



**VOOR JOU,
MIJN SISTER.**

Dat jouw liefde, wijsheid en leiderschap
vrij deze wereld in mogen stromen.

WE WACHTEN OP JE.

<i>WAKE-UP CALL</i> 8	1	LEIDERSCHAP VANUIT JOUW KRACHT ALS VROUW 21
INNERLIJKE REIS 31	2	
	3	AANPASSINGS- STRATEGIEËN ONTSTIJGEN 47
VERBORGEN GAVEN 71	4	
	5	JOUW EMOTIONELE WAARHEID ERVAREN 109
PUSSY POWER 133	6	
	7	PURPOSE SCHEPPEN 163
	8	
		CHANGE THE GAME: JIJ BENT HET ROLMODEL 181

<i>DANKWOORD</i> 192
<i>SUGGESTIES VOOR</i>
<i>VERDER LEZEN</i> 194
<i>BIJLAGEN</i> 196

WAKE-UP CALL

Ik ben opgegroeid in de jaren tachtig en negentig met krachtige vrouwen zoals Madonna, Salt-N-Pepa, Margaret Thatcher, Madeleine Albright, prinses Diana en natuurlijk Pippi Langkous. Vrouwen die zich niet conformeerden en met een sterke zelfbewuste houding en ambitie in het leven stonden. Zo eind jaren tachtig van de vorige eeuw – ik maakte net de overstap naar de middelbare school – was de tweede feministische golf ten einde gekomen. Die golf draaide nog om het doorbreken van stereotiepe rolpatronen en het recht op betaald werk en gelijke ontplooiingsmogelijkheden voor vrouwen en mannen. Maar in mijn tienerjaren was een hele generatie vrouwen wel klaar met het feminisme. Wij hadden geen feminisme nodig, wij hadden girlpower. Deze term was groot gemaakt door de ongekend populaire Spice Girls. De girlpowercultuur gaf een nieuwe invulling aan onze vrouwelijke kracht die zich vertaalde in zelfvertrouwen, assertiviteit, keuzevrijheid en het laten zien van onze sexy kant. Deze tijdgeest kwam ultiem tot uitdrukking in mijn favoriete barbie: gekleed in een roze mantelpakje, pumps en een attachékoffer reed zij elke ochtend in haar rode Ferrari naar haar werk. Na haar werk keerde ze de kokerrok binnenste-buiten en veranderde die in een tule rok met een bijpassend strak glittertopje. Zo kon ze in één keer door de dansvloer op. De toon was gezet.

Op mijn twaalfde wist ik al wat ik later wilde worden:

zakenvrouw. Met mijn moeder keek ik naar films als *Nine to Five*, *Working Girl*, *Erin Brockovich* en *Thelma & Louise*, waarin vrouwen steeds sterker werden, en hun eigen kracht en persoonlijke macht hervonden. Om uiteindelijk als een heldin de strijd om gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid aan te gaan. En uiteraard overwonnen.

Als tiener nam ik me heilig voor net zo krachtig als deze vrouwen te worden, invloed te krijgen en met deze invloed het juiste voor de wereld te gaan doen. Ik deed er alles aan om dat doel te bereiken. Ik was gefocust, deed mijn best om hoge cijfers te halen en ging commerciële economie studeren. Waar leeftijdsgenoten bezig waren met het studentenleven, had ik maar één doel voor ogen: carrière maken. Na mijn afstudeerstage werd ik op mijn tweeëntwintigste aangenomen als jongste consultant in een van de *big five consulting firms*. Een masteropleiding aan Nyenrode werd door de firma betaald. En het lukte me om nog nét voor mijn dertigste als secretaris voor de raad van bestuur van een groot energiebedrijf aan de slag te gaan, als onderdeel van mijn managementdevelopmenttraject. Volgens sommigen was ik een echte carriëretijger, en volgens anderen ‘een arrogante bitch’. Kortom, ik lag helemaal op schema. Het ging hartstikke lekker.

Het was het jaar 2006 en het was een bijzondere tijd. BlackBerry’s veroverden de wereld en het magazine *Happinez* veroverde ons land; steeds meer vrouwen gingen op zoek naar verdieping en zingeving. De documentaire *An Inconvenient Truth* van Al Gore was net uitgekomen.¹ En het nummer ‘Waiting On the World to

[1] Een Amerikaanse documentaire over de opwarming van de aarde, gepresenteerd door Al Gore, voormalig vicepresident van de Verenigde Staten. De documentaire heeft bijgedragen aan het klimaatbewustzijn in de wereld en is een inspiratiebron voor vele politici en bedrijfsleiders.

