

Uniek “Hij-voor-Zij” Programma

Management Teams die voor de helft uit vrouwen en voor de helft uit mannen bestaan presteren beter dan management teams van (vrijwel) uitsluitend vrouwen of (vrijwel) uitsluitend mannen. De Business Case bestaat (Catalyst, Grant Thornton, Harvard University, KPMG, McKinsey & Company e.a.): meer dan 40% rendementsverbetering dankzij diversiteit.

Mentaliteitsverandering

Mannen moeten *ruimte maken* voor vrouwen;
Vrouwen moeten *die ruimte nemen!*

Doel

**Vóór eind 2017 Gender-Balanced Management Teams
in tenminste 70% van de Top5000 bedrijven in Nederland**
(van 450 tot 4.500 medewerkers)

Strategie

Niet concentreren op alleen vrouwen of alleen mannen, maar
concentreren op de onverbreekelijke samenhang tussen vrouw én man (binding)

Plan

Op basis van Attention-Interest-Desire-Action luidt de Road Map:
2015 – reuring via alle mogelijke media
2016 – female talent identificatie
2017 – female/joint management development (training & coaching)

Implementatie in 7 stappen

1. Situatie analyse binnen eigen organisatie
2. Vaststellen ‘targets’ per management team
3. *Female* Management Talent Identificatie
4. Extern werving & selectieprogramma (*optional*)
5. *Joint* Management Development Programma
6. Personal Coaching Programma
7. Job Rotation (nationaal/internationaal)

Ad 5. Respecteer en Exploiteer *verschillen* tussen vrouw en man
Leg nadruk op samenwerking i.p.v. competitie

Ad 6. **G-R-O-W** methode [Goal/Reality/Options/Will to Act]

Voorts wordt gebruik gemaakt van aangepaste theorieën en modellen van Gregory Bateson, Jim Collins, Stephen Covey, Robert Dilts, Gary Hamel, Carl Jung, Robert Kaplan, Timothy Leary, Abraham Maslow, Henry Mintzberg, David Norton, Tom Peters, Fons Trompenaars, John Whitmore, e.v.a.

Zie ook [Emma Watson’s speech voor de United Nations](#) (New York, 20 september 2014).

© ROVOS Management BV (2014)