

'Inspirerende voorbeelden werken'

STEEDS MEER BEDRIJVEN REALISEREN ZICH DAT EEN DIVERS PERSONEELSBESTAND NIET ALLEEN WENSELIJK IS VANUIT MENSELIJK OOGPUNT. OOK VANUIT BEDRIJFSECONOMISCH PERSPECTIEF IS DIVERSITEIT NOODZAKELIJK. MAAR SNEUVELEN INSPIRERENDE AMBITIES NIET REGELMATIG OP PRAKTISCHE UITVOERBAARHEID? HOE VOORKOM JE DAT? FNV FORMAAT EN 4D ORGANISATIEONTWIKKELING EN OPLEIDING WERKEN AAN EEN BIJZONDER SUCCESVOL CONCEPT VOOR VROUWEN OP WEG NAAR DE TOP. ZE GEBRUIKEN DE KRACHT EN MOGELIJKHEDEN VAN DE MENSEN ZELF EN DE ERVARINGEN VAN VROUWEN DIE DE TOP AL BEREIKT HEBBEN.

Diversiteit staat hoog op de agenda van veel bedrijven. Het lijkt zo'n versleten begrip terwijl het concept erachter nog lang niet over de datum is. Dat bleek wel in juni toen FNV Formaat over dit project een succesvolle bijeenkomst organiseerde voor een bont gezelschap van directieleden, werknemers en staffunctionarissen uit het bedrijfsleven en de overheid. Deze mensen hadden echter één ding gemeen: ze zijn enthousiast over het doel en de opzet van 'Door het glazen plafond'.

EENTONIG AAN DE TOP

Geertrude van Amerongen, trainer van FNV Formaat: 'Een divers klantenbestand vraagt om een diverse samenstelling van het personeel. Het waarom ligt voor de hand: meer zienswijzen, stijlen en invalshoeken dragen bij aan gemakkelijker aansluiting bij de wensen van de klant. Op plekken waar sprake is van meer

klantcontact, is het personeelsbestand vaak wel divers. Maar in de hogere regionen ziet het personeel er plotseling een stuk eentoniger uit:

weinig vrouwen en weinig allochtonen aan de top. Hoe komt dat toch? We zijn met deze vraag heel concreet aan de slag gegaan.'



Geertrude van Amerongen, trainer FNV Formaat

WONINGCORPORATIES

FNV Formaat nam met steun van FLOW (het Fonds Leren en Ontwikkelen bij Woningcorporaties) de sector Woningcorporaties als speerpunt. Daar is ongeveer de helft van de werknemers vrouw en slechts 25 procent van de vrouwen bekleedt een leidinggevende functie. In de Raden voor Commissarissen is 13 procent vrouw en op directieniveau 8 procent. Juist de woningcorporatie is een organisatie waarbij zowel het personeel als de klanten een gemêleerd gezelschap vormen. Daar hoort een diverse top bij! In december 2008 ging 'Door het glazen plafond' van start dat FNV Formaat in overleg met FNV Woondiensten bedacht.

NIET ZIELIG

Het bijzondere aan deze aanpak is dat het drie verschillende werkwijzen combineert. Een eerste belangrijk uitgangspunt voor het project vormen de ervaringen en ideeën van topvrouwen. In interviews werd 14 topvrouwen (directeuren en managers) uit de sector naar hun bevindingen gevraagd. Een belangrijke vraag was: 'Wat zijn naar jullie mening helpende en belemmerende factoren bij het bereiken van een leidinggevende functie?' De topvrouwen leveren zo een inspirerende bijdrage aan de opzet van het project 'Door het glazen plafond'. 'Geen project voor "zielige vrouwen"', zo zegt Van Amerongen. 'Meer vrouwen naar de top door uit te gaan van de kracht van vrouwen zelf. Onderzoeken en ondersteunen, dat doen wij, ook zonder quota en voorkeursbeleid.'

LEIDERSCHAP

Ruim tien vrouwen met ambities bij een woningcorporatie worden in de loop van een jaar getraind en ondersteund door een coach en mentor. 'De mentor is een ervaren manager of directeur uit de sector. Iemand die bekend is met de cultuur en ooit zelf op eigen houtje haar weg heeft moeten vinden naar de top.'

In de trainingen staat leiderschap centraal. 4D Organisatieontwikkeling en Opleiding ontwikkelde samen met FNV Formaat de training. Van Amerongen licht toe. 'Hun concept van leiderschap past goed bij het project. Het inspireert tot leiding nemen in iedere situatie, manager of niet. De ervaringen van de topvrouwen en het leiderschapsconcept vormen de bouwstenen van de opleiding, die de tweede belangrijke pijler van het project vormt. Theorie over leiderschap, het oefenen van vaardigheden en zelfreflectie, het zit er allemaal in. Ik hoor van de deelnemers dat zij zich anders opstellen, van zich laten horen en er zijn ook al vrouwen die voor een leidinggevende baan worden benaderd. Het werkt!'

STERKER IN HET WERK

Van Amerongen: 'Vanuit de visie dat iedereen meedoet bij een bedrijf is deze aanpak een logische stap voor FNV Formaat. Wij willen met onze trainingen mensen sterker maken in hun werk. Bovendien kent het team Bouw en Wonen van FNV Formaat de Woningcorporaties goed. Door de trainingen voor ondernemingsraden, door programma's ter ondersteuning van medewerkers bij functioneringsgesprekken en door onze leergang "de Wocoach" -waarbij we medewerkers opleiden tot collega-coach bij agressie op het werk. Een efficiënte organisatie waar het prettig werken is en niemand aan de zijlijn staat, dat

is ons doel. De ene keer gaan wij aan de slag voor de ondernemingsraad of de vakbond, de andere keer voor medewerkers of de hele organisatie op voorspraak van de directie of de HRM-manager.'

VERDER!

Het is niet de bedoeling dat alleen deze tien vrouwen profiteren van de opzet. Ervaring inspireert en daarom heeft FNV Formaat een weblog geopend waarop de deelnemers hun bevindingen beschrijven. Wat valt mee? Wat valt tegen? Wat is er leuk? Waar lopen ze tegenaan? Eén van de betrokkenen weet te melden: 'Ik kan met mijn vragen uit de praktijk terecht bij mijn coach en door haar kennis en ervaring krijg ik heldere antwoorden.' Van Amerongen: 'Dit is een goed begin. Bij de afsluiting van het project, op 10 december 2009 presenteren we onze ervaringen aan de sector Woningcorporaties. Samen met de deelnemers, mentoren en beslis-sers zoals HRM-managers scherpen we onze conclusies om te komen tot inspirerende aanbevelingen. En we willen verder dan deze sector. Dit concept werkt ook op andere plekken!' •

Voor meer informatie over 'Door het glazen plafond' kunt u contact opnemen met Geertrude van Amerongen, telefoonnummer: 0348 - 497 397. Kijk op www.fnvformaat.nl voor de weblogs van de deelnemers.



FNV FORMAAT: STERKT MENSEN IN HET WERK

FNV Formaat wil met training, coaching en advies een bijdrage leveren aan een gezonde en prettige werkplek. Een plek waar mensen waardering krijgen, zich kunnen ontwikkelen en mee kunnen denken. Waar de arbeidsverhoudingen goed zijn. Wij begeleiden daartoe (leden van) de ondernemingsraad, (leden van) de vakbond of medewerkers die op een andere manier het verschil kunnen maken in het bedrijf.