



sector: gezondheids- en welzijnszorg

10.620 medewerkers

in de top: 24% medisch, 41% vrouwen wetenschappelijk, 47% vrouwen management

streefcijfer: 35% vrouwen in de top wetenschappelijk en medisch, 50% vrouwen in de top wetenschappelijk in 2020

## Wat leidt bij UMC Utrecht tot meer vrouwen in de top?

In 2018 heeft het UMC Utrecht het beleid voor Diversiteit & Inclusie voor de beleidsperiode 2016-2020 verder uitgewerkt in de praktijk. Er zijn toen opnieuw doelstellingen en acties geformuleerd. Diversiteit wordt breder gezien dan alleen genderdiversiteit: ook afkomst, geaardheid, culturele diversiteit, generatiemanagement en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vallen eronder. Het UMC Utrecht bouwt voort op de 'lessons learned' en de successen van diversiteit & inclusie uit vorige beleidsperiodes. Er is veel aandacht voor de wetenschappelijke populatie, waarbij vooral wordt gestuurd op aandacht voor vrouwelijk talent bij hooglerarenbenoeringen. Het speciale programma voor vrouwelijk wetenschappelijk talent, het Steyn Parvé programma, is in 2017 opnieuw gestart en heeft in de afgelopen anderhalf jaar 50 talentvolle vrouwelijke wetenschappers verder geholpen in hun ambitie en carrière. Aan dit programma werken 45 hoogleraren en divisie managers mee als mentor van de deelnemers. Voor twee deelnemers is de benoeming tot hoogleraar al een feit.

## Business case m/v-diversiteit

Diversiteit & Inclusie (D&I) leiden tot een betere benutting en (h)erkenning van het talent van alle medewerkers (en studenten) in dienst van beter onderzoek, onderwijs en patiëntenzorg. Talentvolle medewerkers

presteren beter als ze zich geaccepteerd voelen en gestimuleerd worden. D&I bevorderen de kans op innovaties en dragen bij aan de veelzijdigheid van onderzoek en onderwijs en het UMC Utrecht als organisatie.

Voor het UMC Utrecht is Diversiteit & Inclusie ondersteunend aan de strategische doelstellingen en ambities: Connecting U, waarin het belang van de patiënt het handelen bepaalt.

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

Het UMC Utrecht streeft een cultuur na waarin alle medewerkers worden betrokken en zich betrokken voelen door optimaal gebruik en ontplooiing van uiteenlopende kwaliteiten.

Daarmee kunnen zij de beste zorg leveren aan patiënten. Voor medewerkers betekent het dat in de top van de organisatie een afspiegeling van de populatie te zien moet zijn. In de sector zijn vrouwen sterk vertegenwoordigd en dat wil men ook in de top terug zien.

Het past bij de UMC Utrecht waarden: "Wij zijn betrokken en gedreven, wij vernieuwen en zijn nooit uitgeleerd en wij werken samen en nemen verantwoordelijkheid. Voor het uitvoeren van deze agenda is een goed D&I beleid een voorwaarde."

## Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Het Charter Talent naar de Top geeft zicht op de feiten en laat zien welke progressie wordt geboekt. Door de jaarlijkse rapportage, blijft het onderwerp terugkomen op de agenda en blijft daarmee punt van aandacht. Door de zichtbare voortgang die geboekt wordt, ontstaat energie om verder te gaan en steeds dichterbij de doelstellingen te komen. Het is duidelijk dat vrouwelijk talent aanwezig is in de organisatie en kan en wil doorgroeien.

Contact: Myriam van Wijk  
Adviseur Diversiteit & Inclusie  
[M.vanWijk-2@umcutrecht.nl](mailto:M.vanWijk-2@umcutrecht.nl)

COMMISSIE  
MONITORING



TALENT  
NAAR  
DE TOP