



Start factsheet 2015

Ministerie van VWS

Kwantitatief: uw huidige situatie in kengetallen

Uw ambitie

Uw ambitie is 40 procent vrouwen in de top in 2015.

Het aandeel vrouwen

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aandeel vrouwen in de organisatie, in de top en in de subtop.

Ministerie van VWS 2015	aantal	percentage
aandeel vrouwen in de organisatie	2709	60,7%
aandeel vrouwen in de top	15	44,1%
aandeel vrouwen in de subtop	49	43,4%
aandeel vrouwen in de rvb	2	28,6%

Vergelijking met de branche

De huidige vertegenwoordiging van vrouwen in de top van uw organisatie wordt vergeleken met de cijfers van overige charterondertekenaars in uw sector.

Ambitie

Allereerst wordt uw streefpercentage voor het aandeel vrouwen in de top, vergeleken met de streefpercentages van charterondertekenaars in uw sector.

	2015 Ministerie van VWS	2015 Overheid & publieke sector		
		minimum	gemiddelde	maximum
streefpercentage vrouwen top	40,0%	4,0%	31,4%	45,0%

Aandeel vrouwen in de top

Onderstaande grafiek vergelijkt het huidige aandeel vrouwen in de top van uw organisatie en uw target met dat van andere, geanonimiseerde, charterondertekenaars in uw sector.



Vergelijking overige kengetallen

Naast het aandeel vrouwen in de top vergelijken we ook uw aandeel vrouwen in de subtop, het aandeel vrouwen in de raad van bestuur en raad van commissarissen/raad van toezicht, met de gemiddelden die gelden voor de charterondertekenaars in uw sector *Overheid & publieke sector*.

	2015	2015		
	Ministerie van VWS	minimum	Overheid & publieke sector gemiddelde	maximum
aandeel vrouwen in de top	15 (44,1%)	0%	31,5%	60,0%
aandeel vrouwen in de subtop	49 (43,4%)	9,9%	37,2%	100%
aandeel vrouwen in de organisatie	2709 (60,7%)	9,4%	44,4%	60,7%
aandeel vrouwen in de rvb	2 (28,6%)	0%	30,6%	50,0%

Kwalitatief: uw huidige strategie en beleid

Uw profiel

De kwalitatieve analyse van uw strategie en beleid voor m/v-diversiteit, wordt in een profiel weergegeven aan de hand van de volgende dimensies:

Leiderschap

Leiderschap betreft de manier waarop de leiders de organisatie op koers houden en inspireren tot het behalen van ambities en resultaten.

Strategie en management

Groei van het aandeel vrouwen in de top vergt concreet beleid en maatregelen door de organisatie heen.

HR management

HR beleid en activiteiten worden weloverwogen ingezet om m/v-diversiteit te realiseren en omvatten het combineren van werk en privé, werving- en selectie, loopbaanplanning en loopbaanontwikkeling.

Communicatie

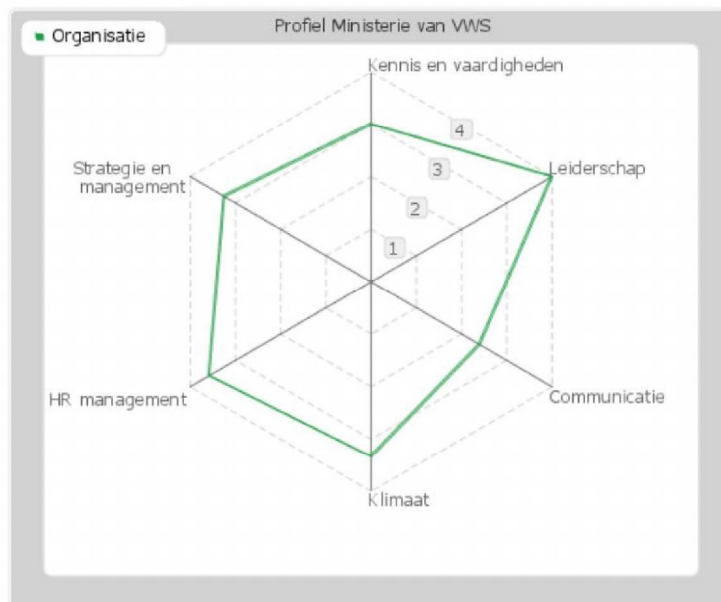
De top van een organisatie draagt haar visie, gevoelde urgentie, de doelen en de maatregelen voor diversiteit, zichtbaar en hoorbaar uit.

Kennis en vaardigheden

Om beleid uit te voeren en resultaten te kunnen boeken, is het van belang dat managers en staf inzicht hebben in de mechanismen die m/v-diversiteit belemmeren en de maatregelen die m/v-diversiteit bevorderen.

Klimaat

Het klimaat van de organisatie bevordert m/v-diversiteit. M/v-diversiteit wordt in de gehele organisatie gewaardeerd, aandacht voor m/v-diversiteit leeft en de organisatie is trots op wat is gerealiseerd.



Op elk van de zes dimensies kan op vier verschillende niveaus worden gescoord:

- Oriëntatiefase - niveau 1
Analyse van de situatie en verkenning van mogelijkheden: "We verkennen de mogelijkheden"
- Ontwikkelingsfase - niveau 2
Strategie en activiteiten ontwikkelen en in gang zetten: "We zijn gestart"
- Realisatiefase - niveau 3
Strategie en activiteiten worden uitgevoerd: "Het werk is in volle gang"
- Beheersingsfase - niveau 4
Strategie en activiteiten worden beheerst, voortdurende verbetering is het streven: "Wij hebben het in de vingers"

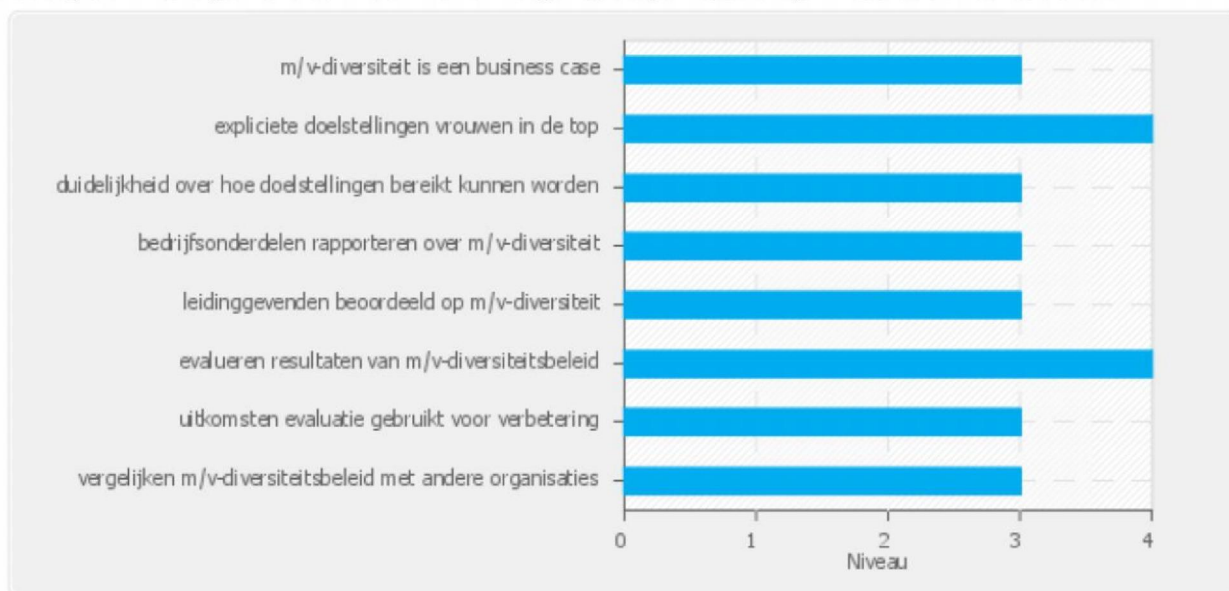
Leiderschap

U scoort leiderschap gemiddeld op niveau 4, de beheersingsfase. zoals onderstaand figuur laat zien:



