



Coca-Cola Enterprises belgium

**wo. men @ work award**

powered by JUMP

## PRESS REVIEW 2016

**Zult u hen leren dat nee nee is als iemand over hun grenzen gaat?**

BEKE: Als er iets is wat onze dochters goed kunnen, dan is het nee zeggen. (lacht)

**Vrouwen kiezen vaker dan mannen om deeltijds te werken en voor de kinderen te zorgen. Op lange termijn is dat in hun nadeel, omdat ze geen pensioenrechten opbouwen.**

BEKE: Ook mijn vrouw heeft die keuze gemaakt. Zij was thuis de grote kostwinner toen ik nog aan de universiteit werkte. Toen we kinderen kregen, heeft ze bewust en na grondig overleg een deeltijdse baan dichter bij huis gezocht. Voor haar was dat een grote inspanning die alle respect verdient. Het is dus niet meer dan logisch dat de werkende partner de gevolgen van die keuze mee draagt, en dat het door hem opgebouwde pensioen wordt gedeeld. Als een relatie goed blijft, hoeft dat niet problematisch te zijn. Maar loopt de relatie stuk, dan mag de vrouw daar niet de dupe van worden. De pensioensplit zou een manier kunnen zijn om vrouwen die op die manier minder sociale rechten hebben opgebouwd toch een fair pensioen te geven.

**Ook mannen ervaren seksisme. Wie als man ouderschapsverlof durft op te nemen, wordt nog altijd als een sloef beschouwd en mist ook carrièrekansen.**

BEKE: Het lijkt me vooral zaak om mensen te sensibiliseren, om ze te tonen dat het normaal is dat zowel vrouwen als mannen die keuze maken.

**Veel mannen willen de strijd voor gendergelijkheid alleen steunen als ze er zelf ook een voordeel in zien. Wat zou een voordeel voor mannen kunnen zijn?**

BEKE: Is dat belangrijk? Ik sta in de politiek en in de samenleving omdat ik mee wil bouwen aan het algemeen belang. In mijn eerste boek, *De mythe van het vrije ik*, heb ik het daarover: je moet de mens niet teruggooien op zichzelf. Dan worden dingen pas onbespreekbaar. Echte vrijheid is kansen krijgen en verantwoordelijkheden nemen.

**Dus mannen moeten vrouwen bijstaan?**

BEKE: We mogen niet aan de zijlijn staan toekijken, we moeten vrouwen steunen vanuit de rollen die we vervullen: als vader, als partner en als collega.

**Kortom, u noemt zichzelf een feminist?**

BEKE: Zeker. Mag ik dit T-shirt houden?

**ERWIN OLLIVIER****Kinderen gaan altijd voor'**

- General manager De Lage Landen (DLL)
- Genomineerd voor de Wo.men@Work Award

**T**oen u in 2012 algemeen directeur werd van DLL, was het een overwegend mannelijk bedrijf. Vandaag is de verhouding tussen mannen en vrouwen ongeveer fiftyfifty. Hoe hebt u dat aangepakt?

ERWIN OLLIVIER: Het directieteam telt zelfs vier vrouwen en drie mannen. Toen ik aantrad, bestond het directieteam uit één vrouw en zes mannen. Ik ben met een schone lei begonnen en heb nieuwe sollicitaties georganiseerd voor die directiefunctie. Zo ben ik tot de huidige verhouding gekomen. **De mythe wil dat weinig vrouwen geïnteresseerd zijn in een leidinggevende functie, maar u vond ze wel. Wat doet u anders?**

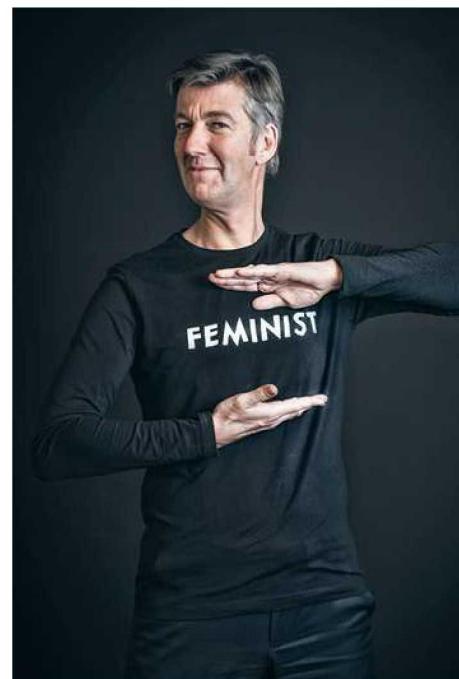
OLLIVIER: Men heeft het altijd over het glazen plafond, maar dat kun je in een bedrijf gemakkelijk wegwerken. Gendergelijkheid gaat ook over het opsporen van verborgen dynamieken en drempels, en over de beperkingen die vrouwen zichzelf opleggen. Als manager is het mijn taak om oplossingen te zoeken voor die obstakels die vrouwen in de weg staan.

