



Femininiteit en masculiniteit in balans in nieuwetijdsorganisaties.

Sociale duurzaamheid en zelfgedragenheid als logisch gevolg.

Een ruim aantal jaren was ik werkzaam in het bedrijfsleven van werknemer tot leidinggevende. Ik kwam hogerop de carrièreladder en naast bedrijven in het MKB ontmoette ik ook grote multinationale bedrijven met aandeelhouders, die nooit aanwezig waren op de werkvloer.

Wat mij meer en meer duidelijk werd is hoe er eigenlijk alleen maar worksheetmanagement werd gedaan. We tellen de poppetjes en de omzet bij elkaar en schuiven het in een nieuw worksheet en dan opeens leek het alsof je met minder poppetjes hetzelfde werk kan doen, als je ze maar verhuist naar een centrale plek bijvoorbeeld. Dat dit consequenties heeft voor gezinsleven, sociale omgeving van de werknemer, communicatieproblemen oplevert, die weer moeten worden opgevangen, waardoor zelfstandigheid en klantvriendelijkheid afneemt, etc. dat werd totaal ondergeschikt gemaakt. Niet alleen door de organisaties ook de werknemers namen het op de koop toe omdat hun werkgever nou eenmaal hun salaris betaalt. Kortom: het leek wel alsof de wereld tussen 9 en 5 van maandag t/m vrijdag bewusteloos was en deed wat de werkgever wil.

Het groter geheel in organisaties werd niet gezien. Er stonden muurtjes tussen afdelingen. Deze kregen ieder voor zich een target opgedragen en werden ieder op zich gecontroleerd, door weer een derde afdeling, die hiervoor in het leven was geroepen. Wantrouwen en angst waren de uiterlijke kenmerken van de individuen en de afdelingen. Samenwerken..... nooit van gehoord! Hoezo? Daar word ik toch niet op afgerekend? Wat mij het meest verbaasde is hoe we organisaties hierdoor opblazen, door alle regelgeving en controle. Al deze kosten had winst kunnen zijn..... Meer en meer mensen zijn nodig om de verantwoordelijkheid van anderen te dragen, die dat omwille van wantrouwen en angst zelf niet meer durven. Ongelooflijk! Zag dan niemand dat??

Eigen belang voerde de bovenoor, er was geen vertrouwen in zichzelf en zeker niet in elkaar, geen plezier (ik werd zelf gecorrigeerd voor zingen in de gangen toen ik eenmaal hoofd van een afdeling werd.... echt waar, dus mijn menszijn mocht ik vanaf morgen ook thuis laten).

Uiteindelijk dacht ik, wat een slappe hap, niemand, ook niet mijn managercollega's, nemen verantwoordelijkheid voor iets en gaan staan voor wat ze zelf vinden. Ze vinden alleen maar wat de baas vindt. En aangezien die vaak ook niks vond..... dat geeft je te denken.....

De Yang (mannelijke, masculiene) factoren waren goed vertegenwoordigd in organisaties: doen, toekomst, ik, prestatie, denken en ratio.

Daarnaast zag ik ook de tegenhanger van deze ontwikkeling tot bloei komen. Er zijn namelijk heel veel mensen die dit anders willen en daar wel voor willen staan. Zij zijn wakker en zien dat het zo niet langer kan gaan met onze samenleving. Zij zijn bereid hun nek uit te steken en te zorgen dat we de zaken anders organiseren. Dit gaf mij het inzicht dat we ons inmiddels met meerdere groepen in verschillende bewustzijnsstadia begeven in onze maatschappij. De slapenden, die zich nergens van bewust zijn en van dag tot dag hetzelfde patroon afdraaien. De beetje wakkeren, die nog niet het lef hebben in nieuwe actie te komen, wel door hebben dat persoonlijke ontwikkeling en eigen actie de basis vormt voor verandering. En degenen, die al veel hebben meegemaakt en aan zichzelf gewerkt en die verantwoording durven te nemen voor wat er nodig is in de maatschappij.

Tot deze laatste groep behoor ik zelf en ik besloot in plaats van een boek te schrijven die nieuwetijdsorganisatie gewoon te gaan neerzetten. Want het is makkelijk erover te praten, daar zijn wij in polder-Nederland ook erg goed in, er zit echter een wezenlijk verschil tussen woorden en daden.

Het leek mij duidelijk dat intuïtieve beslissingen belangrijk zijn, en de onderlinge relaties en verhoudingen en de verbinding tussen mensen ook. Daarnaast wilde ik het 'wij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor dit bedrijf en de continuïteit' weer gaan ervaren, want ook dat had ik lange tijd gemist. Tevens is niet alles maakbaar per einde van de maand of boekjaar, soms heeft een klant 5 dagen langer nodig om een goede beslissing te nemen en koopt dan meer. Waarom zou je zo iemand per einde van de maand onder druk zetten om de maandtargets te willen halen? Het proces wordt dan volledig de nek omgedraaid en iemand ervaart geen respect. Hoe vaak kom je zelf terug bij een bedrijf dat zo met jou omgaat?

Ik kwam erachter dat ik eigenlijk de vrouwelijke waarden, de feminiene zaken terug wilde brengen in het bedrijfsleven, de zaken die ik zo naarstig had gemist: een liefdevolle omgang en communicatie in samenspan met zakelijkheid en resultaatgerichtheid. De Yin (vrouwelijke-feminiene) factoren betroffen o.a.: zijn, hier/nu, wij, relatie, voelen en intuïtie.

Men ging mij belonen voor mijn vrouwelijke kwaliteiten: netwerken, verbinden en faciliterend leiderschap. En zo voegde ik waarde toe aan deze, tot voor kort, ondergewaardeerde echter onmisbare kwaliteiten. En zo belonen mijn collega's elkaar ook voor alle kwaliteiten die ze met elkaar delen, zowel de feminiene als de masculiene zaken. Overigens wil ik graag nog opmerken dat masculien slaat op zowel mannen als vrouwen en gaat dus niet alleen over mannen. Dit geldt ook voor feminiën. Het zijn kwaliteiten die beiden in ieder mens zijn vertegenwoordigd en in balans mogen gaan komen in onszelf.

Overigens startte ik mijn bedrijf waarin zowel de Yang en Yin factoren aan bod komen met louter ondernemers. Het is namelijk mijn visie dat er veel organisaties bestaande uit ondernemers zullen gaan ontstaan, omdat loondienst een verschijnsel is dat steeds minder zal gaan voorkomen, omdat de beweging naar meer bewustzijn, en dus naar meer eigen verantwoordelijkheid nemen zal gaan toenemen. Door deze intrinsieke motivatie zal ook de sociale cohesie in deze nieuwtijdsbedrijven weer gaan toenemen. En sociale cohesie is nodig om duurzaamheid te doen ontstaan, want pas als we ons echt van binnenuit betrokken voelen bij een groter geheel en verantwoordelijkheid willen nemen daarvoor ontstaat duurzaamheid.

Kortom: sociale duurzaamheid en zelfgedragenheid kunnen niet bestaan zonder een goede balans tussen femininiteit en masculiniteit en vice versa. En zo simpel is 't! En daarom ben ik graag betrokken bij het Godinnenspektakel en nodig ik u van harte uit om op 9 februari 2009 ook aanwezig te zijn!

Marjolein Hins – creator Q-Search – mhins@gsearch.nl - www.qsearch.nl
www.fe-male-connection.nl en www.godinnenspektakel.nl