

Het verschil maken Juist nu!

Factsheet Monitor Talent naar de Top

Charter Talent naar de Top

Het doel van het Charter Talent naar de Top is een hogere instroom, doorstroom en behoud van vrouwelijk talent in topfuncties. Deelname aan het charter is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Charterondertekenaars committeren zich aan duidelijk meetbare doelstellingen en laten zich elk jaar monitoren op de behaalde resultaten door de onafhankelijke Commissie Monitoring Talent naar de Top. Sinds 2008 hebben in totaal 276 organisaties het charter ondertekend.

De Monitor Talent naar de Top 2020 toont de stand van het aandeel vrouwen in de top van charterondertekenaars ultimo 2020 en beschrijft de inspanningen die charterorganisaties leveren om de doorstroom van vrouwen naar de top in hun organisatie te stimuleren. Op basis van de monitor worden ook aansprekende voorbeelden gepresenteerd die andere organisaties kunnen inspireren.

Het monitorrapport 2020 is te downloaden via

www.talentnaardetop.nl

Deze factsheet geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten.

Het monitorrapport 2020 omvat meer informatie, over meer onderwerpen.

CONCLUSIES MONITOR TALENT NAAR DE TOP 2020

- ▶ Aandeel vrouwen in top stijgt onverminderd door
- ▶ Stijging aandeel vrouwen in subtop blijft achter bij top
- ▶ Charterorganisaties realiseren streefcijfer met vrouwen in de rvb en rvc
- ▶ Ontwikkeling m/v-diversiteitsbeleid charterorganisaties volgt een stijgende lijn
- ▶ Inclusiviteitsbeleid leeft bij charterorganisaties
- ▶ Goed beleid is sleutel voor meer vrouwen in de top



Voorwoord

Voor u liggen de resultaten van alweer de twaalfde Monitor Talent naar de Top. De eerste monitor als voorzitter van de Commissie Monitoring Talent naar de Top wat mij betreft. Ik heb inmiddels het stokje van Caroline Princen overgenomen, die met verve het voorzitterschap voor zoveel jaren inhoud heeft gegeven.

De monitor laat in mijn ogen zien dat aandacht en commitment ons op het gebied van diversiteit daadwerkelijk verder brengen. Veel organisaties zetten inmiddels zelfs de stap naar verbreding van de diversiteitsagenda en richten zich daarbij nu ook op culturele diversiteit en inclusie. Talent naar de Top beweegt mee met deze vraag. Voor het eerst is 'inclusie' dan ook in de monitor opgenomen. De Monitor Cultureel Talent naar de Top is alweer voor de derde keer uitgevoerd. De resultaten van de laatste twee metingen zijn tevens in dit rapport opgenomen.

Ik nodig u van harte uit om het volledige rapport, inclusief de factsheet te lezen. U zult met mij kunnen lezen dat dit jaar het aandeel vrouwen in de rvb en rvc betekenisvol is gestegen. Op rvb niveau ligt het aandeel voor het derde opeenvolgende jaar (ruim) boven de dertig procent. Ook de bredere top laat een mooie stijging zien.

Ten tijde van het uitkomen van deze monitor ligt het wetsvoorstel voor een ingroeiquote en streefcijfers te wachten op behandeling in de Eerste Kamer. Niet alleen binnen het netwerk dat zich verbonden heeft aan de monitor, maar nu ook in de volle breedte zal straks één derde deel van de rvc van beursgenoteerde bedrijven uit vrouwen moeten bestaan. Daarnaast zullen grote vennootschappen (circa vijfduizend bedrijven) ambitieuze streefcijfers ten aanzien van diversiteit moeten vaststellen en daar een plan van aanpak aan verbinden.

Voor charterondertekenaars is dit alles niet nieuw. Zij zijn al vanaf 2008 actief om diversiteit en brede talentontwikkeling binnen hun organisatie niet alleen in naam maar in daad invulling te geven. Naar mijn mening met de "evidence based" aanpak van het netwerk Talent naar de Top, met bewezen succes.

Wetgeving stuurt, maar uiteindelijk gaat het om het daadwerkelijke commitment om ons talent de ruimte te geven zich in de breedte te ontwikkelen. Met het juiste diverse talent aan de top maken we het verschil. Belangrijk, juist nu!

Marjan Oudeman
Voorzitter Commissie Monitoring Talent naar de Top

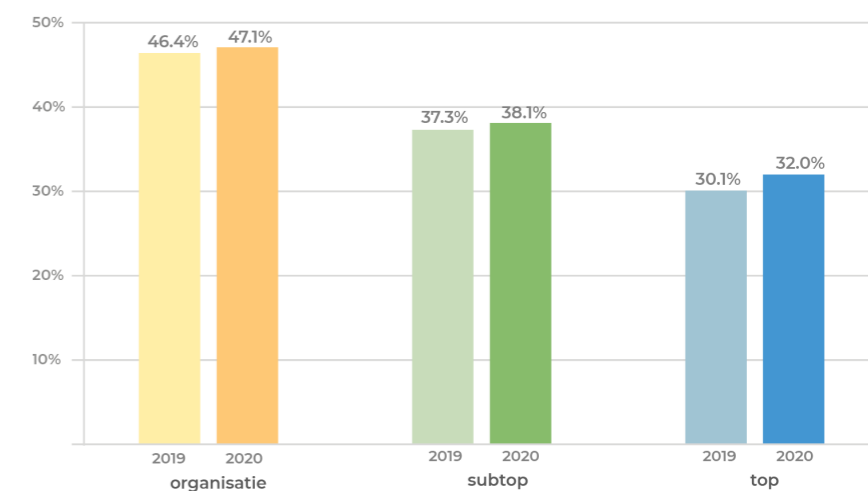
Resultaten vrouwen in de top 2020

Figuur 1: Aandeel vrouwen in de top, subtop en totale organisatie van charterorganisaties, 2019 – 2020



Aandeel vrouwen in de top stijgt onverminderd

Het aandeel vrouwen in de *top* is gestegen van 30,1% eind 2019 naar 32,0% eind 2020, een stijging van 1,9 procentpunt (figuur 1). We maken deze vergelijking altijd voor de groep organisaties die op twee opeenvolgende jaren aan de monitor deelneemt, zodat verschillen in de samenstelling van de groep worden uitgesloten. Bij 66% van de charterorganisaties nam het aandeel vrouwen in de top toe, bij 23% daalde het en bij 11% bleef het gelijk. Er was in 2020 geen enkele charterorganisatie zonder vrouw in de top.



Aandeel vrouwen in de subtop stijgt minder dan in top

Het aandeel vrouwen in de *subtop* is eveneens toegenomen, van 37,3% eind 2019 naar 38,1% eind 2020 (figuur 1). Een stijging van 0,8 procentpunt, minder dan in de top. Het aandeel vrouwen in de subtop nam bij 58% van de charterorganisaties toe, maar daalde bij 35,2%. Voldoende vrouwen in de subtop is van belang om op de langere termijn te kunnen garanderen dat het aandeel vrouwen in de top blijft toenemen. Mannen en vrouwen (47,1%) zijn bijna evenredig verdeeld in het totale personeelsbestand van charterorganisaties.

HET CHARTER HANTEERT
DE VOLGENDE DEFINITIES:

TOP

Raad van bestuur/directie
en de twee management-
lagen daaronder (senior
management)

SUBTOP

Het management in de
twee lagen onder de top.
Het betreft hier (de boven-
ste laag van) het midden-
management, mogelijk de
kweekvijver voor de top.

**Twee derde heeft het streefcijfer
uit het startjaar bereikt**

De charterorganisaties stellen streefcijfers vast voor het percentage vrouwen in de top. De meeste organisaties doen dit voor een termijn van vier of vijf jaar. De actuele streefcijfers van charterorganisaties die in 2019 en 2020 deelnemen aan de Monitor lopen uiteen van 8% tot 51%; dit was vorig jaar ook het geval. Het gemiddelde actuele streefcijfer van charterorganisaties in 2020 is 33,9%. De meeste charterorganisaties hebben het streefcijfer dat zij bij de ondertekening van het charter hebben vastgesteld inmiddels behaald (69%). Vervolgens hebben deze organisaties ook alweer nieuwe streefcijfers vastgesteld van gemiddeld 35,4%, te behalen in maximaal vijf jaar tijd.

Verschillen tussen organisaties

Het aandeel vrouwen in de top en subtop verschilt sterk tussen organisaties. Deze verschillen variëren met de omvang van de organisatie, de omvang van de top en subtop en de sector waartoe een organisatie behoort.

Organisatieomvang

Kleine organisaties, d.w.z. met minder dan 250 medewerkers, hebben meer vrouwen in de top dan de grotere organisaties. Ook wat betreft het aandeel vrouwen in de *totale organisatie en de subtop* is het aandeel vrouwen het grootst in kleine organisaties, vergeleken met middelgrote en grote organisaties. Er is een duidelijke, negatieve samenhang waargenomen tussen organisatieomvang en de vertegenwoordiging van vrouwen: hoe kleiner de organisatie, des te groter het aandeel vrouwen (in de top). Daarentegen is de grootste toename van het aandeel vrouwen in de top tussen 2019 en 2020 gerealiseerd door organisaties met een omvang tussen 1.000 en 5.000 medewerkers. Zij wisten het percentage vrouwen in de top met 2,4 procentpunt te verhogen. Bij de subtop is de stijging van het aandeel vrouwen het grootst bij organisaties met meer dan 5.000 medewerkers, namelijk 2,5 procentpunt.

Omvang van de top

Hoe *kleiner* de omvang van de top, hoe hoger het aandeel vrouwen in de top. Net als voorgaande jaren laat de monitor zien dat dit ook in 2020 het geval is. Daarbij geldt dat de 'top', zoals in het charter gedefinieerd, meer omvat dan het bestuur alleen en dus groter is. Charterorganisaties die aan de monitor 2020 hebben deelgenomen, hebben samen 624.432 werknemers, waarvan 13.767 in de top en 38.338 in de subtop..

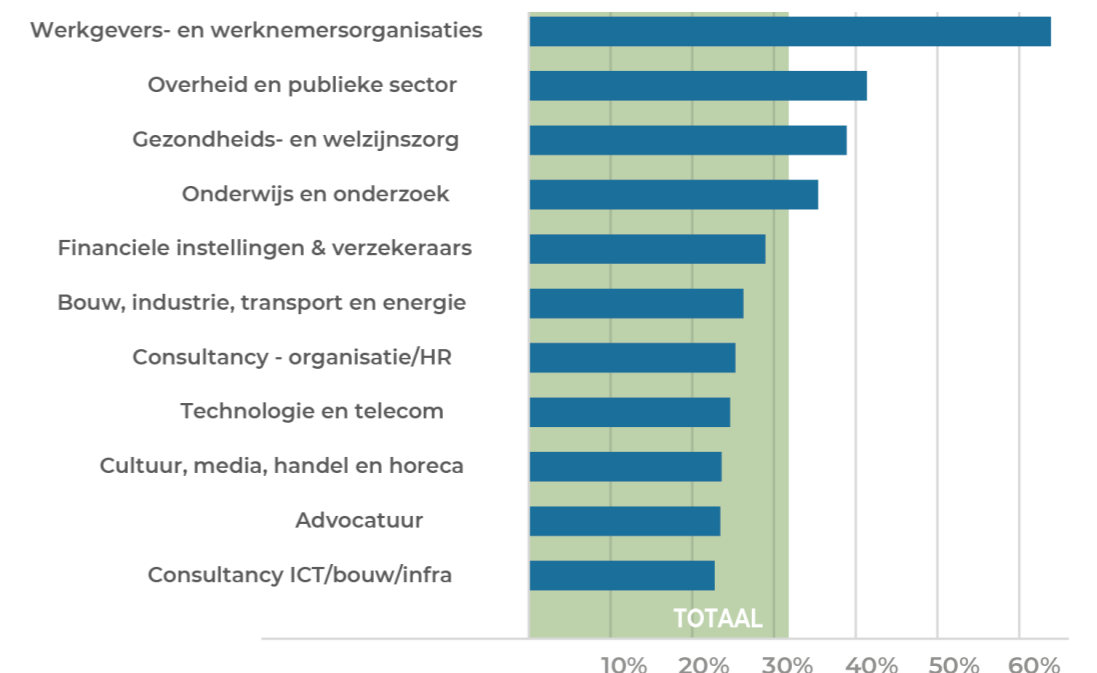
Sector

Kijken we naar alle organisaties die in 2020 aan de monitor hebben deelgenomen, dan blijkt dat vrouwen in de top het best vertegenwoordigd zijn bij werkgevers- en werknemersorganisaties (63,9%),

op ruime afstand gevolgd door de overheid en publieke sector (41,4%) (figuur 2). Deze percentages liggen ruim boven het chartergemiddelde van 31,8%. De sector consultancy ICT/bouw/infra heeft dit jaar (net als vorig jaar) het laagste percentage vrouwen in de top. Zij scoren met 22,7% ver onder het chartergemiddelde.



Figuur 2: Aandeel vrouwen in de top van charterorganisaties naar sector, 2020



Aandeel vrouwen in bestuur en toezicht blijft stijgen

Met de Wet bestuur en toezicht (Wbt) werd tussen 2013 en 2020 gestreefd naar een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen in de raad van bestuur (rvb) en de raad van commissarissen (rvc) van grote vennootschappen¹. Zowel de rvb als de rvc van grote bv's en nv's moesten uit ten minste 30% vrouwen en tenminste 30% mannen bestaan.

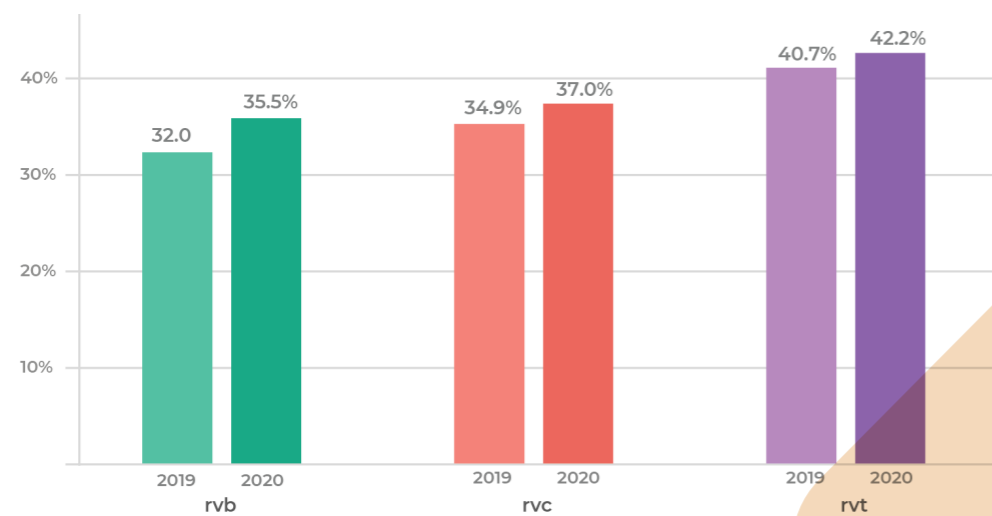
¹ Sinds 1 januari 2020 is het wettelijke streefcijfer vervallen en is een wetsvoorstel aanhangig voor een quotum voor rvc's van beursgenoteerde bedrijven.



Eind 2020 hebben de charterorganisaties die in 2019 én 2020 aan de monitor hebben deelgenomen gemiddeld 35,5% vrouwen in de rvb (figuur 3). Dat is hoger dan het aandeel vrouwen in de top in zijn geheel (32,0%). Het percentage vrouwen in de rvc is met 2,1 procentpunten gestegen naar 37,0%. In de raad van toezicht (rvt) zitten relatief de meeste vrouwen: gemiddeld 42,2%. In vergelijking met 2019 is bij charterorganisaties vooral het aandeel vrouwen in de rvb verder toegenomen, namelijk met 3,5 procentpunt. Het aandeel vrouwen in de rvt is gestegen met 1,5 procentpunt. Ter vergelijking: volgens de meest recente cijfers (eind 2019) geldt dat van alle bedrijven in Nederland die toen aan de Wbt moesten voldoen, het aandeel vrouwen in de rvb 12,9% is en in de rvc 21,4%.

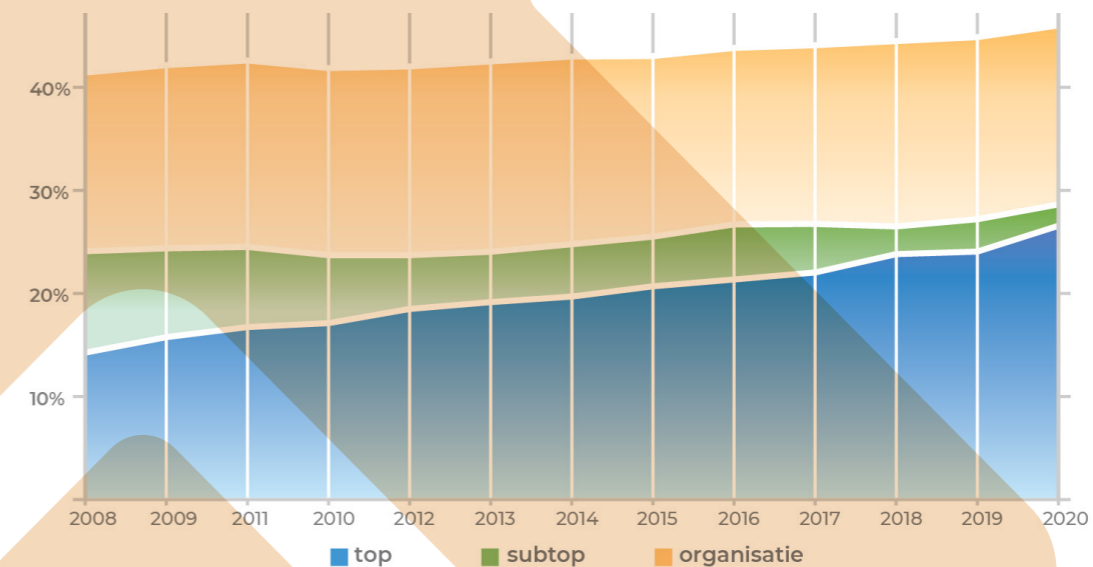
Eind 2020 is meer dan de helft (58,3%) van de rvb's en het grootste deel (80,0%) van de rvc's van charterorganisaties evenwichtig verdeeld. Van de rvt's van charterorganisaties is maar liefst 85,7% evenwichtig verdeeld.

Figuur 3: Aandeel vrouwen in de rvb, rvc en rvt van charterorganisaties, 2019 – 2020



Trends 2008 – 2020

Figuur 4: Ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top, subtop en totale organisatie van charterorganisaties, 2008 -2020



Voor de charterondertekenaars van het eerste uur, die het charter in 2008 en 2009 ondertekenden, volgen we jaarlijks de prestaties sinds de start. Dat geeft inzicht in de ontwikkeling over een lange termijn. Het percentage vrouwen in de *top* groeit langzaam, maar gestaag van 14,5% eind 2008 naar 26,6% eind 2020 (figuur 4). Dat is een stijging van 12,1 procentpunt, gemiddeld 1 procentpunt per jaar. Als het percentage vrouwen in de top in dit tempo doorgroeit, is over ruim drie jaar 30% van alle topfunctionarissen vrouw.

Het aandeel vrouwen in de *subtop* groeit minder hard dan het aandeel vrouwen in de top, namelijk met 4,5 procentpunt: van 24,1% eind 2008 naar 28,6% eind 2020. Het percentage vrouwen in de gehele organisatie is met 4,6 procentpunt toegenomen, van 41,4% naar 46,0%. Ook daar groeit het percentage vrouwen minder hard dan in de top, maar we naderen steeds meer een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

De vergelijking van de drie groeilijnen laat zien dat het percentage vrouwen in de top lager is gestart dan in de subtop en in de hele organisatie, maar een sterkere groei doormaakt. Charterorganisaties hebben het charter niet voor niets ondertekend: ze realiseren een toename van het aandeel vrouwen in de top. Maar het betekent ook dat de kweekvijver om topvrouwen uit te selecteren in de loop van de tijd steeds wat kleiner is geworden. In 2008 was het aandeel vrouwen in de subtop nog bijna tweemaal zo groot als in de top: voor elke zes vrouwen in de top waren er tien in de subtop. Eind 2020 laten de trendcijfers zien dat voor elke negen vrouwen in de top er tien vrouwen in de subtop zijn.



M/V-diversiteitsmanagement: hoe de toename van vrouwen in de top wordt gerealiseerd

Naast cijfers over vrouwen in de top onderzoekt de monitor ook de inzet en het functioneren van organisaties op het gebied van m/v-diversiteitsbeleid. Hoe wordt de toename van vrouwen in de top gerealiseerd? Op zes dimensies – leiderschap, strategie en management, HR-management, communicatie, kennis en vaardigheden en klimaat – wordt gemeten welke vorderingen charterorganisaties boeken met het realiseren van beleid. Per dimensie wordt het ontwikkelingsniveau van de organisatie vastgesteld. Er zijn vier oplopende niveaus van niveau 1 'oriëntatie' tot niveau 4 'beheersing'.



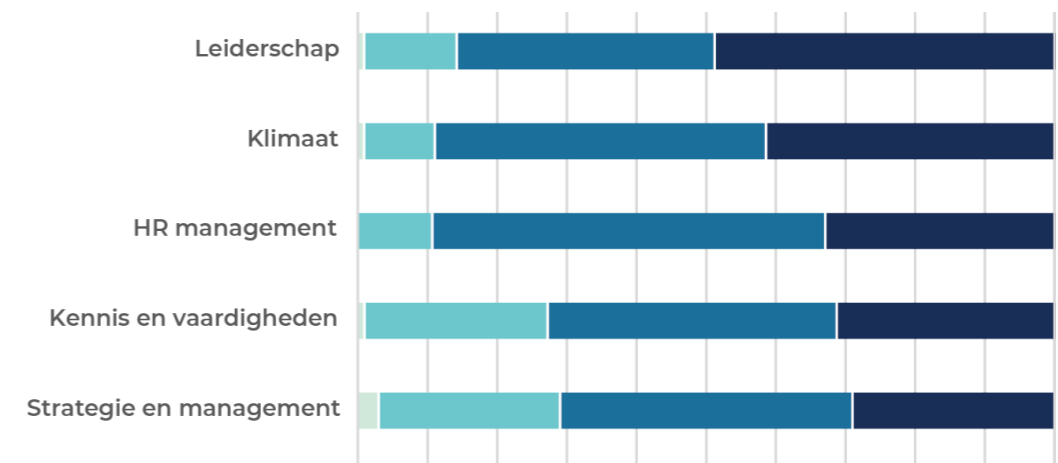
VERKLARING NIVEAUS FIGUUR 5:

- NIVEAU 1 (oriëntatiefase):** "We verkennen de mogelijkheden" – Analyse van de situatie en verkenning van mogelijkheden voor het realiseren van m/v-diversiteit in (de top van) de organisatie.
- NIVEAU 2 (ontwikkelingsfase):** "We zijn gestart" - Strategie en activiteiten ontwikkelen in gang zetten.
- NIVEAU 3 (realisatiefase):** "Het werk is in volle gang" - Strategie en activiteiten worden uitgevoerd, afspraken nagekomen.
- NIVEAU 4 (beheersingsfase):** "Wij hebben het in de vingers" – Strategie en activiteiten worden beheerst, voortdurende verbetering is het streven.

Resultaten ontwikkelingsniveaus

De resultaten laten zien dat de dimensie leiderschap het meest ontwikkeld is als we het bereiken van het hoogste niveau, de beheersingsfase, als referentie gebruiken. Dit is in lijn met de ontwikkeling van voorgaande jaren. Van de charterorganisaties heeft 49% voor leiderschap het hoogste niveau bereikt, een fors hoger percentage dan in 2019 (41%). Slechts 1% bevindt zich op deze dimensie in de laagste fase, de oriëntatiefase. De dimensie klimaat volgt in 2020 op korte afstand, met 41% van de charterorganisaties in de beheersingsfase. Voor beide dimensies (leiderschap en klimaat) geldt, dat bijna 90% van de charterorganisaties in fase 3 of 4 zitten. Net als vorig jaar is communicatie in 2020 het minst ontwikkeld: 27% van de organisaties heeft niveau 4 bereikt. In het algemeen geldt dat organisaties die een hoog ontwikkelingsniveau hebben gerealiseerd op één dimensie, vaak ook hoge ontwikkelingsniveaus op andere dimensies hebben (figuur 5).

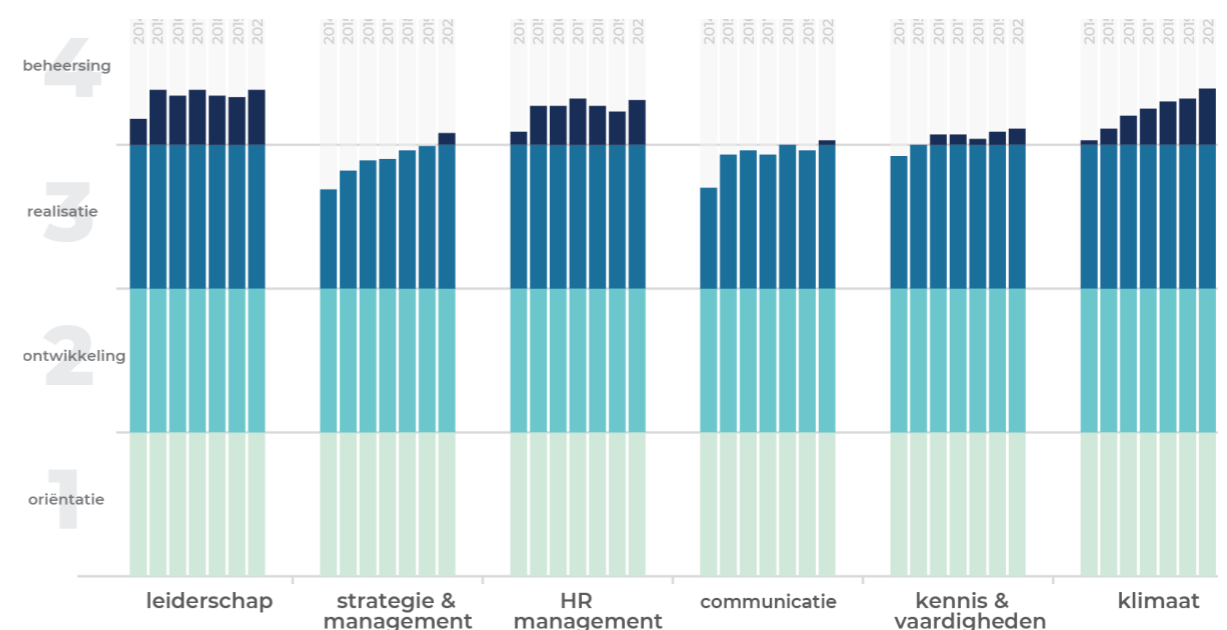
Figuur 5: Ontwikkelingsniveaus per dimensie, 2020



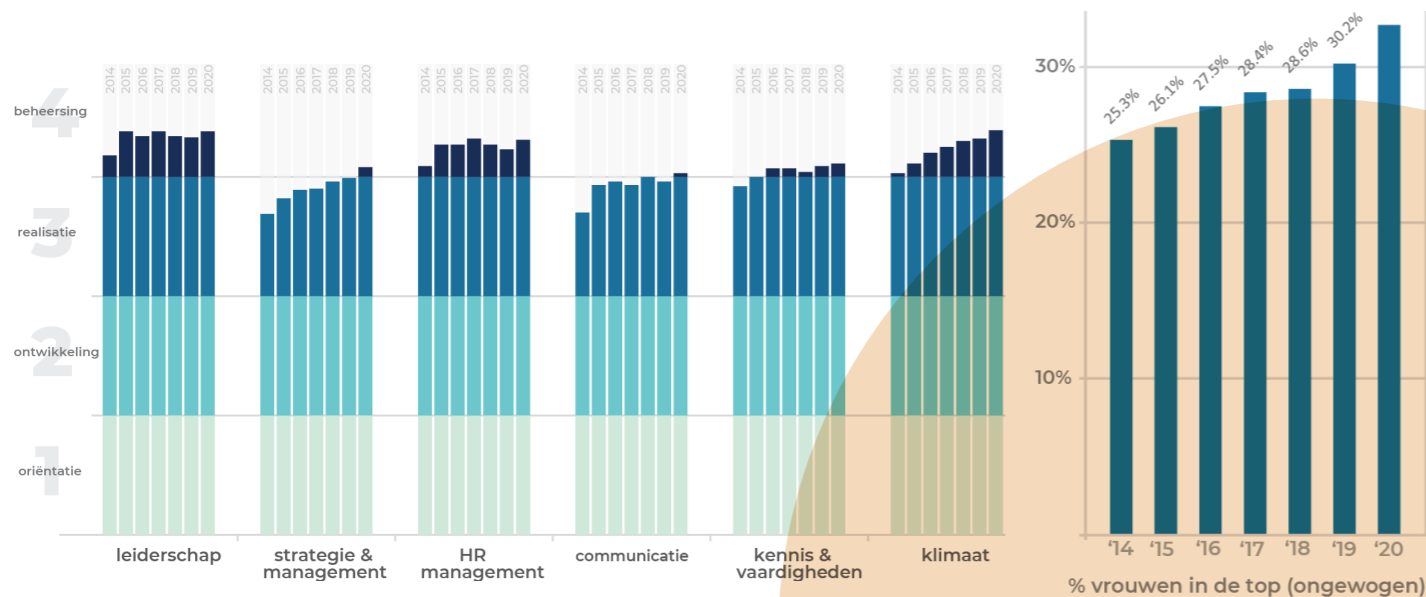
Effect van het charter op de ontwikkeling van beleid

Hoe langer organisaties verbonden zijn aan het Charter Talent naar de Top, hoe beter het m/v-diversiteitsbeleid in de praktijk binnen de organisatie wordt vormgegeven en uitgevoerd. Figuur 6 laat de ontwikkeling in de tijd zien van het gemiddelde ontwikkelingsniveau van charterorganisaties per dimensie. Voor deze lange termijn kijken we naar charterorganisaties die tussen 2014 en 2020 aan het charter zijn verbonden.

Figuur 6: Ontwikkeling van gemiddeld niveau beleid charterorganisaties in de tijd, 2014-2020



Figuur 7: Trend in inzet en functioneren op de zes dimensies tegen het aandeel vrouwen in de top, 2014-2020



Meer vrouwen in de top door beter beleid

Het aandeel vrouwen in de top kan gezien worden als het resultaat van de inspanningen van organisaties. Figuur 7 laat de trend in de tijd zien in inzet en functioneren op de zes dimensies van m/v-diversiteitsbeleid en toont ook de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top voor dezelfde organisaties in dezelfde periode. Uit de figuur wordt duidelijk dat het aandeel vrouwen in de top meer stijgt bij organisaties die hun beleid verder hebben ontwikkeld.

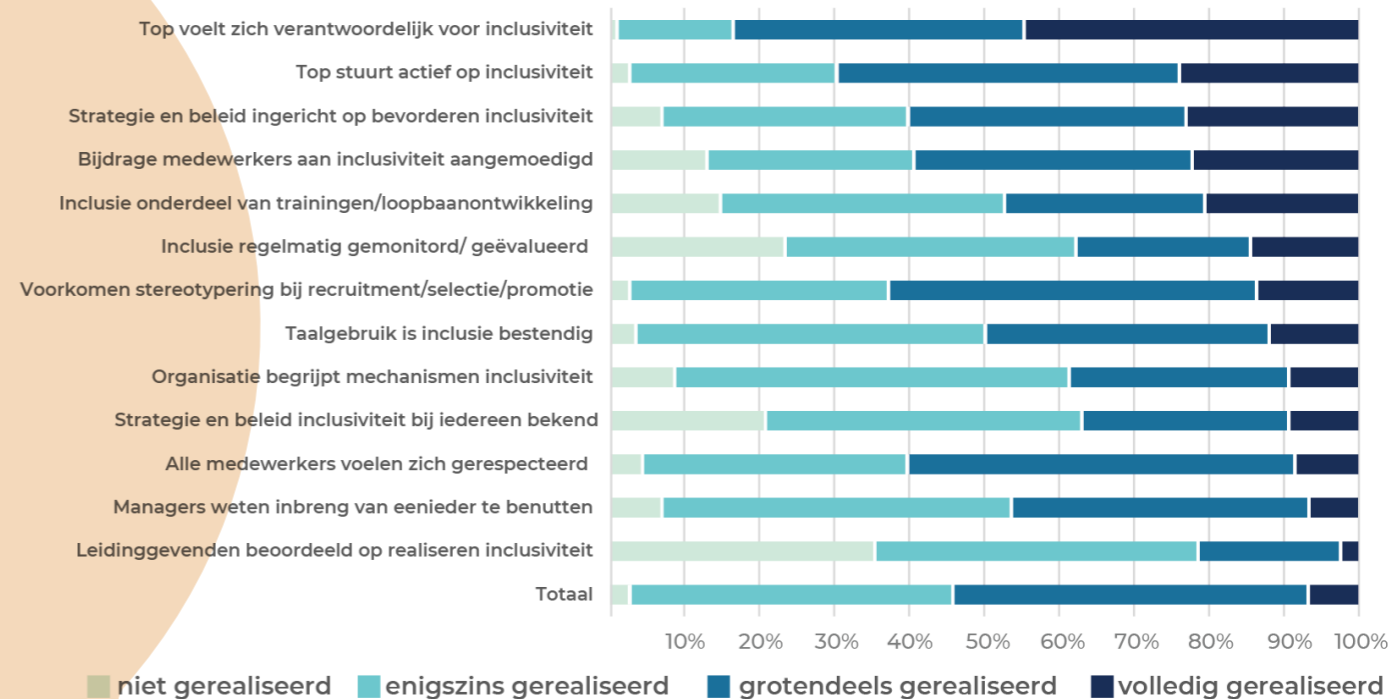
Omdat we in de monitoringperiode 2012-2015 het effect hebben onderzocht van de verschillende diversiteitsmaatregelen op het aandeel vrouwen in de top (Pouwels en Henderikse, 2014; Pouwels en Henderikse, 2015; Henderikse, van Beek & Pouwels, 2018), weten we welke aanpak het best werkt. Alle zes dimensies blijken effectief in het verhogen van het aandeel vrouwen in de top. Er is ook een hoge samenhang tussen de zes dimensies onderling: een hoog niveau van ontwikkeling op één dimensie gaat samen met een hoog niveau van ontwikkeling op andere dimensies. Dat laatste geldt ook voor de organisaties die in 2020 meedoen. Duidelijk is dat de totale omvang van m/v-diversiteitsbeleid, het beleid in de breedte, een positief effect heeft op de toename van het aandeel vrouwen in de top: meer doen, op alle fronten, werkt.



Inclusiviteitsbeleid komt van de grond

Waar *diversiteit* gaat over de representatie van verschillende sociale en culturele groepen in de organisatie, refereert *inclusie* aan het actief opnemen, inzetten en integreren van diversiteit in de organisatiecultuur. Omdat beide begrippen nauw samenhangen - geen diversiteit zonder inclusie, maar ook geen inclusie zonder diversiteit - worden ze vaak als één begrip (D&I) genoemd. De Monitor Talent naar de Top meet (de mate van) m/v-diversiteit in de organisatie. Veel organisaties willen de stap zetten naar een aanpak die uitgaat van inclusie. Om daarbij te helpen zijn nieuwe vragen aan de monitor toegevoegd. Zij geven, in samenhang met de bestaande vragen over m/v-diversiteit, aanknopingspunten om stappen te zetten in de richting van een meer inclusieve organisatie. In dit hoofdstuk geven we de resultaten van de analyse van deze inclusiviteitsvragen.

Figuur 8: Ontwikkelingsniveaus van inclusiviteitsbeleid door de deelnemende charterorganisaties in 2020



Figuur 8 laat de inzet en het functioneren van charterorganisaties inzake inclusiviteit zien. Daaruit blijkt dat een beperkt aantal organisaties (6,9%) vindt dat ze inclusiviteit volledig hebben gerealiseerd. De overgrote meerderheid is dus nog op weg: 47,4% heeft inclusiviteit grotendeels gerealiseerd, 43,1% enigszins, terwijl 2,6% nog niets heeft gerealiseerd. Inclusiviteitsbeleid is werk in uitvoering! Organisaties scoren vooral hoog op de mate waarin de top zich verantwoordelijk voelt voor het inclusiviteitsbeleid (83,6% grotendeels of volledig gerealiseerd). De top stuurt actief op inclusiviteit (69,8% grotendeels/volledig gerealiseerd) en er is een duidelijke strategie ter bevordering van inclusie (60,4% grotendeels/volledig gerealiseerd).

Resultaten Monitor Cultureel Talent naar de Top

Omdat culturele diversiteit in toenemende mate een strategisch aandachtspunt is voor organisaties, is de monitoring van het Charter Talent naar de Top in 2018 verbreed naar culturele diversiteit in de top. Analoog aan de m/v-monitor is een variant gemaakt voor de monitoring van culturele diversiteit. Het streven is om culturele diversiteit in 2022 op te nemen in de monitoringtool die voor m/v-diversiteit wordt gebruikt.

Resultaten kwantitatief: culturele diversiteit in de top

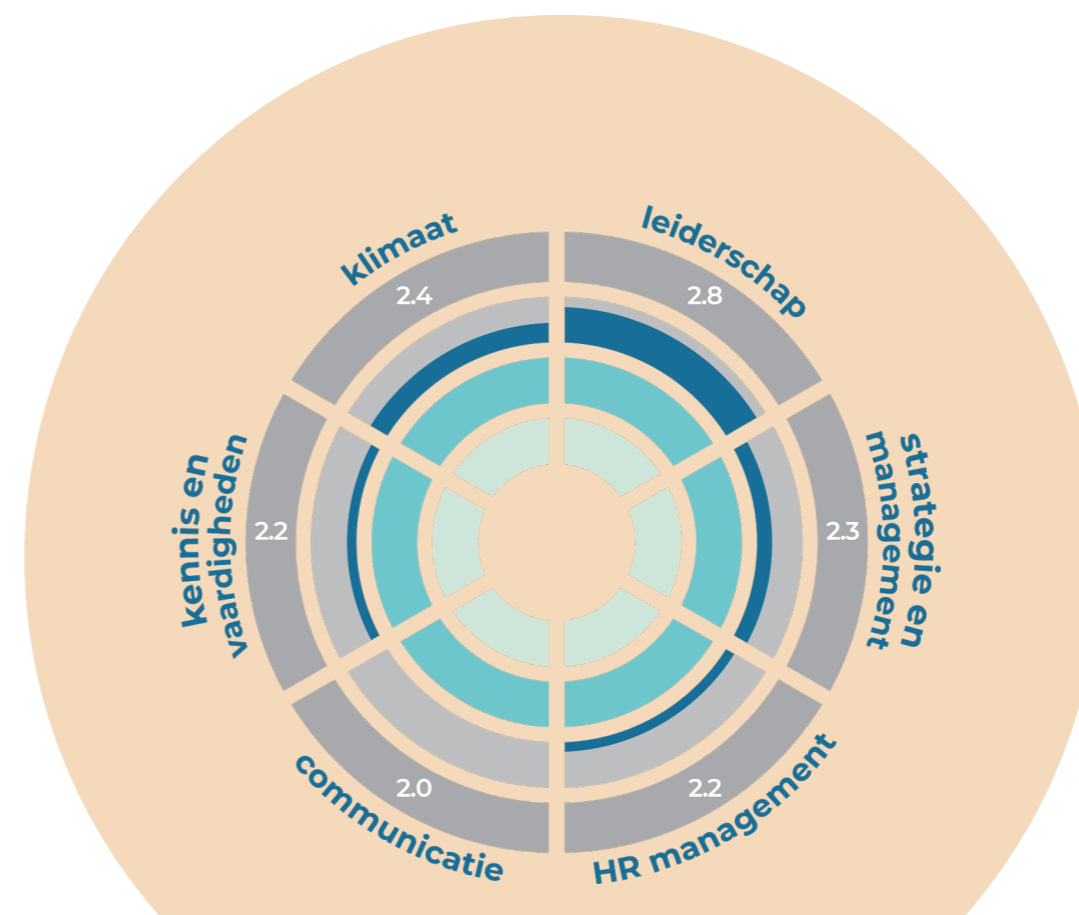
Om de resultaten te meten van cultureel diversiteitsbeleid ten behoeve van toename van het aantal medewerkers met een andere culturele achtergrond in de top van de organisatie, zijn personele gegevens nodig. Net zoals voor m/v-diversiteit geldt, is er zonder relevante gegevens geen reëel beeld van de verdeling van medewerkers in de organisatie en kunnen de effecten van het diversiteitsbeleid niet gemonitord worden.

De streefcijfers die organisaties hanteren lopen uiteen van 6% tot 30%, voor een periode variërend tussen nu en 2030 (voor 2019 van 6% tot 15%). Het gemiddelde streefcijfer voor culturele diversiteit in de top is dit jaar 14,6% (voor 2019 was dit 9%). Nog geen van de deelnemende organisaties heeft het streefcijfer behaald.

Het aandeel medewerkers met een andere culturele achtergrond in de top is 4,1% eind 2020 (4,8% eind 2019), terwijl het aandeel in de rvb 5,4% is en in de rvc¹ 6,3% (in 2019 respectievelijk 7,1% en 5,2%). In de subtop is het aandeel 7,4% (8,3% eind 2019) en in de totale organisatie 13,1% (13,5% eind 2019)².

Resultaten kwalitatief: strategie en beleid voor culturele diversiteit

We zien dat leiderschap het meest ontwikkeld is: gemiddeld bevinden organisaties zich op deze dimensie bijna op niveau 3, de realisatiefase. Communicatie is relatief het minst ontwikkeld, gevolgd door HR-management: gemiddeld bevinden de pilotorganisaties zich voor deze dimensies op niveau 2, de ontwikkelingsfase. Het ontwikkelingsniveau is over de gehele linie lager dan bij de m/v-monitor.



CONCLUSIES MONITOR CULTUREEL TALENT NAAR DE TOP

- ▶ Het realiseren van culturele diversiteit wordt als lastiger en complexer ervaren dan m/v-diversiteit.
- ▶ Het vastleggen van gegevens over de samenstelling van de organisatie in termen van culturele diversiteit op de verschillende niveaus, vinden organisaties ingewikkeld
- ▶ Organisaties zoeken naar mogelijkheden om het proces te versnellen: het daadwerkelijk realiseren van een meer diverse organisatie en meer diverse top.
- ▶ Er is grote behoefte aan het leren van anderen: meer informatie, antwoord op specifieke vragen waar men tegenaan loopt, uitwisselen van ervaringen met andere organisaties en het delen van best practices op het gebied van culturele diversiteit.

¹ Geen van deze organisaties heeft een rvt.

² De vergelijking tussen monitoringjaren betreft alle deelnemende organisaties. Voor vergelijking van organisaties die op twee opeenvolgende jaren aan de monitor deelnemen is het aantal deelnemende organisaties nog te klein.

Resultaten Monitor Executive Search

‘Sinds 2017
wordt de naleving
van de ESC door
searchbureaus
gemonitord.’

De Executive Search Code (ESC) is door Talent naar de Top in 2015 opgesteld. Executive searchbureaus die de code ondertekenen verbinden zich aan negen principes ten behoeve van de ondersteuning van de werving, selectie en benoeming van vrouwen in topposities. Sinds 2017 wordt de naleving van de ESC door searchbureaus gemonitord. Deze jaarlijkse monitoring geeft inzicht in hoe bureaus zich in de praktijk inzetten voor de benoeming van vrouwen in topfuncties en welke resultaten zij hierbij boeken.

De searchbureaus hebben in 2020 een minimum van gemiddeld 48% vrouwen als streven gehanteerd bij het samenstellen van de longlist en shortlist voor vrouwen in topposities. Dat is vergelijkbaar met vorig jaar. Van alle kandidaten die zij voor een longlist hebben voorgedragen was gemiddeld 42% vrouw, vrijwel gelijk aan vorig jaar (41%). Van alle plaatsingen die de bureaus in 2020 hebben gerealiseerd waren er ongeveer evenveel voor posities binnen de rvb (23%) als binnen de rvc/rvt (24%). De gegevens van de bureaus laten zien dat in 2020 44% van het totaal aantal plaatsingen vrouwen betrof, iets minder dan vorig jaar (46%). Van alle plaatsingen op rvb-niveau is gemiddeld 44% vrouw (vorig jaar 41%) en van alle plaatsingen op rvc/rvt-niveau is gemiddeld 58% vrouw. Dit laatste is veel meer dan vorig jaar (47%).



Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van de monitor 2020 doet de commissie Monitoring Talent naar de Top de volgende aanbevelingen.

1 Aanbeveling aan organisaties

Aangetoond is dat het charter werkt: ondertekenaars weten m/v-diversiteit te realiseren. De kracht van het charter is dat het duidelijk maakt wat het effect is van verschillende maatregelen. Het biedt concrete handvatten wat bedrijven moeten doen om vooruit te komen. Wij roepen bedrijven op om zich aan te sluiten bij het netwerk van het charter omdat het rendeert.

Uit de resultaten wordt duidelijk dat het aandeel vrouwen in de subtop te weinig toeneemt. De belangrijke kweekvijver voor talentvolle vrouwen in de top droogt op. Het knelpunt is de doorgroei vanuit startersfuncties naar de subtop. Organisaties zullen hiervoor beleid moeten ontwikkelen om de doorstroom van vrouwen naar de top te kunnen waarborgen.

Voor medezeggenschapsorganen binnen organisaties is het belangrijk blijvend mee te praten over m/v-diversiteit en inclusiviteit. Wij raden de medezeggenschap aan de analyses uit de monitor te gebruiken als aangrijpingspunt om concrete acties te agenderen in het overleg met het bestuur. Andersom is het bestuur er bij gebaat bij de medezeggenschap informatie ophalen ten aanzien van concrete knelpunten die de doorstroom van vrouwen in de weg staat.

Wij nemen voorts waar dat de belangstelling voor een breder diversiteitsbeleid en een benadering die uitgaat van inclusie groeit. Hoewel wij deze ontwikkeling van harte toejuichen, willen wij er op wijzen dat het belangrijk is om aandacht te blijven geven aan de verschillende, specifieke dimensies van diversiteit. Diversiteit bereik je niet met een generieke aanpak. Om m/v-diversiteit te realiseren is blijvende aandacht nodig door te sturen op concrete doelstellingen en een specifieke aanpak.

2 Aanbeveling aan de politiek

Bij het verschijnen van dit rapport is een nieuwe wet ahangig voor een ingroeiquote van 33% mannen én vrouwen voor de rvc van beursgenoteerde ondernemingen. Daarnaast dienen bedrijven eigen beleid te ontwikkelen op het gebied van m/v-diversiteit. Het verdient aanbeveling om, bij de implementatie van deze wet, bedrijven te stimuleren om gebruik te maken van de evidence based approach, die door het Charter Talent naar de Top wordt gehanteerd. Wij vragen koepelorganisaties (zoals VNO-NCW) en de betrokken ministeries dit gezamenlijk te faciliteren.



3 Aanbeveling aan het charter

Onze belangrijkste aanbeveling aan organisaties is om zich aan te sluiten bij het charter omdat aangetoond is dat het werkt. Dit komt ook terug in onze aanbeveling aan de politiek. In navolging daarvan raden wij het charter aan om de effectieve aanpak zoveel mogelijk uit te dragen, omdat onderzoek en praktijk bewijzen dat aansluiting bij het charter werkt om een betere m/v-baans te realiseren.

4 Aanbeveling voor verder onderzoek

Uit de resultaten van de Monitor komt naar voren dat m/v-diversiteitsbeleid steeds vaker deel uitmaakt van een breder diversiteitsbeleid. Wij adviseren verdiepend onderzoek waarbij wordt nagegaan in welke mate een verschuiving van de aandacht voor andere dimensies van diversiteit bij charterorganisaties is waar te nemen en wat het effect is op m/v-diversiteit in (de top van) de organisatie.

Commissie Monitoring Talent naar de Top

De commissie monitort de jaarlijkse vorderingen van ondertekenaars van het Charter Talent naar de Top, levert aan alle ondertekenaars een individueel jaarrapport, maakt de resultaten publiek en doet aanbevelingen aan de overheid, stichting Talent naar de Top en ondertekenaars om de doelstellingen van het charter te behalen. Voor het succesvol behalen van het doel van het charter, daadwerkelijke en structurele verbetering voor meer vrouwen aan de (sub) top, is het jaarlijks meten van de voortgang en transparantie op dit gebied essentieel. Charterondertekenaars verplichten zich om jaarlijks hun voortgang te rapporteren aan de commissie Monitoring.



Marjan Oudeman

Marjan Oudeman was lid RvB Corus Group/TSE en CEO Corus NL. Vanaf 2013 was zij vier jaar voorzitter College van Bestuur Universiteit Utrecht. Heden commissaris in binnen- en buitenland.



Thessa Menssen

Thessa Menssen is commissaris bij Alliander, FMO en Ordina. Was in de periode 2012-2018 CFO van Koninklijke BAM Groep. Daarvoor was zij werkzaam als COO en CFO van Havenbedrijf Rotterdam en bekleedde zij diverse functies bij Unilever. In 2013 werd zij uitgeroepen tot Topvrouw van het jaar.



Joop Schippers

Hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht en coördinator van de hub Future of Work. Eerder lid van de Emancipatieraad en de Visitatiecommissie Emancipatie. Joop Schippers is actief in diverse bestuurlijke en toezichtfuncties, zowel binnen als buiten de Universiteit Utrecht.

COLOFON

Auteurs: Nel Verhoeven en Wilma Henderikse
De jaarlijkse Monitor Talent naar de Top 2020 wordt uitgebracht door de commissie Monitoring Talent naar de Top. Amsterdam, juni 2021.

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP