De psychologie van de dresscode

Sommige grote bedrijven doen kledingvoorschriften in de ban. Zijn medewerkers daar blij mee of maakt het ze onzeker? En wat doet al die vrijetijdskleding met de uitstraling van een organisatie?

Door Susan Sjouwerman

Als er geschiedenisboeken bestonden over werken bij een corporate, dan zou het ruim 50 pagina's tellende kledingvoorschrift van de Zwitserse bank UBS daar ongetwijfeld in worden opgenomen. Het document lekte in 2010 uit en kreeg wereldwijd zoveel kritiek dat de bank van de weeromstuit de voorschriften aanpaste. Weg waren de aanwijzingen over de lengte van teennagels, over gezichtsbehandelingen voor mannen en de tijdstippen waarop er knoflook mocht worden gegeten.

De kledingvoorschriften van andere organisaties zijn zelden zo uitvoerig. Toch zijn er bedrijven die helemaal afstappen van een dresscode, zelfs op de Amsterdamse Zuidas, waar het pak en de huidkleurige panty nog altijd hoogtij vieren. De accountants en consultants van EY mogen tegenwoordig *business casual* gekleed gaan en met elkaar bepalen wat dat inhoudt. 'We letten niet op de details. Het is een eigen verantwoordelijkheid', zegt een woordvoerder. 'Voor ons is een belangrijk uitgangspunt dat mensen zichzelf kunnen zijn. Met de aantekening dat de uitstraling moet passen bij die van de klant. Onze consultants moeten niet in driedelig pak bij een start-up gaan zitten.'

Katalysator voor het wegwuiven van overgebleven voorschriften is de pandemie, geven ze bij EY toe. Het contrast tussen Zoommeetings in joggingbroek en fysieke afspraken in mantelpak is simpelweg nogal groot. Auteur Aileen Out, deskundige op het gebied van werkkleding, ziet werknemers bij veel meer organisaties casual naar kantoor komen. 'We kunnen spreken van een trend. Pakkenmaker Oger heeft onlangs een meer casual collectie geïntroduceerd en ook bij Cavallaro Napoli verschuift het zwaartepunt van pakken naar vrijetijdskleding. Zelfs bij firma's die bedrijfskleding maken is meer vraag naar items die comfortabel aanvoelen. Denk aan colberts van joggingstof.'

Millennials en Gen Z

Een andere factor om dresscodes aan de kant te schuiven is de komst van nieuwe generaties medewerkers. Millennials (de huidige eindtwintigers en dertigers) en Gen Z (begin twintig) zitten niet bepaald op een dresscode te wachten. In een onderzoek uit 2019 van uitzendconcern Randstad onder Amerikaanse millennials gaf een derde van de respondenten aan dat ze hun baan zouden opzeggen als ze zich conservatief zouden moeten kleden. In een soortgelijk onderzoek uit 2018 van een Britse e-commercepartij zei bijna 20% van de Gen Z-respondenten niet te willen werken voor een bedrijf met een strikte dresscode.

De vraag naar comfortabele items groeit, zoals colberts van joggingstof.

Niet van deze tijd

'Jongeren denken er echt anders over', constateert imagodeskundige Zabeth van Veen, die bij organisaties over de vloer komt om te adviseren over de uitstraling van medewerkers. 'Ze vinden kledingvoorschriften niet meer van deze tijd en beschouwen de zakelijke look als iets voor oudere collega's.'

Uit het Randstad-onderzoek bleek ook dat 38% van de millennials weleens door een leidinggevende was aangesproken op kledingkeuze. 'De jonge medewerkers zetten een nieuwe standaard', zegt de woordvoerder van EY. 'Daar zijn wij ruimdenkend in. Als iets echt niet acceptabel is, corrigeert de werkvloer zichzelf.' De Amerikaanse zakenbank Goldman Sachs hanteert sinds 2019 hetzelfde beleid. Er heerst op de werkvloer een 'flexibele dresscode', die vrijetijdskleding toestaat omdat een aanzienlijk deel van het relatief jonge personeel daar de voorkeur aan geeft. De bankiers worden echter nog steeds geacht zich te kleden 'naar de verwachtingen van hun klant'. 'We weten allemaal wat wel en niet acceptabel is in het zakelijk verkeer', was te lezen in een uitgelekte memo van bestuursvoorzitter David Solomon.

Blote schouders

Maar het is de vraag of dat wel klopt. Een gebrek aan kledingvoorschriften stelt sommige medewerkers voor een uitdaging, zegt Out. 'Wat is een flexibele dresscode, en wat betekent business casual precies in een specifieke organisatie? Voor een deel van het personeel wordt het een zoektocht naar wat wel en niet kan. Het maakt mensen onzeker.'

Ook Van Veen ziet dat medewerkers verschillend reageren op de afwezigheid van een dresscode. 'Dat heeft te maken met je opvoeding, je herkomst en wat voor stijltype je bent. De een vindt dat het netjes hoort, wat er ook gezegd wordt, en wil sowieso niet in een hoody verschijnen. De ander heeft niets met pakken en zal een trui aantrekken zodra hij de kans krijgt.'

Ook culturele bepalingen moeten niet over het hoofd gezien worden. Out beschrijft dat er wereldwijd bijvoorbeeld flinke meningsverschillen bestaan over wat op de werkvloer een acceptabele mouwlengte is voor vrouwen. In de Verenigde Staten zijn mouwloze jurken bon ton, zelfs voor presidentsvrouwen. In Europa worden blote schouders niet zo gewaardeerd.

De deskundigen merken beiden op dat de directie leidend is in wat medewerkers dragen, ook al is er geen dresscode in een organisatie. Van Veen:

GEKLEED VOOR SUCCES

Eenvoudige stylingtips van imagodeskundige Zabeth van Veen:

1. *Draag een jasje in plaats van een vest, ook bij het videobellen. Rechte lijnen, vooral bij de schouders, geven een krachtige uitstraling.*
2. *Ben je adviseur, bankier of politicus? Uit onderzoek blijkt dat een wit overhemd meer betrouwbaarheid uitstraalt dan een in een andere kleur.*
3. *Draag je sporadisch een pak, kies dan voor donkerblauw. Die kleur kun je ook dragen op zakenreizen of bij bruiloften en begrafenissen.*
4. *Hoe meer bloot, hoe meer je moet inboeten op overtuigingskracht. Dat geldt bij korte rokken en diepe decolletés maar ook bij overhemden met korte mouwen.*

LEZERSENQUÊTE

Wat vinden FD-lezers wel en niet gepast wat betreft kantoorkleding?

28% *neemt zijn of haar leidinggevende minder serieus als die casual kleding draagt.*

59% *gaat bij contact met klanten altijd formeel gekleed naar de afspraak.*

89% *verafschuwt een korte broek bij mannen op kantoor, ook als het buiten warm is.*

73% *acht voor vrouwen een rok boven de knie prima.*

82% *vindt slippers of sandalen naar het werk uit den boze.*

55% *is van mening dat vrouwen het makkelijker hebben: die kunnen uit meer soorten zakelijke kleding kiezen dan mannen.*

Profiel deelnemersenquête: *42% is 40 jaar of jonger. De financiële sector (39%) en consultancy (15%) zijn de meest genoemde branches waarin de deelnemers werken.* ***Aantal deelnemers:*** *534*

'De top heeft een signaalfunctie: als die meer vrijetijdskleding gaat dragen, gaat de rest van het bedrijf mee.' Volgens Out zit in dat fenomeen het grootste nadeel van het afschaffen van kledingvoorschriften. 'Het is arrogant, want eigenlijk verwacht je als directie dus dat alle medewerkers dezelfde achtergrond en dezelfde normen en waarden hebben als jij, waar ze vervolgens hun kledingkeuze op baseren. Bovendien wordt ervan uitgegaan dat iedereen gevoel heeft voor stijl en smaak. Dat is niet zo.'

En dan zijn er nog de psychologische effecten van kleding die naar het werk gedragen wordt. Het aantrekken van een pak of een paar pumps heeft invloed op ons denken en ons gedrag, concludeerden twee Amerikaanse onderzoekers van de Northwestern-universiteit in 2012. De groep mensen die in hun experiment een witte laboratoriumjas droeg kon geconcentreerder werken en nadenken dan de groep die geen jas kreeg. In een tweede experiment – waarin dezelfde laboratoriumjas een schilderjas genoemd werd – bleek de groep met de jas veel creatiever te zijn dan de groep zonder.

Geen kledingvergoeding

Dat roept de vraag op of het werken zonder dresscode wel zo'n goed idee is. Er kan weliswaar geld bespaard worden door met de voorschriften ook de vergoeding voor formele kleding af te schaffen (volgens Out lopen de 'representatiekosten' uiteen van maximaal €2500 per jaar voor een directeur in de kinderopvang tot ruim €140 per maand voor de voorzitter van de Europese Commissie), maar organisaties kunnen vervolgens geconfronteerd worden met minder productief personeel.

Te frivool

Ook scheppen kledingvoorschriften duidelijkheid voor iedereen in de organisatie, zodat niemand een faux pas hoeft te begaan. Bij afwezigheid van een dresscode hebben bedrijven geen poot om op te staan als medewerkers zich te frivool kleden, zegt Out. 'Als je niet wilt dat er in de zomer korte broeken gedragen worden op kantoor, maa je communiceert dat niet, da kun je medewerkers daar eigenlijk ook niet op aanspreken. Je kunt ze er al helemaal geen slechte beoordeling om geven of om ontslaan.' Ook Van Veen is die menin toegedaan. 'Als een bepaalde klar tengroep belangrijk is, horen daa passende kledingkeuzes bij. Verte dat aan je medewerkers.'

Out heeft nog een laatste advies dat EY al lijkt toe te passen: praat over de dresscode. 'Stel eventuele voorschriften samen met de mede werkers op. Dan is er draagvlak en hoef je niet steeds de discussie aa te gaan als er iemand in een opval lende outfit voorbijkomt.' ❑

Een pak of pumps beïnvloeden ons denken en gedrag