

“We zijn ervan overtuigd dat een evenwichtige genderbalans in de top én in de hele organisatie tot betere besluitvorming leidt en bijdraagt aan meer innovatie. Bovendien spreken we zo een bredere talentpool aan waardoor we succesvoller zijn.”

Wat leidt bij Vodafone Nederland tot meer vrouwen in de top?

Vodafone was in 2012 aansprekend voorbeeld en realiseert ook dit jaar weer groei van het aantal vrouwen in de top. Vodafone heeft een uitgebreid D&I-plan met must wins en concrete acties voor de werving van talentvolle vrouwen in de technologiesector. Elke business unit heeft expliciete doelstellingen voor genderdiversiteit geformuleerd waarover maandelijks wordt gerapporteerd. Bij werving voor hogere functies geldt een criterium van minimaal twee vrouwen op de shortlist. Voor elke business unit en functiegroep zijn in 2016 verdiepende analyses gedaan op het gebied van D&I. Ook werden trainingen en workshops georganiseerd gericht op objectieve werving en selectie en het vergroten van kennis en vaardigheden van managers over D&I en unconscious bias.

“80% van de onze tijd focussen we volledig op het bereiken van onze ‘must wins’ om het aantal vrouwen in de leiderschapspijplijn te vergroten”.

Vodafone Nederland

- sector technologie en telecom
- 3.662 medewerkers
- 34,5% vrouwen in de top
- 3,5 procentpunten groei in 2016
- 66,7% vrouwen in de statutaire rvb
- streefcijfer: 40% vrouwen in de top in 2016

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

“Mede dankzij de ondertekening van het Charter Talent naar de Top hebben we niet alleen aandacht voor een evenwichtige m/v-verdeling in de top, maar ook voor de diversiteit in de hele organisatie. We hebben een sterke intrinsieke drive én een wereldwijd beleid met specifieke aandacht voor een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen.”

Wat levert meer vrouwen in de top Vodafone Nederland op?

“We hebben de kritische massa van 30% m/v bereikt. Door harde targets te stellen en voortvarend plannen te implementeren die zorgen voor een goede werkomgeving en carrièrekansen voor vrouwen, is het gelukt om meer balans in de verhouding man-vrouw te realiseren. Dat dwingt onze managers tot een inclusieve managementstijl. Wij ondersteunen deze ontwikkeling van onze managers die daardoor echte “deep-level” diversiteit in hun teams kunnen creëren. Dat maakt naar verwachting op langere termijn targets overbodig en plannen op het gebied van diversiteit als vanzelfsprekend.”