

Interview met Marinka Lipsius - auteur, spreker en boardroom adviseur



Boek: Factor MOED! - Durven kiezen en volharden in BV Nederland

Wat is je droom?

“Sinds anderhalf jaar ben ik schrijver en ondernemer. Na twintig jaar in pittige leidinggevende functies gewerkt te hebben, is dit een leuke wending in mijn carrière. Nu komen andere talenten en krachten bij mij naar boven.

Met het boek Factor MOED! probeer ik mensen aan te zetten om dicht bij zichzelf te komen en hun eigen moedfactor te versterken. Ik wil bijdragen aan bewustwording en laten zien dat moed normaal, eervol en effectief is.

Op dit moment heb ik het gevoel dat ik mijn droom leef. Als twaalfjarige wist ik al dat ik schrijver wilde worden. Mijn droom is daarmee niet over, ik heb ook nieuwe dromen, maar soms is het wel goed om even achterom te kijken om te realiseren wat ik allemaal al bereikt heb. En tegelijk heb ik nu weer kriebel in mijn buik dat het nog niet af is.

Moed versus angst

Als er een te groot gat zit tussen wie men is en wat men doet, dan komen mensen bij mij. Dat gat uit zich op allerlei manieren: vastlopen, niet happy zijn, niet effectief zijn. En soms willen mensen gewoon verder groeien. Ik trek me weinig aan van de scheidslijn tussen iemands professe en privéleven. Ik kijk naar de hele persoon. Het is mijn missie om mensen in een flow te brengen. Om dat te bereiken help ik mensen met het pad van bewustzijn. Hoe kan je authentieker zijn en krachtiger worden terwijl je niet van schokbeton hoeft te zijn en ook open en kwetsbaar kunt zijn. Hoe vaak kom je niet tegen dat mensen vanuit angst reageren. Als je moed kunt tonen op een effectieve manier, ofwel, als je met angst kunt omgaan, dan word je effectiever.

Waarom (sommige) vrouwen aan de top het lastig vinden om elkaar te helpen en elkaar de bal toe te spelen? Dat heeft met psychologie en neurologie te maken. We ervaren verlies twee keer zo hard als winst. Stel een (top) vrouw draagt een prachtig kledingstuk en ze krijgt daarover complimenten dan voelt dat voor haar heel prettig. Als iemand vraagt "Hoe kom je daar aan", dan zal ze die informatie niet snel delen. Want dan verliest ze die exclusiviteit van het compliment.

Vrouwen zijn soms meer beducht op verlies, want ze moeten twee keer harder werken dan een man om de top te bereiken. Ik denk dat vrouwen daarom soms minder snel delen. Overigens geldt dat niet voor alle vrouwen. Bovendien zijn er ook mannen die dat zo zien. Pas als je gaat ervaren hoe gaaf het is om je te verbinden met andere vrouwen en dus niet kijkt naar wat je denkt te verliezen maar wat je met elkaar kunt winnen op de ladder naar succes, dan gun je het een ander ook. Die houding vraagt om een gezond zelfbewustzijn en zelfvertrouwen.

Niet iedereen doorloopt alle fasen op de ladder van succes. Velen zijn alleen gefocust op hun eigen stijgende lijn of zitten in de verliesangst. Op het moment dat je bewust een volgende stap maakt en je realiseert dat jij er ook met hulp van anderen bent gekomen, dan wordt het noblesse oblige. Dan kan jij die ander ook gaan helpen. Het is een verschil van perspectief. Maar zit je aan de top en handel je vanuit angst, dan zal je je verdedigen.

Durf te stralen

Als je een gezond zelfvertrouwen hebt en een gezond ego, dan gaat het je beter af om in een glanspositie te zitten. Dan heb je een grotere value footprint. Je omgeving groeit met je mee. Bij een negatieve footprint gebeurt dat niet.

Angstmanagement kun je trainen. De kunst is om niet door een roze noch door een zwarte bril te kijken maar een realiteitscheck te ontwikkelen. Vraag jezelf honderd keer af: "Wat gebeurt hier eigenlijk, ik zie dat, maar is dat wel zo?"

- Wat gebeurt er in mijn hoofd? Wat gebeurt er in mijn buik? Monitor jezelf in je omgeving. Benoem wat er gebeurt in plaats van wat je denkt dat er gebeurt. Durf de realiteit aan te kijken.
- Vraag ook eens aan anderen wat zij zien. Bij nieuws dat we niet willen horen reageren we vaak dat het aan de ander ligt. Of wat we eigenlijk doen: we shoot the messenger.

- Durf te gappen. Gap is eigenlijk een tool. Geef jezelf even de ruimte. Ga eens achterover zitten, observeer, wees nieuwsgierig en stel een vraag. Tip: halveer je eigen spreektijd.

Of ik een voorstander ben voor meer vrouwen aan de top van organisaties? Kijk, diversiteit in teams is heel belangrijk en leidt, zo blijkt uit onderzoek, tot betere resultaten. Ik vraag me alleen af of je daar met een quotum komt. Ik ben daar ambivalent in. Ik vind namelijk dat roepen om erkenning een zwaktebod is. Doe gewoon waar je goed in bent en doe wat je moet doen, maar ga niet lopen piepen. Ontwikkel een Tefal relatie met de omstandigheden. Laat je zien op een goede manier, vanuit je kracht, zonder dat het gemier van onderaf wordt. Roep minder, doe meer.

Interessant in dit verband is de theorie van de Roos van Leary. Dit model toont aan dat zogenaamd “ondergedrag” (piepen, klagen) “bovengedrag” oproept. Anderen gaan jou domineren. Als je vanuit jezelf bovengedrag toont, dat zit je met de ander samen in het bovenste kwadrant. En als iemand bovengedrag aan jou toont, ga dan terug naar je eigen monitoring. Wat is de reden dat ik mij kleiner voel. Ik kijk een persoon dan in de ogen, ik maak contact en ga levelen met die persoon. Of het nu de koning is of een dakloze. Dat maak niet uit. Je bent gelijkwaardig.

Of zoals Mandela het in zijn inaugurele rede zei (geïnspireerd door Marianne Williamson):

“Wie ben ik om mezelf briljant, schitterend, geweldig te achten? Maar wie ben jij om dat niet te zijn? Als wij ons licht laten stralen, geven we onbewust andere mensen toestemming hetzelfde te doen.”

Het is een mindset om te durven stralen.

Het niet-pluisgevoel

Ik krijg nog wel eens de vraag van boardroommannen of mijn trainingen en adviesgesprekken niet meer iets voor vrouwen is. Omdat die meer open staan voor gevoel, voor intuïtie. Dan zeg ik altijd: Daar heb ik geen onderzoek naar gedaan, maar het werkt voor iedereen.

Laatst attendeerde een dame mij op het zogenaamde niet-pluisgevoel. Dat is interessant. Weet je dat in de medische, de notariële en de accountantswereld het niet pluisgevoel is verankerd in de wet? Sterker nog, als een arts het niet pluisgevoel negeert, dan is hij/zij aansprakelijk. Geef je bij een patiënt die last heeft van een verkoudheid het recept van een neusspray mee, of vermoed je dat er meer aan de hand is en verwijst je de patiënt door naar het ziekenhuis om een longfoto te laten maken. Artsen zijn bij wet verplicht naar hun pluisgevoel te luisteren. Het is meer dan pure ratio. Leer jezelf kennen. Luister naar je onderbuik. Vertrouw op je intuïtie. Dat geldt voor iedereen, ook voor boardroommannen.



Female power - Los het op met zelfspot

Wat betreft kleding draag ik altijd waar ik me senang in voel. Doe je dat niet, dan straal je gebrek aan vertrouwen uit. De kleding moet een verhaal vertellen wie jij bent. Ik pas me wel aan de omgeving aan maar ik wil niet volledig in de omgeving opgaan. Ik zorg dat er altijd iets van mij in zit. Als ik met veel alfamannetjes ben, dan trek ik kleding aan die een signaal afgeeft, namelijk (een) female power(suit). Het equivalent van het mannenpak maar dan op een vrouwelijke manier. En ik hou rekening met dingen die afleiden. Dus niet een te diep decolleté, maar mijn vrouwelijkheid zal ik niet verbergen.

Als er nou een keer iets niet goed gaat, bijvoorbeeld je doet iets stoms, je jurk kruipt op of er zit een oorbel in de weg tijdens een lezing, maak er dan een grap van. Vergroot het. Los het op een cabareteske manier op. Dan kan je weer terug naar de ontspanning, bovendien heb je direct contact met je publiek. Dus excuseer je niet, maar los het op met zelfspot.

Bedrijf ML&P, <http://helderzichtopgroei.nl/>

<https://www.managementboek.nl/boek/9789024404711/factor-moed-marinka-lipsius>

Hoogst bereikte positie: #1 | 90 dagen in de top 100