

**Vraag:** Hoe kan een evenwichtig en succesvol management samengesteld worden?

**Antwoord:** Door belang van een goede balans tussen mannen en vrouwen in leidinggevende functies te erkennen.

# GEBALANCEERDE LEIDERS

## WERKGEVERS

Genderdiversiteit gaat verder dan het opnemen van vrouwen in het management. "De meerwaarde van een balans tussen masculiene en feminiene karakteristieken moet ingebouwd worden in de bedrijfscultuur", stelt Michèle Mees, partner bij Centre for Balanced Leadership en auteur van 'De gebalanceerde leider'.

### Afhankelijk van de cultuur

"Gebalanceerd leiderschap zoekt een evenwicht tussen masculiene en feminiene kwaliteiten in het individu, in een team en bij uitbreiding het bedrijf. Elk bedrijf heeft een eigen cultuur waarbij mensen met een bepaald profiel doorgroeien en anderen niet. De definitie van wat iemand tot een goede leider maakt, is doorgaans erg masculien. Zo kunnen vrouwen met een masculiene focus wel genderdiversiteit brengen in het management, maar geen echte diversiteit in leiderschap."

### Allergisch voor vrouwen

"Masculiene kwaliteiten zijn nodig, maar feminiene kwaliteiten zijn dat evenzeer, ze bieden een noodzakelijk tegengewicht. Resultaatgerichtheid en focus zijn belangrijke masculiene kwaliteiten, maar je moet ze in balans brengen met een duurzame langetermijnvisie en holistische benadering van de markt en organisatie. Bedrijven die overhellen naar één van de twee polen, creëren een allergie voor de andere. Een masculien bedrijf ontwikkelt zo een allergie voor femi-

niene kwaliteiten waardoor deze ondergewaardeerd worden, wat het voor vrouwen moeilijk maakt door te groeien als ze zich niet op hun masculiene kant richten."

### Grote druk

"Voor veel vrouwen is het een vermoeiende spreidstand om in een leidinggevende functie steeds de nadruk te moeten leggen op masculiene kenmerken. Ze onderdrukken hun feminiene kwaliteiten en verliezen stillaan het contact met zichzelf. Als dat te lang duurt, duiken burn-outs op. Ook mannen voelen sterke peer pressure. We merken bij hen vaak opluchting als er over gebalanceerd leiderschap wordt gesproken. Het combineert persoonlijke ontwikkeling met een evolutie van de bedrijfscultuur. Men voelt dat de klassieke leiderschapsstijlen de uitdagingen van vandaag en morgen onvoldoende kunnen aangaan. De instroom van jongeren die andere waarden hanteren, participatie van werknemers, evolutie van piramidale structuren naar vlakke netwerkorganisaties, klanten die kritischer en diverser worden... Deze uitdagingen vragen een nieuwe aanpak, maar dan moet je wel durven spreken over masculiene en feminiene kwaliteiten. Zowel mannen als vrouwen zweren feminiene kenmerken snel af omdat ze hiervoor niet worden beloond op hun weg naar de top. Zolang een bedrijf zich daar niet bewust van is, kan er niets veranderen."

### Nood aan visionairs

"Onze ervaring leert dat je in een

bedrijf enkele visionaire mensen nodig hebt die inzien dat ze een gebalanceerde organisatie moeten bouwen om over 5 jaar nog competitief en relevant te zijn. Het gaat over het doen evolueren van de bedrijfscultuur, een lang proces dat veel energie en geduld vraagt. Maar wie klaar wil zijn voor de toekomst doet er goed aan met een extern expert een kritische blik te werpen op het managementteam en de organisatie. Het resultaat is een gebalanceerde organisatie die ten volle de voordelen van de echte diversiteit van haar medewerkers weet te benutten, en daardoor ook commercieel sterker staat."

CARMEN VAN OERS

redactie.be@mediaplanet.com



Vraag onze GRATIS catalogus !

[www.seton.be](http://www.seton.be)

Bel gratis : 0800 58 085  
Fax gratis : 0800 58 083



Vind ons terug op uw smartphone !

