



Voortgangsfactsheet 2017

Ministerie van VWS

Inleiding

Met de ondertekening van het Charter heeft u zich verbonden aan het vaststellen van concrete en meetbare doelen, een strategie en een actieplan voor meer vrouwen in de top van uw organisatie. Jaarlijks rapporteert u aan de Commissie Monitoring Talent naar de Top over de voortgang die u heeft geboekt. De 'Tool Monitoring Talent' die sinds de start van Talent naar de Top in 2008 gebruikt wordt, geeft naast de cijfers ook inzicht in welke maatregelen en condities echt leiden tot goede resultaten voor m/v-diversiteitsbeleid.

De Commissie analyseert uw gegevens en toetst of uw voortgang in lijn is met de gestelde doelen. De bevindingen worden aan u gecommuniceerd via deze factsheet met kerngegevens. De Commissie wil dit op constructieve wijze en als een bron van inspiratie voor betrokken organisaties doen.

Het Charter Talent naar de Top hanteert de volgende uitgangspunten:

Doelstellingen

Het bereiken van meer diversiteit aan de top kan alleen succesvol kan zijn als een organisatie zich vastlegt op duidelijke, zelf opgestelde kwantitatieve doelstellingen over een overzienbare periode;

Strategie

Deze doelstellingen worden alleen gehaald en structureel behouden als een organisatie de doelstellingen vertaalt in een duidelijke strategie, in managementafspraken en in instrumenten;

Communicatie

Bovenstaande moet zowel intern als extern worden uitgedragen omdat bewustwording een belangrijke bijdrage levert aan het succes van m/v-diversiteit.

Deze factsheet – specifiek voor uw organisatie geschreven – heeft deze uitgangspunten als vertrekpunt en baseert zich op gegevens die u zelf met de 'Tool Monitoring Talent' heeft aangeleverd. De performance van uw organisatie op het gebied van diversiteit wordt op een oplopend niveau van ontwikkeling geduid, van 'beginner' tot 'excellent beheersend'. Excellent beheersend wordt afgeleid van wat organisaties die excelleren op het gebied van m/v-diversiteit kenmerkt.

Naast deze individuele terugkoppeling brengt de Commissie Monitoring Talent naar de Top de resultaten van alle charterondertekenaars gezamenlijk naar buiten in een algemeen rapport. Dit rapport met uitgebreide informatie gebruikt u ter verdieping van de resultaten van uw individuele factsheet. In het algemene rapport wordt bijvoorbeeld toegelicht wat organisaties in verschillende fases van ontwikkeling van beleid doen. De resultaten uit uw individuele factsheet kunnen in combinatie met het algemene rapport u helpen uw beleid verder te verbeteren.

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 2017 is daarbij afgezet tegen de situatie in 2016.

Ministerie van VWS	2016 aantal (%)	2017 aantal (%)	voortgang*
aandeel vrouwen in de organisatie	2865 (61,8%)	3007 (62,2%)	0,4
aandeel vrouwen in de top	17 (48,6%)	18 (50,0%)	1,4
aandeel vrouwen in de subtop	50 (42,4%)	50 (45,5%)	3,1
aandeel vrouwen in de rvb	3 (42,9%)	3 (42,9%)	0

* de voortgang 2016-2017 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 2016	aandeel vrouwen in de top 2017	streefpercentage vrouwen in top
Ministerie van VWS	48,6%	50,0%	40,0%
sector Overheid & publieke sector	32,8%	33,6%	32,4%

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 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*.

	2017 Ministerie van VWS	2017 Overheid & publieke sector		
		minimum	gemiddelde	maximum
aandeel vrouwen in de top	18 (50,0%)	0%	33,6%	55,6%
aandeel vrouwen in de subtop	50 (45,5%)	10,0%	38,3%	100%
aandeel vrouwen in de organisatie	3007 (62,2%)	9,7%	45,5%	62,2%
aandeel vrouwen in de rvb	3 (42,9%)	12,5%	39,2%	66,7%

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

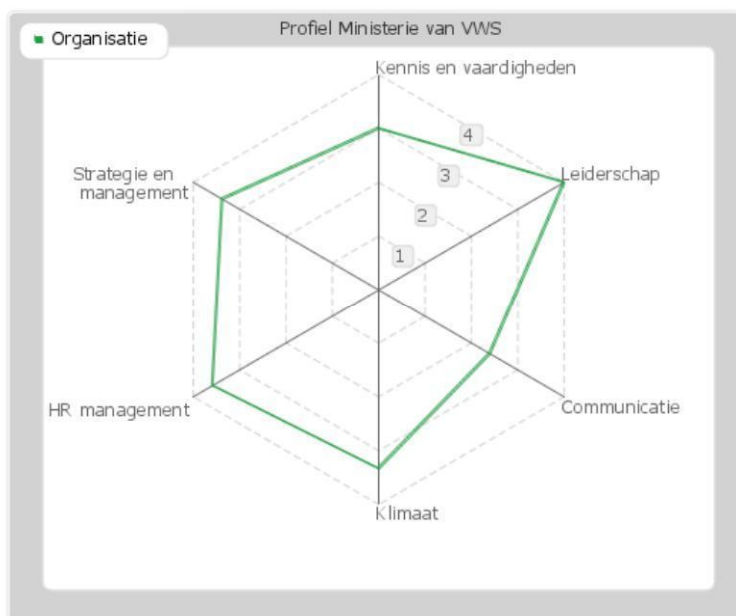
De top van een organisatie draagt haar visie, gevoelde urgentie, de doelen en de maatregelen voor diversiteit, zichtbaar en hoorbaar uit.

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:



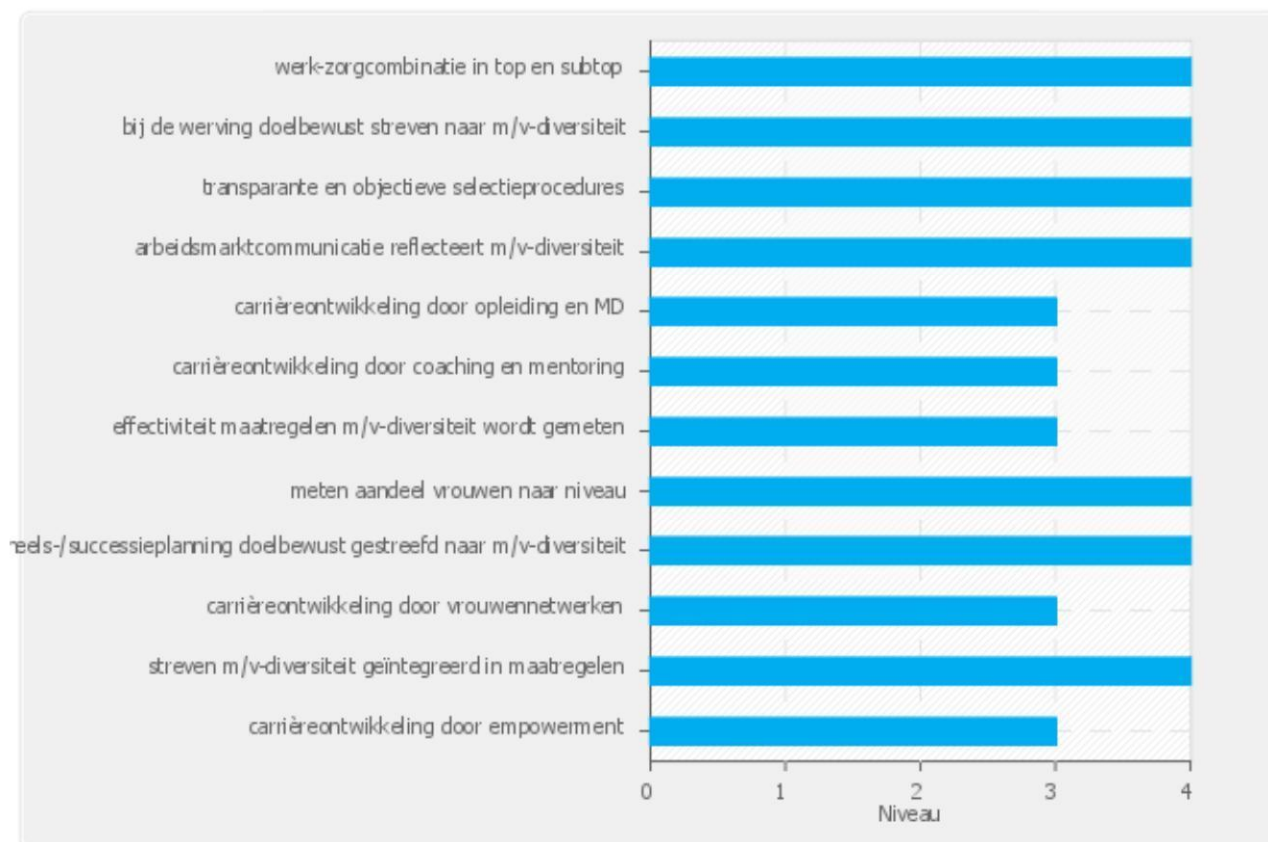
Strategie en management

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



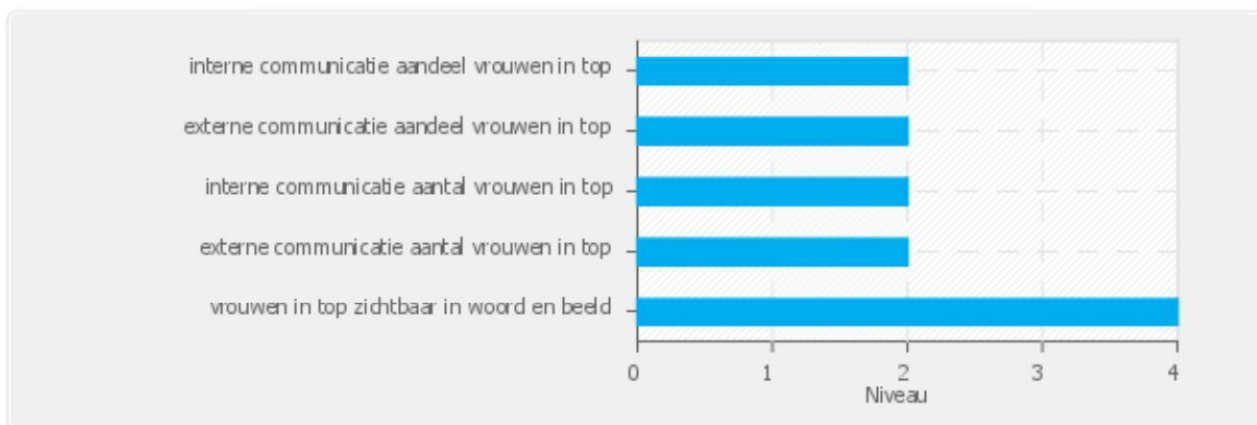
HR management

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



