



Consultancy / ICT / bouw / infra

Totaal 2300

25,6% vrouwen in de top

Streefcijfer: 35% vrouwen in de top in 2020

Wat leidt bij Arcadis tot meer vrouwen in de top?

Eén van de speerpunten in het streven naar een meer inclusief bedrijf is het verbeteren van de man/vrouw diversiteit bij Arcadis; niet alleen in de breedte maar zeker ook in de top. Enkele jaren geleden zijn hier specifieke doelen voor gesteld en definieerde de organisatie een heel pakket aan concrete acties. Dat resulteerde in een stijging van het percentage vrouwen van 22 naar 33 procent. Daarnaast zitten inmiddels drie vrouwen in het directieteam, dat in totaal uit acht personen bestaat. De Raad van Commissarissen bestaat voor de helft uit vrouwen. Op dit resultaat is het bedrijf trots en ontvangt er ook vanuit de buitenwereld waardering voor. Niet alleen door toekenning van de Diamant Award 2020 van Talent naar de Top, maar bijvoorbeeld óók via een hoge positie in de Financial Times Diversity Leaders ranglijst. Hoe bereikte Arcadis dit?

“Wij bereikten onze resultaten door heldere doelen te stellen en deze via gerichte acties na te streven. Zo besloten we bijvoorbeeld dat vacatures voor leidinggevende rollen alleen kunnen doorgaan als er ook vrouwelijke kandidaten zijn. Ook is de wervingsbonus voor het aanbrengen van een collega verdubbeld voor een vrouwelijke collega en gebruiken wij een speciaal algoritme om vacatureteksten meer divers te maken, waardoor we 10 procent meer vrouwelijke sollicitanten weten te werven.”

Arcadis doet mee aan het Cross Mentoring programma en het Boardroom Coaching programma van Talent naar de Top.

Business case meer vrouwen aan de top

Arcadis wil een bedrijf zijn waar mensen zich thuis en gewaardeerd voelen voor zijn of haar inbreng aan kennis en kwaliteiten. Dat is in een mooi woord inclusiviteit. Mensen ervaren een bedrijf als inclusief als alle groepen uit de samenleving voldoende zijn vertegenwoordigd. Dat noemt Arcadis diversiteit. Het bedrijf ziet diversiteit daarom breder dan alleen genderdiversiteit: ook afkomst, geartheid, culturele diversiteit, generatiemanagement en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vallen eronder. De organisatie wil gebruik kunnen maken van al het talent dat in Nederland en daarbuiten voorhanden is. Arcadis denkt ook dat dit nodig is om ook in de toekomst succesvol te zijn. Door flink in te zetten op diversiteit en inclusie wordt het niet alleen een beter bedrijf, maar onderscheidt het zich duidelijk in de markt.

“Hiermee willen wij de positieve uitzondering zijn in de ingenieurswereld, dat van oudsher toch een (blank) mannenbolwerk is. Meer diversiteit in huis én aan de top zorgt voor een bredere en creatievere kijk op de uitdagingen van de toekomst en zorgt daarmee voor betere oplossingen door de hele bedrijfskolom heen.”

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Een andere factor achter het succes van Arcadis is dat het bedrijf hun doelen laat monitoren door Talent naar de Top. Hierdoor ontstaat een externe ‘stok achter de deur’, die zorgt ervoor dat het onderwerp hoog op de agenda blijft. Via de rapportage van Talent naar de Top wordt de voortgang zichtbaar en benchmarkt Arcadis zich met andere bedrijven. Dit geeft de energie om verder te gaan in hun ambitie om een inclusief bedrijf te zijn.

“Zo brengen we onze passie ‘Improving quality of life’ niet alleen tot leven voor onze klanten maar zeker ook voor onze eigen mensen.”

Contact:

Tim Preger

Senior Adviseur Communicatie & Woordvoerder

tim.preger@arcadis.com

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP