

'Feminien leiderschap is het antwoord op leiderschap in veranderende tijden'.

Een artikel waarmee de effectiviteit van feminien en masculien leiderschap in organisaties nader beschouwd wordt.

Een onderwerp dat scherpe afbakening vraagt over waarover je het eigenlijk hebt. Dit essay gaat in beginsel over het verschil tussen femininiteit en masculiniteit in relatie tot gewenst leiderschap in veranderende tijden. Niet over het verschil tussen de sexen. De eeuwige tegenstelling tussen mannen en vrouwen.

In een rondgang langs ervaringen, ideeën, literatuur en gedachten blijkt een éénduidig bewijs van de stelling in de titel van dit artikel allerminst eenvoudig.

Het definiëren van feminiene en masculiene waarden vormt het uitgangspunt van waaruit in dit essay naar de effectiviteit van feminien en masculien leiderschap, in veranderende tijden, gekeken wordt.

In de sterk veranderende, onder crises leidende, maatschappij waarin we leven lijkt de roep om feminien leiderschap groter dan ooit.

Hierbij afgaande op de kwaliteiten die nodig zijn om de huidige veranderingen het hoofd te kunnen bieden. Kwaliteiten die gebaseerd zijn op feminiene waarden. Waarmee feminien leiderschap een voorsprong heeft in effectiviteit op masculiniteit.

De, niet specifiek geslachtsgebonden, nieuwe paradigma's over leiderschap in crisis zijn uitgesproken feminien. Empowerment, samenwerking, diversiteit, ethiek en bescheidenheid spelen hier een heel belangrijke rol.

In het cafetariamodel van het nieuwe leiderschap wordt aan de hand van de feminiene waarden gekeken hoe deze zich verhouden tot leiderschap en in welke mate deze crises succesvol kunnen afwenden of keren.

Een model waarin:

- ✓ sturende rollen tijdelijk worden ingenomen;
- ✓ management verandert van 'rang' in 'rol';
- ✓ die rol in verschillende situaties kan wisselen;
- ✓ de formele hiërarchieën flink kunnen worden uitgedund;
- ✓ 'aansturen' verandert in 'mogelijk maken in kaders';
- ✓ formeel leiderschap ten koste gaat van informeel leiderschap;
- ✓ organisaties platter en flexibeler worden en;
- ✓ persoonlijk leiderschap in belang en spreiding toeneemt ('intrapreneurship').

Het meest effectief blijken echter de leiders te zijn die zowel op femininiteit als op masculiniteit hoog scoren. Overeenkomst in tegenstelling. Het zo genaamde androgyne leiderschap!

Dit leiderschap scoort hoog op bedrijfsmatige effectiviteitscriteria als tevredenheid met de manager, arbeidssatisfactie en waargenomen succes van de afdeling, zowel in effectiviteit als (bedrijfs-)economisch rendement.

Het ene lijkt moeilijk zonder het andere te kunnen bestaan. Die androgyniteit is niet specifiek geslachtsgebonden alhoewel het aantal vrouwelijke leiders vaker als androgyn geïdentificeerd wordt dan mannen die vaker als ongedifferentieerde leiders geïdentificeerd worden.

Hiermee bots je in onderzoek naar verschillen tussen femininiteit en masculiniteit, onontkoombaar toch op verschillen tussen mannen en vrouwen.

Voor meer lezen, lees het essay

'Feminien leiderschap is het antwoord op de crisis!

De effectiviteit van feminien en masculien leiderschap in organisaties nader beschouwd'



Leon Lokkart, directeur ConsulSync en ConsulSync Development