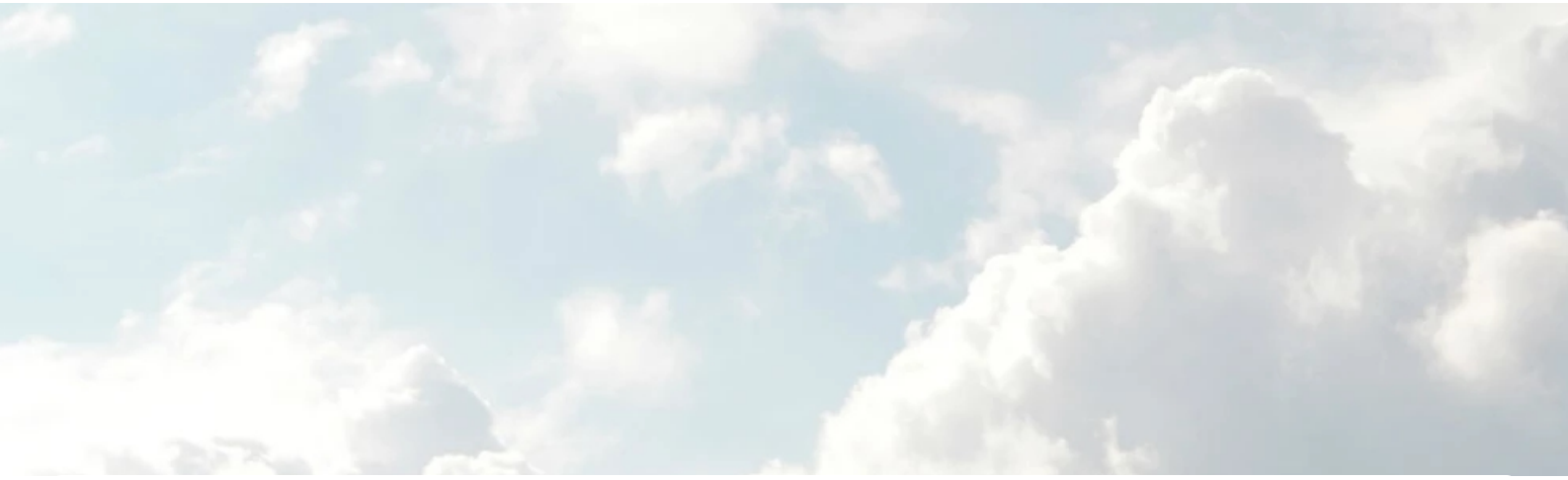
VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 09-05-2014

Kvindelig mellemleder: Sådan kommer du til tops

Er du mellemleder og kvinde? Og vil du gerne til tops? Så kan det være en idé at lade dig inspirere af den ledelsesstil, som kvindelige topledere praktiserer. Der er nemlig nogle centrale forskelle på, hvordan kvinder på topleder- og kvinder på mellemlederplan leder, viser en ny undersøgelse.

Skribentinfo



Torben Tolstøj
Adm. direktør
People Test Systems

Som kvindelig mellemleder er der stor sandsynlighed for, at din ledelsesstil langt hen ad vejen lever op til stereotypen om den kvindelige leder. Men som kvindelig topleder, er det formentlig ikke tilfældet – så vil du tværtimod typisk være præcis lige så beslutsom og fokuseret på samarbejdet som dine mandlige kolleger. Det viser analysen, som er People Test Systems har lavet, for at afprøve myterne om kvinders ledelsesstil.

Empati, følsomhed og fokus på samarbejde frem for gennemslagskraft. Det er nogle af de kendetegn, vi per intuition typisk kobler med den kvindelige ledelsesstil. Kvindelige mellemledere lever et godt stykke hen ad vejen op til forestillingerne – mens kvindelige topledere gør op med dem.

Undersøgelsen giver anledning til fire gode råd til den kvindelige mellemleder, der gerne vil til tops:

1. Vær ambitiøs

Ordene kan sikkert få nogen op af stolen. Men undersøgelsen viser, at kvindelige mellemledere ikke i nær så høj grad satser på karrieren som kvinderne, der sidder på topposterne. Kvindelige mellemledere

fokuserer på udvikling. Både fagligt og personligt. Det gør de kvindelige topledere også – men de har også, klare mål om en højere organisatorisk placering. Og så prioriterer de generelt karrieren højere i tilværelsen.

Som kvindelig mellemleder skal du derfor være mere målrettet og prioritere at rykke dig op ad ledelsesstigen – ellers kommer du det heller ikke.

2. Overvej, om det kan betale sig at lade lidt af føleriet blive hjemme

Vi kan sikkert hurtigt blive enige om, at empati og situationsfornemmelse er nødvendige egenskaber som leder – uanset hvilket niveau, du agerer på. Men kan det blive for meget? Ifølge undersøgelsen er svaret er 'ja'. I hvert fald hvis du gerne vil tage skridtet fra mellemleder til topleder.

Undersøgelse tegner billedet af, at kvindelige mellemledere ser ud til både at være mere sårbare og humørsvingende end deres mandlige kolleger og de kvindelige topledere. Kvinder – både på top- og mellemlederplan – ser dog ud til at have en tendens til i højere grad end mændene at vise deres følelser udadtil.

Det er ikke nødvendigvis en hæmsko ikke at være i evig kontrol over følelser. Men undersøgelsen peger i retning af, at kvindelige mellemledere muligvis kan have fordel af at overveje at lade lidt af føleriet blive hjemme.

3. Hold ud og hold ved

Vedholdenhed og udholdenhed. Det er ikke de værdier, der kendetegner den stereotype kvindelige leder. Det er det heller ikke hos virkelighedens kvindelige mellemleder. Men det er det i højere grad hos den kvindelige topleder, der i vid udstrækning har fokus på udholdenhed og vedholdenhed – ligesom det er det hos både mænd på mellem- og topledderniveau.

Kvindelige mellemledere har også en større hang til at ændre beslutninger. Der er altså noget, der peger i retning af, at kvindelige mellemledere kan have gavn af, at sætte ind på både vedholdenheden og beslutsomheden. Nogle gange skal der træffes beslutninger, også af den slags, der ikke gør dig populær over hele linjen.

4. Skru ned for tilpasningskompetencen

Det er en stærk evne at kunne tilpasse sig – at tage et positivt udgangspunkt, kunne justere sin udtryksform til situation og målgruppe samt have stor tillid til andre mennesker. Og det er en kompetence, som mellemlederen – der befinder sig i en evig navigation mellem medarbejdere og topledelsen – nødvendigvis må beherske.

Undersøgelsen viser, at det er noget, at du som kvindelig mellemleder både prioriterer og også er rigtig god til. Måske lidt for god? I hvert fald er kompetencen til at tilpasse sig og have fokus på samarbejde særligt udpræget for kvinder på mellemlederniveau – mens de kvindelige topledere, ligesom både de mandlige top- og mellemledere i mindre grad fokuserer på at tilpasse sig.