



sector: technologie en telecom

13.182 medewerkers

22% vrouwen in de top

streefcijfer: 30% vrouwen in de top in 2021

Wat leidt bij KPN tot meer vrouwen in de top?

De Raad van Bestuur van KPN heeft eind 2017 een streefcijfer van 30% vast gesteld. Binnen KPN wordt dit als een gedurfd besluit ervaren, maar het laat zien hoe belangrijk het onderwerp diversiteit gevonden wordt door de top zelf. In 2018 heeft er wisseling van CEO plaatsgevonden en daaropvolgend is er een ander bestuursmodel geïmplementeerd. De nieuwe top heeft zich ook volledig gecommitteerd aan het streefcijfer van 30%. Om dit te bereiken heeft KPN een veelomvattend diversiteitsplan opgesteld met 4 hoofdstromen: in-, doorstroom & retentie, uitstroom en informatie & communicatie. Op alle hoofdstromen zijn doelstellingen, activiteiten en 'eigenaren' vastgesteld. Er zijn duidelijke afspraken om de instroom van vrouwelijk talent te stimuleren. Diverse marketingmiddelen en bureaus worden ingezet om de vrouwelijke doelgroep te benaderen en zoveel mogelijk geschikte vrouwelijke kandidaten aan te leveren. Borging van diversiteit gebeurt bij KPN door diversiteit onderdeel te laten zijn van het 'People strategie' en er op maandelijkse basis op te rapporteren. Ook is er uitstroombesluit met als doel om ongewenste uitstroom tot een minimum te reduceren. Dat begint met inzicht in waarom vrouwen op bepaalde posities uitstromen en welke 'lessons learned' hierbij horen. De betreffende manager kan het retentiemanagement dan hierop afstemmen. KPN legt de verantwoordelijkheid voor de diversiteitstargets bij de business. HR afdelingen hebben een inspanningsverplichting en de rol van challenger en zetten middelen in om zo goed mogelijk te ondersteunen.

Business case m/v diversiteit

KPN gelooft dat diverse teams leiden tot betere bedrijfsresultaten en meer gedegen en betere besluitvorming. Ook is diversiteit een belangrijke aanjager voor innovaties van producten en diensten. Daarnaast is KPN een bedrijf dat midden in de Nederlandse maatschappij staat en wil KPN graag een afspiegeling zijn van deze maatschappij en tevens een aantrekkelijk werkgever zijn voor iedereen met talent.

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

Meer vrouwen in de top levert op dat er betere besluitvorming plaatsvindt rondom strategische keuzes. Door vanuit verschillende perspectieven naar bedrijfsvoering te kijken, komt een bedrijf tot betere resultaten. Daarnaast vertegenwoordigen vrouwen rond de 50% van de demografische samenstelling en is het gezond hier een evenwichtige balans te hanteren.

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

De Charter werkt op een tweetal manieren goed; namelijk door continue commitment te houden op de geformuleerde doelstellingen, ook in het geval van een wisseling in de top. Daarnaast biedt de jaarlijkse monitoring een moment van reflectie en eventuele aanscherping. Het is prettig om een objectief jaarlijks beeld te krijgen van resultaten en planvorming.

Contact: Ronald Nieuwenhuis
Manager Inclusiviteit & Sociaal Ondernemen
Ronald.nieuwenhuis@kpn.com

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP