

# Today's women doctor in leadership: characteristics, experiences and needs across Europe

*Survey qualitativa condotta da*

*Prof.ssa Morano e Dott.ssa Spedicato Area Formazione Femminile – Anaa Assomed*

*in collaborazione con*

*Prof.ssa Vicarelli e Prof.ssa Spina – Università Politecnica delle Marche*

## Obiettivi

1. Indagare le caratteristiche psico attitudinali delle mediche che già ricoprono posizioni di leadership
2. Valutare l'eventuale differenza condizionata da influenze culturali, storiche o sociali attraverso l'Europa
3. Scoprire buone pratiche già in atto
4. Identificare strumenti necessari per aiutare le nuove generazioni di mediche ad affermare la propria leadership



## REP.CECA

## ITALIA

## FRANCIA

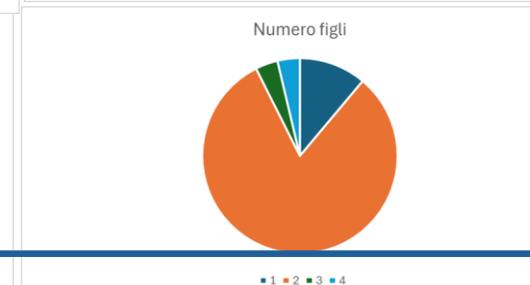
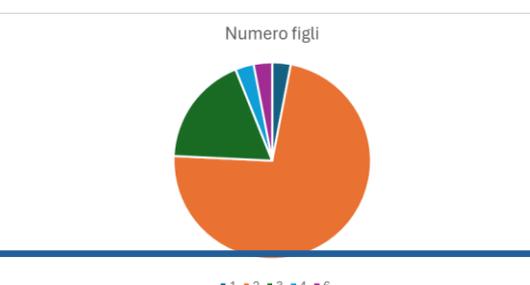
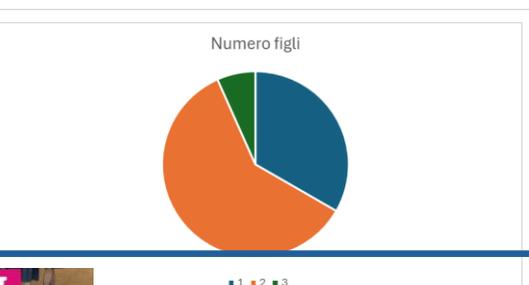
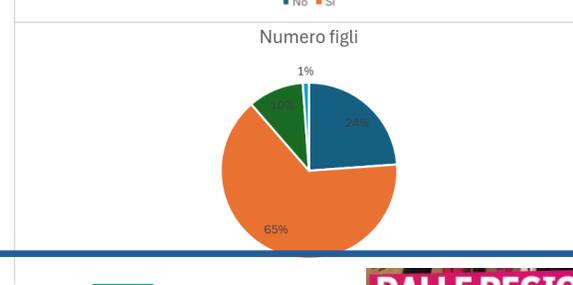
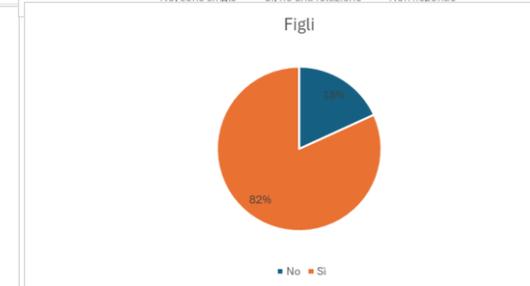
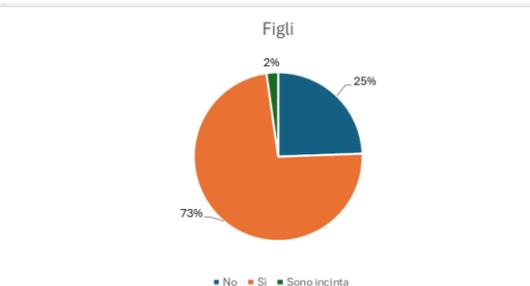
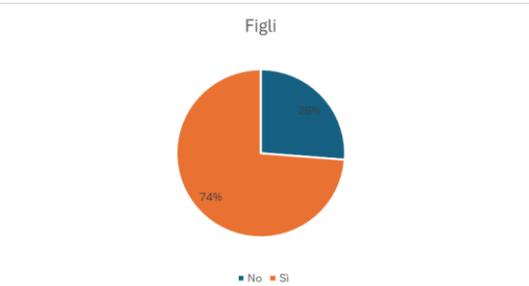
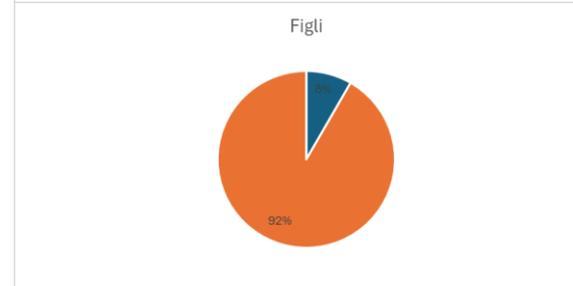
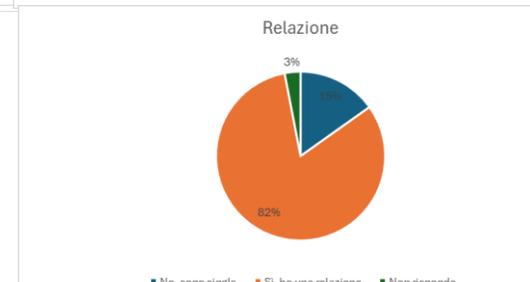
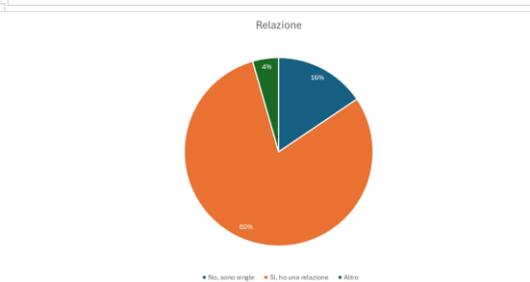
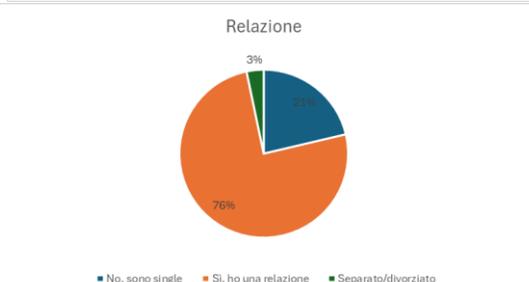
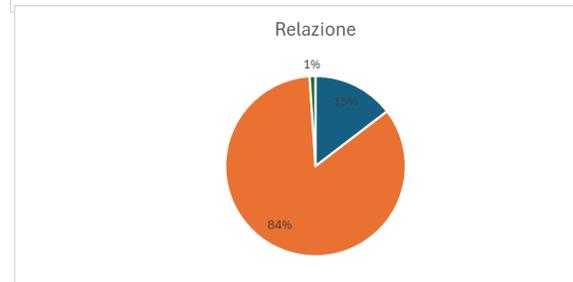
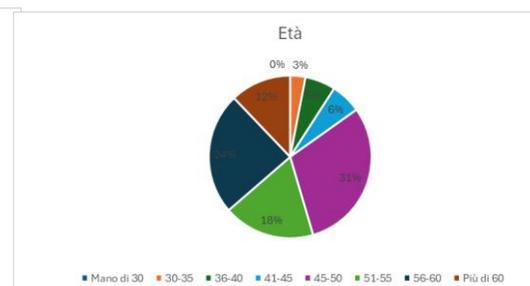
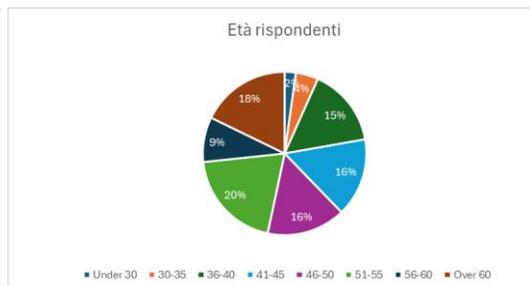
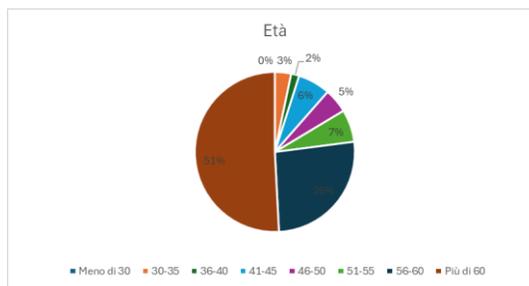
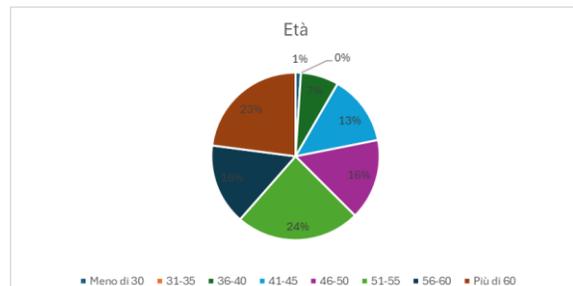
## CROAZIA

ETA'

