

## Kom op dames, scoren!

Tijdens de laatste redactievergadering van *Management en Consulting* kon ik er niet meer tegen. Al die mannen en hun mannenpraat die zelfs tijdens de vergadering van dit prachtblad al snel richting voetbal en auto's dreigt te gaan. Ook in de laatste nummers viel het me steeds meer op. Artikelen, interviews, foto's, columnisten ... tikje eenzijdig en *male dominated!*

Maar niet alleen ons eigen vakblad staat bol van de heren. Tijdens ieder seminar of conferentie waar ik spreek, ben ik negen van de tien keer de enige vrouwelijke spreker. Die zich met een braaf inhoudelijk verhaal staande probeert te houden tussen al het verbale geweld, de grappen, beelden, filmpjes en *one-liners*. Dit vak lijkt nog steeds vooral een mannenvak terwijl er inmiddels zoveel fantastische dames rondlopen.

Dames, laat van u horen! Spring op het podium, schrijf een artikel, een proefschrift! Kom op met het tegengeluid! Het is me nu allemaal veel te eenzijdig. Te vaak gaat het gesprek over organisaties alleen over structuren, systemen, modellen. Over processen, analyses, technieken, schema's. Over strategieën, interventieplannen, *toolkits*. Vaak hoor ik heren bloedserieus het belang van blauwdrukken benadrukken, de structuur van shared service centra, scorecards en prestatiebeloning. Te vaak domineert het economische en instrumentele paradigma. Veel te vaak blijft de menselijke kant onderbelicht. Wordt er te weinig gedacht en gesproken vanuit een sociologisch, politicologisch of psychologisch paradigma.

Organisaties zijn óók een maatschappelijk verschijnsel. Mensen zoeken elkaar op om samen te werken. Het zou meer mogen gaan over waarom mensen zich met elkaar verbinden, over wat in deze samenwerking écht van waarde is. Het heeft weinig zin over strategieën en structuren te praten als de samenwerking en communicatie in de Raad van Bestuur te wensen overlaat. Daar hebben we recent mooie voorbeelden van gezien! Organisaties veranderen niet, mensen veranderen! Er valt veel over te zeggen hoe dat werkt in organisaties. Veel vrouwen in dit vak werken aan de ont-

wikkeling van mensen en teams. Lopen zich het vuur uit de schenen om hun bijdrage op dat vlak te leveren. In de rol van coach, interim-manager of adviseur: zij hebben oog voor wat er leeft aan de binnenkant van organisaties, hoe mensen met elkaar samenwerken, wat daarin mis kan gaan en hoe dit te verbeteren. Zij stoppen hun tijd en energie in mensen omdat ze ervan uitgaan dat deze dan zelf beweging weten te creëren in organisaties. Zodat organisaties onafhankelijker worden van externen, en interne talenten meer tot hun recht kunnen komen.

Veel heren doen hier badinerend over: te slap, te soft en geen 'expert'-benadering. Valt niet zo mee te scoren bij de RvB. Ze lachen besmuikt als het woord "coach" valt. Dat is vast zo'n mevrouw uit het Gooi met een bord in haar tuin! Wat vergeten wordt, is dat een organisatie een verzameling mensen is. En dat je vooral goed naar deze mensen moet luisteren als er iets aan de hand is. Dat is niet een kwaliteit die heel veel mannen gegeven is. Dus daarvoor zijn vrouwen nodig. Vél vrouwen die luisteren en hun kwaliteiten inzetten als organisatiecoach. En coaching is een vak! Dus dat vraagt veel tijd, oprechte interesse in en aandacht voor mensen. Waardoor al die vrouwen niet zoveel tijd overhouden om hier ook nog eens over te gaan zenden. Jammer!

Organisatieverandering begint bij individuele verandering. En individuele verandering begint bij jezelf. Heren, heb het eens meer over de mensen in organisaties. Dames, laat eens wat meer horen over wat je doet in organisaties, waarom je dit zo doet en wat het oplevert. Laat je gaan en vertel wat je vindt, aantreft, waarom je hier je bijdrage aan levert. Welke moed dit vraagt en wat je daarbij tegenkomt. Dat draagt bij aan de ontwikkeling van ons vak, waardoor het minder eenzijdig en véél interessanter wordt. ■

**Yvonne Burger (CMC) is zelfstandig organisatieadviseur en coach en hoogleraar Organisatiecultuur, communicatie en leiderschap aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Reageren? [www.yvonneburger.nl](http://www.yvonneburger.nl)**