

Werkdiner "Stratego voor Vrouwen"



netwerk voor vrouwen uit de
aardwetenschappen

GAIA Ambassadeursnetwerk

30 september 2009, Faculty Club, Utrecht

Inleiding

Ook dit jaar organiseerde het GAIA Ambassadeursnetwerk (GAN) weer een bijeenkomst voor de ambassadeurs, contactpersonen en HR-adviseurs. Het werkdiner stond dit keer in het teken van *Stratego voor Vrouwen*, ofwel de regels van het spel 'carrière maken' en de verschillende wijzen om daarbij 'macht' uit te oefenen.

Stratego voor vrouwen

Na een korte inleiding door Ellen Brinksma kreeg Monic Bührs het woord. Zij is mede-oprichter en directeur van In Touch Women Resource Management, een bureau dat zich specialiseert in werving en selectie van topvrouwen. Tevens schreef zij het boek *Stratego voor Vrouwen*, dat door het GAN aan de deelnemers was aangeboden. Monic startte met een discussie over typische man/vrouw verschillen, daarbij opmerkend dat er ook grote verschillen zijn tussen vrouwen onderling of mannen onderling, maar dat het vanavond ging om de grootste gemene delers.

Als eerste zagen de deelnemers een korte film van Deborah Tannen, waarin te zien was dat er bij kinderen uit oplopende leeftijdscategorieën al grote verschillen waren tussen jongetjes enerzijds en meisjes anderzijds. In de film waren de meisjes van jongs af aan gericht op samenwerking en contact. Ze keken elkaar aan tijdens een gesprek en zaten tegenover elkaar. De jongens deden graag dingen samen, en als ze in gesprek waren praatten ze minder, zaten ze liefst naast elkaar en maakten ze minder oogcontact.

Ongeschreven regels binnen organisaties

Vervolgens werd de groep opgedeeld in drieën: contactpersonen, HR-adviseurs en ambassadeurs. Elk van de groepen ging debatteren over welk gedrag binnen hun

organisaties nodig is om als succesvol gezien te worden en carrière te maken.

Regels genoemd door de ambassadeurs:

- presteer goed en maak dat zichtbaar,
- bespreek met je leidinggevende alleen problemen met bijbehorende oplossingen,
- wees duidelijk en zeg wat je wilt.

Regels genoemd door de HR-adviseurs:

- focus en houd je doel voor ogen,
- maak je CV resultaatgericht,
- onderhoud en gebruik je netwerk,
- niet zeuren maar aanpakken.

Regels genoemd door de contactpersonen:

- maak resultaten zichtbaar, vier je succes
- neem initiatief,
- heb lef en onderhandel.

Ongeschreven regels, genoemd door Monic Bührs en verder beschreven in haar boek:

- ga competitie aan
- praat over *ik* in plaats van *wij*
- blus branden (voorkom ze niet alleen)
- hecht waarde aan status(symbolen)
- schep zo nu en dan op
- onderhandel en neem initiatief
- richt je op je volgende functie
- vertel niet altijd alles
- accepteer kritiek
- doe ook informeel zaken, ga coalities aan
- ga conflicten binnenskamers aan
- laat je gelden en neem ruimte in
- zet masculiene en feminiene kwaliteiten in
- pas op voor 'disappearing acts'; doe niet alleen werk 'achter de schermen'

Machtsniveaus

Na het diner begon de tweede ronde, waarbij de deelnemers kennis maakten met de verschillende 'machtsniveaus' die in het boek *Stratego voor Vrouwen* worden gebruikt.

Niveau 1: Macht door hulpeloosheid

Hulpeloosheid roept hulp op. In die zin oefen je dus macht uit & beïnvloed je anderen. Als beginnend medewerker is dit in orde, maar de tip is om later in je carrière deze vorm van macht heel weinig te gebruiken; het roept vragen op over je ambitie.