RELAZIONE

FIGLI

N. FIGLI



- **Posizione lavorativa Croazia 82% vs Italia 12%**
  - **Durata oltre il 60% da >5 aa**
  - **Specializzazione non determinabile**

## Ora che hai raggiunto una posizione apicale..

### REP.CECA



*Sono soddisfatta, ma non voglio più essere lì*

*Soddisfatta, non lo rifarei.  
Resisterò 3 anni fino alla pensione.*

*Non ho intenzione di cambiare, ma è molto difficile con la mia famiglia*

### ITALIA



*È un'opportunità, ma è anche complesso per una donna*

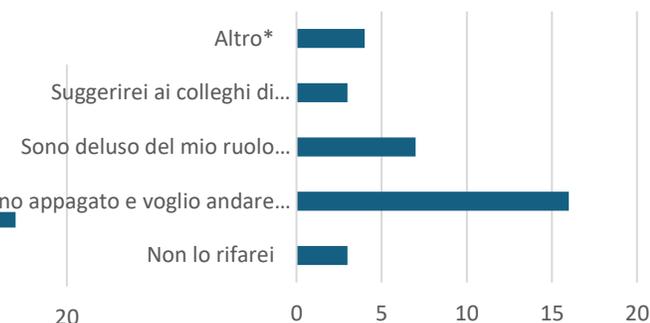
### FRANCIA



*..è importante che le giovani donne che sostengo vadano avanti. Tuttavia, il sistema deve cambiare in modo più globale. I giovani e le donne non si destreggeranno tra la vita personale e quella professionale e non dovrebbero essere costretti a farlo*

*Sono molto stanca, costantemente in overbooking e mi chiedo se ne valga la pena*

### CROAZIA

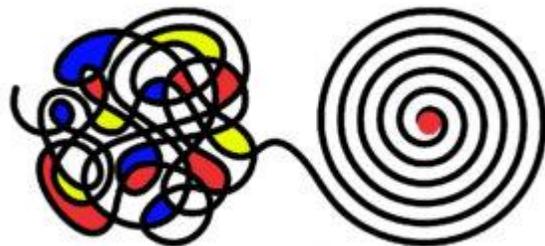


*Come leader ho l'opportunità di cambiare le cose, ma qualsiasi cambiamento non è facile*

*Sarei più felice se non avessi una posizione di leadership, ma accetto le mie responsabilità.*

## Quali azioni per migliorare il benessere

Fisico  
Mentale  
Organizzativo



Today's women doctor in leadership: characteristics, experiences and needs across Europe

**Rep. Ceca**

**MINOR TEMPO DI LAVORO**  
architettura del posto di lavoro

**Italia**

**DIVERSO TEMPO DI LAVORO**  
rispetto di genere sul posto di lavoro

**Francia**

**SPORT E CURA DI SE'**  
leadership condivisa

**Croazia**

**SALUTE**  
protocolli e ruoli definiti



ITALIA FRANCIA e CROAZIA

*CORSI DI LEADERSHIP*

*Leadership esercitata non autorevole/  
non efficace/ non riconosciuta*

## Quali buone pratiche?



- Mancanza di fondi
- Burocrazia
- Mancanza di volontà

## MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI COMUNICAZIONE

*Psicologo, atmosfera amichevole, briefing emozionale, team building*

## Quali suggerimenti per EQUITA'?



**VS**



### **1 partecipante italiana:**

***dare un diverso significato alla performance***

***«supporto psicologico per far superare alle donne la sensazione che devono sempre dimostrare di valore, soprattutto se non sono di bell'aspetto»***

## Quali caratteristiche e competenze?

- *DETERMINAZIONE*
- *AUTOSTIMA*
- *PREPARAZIONE*
- *RESILIENZA*



## A chi compete l'insegnamento della LEADERSHIP?



nella





1. suggerimenti o modalità per favorire **la conciliazione** (diverse da paese a paese, in accordo con le caratteristiche sociali e di welfare) **non portano** necessariamente alla volontà o alla capacità di mettersi in ruoli di comando
2. Il percorso di chi è oggi leader è una consapevolezza interiore che parte da lontano e trova radici anche in **attitudini e temperamento personale**
3. Emerge l'elemento che il **potere non dà il piacere sperato** e il sacrificio costante è troppo alto nella attuale organizzazione sanitaria

*Probabilmente le nuove generazioni troveranno una strada già in parte tracciata ma i cambiamenti culturali e sociali legati alla professione e all'ingerenza del mondo del lavoro nella sfera privata fanno pensare che le mediche di domani non trovino interesse in ruoli da protagonista in Sanità.*

*Soprattutto senza un rinnovamento di una formazione medica desueta, senza un cambiamento delle attuali «regole del gioco» e con l'attuale carenza di fondi e disinteresse delle istituzioni nei riguardi della sanità pubblica*