagen, kun je naar manieren zoeken om zelf ook eerder van je te laten horen. Probeer de carrièretijger te leren kennen om te voorkomen dat hij stiekem op dezelfde plek als jij aast – het bespaart je een teleurstelling als hij ineens op 'jouw' plek blijkt te zijn gaan zitten. En je kunt leren van zijn doelgerichtheid.

Voor het zover is zullen onze helden echter wel barrières moeten slechten, in zichzelf en op de werkvloer. Ze zullen bijvoorbeeld hun gêne en allergie voor (zelf)promotie moeten overwinnen, hun kracht moeten vergroten en leren hoe het politieke spel werkt. Daarbij willen we je niet aanmoedigen om een van de brutalen te worden, maar wel om het spel mee te spelen, op jouw eigen manier. Dat is soms balanceren, maar er zijn zeker originele manieren te vinden om bijvoorbeeld zichtbaar te zijn op een manier die bij jou past. Door mee te doen, krijg je ook de kans om soms de regels te veranderen.

Daarmee kun je de brutalen en anderen op de werkvloer laten zien hoe het ook kan. Dat gebeurt als je duidelijk maakt dat je niet door je werk in beslag genomen hoeft te worden om verder te komen, of als je onconventionele keuzes durft te maken zonder bang te zijn om buitenspel te komen staan. Jouw houding kan duidelijk maken dat je ook succesvol kunt zijn zonder altijd een glansrol te vervullen, waardoor je bijdraagt aan een andere werkvloer. Dat is een plek waar meerdere soorten talent tot hun recht kunnen komen en waardering krijgen. Het levert niet alleen resultaat op voor jou en jouw directe omgeving, maar maakt je ook tot een voorbeeld van hoe het anders kan.

Onthoud: brutalen mogen dan de helft van de wereld hebben, wij hebben op zijn minst de andere helft. Daarop kunnen we starten met op onze eigen manier verschil te maken en onze eigen wereld te veranderen. De impact daarvan zou weleens groter kunnen zijn dan je denkt.



DE SLOTSOM: VOOR EEN VLIEGENDE START

Ben jij een harde werker, teamspeler of vernieuwer? Misschien herken je je helemaal in een van deze types, maar het kan ook zijn dat jouw karakter verschillende facetten van alle drie bevat. Als je een vliegende start wilt maken met dit boek, kun je noteren welke aspecten op jou van toepassing zijn. Dan wordt duidelijk wat je kwaliteiten zijn, maar leer je ook meteen de valkuilen kennen die jij tegen kan komen. Dit inzicht is het startpunt om je te ontwikkelen tot expert, verbinder of inspirator.

Hoewel jouw kwaliteiten misschien minder in het oog lopen, zijn ze zeker niet minder belangrijk. Je kunt er trots op zijn dat je ze bezit. Het kan daarbij helpen om te zien dat jouw talenten als held soms onderbelicht blijven omdat je een andere stijl hebt dan de bokito's, carrièretijgers en kantoorpolitici, die ook op de werkvloer rondlopen. Toch ben je niet alleen. Zoals jij zijn er talloze Kantoorgeheimen die het fundament van talloze organisaties vormen. De essentie is niet alleen te leren van de brutalen, maar vooral ook jouw eigen kwaliteiten in te zetten.

Wil je meer informatie en achtergronden? Bekijk dan het blog op **www.lindavanderwal.com**.

Wil jij meer inzicht in welk type jij bent? Meld je dan aan voor de online training via **www.inspiratievoorkantoorgeheimen.nl**.