



Rabobank

“Als Rabobank willen we dat het medewerkersbestand een afspiegeling is van de samenleving – juist omdat we als coöperatie diepgeworteld zijn in de maatschappij. Onze dienstverlening sluit daardoor beter aan op de wensen van onze klanten. Bovendien maakt een divers medewerkersbestand onze organisatie krachtiger, innovatiever en creatiever. Ook willen we de beste talenten werven en behouden en alle medewerkers de kans geven om hun talenten te ontwikkelen. Zo zet je medewerkers in hun kracht.”

Wat leidt bij Rabobank tot meer vrouwen in de top?

Rabobank voert een actief diversiteitsbeleid. Betrokkenheid van de top, bewustwording van *biases*, sturen op concrete doelstellingen en borging van activiteiten in de reguliere (HR-) processen zijn belangrijke pijlers van het beleid. Rabobank is ervan overtuigd dat het realiseren van meer diversiteit geen kans van slagen heeft zonder commitment en involvement van de top. Voor de top van de organisatie zijn interactieve workshops georganiseerd om bewustwording te creëren van eigen vooroordelen, routines en gedrag die diversiteit belemmeren. De diversiteitsboard, voorgezeten door een lid van de raad van bestuur, en verder bestaande uit directeuren van verschillende Rabo-onderdelen, stuurt en monitort de diversiteitsaanpak aan de hand van kwartaalrapportages en initieert waar nodig aanvullende acties. Streefcijfers geven richting aan de aanpak. Voor de shortlist en bij benoemingen zijn doelstellingen geformuleerd van 20-45% vrouwen. De effecten van dit beleid zijn in korte tijd terug te zien in de cijfers. Alle streefcijfers met betrekking tot genderdiversiteit zijn zo goed als behaald.

Rabobank

- sector financiële instellingen en verzekeraars
- 29.210 medewerkers
- 23,8% vrouwen in de top
- 5,7 procentpunten groei in 2016
- 14,3% vrouwen in de rvb
- streefcijfer: 30% vrouwen in de top in 2020

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

“Het charter houdt je bij de les. Juist omdat je je eigen doelstellingen kunt formuleren, ligt het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan ook helemaal bij jezelf. En je wordt wakker geschud als blijkt dat je ver achterloopt, of juist vrolijk als je aanpak de juiste blijkt te zijn. Benchmarking is een krachtig middel, het daagt je uit maar helpt je ook om intern de focus op diversiteit te houden.”

Wat levert meer vrouwen in de top Rabobank op?

Wiebe Draijer, bestuursvoorzitter: *“Ik ben ervan overtuigd dat de bijdrage van vrouwen op topposities essentieel is voor groei en een betere werkomgeving. In 2 jaar tijd zijn we van 5% naar 25% gegaan en dat is heel natuurlijk verlopen. We letten op merites, op kwaliteit. We benoemen vrouwen in topposities niet omdat ze vrouw zijn, maar omdat ze meerwaarde bieden en onze bank sterker en beter maken”.*

Contact: Roeli Pot, Global Expert Diversity & Inclusion
mailadres: Roeli.Pot@rabobank.nl