Change' van John Mayer knalde uit mijn iPod. Als secretaris van de raad van bestuur bereidde ik de bestuursvergaderingen voor. Ik besprak met de bestuursleden, destijds nog alleen maar witte mannen, welke onderwerpen er op de agenda moesten komen. Aan deze tafel werd alleen het belangrijkste van het belangrijkste besproken van alles wat er speelde in het bedrijf, en in de Europese energiesector. Persoonlijk vond ik dat het wel wat minder vaak over de bonusregeling mocht gaan, en dat we in die tijd beter konden bedenken hoe het bedrijf zijn macht en financiële middelen kon inzetten om de energietransitie

**DIE ENE
'VERKEERD'
GESTUURDE
E-MAIL ZORGDE
ERVOOR DAT IK
DE GAAFSTE
BAAN GING DOEN
DIE IK OOIT
HAD GEHAD.**

een boost te geven. Ook vond ik het belangrijk dat de onderlinge dynamiek van de bestuursleden op de agenda zou komen te staan, omdat ik voelde dat er nog zoveel te winnen viel aan teamspirit en aan de bezieling waarmee zij leidinggaven.

Maar dat zei ik niet. Ik was bang dat ik te soft over zou komen als ik met onderwerpen als 'duurzaamheid' en 'bezielend leiderschap' kwam aanzetten, en gezien worden als 'soft' leek mij

echt killing voor mijn carrière. Dus in plaats daarvan liet ik van die inspirerende managementboeken op tafel achter, die ik dan zogenaamd vergeten was. Zoals het boek *Good to Great* van Jim Collins. Daarin beschrijft hij bijvoorbeeld het onderscheid tussen geweldig presterende bedrijven en goed presterende bedrijven, en wat de rol van leiders hierin is. Bij geweldig presterende

bedrijven dienen leiders vanuit nederigheid, gedreven om te doen wat het beste is voor het bedrijf. Ik hoopte hiermee een mooi gesprek op gang te brengen, maar dit werkte natuurlijk voor geen meter. De boeken bleven ongelezen op de bestuurs-tafel achter. Het was werkelijk de slechtste beïnvloedingsstrategie die ik ooit heb gebruikt.

Steeds vaker begon ik me geïrriteerd af te vragen wat ik hier bij de raad van bestuur deed. Wat wilde ik nu eigenlijk? En waarom voelde ik me op deze plek zo klein? Later ontdekte ik pas hoezeer deze onzekerheid te maken had met mijn gevoel van eigen-waarde. Maar dat wist ik toen nog niet. Ik zat mezelf in de weg.

Terwijl ik op zoek ging naar meer zingeving in mijn werk, ontmoette ik prof. dr. Paul de Chauvigny de Blot SJ Lic. Ph., hoogle-
raar Business Spiritualiteit aan Nyenrode. Bij hem vond ik de visie op leiderschap waartoe ik me aangetrokken voelde. Namelijk dat Business Spiritualiteit gaat om goed zakendoen. Hij legde dat als volgt uit: het is de taak van leiders om vanuit een sterke bezieling en met een deskundige aanpak samenwerkingsverbanden te creëren die gebaseerd zijn op idealen. Hij stelde dat wanneer je als leider idealen nastreeft je daarmee jouw organisatie naar een hoger niveau tilt. Dit was een compleet andere visie op leiderschap dan die in mijn eigen organisatie en ik voelde een heel duidelijk verlangen om daar een bijdrage aan te leveren. Misschien kon ik bij hem promoveren?

Ik stuurde hem een vlamme e-mail waarin ik beschreef waar leiderschap volgens mij om draait en wat ik voor de mensen in mijn organisatie wilde betekenen. Ik beschreef hoe belangrijk het was om als leider het juiste te doen met de macht die je hebt. Niet om botweg meer geld binnen te halen, maar om met

het geld dat je hebt meer waarde voor al je stakeholders te creëren. Ik schreef ook dat ik droomde van een rol waarin ik die verandering zou kunnen sturen. Het was een e-mail geschreven vanuit mijn hart. Ik maakte me niet druk om mijn woordkeuze; ik wist dat deze man de taal van mijn hart begreep. Ik maakte alleen een fout: ik stuurde de mail per ongeluk niet naar Paul maar naar een van de bestuursleden van mijn bedrijf. Zo ontdekte ik later toen hij mij diezelfde avond belde: 'Ik heb je mail ontvangen. Weet je, ik had geen idee dat jij zo met leiderschap bezig was.' En toen: 'In je mail sla je de spijker op z'n kop.' De dag daarop volgde een gesprek waarin hij vertelde hoe hij tegen leiderschapsontwikkeling aankeek. Ook hij bleek zich bezig te houden met teamspirit, *high-performance teams* en leiderschapsgedrag. Tegen het einde van het gesprek zei hij: 'Een manager kun je worden, maar een leider is waar je naartoe groeit. Door je levenservaring, door groei in zelfbewustzijn en door mensen zoals jij die een *spark* brengen en je er met hun vragen toe bewegen een ander perspectief te ontwikkelen.' Precies zo dacht ik er ook over!

