

## Preconference Women and Leadership: Enhancing career opportunities

Zo'n dertig tot veertig vrouwen verzamelen zich in de zaal voor deze *preconference*, waarvan het doel onder meer is het oprichten van een netwerk voor Europese vrouwelijke huisartsen. Uitgebreid wordt gesproken over belemmerende en stimulerende factoren bij het kiezen voor een carrière door vrouwen.

### Barsten in het glazen plafond

Professor Toine Lagro-Janssen, een van de initiatiefneemsters, heet de aanwezigen welkom en geeft een korte toelichting op het programma en doel van deze bijeenkomst. Zij geeft het woord aan Gabie de Jong, een 'promising student', die onderzoek heeft gedaan naar de carrière-mogelijkheden van vrouwelijke huisartsen in Nederland én Europa. Onder de titel 'Cracking the glass ceiling' gaat ze in op haar bevindingen. Ze verwijst onder meer naar cijfers waaruit blijkt dat in Nederland de situatie voor carrièrebeluste vrouwen het slechtst is van heel Europa. Zij interviewde achttien Nederlandse en achttien Europese vrouwelijke huisartsen over de factoren die hen belemmeren om hogerop te klimmen. Daarbij onderscheidt ze drie hoofdstromen:

- ▶ mogelijkheden: privé-omstandigheden (vooral het combineren van een gezin met werk – een factor die door mannen zelfs niet wordt genoemd), persoonlijke talenten en (te laag) zelfbeeld;
- ▶ wil: ambitie, organisatorische belemmeringen;
- ▶ actie: de inspanning die in de carrière moet worden gestopt.

Al met al zijn er drie belangrijke aspecten die vrouwen in de weg staan bij het maken van carrière:

- ▶ vrouwen worden niet gezien als leiders;
- ▶ vrouwen zien zichzelf niet als leiders;
- ▶ de zorg voor het gezin en een carrière zijn slecht te combineren.

Naar aanleiding van vragen uit de zaal vertelt De Jong dat vrouwen juist kiezen voor het huisartsenvak omdat het gemakkelijk te combineren zou zijn met een gezin. Als extra belemmerende factor wordt nog genoemd dat bij andere specialismen carrière kan worden gemaakt binnen de eigen organisatie. Bij huisartsen kan dat niet: die moeten naast de praktijk een functie nemen binnen bijvoorbeeld de universiteit. Vrouwelijke huisartsen hebben dan dus meteen een drievoudige taak: de praktijk, de baan elders én het gezin.

### Are women leaders from Venus?

Professor Trisha Greenhalgh gaat in op de verschillen in leiderschapsstijlen tussen mannen en vrouwen. In hoog tempo en met veel humor lanceert ze een aantal prikkelende stellingen, zoals 'anatomy is destiny' en 'leadership styles are socially constructed'. Uit onderzoek naar de verschillen in managementstijl tussen mannen en vrouwen blijkt dat de typische aan vrouwen toegeschreven leiderschapseigenschappen (interactie, overleg, het tonen van onzekerheid, het delen van macht, het zoeken naar win-winsituaties en het makkelijk schakelen tussen formele en informele situaties) bij uitstek geschikt zijn voor

organisaties in verandering. Belangrijke overweging is dat de echt succesvolle leiders, mannen én vrouwen, een aantal factoren gemeen hebben:

- ▶ ze zijn zeer getalenteerd;
- ▶ ze zijn fysiek sterk en aantrekkelijk;
- ▶ ze gaan graag een tandje harder;
- ▶ ze hebben het respect en de steun van hun staf;
- ▶ ze combineren mannelijke en vrouwelijke leiderschapsstijlen;
- ▶ ze passen hun stijl flexibel aan de situatie aan.

Een stokpaardje van Greenhalgh is dat volgens haar in de universitaire wereld te veel wordt gekozen voor óf wetenschappelijk onderzoek, óf onderwijs, óf 'projectitis'. Zij vindt dat geen van deze drie 'specialismen' op zich bestaansrecht zouden mogen hebben, omdat onderzoek tot niets leidt als de resultaten niet vervolgens worden onderwezen en omdat projecten vaak niet verder reiken dan hun einddatum. 'Ik wil in mijn werk alle drie facetten combineren. Dat "scoort" niet en blokkeert dus mijn carrière, maar ik wil alleen maar zo werken dat ik voor mezelf weet dat het goed is.'



Trisha Greenhalgh

Veel bijval krijgt de opmerking uit de zaal dat niet alleen sekse een rol speelt, maar ook leeftijdsdiscriminatie. 'Algemeen geaccepteerd is dat je op een bepaalde leeftijd moet zijn gepromoveerd, of professor moet zijn. Zo niet, dan gaat dat ook niet meer lukken. Maar bijna alle vrouwen missen ergens tien jaar die ze aan hun gezin besteden. Als ze dan op hun veertigste herintreden, worden ze als te oud beschouwd om het nog te gaan maken, maar dat is natuurlijk onzin. Zo zijn ze dubbel benadeeld.'

Een ander vertelt: 'Zodra je bent afgestudeerd word je losgelaten om te gaan praktiseren. Als je dat hebt gedaan, en een paar kinderen hebt gekregen, is het voor vrouwen erg moeilijk om na tien, vijftien jaar de weg terug te vinden naar de universiteit. Beter is het talentvolle vrouwelijke huisartsen niet op die manier los te laten, maar ze op een of andere wijze betrokken te houden bij het universitaire werk.'

### Het vrouwenennetwerk

Tot slot wordt gezocht naar een manier om het vrouwenennetwerk gestalte te geven. Met name de vele voors en tegens van een website worden besproken. De aanwezigen geven alvast hun e-mailadressen op en zeggen toe in eigen land te beginnen met het 'netwerken'. In oktober zal tijdens de WONCA World Conference in Orlando ook weer een *preconference* voor vrouwen worden gehouden, met naar verwachting circa acht voordrachten. Ook wordt gezocht naar Griekse vrouwelijke huisartsen die bij de komende WONCA Europe Conference de organisatie op zich willen nemen. Eén ding is na deze bijeenkomst voor de deelnemers duidelijk: ze hebben er zin in! (AS)