

De voorgetrokken collega

Taboes vind je overal. Ook op de werkvloer. Chris Mulder is loopbaan- en gedragscoach en begeleidt bedrijven. De gekste dingen komen voorbij, maar er is altijd een oplossing.

Hoe ga je om met een situatie waarin je ziet dat niet iedereen op dezelfde manier wordt bejegend op het werk? Zoals die naaste collega die ogenschijnlijk aldoor de leukste projecten krijgt, of de kantorgenoot die sjoemelt met declaraties, hetgeen vervol-

gens door de leidinggevende door de vingers wordt gezien. De voorgetrokken collega is een thema waarover in Nederland niet hardop wordt gepraat. Cultureel gezien verklaarbaar; wij hebben allemaal bij onze geboorte meegekregen: dat doe je niet. Het is gênant om over te beginnen, vinden we. Hardop uitspreken dat een collega privileges geniet die niet voor jou gelden, voelt bovendien als het afgeven van een soort motie van wantrouwen. Bovendien is het lastig om te laten zien dat je hiervoor kennelijk gevoelig bent.

Dus hoe pakken we dit aan? De enige manier is: praat met degenen die erbij zijn betrokken. Niet alleen jijzelf, maar ook degene die in jouw ogen wordt begunstigd, heeft belang bij opheldering. Want het idee van een (vaak ongevraagde) uitzonderingspositie vindt bijna niemand prettig.

Check eerst of het waar is wat je denkt te zien. Dat is lastig, maar noodzakelijk om erachter te komen of het niet vooral jouw eigen perceptie is. Want heel vaak gaat het niet om voortrekken, maar is het een kwestie van effectiever

communiceren door de desbetreffende collega. Hij of zij weet zich beter te presenteren.

Doe ook aan zelfonderzoek. Stel jezelf vragen als: waarom valt mij dit juist op? Weet ik zeker dat het om voortrekken gaat? Ben ik misschien jaloers? Krijgt diegene iets wat ik mezelf gun of graag zou willen hebben, zoals meer waardering voor mijn werk of vaker een schouderklopje?

Meestal proberen we dit dilemma langs een omweg aan te pakken door een toevlucht te nemen tot het interne roddelcircuit, de

smeerolie van de wandelgangen. Het voelt veilig, maar het is ook een beetje hypocriet. We weten dat het 'niet mag', niet eerlijk is. Maar het is een soort noodrem voor dingen die we niet durven zeggen. Een manier om medestanders te vinden, zonder dat het meteen bij de baas terecht komt. Iedere organisatie heeft dit soort smeermiddelen nodig. Wel is er het gevaar dat je jezelf gemakkelijker overstuur laat maken dan dat je bijdraagt aan een oplossing. Als je dit niet goed aanpakt, breng je jezelf in diskrediet.

Roddelcircuit smeerolie van wandelgangen

chris mulder



Als je er eerlijk over bent, laat je ook de keuze bij jezelf: of je komt op voor je principe, of je laat je overtuigen dat je je vergist. Kun je aan jezelf bekennen dat je het gevoel hebt te weinig aandacht te krijgen? En durf je dat te benoemen?

Gebruik je emoties om jezelf beter te leren kennen. En heb het vooral daarover met de ander (en). Het is een hoge drempel, maar het zal de lucht klaren. Ook voor leidinggevenden geldt: wees open over waarom je een bepaalde medewerker uitkiest om te la-

ten doen wat jij belangrijk vindt, dus waarom je 'voortrekt'. Transparantie levert vrijwel altijd bejugging op.

Tot slot. Beste lezer, mag ik u bedanken voor de vele leuke reacties op mijn vorige column. Reageer vooral weer en kom met vragen of suggesties!

> mulder@lc.nl

Chris Mulder is directeur van CMMC Management Consulting, gespecialiseerd in crisisinterventies en directiecoaching. Daarnaast heeft hij een toezichthoudende functie in diverse bedrijven.