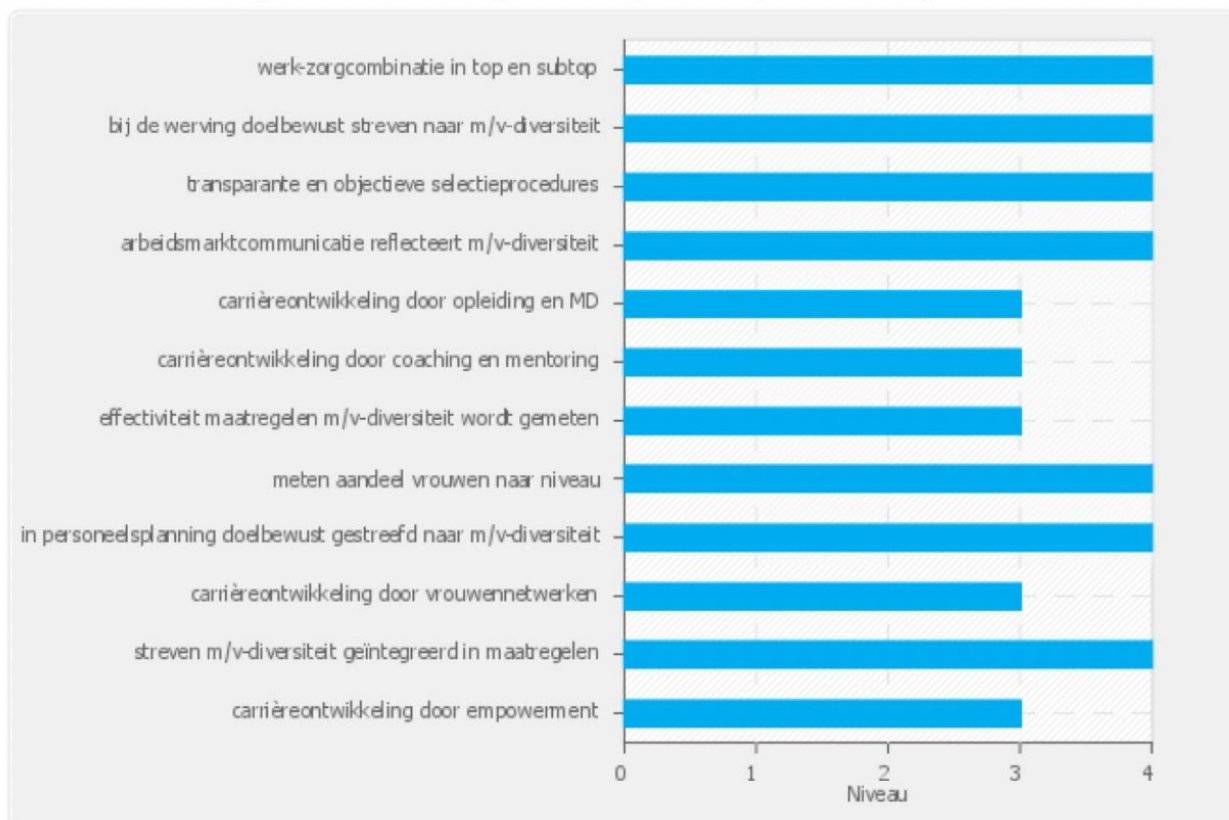
Strategie en management

Strategie en management bevinden zich uw organisatie gemiddeld op niveau 3, de realisatiefase.



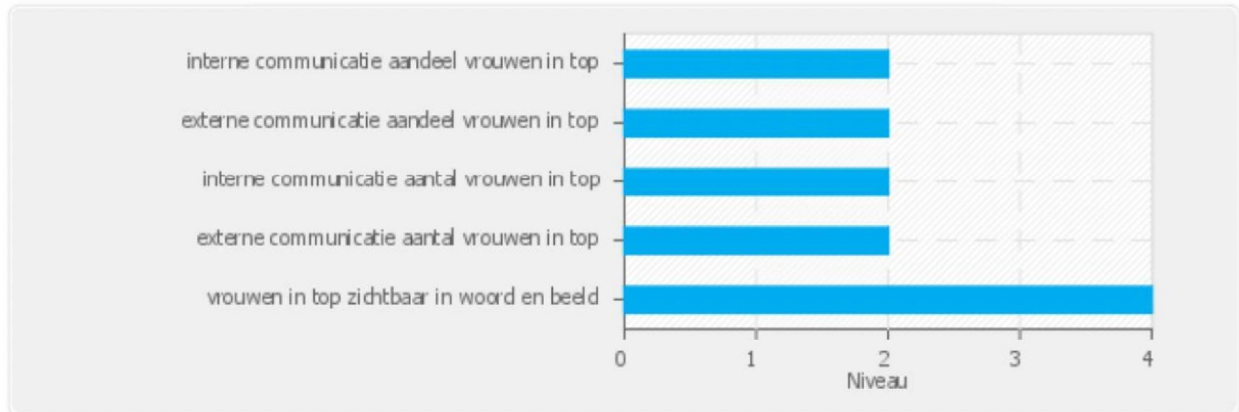
HR management

De inzet van HR management bevindt zich gemiddeld op niveau 4, de beheersingsfase.



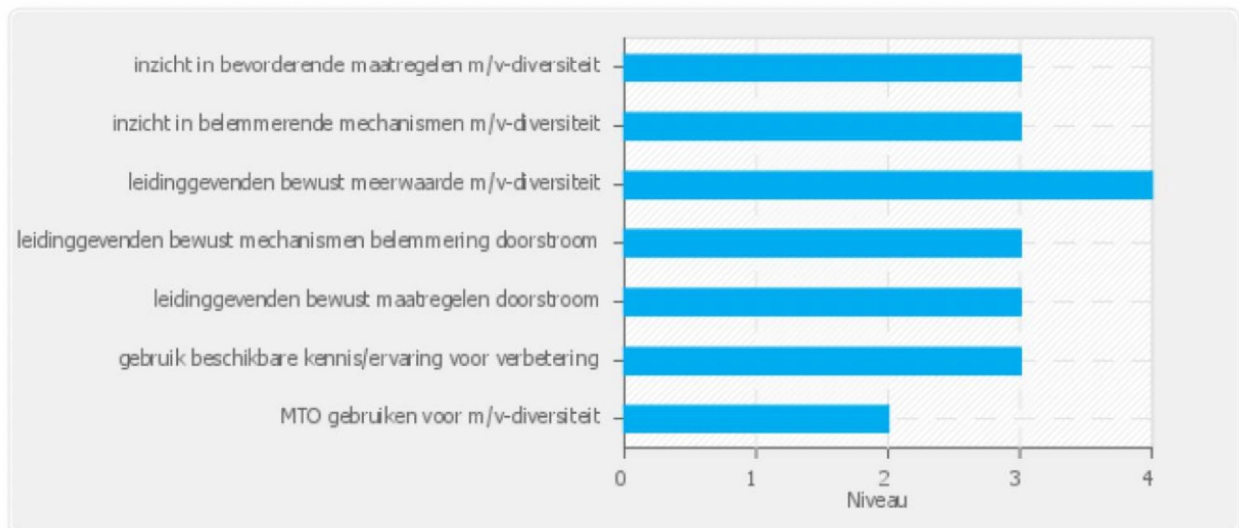
Communicatie

Communicatie over het doel meer vrouwen in hogere functies en strategie en beleid om dit te bereiken bevindt zich gemiddeld op niveau 2, de ontwikkelingsfase.



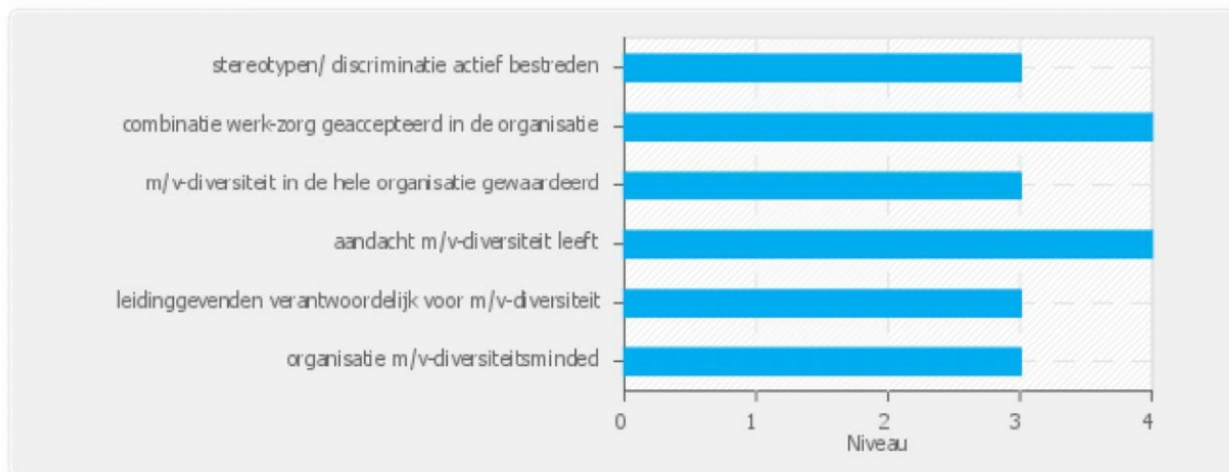
Kennis en vaardigheden

De inzet van kennis en vaardigheden in uw organisatie gericht op het bevorderen van m/v-diversiteit bevindt zich gemiddeld op niveau 3, de realisatiefase.



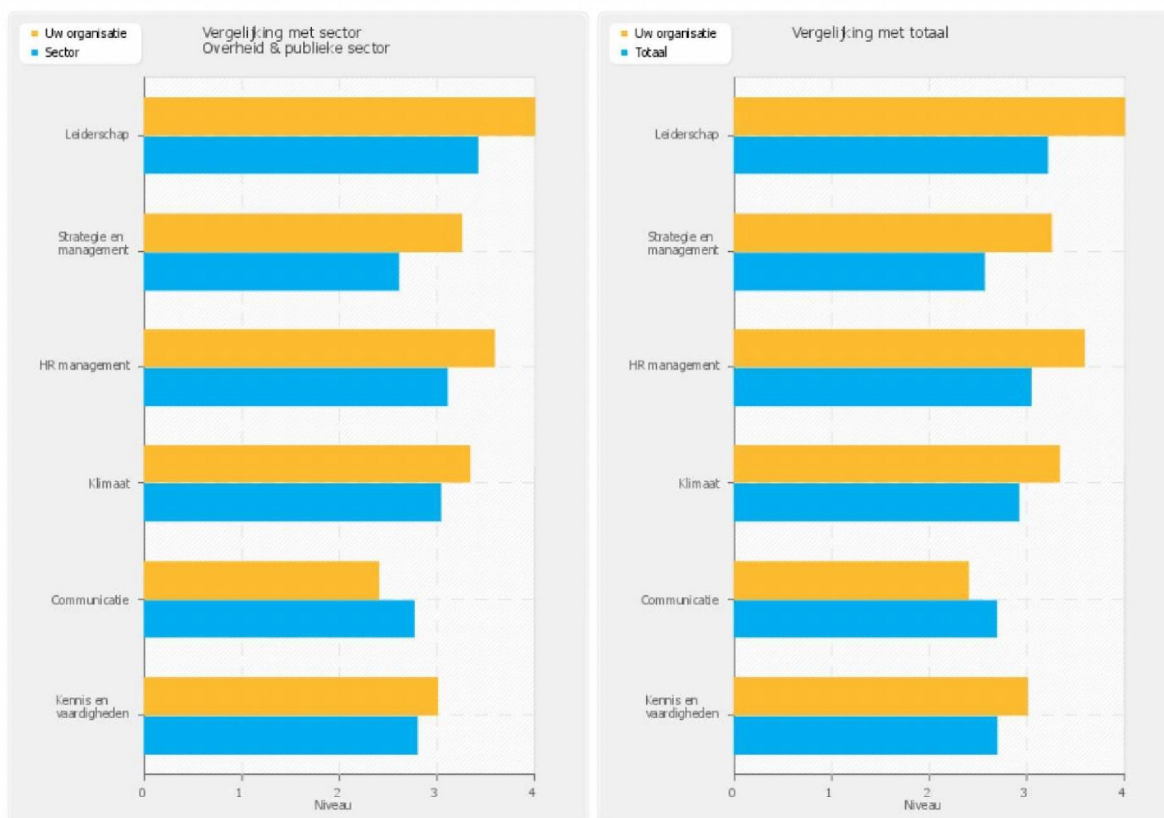
Klimaat

Klimaataspecten van belang voor de doorstroom van meer vrouwen in de top, bevinden zich gemiddeld op niveau 3, de realisatiefase.



Vergelijking met sector en totaal

In onderstaande figuren wordt uw profiel vergeleken met het profiel van de overige charterondertekenaars in uw sector en met het profiel van alle charterondertekenaars.



Benchmark met de hoogste score per dimensie in de sector

In de volgende figuur wordt uw profiel vergeleken met de hoogste score op elke dimensie binnen de sector Overheid & publieke sector.



Colofon:

Deze factsheet is opgesteld door VanDoorneHuiskes en partners, in opdracht van en in samenwerking met de Commissie Monitoring Talent naar de Top.

Contact- en adresgegevens:

Commissie Monitoring Talent naar de Top
 Thomas R. Malthusstraat 5
 1066 JR Amsterdam
 Website: www.talentnaardetop.nl
 E-mail: info@commissiemonitoring.nl