

Een uitdagende noodzaak Strategisch leiderschap voor vrouwelijke artsen

door Anna Hinze

De noodzakelijkheid van het doorstromen van talentvolle vrouwen naar de top van organisaties is een steeds breder, ook internationaal, gedragen maatschappelijke discussie.

Een evenwichtige verdeling van beide seksen in leiderschap aan de top laat organisaties op alle fronten beter functioneren. In Noorwegen is er zelfs een wet uit die er voor moet zorgen dat organisaties binnen een paar jaar 40% vrouwen in bestuurlijke posities krijgen.

Maar wat is goed leiderschap eigenlijk, en wat is het verschil tussen leiderschap, leidinggeven en managen? Hoe stroom je door naar de (medische) top en hoe bereik je in je leiderschap wat je wilt?

Leiden en managen is beiden nodig.

Leiders sturen mensen aan vanuit een visie. Managers houden zich meer bezig met het aansturen en controleren van mensen en processen.

Managen en leidinggeven komen samen op de werkvloer: wanneer en in welke mate de leidinggevendend directief zijn hangt af van de taakrijpheid van mensen. Beginners moeten bij de hand genomen worden, vervolgens is goede en frequente feedback nodig om te kijken of de taken goed uitgevoerd worden. Daarna kan er meer coachend, en op den duur delegerend leiding gegeven worden. Dat heet situationeel leiderschap.

Echt leiderschap begint bij jezelf.

Leiderschap gaat over zoveel meer: echt leiderschap gaat over jezelf kennen, weten wat je wilt en keuzes maken. Schijnbare tegenstrijdigheden met elkaar verzoenen zoals: authentiek zijn en tevens geëngageerd, visie hebben maar tevens geaard zijn in de praktijk van alledag. Leiders die hiertoe in staat zijn kunnen het beste uit zichzelf en elkaar halen.

Daniël Goleman c.s. ontdekte dat eminent leiderschap door emotionele intelligentie wordt bepaald, de cruciale factor die (bovendien) bij uitstek bij jezelf begint. Zelfkennis (persoonlijk leiderschap) en zelfregulatie, empathie, motivatie en sociale vaardigheden toegepast binnen een veilige stimulerende werkomgeving met respect en ruimte voor verschillen zijn eigenschappen die vrouwen hebben.

Dat er desondanks nog te weinig vrouwen in de top zitten, ook in de medische wereld, heeft te maken met de wijze waarop wij gewend zijn invloed uit te oefenen. Bij het omgaan met macht en 'de machtigen' worden er bepaalde genderspecifieke patronen en valkuilen zichtbaar in de manier waarop beïnvloeding op het hogere managementniveau wordt uitgeoefend. Je zou kunnen zeggen dat vrouwen hun sociale vaardigheden in dat opzicht kunnen verbeteren. Door de patronen tijdig te herkennen en te doorbreken kunnen zij doorstromen naar de top.

Leiderschap komt pas tot zijn volle ontwikkeling als je evenveel gewicht weet te geven aan dat wat jij zelf wilt, kunt en aan waarde wilt toevoegen, als aan dat wat anderen willen, kunnen en drijft. Rekening houdend met de context waarin zich dit afspeelt : je team, je afdeling binnen de organisatie, de organisatieontwikkeling en de ontwikkeling in de organisatieomgeving, zoals b.v. de politiek. Alle drie de elementen horen evenveel waarde te krijgen bij het echte leiderschap.