Na dit telefoongesprek volgden meer gesprekken. De voor mij belangrijkste vraag die ik met verschillende bestuursleden besprak was: hoe transformeer je een bureaucratisch, hiërarchisch bedrijf dat precies weet hoe je het huidige spel moet spelen, in een organisatie die voor de troepen uit loopt, snel kan reageren op het veranderende energielandschap, terwijl het de regels van het spel verandert en koploper in de energietransitie wordt? Een mammoettanker keren is makkelijker. 'Als je als leider (of consultant) een cultuur wilt veranderen zonder kanonnen, macht en dwang, is het organiseren en het stimuleren van de dialoog hét recept. En om tot goede gesprekken te komen

steek je kampvuren aan, vertel je verhalen en luister je naar de belevenissen en laatste roddels,' schreef corporate antropoloog Danielle Braun in haar boek *De corporate tribe*. Met andere woorden: je verandert een cultuur niet van de ene op de andere dag. Dat vereist dialogen, op alle niveaus in de organisatie en tussen alle leiders van een organisatie. Daar moet iemand veel aandacht en tijd in steken. Dat besef groeide ook bij de raad van bestuur en leidde ertoe dat zij me vroegen of ik verantwoordelijk wilde worden voor de begeleiding van de cultuurverandering in onze organisatie. Ik was dolgelukkig: natuurlijk wilde ik dat!

Eindelijk kon ik me verder ontwikkelen in een richting waar mijn hart lag. Ik leerde over *change leadership*, dat gaat over de rol van een leider en de leiderschapsvaardigheden die nodig zijn om een organisatie door een veranderingsproces heen te kunnen leiden. En om hierin ervaring op te doen ging ik voor 50 procent van mijn tijd in de leer bij een fantastisch *change leadership*-bureau in Engeland: het Tavistock Institute in Londen. Ik volgde er een opleiding *Coaching for Leadership* en ondertussen zette ik me met alle leiders uit het bedrijf in voor vernieuwing, samenwerking en zingeving.

Ongelooflijk: dankzij één uit het hart geschreven e-mail die ik een bestuurslid per ongeluk stuurde, kreeg mijn carrière binnen een paar maanden tijd een heel nieuwe wending. Geweldig natuurlijk, maar alles wat er in die tijd gebeurde zette me ook aan het denken. Hoe was dat nou eigenlijk gebeurd? Die ene 'per ongeluk' gestuurde e-mail zorgde ervoor dat ik de gaafste baan ging doen die ik ooit had gehad. Waarom was er een speling van het lot nodig geweest, een soort *divine intervention*, om dit in gang te zetten? Waarom had ik niet gewoon de moed

1
LEIDERSCHAP
VANUIT JOUW
kracht
ALS VROUW

Regelmatig krijg ik de vraag waarom ik alleen vrouwen coach. Mijn antwoord is heel simpel: omdat vrouwen dé sleutel zijn tot de transformatie van deze wereld. Het is al lang bekend dat de effectiefste leiderschapscompetenties van onze tijd niet de traditionele – controle, corrigerende maatregelen en individualistische besluitvorming – zijn.² Veel belangrijker zijn intellectuele stimulatie, inspiratie, participatieve besluitvorming, het scheppen van verwachtingen en beloningen, de ontwikkeling van mensen en het bieden van een rolmodel. En laten dit nu precies de leiderschapscompetenties zijn die vaker door vrouwen worden toegepast! Zo wijzen verschillende onderzoeken uit.³

Onze organisaties worden steeds nadrukkelijker uitgedaagd om bewuster met mensen, met Moeder Aarde, met het klimaat en met technologie om te gaan. De druk op onze ecosystemen is enorm.⁴ De wereld heeft leiders nodig die de verbanden in een systeem zien en leidinggeven vanuit het besef wat duurzaamheid, sociale verbondenheid en welzijn betekenen. Iedere organisatie zal hierin de komende jaren haar eigen verantwoordelijkheid moeten nemen en in haar businessmodellen en bedrijfsprocessen nieuwe wegen moeten zoeken.

In veel bedrijven zal een cultuuromslag moeten plaatsvinden: van een hiërarchische top-downorganisatie naar een

netwerkorganisatie. Dit vraagt om leiders die hier vorm én inhoud aan kunnen geven. Om leiders die het vermogen hebben netwerken te creëren, die met nieuwsgierige openheid de wereld tegemoet treden, luisteren naar en zich inleven in alle betrokken stakeholders, flexibel zijn en verantwoordelijkheid nemen voor hun rol in een netwerkorganisatie. In mijn ervaring zijn vooral vrouwelijke leiders de drijfveer achter een cultuurverandering.

Vrouwelijke leiders bieden hoop. Ze laten zien dat we andere wegen kunnen inslaan, dat we de spelregels kunnen veranderen en dat we op een duurzame, respectvolle manier met elkaar en met de aarde kunnen omgaan.

Deze competenties zien we in de hele wereld terug bij inspirerende vrouwelijke leiders, zoals de Nieuw-Zeelandse premier Jacinda Ardern, een leider die laat zien hoe macht ook menselijk kan zijn en voor wie compassie en empathie de belangrijkste waarden zijn.⁵ Het Amerikaanse weekblad *Time* wees haar in 2018 aan als een van de honderd 'invloedrijkste mensen' ter wereld. Het tijdschrift *Vogue* noemde haar 'dynamisch en toekomstgericht' en doopte haar de 'anti-Trump'. Ze werd wereldnieuws toen zij tijdens haar termijn als premier een kind kreeg en haar drie maanden oude dochter meenam naar een vergadering van de Verenigde Naties, en wordt geprezen om de warme, menselijke manier waarop ze reageerde op de extreemrechtse aanslagen in Christchurch. Natuurlijk was er ook kritiek: ze zou niet agressief of assertief genoeg zijn – alsof dit een zwakte is. 'Ik verzet me daar helemaal tegen,' zegt ze daar zelf over. 'Ik weiger te geloven dat je niet zowel medelevend als sterk kunt zijn.'

[2] McKinsey (2019): 'When Women Lead, Workplaces Should Listen'. [mckinsey.com/featured-insights/leadership/when-women-lead-workplaces-should-listen](https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/when-women-lead-workplaces-should-listen).

[3] McKinsey & Company (2008): 'Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future'. M. Bakker (2006): 'Sekseverschillen in Leiderschap: Onderzoek naar de relatie tussen leiderschapsstijlen, self-efficacy en stereotypen en de impact van geslachtsverschillen'. J.I. Stoker (2007): 'Sekse en leiderschap: Over het feminiene voordeel en het masculiene vooroordeel'.

[4] Met een ecosysteem (de term komt uit de natuurwetenschap) wordt een systeem bedoeld waarbinnen levende en niet-levende organismen met elkaar en hun omgeving interacteren. In management wordt de term gebruikt om complexe netwerken in kaart te brengen en samenwerking en concurrentie te duiden. De organisatie is onderdeel van een groter geheel en ze beïnvloeden elkaar wederzijds: het geheel heeft impact op de organisatie, die op haar beurt impact heeft op het geheel.

[5] [decorrespondent.nl/10978/deze-premier-laat-zien-hoe-macht-ook-menselijk-kan-zijn/1399008721308-aa257c1c](https://www.decorrespondent.nl/10978/deze-premier-laat-zien-hoe-macht-ook-menselijk-kan-zijn/1399008721308-aa257c1c).

zelf, jezelf tot wasdom brengen. Een reis waarin je een gezonde mate van onafhankelijkheid van je gezin van herkomst, familie en vrienden en sociaal-culturele normen ontwikkelt, zodat je uiting kunt geven aan wie je werkelijk bent. Dit is cruciaal voor de ontwikkeling van leiderschap, zeker voor leiders die zich geroepen voelen de status quo te veranderen. Vrouwen die de innerlijke reis hebben gemaakt, durven te staan voor waar zij in geloven en spreken zich uit. Meer jezelf durven te zijn heeft ook te maken met compromisloos vrouw durven te zijn. Juist te midden van een dominante masculiene bedrijfscultuur en te midden van overwegend mannelijke collega's.

Thuis komen is wat veel vrouwen voelen wanneer zij terugblikken op de persoonlijke leiderschapsreis die zij gemaakt hebben. Ze voelen zich compleet, waarbij psyche, lichaam en ziel geïntegreerd zijn in de manier waarop zij het leven ervaren. In het Engels heet deze staat van zijn 'wholeness'. In het Nederlands wordt dit vaak vertaald als 'heelheid'. En hoewel de innerlijke reis als helend wordt ervaren, vinden deze vrouwen zoveel meer dan heelheid. Daarom gebruik ik bij mijn coaching het woord 'wholeness', het raakt namelijk op zielsniveau de juiste snaar.

DE MATE WAARIN EEN
VROUW ZICH THUIS VOELT
IN HAAR LEIDERSCHAPSROL
HEEFT EEN *DIRECTE RELATIE*
MET HAAR GEVOEL
VAN EIGENWAARDE.

MIND, BODY, SOUL

De Journey to Wholeness is mijn holistische kijk op de ontwikkeling van leiderschap in vrouwen. 'Wholeness' betekent dat je je volledige vrouw-zijn tot expressie brengt in jouw leiderschap. In de rest van het boek neem ik je mee op deze Journey to Wholeness.

De reis begint met het ontdekken welke aanpassingsstrategieën jij gebruikt om te overleven in een door mannen en masculiene waarden gedomineerd systeem. Je bewust worden van de manier waarop jij je hebt aangepast is de eerste stap op weg naar het ontgroeien van aanpassingsstrategieën, om uiteindelijk jouw eigenheid in je leiderschap tot uiting te brengen. Daarbij is het ook van belang je schaduwkanten onder ogen te komen; wat mag je van jezelf – vanwege je opvoeding, cultuur en zakelijke omgeving – niet zijn, wat wil je van jezelf niet zien, en wat heb je in jezelf veroordeeld waardoor je niet jouw 'whole being' kunt inbrengen in je leiderschap?

Vervolgens draait het om de verbinding met je lichaam, en ook om het toe-eigenen van jouw seksuele energie. Als leider beïnvloed je groepen mensen. Daar is ook voor nodig dat je er echt staat. Uitstraalt waar je in gelooft. Jouw charisma, uitstraling, de klank in je stem, de blik in je ogen, de manier waarop je een ruimte binnenkomt, dat alles komt uit je lichaam. Vaak wordt de relatie die wij hebben met ons vrouwelijke lichaam vergeten in leiderschapsontwikkeling. Maar de manier waarop jij leiderschap uitoefent, de authenticiteit die je uitstraalt, heeft een directe relatie met de manier waarop jij in je lichaam huist. Betrek jij je hele lijf in je leiderschap? Een gezonde, liefdevolle

relatie met je lijf is essentieel om een natuurlijke autoriteit uit te stralen en een authentieke leider te zijn.

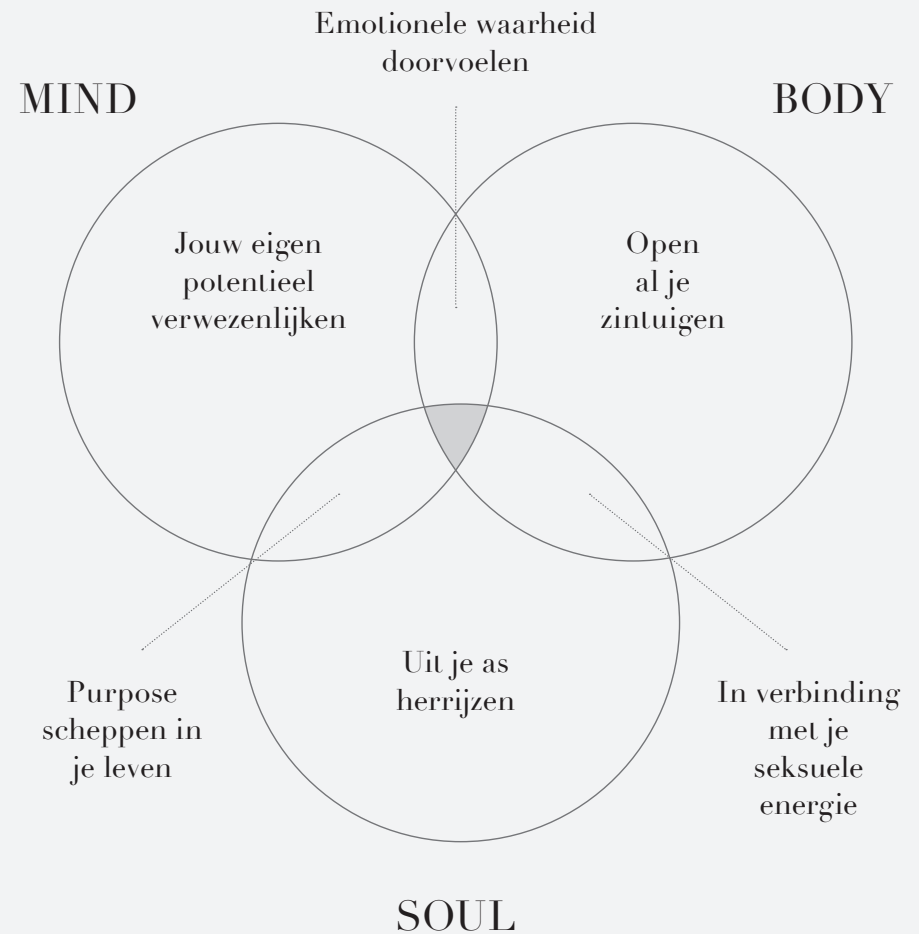
Pas als je gegrond bent in je eigen lichaam kun je *presence* ervaren. Presence betekent aanwezig zijn, met aandacht leven en werken. Je kunt met je gedachten in het verleden en de toekomst zijn, maar alleen je lichaam is altijd in het hier en nu. Als mensen met je praten, voelen ze je presence – of ze merken dat je er niet met je aandacht bij bent. Als je het verschil wilt maken op cruciale momenten, bijvoorbeeld in een bepaalde meeting, dan moet je er met heel je lijf zijn.

Naast de mind en de body is er de soul. De vrouwelijke spiritualiteit leert ons het goddelijke te ervaren via ons lichaam. De spirituele reis gaat hier niet over het ontstijgen van je lichaam, maar juist over het volledig bewonen ervan. Dat je alles wat je ervaart, voelt en waarneemt toestaat er te mogen zijn, het te omarmen en te accepteren. En van daaruit ook leert om jouw eigen leven en alles wat daarin gebeurt volledig te accepteren. Zodat je betekenis kunt vinden in de onvermijdelijke tegenslagen van het leven.

Ik geef toe: als je midden in een burn-out zit of je relatie op springen staat, zit je niet te wachten op iemand die je vertelt dat tegenslagen een diepere betekenis kunnen hebben. Toch is dat vaak wel zo, omdat tegenslagen ons uitdagen om te groeien

DE REIS BEGINT MET HET ONTDEKKEN IN HOEVERRE JIJ GEBALANCEERD LEIDERSCHAP HEBT KUNNEN ONTWIKKELEN IN EEN DOORMANNEN EN MASCULIENE WAARDEN GEDOMINEERD SYSTEEM.

JOURNEY TO WHOLENESS



Wanneer vrouwen bij me aankloppen met het gevoel dat ze zich te veel hebben aangepast en een deel van zichzelf kwijt zijn, vraag ik ze om de balans tussen hun feminiene en masculiene kwaliteiten onder de loep te nemen. Deze oefening laat je zien in hoeverre je je gebalanceerd hebt kunnen ontwikkelen en welk deel van jou ondergronds is gegaan in een masculiene organisatiecultuur.

Kijk naar de lijst met masculiene en feminiene kwaliteiten en beantwoord onderstaande vragen voor jezelf. Realiseer je dat feminiene en masculiene kwaliteiten zich op een continuüm bevinden, je hoeft niet tussen het een of het ander te kiezen. Een gebalanceerd leider is iemand die beide kwaliteiten in zichzelf geïntegreerd heeft en in haar gedrag kan spelen op dit continuüm. De uitnodiging voor nu is om te reflecteren waar jij je bevindt op het continuüm van feminiene en masculiene kwaliteiten en waar jij wellicht nog onbenut potentieel laat liggen.

- Welke eigenschappen zijn op dit moment vooral in jou ontwikkeld en zichtbaar in jouw leiderschap?
- Welke eigenschappen vergroot je op dit moment uit en welke eigenschappen laat je onderbelicht?
- Welke eigenschappen zou je in jouw leiderschap vaker omarmen wanneer je compromisloos jezelf zou zijn?

FEMINIEN YIN

kunnen zijn met wat is,
reflectief

gericht op het proces

overgave, flow zoeken

aantrekkingskracht, naar
je toe laten komen

intuïtief, aanvoelen

netwerken, samenwerking,
collegialiteit

inventariseren, luisteren,
insluiten, openstaan

vermogen om flexibel te zijn

kunnen ontvangen

zorgdragen

ontvankelijk zijn, openstaand

gericht op de ander/op wat
er nodig is

gericht op het geheel

sensueel

met het oog op de mens

streven naar consensus

MASCULIEN YANG

actiegericht, doen

gericht op het doel

controle houden, plan volgen

daadkracht, erachteraan
gaan

logica, feitelijk

competitief, gericht op
zelf scoren

kaders zetten, helderheid
brengen, uitsluiten,
oordeelsvorming

vermogen om te
begrenzen

kunnen geven

uitdagen

kunnen afsluiten, intolerant
kunnen zijn

gericht op het zelf

gericht op het onderdeel

passiefvol

met het oog op de prestatie

op de spits

kunnen drijven

6
PUSSY
power

Als er één kracht in het leven van de vrouw is die we hebben genegeerd, verstoten of onderdrukt, dan is het wel de kracht die ons ten diepste vrouwelijk maakt, de scheppende kracht van waaruit nieuw leven ontstaat en die de bron van onze levenslust en creatieve vermogens is: de kracht van onze seksuele energie. Als je leiderschapsontwikkeling ziet als een integratieproces van de psyche, het lichaam en de ziel waarin je die delen van jezelf omarmt die je ooit om wat voor reden dan ook verstoten of vergeten hebt, of waarvan je gedisocieerd bent geraakt, dan kun je jouw seksualiteit en de relatie die je met je vrouwelijke lichaam hebt niet negeren. Seksuele energie is de krachtigste energie die in ons lichaam aanwezig is – zij heeft het vermogen nieuw leven te scheppen en daarom kun je haar goddelijk of heilig noemen.

Steeds meer vrouwen ontdekken dat ze via hun lichaam ook een spirituele connectie kunnen ervaren. Een connectie waar sommigen op eindeloos veel plekken naar gezocht hebben, behalve in het contact met hun eigen lichaam. Wanneer je je bewust wordt van de seksuele energie in jezelf, word je krachtiger, intuïtiever en gezonder. Met ons lichaam kunnen we het wonder van het leven zelf ervaren! En toch... zovelen van ons hebben het lichaam waarmee ze dit wonder kunnen ervaren om uiteenlopende redenen niet volledig omarmd. Zaken als bodyshaming (het bekritisieren en het beschamen van je eigen uiterlijk of het uiterlijk van anderen), seksisme, (seksuele) intimidatie, misbruik en het schuldgevoel en de schaamte waar vrouwen ook nog eens mee opgezadeld worden, dragen hier onherroepelijk aan bij. Ook doordat vrouwen al eeuwenlang een misogynie beperking op het doorleven van hun vrouwelijke seksualiteit ervaren, hebben we tot op de dag van vandaag een

onvolgroeide relatie met ons eigen lichaam en seksualiteit.²³ Terwijl lichaamsbewustzijn juist zo belangrijk is voor authentiek leiderschap! Voor vrouwen is het vaak dé missing link in hun zoektocht naar authenticiteit. Nadia, een econometrist bij een investeringsmaatschappij en een van mijn klanten, vertelde mij het volgende:

'Ik heb zoveel tijd verloren in de zoektocht naar zelfvertrouwen. Er gewoon mogen zijn, mezelf goed genoeg vinden. Mijn hele leven heb ik dat buiten mijzelf gezocht. In de kennis die ik opdeed, de studies die ik volgde. Zo leerde ik vertrouwen op mijn hoofd, mijn kennis, mijn brainpower. Tegelijkertijd raakte ik de connectie met mijn lijf volledig kwijt. Ik wist niet hoe ik met mijn hele lichaam aanwezig kon zijn en vanuit presence kon leven. De impact op mijn functioneren was groot, al zie ik dat nu pas in. Mijn hele leven heb ik me met schaamte over de wereld bewogen. Ja, ik wist veel en had altijd een antwoord klaar, maar het eerste wat ik uitstraalde was een gevoel van schaamte. Niet dat anderen dat bewust konden zien of benoemen, maar ze moeten het gevoeld hebben door de manier waarop ik voor de dag kwam, door mijn lichaamstaal, de verlegenheid en het gebrek aan zelfwaardering dat ik uitstraalde. Ik ben ervan overtuigd dat ik daardoor veel kansen niet heb gekregen of niet heb durven grijpen.'

Ons vrouwelijke lichaam en de kracht die daarin schuilt, zijn direct verbonden met de eigenwaarde, de presence en het charisma waarmee we ons leiderschap invullen. Leiderschap

[23] 'Misogynie' betekent vrouwenhaat of het minachten van vrouwen. In het boek *Down Girl* verkent filosoof en auteur Kate Manne de uitwerking van misogynie in het openbare en politieke leven. Zij legt uit dat misogynie veel beter begrepen wordt wanneer we het niet zozeer zien als haat of vijandigheid van bepaalde mannen tegenover vrouwen, maar eerder als het onder controle willen houden van vrouwen die mannelijke dominantie betwisten en uitdagen.

IMPACT OP CHANGING THE GAME

Wanneer een vrouw dankzij een bewustwordingsproces haar seksuele energie durft te volgen, ervaart zij een sterke innerlijke vrijheid. Ze voelt dat tot in haar tenen: ik bepaal zelf waar ik mijn leven gevende energie aan besteed. Op die manier leeft een vrouw niet alleen op haar eigen voorwaarden, maar vervult ze ook haar leiderschapsrol. Zij bepaalt waar ze de macht die ze heeft voor aanwendt en waar ze de aandacht op vestigt.

Een voorbeeld hiervan is de Amerikaanse Alexandra Ocasio-Cortez, lid van het Huis van Afgevaardigden en het jongste congreslid, die een aanvaring had met een ander congreslid, Ted Yoho, waarbij hij haar 'walgelijk' en 'gestoord' noemde en zelfs uitschold voor 'fucking bitch', in bijzijn van een ander (mannelijke) congreslid.

Dat heeft hij geweten! Ze liet het er niet bij zitten en in een toespraak waarin het hogere perspectief van de godin Athena, de strijd lust van Artemis en het charisma van Aphrodite aan haar zijde stonden benoemde ze niet alleen het incident met Yoho, maar liet ze ook zien dat zijn gedrag thuishoorde in een cultuur waarin seksisme en intimidatie aan de orde van de dag waren, en bovendien in stilte werd geaccepteerd door de hoogste leiders van het land. Daarom besloot ze op te staan, niet alleen voor zichzelf maar voor alle vrouwen en meisjes. Om het gedrag van machthebbers die uitstralen dat je op een denigrerende manier met mensen om kunt gaan, te corrigeren en aan te pakken.

De speech van Ocasio-Cortez was indrukwekkend, en ging in no time viral.³⁰ En weet je wat die nou werkelijk zo inspirerend

[30] Nieuwsgierig? YouTube: 'AOC responds to Yoho'.

maakt? Dat we de woorden niet alleen horen, maar ook *voelen*. In ieder woord en in iedere zin voelen we haar aanwezigheid, haar bezieling, haar leiderschap. Dát is pussy power.

Wat heeft een vrouw nodig om zo te kunnen leiden en spreken? Cruciaal is een trotse verbinding met haar heilige, seksuele energie. 'Phenomenal Woman' van Maya Angelou vind ik het mooiste gedicht ter wereld, omdat het is doordrenkt met die heilige, seksuele energie en de kracht van het vrouwelijke. Met haar woorden sluit ik dit hoofdstuk graag af. Laat haar woorden iedere vezel van je lichaam vullen en besef: jij bent een groot geschenk voor deze wereld.³¹

*Pretty women wonder where my secret lies.
I'm not cute or built to suit a fashion model's size
But when I start to tell them,
They think I'm telling lies.
I say,
It's in the reach of my arms,
The span of my hips,
The stride of my step,
The curl of my lips.
I'm a woman
Phenomenally.
Phenomenal woman,
That's me.*

[31] 'Phenomenal Woman' from *And Still I Rise: A Book of Poems* by Maya Angelou, copyright © 1978 by Maya Angelou. Used by permission of Random House, an imprint and division of Penguin Random House LLC. All rights reserved.

Ik zie het als mijn missie om niet alleen mijn licht te laten stralen, maar ook om het licht van andere vrouwen te laten stralen, om jóúw licht te laten stralen. Het is een belangrijke drijfveer in mijn werk. Vrouwen met wie ik de Journey to Wholeness maak, zie ik voor mijn ogen veranderen en meer gaan schitteren. Neem Francesca, die zich voor mijn leiderschapsprogramma aanmeldde. Ik sprak haar op de bovenste verdieping van een telecombedrijf waar ze me vertelde dat ze worstelde met zichtbaarheid. Vlak daarvoor had de voorzitter van de raad van bestuur van dit bedrijf tegen haar gezegd dat ze als belangrijkste adviseur wel wat meer op de voorgrond mocht treden. Met andere woorden: ze hadden iemand nodig die haar mening duidelijker naar voren bracht. ‘Wil ik dat wel?’ vroeg Francesca aan mij. ‘Ik zie hier al genoeg mensen op de voorgrond treden. Aan haantjesgedrag geen gebrek. Ik wil niet iemand zijn die herhaalt wat een ander al gezegd heeft, puur om van mij te laten horen.’

Dat begreep ik wel. En toch vond ik dat ze meer ruimte mocht innemen. Niet in de zin van het ‘innemen’ van andermans ruimte, maar volledig aanwezig zijn in haar eigen ruimte. Zichtbaar zijn draait niet om pochen, overschreeuwen, hard worden. Dat zou simpelweg vluchten in een aanpassingsstrategie zijn waarvan

**WIE EEN LEIDERSCHAPSREIS DOORMAAKT,
ZAL MERKEN DAT DE IMPACT DAARVAN
DOORWERKT OP ANDERE VLAKKEN IN HET
LEVEN. BINNEN JE RELATIE, BINNEN JE GEZIN,
BINNEN VRIENDSCHAPPEN.**

je denkt dat anderen dit gedrag van je verwachten. Wie aan leiderschapsontwikkeling doet, leert juist dat te ontgroeien. Zichtbaar zijn als leider gaat over je manifesteren als baken. Een baken van licht waar de mensen om jou heen hun richting en doelen op af kunnen stemmen. En dat kan alleen als je jezelf laat zien en er durft te staan. Dit is wat Francesca daarover zegt:

‘Nu ik de Journey to Wholeness heb doorlopen, heb ik geleerd dichter bij mijn kern, verlangens en gevoel te blijven. Ik heb geleerd dat mijn intuïtie een gave is waar ik op mag vertrouwen. Aan de bestuurstafel zeg ik makkelijker en rustiger wat er naar mijn idee “gezegd moet worden”. En zo ben ik veel meer aanwezig voor mijn collega’s en voor het bestuur. Ik heb ontdekt dat ik een board whisperer ben. Mijn impact zit ’m erin dat ik de moed heb om wat niet besproken wordt bespreekbaar te maken. Om de CEO te helpen open te staan voor feedback, dat we gesprekken in de board kunnen voeren over de veiligheid om je uit te spreken, en over KPI’s [manieren om de prestaties van een bedrijf, merk of product te analyseren] die naar mijn mening het verkeerde gedrag in de organisatie triggeren. Daarmee til ik de organisatie naar een hoger niveau. Inmiddels probeer ik ook om op social media wat vaker een baken van licht te zijn. Ik voelde daar weerstand tegen, weer zo’n schreeuwerig podium waar iedereen zich zo nodig moet profileren. Maar zo ervaar ik dat nu niet meer. Ik voel nu een verlangen om vanuit mijn eigen kwetsbaarheid iets te delen, om mijn binnenwereld meer te laten zien. Soms krijg ik uit de meest onverwachte hoeken terug dat ik een inspiratiebron voor iemand ben. Daar ben ik dan zo dankbaar voor en daar kan ik dan echt van genieten. En het stimuleert mij om me kwetsbaar én zichtbaar te blijven opstellen.’