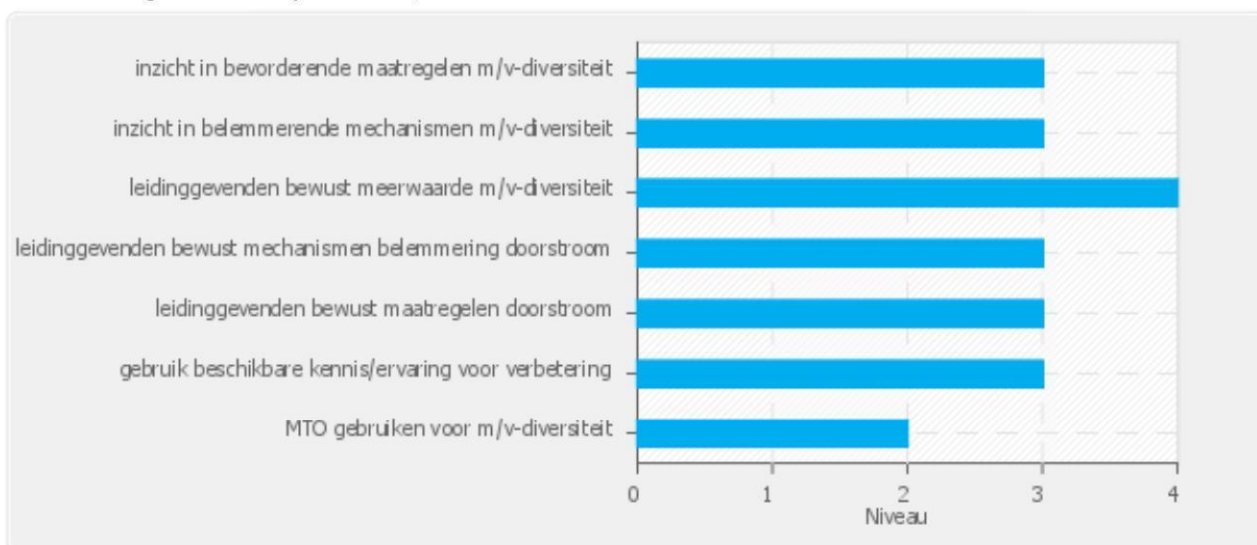
Communicatie

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.



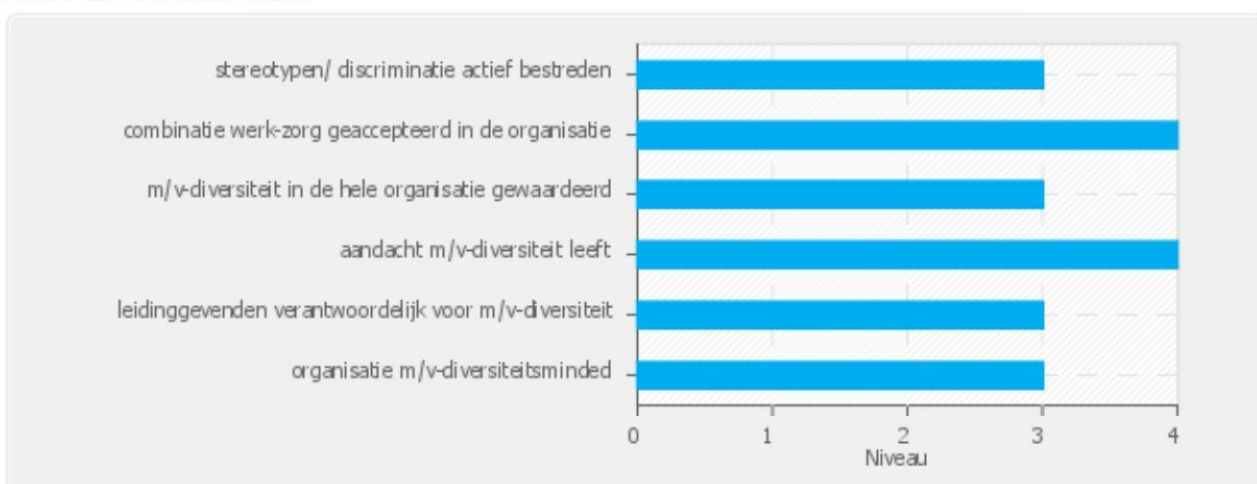
Kennis en vaardigheden

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.



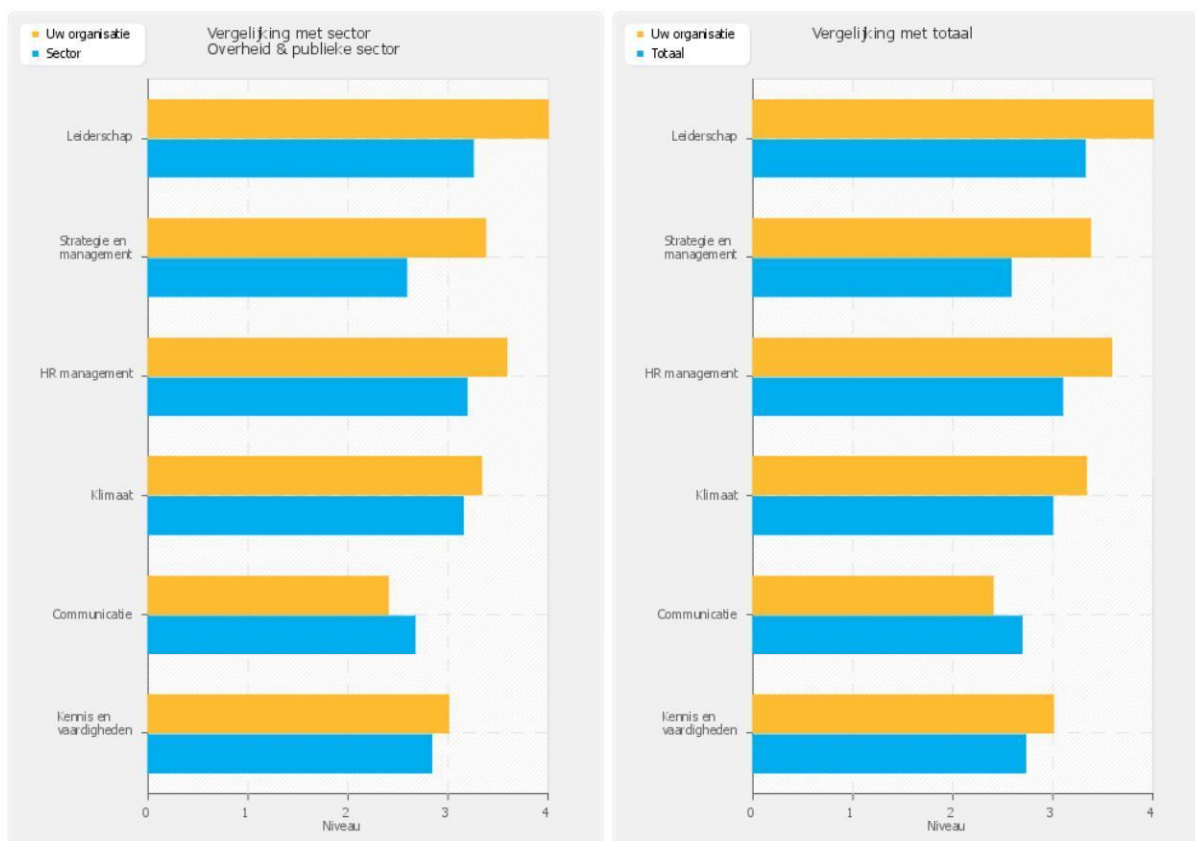
Klimaat

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



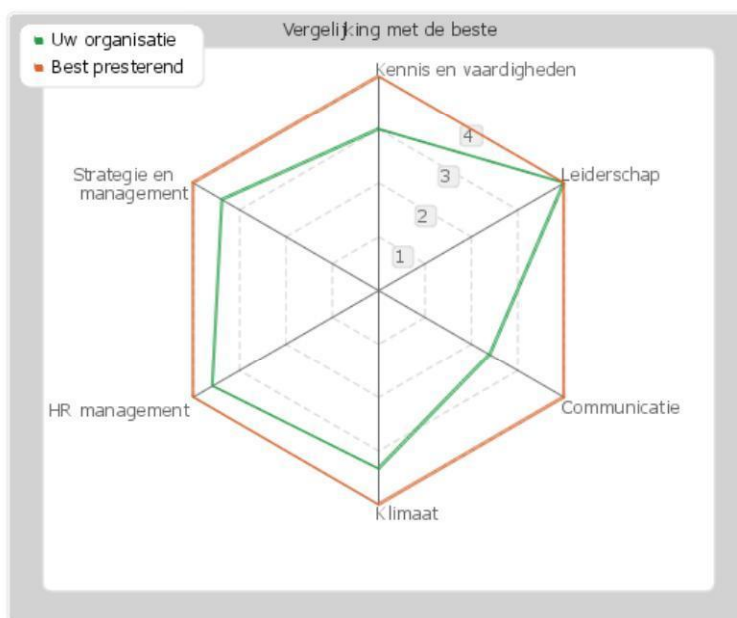
Vergelijking met sector en totaal

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
E-mail: info@commissiemonitoring.nl