

Volop kansen voor vrouwelijk managementtalent



Tanja Ineke

'Het is ons ernst met de **doorstroming van vrouwen** naar hogere managementposities'

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) werkt gericht aan meer diversiteit in alle geledingen van de organisatie. Speerpunt is de doorstroming van vrouwen naar hogere leidinggevende functies. Concrete doelstelling is dat over drie jaar een op de drie leidinggevendenden vrouw is.

Ruim een miljoen Nederlanders én hun gezinnen zijn voor hun inkomen afhankelijk van het UWV. Voor een organisatie die zo'n positie heeft is maatschappelijk verantwoord ondernemen feitelijk een must. Directeur bestuurszaken Tanja Ineke is verantwoordelijk voor de invulling van dat beleid. "Bij UWV rust dat op vier pijlers: duurzaamheid, gezondheid en welbevinden, maatschappelijke betrokkenheid en diversiteit. De laatste heeft betrekking op de samenstelling van de werknemers. UWV staat midden in de samenleving. Daarom is het belangrijk dat ons medewerkersbestand daar een afspiegeling van is. Een

van de speerpunten daarbij is dat meer vrouwen een functie in de top van de organisatie krijgen." Ineke vindt dit een vanzelfsprekend streven dat eigenlijk geen nadere toelichting nodig heeft. "Er is veel onderzoek gedaan naar het functioneren van teams die uitwijzen dat diverse teams beter functioneren. En het is gewoon eerlijker."

De praktijk is vooralsnog anders. Bij vrijwel alle organisaties is in managementfuncties een oververtegenwoordiging van (oudere) mannen te zien. Het UWV is hierop geen uitzondering. Dit ondanks het feit dat het UWV sinds het ontstaan in 2002 eigenlijk altijd een vrouw in de

Raad van Bestuur heeft gehad. Tot medio 2010 was dat Annette Dümig. Vanaf 2012 maakt José Lazeroms, nu nog directeur-generaal op het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, er deel van uit. Ineke zelf is als directeur bestuurszaken, net onder de Raad van Bestuur, ook een voorbeeld van geslaagde doorstroming.

Charter

UWV heeft in 2010 het charter ondertekend van Stichting Talent naar de Top. Daarmee is UWV een van de inmiddels 168 organisaties die expliciet streven naar meer vrouwen in topposities bij overheid en bedrijfsleven. Organisaties die teke-

nen stellen concrete doelen om het aantal vrouwen in leidinggevende posities te vergroten en moeten daar een tijdpad aan koppelen. Binnen zes maanden na ondertekening moet een nulmeting in kaart brengen welk vrouwelijk talent de organisatie in huis heeft en hoe snel dit kan doorstromen. Een uitstekende zet, vindt Ineke. "Het heeft echt effect. Het charter geeft bijvoorbeeld een kapstok om minimaal eens per halfjaar met managers te praten over de voortgang. En omdat je de voortgang in kaart moet brengen, kun je zien of je op koers ligt. Om de ambities te ondersteunen hebben we onder meer de Annette Dümig-prijs ingesteld, die we elk jaar uitreiken op 8 maart, Internationale Vrouwendag. Dit jaar konden ideeën om de balans tussen werk en privé te verbeteren meedingen naar de prijs. Verder voeren we exitgesprekken waarin we vragen naar de redenen. Mogelijk leveren die tips op om ons beleid bij te stellen. Ook houden we regionaal bijeenkomsten om het hele land ervan te doordringen dat het ons ernst is met de doorstroming van vrouwen."

Alle inspanningen ten spijt ligt het UWV nog niet helemaal op koers om de doel-

stelling van het charter te halen, aldus Ineke. "Een tussentijdse meting in 2011 toonde aan dat de doorstroming nog niet snel genoeg verloopt. In het algemeen is de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in evenwicht, met 55% vrouwen en 45% mannen. Maar op managementniveau moet er nog wel wat gebeuren. Vrouwelijk managementtalent is, kortom, nog steeds nodig."

Talent vasthouden

De komende jaren gaat UWV de dienstverlening in steeds meer gevallen digitaal aanbieden. Dat brengt grote veranderingen in de organisatie met zich mee. Verder heeft het UWV de opdracht gekregen om de komende jaren fors in te krimpen. Naar verwachting verdwijnen de komende drie jaar vijftienduizend tot zesduizend arbeidsplaatsen. Maar die inkrimping verandert niets aan de doelstelling van het charter. Die wordt misschien zelfs belangrijker, zegt Ineke. "We moeten zien talent vast te houden terwijl we krimpen. Wat we niet willen, is dat de meest getalenteerde mensen bij de reorganisatie als eerste weggaan. Dat is wel vaak de praktijk, tenzij je daar bewust beleid voor

voert. Als er drempels zijn, moeten we die wegnemen. Ook om nieuw talent te laten instromen. Want al krimpen we: dankzij de uitstroom van babyboomers komen er tal van interessante vacatures vrij."

Zo vertrekken de komende jaren veel keuringsartsen. Dat zijn nu overwegend mannen. Bij de studie geneeskunde zijn vrouwen tegenwoordig in de meerderheid. Grote kans dus dat op die functies meer vrouwen instromen, wat positief is voor de diversiteit. Ook in de ICT, net als de keuringsartsen van oudsher een bastion van mannen, heeft het UWV uitdagende functies. Bijvoorbeeld vanwege de omschakeling naar meer digitale dienstverlening. Overigens gaat diversiteit niet alleen over een betere balans tussen mannen en vrouwen, zegt Ineke. "We spannen ons over de volle breedte in voor meer diversiteit. Programma's voor het opdoen van werkervaring (mensen zonder werk, Wajongers) en stageplekken (scholieren en studenten) zijn hier voorbeelden van. En we willen een goede afspiegeling in verschillende culturele achtergronden, over de hele linie en dus ook in het management. We nodigen vrouwen nadrukkelijk uit om van zich te laten horen." «