Niveau 2: Macht door bondgenootschap

Hierbij ontleen je macht aan degenen met wie je wordt geassocieerd. Bij dit niveau hoort strategisch gebruik maken van je netwerk. Een citaat: "Achter elke succesvolle vrouw staan tien sterke mannen. Zonder mannen die in je geloven is het moeilijk om de top te bereiken".

Niveau 3: Macht door zichtbaarheid en profilering

Dit niveau is sterk zichtbaar bij de stereotype masculiene leider, het gaat hierbij om het ego. 'Scoren' en status verwerven zijn belangrijk. In veel bedrijfsculturen wordt gedrag dat past bij niveau drie het sterkst gekoppeld aan het maken van carrière.

Niveau 4: Macht door reflectie en zelfkennis

Het vermogen tot reflectie, zelfkennis en zelfacceptatie vormen de basis van leiderschap. Op dit niveau ben je in staat om te luisteren en anderen te respecteren. Het is belangrijk een balans te vinden tussen niveau 4 en niveau 3, anders zal je weinig zichtbaar zijn en (dus) weinig worden gewaardeerd.

Niveau 5: Macht door persoonlijke visie

Leiderschap is onmogelijk zonder kompas. Een visie geeft kracht en richting en vormt de basis van deze machtsfase. Deze leiders lijken 'persoonlijke nederigheid' met 'professionele wil' te combineren.

Na deze kennismaking werd in groepen besproken hoe competenties die eerder benoemd waren als belangrijk voor het maken van carrière beschreven konden worden binnen de verschillende machtsniveaus. Voor twee competenties is dit hieronder uitgewerkt:

Resultaatgerichtheid:

niveau 2: team aansporen, netwerk bouwen
niveau 3: publiceren, presenteren
niveau 4: talent op de juiste plekken inzetten, evalueren planning en kwaliteit
niveau 5: visie uitdragen, enthousiasmeren

Initiatief nemen:

niveau 2: de juiste personen meekrijgen, draagvlak creëren
niveau 3: zelf een strategisch project leiden, je eigen idee naar voren brengen
niveau 4: hardop denken, anderen een kans geven te scoren
niveau 5: taken overlaten aan de geschiktste personen.

Over het algemeen gebruiken vrouwen vaker machtsniveau 4 en mannen vaker niveau 3 om vergelijkbare resultaten te boeken. Hoewel de hogere machtsniveaus duidelijk de basis vormen van goed leiderschap, zoals ook de ambassadeurs bevestigden, geldt bij het *maken* van carrière dat veelal niveau 3 sterker gewaardeerd en beloond wordt, terwijl niveau 4 veel minder wordt geassocieerd met ambitie en carrière. Toch geeft een diversiteit aan stijlen de beste resultaten voor leiders, en dus ook voor organisaties.

Tot slot

Tijdens deze avond hebben de deelnemers gezien dat het voor vrouwen belangrijk is om met de 'ongeschreven regels' te spelen. Voor de organisaties is het juist essentieel om méér inzicht, waardering en daadwerkelijke beloning te krijgen voor de minder in het oog springende manieren om dezelfde resultaten te boeken. Met discussies als deze hopen we aan beide doelen een bijdrage te leveren.

GAIA & GAIA Ambassadeursnetwerk (GAN)

GAIA is het netwerk voor vrouwen uit de aardwetenschappen. Het GAN heeft als doel de positie van aardwetenschappelijke en technische vrouwen binnen de deelnemende organisaties te verbeteren. Het GAN bestaat uit de directeurs van de volgende tien organisaties die werkgever zijn voor vrouwelijke aardwetenschappers: KNMI, TNO, Deltares, Shell, VU, UU, TUDelft, Fugro, Grontmij, en RWS-Waterdienst. De activiteiten van het GAN worden georganiseerd door Marjolijn Haasnoot, Edith Hafkenscheid, Mirjam van Kan, Ellen Brinksma en Fraukje Brouwer. Zie ook <http://www.vrouwen.net/gaia/> en <https://public.deltares.nl/display/GAIA/>.