



# Voortgangs factsheet 2016

## Ministerie van VWS

## Kwantitatief: uw huidige situatie in kengetallen

### Uw ambitie

Uw ambitie is 40 procent vrouwen in de top in jaar 2015.  
U heeft nog geen nieuw streefcijfer vastgesteld.

### Voortgang aandeel vrouwen

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aandeel vrouwen in de organisatie, in de top en in de subtop. De stand van zaken in 2016 is daarbij afgezet tegen de situatie in 2015.

Ministerie van VWS	2015 aantal (%)	2016 aantal (%)	voortgang*
aandeel vrouwen in de organisatie	2709 (60,7%)	2865 (61,8%)	1,1
aandeel vrouwen in de top	15 (44,1%)	17 (48,6%)	4,5
aandeel vrouwen in de subtop	49 (43,4%)	50 (42,4%)	-1
aandeel vrouwen in de rvb	2 (28,6%)	3 (42,9%)	14,3

\* de voortgang 2015-2016 wordt gemeten in procentpunten

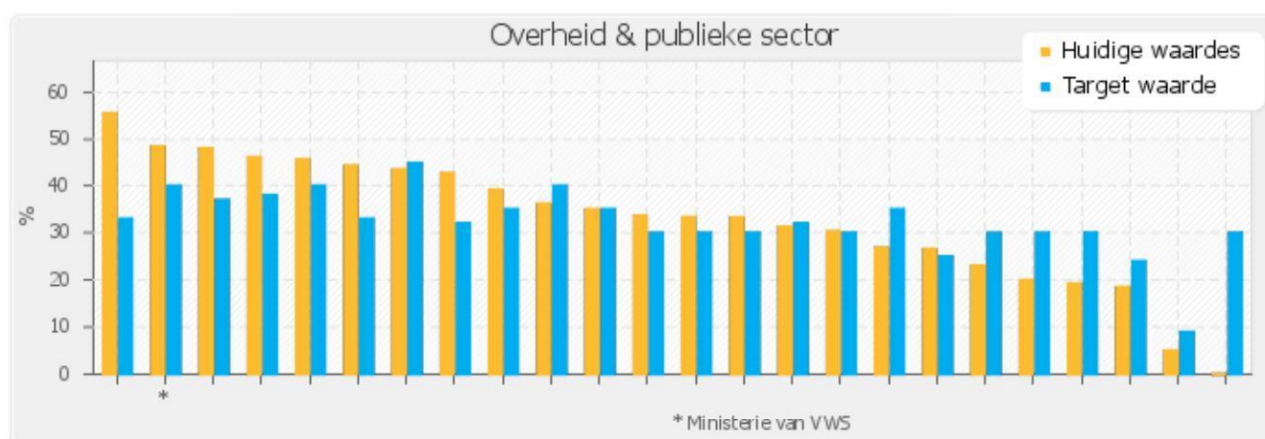
### Vergelijking met de branche

#### Voortgang aandeel vrouwen in de top

De voortgang van het aandeel vrouwen in de top van uw organisatie en uw ambitie worden vergeleken met het gemiddelde dat geldt voor de charterondertekenaars in uw sector.

	aandeel vrouwen in de top 2015	aandeel vrouwen in de top 2016	streefpercentage vrouwen in top
Ministerie van VWS	44,1%	48,6%	40,0%
sector Overheid & publieke sector	30,0%	32,8%	32,2%

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



### Vergelijking overige kengetallen

Naast het aandeel vrouwen in de top vergelijken we ook uw aandeel vrouwen in de subtop met het gemiddelde dat geldt voor de charterondertekenaars in uw sector. Ook het aandeel vrouwen in de raad van bestuur en raad van commissarissen/raad van toezicht wordt vergeleken met de sector *Overheid &*

publieke sector.

	2016 Ministerie van VWS	2016 Overheid & publieke sector minimum	gemiddelde	maximum
aandeel vrouwen in de top	17 (48,6%)	0%	32,8%	55,6%
aandeel vrouwen in de subtop	50 (42,4%)	10,2%	37,2%	100%
aandeel vrouwen in de organisatie	2865 (61,8%)	9,5%	44,9%	61,8%
aandeel vrouwen in de rvb	3 (42,9%)	14,3%	32,2%	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*

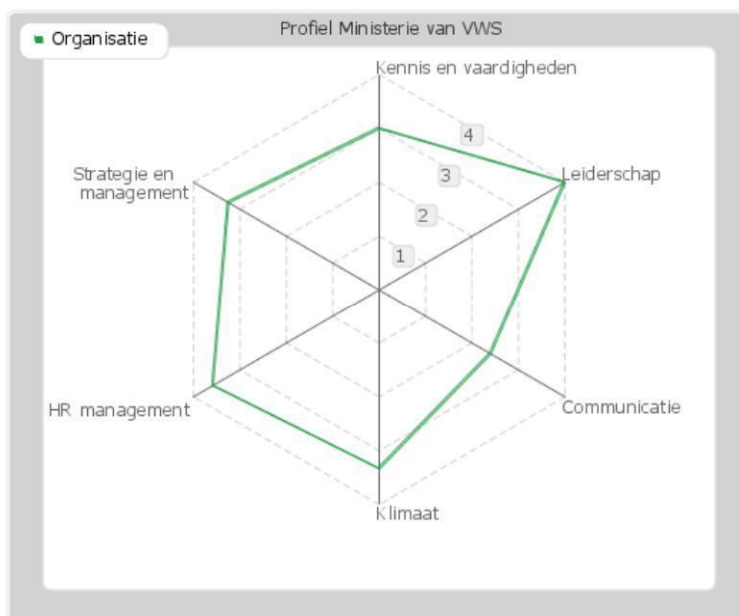
De top van een organisatie draagt haar visie, gevoelde urgentie, de doelen en de maatregelen voor diversiteit, zichtbaar en hoorbaar uit.

