



Diversiteitstrainingen bij TAUW

Salem Sahak: Teammanager BU Leefomgeving

Yacintha Mulder: Teammanager BU MIA

(Beiden lid van de werkgroep D&I TAUW)

23 september 2021



Agenda



Trainingen bij
TAUW



- Wie we zijn en waar staan we voor?
- Onze D&I uitdagingen

- De zin van de trainingen bij TAUW
- Waar op gefocust?
- Feedback en reacties
- Het vervolg binnen TAUW

- Antwoord op jullie vragen



Wie we zijn en waar staan we voor?

- Ontstaan in 1928
- 1200 gepassioneerde ingenieurs en adviseurs in 6 West-Europese landen
- Praktische oplossingen voor de fysieke leefomgeving waarmee we bijdragen aan een mooi, gezond, veilig en vooral toekomstbestendig Nederland.
- 100% in eigendom van haar werknemers



Onze D&I uitdagingen



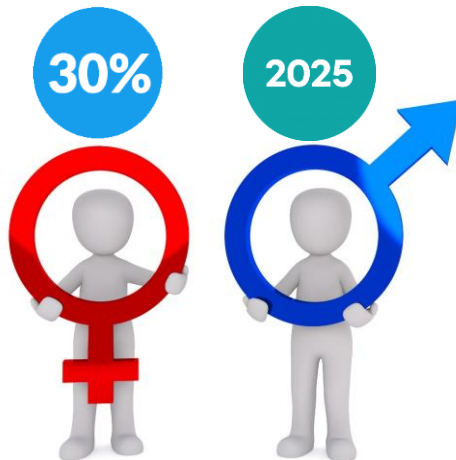
- Een meer **diverse** en **inclusieve** organisatie is cruciaal voor zowel het realiseren van onze missie als het voortbestaan van ons bedrijf.
- We zijn gestart met genderdiversiteit en het bevorderen van een inclusieve werkomgeving



Wij kiezen voor genderdiversiteit

Waarom genderdiversiteit

- We hebben 30% vrouwen, de masculiene cultuur vraagt om verandering
- Met massa maak je de keuze voor diversiteit: vrouwen zijn er (al) met 30%



Charter – Diversiteit in Bedrijf (DiB)

- Vergroten van de vrouw/man ratio tot minimaal 30% in alle lagen van de organisatie. Het streefpercentage groeit mee met het gemiddelde aantal vrouwen in de organisatie met een ideale verhouding van 50/50%
- Het bevorderen van een inclusieve bedrijfscultuur



CHARTER DIVERSITEIT



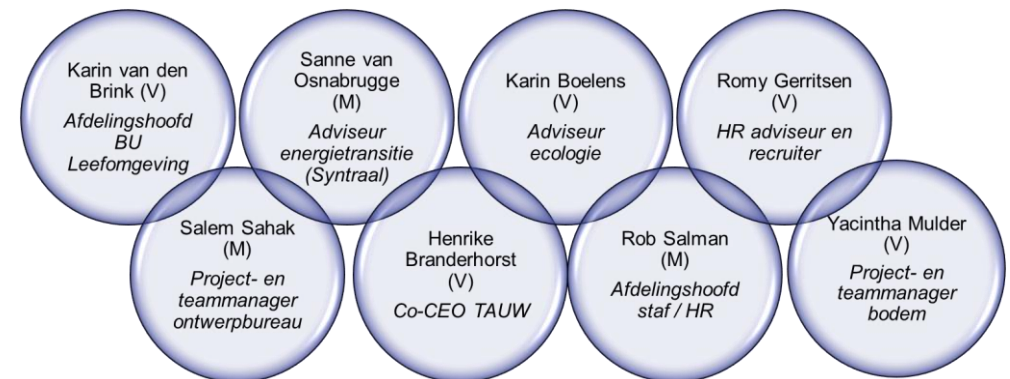
Trainingen bij TAUW

De zin van de trainingen bij TAUW

Training: wat is nu nodig bij TAUW

Vrouwen willen wel, maar hoe?

- Workshop aan een groep Vrouwen (8)
- Korte workshop aan MT → agenda van MT en Directie
- Werkgroep opgezet → het motorblok van D&I
- Balans tussen doel & bedoeling en ook plannen en acties
- MWO – gelijkheid binnen TAUW
- Een workshop, training, webinar....



Vrouwen empoweren

Workshop 'Vrouwen met Impact' deel I en II

- De kritische massa zijn de Vrouwen → zij moeten zelf stappen zetten
- Workshop zelf opgesteld en gegeven
- Eigen ervaringen gedeeld → persoonlijk
- Niet verplicht
- Communicatie (uitnodiging, doel, wat levert het op,..)
- Zelf actie ondernemen: Notitieboek opgesteld met terugblik van Vml I en huiswerk voor Vml II
- Interactief met vragen via chat + mentimeter

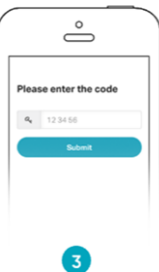


1

www.menti.com

2

Go to www.menti.com



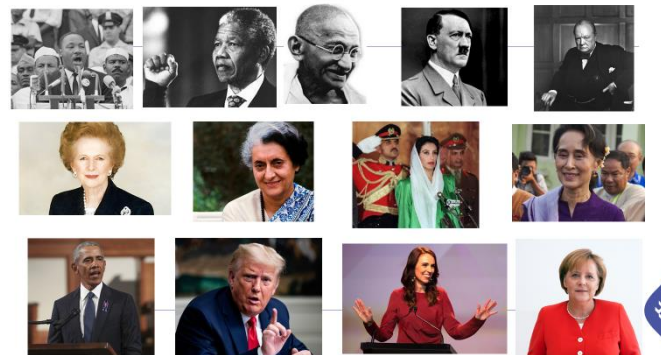
3

Enter the code

Vrouwen empoweren

Inhoud Workshop 'Vrouwen met Impact' deel I en II

- Aanleiding
- Wat is diversiteit en wat is inclusie?
- Bias
- M/V Diversiteit binnen TAUW
- Hoe komt dit?
- Businesscase
- Vooruitblik op deel II
- Intro en Doel
- Leiderschapsstijlen
- Onzekerheid
- Speel het spel
- Huiswerk na de training



*Yesterday
I WAS CLEVER,
so I WANTED
to CHANGE the
WORLD.*

*Today
I AM
WISE, so
I AM
CHANGING
myself.*

- RUMI

Bewustwording breed in de organisatie

Webinar Diversiteit & Inclusie

- Voor iedereen binnen de organisatie
- Niet verplicht
- Zelf opgezet en gegeven
- Eigen ervaringen
- Webinar: meer educatief (weinig interactief)
- Wat is diversiteit, inclusie en bias
- Gelijkheid
- Onzekerheid bij Vrouwen
- Doelstelling van TAUW



Bleef 2 uur luisteren, heel motiverend en open

Heel leuk met het notitieboek! Goede voorbereiding en interactie komt hieruit!

Goede afwisseling theorie en mentimer. Heel fijn om de theorie te leren! Leuke afwisseling tussen jullie 3.

Deze workshop ervaar ik als erg waardevol. Dus graag een vervolg workshop 3.0!

komt deze informatie ook voor de mannen van TAUW?

Filmpjes ook heel illustrerend

Ik vond het een fijne workshop, moet verder nog even herkauwen

Feedback en reacties

Verder in de organisatie ook delen, ook bij mannen

Zorg dat dit ook wordt uitgedragen naar mensen die nieuw bij TAUW zijn

Best trots mogen zijn dat we al goed bezig zijn binnen Tauw

Persoonlijke voorbeelden waren interessant

Boodschap regelmatig onder de aandacht blijven brengen

Voor mannen en vrouwen gemengd aanbieden. Het is nu fijn om met alleen vrouwen te zijn. Maar door te mengen wordt het ook bespreekbaar onderling

Reacties bij de webinar

Ook luisteren naar de kritische kant

Als vrouw word ik
door de klant minder
serieus genomen

Heb ik als man geen kans meer?

Vrouwen die parttime werken
kunnen niet verder
ontwikkelen

Vrouwen hebben toch al gelijke kans?

Maar vrouwen werken parttime
omdat ze moeten zorgen voor de
kinderen

Waarom niet focus op afstand
tot de arbeidsmarkt



Het vervolg binnen TAUW



Vragen en antwoorden





Yacintha Mulder



+31 65 15 44 601



Yacintha.mulder@tauw.com



Salem Sahak



+31 61 13 13 424



Salem.sahak@tauw.com



www.tauw.com