

Liefdesverdriet en machtshonger in organisaties

Door Henk Gossink en Iris de Veer

Liftverdriet

Bij een groot ministerie werkt Albert. Hij is succesvol projectleider en mag regelmatig zware klussen opknappen voor zijn directeur Monique. Albert houdt de lijnen graag kort en mailt rechtstreeks met Monique over de vorderingen van zijn project. Zijn afdelingshoofd Cees stuurt hij een cc-tje. Monique stuurt hem daarop een kort mailtje. 'Geen mails meer direct aan mij, afstemming via Cees svp' (en stuurt dit mailtje met een cc aan Cees).

Op een ochtend staat Albert voor de lift met een collega. De deur gaat open en Monique staat binnen met een aantal andere directeuren. Ze groet de collega, maar zegt niets tegen Albert. Een paar seconden is Albert uit het veld geslagen, dan herneemt hij zich.

'Goedemorgen Monique', bast Albert. Monique echter zegt niets en stapt zwijgend de lift uit.

Voordat u verder leest, is het interessant om eens bij uzelf na te gaan hoe u de gedragingen van Monique en Albert duidt. Beantwoordt u de volgende vragen: Wat gaat er om in de hoofden en harten van Albert en Monique? Wat maakt dat ze doen wat ze doen? Wat zou uw volgende stap zijn als u in de schoenen stond van Albert of Monique?

Kijken door de bril van Albert

Albert is hevig verontwaardigd en verdrietig. Hij is bang dat zijn relatie met Monique verstoord is. De begrippen die hij hier zelf aan geeft, zijn "erkenning", "gelijkwaardigheid als mens" en 'een goeie band'. Hij overweegt om eens een goed gesprek aan te knopen met Monique om het te hebben over hoe het tussen hen gaat en wat er aan de hand kan zijn. Albert presenteerde deze casus tijdens een intervisiebijeenkomst met collega's. De overige deelnemers brieften vrolijk met hem mee. 'Wat een bitch!', was wel de minste kwalificatie van het gedrag van de directeur. Er was een stevige overeenstemming over de norm dat je 'zo niet met elkaar omgaat'.

Kijken door de bril van Monique

Monique merkt dat Albert zijn plaats niet kent, kennelijk is zijn bijdrage aan een directiebreed project hem wat naar het hoofd gestegen. Hij omzeilt zijn afdelingshoofd Cees en richt zich rechtstreeks tot haar. Ze stuurt hem een kort mailtje om hem duidelijk te maken dat ze wil dat hij de lijn voortaan respecteert. Vervolgens groet hij haar niet direct als hij de lift inkomt, dit tot overmaat ook nog ten overstaan van haar collega's. Deze jongeman heeft geen gevoel voor verhoudingen en moet op zijn nummer gezet worden.

Lijkt uw interpretatie meer op de bril van Albert, dan heeft u een voorkeur voor het 'liefdesperspectief' en lijkt uw interpretatie meer op de bril van Monique, dan heeft u een voorkeur voor het 'machtspectief'.

Power or love?

Het machtspectief is door ons oneerbiedig "powerhungry" gedoopt. Bij powerhungry gaat het om de verticale afstand, om de orde. De dimensies zijn onder en boven. In een "goede" werkverhouding is helder waar iedereen staat, de lijn wordt gerespecteerd. In een

“slechte” werkverhouding kennen mensen hun plaats niet of voegen zij zich niet in de rij. Boven je stand leven, mensen passeren in de lijn, is een bedreiging voor de orde. In de ogen van de directeur kent Albert zijn plek niet, hij komt te dichtbij, hij komt op de plek van zijn afdelingshoofd. Daar moet hij op gewezen worden; via de mail volgorde moet hij de plek onder zijn afdelingshoofd weer innemen. In de lift hoort hij de hogere eerst te groeten. Negeren is een effectieve manier om hem terecht te wijzen. Een gedragswijze die als afstraffing in elke kudde paarden of een groep primaten volstrekt normaal en herkenbaar is. De verontwaardiging over de liftscène toont Alberts voorkeur voor het liefdesperspectief. In dit perspectief draait het om horizontale afstand. De dimensies zijn veraf en dichtbij. Bij een “goede” relatie staan mensen dichtbij elkaar. Ze voelen elkaar aan, vinden hetzelfde belangrijk, geven elkaar erkenning en bevestiging. Een “slechte” relatie daarentegen staan mensen ver van elkaar, de relatie is koud en afstandelijk. In het liefdesperspectief zijn harmonie, saamhorigheid, empathie, solidariteit en gelijkheid belangrijke positieve waarden in een organisatie. Zij verdienen het morele keurmerk. Openlijke competitie, onderscheid naar rang en stand, vechtlust, strategie en prestatiegerichtheid daarentegen zijn doelwit van morele veroordeling.

Interessant was, dat toen wij dit concept voor het eerst voorlegden aan een groep trainers veruit de meerderheid een voorkeur had voor het liefdesperspectief, met bijkomende veroordeling van het machtsperspectief. De enige die het machtsperspectief waagde te verdedigen was iemand met een jarenlange ervaring in topfuncties in het openbaar bestuur. In dit artikel bespreken wij beide perspectieven. We staan stil bij de opkomst van ‘liefde en relaties’ en de verwarring die beide perspectieven tot stand brengen. Daarbij laten wij aan de hand van Hofstede zien hoe vooral Nederland zich tot ‘lovesick paradise’ heeft kunnen ontwikkelen. Tegenover de opkomst van het liefdesperspectief staat de neergang van hiërarchie en macht. Aan de hand van het begrip ‘eer’ doen wij een poging de afnemende populariteit van powerhungry te duiden. Tot slot geven wij enkele handvatten om de wisselwerking tussen beide perspectieven beter te hanteren.

Een poging tot analyse: Body and soul

Eén van de factoren die van invloed is geweest op het toenemen van de populariteit van dit lovesick perspectief is de ontwikkeling in het denken over organisaties en management. In de ontwikkeling van Scientific Management, via Human Relations Management naar Human Resources Management en beyond heeft de nadruk op de mens achter de werknemer in organisaties voortdurend aan belang gewonnen. Gaat het bij Scientific Management¹ vooral om het beheersen van de lichamen van de werknemers, bij Human Relations² wordt het “gevoel er bij te horen” verbonden aan de arbeidsorganisatie en bij Human Resources³ gaat het er om dat alle bronnen die de unieke mens heeft worden ingezet en verbonden aan de

¹Stroming in de managementtheorie ontstaan in de 20er jaren van de vorige eeuw (o.a Frederick Taylor, Max Weber, Henri Fayol, Frank Gilbreth), waarbij managementtaken werden gescheiden in functioneel leidinggevenden en staftaken (o.a. Personeelszorg), en medewerkerstaken werden geordend in functies. Functies werden nauwkeurig omschreven, elke functie keende een bevoegdheid en verantwoordelijkheidsniveau. Controle en sancties zorgen voor discipline. Functies werden geordend in organisatiepiramides. Ordelijkheid, voorspelbaarheid en stabilliteit waren kernwaarden in deze organisatieleer. Functionarissen werden door trainingen geschikt gemaakt voor hun functies. Bazen vertonen gelijkenis met patrirarchen of bureaucraten.

² Stroming in de managementtheorie(o.a Elton Mayo en Douglas McGregor) die meer de nadruk legt op basisbehoeften van de werknemers aan waardering (anders dan geld), aan emotionele binding, aan persoonlijke aandacht. Managers moesten warmte geven en aandacht, dit om de werknemer te motiveren, goedgeмотiveerde werknemers zijn meer zelfsturend en behoeven minder sancties en controle. Overigens met als onveranderd doel om effectiviteit, efficiëncy en winstgevendheid van de organisatie te bevorderen. Bazen nemen meer de gedaante aan van welwillende onderwijzers.

doelen van de organisatie. Het lijkt of deze beweging nog niet tot stilstand is gekomen. In toenemende mate zijn de privé- en de werksfeer versmolten. In je werk leg je je “ziel en zaligheid”, organisaties zijn een onderdeel van de zingeving. Leest u de jubelende verhalen over de Google-organisatie waar de medewerker kan eten, slapen, en recreëren in ruil waarvoor hij zich identificeert “zijn” bedrijf en zich met huid en haar inzet.

De groeiende dominantie van het liefdesperspectief door een verschuivende managementopvatting leidt tot verwarring, zodra medewerkers en managers het zicht op de bedrijfsmatige doelen van ‘liefde’ verliezen. Het organisatiedoel van liefde is succes en voor dat succes is een groeiende ‘controle’ over de medewerker nodig. René ten Bos⁴ spreekt in dit verband van domesticatie: het uitbreiden van de invloedssfeer van de organisatie over het personeel. Eerst betrof die invloed alleen het gedrag (machinebureaucratie), vervolgens ook kennis (professionele bureaucratie) en de houding (organisatie als organisme) en inmiddels maakt de gezondheid een forse opmars. Je moet alleen niet effectief, met verstand van zaken en vol enthousiasme je werk doen, je mag daarbij niet teveel drinken, niet roken en zeker geen overgewicht ontwikkelen, want dan ben je een bedrijfsrisico. Omwille van de geloofwaardigheid van het liefdesperspectief is het gewenst om het machtsdoel zoveel mogelijk impliciet te laten. Dit verhoogt het risico op verwarring. Landen waar hiërarchie een lastig begrip is, waar prestaties (succes) en excelleren het afleggen tegen zorgen en ondersteunen, waar mensen geen middelen mogen zijn (grote individualiteit) lopen een verhoogd risico op deze ‘liefdesverwarring’. Nederland is bij uitstek zo’n land, zo toont Hofstede aan.

Machtafstand; doe maar gewoon

De organisatie-psycholoog Geert Hofstede⁵ kenmerkt de cultuur van Nederland als een van de landen met een geringe “machtafstand”, (nr 61 in de lijst van 1 naar 74). Een aantal kenmerken die horen bij een kleine machtsafstand zijn: de ongelijkheid tussen mensen moet zo klein mogelijk worden gemaakt, ouders behandelen kinderen als gelijke, leerlingen behandelen leraren als gelijke, hoger opgeleiden hebben minder autoritaire waarden dan lager opgeleide en chefs gebruiken eigen ervaring en mening van ondergeschikten. De ideale chef is een bekwame democraat.

Daarnaast kent Nederland een hoge mate van feminiteit en lage mate van masculiniteit (nr 72 van de 74), Voor managers betekent feminiteit onder meer management met hoge mate van consensus, belonen op basis van gelijkheid en behoefte en contact en goede onderlinge samenwerking dragen bij aan de kwaliteit van de arbeid, In een feminiene cultuur is bescheidenheid de norm. Voorschriften over emotionele sekserollen tussen mannen en vrouwen ontlopen elkaar niet veel (gelijkheid is de norm, mannen mogen zacht zijn, vrouwen mogen sterk zijn). In het onderwijs is de gemiddelde leerling de norm, de zwakke leerling

³ Managementtheorie van de tweede helft van de vorige eeuw die weer verder gaat dan de humanrelationstheorie, mede gebaseerd op de :behoeftepiramyde van Maslow . Behoeften hebben verschillende niveau's, zodra een niveau bevredigd is komen behoeften van een hogere orde aan bod. De hoogste orde is zelfrealisatie. Wil je werknemers gemotiveerd houden, zul je hen de mogelijkheid moeten bieden die behoeften te vervullen, gelukkig te worden. In ruil voor die behoeftenbeverdiging zet de medewerker al zijn “bronnen” in,. Dit impliceert tevens meer vrijheid van handelen voor de medewerker. Die toegenomen autonomie is ook nodig om de organisatie in de steeds veranderende omgeving wendbaar te houden en succes te laten behalen. Er is veel aandacht voor leren in organisaties. Bazen zijn je grote broer of goeroe (o.a.Paul Hersy, Kenneth Blanchard, Peter Drucker, Peter Senge, Chris Argyris, Warren Bennis).

