



HUIDIGE UITDAGINGEN

Zeer gemotiveerd en bereid extra uren te werken om op te vallen. Solliciteert zeer waarschijnlijk naar andere "geschikte" functies buiten de organisatie terwijl ze solliciteert naar hogere functies die binnen de organisatie beschikbaar zijn. Academisch begaafd met veel essentiële en op maat gemaakte vaardigheden – zeer nodig in het bankwezen. Soms lijkt het Ana te ontbreken aan belangrijke zachte vaardigheden, wat te wijten kan zijn aan een gebrek aan ervaring of aan haar cultuur.

ANA

Junior Bankbediende

LEEFTIJD 23

GESLACHT Vrouw

NATIONALITEIT Roemeens

GEZINSSITUATIE Woont in een huurwoning met haar vriend.

BAAN/CARRIÈRE Junior bankbediende voor een internationale bankgroep in Bristol. Dit is haar eerste vaste baan sinds de universiteit, hoewel ze eerder stage heeft gelopen bij een concurrent van de bank, wat niet tot een baan heeft geleid. Ze heeft een paar andere functies gehad, zoals barwerk en in een callcenter, maar geen daarvan was van lange duur. Ze vindt dat ze promotie nodig heeft, omdat ze vindt dat haar vaardigheden niet passen bij de huidige functie.

PERSOONLIJKE GEDACHTEN OVER GENDERGELIJKHEID Is van mening dat vrouwen worden achtergesteld en wil daar verandering in brengen. Waarom kan zij niet aan de top staan? Haar geloof in vrouwenrechten is soms gebaseerd op gebrek aan kennis en onwetendheid. Door haar gebrek aan interpersoonlijk bewustzijn mist ze vaak de behoeften van anderen, ongeacht het geslacht.

HOUDINGEN, EMOTIES

- Zeer zelfverzekerd en zeer assertief met betrekking tot haar eigen mening. Toont weinig empathie voor collega's en het is onduidelijk of sommige van haar eigenschappen aangeleerd gedrag zijn of dat zij "handelt" op een manier die volgens haar correct is voor iemand die promotie wil maken. Ze is open en gesloten tegelijk, zodat het moeilijk is haar ware emoties in te schatten.

MOTIVATIES

- Gemotiveerd om een hoogvlieger te zijn in de bankwereld en hoog te mikken. Ook gemotiveerd door een regelmatig inkomen, zeker nu ze een woning huurt met haar vriend. Voorheen zat ze in een minder dure studentenwoning.

WERKSITUATIE

De juniorfunctie vereist enkele taken die Ana als alledaags kan beschouwen, en deze worden soms over het hoofd gezien/gemist! Er wordt een hele reeks excuses genoemd voor de taken die worden nagelaten, sommige geldig, andere niet. Ana wordt vaak betrokken bij complexere taken die haar vaardigheden tonen – vaak met betrekking tot complexe technologie. Sommige leden van het team waarderen dit, terwijl anderen haar opdringerig en bemoeizuchtig vinden.

Vragen van de manager

- Voor de lijnmanager voelt het soms als een mismatch, omdat Ana's zachte vaardigheden verder ontwikkeld moeten worden voordat ze gepromoveerd kan worden, terwijl ze duidelijk getalenteerd is en met de juiste ontwikkeling het potentieel heeft om het goed te doen.
- Hoe ga ik om met de onrealistische verwachtingen van deze werknemer? Hoe kan de organisatie, gezien haar hoge vaardigheidsniveau, Ana stimuleren om haar zachte vaardigheden verder te ontwikkelen? Waarom is het niet juist om zoveel uren te werken? B.v. beleid voor alleen werken?
- Overuren worden niet betaald, dus echt niet gepast, tenzij de manager er af en toe mee instemt. Hoe kan het team meer pro-actief zijn en elkaar ondersteunen? Hoe kan Ana hierbij helpen? Hoe kan ik de spanning die in de lucht hangt beheersen en Ana aanmoedigen om meer interpersoonlijk bewustzijn te hebben? . Hoe zorg ik ervoor dat Ana gemotiveerd blijft en zich gewaardeerd voelt? Is er een personeelsopleiding of ontwikkeling die Ana helpt haar doelen te bereiken en haar tegelijkertijd meer zelfbewust maakt? Heeft Ana stiekem te weinig zelfvertrouwen en isoleert ze zichzelf verder? Heeft het team culturele bewustwordingstraining nodig?

Vragen van collega's

- Ana is warm en koud met collega's, en dit kan afhangen van de taken die zij hebben gekregen. Op hun beurt zijn collega's nu, lijkt het warm en koud met haar en er is soms een lucht van spanning als zij in de buurt is.
- Waarom denkt zij dat zij zo goed is?
- Waarom springt Ana tussenbeide als iemand een probleem heeft?
- Waarom kan ze niet verder met haar eigen werk?



Individuele vragen

- Ana komt uit Roemenië en is de eerste van haar familie die aan de universiteit heeft gestudeerd, waar ze een eerste plaats behaalde in International Banking. Zij begrijpt niet waarom zij een junior functie heeft en waarom zij zoveel alledaagse taken krijgt.
- Wanneer word ik bijvoorbeeld bevorderd tot Senior Bankmedewerker?
- Waarom worden de hogere functies aan mannen gegeven (haar lijnmanager is een man)?
- Waarom word ik niet gewaardeerd?
- Waarom wordt er niet naar mij geluisterd?
- Waarom is er geen erkenning voor de steun die ik anderen heb gegeven bij complexe taken?
- Waarom krijg ik de alledaagse baantjes?
- Als ik geen promotie krijg, kan ik elders een betere baan krijgen. Natuurlijk zal ze dit alles

Vragen van beleidsmakers

Grotere behoefte binnen de organisatie om verschillende culturen te begrijpen. Roemenen worden over het algemeen gezien als open, assertief, hard werkend en hebben geen problemen met communicatie. Het ondersteunen van collega's om sommige van deze eigenschappen te begrijpen en om andere culturele eigenschappen binnen het team te begrijpen, zal leiden tot effectieve communicatie, begrip voor elkaar en een hogere productiviteit. Alle medewerkers vragen een zelfevaluatie van de zachte vaardigheden uit te voeren, om hun individuele sterke en zwakte punten te herkennen, kan een beginpunt zijn en het toewijzen van een mentor aan Ana kan ook helpen. Daarnaast is het belangrijk om rekening te houden met sommige van Ana's opmerkingen. Is er sprake van gendervooroordelen in de organisatie?