#### *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"*

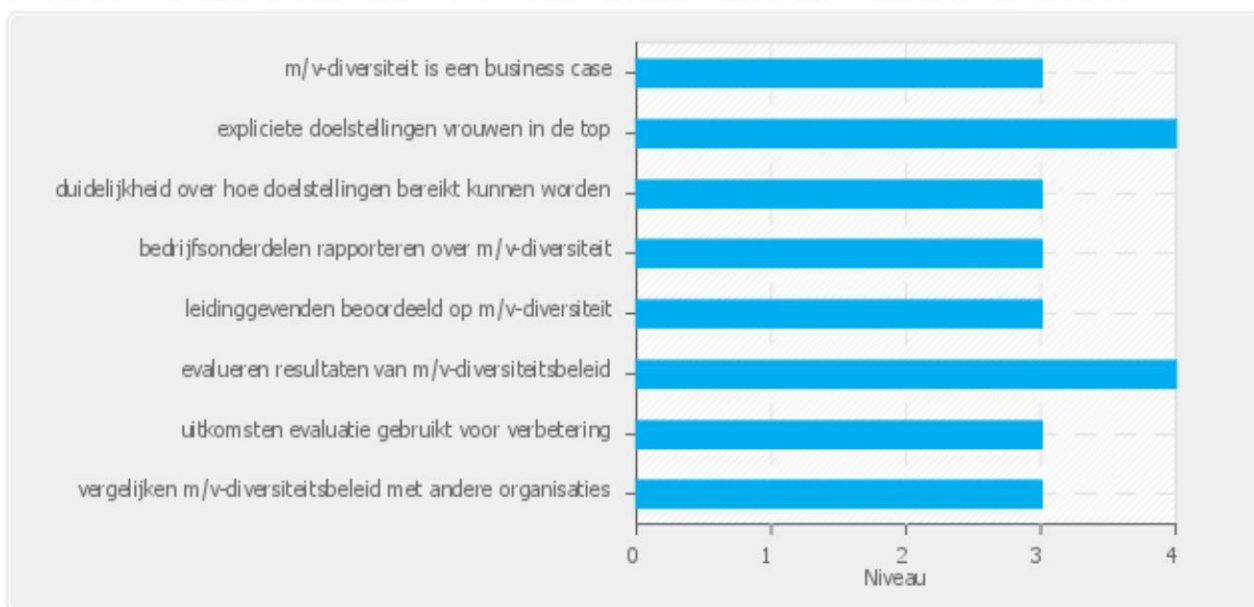
### Leiderschap

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



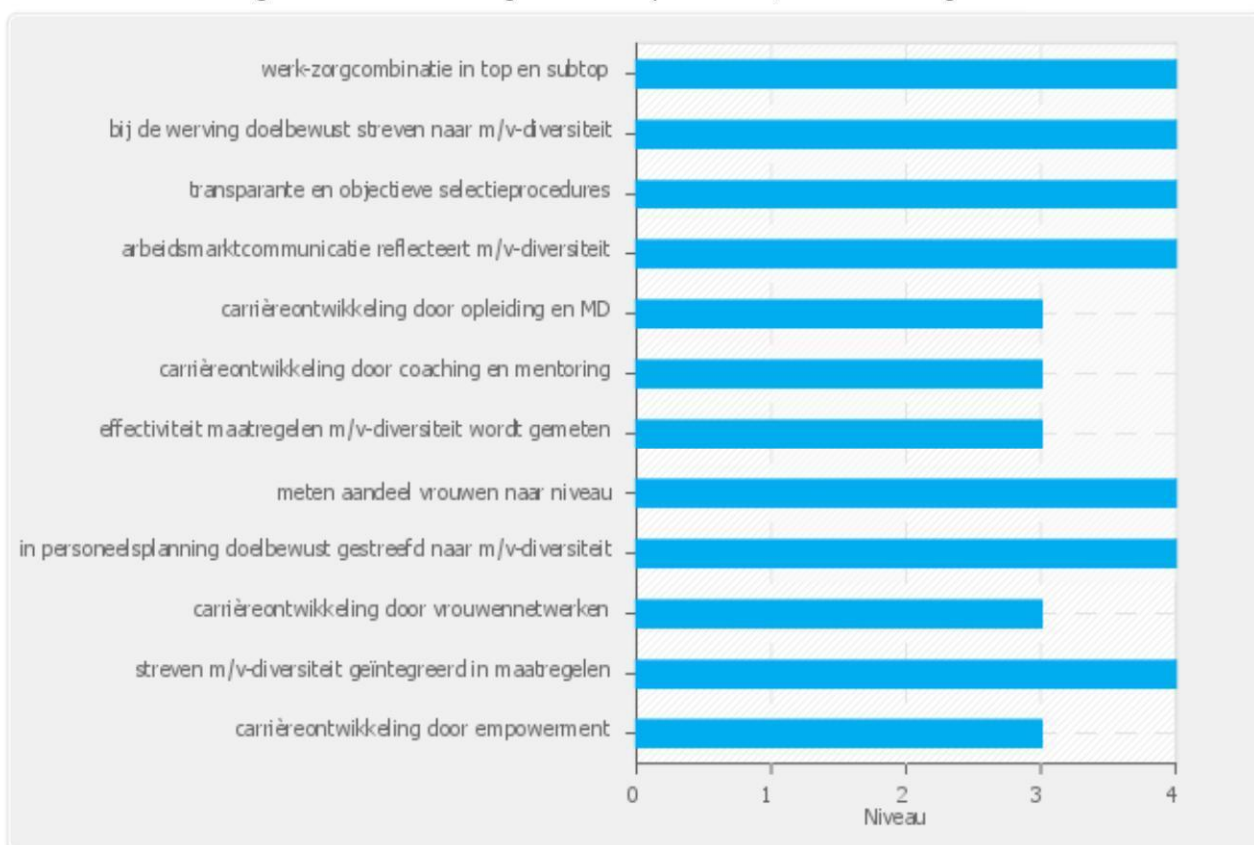
### Strategie en management

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



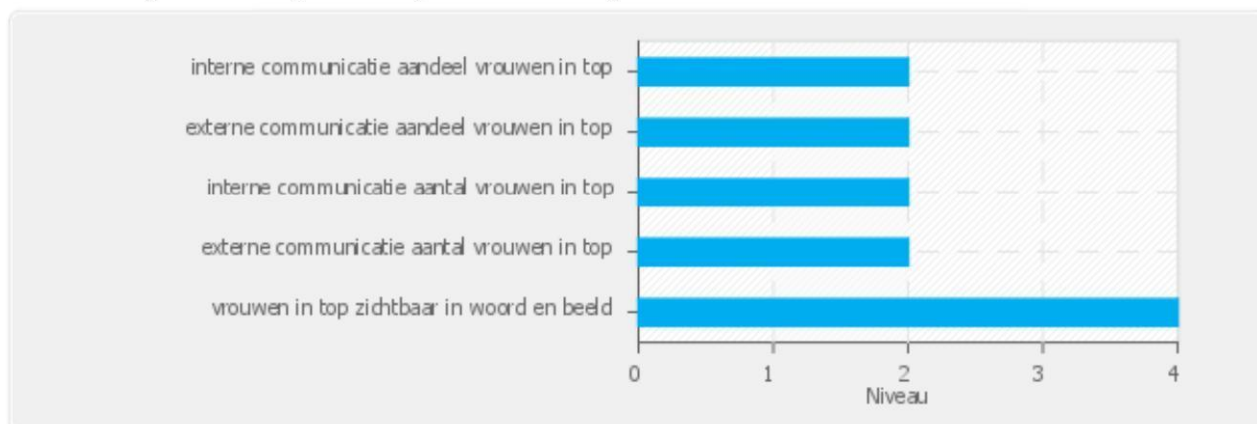
### HR management

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



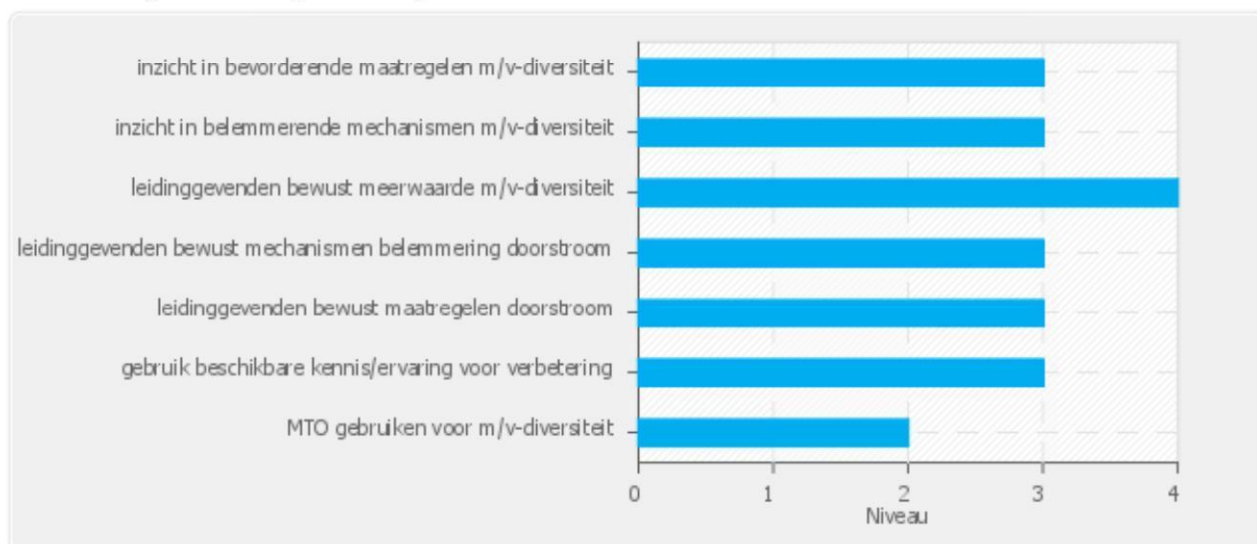
### Communicatie

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.



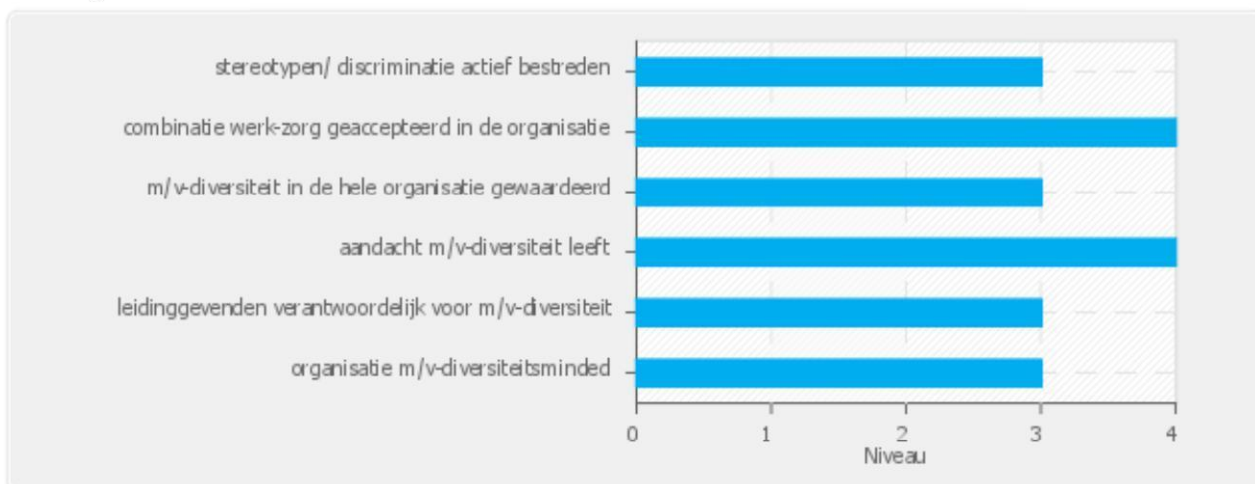
### Kennis en vaardigheden

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.



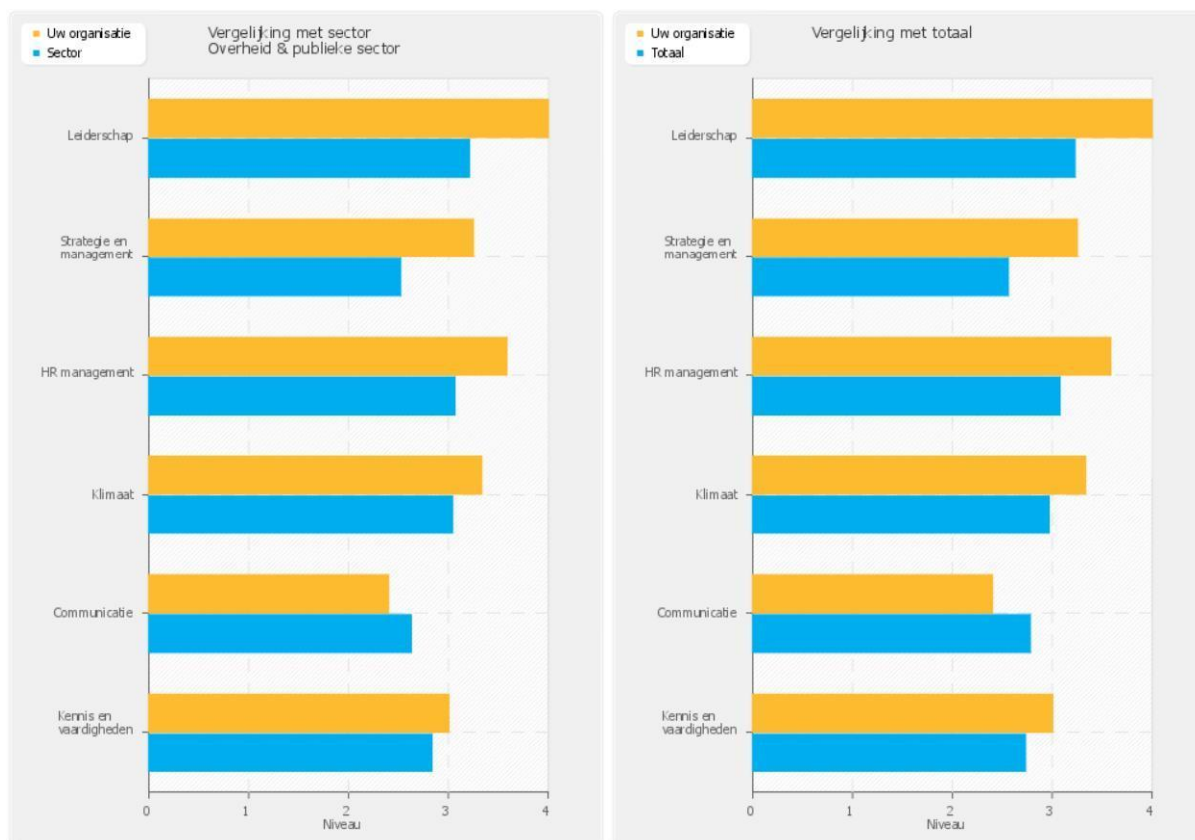
## Klimaat

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](http://www.talentnaardetop.nl)  
 E-mail: [info@commissiemonitoring.nl](mailto:info@commissiemonitoring.nl)