⁴ Bos, R. ten (2000). *Fashion and Utopia in Management Thinking*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

⁵ Geert Hofstede en Gert Jan Hofstede: “Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen.”, Contact, Amsterdam 2005

wordt geprezen en aangemoedigd. Uitblinkers ontmoeten jaloezie, ego's worden verstopt en competitie is niet populair. Het derde kenmerk van de Nederlandse cultuur is individualiteit. Dit betekent onder meer dat iedereen heeft recht op een eigen mening, wetten en rechten moeten voor iedereen hetzelfde zijn.

Hofstede schetst dat deze "cultuurelementen" over lange periodes (vaak eeuwen) zijn ontstaan en maar heel langzaam evolueren.

Dat betekent dat Nederlanders niet graag verschillen in sociale status (h)erkennen. Je mag je niet op je positie en je prestaties laten voorstaan, en wie dat wel doet wordt veroordeeld. Statusverschillen worden vaak zeer bedekt en tersluiks kenbaar gemaakt. In organisaties moeten mensen meer gedijen dan presteren. "Doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg" en "je moet niet denken dat je wat bent" is de norm.

Uit onderzoek blijkt dat zeker bij jongeren sfeer en gezelligheid hoger scoren dan beloning in de waardering van werkgevende organisatie.

De "lovesick" leidinggevende

Voor leidinggevend is het steeds belangrijker om de taal der liefde goed te spreken. Leidinggevend moeten vooral "sympathiek", en "empathisch" zijn, een "mensenmens", een "peoplemanager". De organisatie vraagt om zicht op de 'mens achter de manager'. Bij een sollicitatie is het handig om iets te vertellen over hobby's, de partner en de kinderen. Ook een het opbiechten van een klein gebrek kan goed werk doen bij je kwalificatie als leidinggevende, en dient als sympathiek bewijs dat je het niet zo nauw neemt met de machtsafstand. Empathisch vermogen ontbreekt inmiddels in geen enkel assessment als competentie. Hier gaat het om het oog voor de 'mens achter de medewerker'. Belangstellend informeren naar het weekend, de kinderen en bij het antwoord niet weglopen is een minimum vereiste.

Bij een dergelijke leidinggevende is een scheiding tussen werk en privé feitelijk taboe. Wie alleen over het werk kan praten, wordt al snel als afstandelijk en weinig inspirerend gediskwalificeerd. De bijbehorende termen zijn technocraat, grijze muis en monomaan. Het verdient ook aanbeveling voor leidinggevend om regelmatig gevoelstermen in gesprekken te verwerken. 'De targets zijn niet gehaald' verliest het van 'Het gaat niet goed met ons'. Een goed ontslaggesprek eindigt met de conclusie: 'Ik moet je laten gaan.' Het liefdeslingo verhuult hier de machtspositie van de leidinggevende.

Deze woordkeuze is er een uit een andere wereld dan die van de hiërarchie en de macht. Zij is geleend uit de privésfeer, de sfeer van relaties, liefde en vriendschap. Het is een idioom dat in toenemende mate oprukt in organisaties. Zij verdringt een helder zicht op macht en hiërarchie, dat ook noodzakelijk is om goed te functioneren in organisaties.

Het verlies van eer in organisaties

Macht en hiërarchie hebben in organisaties hun *positieve* betekenis goeddeels verloren. Toen wij in een syllabus voor aanstormende 'leiders'⁴⁸ wetten van macht opnamen, kwam ons dit op een stevig gesprek met de opdrachtgever te staan. Het naakte streven naar macht is taboe en de handel in machtsverpakkingen (leiderschap & strategie) bloeit als nooit tevoren. Deze dubbelheid heeft alles te maken met het verlies van eer in organisaties. Op dit verband tussen eer en macht willen wij op deze plaats verder ingaan.

Richard Sennett⁶ agendeerde op indringende wijze hoe het middenklasse professionals niet langer lukt om trots te zijn op hun werk, hun professionele ontwikkeling of hun carrière. Zij beschouwen zichzelf niet langer als voorbeeld voor hun kinderen, waar op hun beurt het ploeteren van hun ouders nog wel een exemplarische kracht heeft. Sennett geeft deze ontwikkeling de titel 'Corrosion of Character' mee.

