

Meer vrouwen in managementteams is goed voor productiviteit



maandag 17 januari 2011 - (mdg) - Taakgericht en mensgericht managen bewijzen allebei hun nut, alleen lag de nadruk lang op het eerste vanwege een overdosis mannen in het management. Meer vrouwen in de managementteams zouden de balans met het mensgericht beleid herstellen wat op zijn beurt de productiviteit van de organisatie doet toenemen. Dat blijkt uit een onderzoek van Hein Wendt voor zijn doctoraatsverhandeling aan KULeuven.



Dat er meer vrouwen in leidinggevende functies moeten werken omdat ze ook vijftig procent van het voetvolk leveren, is een vaak gehoord argument. De laatste jaren volgen onderzoeken elkaar op die stellen dat het gewoon goed is voor de performantie van een bedrijf dat vrouwen mee besturen. Hier komt er nog zo eentje: meer vrouwen in managementteams doen de productiviteit van de organisatie verhogen.

Hein Wendt is senior HR consultant bij de Hay Group. Hij schakelde de database van zeventigduizend managers over 76 landen in voor zijn doctoraal onderzoek aan het departement organisatiepsychologie van de KULeuven. De manier waarop medewerkers worden aangestuurd heeft zo zijn invloed op de processen binnen de teams. Daarbij kan de nadruk op de taken liggen, een benadering die vooral mannelijke leidinggevenden aanhouden. Of er kan meer rekening met de medewerkers worden gehouden, dat zou dan een eerder vrouwelijke aanpak zijn.

Over alle culturen heen zou de mensgerichte aanpak een gunstig effect ressorteren en zeker in maatschappijen waarin het individu sterk staat, precies zoals bij ons het geval is. Collectivistische samenlevingen waar de gemeenschap voorrang heeft op het individu vormen de enige context waarin de mensgerichte benadering weinig uithaalt.

Mensgericht management of de vrouwelijke benadering zou de productiviteit ten goede komen, aldus het onderzoek van Wendt. Behalve dat hebben de vrouwen in het managementteam ook een gunstige invloed op de mannelijke collega's, zij gaan hun stijl aanpassen en ook een zachter beleid voeren. Anderzijds leren de vrouwen van de mannen en gaan van hun kant meer op de taak focussen. De diversiteit zorgt dus voor een uitwisseling en een meer evenwichtige verdeling tussen beide leiderschapstijlen in de teams.