



Sector: bouw, industrie, transport en energie

Totaal: 1.132 mensen

36,4% vrouwen in de top

Streefcijfer: 35% vrouwen in de top in 2022

Wat leidt bij Luchtverkeersleiding tot meer vrouwen in de top?

In 2016 hebben we het charter Talent naar de Top herondertekend. We hadden op dat moment geen enkele vrouw in het topmanagement. Een eerste stap om hier verandering in te brengen was het aanstellen van Marlou Banning als CFO in datzelfde jaar, zo realiseerden we een evenwichtig bestuur. Eind 2020 telde LVNL 36,4% vrouwen in de top, in juni 2021 is dat gestegen naar 44%.

In 2019 hebben we onze visie op diversiteit en inclusiviteit herschreven, hebben we doelen gesteld om het percentage vrouwen in het topmanagement te verhogen en jaarlijks maken we een plan van aanpak. We zijn gestart met de focus op een betere m/v-verhouding en meer vrouwen aan de top binnen LVNL. Onderhand kijken we ook naar het bredere begrip van diversiteit en zetten we bijvoorbeeld stappen in ons werving en selectie-traject.

Wat voor ons heeft gewerkt is daadwerkelijk aandacht geven aan het onderwerp en bewustzijn creëren. Dit doen we middels commitment van het bestuur, ons bestuurmanagementteam, het stellen van doelen en organiseren van activiteiten.

Dit jaar doen we als LVNL voor de derde keer mee aan het crossmentoringprogramma. In 2019 zijn we gestart met alleen vrouwelijke mentees en mentoren, maar tegenwoordig zetten we ook mannelijke collega's in als mentor. Het is voor ons een succesvol programma, zo zijn er in de tussentijd twee mentees doorgestroomd naar een topmanagement-functie.

Business case meer vrouwen in de top

LVNL streeft er naar een inclusieve organisatie te zijn. Wat betekent dit voor ons? Bij LVNL willen we dat iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht herkomst, geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd, beperking of geloof. Daarnaast staat binnen LVNL de mens centraal. We proberen zo goed mogelijk gebruik te maken van de diverse talenten van onze medewerkers. Dit past binnen de kernwaarden waarin wij werken: samen, open, verantwoordelijk en resultaatgericht.

Wij zien ook de toegevoegde waarde van diversiteit. Wij geloven dat gemengde teams significant betere resultaten leveren en meer succesvol zijn. Daarnaast zorgt een meer diverse manier van leidinggeven voor meer motivatie en prestatie van de medewerkers en bevordert dit het innovatief vermogen.

Sinds onze deelname aan de charter Talent naar de Top zien we dat we grote stappen hebben gemaakt en hier zijn we trots op. We zien daarentegen wel dat het totaal aantal vrouwen binnen LVNL lager ligt, op 26%. Daar ligt voor ons en voor andere technische bedrijven een uitdaging: hoe kunnen we meer vrouwen enthousiasmeren voor techniek?

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Het charter Talent naar de Top draagt bij aan creëren van bewustzijn: hoe staan we er voor? Het geeft ons inzicht in de huidige cijfers, in de progressie die we doormaken en resultaten die we boeken. Het charter heeft er ook mede voor gezorgd dat we doelen gesteld hebben, het onderwerp terugkerend is op de agenda en geeft ons nieuwe energie om onszelf te blijven verbeteren.

Contact:

Joshi van Santen

HR Project medewerker

joshi.vansanten@Lvn.nl



Bestuursmanagementteam Luchtverkeersleiding Nederland 2016



Bestuursmanagementteam Luchtverkeersleiding Nederland 2021

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP