

**IT'S NOT THE
WOMEN WHO NEED
FIXING, IT'S THE
SYSTEM**

VNVA 25 MAART 2023

INHOUD

1. Lessen uit 20 jaar ervaring met het versterken van (gender) diversiteit bij organisaties
2. Lessen uit KoB herkennen van patronen in mannen en vrouwen groepen
 - Leiderschap
 - Besluitvorming
 - (non)verbale communicatie
3. Lessen uit leiderschapsprogramma's voor vrouwen
4. Wat is er nodig om de doorstroom van vrouwen binnen de orthopedie te vergroten?
5. Tips voor vrouwen

WAT HEEFT HET MEESTE EFFECT

Top management draagt direct verantwoordelijkheid. Het begint bij de top. (Willen) begrijpen wat het probleem is. Feiten en getallen onder ogen zien.

- B(elangrijk), U(urgent), B(ias)training, B(udget)

Maar niet voldoende voor verandering:

- Systematisch de effecten van bias binnen kritische organisatie processen (bv beoordeling en promotie, toewijzen van opleidingen of carrière bevorderende projecten) systematisch onderzoeken en veranderen. ...en dat bestendigen in nieuwe gedragspatronen! (David Rock: breaking bias)

BIAS EN ONZICHTBARE PATRONEN

- Ieder mens heeft hersenen, iedereen is biased
- David Rock: “Biases are the invisible air we walk through exerting their influence outside of our conscious awareness”.
- Kahneman: “thinking fast and slow”: systeem 1 en 2 denken.
- Je hebt iemand met een ander perspectief nodig om je op je bias te wijzen, vragen te stellen of jouw perceptie/oordeel klopt

VOORBEELD VAN AANPAK BIAS TEGENGAAN

- Beoordeling managers 50/50% m/v
- Beoordeling van manager naar senior manager: 60/40%
- Reflecteren op beoordelingen, inhoudelijk bekijken:
- Uitkomst: ze laat het nog niet zien, nog een jaartje ontwikkelen.
 hij laat het nog niet zien maar gaat het zeker ontwikkelen.

Reactie vrouw: ik begrijp het, moet het nog ontwikkelen

Na 2 jaar deze aanpak 50/50%, bij loslaten terug naar 60/40%

EFFECTIEF ONTWIKKELEN VAN LEIDERSCHAPSTALENT

- Only women leiderschaps programma's voor verschillende niveaus van leiderschap, niet omdat ze niet goed genoeg zijn maar omdat ze zich moeten verhouden met een doorgaans masculiene cultuur. Vergroot het persoonlijk leiderschap.
- Leiderschapsvaardigheden om diversiteit en inclusie aan te sturen, een andere cultuur te creëren waarin divers talent zich kan ontplooien. "Hoe zorg je dat iedereen aan tafel zit en een stem heeft". Hoe overbrug je verschillen (conversational intelligence Judith Glaser).

KONKLUSIE

- Met de aanpak van de afgelopen jaren gemiddelde groei 1% per jaar vrouwelijke hoogleraren in nederland (monitor 2022) , accountant big 4 firm. (Knik bij ud naar uhd, manager naar senior manager)
- Quota in wetgeving (finland, zweden, nederland commissariaten, europesche unie vanaf juni 2026). 1/3 commisarissen.

PATROONVERSCHILLEN HERKENNEN EN HANTEREN

UIT PROGRAMMA “KANS OP BALANS”

Leiderschap

Essentiele verschil is

in mannen groepen is onder en boven schikking de norm

In vrouwen groepen is nevenschikking de norm. (krabbemand effect en queen bee benaming)

Uitdaging voor vrouwen: stap van team leader naar manager:

hoe zorg je dat je gezien wordt als effectieve leider?

BESLUITVORMING

Mannen: Ieder geeft zijn mening, eigen ideeën. Leider: "alles gehoord hebbende gaan we dit doen". Argumenteren als je inschat dat het zin heeft. (zuinig met energie) Eigen speelruimte als je de richting weet en mogelijkheid om het informeel te beïnvloeden.

Vrouwen: Elkaars mening horen, luisteren en vervolg vragen stellen, ieder krijgt een beurt: proces leider: zijn we het eens dat....., bij vergeten van iets (belangrijks) begint het rondje weer opnieuw. Zijn we het eens: dan gaan we het zo doen. Voor allen helder hoe het gaat gebeuren. Weinig persoonlijke speelruimte meer.

VERBALE COMMUNICATIE

Mannen:

- Argumenteren, stellen: zekerheid uitstralen, positie durven innemen, snel. Conclusie, daarna uitleg.

Vrouwen:

- Vragen stellen tgo argumenten en stelling nemen : helder krijgen wat je vindt, als oplossing ziet, voor je je definitieve mening vormt. Uitleggen en dan conclusie geven.

Vragen stellen: weet je het niet, ben je onzeker? “ben ik een zeur?”

NON VERBAAL GEDRAG: OOG CONTACT

vrouwen: Gelijkwaardigheid, contact ook tot uiting komend in elkaar aankijken als iemand spreekt.

Afstemming op de ander om te zien: brengt het ons dichterbij elkaar of verder van elkaar af? Oppakken van signalen die wijzen op emoties en gevoel onder de oppervlakte.

Mannen: zijn meer in hun eigen “denk ruimte”, hoeven niet echt oog contact te hebben.

Uitdaging voor vrouwen: In je eigen denkruimte zijn en contact houden.

CONCLUSIE

Binnen de orthopedie wordt aan geen enkele voorwaarde voldaan om succesvol (gender)diversiteit en inclusie te creëren.

Het wordt als een probleem van de vrouwen beschouwd.

NOODZAKELIJKE AKTIES IN DE ORTHOPEDIE

- Top: wie kan/wil de “trekker” (M/V) in de top van de orthopedie zijn? De vereniging, het bestuur, de ziekenhuizen waarin de afdelingen/maatschappen functioneren?
- Wat zijn de goede redenen om de status quo te doorbreken en aan gender diversiteit echt wat te doen?
- Facts and figures, wat is er bekend over de feitelijke situatie van vrouwen, wie luistert daarna/neemt het serieus?
- Herhaal en blijf standvastig in het onder de aandacht brengen van dit thema.

TIPS VOOR VROUWEN IN EEN MASCULIENE CULTUUR

- Leer patronen te herkennen zonder op je emoties geraakt te worden. Emotionele gekalmeerdheid is een teken van kracht en zorgt ervoor dat je minder energie verlies hebt.
- Stuur je loopbaan door te focussen op wat voor jou belangrijk is om te bereiken, weet wat je wil en maak keuzes voor jezelf, niet alleen voor het team of de afdeling.
- Investeer vanaf het begin in netwerk/vertrouwens relaties met mensen die (in)formeel belangrijk zijn om binnen je vak je ambities te realiseren. Je hoeft niet steeds meer je best te doen en nog harder te werken.
- Zoek een sponsor.
- oefen invloed uit als groep, probeer de wereld niet te verbeteren in je eentje.