

De masculiene organisatie	De masculiene organisatie voorbij
<p>Leiderschap</p> <p>Heeft een top met belangenvertegenwoordigers, één allesoverstijgende leider</p> <p>“Linkshoofdigheid”</p> <p>Weet alle antwoorden</p> <p>Stelt prioriteiten</p> <p>Maakt to do lijsten</p> <p>Druk druk druk</p> <p>Mensen zitten altijd in vergaderingen</p> <p>Ik ren dus ik ben (I run therefore I am)</p> <p>Mensen moeten gemanaged worden</p> <p>Kent zijn klanten</p> <p>Oog gericht op de bottomline</p> <p>De leider weet alles</p> <p>Het beperkende antwoord</p> <p>Is druk met morgen en gisteren</p> <p>Je mag alleen mijn lichte kant zijn, want ik wil perfect lijken</p> <p>Mensen zitten in trainingen en cursussen</p> <p>Human doings</p> <p>Angst regeert</p> <p>Discussie en debat</p> <p>Autoriteit gebouwd op de afstand tot andere medewerkers.</p>	<p>Leiderschap</p> <p>Heeft (een) topteam(s), één voorzitter van een bestuursteam met meerdere leiders</p> <p>“Ambidexterhoofdigheid”</p> <p>Kan de juiste vragen stellen</p> <p>Inspireert</p> <p>Stimuleert ideevorming</p> <p>Tijd voor reflectie</p> <p>Mensen zijn in dialoog</p> <p>Ik denk en verbind (I think and link therefore I am)</p> <p>Mensen moeten worden uitgenodigd</p> <p>Kent zijn medewerkers net zo goed als zijn klanten</p> <p>Oog op de horizon en de bottomline</p> <p>Leider neemt positie als hij het niet weet</p> <p>De verder brengende vraag</p> <p>Is bewust aanwezig in het nu</p> <p>Je mag mijn lichte- en mijn schaduwkant zien, want ik ben een mens</p> <p>Mensen verbinden leren en werken in workshops</p> <p>Human beings</p> <p>Verlangen stimuleert</p> <p>Intervisie en dialoog</p> <p>Autoriteit gebouwd op de verbinding met medewerkers om je heen</p>

De masculiene organisatie	De masculiene organisatie voorbij
<p>Leiderschap</p> <p>De goede mensen komen vanzelf boven drijven</p> <p>Protocollen managen de liefde uit het vak</p> <p>Strikte werktijden</p> <p>“Ik ben thuis heel anders dan op mijn werk”</p> <p>De CEO vindt dit en de CEO vindt dat</p> <p>Dezelfde neuzen dezelfde kant op, wie een andere kant op kijkt die stapt maar uit.</p> <p>Alleen zichtbare talenten en resultaten tellen</p> <p>In een bespreking gaat het er om wat je op het juiste moment te binnen schiet</p> <p>Grote, vaak onzichtbare, invloed van de staf</p> <p>Eens kijken of hem/haar dit lukt, denken in termen van de testcase</p> <p>Jonge mensen mogen over twintig jaar meedenken en praten</p> <p>Eenduidige competentieprofielen voor iedereen</p> <p>Performance is leidend</p> <p>Een grote overname doen, met veel omzet en fte's, is stoer !</p> <p>“Vader” is “georganiseerd”</p> <p>Die ken ik niet dus zie ik er niets in, die mag geen commissaris worden</p> <p>Alles gericht op verticale mobiliteit</p> <p>Steun zoeken is zwak</p>	<p>Leiderschap</p> <p>Talent behoeft erkenning en ontwikkeling</p> <p>Ruimte om zelf werk in te delen</p> <p>Werktijden in overleg, wel met overlap</p> <p>“Ik ben authentiek, waar ik ook ben”</p> <p>Het team vindt dit en het team vindt dat</p> <p>Verschillende neuzen, de meeste in één richting, maar een paar kijken ook de andere kant op.</p> <p>Verborgene talenten en resultaten zichtbaar maken</p> <p>In een bespreking gaat het er om wat bijdraagt aan het vraagstuk dat ter tafel ligt</p> <p>Gebalanceerde, transparante invloed van de staf</p> <p>Wat heeft hij/zij nodig om dit te doen, organiseren van steun</p> <p>Jonge mensen worden direct betrokken bij het denken over de toekomst</p> <p>Talentontwikkeling, waardering van diversiteit</p> <p>Performance én potentieel krijgen aandacht</p> <p>Het zorgvuldig integreren van een organisatie is klasse !</p> <p>“Vader en moeder” zijn “georganiseerd”</p> <p>Die ken ik niet maar ik zie er wat in, die maken we commissaris</p> <p>Horizontale en verticale mobiliteit krijgt stimulans</p> <p>Steun zoeken is sterk</p>

De masculiene organisatie	De masculiene organisatie voorbij
<p>Diversiteit</p> <p>Harde Quota</p> <p>Denken in termen van mannen en vrouwen</p> <p>Splijtend denken</p> <p>En nu is het genoeg, het is tijd voor harde maatregelen</p> <p>Het ligt allemaal aan de ambitie van de vrouwen, die is te laag voor verticale groei</p> <p>Van CEO naar SHEO</p> <p>“Ik maak plaats voor een vrouw in mijn RvB, en hoort iedereen mij en ziet iedereen mij?”</p> <p>Als vrouwen meer fulltime gaan werken komt het vanzelf wel goed</p> <p>Het glazen plafond bestaat niet..kijk maar ik zit in de top en ben een vrouw</p> <p>Aparte leiderschapsprogramma’s voor vrouwen waarin ze leren hoe ze het mannenspel moeten spelen of hoe ze er mee om moeten gaan</p> <p>“Headhunter, doe ons eens een paar vrouwen en ik bel je binnenkort voor nog een paar”</p> <p>Diversiteit mbt mannen en vrouwen, daar hebben we iemand voor</p> <p>Diversiteit, daar maken we een project van</p> <p>Mannen zijn Bokito’s en duwen vrouwen van de rots</p> <p>We hebben een apart, mooi, Diversiteitsplan</p>	<p>Diversiteit</p> <p>Ontwikkelingscijfers</p> <p>Denken in termen van talenten en potentieel</p> <p>Verbindend denken</p> <p>Onderzoeken waar de angsten liggen en wat een gedeeld perspectief kan zijn</p> <p>De ambitie is gelijk, hoe bieden we ruimte voor verticale én horizontale groei</p> <p>Van CEO naar HE- and SHE-EO</p> <p>“Ik ga al mijn teams evenwichtiger samenstellen, en ik maak er niet direct een persbericht van”</p> <p>Hoe benutten we onze talenten maximaal binnen de tijd dat ze beschikbaar zijn</p> <p>Wat belemmert mensen in mijn organisatie om hun talenten in te zetten</p> <p>Leiderschapsprogramma’s voor mannen en vrouwen waar diversiteit en samenwerken continu aandacht krijgen</p> <p>Headhunter,denk eens mee wat er nodig is om een pas geplaatste vrouw te behouden</p> <p>Diversiteit in talenten is een aandachtspunt voor iedereen</p> <p>Diversiteit is een continu proces</p> <p>Mannen en vrouwen hebben sterkten en schaduwzijden</p> <p>Diversiteit in talenten is een integraal thema in een businessplan</p>