

TALENT NAAR DE TOP DIAMANT AWARD 2018



sector: Overheid & Publieke sector

16221 medewerkers

45% vrouwen in de top

streefcijfer: 45% vrouwen in de top in 2018

Wat leidt bij de gemeente Amsterdam tot meer vrouwen in de top?

De gemeente Amsterdam ondertekende het charter in 2008 en geldt als voorbeeld van een charterorganisatie van het eerste uur. Amsterdam wil een inclusieve organisatie zijn die een afspiegeling is van de stad en haar burgers. Een inclusieve organisatie betekent voor Amsterdam dat iedereen vanuit zijn of haar eigen kracht en talent een bijdrage kan leveren aan de organisatie. Allemaal anders zijn, is juist van toegevoegde waarde.

Deze filosofie heeft geleid tot drie belangrijke doelen die bijdragen aan meer vrouwen in de top: het bevorderen van een inclusieve werkcultuur, het versterken van 'inclusief leiderschap' om deze cultuur te bereiken, en het werven, behouden en stimuleren van doorgroei van talentvolle mensen uit groepen die ondervertegenwoordigd zijn in (delen van) de organisatie. Dat laatste gebeurt door middel van jaarlijkse streefwaarden. Het management kan real time via een geautomatiseerd managementsysteem de realisatie hiervan monitoren.

Een nieuw middel om vrouwelijk talent aan de top te behouden is de lancering van het vrouwen mentoren netwerk in april 2018. In dit netwerk wordt aanstormend vrouwelijk talent gekoppeld aan topvrouwen in de organisatie, die hen een jaar lang coachen.

BUSINESS CASE M/V-DIVERSITEIT

Amsterdam zet in op excellente dienstverlening voor de Amsterdammers. Dit kan alleen door een afspiegeling van deze diverse stad te zijn en of goed op de behoeften van de burgers in te spelen. Bovendien laat onderzoek zien dat diverse teams succesvoller zijn dan homogene teams.

Wat levert meer vrouwen in de top de organisatie op?

Vrouwen in de top zorgt voor een olievlekwerking, zowel intern als extern. Vrouwen in de top zijn namelijk een voorbeeld voor vrouwen in de rest van de organisatie om zichzelf te blijven ontwikkelen. Extern heeft de gemeente ook een voorbeeldrol als een van de grote werkgevers in de omgeving. Amsterdam laat zien dat een gelijke man/vrouw-verdeling in de (sub)top mogelijk is en deelt de ervaringen met andere bedrijven om hen dit ook te laten bereiken.

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Eén van de ambities bij de ondertekening van het Charter Talent naar de Top was om meer vrouwen in de top van de organisatie te krijgen. De gemeente realiseert een zeer hoog percentage als het aankomt op vrouwen in de top. Het charter motiveert de organisatie om te blijven inzetten op de ontwikkeling van vrouwelijk talent in de organisatie zodat de pool van topvrouwen groot genoeg is om ook in de toekomst topfuncties te vervullen. Daarnaast geeft het ondertekenen ook een impuls aan andere facetten van het inclusiebeleid, omdat de organisatie zich steeds bewuster is van de voordelen van een diverse en inclusieve organisatie. De gemeente Amsterdam heeft bijvoorbeeld een traineepool voor statushouders, investeert in instroom en ontwikkeling van jong talent en creëert plekken voor arbeidsbepikten.

Contact:

Sabine Wanmaker

s.wanmaker@amsterdam.nl

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP