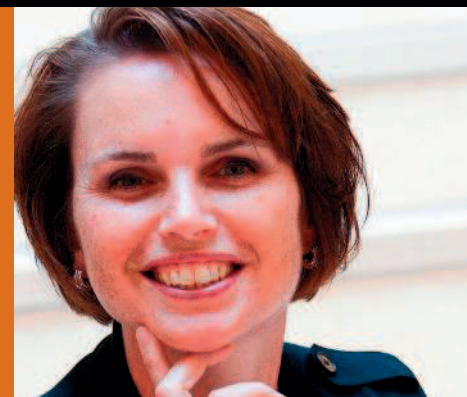


Vrouwelijk leiderschap, ook voor mannen



Nicolette Loonen, voorzitter Women in Financial Services netwerk

Hoewel we na vier jaar crisis deze allemaal beu zijn en willen geloven dat het licht aan het eind van de tunnel in zicht is, is deze nog lang niet afgelopen. Steeds meer Europese landen raken in de financiële problemen. Het vertrouwen in de financiële sector is naar een dieptepunt gezakt. Overheden kunnen het niet eens worden over hervormingsmaatregelen. En dus modderen we nog maar een beetje voort.

In mijn betoog over meer vrouwelijk leiderschap heb ik al eerder aangehaald dat de oplossing niet ligt in agressiever toezicht en striktere regelgeving. Voor mij is deze crisis vooral een leiderschaps crisis. De leiderschapsstijl die we de afgelopen decennia hebben gezien is die van masculien leiderschap. Organisaties werden gerund als militaire operaties, waar (ego)macht, hiërarchie en jacht op meer en groter van vitaal belang zijn. Inmiddels hebben we de keerzijde van deze leiderschapsstijl gezien en moeten we een alternatief vinden. Dit alternatief ligt voor mij in gebalanceerd leiderschap, waarin het masculiene en feminiene in evenwicht is. Dit kan zowel door meer diversiteit in organisaties te bewerkstelligen, als ook door feminiene kwaliteiten in ieder individu meer in te zetten. Want het is een misvatting dat alleen vrouwen over feminiene kwaliteiten

beschikken, die hebben we allemaal. Hieronder geef ik zeven suggesties hoe je dat zou kunnen doen.

1. Stel je kwetsbaar op. Er is veel onzekerheid over de toekomst, hetgeen verlamdend werkt. Verstarring door angst beperkt het vermogen om te veranderen. Door je onzekerheden te delen, nodig je anderen uit om hierop te reageren en samen oplossingen te vinden hoe uit de crisis te komen.

// Het is een misvatting dat alleen vrouwen over feminiene kwaliteiten beschikken //

2. Durf vragen te stellen. Door de complexiteit van deze tijd heeft niemand alleen de antwoorden op de vraagstukken waar organisaties zich nu voor geplaatst zien. Door nieuwsgierig te zijn naar andere invalshoeken kom je tot nieuwe inzichten.

3. Handel vanuit vertrouwen. Vertrouwen krijg je alleen als je de ander ook vertrou-

wen geeft. In plaats van mensen te willen controleren op basis van wantrouwen, kun je mensen ruimte geven te leren van hun eigen fouten.

4. Focus je op de lange termijn. Zorg dat je team een stip op de muur heeft, een gemeenschappelijk doel om naar te streven. Dit geeft houvast en een ankerpunt om beslissingen aan te toetsen.

5. Deel successen met anderen. Een belangrijke prestatie wordt nooit door individuen geleverd. Zorg er dan ook voor dat anderen erkenning krijgen voor hun bijdrage aan die prestatie. Het zal mensen vleugels geven, waardoor ze een volgende keer nog hoger boven zichzelf uitstijgen.

6. Vertrouw op je intuïtie. We zijn gewend om alles te onderbouwen met grafieken, cijfers en modellen. Maar vaak voel je in je onderbuik al aan of iets in de haak is of niet. Draai het eens een keer om. Neem je besluit op je onderbuik gevoel, en zoek er daarna de data bij om het te onderbouwen.

7. Doe eens precies het tegenovergestelde van wat je altijd deed. Dit zal je het inzicht geven dat je meerdere leiderschapsstijlen al binnen je bereik hebt, misschien hoef je alleen nog een beetje te experimenteren. ■