De aantasting van het karakter is in Nederland vertaald met 'de flexibele mens'. Dat is iemand die niet moeilijk doet, zich aanpast, weinig weerstand vertoont als veranderingen 'noodzakelijk' blijken. Goed *inzetbaar* is hier de nederige norm. Verschillende Nederlandse auteurs⁷ hebben deze agenda voorzien van een nostalgische toon met pleidooien voor 'good old' vakmanschap als professionele standaard. Het gaat hen om 'beroepseer'.

Het ligt voor de hand dat erekwesties in een werkcontext zich openbaren als professionaliteitsvraagstukken, Dat is echter ook een beperking van wat er aan de hand is en dat is dat er voor 'eer' weinig ruimte is in hedendaagse organisaties. Peter Sloterdijk laat in 'Zorn und Zeit'⁸ zien hoe 'thymos' (toorn, het getarte eergevoel) in onze christelijke cultuur het aflegt tegen liefde, gelijkstemmigheid en nederigheid. Trots is eerst en vooral iets dat ons niet in de weg moet staan. Dit begrip van trots als hoogmoed maakt het lastig om daadwerkelijk op te komen voor wat ons na aan het hart ligt. Sloterdijk beschouwt trots als het besef van eigenwaarde *en* het vermogen om jezelf te handhaven. Daaruit ontstaat de bereidheid om strijd te leveren, voor jezelf op te komen, grenzen te stellen. In die bereidheid schuilt de verbinding tussen eer en macht. Mijn eergevoel rechtvaardigt mijn streven naar macht, maar juist die eer is taboe geworden. Wie de bril van Sloterdijk opzet, ziet de machtsstrijd tussen managers en professionals als een erekwestie. Gevechten om macht zijn in Sloterdijks ogen immers ook steeds gevechten tussen eierzuchtige mensen.

Met de dominante taal van liefde is het niet zo dat het eergevoel als zodanig is verdwenen. Het is eerder zo dat 'eer' geen geschikte rechtvaardiging van handelen in groepen (en daarmee in organisaties) wordt bevonden. Eer wordt al snel vertaald met 'prestige' en daarmee verdacht gemaakt.

Zo heeft machtshonger en de daarbij behorende bereidheid om strijd te leveren zijn natuurlijke kompaan, eierzucht, verloren. Strijd tussen mensen in organisaties is daarmee in een kwade reuk komen te staan. Het gaat om 'spelletjes' of om 'ego's'. In beide smaken is machtsstrijd niet de moeite waard. De notie dat de strijd⁹ om de macht nodig is om zelfrespect, of zoals de Stoa stelt, innerlijke goedkeuring te bereiken, is hiermee verloren gegaan. De therapeuten met hun taal van de liefde hebben het in organisaties gewonnen van de soldaten met hun taal van de strijd. En soldatengedrag wordt zorgvuldig geherdefinieerd tot pathologisch gedoe.

Organisaties is verwarring

Het dominante liefdesidoom brengt mensen in organisaties in verwarring. De honger naar macht is immers onderdeel van de condition humaine, al mag die naar Nederlandse norm niet al te zeer getoond worden. Bij de overheid weet iedereen feilloos van elkaar in welke schaal zij zitten. Daarmee is de plaats in de hiërarchie stevig gemarkeerd. Het is als medewerker niet meer dan verstandig om je rekenschap te geven van deze verhoudingen. Niet zozeer om braaf

⁶ *The Corrosion of Character*, W.W. Norton & Company, 1998.

⁷ Tonkens, E. (2003) *Mondige burgers, getemde professionals. Marktwerking, vraagsturing en professionaliteit in de publieke sector*. NIZW, Utrecht Brink G. van den et al (red) (2005).: Beroepszeer (in de serie Christen Democratische verkenningen) Uitgeverij Boom.

⁸ Sloterdijk, P.: *Zorn Und Zeit*, Politisch-psychologischer Versuch, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 2007.

