



Contactpersoon: ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene +32 495 24 05 43

marc.vandeleene@manpowergroup.be

INTERNATIONALE VROUWENDAG

Internationale Vrouwendag 2020: More women on top? Dat lukt op deze vijf manieren

Brussel, 6 maart 2019 – Er heerst een aanzienlijke achterstand bij het nakomen van de beloften van gelijkheid op het werk. Volgens [de Global Gender Gap Report 2020](#) van het Wereld Economisch Forum zal vrouwelijke vertegenwoordiging in leiderschap en gendergelijkheid pas binnen een kloof van 100 jaar bereikt worden. Van de top 30 meest gebruikte Engelse hashtags van 2019 waren er vijf specifiek over vrouwen, van #WomenInSTEM tot #PressforProgress en #WCW (Women Crush Wednesday). Belet dit hele debat juist de échte vooruitgang? Hier zijn vijf manieren van ManpowerGroup waarmee organisaties de status-quo kunnen uitdagen om een omgeving te creëren waarin vrouwen hun potentieel kunnen bereiken.

1. Werkkrachten behouden lukt niet alleen met loon

Om (vrouwelijk) talent te behouden is het noodzakelijk om te begrijpen wat ze willen. Hiervoor heeft ManpowerGroup 15.000 mensen in 15 landen bevroegd en de resultaten geanalyseerd op basis van geslacht en leeftijd. Mensen vertelden ons dat bedrijven meer prioriteiten moeten stellen, loon is niet alles. Bedrijven die mensen helpen om te werken wanneer, waar en hoe het hen uitkomt, meer vrouwen aanspreken. Uitdagend werk gaat gepaard met flexibiliteit. Een betere work-life balance, de mogelijkheid tot zelfontplooiing en een gezondere dosis vrije tijd zijn veel effectievere retentiefactoren.

2. Focus op werknemersontplooiing

Vrouwen vormen de helft van de talentenpool van de wereld. Toch hebben slechts 25% van de vrouwen leidinggevende functies. Om dit aan te pakken, moeten bedrijven gender gesplitste carrièrepaden doorbreken, zodat vrouwen niet vast komen te zitten in vacaturesilo's die als vrouwelijk bestempeld worden, zoals communicatie, HR en ondersteunende functies. Bedrijven moeten expliciet zijn over waar vrouwen zich kunnen ontwikkelen. Ze moeten hen helpen de nodige vaardigheden en ervaring te verwerven zodat ze het bedrijf in technische en operationele functies kunnen leiden en besturen.

3. Doorbreek de dubbele kloof tussen geslacht en vaardigheden in STEM

Gegevens vertellen ons dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de rollen die het snelst groeien - met name STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) - en dat de traditionele rollen (zoals zakelijke en financiële operaties en kantooradministratie) voornamelijk door vrouwen worden bekleed. Vaak ligt de nadruk op hoe het onderwijs moet worden aangepast om jongeren aan een baan te helpen. Maar dat is niet voldoende. De bedrijven spelen daar ook een grote rol bij. Eigenlijk moeten werkgevers, om meer talenten (vrouwen) aan te werven en langdurige tekorten aan talenten aan te pakken, kijken naar de eisen die zij stellen bij het werven. Vaak gaat het om de opleiding en ervaring die kandidaten moeten volbracht hebben. Deze vereisten moeten veranderen om ervoor te zorgen dat meer divers talent toegang heeft tot toekomstige groeirollen.



4. Vaardigheden primeren

Nieuwe (digitale) technologieën betreden de markt voortdurend, waardoor nieuwe vaardigheden en banen worden gecreëerd. Toch blijven we aanwervings- en promotiebeslissingen nemen door middel van sollicitatiegesprekken en zeer specifieke vereisten op basis van anciënniteit en werkervaringen uit het verleden binnen irrelevante functies. Professionele sollicitatiegesprekken gebaseerd op goed ontworpen opdrachten en evaluaties verbeteren de kwaliteit van de werving. Op deze manier kunnen bedrijven het potentieel van mensen het beste afstemmen op functies en een gelijk speelveld creëren voor alle kandidaten.

5. Verwerk actieve inclusie in de bedrijfscultuur

Terwijl vrouwen en mannen in ongeveer gelijke aantallen op de arbeidsmarkt komen, lopen vrouwen achter in promoties vanaf de allereerste stap op de managementladder. Het krachtigste wat een organisatie kan doen om meer vrouwelijke leiders te promoten, is het creëren van een cultuur van "Bewuste Inclusie" - het opbouwen van het verlangen, het inzicht en het vermogen van mensen om beslissingen te nemen. Leid, denk en handel met de bewuste intentie om iedereen te betrekken. Als gevolg hiervan zal de pool van (vrouwelijk) talent, die toegang heeft tot managementposities, vanzelf toenemen.

We kunnen begin jaren 2020 niet in het verleden geworteld blijven. Het aantrekken en ontwikkelen van meer vrouwen in leidinggevende functies vereist bedrijfsbrede verandering, gedreven vanuit de top. We moeten in actie schieten om een gelijke en inclusieve toekomst op te bouwen. Onze economische groei, werknemersparticipatie en toekomstige generaties zijn hiervan afhankelijk.

Info over publicatie

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

Over ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldwijde leider in global workforce solutions, helpt organisaties bij hun transformatie in een snel veranderende wereld van werk door het talent te sourcen, te beoordelen, te ontwikkelen en te beheren. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent te bieden en tegelijkertijd zinvolle en duurzame banen te vinden voor miljoenen mensen in een breed scala van sectoren en vaardigheden. Onze expertfamilie van merken – Manpower®, Experis® en Talent Solutions – creëert aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 80 landen en gebieden en doet dit al 70 jaar. In 2019 werd ManpowerGroup voor het zeventiende jaar een van Fortune's Most Admired Companies, en in 2020 voor het elfde jaar een van 's werelds meest ethische bedrijven', wat onze positie als het meest vertrouwde en bewonderde merk in de branche bevestigt.

Ontdek hoe ManpowerGroup de toekomst van het werk stimuleert → www.manpowergroup.com.

Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age 2.0, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' op www.manpowergroup.be

Perscontact ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43 – T: +32 2 639 10 81
Gemeenschappenlaan 110, 1200 Brussel - www.manpowergroup.be