

FAMKE

De samenleving verandert, onder andere door technologie en digitalisering, het belang van data en algoritmes. Iedereen wil mensen aan zijn organisatie binden die digitaal-vaardig zijn en data-wijs zijn. De 'millennials', die deze vaardigheden en competenties bezitten, bepalen mee welke veranderingen organisaties door moeten maken om straks zakelijk mee te kunnen blijven doen in de economie. Daar heb je zowel mannen en vrouwen voor nodig.

Nog lang niet alle vrouwelijk potentieel is echter benut in organisaties. Bewezen is dat diversiteit in een organisatie voor betere besluitvorming zorgt, zowel in de boardroom als op de werkvloer. Heeft uw organisatie voldoende vrouwelijk leiderschap aan boord? Herkent u de (vrouwelijke) toppers in uw organisatie? Hebben zij de kansen om zich te ontwikkelen en door te groeien tot functies waar besluitvorming plaatsvindt? Hoe benut u dit talent in uw organisatie? En straalt uw organisatie al uit dat (gender)gelijkheid nagestreefd wordt?

Waarom nog niet voldoende? Ligt dit aan 'male default', aan onze cultuur, onze opvoeding, rolpatronen, taal? Aan een unconscious bias? Aan de discussies over deeltijdwerken m/v? En is de onuitgesproken gedachte misschien nog dat vrouwen erbij in management teams de gemakkelijke omgang tussen mannen doorbreekt?

Kunnen we dit veranderproces naar 'gendergelijkheid' samen een duw in die goede richting geven? Gericht op een grotere interne pool van vrouwen die kunnen doorgroeien naar expert en besluitvormende posities (the pipeline), en meer vrouwen in managementteams.

Wat biedt FAMKE u?

- 'Actie-leiderschap': een programma op diverse niveaus met RvC, RvT, bestuur en middle management
- *Integrale aanpak over de vier pijlers: kernwaarden, governance, cultuur, en de employee journey*
- Modulaire aanpak: focus op de elementen die de organisatie belangrijk vindt
- Dit levert u een model (Dashboard) op. We maken samen een meerjarig programma van aanpak, in modules, op maat en naar uw behoeften. Indien gewenst werken onze specialisten per onderwerp of module met u mee.

Processtappen met stakeholders uit uw organisatie:

- **Bespreekbaar maken van het WAAROM:** drijfveren agenderen met RvC / RvT, Bestuur, en middle management. Uw visie op gendergelijkheid bepalen, gekoppeld aan de waarden van uw organisatie. Het bespreekbaar maken.
- **HOE:** Strategie en realistische doelen: Streefcijfers en beleid, voor o.a. P&O/HR en Finance. Samenspraak met medewerkers organiseren: draagvlak, enthousiasme, handelingsperspectief (*bottom up*). Bepalen van Dashboard.
- **WAT:** Implementatie in modules, per instrumenten / knop op Dashboard (door uw organisatie)
- Naar wens verdere advisering en/of begeleiding voor dit cultuur veranderingsproces (gedragsindicatoren), een communicatiestrategie, een monitoring cyclus: rapporteren, toetsen, evalueren, aanpassen. En het borgen / verankeren in een blijvende langdurige interne focus op het gestelde doel.

Wat levert deze aanpak op gendergelijkheid (en diversiteit) uw organisatie op?

- Uit onderzoek blijkt dat **diversiteit de businesscase van bedrijven verbetert**. Vanuit business-financieel-economisch perspectief belangrijk om na te streven. Gemengde teams / Boards leiden tot:
 - 87% betere beslissingen (op basis van onderzoek)
 - 45% meer inkomsten uit innovatie
 - 15-21% meer omzet
- Het betekent een **investering in vrouwelijke toppers**. Het levert vrouwen in uw organisatie meer stem en zelfvertrouwen op, waardoor zij op een meer ontspannen manier hun werk kunnen doen, en groeien in hun carrièrepad binnen uw organisatie.
- Het levert uw organisatie **een grotere pool van vrouwen** voor besluitvormende functies op.
- Het **voorkomt vervroegde uitval of uitstroom van vrouwen** uit uw organisatie (om allerlei redenen), waardoor u minder kosten maakt op werving en inwerken van vervangers.
- Het stimuleert **interne creativiteit en samenwerking** op meerdere vlakken.
- Verbeterde employer branding: investeren in gendergelijkheid intern draagt positief bij aan het arbeidsmarktimage. **Aantrekkelijk voor (nog meer) millennial toppers uit de arbeidsmarkt**. Zij bouwen de toekomst.
- Meer **efficiency in uw bedrijfsvoering**: naast kostenefficiëntie een betere besluitvorming, grotere en andere saleskansen, een imago voordeel, een betere positie op de arbeidsmarkt.
- Uw organisatie gaat voldoen aan de eigen organisatie **quota en streefcijfers**. En aan het landelijke vrouwen (ingroei)quotum, waaronder 33% RVC's beursgenoteerde bedrijven, en andere streefcijfers voor NV's en BV's.
- U benut het volledige arbeidspotentieel, in plaats van vooral de helft van de bevolking.
- En uw organisatie draagt bij aan **gelijke behandeling en kansen in het werk**. En dus aan een 'brede welvaart'.

Kortom: FAMKE's programmatische aanpak draagt bij aan kosten efficiency, aan meer kans op meer winst, aan betere besluitvorming, aan grotere en andere saleskansen, aan een imago voordeel, en aan een betere positie in de arbeidsmarkt.

FAMKE ontzorgt uw organisatie in het proces naar interne diversiteit / gendergelijkheid. Op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Afgestemd met toezichthouders, met het Bestuur, en met handvatten voor uw management, en betrokkenheid van medewerkers.

Wat let u?

Contact: Nora Ghaoui en Carina Weijma (+31 6 44336799) carwei.com/famke-gendergelijkheid/