⁹ Idem: de Griekse premissen van moderne gevechten – De leer van de thymos, pag 33 e.v.

ja te knikken naar boven en te schoppen naar beneden, maar om rekening te houden met de geschreven en ongeschreven regels die macht met zich meebrengt. Zo stelt Robert Greene in zijn '48 Laws of Power' de grondregel 'Never outshine the master'. Wie die regel vergeet te hanteren, merkt al snel dat zijn kwaliteiten zich tegen hem keren. Nabijheid, een deugd in liefdestermen, kan in machtsverhoudingen juist bedreigend werken. Gepaste afstand houdt organisaties werkbaar.

Wanneer Albert (vanuit zijn "liefdesperspectief") even langs gaat bij zijn directeur om over het voorval in de lift te praten, interpreteert zij dit als het zoveelste signaal dat hij zijn plek niet kent (vanuit haar "machtsperspectief").

De verwarring in organisaties zit hem in de deugd dat iemand zijn of haar plek kent en tegelijkertijd het taboe om iemand zijn plek te wijzen. Dat laatste bepaalt ook de hoon die Monique treft: zij wijst Albert zijn plek en bovendien doet zij niet aardig, een vereiste voor een moderne manager (en zeker als het een vrouw is). Het zicht op het privéleven van de manager ontnemt ons het gevoel voor de formele verhoudingen die als een raster ten grondslag liggen aan het alledaags functioneren van organisaties. De kinderfoto's op het bureau doen niets af aan het feit dat we in organisaties allemaal functionarissen zijn. Als mensen zijn we allicht gelijk, maar in machtsstermen zijn we dat zeker niet.

Liefde en macht laten werken

De vraag is hoe we beide perspectieven een plaats kunnen geven in organisaties. Hiervoor is het in de eerste plaats belangrijk te zien dat liefde macht veroordeelt en omgekeerd. De veroordeling van de directeur tot 'bitch' maakt het niet makkelijker om het verschil te hanteren. Een moreel appèl op de directeur om 'te werken aan de relatie' vergroot eerder de allergie die toch al zijn werk doet. Daarom is het zowel voor de 'lovesick' als voor de 'powerhungry' goed om het eigen perspectief te relativëren, en ook vanuit het andere perspectief naar de wereld te kunnen kijken.

Wie wil er nu echt dat zijn baas 100 procent 'zichzelf' is? Dat leidt toch eerder tot pijnlijke ongeremdheid. Ook aan empathie stelt iedereen zo zijn grenzen. Hoeveel leed er ook is aan het thuisfront, het werk moet ook gedaan. Andersom geldt dat ook de machtshongerigen onder ons uiteindelijk graag erkenning ontvangen. De kilste bonusjagers zien in hun opties de waardering voor hun werk verzilverd. Daarmee zijn die regelingen toch ook een vorm van (weliswaar betaalde) liefde.

Wie weet te relativëren kan de honger naar macht of de hunkering naar liefde ook honoreren. Af en toe een elegante buiging door iemand een beslissing voor te leggen, doet wonderen en er gaat weinig mee verloren. De spreekwoordelijke aai over de bol is een kleine moeite en uit onderzoek blijkt dat ook een niet gemeend compliment, mits goed gegeven, motiverend werkt.

Tegelijkertijd willen wij hier een lans breken voor meer openlijke machtshonger in organisaties. In de Angelsaksische bedrijfsculturen is het goed hanteren van machtsvragen hoger gewaardeerd. Het lijkt wel of we in Nederland alle relatietherapeutische terminologie over organisaties serieus zijn gaan nemen. Natuurlijk is het fijn om geliefd te zijn en gewaardeerd te worden, maar hoeveel mensen in een organisatie zeggen ja op de vraag 'Zou je dit werk gratis doen?' Een belangrijke drijfveer om je dagelijks in een organisatie te begeven is toch vooral zakelijk. Naar ons idee is het liefdesperspectief hard aan relativering toe. Albert werd in die lift zijn plaats gewezen. Wanneer de directeur iets meer gevoel had gehad voor de hunkering van Albert, dan had zij wellicht wat tactvoller geopereerd, maar het is vooral die hunkering die het voorval zo pijnlijk maakt.

//onderstaande blokjes kunnen als zwevende blokjes in de tekst//

Lovesick leidinggevend en aansturen.

Tips voor machtshongerigen om met een baas van het andere perspectief om te gaan.

Wanneer je baas om feedback vraagt en in werkelijkheid zijn positie peilt, is hij powerhungry. Als hij echter commentaar vraagt en jij voelt dat hij naar bevestiging zoekt, dan is hij lovesick. Lovesick bazen hebben de neiging medewerkers op gevoel te beoordelen. Belangrijke vraag voor zo'n baas is 'Vindt hij mij aardig?' en 'Lijkt hij op mij?' In het dagelijks gebruik willen deze bazen heel graag 'betrokken' worden, zonder dat hier een duidelijk organisatorisch belang tegenover staat. Lovesick bazen begrijpen niet dat het op de vrijdagmiddagborrel pas echt gezellig wordt, als zij de hielen hebben gelicht.

De lovesick baas is in opkomst. Als ondergeschikte kun je er maar beter mee leren omgaan. Daarvoor de volgende tips:

1. Ga bewust om met afstand. Ineens afstand creëren staat voor de baas gelijk aan afwijzing.
2. Voorzie in bevestiging. Bazen zijn nog minder kritisch op complimenten dan de gemiddelde mens. En ook ongemeende complimenten blijken hun werk te doen (vt lit verw) in de relatie.;
3. Toon begrip: Beschrijf bijvoorbeeld de dilemma's die hij net heeft verwoord en sluit af met 'Dat moet niet makkelijk voor je zijn geweest'.
4. Vraag zelf eens om een compliment: 'wat vind je van...?' Wat is immers liefde als deze niet af en toe welkom wordt geheten.
5. Ben je genooddaakt je lovesick baas af te wijzen, zoek dan per direct een andere baas. Bedenk wat Glenn Close had kunnen doen als zij de direct leidinggevende van Michael Douglas was geweest.

Fake it, till you make it! (regie aanwijzingen bij een statusspel)

Tips voor lovesicks om met machthongerigen om te gaan

Maak gebruik van de regie aanwijzingen om een hoge of lage status te spelen, al naar gelang je te maken hebt met een hogere of een lagere organisatiegenoot. Je hoeft het niet te voelen, als het er maar zo uit ziet.

Hoog, Dominantie <i>Gedrag bij hoge status</i>	Laag, ondergeschiktheid <i>Gedrag bij lage status</i>
Veel ruimte innemen Voeten naar buiten Grote gebaren, van lichaam af Handen zijn rustig of ondersteunen met brede gebaren	Weinig ruimte innemen Voeten naar binnen Kleine gebaren, naar lichaam toe Schokkerige beweging Friemelen, handen niet stil kunnen houden
Hoofd stil tijdens spreken	Hoofd bewegen tijdens spreken

<p>Kin omhoog Hoofd recht rug recht</p> <p>Lange en diepe adem, leidt tot hoger volume en lagere toon</p> <p>Lange euh, of stilte midden in zin Negeren of strak aankijken</p> <p>wordt bevestigd Wordt bediend Haalt uit Forse pas Bepaalt waarom gelachen wordt Wordt gegroet Verleent toestemming (ook als dat niet gevraagd wordt), zet geurvlag op produkten in de vorm van parafen, aantkeningen, etc. Kiest positie (bijvoorbeeld in de vergaderruimte), bepaalt het domein Bepaalt de dresscode en mag straffeloos “underdressed” zijn</p>	<p>Kin omlaag Hoofd schuin rug gebogen</p> <p>Korte en hoge adem, leidt tot lager volume en hogere toon</p> <p>Korte stotende euhs, aan begin en midden zin Kort oogcontact, afwenden ogen</p> <p>Bevestigt, knikt als de ander spreekt, Verzorgt, draagt aan, schenkt in incasseert dribbelen Lacht om de grapjes van de hogere (ook de niet leuke) Groet, Vraagt om toestemming, instemming en goedkeuring Laat zich een plaats wijzen, wacht af</p> <p>Liever “overdressed” dan “underdressed”</p>
--	---