

DELOITTE ZET FORS IN OP GENDERDIVERSITEIT 30% MEER VROUWELIJKE PARTNERS TEGEN 2030

Deloitte plaatst genderdiversiteit bovenaan de agenda. De ambities zijn niet min: de onderneming streeft naar een verdrievoudiging van het aantal vrouwelijke partners tegen 2030. Ze stelde daartoe een actieplan op dat zich van rekrutering tot evaluatieprocessen toespitst op een gelijke benadering voor mannen en vrouwen.

“Diversiteit biedt een grote meerwaarde op de werkvloer. Diverse teams komen tot een betere besluitvorming en de prestaties van een team zijn het resultaat van zowel hun competenties als van hun diversiteit. Het is onze taak om een inclusieve werkomgeving te creëren, waarin iedereen zich ten volle kan ontplooiën”, zegt Piet Vandendriessche, CEO van Deloitte Belgium. Drie finance medewerkers delen hun ervaringen over hoe Deloitte het evenwicht tussen werk en privéleven faciliteert.

BARRIÈRES WEGWERKEN

Deloitte stelde vast dat, ondanks een relatief gelijke instroomverhouding, vrij weinig vrouwen doorgroeien tot senior leiderschapsposities. De financiële en zakelijke dienstverlener wil het huidige percentage van 12% partners optrekken tot 30% in 2030. “Deloitte wil alle onbewuste barrières wegwerken en een cultuur van bewustzijn creëren, om mannen en vrouwen op dezelfde manier kansen te geven om door te groeien”, verduidelijkt Hilde Wittemans, M&A Transaction Services Partner en lid van het Diversity Steering Committee. In samenwerking met cross-border teams adviseert Hilde bedrijven bij hun M&A-processen. Met haar dertigkoppige team voert ze financiële analyses uit voor bedrijven, zodat zij alle risicofactoren kennen voor ze over akkoorden onderhandelen.

“Werken bij Deloitte is even uitdagend als veeleisend, zeker in de M&A-context, waar je als adviseur 100% van de tijd beschikbaar moet zijn. Fusies en overnames zijn belangrijke gebeurtenissen voor een klant, wat voor ons team de nodige tijdsdruk met zich meebrengt”, legt Hilde Wittemans uit. “Flexibiliteit en wendbaarheid zijn daarom onontbeerlijke competenties in finance. Daartegenover staat

dat Deloitte je de handvaten aanreikt voor een evenwichtige balans tussen werk en privéleven, zodat je de pieken kan afwisselen met kalmere periodes.” Gedurende haar 25-jarige carrière kunnen vaststellen dat beloftevolle vrouwelijke medewerkers er soms ten onrechte vanuit gaan dat wijzigende gezinssituaties hun doorgroeimogelijkheden afremmen. “In die mate zelfs, dat ze andere oorden opzoeken. Een adering voor ons team, maar uiteraard ook een gemiste kans voor het teamlid in kwestie.” Deloitte vergroot daarom zijn inspanningen op het vlak van gender diversity en maakt die ook duidelijker kenbaar. “De top van het bedrijf ondersteunt het engagement om flexibel werken mogelijk te maken. Op hun beurt kunnen de

teams dat beleid op eigen wijze invullen, rekening houdend met de deadlines en behoeften van klanten,” stelt ze.

BEGELEIDING OVER DE HELE LIJN

Verder kaart Deloitte alle vormen van gender bias aan. Een Gender Decoder-tool garandeert dat elke jobomschrijving even aantrekkelijk oogt voor zowel mannen als vrouwen. “Vrouwelijke medewerkers getuigen tegenover sollicitanten over de weg die zij binnen het bedrijf hebben afgelegd. Zij zijn het best geplaatst om hun ervaringen te delen”, verduidelijkt Carol Ravelingien, Director Finance & Operational Risk Transformation Team. Zij adviseert ondernemingen bij de uitdagingen die verband houden met hun financiële organisatie.



(vlnr) Charlotte Degadt, Director Indirect Tax bij Deloitte, Hilde Wittemans, M&A Transaction Services Partner en lid van de het Diversity Steering Committee, en Carol Ravelingien, Director Finance & Operational Risk Transformation

Carol Ravelingien is sinds 2006 getuige van de open cultuur die binnen Deloitte heerst. "Deloitte mag dan wel een gereputeerde en grote organisatie zijn, de benadering blijft individueel. Ons hoofdstreven bestaat altijd uit de succesvolle afronding van elk project. Klanttevredenheid is ons hoogste goed, maar om dat te bereiken, genieten we de nodige vrijheid waar dat kan. Teamleden kunnen zich onder meer dankzij thuiswerk en flexibele uurroosters efficiënt organiseren." Als gevolg van toenemende automatisering en globalisering evolueerde de rol van finance medewerkers de voorbije jaren meer naar die van business advisors. Finance teams worden ook meer en meer internationaal samengesteld. Zo werkt Carol Ravelingien momenteel enkele dagen per week op een opdracht bij een klant in het buitenland. In overleg met de klant kwam er een schema dat voor iedereen werkbaar is. "Flexibiliteit hoeft geen eenrichtingsverkeer te zijn", zegt ze. "Het is altijd mogelijk om in overleg met de klant, je coach en het team een werkwijze af te spreken waarbij je de deadlines haalt en die combineerbaar is met de individuele (gezins)situatie."

PLANNING EN ORGANISATIE

Charlotte Degadt treedt Carol Ravelingien daarin bij. Zij kon buigen op een jarenlange ervaring op het vlak van btw-advies, alvorens ze het team van Deloitte verwoogde. Vandaag is ze Director Indirect Tax, waarbij haar expertise zich vooral toespitst op de btw-aspecten van wijzigende ondernemingsmodellen, in het bijzonder op de digitalisering en servitiseren van businessmodellen. Haar team werkt altijd multidisciplinair, om te garanderen dat het uitgewerkte voorstel afgestemd is op belastingtechnisch, legaal, procesmatig en operationeel vlak. "De sector was een decennium geleden veel mannelijker. Ik vond het als jonge vrouw bij aanvang van mijn loopbaan niet evident om au sérieux genomen te worden. Dat had wellicht met mijn relatief jeugdige leeftijd te maken, maar ook met het feit dat ik vrouw ben. Intussen is de balans tussen mannen en vrouwen in de financiewereld een stuk evenwichtiger.

WAAROM DELOITTE?

CHARLOTTE DEGADT: "Het werken in team is voor mij een belangrijke troef. Ik ben nog dagelijks onder de indruk van de ruimte tot initiatief die Deloitte biedt. Iedereen, van net gestarte medewerker tot vennoot, kan zich ontplooiën en nieuwe ideeën op de markt brengen. De finance wereld staat bol van de nieuwe tools en ontwikkelingen. Ze vergen een groot aanpassingsvermogen, maar stellen je tegelijk in staat om voortdurend te evolueren en te groeien in je job."

HILDE WITTEMANS: "Deloitte is mijn eerste werkgever. Na vijfentwintig jaar ervaar ik nog niet de minste schijn van eentonigheid. Ik beschouw elke klant als een nieuwe werkgever. Hij legt ons een heel specifieke opdracht voor, waar wij onze tanden in kunnen zetten. De uitstekende reputatie van Deloitte resulteert in toonaangevende klanten, waarbij wij met onze teams bij elke belangrijke transactie in de Belgische markt mee aan tafel zitten."

CAROL RAVELINGIEN: "Deloitte biedt voortdurend nieuwe uitdagingen. Elke klant en elk project brengt nieuwe perspectieven. Ik hou ook van de grote diversiteit binnen elk team. Dat maakt het mogelijk om multidisciplinaire teams samen te stellen en zo tegemoet te komen aan de verschillende noden binnen een project. Tegelijk houdt de onderneming ook rekening met elk individu."

De wisselwerking tussen mannen en vrouwen binnen een team werkt verfrissend. Vrouwen profileren zich – afhankelijk van hun persoonlijkheid – ook sneller als een trusted advisor."

Charlotte Degadt meent dat – naast competenties als talent, kennis, inzet en leergierigheid – ook planning en organisatie de sleutel vormen tot een carrière bij Deloitte. "Dat geldt in beide richtingen, want zowel de werkgever als de werknemer dragen ertoe bij. Een mooi voorbeeld: vroeger vonden de calls met partners en directors om acht uur 's morgens plaats. Dat was niet ideaal voor ouders die hun kroost aan de schoolpoort afzetten. Op hun vraag starten we nu een halfuurtje later. Het zijn kleine ingrepen die het leven net dat ietsje gemakkelijker maken (lacht)."

WE'VE GOT EACH OTHER'S BACKS

Dat de combinatie van een loopbaan binnen finance en een gezinsleven de nodige flexibiliteit vereist, daar zijn onze gesprekspartners het roerend over eens. Charlotte Degadt: "De grote onderlinge solidariteit in ons team is van goudwaarde. We've got each other's backs: dat is de mentaliteit. Alle teamleden willen van elk project een succesverhaal te maken. We zijn niet te beroerd om in te springen voor een collega, wanneer die noodgedwongen met zijn werkplanning

moet schuiven. Die dynamiek typeert Deloitte."

RESULTAATANALYSE

Om het streefcijfer van 30% meer vrouwelijke partners tegen 2030 te halen, staat Deloitte binnen elk onderdeel van de organisatie bewust stil bij diversiteit. Het bedrijf organiseert workshops voor het management, met het oog op een meer evenwichtige samenstelling van zijn teams. De organisatie voert ook gedetailleerde resultaatanalyses uit om – minstens op kwartaalbasis – voor het leiderschap de stand van zaken te monitoren over rekrutering, doelstellingen voor partners, carrière-evolutie en vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursorganen. Hilde Wittemans: "Het nieuwe evaluatieproces legt de focus op continue feedback via kwaliteitsvolle gesprekken. Zo willen we eventuele barrières die vrouwen zouden ervaren in het kader van doorstroming bespreekbaar maken en twijfel die er zou kunnen bestaan wegnemen."

www.deloitte.be

Deloitte.