

Key takeaways SER-dialogbijeenkomst

Voor bestuur en management van bouw- en IT-bedrijven

Sinds 1 januari 2022 kent Nederland de wet ingroeiquote en streefcijfers, oftewel de 'Diversiteitswet'. De wet verplicht de circa 5.000 'grote' vennootschappen om jaarlijks hun streefcijfers, plannen van aanpak, m/v-verhoudingen en resultaten te rapporteren aan de SER. Met het naderen van het eind van het boekjaar 2022 moeten deze bedrijven voorbereidingen treffen voor een volledige en juiste rapportage over genderdiversiteit in het bestuursverslag en in het SER diversiteitsportaal. De SER heeft de wettelijke taak deze rapportage te faciliteren en de resultaten van bedrijven zichtbaar te maken.

Tijdens de dialoogbijeenkomst 'Aanpak genderdiversiteit in de (sub)top' op 8 november jongstleden gingen vertegenwoordigers van bouw- en IT-bedrijven 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 op een rij gezet.

Inzichten

Zet boegbeelden in

- Deel je good practices met andere bedrijven.
- Mensen in de top zijn boegbeelden voor Diversiteit & Inclusie (D&I). Maak ze hiervan bewust en zorg dat ze hierin een actieve rol pakken.
- Benoem een 'tandem' (man/vrouw) boardroommember en lid van de subtop om dit thema op te pakken. Het is een thema van mannen én vrouwen.
- Zet rolmodellen in de spotlights en stimuleer dat ze zichzelf profileren binnen en buiten de organisatie.
- Zichtbaarheid is van belang: benoem een vrouw in het bestuur en de rvc. Het heeft een voorbeeldwerking en spiegelend effect voor toekomstige besturen en raden.

Definieer en maak toepasbaar

- Maak de doelstellingen meetbaar en analyseer deze doelstelling continu. Zo kun je bijsturen waar nodig.

- Definieer de subtop met als doel om de leiders van de toekomst te creëren.
- Wees duidelijk over je doelstellingen.
- Denk goed na over hoe je het streefcijfer passend en ambitieus maakt. Het moet passend bij de sector en bij je eigen organisatie zijn. Maar ook ambitieus.
- Focus op het doel (meer vrouwen in de (sub)top) en de groei van het aandeel vrouwen. Pak voor het definiëren van de subtop niet een te brede doelgroep om een mooier streefcijfer te behalen. Richt je op de posities waar doorstroom naar de top plaatsvindt.
- Het vaststellen van een realistisch streefcijfer is cruciaal.
- Organiseer het vaststellen van een streefcijfer voor de subtop bottom-up. Laat het ambitieniveau op werkmaatschappijniveau bepaald worden en geef de maatschappijen de uitdaging een eigen doelstelling te formuleren.
- Voor het vaststellen van een streefcijfer is de populatie voor wie het streefcijfer geldt belangrijk te definiëren. Je kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om de bouwplaatsmedewerkers niet mee te tellen.
- Denk bij het plan van aanpak per divisie/onderneming na over wat passend en benodigd is.



Onderneem actie

- Zet breed in met concrete maatregelen gefocust op drie pijlers: instroom (arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarktcampagne, werving en selectie aanpak), behoud/doorstroom (training en opleiding) en uitstroom (exitgesprekken).
- Concrete acties helpen voor de beeldvorming in de rest van de organisatie dat er serieus werk wordt gemaakt van meer vrouwen in de (sub)top:
 - a. Altijd vrouwen in selectiecommissies;
 - b. Mentorsysteem in (sub)top;
 - c. Netwerken voor vrouwen;
 - d. Lean-in sessies;
 - e. Unconscious bias training;
 - f. Voor key posities nadrukkelijk aangeven dat je een vrouw wil.
- Creëer de juiste randvoorwaarden voor medioren, voor het behouden van aanwas en het faciliteren van groei in de organisatie.
- Vul je plan van aanpak met meetbare acties om te zien wat wel en niet werkt.
- Een plan van aanpak maken is één ding. Het belangrijkste is om het uit te dragen en te zorgen dat het blijft leven.
- Maak onderscheid tussen Nederlandse plannen en houdt rekening met culturele verschillen in internationale settings.

Voer het goede gesprek

- Voer structureel dialoog over benoemingen en opvolgplanning. Stel jezelf de vraag: hoe ga je om met het feit dat er nog steeds geen echte verandering is?
- Focus op het echte doorbreken van bias en het echt meenemen van de top. Het is geen windowdressing.

Wat hebben bedrijven van de sector nodig?

- Overzicht/kennisbank met concrete tools en experts die kunnen helpen bij het vormgeven en implementeren van D&I beleid.
 - a. Bijvoorbeeld informatie over het meetbaar maken van acties;
 - b. Hulp bij het opstellen van passend streefcijfers en het matchen van een streefcijfer bij een streefjaar;
 - c. Er is meer duiding nodig hoe internationale cijfers zich tot Nederlandse cijfers verhouden voor internationaal opererende organisaties.
- Het mkb moet mee in deze beweging richting meer beleid en rapportage voor diversiteit in het bedrijf. Ondernemers zijn een groot deel van het bedrijfsleven, dus hoe kunnen zij hiermee aan de slag?
- Definities van de subtop verbeteren en vaststellen.
- Er zijn concrete voorbeelden nodig voor hoe de subtop gedefinieerd wordt om daaruit een gezamenlijke definitie voor de subtop te krijgen.
- Meer met elkaar praten hierover en kennis delen onderling. Graag dergelijke bijeenkomsten blijven organiseren, kennis en ervaring delen is ontzettend waardevol.
- Er is meer informatie en bekendheid over de wet nodig. Bedrijven willen weten wat en wanneer iets van ze wordt verwacht.
- Gezamenlijke acties ondernemen.
- Breng de 'koplopers' in contact met de andere bedrijven waar bewustwording nodig is. Binnen de sectoren zijn er grote verschillen in de status quo qua aanpak op het gebied van diversiteit en inclusie.

Meer informatie

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

