



sector: Overheid & Publieke sector

118.348 medewerkers

34% vrouwen in de top

0,37 procentpunt groei in 2017

streefcijfer: 30% vrouwen in de Top in 2017

Wat leidt bij de Rijksoverheid tot meer vrouwen in de top?

Het vorige Kabinet heeft 30% vrouwen aan de top van de Rijksoverheid als doelstelling in het Regeerakkoord opgenomen. Dit commitment aan de top was belangrijk om meer vrouwen aan de top te krijgen. Wat daarbij zeker heeft geholpen, is dat meerdere keren per jaar intern, en één keer per jaar extern, op een rij werd gezet hoeveel vrouwen ieder ministerie aan de top had. Dit leidde tot een gezonde competitie tussen de departementen.

Er is vooral ingezet op investeren in de "kweekvijver" voor de top, want zonder subtop geen top.

Dat alleen was echter niet voldoende om de doelstelling te bereiken. Er is een aantal concrete maatregelen afgesproken, zoals minstens 50% vrouwen in de leiderschapsprogramma's, die gericht zijn op doorstroom naar topposities; de afspraak dat er altijd een vrouw op de shortlist staat voor een vacature aan de top (met daarbij de afspraak: comply or explain); en altijd een vrouw in de selectiecommissie. De rijksoverheid blijft doorgaan op de ingeslagen weg om het aandeel vrouwen in de top te vergroten.

BUSINESS CASE M/V-DIVERSITEIT

De doelstelling kwam voort uit de wens om de diverse samenstelling van teams een impuls te geven, op weg naar een inclusieve organisatiecultuur. Hieraan ligt de overtuiging ten grondslag dat divers samengestelde teams positief bijdragen aan de discussie, aan de uitwisseling van ideeën en aan de prestaties van de groep. Bovendien heeft de Rijksoverheid een

voorbeeldrol: de Wet bestuur en toezicht schrijft vanaf 1 januari 2013 30% vrouwen in de raad van bestuur en raad van commissarissen van grote bedrijven voor. Hierbij geldt natuurlijk: practice what you preach.

Wat levert meer vrouwen in de top de organisatie op?

Het werven van meer talentvolle kandidaten, waaronder vrouwen, zorgt ervoor dat de Rijksoverheid geen talent misloopt. Daarbij zorgt diversiteit in teams ervoor dat kwesties en uitdagingen, zoals vragen rond beleid, uitvoering van beleid, toezicht en bedrijfsvoering, vanuit meerdere perspectieven worden bekeken. Wanneer meer mogelijke oplossingen op tafel komen, wordt de oplossing beter. Daarbij zorgen diverse teams voor een meer inclusieve organisatiecultuur.

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

De ervaring van de Rijksoverheid is dat het openbaar maken van informatie over het aantal vrouwen naar de top een goede manier is om de focus hierop te krijgen en te houden. Daarnaast is het een goede zaak wanneer organisaties hun goede voorbeelden (maar ook voorbeelden van wat niet werkt!) op het gebied van diversiteit delen.

Contact:

Lotte Bok, beleidsadviseur Bureau Algemene Bestuursdienst, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
charlotte.bok@minbzk.nl

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP