

Waarom **verschil** maken voor vrouwen?



Waarom zou je als coach verschil willen maken voor vrouwen? Waarom zou je hen als specifieke doelgroep kiezen in een wereld waarin we diversiteit en genderneutraliteit nastreven? Dat stadium zijn we toch voorbij? We moeten onze uitdagingen samen oplossen en daarvoor moeten we vrouwen en mannen toch juist bij elkaar brengen?

In dit artikel ga ik in op de vraag waarom verschil maken voor vrouwen nodig is, waarbij ik onderscheid maak tussen de ideale wereld en de praktijk, tussen het individuele niveau en het groepsniveau.

Auteur: Franciska Dekker

Context

We leven in een wereld en in een tijd met enorme uitdagingen. Een wereld die blijft vragen om 'nieuw leiderschap' dat bewust zijn, diversiteit en inclusie samenbrengt.

In hun boek *Shakti Leadership: Embracing feminine and masculine power in business* beschrijven Nilima Bhat en Raj Sisodia (2016) de dubbele crisis die in de wereld gaande is, namelijk een crisis in leiderschap en een crisis in bewustzijn. Zij tonen het nut en de noodzaak aan voor een nieuwe machtsbasis: Shakti. Shakti staat voor de primaire levenskracht, de inspiratiestroom die voortkomt uit *presence*, en wordt gezien als vrouwelijk principe. Bhat en Sisodia gaan verder in op polariteiten en het vermogen van bewuste leiders om zowel gezonde masculiene als gezonde feminiene eigenschappen (Figuur 1) te ontwikkelen en om daar naar omstandigheden effectief gebruik van te maken.

Het oude 'doorgeschoten mannelijke' lijkt disfunctioneel in onze huidige maatschappij. Om het evenwicht te herstellen is vrouwelijk leiderschap nodig. Zo zijn er quota voor vrouwen in het leven geroepen en zijn

principes, denkwijzen, structuren die meer feminiene waarden in zich dragen gemeengoed geworden in allerhande leiderschapsprogramma's en gewenste bedrijfsculturen.

Ideale wereld

De ideale wereld is die waar we samen werken aan wat voor allen het beste is. Een wereld waar we met elkaar bouwen en op elkaars schouders staan. Een wereld waar één en één gelijk is aan drie, of nog veel meer. Een wereld waar we ons gelukkig voelen, van waarde voelen, het goed hebben, genieten van de schoonheid en van onze creatie- en realisatiekracht. Volgens onze eigen integriteit kunnen leven, en waardering hebben voor elkaars unieke bijdragen zijn de norm. We versterken elkaar in onze natuurlijke kracht. Diversiteit en inclusie is in de natuurlijke orde vanzelfsprekend.

Chaos

De ervaring leert dat we in de praktijk door omstandigheden uit onze kracht kunnen vallen en onze integriteit aangetast kan worden. We zijn dan niet meer aangehaakt op onze levenskracht. Dit hebben we in het moment zelf vaak niet eens in de gaten. Wat we wel waarnemen is bijvoorbeeld energie-

FEMINIEN	MASCULIEN
+ empathie, teder, inclusief, voedend, open, creatief, veelsoortig, smaakvol, vertrouwen, kwetsbaar, harmonie	+ duidelijk, assertief, focus, richting, orde, discipline, structuur, rede, kracht, convergentie
- verstikkend, sentimenteel, behoeftig, afhankelijk, uitgebuit, ongefocust, irrationeel, zwak, manipulatief	- agressief, wreed, mechanisch, arrogant, ongevoelig, gewelddadig, macht honger, spiritueel leeg

Figuur 1. Feminiene en masculiene polen (vereenvoudigd en vertaald overgenomen uit Shakti Leadership (2016), en gebaseerd op Barry Johnson)

verlies, conflict, het kwijtraken van verbinding, gebrekkige communicatie, onhandige acties en slechtlopende projecten. Er komt een zekere mate van chaos in ons leven en die chaos is het signaal dat we niet in onze gezonde kracht staan.

Persoonlijk

Ervan uitgaande dat persoonlijke coaching mensen helpt om de 'beste versie van zichzelf te zijn' en de doelen helpt te realiseren die zij willen of nodig hebben, hoeft er geen verschil te zijn in coaching voor mannen en coaching voor vrouwen. De coach heeft zijn instrumentarium om bewustzijn te bevorderen en het persoonlijke leiderschap van de cliënt te stimuleren, en dat in een veilige omgeving. Hij weet om te gaan met verschillende persoonlijkheden, behoeften van mensen en manieren waarop zij leren.

Collectief

De beweging die collectieve steun verdient is de beweging naar een wereld waar we op elkaars natuurlijke krachten kunnen

bouwen; waarin het 'gezonde vrouwelijke' met het 'gezonde mannelijke' integreert. In de realiteit hebben we, in vervolg op bovengenoemde onderscheid tussen de natuurlijke orde van het ideaal en de chaos van de praktijk, te maken met een gezonde en ongezonde mix van de masculiene en feminiene polen. Bewustwording hiervan en persoonlijke verantwoordelijkheid nemen zijn de sleutels voor het creëren van een beweging voorwaarts.

Winst

De ontwikkeling van een gezond geheel vraagt de gezonde, natuurlijke versies van de delen.

Het is nodig dat vrouwen hun eigen gezonde aandeel vinden en dit met het gezonde mannelijke weten te verbinden. Zij zijn gebaat bij een proces, methode en een veilige omgeving die dit vergemakkelijken. Het actieve krachtenveld, in stand gehouden door maatschappelijke overtuigingen, normen en stereotypen, is namelijk nog steeds

overheersend 'mannelijk' en dat vraagt een extra inspanning voor vrouwen om positie in te nemen en deel te nemen in het speelveld. Vrouwen moeten 'hun mannetje staan' en zijn zo niet per se de beste versie van zichzelf, want zij zijn zo niet volledig aangehaakt op hun natuurlijke energie- en inspiratiebron. Daardoor zijn zij slechts deels effectief in dienst van hun persoonlijke missie. De valkuil bestaat dat vrouwen blijven leren om hun mannetje te staan, juist vanwege het heersende krachtenveld, en omdat er nog altijd onderwijsinstututen qua organisatie, cultuur, lesprogramma's en examinering, tot in de haarvaten doordrenkt zijn van het oude systeem.

Bij de archetypische natuur van vrouwen hoort een ander spel, een andere gerichtheid, die vrouwen hebben weggestopt, om in het oude systeem te kunnen meedoen. Zij moeten deze gerichtheid weer naar boven kunnen halen, om volledig in hun kracht te staan en over hun volle potentieel te kunnen beschikken. Vrouwen leren over het algemeen anders dan mannen: zij floreren in groepen, en delen graag hun ervaringen. Er bestaat een behoefte onder vrouwen om te reflecteren met elkaar in een prettige en veilige omgeving, waar zij zich niet hoeven te verdedigen of groot te houden. Er is de behoefte om zichzelf zo volledig mogelijk te kennen en de eigen wijsheid boven tafel te halen. Het helpt hen om te weten dat ze niet alleen zijn, en ook niet afwijkend van een norm. *Sisterhood* is daarbij belangrijk. Soms moet dit opnieuw worden ontdekt. Door slechte ervaringen (krabbenmand) of uit angst niet voor vol te worden aangezien, willen vrouwen soms niet in een vrouwen-groep. Ze geloven dat ze liever met mannelijke collega's werken.

Vrouwen zijn zich vaak onvoldoende bewust van hun kracht en invloed. Zij kunnen stimulans en de veiligheid gebruiken om hun eigen besturingssysteem te leren kennen en

te gebruiken door op eigen wijze te leren hoe zij op hun intuïtie kunnen vertrouwen en hoe zij kunnen werken en leven vanuit innerlijke inspiratie. Dit proces wordt versneld als vrouwen met elkaar leren en onderzoeken. Door vrouwen bij elkaar te zetten wordt ook in het systeem duidelijk waar de knopen zitten. Blinde vlekken in de organisatie worden zichtbaar en het wordt steeds helderder welke veranderingen er nodig zijn in de organisatiestructuren, procedures en processen: zowel voor vrouwen zelf als voor de organisatie waar zij werkzaam zijn.

Tot slot

Terug naar de vraag: waarom verschil maken voor vrouwen in een wereld waarin we eenheid in diversiteit en genderneutraliteit nastreven? Mijn antwoord is, omdat er vraag naar is, zowel van individuele vrouwelijke leiders als van de organisaties waarin zij werken. En ook omdat er maatschappelijke kosten zijn als we het niet doen, en er winst is te behalen als we het wel doen: voor vrouwen zelf en ook systemisch, voor de maatschappij en organisaties. ■

Franciska Dekker is managing partner bij Tiara International LLC. Met dank aan het Tiara kernteam NL, de Tiara Global Leaders en de Tiara Community.
www.tiaraleadership.com

Reageren? Dit kan via redactie@tvc.nl

Referenties

- Bhat, N., & Sisodia, R. (2016). *Shakti Leadership: Embracing Feminine and Masculine Power in Business*. Oakland, CA: Berrett-Koehler.
- Johnson, B. (1996). *Polarity Management: Identifying and Managing Unsolv-able Problems*. Amherst, MA: HRD Press. (www.polaritypartnerships.com)
- Tiara International LLC (2014). *How to make investing in Women's Leadership a Strategic Imperative* [White Paper].