



Tips om meisjes en vrouwen te werven en te behouden

Onderwijs en stages

- Onderhoud contact met basisonderwijs, voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs (MBO en HBO). Laat technische vrouwen uit uw organisatie via het project Spiegelbeeld speeddaten met jonge vrouwelijke talenten van de toekomst. Dit kan via www.vhto.nl/spiegelbeeld. Of maak gebruik van de inspirerende verhalen op www.ditdoeik.nl.
- Doe mee aan Girlsday en laat meiden kennis maken met de dagelijkse praktijk in uw bedrijf www.girlsday.nl.
- Biedt stageplaatsen aan voor meisjes van techniekopleidingen. Indien mogelijk: zorg dat meisjes in tweetallen stage kunnen lopen in het bedrijf, zodat ze in mindere mate een uitzondering zijn.

Communicatie

- Bedenk hoe het bedrijf interessant kan zijn voor meisjes en vrouwen. Vraag aan de vrouwen die al werkzaam zijn wat voor hen de USP is van het bedrijf.
- Gebruik woorden die vrouwen aanspreken in de communicatie, zoals samenwerken en verantwoordelijkheid.
- Benadruk de maatschappelijke betekenis van het bedrijf. Laat op de website, op social media en in brochures met fotomateriaal zien dat techniek leuk werk is in een interessante omgeving voor en door mannen én vrouwen. En laat de maatschappelijke impact zien van het werk van de branche: veiligheid, goede verbindingen, comfort, zorg etc. Het is van belang om aandacht te besteden aan creativiteit en soft skills in het belang van het bedrijf.

Werving nieuwe medewerkers

- Vermeld in vacatures M/V achter de functienaam. Werf voor technische functies ook onder vrouwen. En neem waar mogelijk meerdere vrouwen aan.
- Benoem in vacatures aansprekende competenties als creativiteit, samenwerken, klantgerichtheid en (maatschappelijk) nut als belangrijke onderdelen van het vakmanschap.
- Wees bewust van het feit dat veel mensen denken dat mannen beter zijn in technische beroepen. Maak daarom binnen en buiten het bedrijf bekend dat vrouwelijke technici welkom zijn.
- Kijk kritisch naar de samenstelling van de wervingscommissie en zorg indien mogelijk voor vrouwelijke vertegenwoordiging.

Arbeidsvoorwaardelijk

- Benadruk opleiding en training en biedt flexibele arbeidsvoorwaarden aan.
- Beloningsbeleid: geef mannen en vrouwen gelijke beloningen en gelijke waardering.
- Maak minder werken voor vrouwen én mannen op alle functie-niveaus bespreekbaar. Wees creatief als het gaat om (flexibele) werktijden en het organiseren van het werk. Betrek werknemers bij het opstellen van werkroosters.

Bedrijfscultuur

- Benadruk het belang van diversiteit: gemengde teams zijn creatiever, innovatiever en succesvoller.
- Maak medewerkers belangrijk. Waardeer ze niet alleen in termen van geld maar laat merken dat extra inzet ook op prijs gesteld wordt.
- Motiveer medewerkers om na te denken over eigen ontwikkelingswensen door er over te praten.
- Zorg voor een gezonde en vrouwvriendelijke werkomgeving. Goede faciliteiten en kleine aanpassingen kunnen een groot verschil maken.

Voor meer informatie en inspiratie:

- www.diversiteit.otib.nl
- www.vhto.nl
- www.ditdoeik.nl
- www.girlsday.nl
- www.talentinbedrijf.nu/divers-talent/routekaart-divers-talent-werven/

Of lees de praktische tips van andere (MKB) bedrijven, in het boekje Lef 50 tips voor bedrijven, die werk hebben gemaakt van meer vrouwen in de techniek. Het boekje is te bestellen door een mail te sturen naar Yvonne Hermkens, y.hermkens@otib.nl.

Werken er in het bedrijf vrouwen op technische functies met een technische opleiding? Wijs ze dan op de landelijke rolmodellen database www.spiegelbeeld.net want we zijn altijd op zoek naar vakvrouwen die meisjes en andere vrouwen enthousiast willen maken voor de techniek in het algemeen en de installatietechniek in het bijzonder.