



sector: handel en horeca

18267 medewerkers

8,3% vrouwen in de directie 25,8% in leidinggevende posities

streefcijfer: 30% vrouwen in de top in 2020

Wat leidt bij Lidl tot meer vrouwen in de top?

Lidl is de eerste supermarkt die zich committeert aan het Charter Talent naar de Top. In 2017 zijn in diversiteitsbijeenkomsten met vrouwelijke leidinggevendenden ideeën en meningen verzameld over het thema diversiteit en de m/v-verdeling in leidinggevende functies. Om het aandeel vrouwen in de top te verhogen is een diversiteitsteam geformeerd, bestaande uit tien leidinggevendenden (mannen en vrouwen) uit verschillende afdelingen. Dit diversiteitsteam vormt de motor. Of beter, het hart om diversiteit verder de organisatie in te krijgen. In 2018 is Lidl gestart met kwartaalrapportages over diversiteit, waarin de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in leidinggevende posities wordt weergegeven, maar ook de uistroomredenen. Deze rapportages worden voor alle leidinggevendenden op maat gemaakt, zodat sturing op de cijfers mogelijk is. Ook is er een kids & carrière programma gestart. Vrouwelijk leidinggevendende worden in dit programma voor/tijdens en na de zwangerschap extra ondersteund door middel van sport- en coachingprogramma's.

BUSINESS CASE M/V-DIVERSITEIT

"Heel simpel: omdat de samenleving divers is. En die loopt elke dag de supermarkt binnen. Door te zorgen dat je bedrijf een goede afspiegeling is van je klantenkring, verbeter je de werkcultuur, inzichten en daarmee ook het resultaat. Diversiteit draagt ook bij aan het naleven van de kernwaarden van Lidl: 'passie, teamspirit, dynamisch, integer en resultaatgericht'".

Aldus directeur HR Sophie Geerts-Jaspers. Lidl wil ook zorgen dat vrouwelijk talent niet verloren gaat, door zich te profileren als bedrijf waar volop kansen liggen voor ambitieuze vrouwen.

Wat levert meer vrouwen in de top de organisatie op?

Diversiteit gaat over veel meer dan percentages. Het is uitgedaagd worden, jezelf stretchen en vertrouwen krijgen. Het is de kracht van een team maximaal benutten. Van elkaar leren, juist omdat je anders bent. Niet alleen vanwege je geslacht, ook vanuit culturele achtergrond, seksuele geaardheid enz. Door je als bedrijf open te stellen en verschillen te respecteren kun je elkaar aanvullen en samen nóg beter worden. Dit vertaalt zich rechtstreeks terug in het bedrijfsresultaat.

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

"Met de ondertekening van het charter Talent naar de Top verbinden we ons aan het halen van een doelstelling. De doelstellingen worden jaarlijks gemonitord. Dat houdt ons scherp. Percentages, targets en benchmarking met 200 andere grote Nederlandse bedrijven past bij Lidl. Dit zie je ook terug in de kernwaarde 'resultaatgericht'. De juiste weg is met de ondertekening van het charter ingeslagen."

Contact:

**Lianne Toebes (Manager
Arbeidsmarktcommunicatie,
Recruitment & Engagement)**
lianne.toebes@lidl.nl

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP