

Monitor Talent naar de Top 2022

Samenvatting resultaten en aanbevelingen

Monitor M/V

De Monitor m/v-diversiteit laat zien hoe charterorganisaties er ultimo 2022 voorstaan. Sinds 2008 hebben bijna 300 organisaties het charter ondertekend. Naast de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top, subtop en in de totale organisatie van charterorganisaties, worden de inspanningen geanalyseerd die deze organisaties leveren om de doorstroom van vrouwen naar de top te stimuleren en de belangrijkste succesfactoren en de hindernissen die zij tegenkomen om hun doelstellingen te realiseren.

Wat zijn de belangrijkste conclusies?

- ➔ Het aandeel vrouwen in de top groeit gestaag door: m/v-diversiteit is een kwestie van een lange adem, van volhouden. Ook het aandeel vrouwen in rvb, rvc en rvt blijft stijgen. Twee derde van de organisaties heeft meer dan 30% vrouwen in alle bestuursorganen. De subtop groeit verder door en het aandeel vrouwen in de totale organisatie is bijna 50%.
- ➔ Er is een negatief verband tussen inclusiviteitsbeleid en het aandeel vrouwen in de top; een meer ontwikkeld inclusiviteitsbeleid gaat dus niet gepaard met meer vrouwen in de top. Dit valt des te meer op omdat deze organisaties bewust met m/v-diversiteit en inclusiviteit bezig zijn.
- ➔ Op een aantal dimensies van m/v-diversiteitsbeleid zien we voor het eerst een lager ontwikkelniveau dan in voorgaande jaren. Bij inclusiviteitsbeleid is wel groei waar te nemen.
- ➔ Verschillen tussen organisaties zijn zichtbaar in organisatieomvang: vooral kleine organisaties doen het goed wat betreft het aandeel vrouwen in de top.
- ➔ De sector met de grootste groei van het aandeel vrouwen in de top is in 2022 gezondheid- en welzijn. In de subtop is de toename het grootst in de advocatuur en consultancy-/ict/infra/bouw.
- ➔ Ervaren charterorganisaties zijn een voorbeeld voor de jonge generatie: zij hebben een hoger aandeel vrouwen in top/subtop en in bestuursorganen.

% vrouwen in de top stijgt



Diamant Award 2023 M/V:

Monitor Cultureel

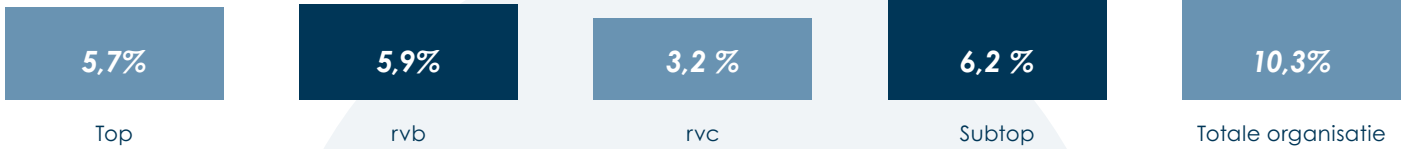
Sinds 2017 is de monitoring uitgebreid met culturele diversiteit in de top omdat *culturele diversiteit* in toenemende mate een strategisch aandachtspunt is voor organisaties. Charterorganisaties die aan deze monitor deelnemen zijn pioniers op het gebied van culturele diversiteit en inclusie.

Wat zijn de grootste uitdagingen voor het realiseren van meer culturele diversiteit in de top?

- ➔ Meetbaarheid en registratie: het meetbaar maken van culturele diversiteit en de AVG-regelgeving.
- ➔ Commitment: gebrek aan betrokkenheid van leidinggevenden.
- ➔ Bewustwording en mind-set: hardnekkige vooroordelen en gebrek aan bereidheid om buiten de gebaande paden te gaan.
- ➔ Voldoende tijd: geduld hebben voor de effecten van interventies.
- ➔ Culturele verschillen zelf, zoals verschillende verwachtingen tussen leidinggevenden en medewerkers.



Culturele diversiteit 2022



Bovenstaand plaatje geeft inzicht in het aantal medewerkers met een andere culturele achtergrond. Hier valt nog veel winst te boeken. Dit geldt ook voor het gemiddelde streefcijfer voor culturele diversiteit in de top van 8,1% in 2022.

Diamant Award 2023 Cultureel:



Monitor Executive Search

De monitor geeft inzicht in hoe bureaus de code naleven en zich in de praktijk inzetten voor de benoeming van vrouwen in topfuncties. Dit jaar betreft dit ook kandidaten met een andere culturele achtergrond.

Wat zijn de belangrijkste resultaten?

- ➔ De searchbureaus hebben in 2022 gemiddeld 48% vrouwen als streven gehanteerd bij het samenstellen van de longlist en shortlist voor topposities, vergelijkbaar met vorig jaar.
- ➔ Van alle kandidaten die zij voor een longlist hebben voorgedragen was gemiddeld 45% vrouw, veel meer dan vorig monitoringjaar (30%).
- ➔ Van het totaal aantal plaatsingen was 48% vrouw, vergelijkbaar met vorig jaar.
- ➔ Van alle plaatsingen door bureaus op rvb-posities is gemiddeld 39% vrouw, veel minder dan vorig jaar (55%).
- ➔ Van alle plaatsingen op rvc/rvt-posities is gemiddeld 54% vrouw (vorig jaar 59%).
- ➔ Ruim de helft van de searchbureaus vindt dat zij nog niet over voldoende potentieel aan kandidaten met een andere culturele achtergrond beschikken.

Executive Search Award 2023:



Monitor Rapport 2022: Een zaak van lange adem

Het volledige Monitor Rapport 2022 en de Factsheet inclusief de aanbevelingen van de Commissie Monitoring vind je op www.talentnaardetop.nl/monitor

De titel van het Monitorrapport 2022 luidt: Een zaak van lange adem. Want een zaak van lange adem is het proces om meer talent naar de top te krijgen in alle opzichten volgens Joop Schippers, voorzitter van de Commissie Monitoring. Eerst moet je het talent opleiden. Dat is voor vrouwelijk talent inmiddels een enorm succes en de gewoonste zaak van de wereld. Maar kijken we naar bijvoorbeeld het talent van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond dan zien we dat nog lang niet alle talent optimaal tot ontwikkeling wordt gebracht. De volgende stap is die van werving en selectie en doorstroom naar de subtop. Dat lukt steeds beter, maar gaat niet vanzelf. En dat geldt ook voor benoemingen in de top van organisaties. Zodra de aandacht even verslapt - of verschuift richting andere vormen van diversiteit - dreigt de geboekte winst weer weg te spoelen. Ook het omgekeerde geldt: aanhoudende aandacht voor zorgvuldig en stimulerend beleid heeft een positief resultaat. Dus al die inspanningen zijn zeker de moeite waard. Daarom - en dat zegt de Commissie Monitoring niet alleen tegen alle betrokkenen, maar ook tegen zichzelf - houd vol, blijf alert en stimuleer elkaar te blijven werken aan diversiteit en inclusiviteit.

Benieuwd wat wij als Talent naar de Top voor jouw organisatie kunnen betekenen in het realiseren van jouw doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie? Neem dan contact met ons op via info@talentnaardetop.nl of bel 06-83562954.

