

Doe even rustig
en pak
deze boekbonus erbij!



Boekbonus bij het boek 'Doe even rustig'
van Karin Wassen & Vivian Oosterbaan ©

Boekbonus – Doe even rustig

Inleiding

Wat leuk dat je ons boek leest en deze bijpassende boekbonus hebt gedownload!

Hierin lees je 5, vast herkenbare, voorbeelden uit de praktijk die de verschillen tussen mannen en vrouwen op de werkvloer prachtig weergeven.

Waarin verschillen we van elkaar? Dat begint al in onze breinen.

Deze boekbonus gaat over 🧠 breinverschillen en onze invalshoek.

In deze boekbonus gebruiken we soms het beeld van het “mannenbrein” en het “vrouwenbrein”. Daarmee bedoelen we niet dat er één harde waarheid is over hoe jouw hersenen werken.

De wetenschap laat wel zien dat er verschillen zijn in hoe mannen en vrouwen gemiddeld informatie verwerken:

- Mannen hebben vaker verbindingen binnen één hersenhelft (sneller, gefocust).
- Vrouwen hebben vaker verbindingen tussen beide hersenhelften (meer verbanden en context).

Tegelijkertijd is de wetenschap hier voorzichtig in: de verschillen zijn klein, er is veel overlap, en sociale en culturele factoren spelen een grote rol. Het is dus niet zwart-wit.

Wij gebruiken dit onderscheid daarom als werkmodel. Het geeft woorden aan herkenbare ervaringen en maakt duidelijk waarom iets soms wringt. Het gaat ons er niet om dé waarheid te verkondigen, maar om perspectieven te delen. Wat voor jou herkenbaar is, kun je gebruiken. Wat niet bij je past, mag je laten liggen.

Veel leesplezier en herkenning!

Karin & Vivian

1. Niet gehoord worden

Verhaal 1 – Herken je dit?

“Goed voorbereid ga je aan de vergadertafel zitten. Argumenten bij de hand, klaar om het woord te pakken. Je bent er helemaal klaar voor. Straks is het jouw beurt en zal je de rest van het MT jouw mening geven, juist over dat ene belangrijke hoogopgelopen probleem van afgelopen week.

Na afloop zit je nog even na aan de vergadertafel, bekaf. Je hebt het woord genomen, gesproken, je argumenten gedeeld. Maar aan wie? Niemand leek te luisteren. Je had net zo goed niets kunnen zeggen, sterker nog, wellicht was je dan niet zo kattig geworden. Alsof je niet echt meespeelt, niet serieus wordt genomen. Een beetje moedeloos loop je terug naar je bureau. Je hebt nu echt alles geprobeerd, ze luisteren gewoon niet”.

Dit is een bekend fenomeen, een voorbeeld van wat vrouwen vaak ervaren als niet gehoord worden. Gelukkig heeft het niets te maken met je expertise of je persoonlijkheid. Ook niet met de inhoud van je bijdrage. Het gaat vooral om het **moment**. Tijdens een vergadering wordt er meestal bevestigd en herhaald wat al bekend is. Nieuwe ideeën vallen daardoor gemakkelijk buiten beeld.

Het mannenbrein schakelt in zo'n situatie automatisch naar versnellen en focussen. Alles wat niet direct past bij dat spoor, wordt tijdelijk buitengesloten. Het vrouwenbrein werkt anders: het ziet waardevolle details, legt verbanden en betreft de bredere context erbij. Daardoor vertraagt het vaak. Beide manieren hebben kracht, maar tijdens een vergadering botsen ze soms.

En er speelt nog iets: een snel focus-brein tackelt een probleem direct bij binnenkomst. Vaak worden er dan al beslissingen genomen. Alles wat daarna komt, kan letterlijk tegen dovemans oren zijn. Een brede kijk die meer tijd vraagt, komt daardoor vaak niet aan bod, tenzij je de oren open weet te houden.

Verhaal 2 – Wat ook kan

Je zit aan de vergadertafel, opnieuw voorbereid. Maar dit keer heb je je argumenten al gedeeld in 1-op-1 gesprekken. Vooral met Hans klikte het: “Hoe kan het dat nog niemand dit zag?”, had hij gezegd. En ook met Joop heb je vooraf je punt besproken.

Tijdens de vergadering hoor je nu anderen jouw ideeën oppakken. En wanneer jij zelf kort aanvult, krijg je ineens alle ruimte. Jouw boodschap landt, niet omdat je harder riep, maar omdat je het slimmer had voorbereid.

Want door vooraf een aantal mensen met je mee te nemen, hield je de oren langer open. In 1-op-1's, of door rake vragen te stellen bij de koffiemachine. Het gesprek bleef nu ontvankelijk voor jouw bredere blik.

Uitnodiging om te verkennen:

- Hoe herken jij jezelf in het eerste verhaal?
- Wanneer merkte jij dat beslissingen al “gemaakt” leken, nog vóórdat jij jouw argument gaf?
- Wat zou er gebeuren als jij vooraf vragen stelt die de oren langer openhouden?

2. Bewijs waarom het niet kan

Verhaal 1 – Herken je dit?

Je bent verrast als je in de gang een vriend tegenkomt die net als jij vorig jaar is afgestudeerd. Hij blijkt ook te komen voor de sollicitatie van die interessante functie. Jullie besluiten samen wat te drinken na afloop en even bij te praten.

Hij zit al op jou te wachten.

“En, hoe ging het?” vraagt hij.

Je voelt je wat teleurgesteld. De vragen gingen vooral over waar je dat al eerder had gedaan, hoe je dat had aangepakt en welke fouten je daarbij had gemaakt.

“En bij jou?” vraagt je.

Hij kijkt jou verbaasd aan. Bij hem ging het vooral over hoe hij iets nieuws zou aanpakken.

Wat hier meespeelt

Onderzoek laat zien dat er in sollicitaties vaak sprake is van *onbewuste vooringenomenheid*.

- Vrouwen krijgen vaker vragen die focussen op risico's, fouten en tekortkomingen (*prevention focus*) die hun ervaring *afwegen op tekortkomingen*.
- Mannen krijgen vaker vragen die focussen op ambitie, groei en mogelijkheden (*promotion focus*) die hun potentieel *belichten als kans*

Dit heeft niets te maken met je kwaliteiten of persoonlijkheid, maar met verwachtingspatronen die diep ingebakken zijn. Het gevolg: vrouwen moeten zich vaker verdedigen, mannen mogen vaker dromen.

Door dit mechanisme te herkennen, kun je zelf een bewuste keuze maken: een vraag niet beantwoorden als bewijs waarom het niet kan, maar als kans om te laten zien hoe jij het zou aanpakken zoals hieronder in het voorbeeld beschreven.

Verhaal 2 – Wat ook kan

Je zit in de sollicitatie tegenover de commissie. De vraag komt: “Heb je dit eerder gedaan?” In plaats van je te verdedigen, benoem je kort wat je *wél* hebt gedaan en maakt daarna de sprong:

“En precies dáárom kijk ik ernaar uit om dit bij jullie op te pakken. Mijn aanpak zou zijn...”

Je buigt het gesprek subtiel om van verleden naar toekomst. Niet het bewijs waarom het *niet* kan, maar een voorbeeld van hoe het *wél* kan.

Uitnodiging om te verkennen:

- Hoe vaak merk jij dat jouw ervaring wordt bevraagd op tekort, terwijl iemand anders vooral op potentie wordt aangesproken?
- Wat gebeurt er met jou als je in de verdediging schiet?
- Hoe zou het zijn om een vraag te kantelen naar: “Dit heb ik, en zó pak ik het straks aan”?

3. Maak het niet persoonlijk

Verhaal 1 – Herken je dit?

Op het schoolplein spelen kinderen een spel over heldhaftige ridders te paard.

“Mag ik meedoen?” vraagt een jongen die net komt aanlopen.

“Nee,” klinkt het terug.

“Zal ik de held spelen?” vraagt hij.

“Nee, dat zijn wij al,” zeggen de anderen.

“Oké, dan ben ik de boef,” zegt hij.

De groep knikt: “Dat is prima.”

Soms wordt een “nee” opgevat als: je hoort er niet bij. Dan doet het pijn en haak je af.

Soms wordt een “nee” gezien als: de rol is bezet, maar er is nog een andere ingang. Dan blijf je meedoen.

Verhaal 2 – Wat ook kan

Je doet een voorstel in de vergadering.

“Nee, dat kan niet,” zegt een collega.

Vroeger zou je je hebben teruggetrokken, teleurgesteld dat jouw idee niet werd aangenomen. Maar nu probeer je iets anders:

“Oké, als dat niet kan, hoe zouden we het wél kunnen doen?”

Het gesprek kantelt. Niet jij als persoon is afgewezen, alleen de vorm van jouw idee. Door te blijven meespelen vind je samen met de groep een variant die wel kan.

Een “nee” wordt zo het begin van een onderhandeling, niet het einde van je bijdrage.

Vrouwen hebben de neiging om een negatief antwoord meteen bij zichzelf te zoeken. Als het niet goed is, dan zal het wel aan mij liggen. Terwijl dat vooral op de werkvloer vaak niet het geval is. Daar kijk je meer naar het grotere geheel en het doel dat je gezamenlijk nastreeft dus als er dan andere keuzes worden gemaakt ten behoeve van het geheel is dit niet ten nadele van jouw inbreng.

Uitnodiging om te verkennen:

- Wanneer heb jij een “nee” persoonlijk opgevat?
- Hoe vaak haak jij af na een eerste afwijzing?
- Wat zou er gebeuren als je een “nee” niet ziet als een eindpunt, maar als een uitnodiging om te blijven meedoen?

4. Mannen stellen. Vrouwen stellen vragen.

Verhaal 1 – Herken je dit?

Tijdens het projectoverleg komt het punt van de nieuwe planning op tafel. Iedereen is het erover eens dat er keuzes moeten worden gemaakt.

Jij wil graag weten hoe de anderen erin staan. Je stelt vragen: “Wat denken jullie dat haalbaar is? Welke risico’s zien we? Hoe zouden we dit aanpakken als het tegenzit?” Je zoekt verbinding, wil het plaatje compleet krijgen.

Een collega steekt zijn hand op en zegt: “Ik stel voor dat we het in drie fasen doen. Eerst dit afronden, dan die stap, en eind juni is het klaar.”

Er valt een stilte. Iedereen kijkt naar zijn voorstel en gaat erover in gesprek.

Jij voelt je wat aan de kant gezet. Jouw vragen hingen in de lucht, zonder dat er echt op werd ingegaan.

Gemiddeld genomen zie je dat mannen sneller een stelling neerleggen: kort, direct, richtinggevend. Vrouwen stellen vaker vragen: verkennend, verbindend, onderzoekend. Beide manieren zijn waardevol maar in een context waar snelheid en besluitvorming de boventoon voeren, kan het vragende geluid naar de achtergrond verdwijnen.

Verhaal 2 – Wat ook kan

Bij het volgende overleg kies je een andere ingang. In plaats van vragen, open je met: “Mijn voorstel is om dit project in stappen aan te pakken. We beginnen met het maximaal haalbare, vervolgens kijken we naar welke risico’s we hierbij hebben te onderzoeken en welke maatregelen we moeten nemen. Hoe kijken jullie hiernaar?”

Nu leg je zelf een stelling neer en wéér komen er reacties. Dit keer niet over iemand anders’ voorstel, maar over jouw voorstel.

Jouw collega’s bouwen verder: “Dan zou dit de eerste stap kunnen zijn.” “Ja, en dan moeten we hier ook rekening mee houden.” Je merkt dat je wel degelijk invloed hebt, zolang je jouw vragen verpakt in een duidelijk voorstel.

Uitnodiging om te verkennen:

- Herken jij jezelf meer in het stellen van vragen of in het neerleggen van stellingen?
- Wanneer heb jij gemerkt dat je vragen blijven hangen in de lucht?
- Wat zou er gebeuren als je je volgende vraag eens verpakt als een stelling?

5. Knikken

Verhaal 1 – Herken je dit?

Tijdens de presentatie van een nieuw plan zit je aandachtig te luisteren. Je knikt terwijl de spreker praat, niet omdat je het er volledig mee eens bent, maar om te laten zien dat je het volgt.

Na afloop zegt een collega: “Ik dacht dat jij helemaal achter dit voorstel stond, je zat zo instemmend te knikken.”

Je schrikt een beetje. Je wilde alleen laten zien dat je erbij was, maar blijkbaar is jouw lichaamstaal heel anders gelezen.

Gemiddeld genomen gebruiken vrouwen vaker non-verbaal gedrag, zoals knikken, om verbinding te maken en erkenning te geven. Mannen interpreteren dit echter vaak als instemming of akkoord.

Daardoor kan er een misverstand ontstaan:

waar de een zegt “ik hoor je”,
leest de ander “ik steun je”.

Verhaal 2 – Wat ook kan

In een volgend overleg kies je een andere aanpak. Je knikt nog steeds af en toe, maar vult je luisterhouding aan met korte verbale signalen:

“Ik volg je.” “Interessant punt.” “Ik hoor wat je zegt, ik wil er straks nog iets over vragen.”

Op die manier blijft je luisterende houding overeind, maar is er minder ruimte voor misverstanden. Je collega's merken dat je betrokken bent, zonder meteen te veronderstellen dat je het met alles eens bent.

Uitnodiging om te verkennen:

- Hoe vaak gebruik jij knikken om te laten zien dat je luistert?
- Wanneer is dat bij jou weleens geïnterpreteerd als instemming?
- Wat zou er gebeuren als je af en toe expliciet maakt: “Ik luister, maar ik ben nog niet overtuigd”?



Waren de verhalen herkenbaar?
We horen het graag van je op
info@doeevenrustig.nl