

COLUMNS | 17 APRIL 2023

ZUIDAS

Auteur: Dr. Michael M. Tophoff

Leestijd: 2 min



Eind vorig jaar publiceerde de NRC een boeiend onderzoek over de machocultuur op de Zuidas, een masculiene haantjescultuur van 'wie heeft de grootste': laat je spierballen zien! Wees minder gevoelig! Wees onkwetsbaar! Plas je vierkantje af en gooi iedereen eruit! Geen zwakheid tonen! Nooit toegeven!

De toonaangevende sociaal psycholoog Hofstede beschrijft hoe een eertijds feminiene bedrijfscultuur geleidelijk steeds meer is opgeschoven naar het Angelsaksisch masculien model, waarin dominantie, assertiviteit, extraversie en een 'old boys' netwerk een voorname rol spelen. Amerikaans onderzoek van Stanford University laat zien dat empathische mannen significant minder verdienen dan mannen zonder inlevingsvermogen.

Die zuidasmacho's... Ach, in feite zijn het niet meer dan jongetjes die hun mannelijkheid moeten bewijzen, juist omdat ze er niet zeker van zijn. Zij verdienen bewondering noch afkeuring. Zij verdienen medelijden. Bij een persoonlijk, individueel contact is het soms mogelijk om de onderliggende angst te merken en de opluchting te voelen wanneer het mogelijk blijkt om een en ander open op tafel te krijgen. Maar eenmaal weer terug aan het front is het corporate masker weer compleet – met alle psychologische en sociale kosten van dien.

Feit is dat dit machogedrag niet alleen vergelijkbaar gedrag uitlokt, maar dat het ook aantrekkingskracht uitoefent op vrouwen. Wie herinnert zich niet de foto's van jonge meisjes die in de rij staan om zich aan te melden voor het Amsterdams studentencorps dat juist in die week, voor de zoveelste keer, in het nieuws kwam door minachting voor vrouwen en seksuele discriminatie? Het lijkt statistisch waarschijnlijk dat ook zij zich zullen aanpassen aan deze cultuur,

AUDIT

MAGAZINE

als ze het al niet hebben gedaan.

Naar de buitenwereld toe communiceert de machocultuur uiteraard alles wat kenmerkend is voor het 'woke capitalism': men zegt voorstander te zijn van inclusiviteit, van integriteit, van gelijke rechten, van duurzaamheid, men is klimaatbewust... Inderdaad, politiek correcte lippendienst, gebaseerd op de illusie van grenzeloze groei.

Is het dan verbazingwekkend dat veel Zuidascorporaties keer op keer in het nieuws komen met schandalen, met torenhoge bonussen, maar tegelijkertijd ook met grote percentages ziekteverzuim door stress en burn-out? Als windowdressing bieden zij hun medewerkers seminars aan rond schone zaken als teambeleving, inspirerend leiderschap, mindfulness en yoga. Hoe nuttig misschien ook, binnen het systeem van de organisatie zijn het slechts symptoombestrijdende lapmiddelen, die niet bijdragen aan een wezenlijke structuurverandering.

Er zijn, gelukkig, lichtpunten. Het merendeel van de studentengeneratie aan wie ik les geef, gaat niet meer voor een werkweek van tachtig uur, ziet geen heil meer in een traditionele machocultuur. Ze zijn ambitieus, ze willen hard werken, maar zich niet meer identificeren met hun werkgever. Zij willen hun eigen leven leiden en zijn op zoek naar een werkklimaat waarin psychologische veiligheid bovenaan staat, gefundeerd door empathie en horizontaliteit, en waarin het oké is om fouten toe te geven, want slechts dan wordt leren mogelijk.

Over

Dr. Michael M. Tophoff is klinisch psycholoog. In 2021 behaalde hij een Master of Theology and Religion. Hij doceert personal skills aan de UvA Business School (Emia-EPDA) en is research fellow aan de Vrije Universiteit Amsterdam.

Tags: Michael Tophoff

Bron url: <https://auditmagazine.nl/columns/zuidas/>