

Ehdin & Partners

Vi utvecklar lönsamt ledarskap

Är det skillnad på manligt och kvinnligt ledarskap?

Bakgrund

Det finns en tendens att värdera människor efter person och kön. Kvinnliga chefer har tillskrivits andra egenskaper än manliga. Dessa egenskaper speglar mycket av schabloner och stereotyper som kan ifrågasättas.

Att mäta kvinnor och män med personlighetsanalyser, tester som mäter exempelvis analytisk förmåga har många gånger visat sig vara till nackdel för kvinnor. Kvinnor får ofta sämre resultat än män när dessa typer av egenskaper mäts.

Hypotes

Även om kvinnor och män är olika och kan upplevas på olika sätt agerar både män och kvinnor i samma arbetssituationer. Målen, resurserna och kraven är lika oavsett kön. För att klara jobbet och nå sina mål krävs ett visst agerande oavsett om innehavaren av positionen är man eller kvinna. Jobbet måste göras och det är resultaten som räknas.

Frågan är om man oavsett kön och utan att förändra sin personlighet kan utveckla ett ändamålsenligt beteende genom erfarenheter och träning och om denna förmåga är lika god hos män som kvinnor. Vi tror att när det kommer till denna förmåga att anpassa sitt beteende till verkligheten så kommer skillnaderna mellan manligt och kvinnligt beteende att minska..

Studie

Vi valde att mäta kvinnors respektive mäns sätt att välja beteende i olika situationer relevanta för en ledarbefattning. Analysen kräver förmåga att utifrån givna handlingsalternativ välja ut de som känns mest typiska för individen. Här handlar det alltså inte om egenskaper och vilja utan om vilka handlingsalternativ man föredrar baserat på situationen, vilka alternativ som är tillgängliga och vilka kunskaper och erfarenheter man har förvärvat.

Studien genomfördes med instrumentet PLUS. PLUS är en metod med teoriförankring i det situationsanpassade ledarskapet. Instrumentet syftar inte till att ta reda på *vem* individen är utan på *vad* och *hur* individen gör. Teorin bygger på antagandet att beteendet är en funktion av personlighet och situation. Ju starkare situation desto större inverkan på beteendet. (läs mer på www.plusprofiles.com)

Resultat

I studien ingick 1961 män huvudsakligen i ledarpositioner och 631 kvinnor i motsvarande positioner. Resultaten samlades in under åren 1995 till 2004. Alla individer var yrkesverksamma i svenskt näringsliv.

Resultaten visade att män och kvinnor som grupper betraktade uppvisade samma beteende med så små skillnader att dessa inte är statistiskt säkerställda.

Manliga chefer både föredrar och väljer samma beteende i öppna givna situationer som kvinnliga chefer.

Manliga chefer och kvinnliga chefer tenderar att visa samma beteendemönster i trängda/pressade situationer.

Slutsats

Studien visar att när det kommer till det faktiska handlandet så skiljer sig inte de manliga chefernas beteende från de kvinnliga om man ser till gruppen. Det finns samma möjligheter och samma begränsningar oavsett kön i ledarrollen. Att lyckas handlar om att göra det som behöver göras eller krävs av situationen. Det finns utrymme att välja lite olika vägar för att nå målen men studien visar inte att kvinnor och män faktiskt väljer olika beteenden.

Kvinnor och män "lyckas" lika bra i denna typ av "test" där inte något "bästa" resultat går att uppnå. Det finns inget som är mer rätt eller fel, bara olika sätt. Rätt och fel blir istället en fråga om huruvida den enskilda kvinnans eller mannens beteende är ändamålsenligt just för en aktuell roll i en viss situation.

Instrumentet borde därmed kunna hjälpa en intervjuande konsult att få kandidatens beteende värderat könsneutralt.

Bertil Helzel

2004-10-05

Ehdin & Parthners
Sköldungagatan 7,
114 27 Stockholm
Tele. 08-58719710
www.plusprofiles.com