

TALENT NAAR DE TOP DIAMANT AWARD 2019



sector: overheid en publieke sector

6.684 medewerkers

43% vrouwen in de top

streefcijfer: 45% vrouwen in de top in 2023

Medewerkers kunnen zich flexibeler en makkelijker aanpassen aan veranderingen in bijvoorbeeld eisen die gesteld worden aan de functie en de werkomgeving. Diversiteit bevordert de inzet van een goede mix van talenten in de organisatie. Het gaat om de juiste persoon op de juiste plaats.

Wat leidt bij de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) tot meer vrouwen in de top?

OMO blijft stappen zetten en progressie boeken als het gaat om diversiteit & inclusie. Niet alleen het aandeel vrouwen in de top maar ook in de subtop is het afgelopen jaar fors verder gestegen. OMO gaat uit van de kernwaarden: goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen. Hieruit volgt de ambitie tot bevordering van diversiteit en inclusie. Een evenredige verdeling man-vrouw op (sub)top posities wordt steeds meer als norm gezien. Diversiteit gaat bij OMO niet alleen over mannen en vrouwen maar bijvoorbeeld ook over jong en oud, mate van inzetbaarheid, migratieachtergrond en geaardheid. OMO-scholen gaan ieder op eigen wijze met diversiteit & inclusie aan de slag. De top van de organisatie geeft het goede voorbeeld en het diversiteitsbeleid biedt medewerkers een kijkkader. In 2016 is het diversiteitsbeleid herijkt. Door de toevoeging van 'verbinding' en aandacht voor inclusie spreekt dit strategische thema steeds meer medewerkers aan.

Business case m/v-diversiteit

Zoveel mensen, zoveel verschillen, zoveel talenten. OMO merkt dat juist deze verscheidenheid bij samenwerking leidt tot creatievere oplossingen, ideeën en inzichten.

Wat levert meer vrouwen in de top van de organisatie op?

“Doordat de top meer divers is geworden, wordt op verschillende manieren gekeken naar de uitdagingen waar we als organisatie mee te maken krijgen. Het vergroot onze mogelijkheden. Hierbij komt dat vrouwen op (sub)top posities als rolmodel kunnen worden gezien. Rolmodellen kunnen het verschil maken in de keuzes die een leerling maakt op zijn/haar levensweg.”

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Jaarlijks herinnert het Charter Talent naar de Top ons aan ons commitment. Via de Monitor periodiek resultaten delen, zorgt voor positieve aandacht voor diversiteit. Netwerken zorgen voor verbinding binnen en buiten onze organisatie. Als onderwijswerkgever zien wij het als onze maatschappelijke taak aandacht voor diversiteit te vragen met de intentie dat diversiteit én inclusie steeds meer onderdeel worden van onze manier van werken. Met ruim 40% vrouwen in de top en subtop is genderdiversiteit inmiddels geworteld in onze organisatie. Het 'cross-mentoring' programma van Talent naar de Top vormt een waardevolle aanvulling op onze activiteiten. We bieden onze talenten optimale mogelijkheden door deel te nemen aan dit intersectorale coachingsprogramma. Charter Talent naar de Top draagt zo bij aan het bevorderen van diversiteit in onze organisatie.

Contact: Sylvia Langendam
Beleidsmedewerker P&O
s.langendam@omo.nl

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP