

'meer diversiteit, BETERE RESULTATEN'

ELLEN FABER, VROUW AAN DE TOP
BIJ CENTRAAL BEHEER ACHMEA

Sinds kort staat Ellen Faber als directievoorzitter aan het roer van Centraal Beheer Achmea. "De maatschappij is in verandering, je moet meebewegen, anders leg je als bedrijf het loodje", zegt Ellen Faber.

De komende jaren staan er voor Centraal Beheer Achmea veel veranderingen op stapel. Van de verzekeraar die het bedrijf nu is, verandert het naar een dienstverlenende organisatie. Een ontwikkeling die sinds 1 oktober wordt aangestuurd door Ellen Faber (1956). In haar nieuwe functie heeft zij de taak de medewerkers van Centraal Beheer Achmea de nieuwe toekomst in te loodsen. Een taak die past bij haar karakter, vindt ze. Want: "Ik ben daadkrachtig en zie de noodzaak tot verandering en handelen."

POLONAISE

De ophanden zijnde veranderingen binnen het bijna honderd jaar oude bedrijf ziet ze vol vertrouwen tegemoet. We moeten wel veranderen, zegt ze. "De maatschappij om ons heen is zo in beweging, als bedrijf moet je meebewegen, anders leg je het loodje. Nederland vergrijs, verkleurt en vrouwen werken massaal. Omdat mensen tegenwoordig anders in het leven staan dan vroeger, is het zinnig om vanuit die menskant naar veranderingen te kijken. Je redt het niet meer wanneer je als bedrijf uitsluitend oog hebt voor de harde kant: geld en winst." In de loop van haar carrière focuste Faber zich steeds meer op het managen van grote groepen mensen in veranderprocessen. "Mensen houden niet van veranderingen. De standaardreactie is: aan mijn lijf geen polonaise. Dat verdient enig respect, maar vervolgens ga ik dan uitleggen waarom iets toch anders moet." Als voormalig directeur bedrijfsvoering voor de Tweede Kamer kan zij daarbij terugvallen op haar communicatieve expertise.

Een verandering in gang zetten en mensen meekrijgen met haar plannen, vindt Faber 'gewoon leuk'. Graag ziet zij haar medewerkers meer en beter met elkaar samenwerken. "Want mensen die goed samenwerken en zich onderling verbonden voelen maken een bedrijf slagvaardiger en krachtiger."



ouwen



De

'VERBONDENHEID MAAKT EEN BEDRIJF SLAGVAARDIGER'

Bovendien gelooft ze heilig in diversiteit. Daarmee bedoelt ze niet alleen dat er meer vrouwen in de toppen van bedrijven moeten komen, maar ook meer allochtonen, en wat haar betreft mag er ook best wat meer leeftijdsverschil tussen medewerkers zitten. "Dat wordt onderbouwd door wetenschappelijke onderzoeken die wereldwijd aantonen dat diversiteit in alle lagen van een bedrijf zorgt voor een betere communicatie, meer verbinding en betere bedrijfsresultaten."

SPITSURENFASE

Bijna een jaar geleden ondertekende Achmea samen met een aantal andere grote werkgevers het charter 'Vrouwen naar de Top'. De deelnemende bedrijven zijn verplicht een programma in het leven te roepen waardoor over twee jaar inderdaad veel meer vrouwen bij hen aan de top zitten. Bij Achmea is 60 procent van de werknemers vrouw. Sinds de ondertekening doet het bedrijf er nog meer aan om vrouwen te laten doorstromen naar toonaangevende functies. Er wordt actief gezocht naar vrouwelijk talent in het bedrijf. Managers zijn erop gespitst dat ze geen vrouwelijke medewerkers verliezen die in de zogeheten 'spitsurenfase' van hun leven zitten. Een intern opleidingsprogramma leert vrouwelijke medewerkers hoe ze slagvaardiger en strategischer kunnen opereren. En bij elke selectie voor een topfunctie moeten ook

geschikte vrouwelijke kandidaten zitten. Faber is de motor achter dit beleid, al heeft ze dergelijke steuntjes in de rug zelf nooit ervaren.

NOT DONE

"Ik heb mijn werk altijd verschrikkelijk leuk gevonden. Bij iedere stap had ik weer een volgende ambitie en daar focuste ik mij dan op. Want ja, je moet er wel wat voor doen." Dat Nederlandse vrouwen niet ambitieus zouden zijn, wimpelt ze weg. "Als je kinderen hebt is het in dit land not done om meer dan drie dagen te willen werken. Dat is cultuurbepaald en heeft niks te maken met iemands ambitie." De toekomst ziet ze hoopvol tegemoet. "Het is een kwestie van jaren. Geen enkel bedrijf kan het zich nog permitteren om het talent van vrouwen en allochtonen niet te benutten."

DOEN!

Vrouwen in de top krijg je door:

- Het stimuleren van de ambities van vrouwelijke werknemers.
- Vrouwelijke medewerkers naar opleidingen te sturen waar zij hun leidinggevende kwaliteiten leren ontwikkelen.
- Flexibel werken toe te staan.