

Key takeaways SER-dialogbijeenkomst

Voor bestuur en management van Familiebedrijven

Sinds 1 januari 2022 kent Nederland de Wet ingroeiquote en streefcijfers, oftewel de 'Diversiteitswet'. De wet verplicht de circa 5.000 'grote' vennootschappen om streefcijfers en plannen van aanpak op te stellen en de m/v-verhoudingen jaarlijks te rapporteren aan de SER. De SER heeft de wettelijke taak deze rapportage te faciliteren en de resultaten van bedrijven zichtbaar te maken.

Tijdens de dialogbijeenkomst 'Aanpak genderdiversiteit in de (sub)top' voor familiebedrijven op 16 april 2024 gingen vertegenwoordigers van Familiebedrijven met elkaar in gesprek over de aanpak die men hanteert voor het opstellen van streefcijfers en plannen van aanpak voor meer genderdiversiteit in de (sub)top.

In dit document hebben wij voor u de belangrijkste inzichten die de bedrijven met hun sector willen delen op een rij gezet.

Stel ambities, maak een plan en monitor de voortgang

- Maak gebruik van agendasetting voor D&I.
- Zorg ervoor dat streefcijfers en ambities gedragen worden door de top.
- Maak het realiseren van meer diversiteit in de (sub)top een gezamenlijke verantwoordelijkheid, van mannen én vrouwen.
- Houd de cijfers en KPI's t.a.v. diversiteit en inclusie nauwgezet bij, maak daarbij gebruik van het SER Diversiteitsportaal.
- Deel je succesverhalen.
- Heb ook aandacht voor andere vormen van diversiteit dan genderdiversiteit alleen.

Ontwikkel en behoud talent

- Kijk goed naar de aanwas & funnel van talent die binnen de organisatie kan doorgroeien. Bouw ook actief aan deze funnel. Daarmee kun je het diverse bestuur van de toekomst bouwen.
- Bied ontwikkelingsmogelijkheden, lager of op managementniveau.
- Ga in gesprek met medewerkers, wat hebben ze nodig om te blijven en door te groeien?
- Heb meer aandacht voor de subtop, dat is de toekomst.
- Beweeg mee met de behoeften van je medewerkers om talent te behouden, bijvoorbeeld door thuiswerken te faciliteren.
- Neem de tijd. Transitie binnen familiebedrijven gaan vaak gepaard met generatieovergangen.



Pak mogelijke drempels ten aanzien van diversiteit en inclusie aan

- Maak organisaties bewust van biases, voorbeeldgedrag daarin doet volgen.
- Blijf in dialoog met elkaar (dus ook je werknemers), jouw waarheid is slechts een deel van de waarheid.
- Identificeer onderliggende oorzaken die de groei van D&I belemmeren en adresseer deze.
- Maak rolmodellen zichtbaar.
- Zet de OR in om voortgang te boeken.
- Maak deeltijd-topfuncties mogelijk.
- Daag recruiters uit op diversiteit, dwing 50/50 longlist af.
- Werf op innovatievere wijze, 'ze zijn er niet' gaat niet meer op.

Heb aandacht voor het schoolstelsel

- Bevorder dat vrouwen meer uren blijven werken en stimuleer vrouwen om carrière te maken
- Verander de basis, het schoolstelsel in NL moet anders;
 - Vergroot de interesse van meisjes voor techniek, door bijvoorbeeld meer IT en techniek als basisvakken te stimuleren in het onderwijs;
 - Heb aandacht voor kinderopvang en naschoolse activiteiten.

Meer informatie

- Kijk op www.diversiteitsportaal.nl
- Bij de helpdesk kunt u terecht met vragen over het diversiteitsportaal, de rapportage en de Wet 'ingroeiquotum en streefcijfers'. De helpdesk is bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 18.00 uur. Telefoonnummer: 070 - 2002 532

