

Handboek Vrouwelijk Leiderschap

Pad naar een hoopvolle toekomst

Handboek Vrouwelijk Leiderschap

Pad naar een hoopvolle toekomst



Meriam Jansen

Copyright
© Meriam Jansen 2015
© CreatieCurve

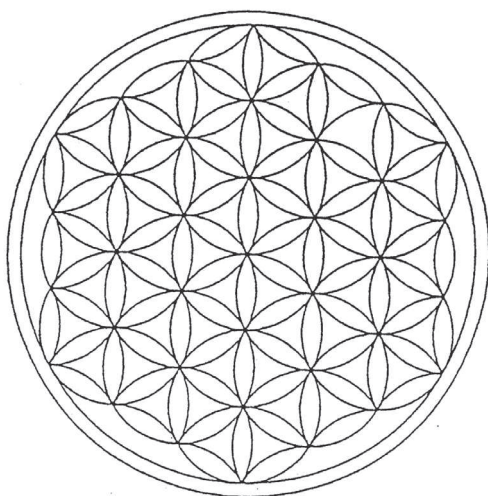
Foto achterflap: Rietje Westervelt
Opmaak: Bert Holtkamp
Afbeelding en ontwerp: Meriam Jansen en Hans van den Hurk

ISBN: 978 94 625 4194 8

Uitgeverij www.mijnbestseller.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt worden op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Meriam Jansen.

www.meriterra.nl voor informatie over blog, lezing, workshop.



De Levensbloem

Inhoud

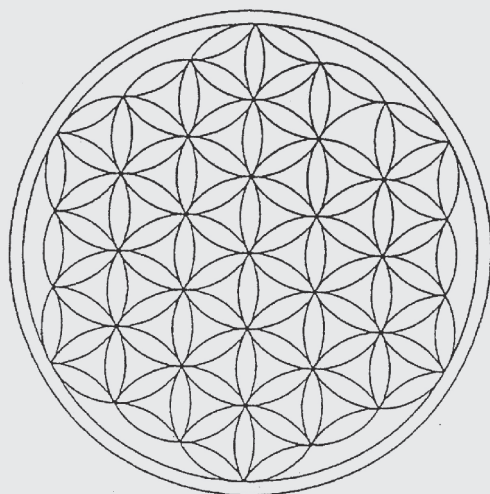
Voorwoord	9
Ik schrijf dit boek...	14
Deel 1 VAN TOEN NAAR NU	
Een hoopvolle toekomst	18
Alles begint met een droom of fantasie.	18
Erkenning voor elkaar	23
Taal om te verstaan	26
Het is nog niet zover	30

Treden op de ladder	32
Wat leidde ons tot waar we nu zijn	32
Het leven golft verder en verandert doorlopend	35
We zijn niet de verwachtingen van anderen	41
Het eigen zelf	41
Het tapijt dat je weeft	42
Iedere verandering begint met het eigen initiatief	47
Je spirituele rol en verantwoordelijkheid	50
Ik ben die ik ben	50
Wij zijn zelf de verandering	54

Deel 2 DE CREATIECURVE

Van niets naar iets	62
De creatie zo dichtbij	62
Waarnemen	67
Bewust waarnemen als bron voor de toekomst	68
Aandacht – een levensbehoefte	68
Via je lichaam drukt de ziel zich uit	71
Voelen en denken een paar apart	74
Hoe doe je het	77
Golven door de CREATIECURVE	81
ONTVANKELIJKHEID	82
Omgaan met niet-weten	84
Tijd om toe te laten	88
Hoe doe je het	89
VERBINDING & CREATIE	91
In en uit verbondenheid	95

Verbinding wordt creatie	101
Hoe doe je het	103
LOSLATEN	106
Tijd om los te laten	109
Hoe doe je het	110
Vrouwelijk leiderschap	113
De natuurlijke wave	113
Op de Golven van Creatie	120
Over de auteur	124
Bronvermelding	125



Voorwoord



Daar waar het 'mannelijk leiderschap' vooral gaat over gedrag beïnvloeden en over het veranderen van het bestaande, gaat 'vrouwelijk leiderschap' essentieel over transformatie d.w.z. het laten geboren worden van een nieuwe orde uit de onzichtbare wereld van de mogelijkheden. De bekendste metafoor voor transformatie is de verschijning van de vlinder uit de rups. Dat is veel meer dan een verandering... Hoewel zowel mannen als vrouwen in staat zijn tot transformationeel leiderschap, hebben vrouwen – vooral in Europa en de V.S. – een soort voorsprong opgebouwd in wat nodig is om het te kunnen belichamen. Meriam citeert in haar boek de Dalai Lama die in 2009 in Vancouver verklaarde dat de wereld zal gered worden door de Westerse vrouw. Dat heeft vooral te maken met wat er gebeurd is na de feministische revolutie waarin vrouwen gelijke rechten eisten met de mannen en waarin ze zich verzetten tegen de traditionele roltypering. De Dolle Mina's waren een revolutie binnen de revolutie van de zestiger jaren. Groepjes Nederlandse jongens en meisjes sloegen in 1969 de handen in elkaar voor de linkse revolutie en de studentenprotesten. Of zo leek het toch... In werkelijkheid namen de jongens de beslissingen en kregen de meisjes

‘vrouwentaken’ toebedeeld zoals broodjes smeren voor de actievoerders. Een groep ontgoochelde vrouwen – en ook een aantal mannen – pikte dit niet langer en besloot daarom over te gaan tot een revolutie binnen de revolutie. Aanvankelijk wilden ze eenvoudigweg, door directe actie op straat, de aandacht vestigen op vrouwendiscriminatie. Maar al snel groeiden de acties uit tot een beweging op zich. In 1970 begon de beweging ook in Vlaanderen waar een groep vrouwen een protestactie organiseerde tegen een bedrijf waar mannen wel en vrouwen niet mochten roken. De eerste acties waren, naast gelijk loon voor gelijk werk, vaak gericht op het tekort en de dure kostprijs van kinderopvang, hetgeen vrouwen verhinderde om te gaan werken. Vrouwen wilden hun plaats innemen in een door mannen gedomineerde zakelijke en politieke wereld. Later kwamen ook onderwerpen zoals abortusrecht mee op de agenda, maar veel van wat vrouwen gedaan kregen had te maken met tot die tijd typisch mannelijke zaken zoals carrière, ambitie, managementposities. Westerse vrouwen ontwikkelden in deze beweging versneld hun mannelijke kant. Later ontstond ook het vraagstuk van de vrouwelijke kant bij mannen, maar dat gaat nog altijd een stuk moeilijker en langzamer. Wat we nu meemaken is niet een revolutie tegen iets maar een zoektocht naar balans. Transformationeel leiderschap gaat niet over het uitschakelen van de mannelijke aspecten maar over het in balans brengen van de overdrijvingen van het mannelijke model met onmisbare vrouwelijke eigenschappen zoals de erkenning van de wijsheid van het gevoel en het belang van zwaar onderschatte factoren zoals verbinding,

empathie, vertrouwen. Meriam betoogt terecht dat de bedoeling niet is om de ratio uit te schakelen maar om die in evenwicht te brengen met het gevoel. Wat op de werkvloer gebeurt is nog altijd verre van in balans. Er is nog steeds weinig interesse voor EQ. Er is nog steeds seksuele intimidatie van vrouwen en de vrouwen aan de top zijn daar meestal toch gekomen door zich zeer mannelijk te gedragen. Meriam verwijst in dit verband naar een artikel in de Volkskrant (2008) met als titel 'Topvrouwen maken de belofte van vrouwelijk leiderschap niet waar'. Het is mijns inziens vooral een opdracht voor vrouwen om duidelijk te maken in organisaties wat het verschil is tussen macht en kracht. Macht heeft te maken met machtsverhoudingen en hiërarchie. Kracht heeft te maken met innerlijk potentieel. Vergelijk een eikel met een eik. Dat bedoelen we dus. Het onderscheid tussen macht en kracht wordt gemakkelijk duidelijk in het woord 'paardenkracht' (horse power). Dat verwijst naar het vermogen dat een motor kan ontwikkelen. Maar als je een auto opsluit tussen vier muren heb je niet zoveel aan dat potentieel. Potentieel wordt evenzo nooit ofte nimmer ontwikkeld in een machtsomgeving waar angst heerst. Zolang hiërarchie en competitie voor schaarse 'hogere posities' bestaan, zal macht in de weg staan van kracht. Potentieel kan alleen openbloeien waar de kracht van verbinding speelt, waar vertrouwen heerst in plaats van angst, waar mededogen en empathie bestaan voor menselijke beperkingen, waar emotionele veiligheid bestaat, waar ruimte is voor dialoog en voor experimenteren. Een eikel moet zijn harde schaal openen om in verbinding te kunnen gaan met het voedende

ecosysteem dat hem tot een eik zal laten openbloeien. Hetzelfde is waar voor mensen. Zolang wij ons afsluiten uit angst, sluiten wij ook ons groeipotentieel af. En afsluiten is natuurlijk ook de vijand van verbinding en openheid. Wat wij samen kunnen in synergie is van een hele andere orde dan alleen maar 'samen werken'. De fenomenale co-intelligentie die speelt in natuurlijke ecosystemen zoals een vlucht trekvogels en de termieten waar Meriam naar verwijst in haar boek, is waar organisaties nu het meeste behoefte aan hebben. Innovatie komt steeds minder van 'lonely rangers' en steeds meer van teams in synergie, teams met een gedeelde passie. Steve Jobs had de Beatles als zijn business model: hij zette volledig in op teams in synergie. Hij zei: 'De Beatles waren als harmonisch team ongelofelijk innovatief. Na de breuk deden ze nog wel goede dingen maar het was nooit meer op dat niveau.' Eigenlijk is dus veel meer nodig dan de balans tussen ratio en gevoel, veel meer dan de balans tussen mannelijk en vrouwelijk. Waar transformatie op uitkomt is een hogere orde die voortvloeit uit de synergie van ratio en gevoel, de synergie van mannelijk en vrouwelijk. Bij synergie is het geheel groter dan de som van de delen. Intuïtie is een vorm van intelligentie die merkwaardig genoeg oprijst uit de synergie van buik en hoofd. Het neerkijken op het instinctieve, natuurlijke zelf met centrum in de buik is een grote vergissing. Instinct is een onmisbare ingrediënt van intuïtie. Evenzo is het een grote vergissing mensen alleen maar tot prestaties te duwen met spanning (mannelijk). Ontspanning (vrouwelijk) dient een bewust deel te worden van de werktijd. Kijk maar hoe ze dat bij Google

doen. Bedrijven moeten niet langer tijd managen maar energie. De grote vraag vandaag is hoe je de vitaliteit van organisaties verhoogt. We zijn voorlopig nog altijd meer op ramkoers daarmee. Kijk maar naar al de mensen met burnout en al de mensen die verder gaan met de moeder wanhoop omdat ze bang zijn hun baan te verliezen. Er is meer dan behoefte aan vrouwelijk leiderschap en ik hoop dat het boek van Meriam daar een actieve bijdrage aan zal leveren.

Jan Bommerez

Auteur van 'Kun je een rups leren vliegen?', 'Flow en de kunst van het zakendoen' en 'Door de bomen het bos zien'