**Welke beperkingen leggen vrouwen zichzelf op?**

OLLIVIER: Een voorbeeld: een vrouw die in het middenmanagement werkte, wilde niet voor een directiefunctie solliciteren omdat ze zwanger was. Ik vond dat geen bezwaar, maar zij dacht dat ze de functie niet zou kunnen combineren met het moederschap. Dat heeft mijn ogen geopend. Ik heb haar gevraagd hoe ik de cultuur kon bijsturen zodat het voor haar wel haalbaar zou zijn. We hebben regels opgesteld, ze heeft zich kandidaat gesteld en ze is directielid geworden.

**Wat hebt u zoal veranderd?**

OLLIVIER: We huldigen het principe dat kinderen altijd voorgaan. Belangrijke meetings beginnen bij ons nooit vóór



9.30 uur en eindigen ten laatste om 16.00 uur. **Flexwerken** is geen probleem. Wie niet aanwezig kan zijn op een vergadering omdat een van de kinderen ziek is, mag erop rekenen dat het team

zijn of haar belangen toch zal behartigen. Ook mannen varen hier wel bij. Zo valt er ook een stuk last van hun schouders, en kunnen ze ook hun andere rollen vervullen.

**Onderzoek wijst uit dat een gelijke verhouding tussen mannen en vrouwen op de werkvloer tot betere resultaten leidt. Klopt dat volgens u?**

OLLIVIER: Ik merk het verschil vooral in de betrokkenheid en de tevredenheid van de medewerkers. Die steeg met 10 procent. Ook dat is goed voor de resultaten.

**'Belangrijke meetings beginnen bij ons nooit vóór 9.30 uur en eindigen ten laatste om 16.00 uur.'**

**Belga**Date : **03/03/2016**Page : **283**Periodicity : **Daily**Journalist : **--**Circulation : **--**Audience : **0**Size : **--****Erwin Ollivier van DLL wint zesde Wo.Men@Work Award**

(BELGA) = Erwin Ollivier, de general manager van financiële dienstverlener DLL, heeft donderdag de Wo.Men@Work Award ontvangen en is daarmee de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid. De prijs werd al voor de zesde keer uitgereikt door JUMP, een organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De uitreiking vond plaats in de Vlerick Business School in Brussel.

De Wo.Men@Work Award wordt uitgereikt aan een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie. Behalve Erwin Ollivier waren deze keer ook Pascale Van Damme (managing director Dell Belux) en Jef Van In (CEO Axa Bank Europe) genomineerd.

De jury koos voor Ollivier omdat hij "op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid en bewijst dat met kleine aanpassingen grote veranderingen kunnen worden gerealiseerd".

Toen Ollivier in 2012 aan de slag ging bij DLL zette hij zich meteen in voor gendergelijkheid binnen het bedrijf. Hij liet onder meer het salarissysteem herzien en ging in dialoog met het personeel om na te gaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren.

Om gendergelijkheid te bereiken is het glazen plafond doorbreken echter nog maar een eerste stap, vindt Erwin Ollivier. "Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken", zegt hij.

## Entreprises

### Delitraiteur vise les cantines d'entreprises

Lenseigne filiale du groupe Louis Delhaize prépare une diversification dans les cantines d'entreprises: ce ne serait pas de la restauration collective, mais presque... Débuts attendus au premier semestre 2017.

Lenseigne de distribution Delitraiteur prépare une diversification qui la verrait prendre place aux côtés des groupes de restauration collective dans les entreprises. La filiale du groupe Louis Delhaize a mis sur pied une formule de catering plus «light» que les formules classiques du genre, qu'elle a baptisée DeliCompany, annonce «Le Soir».

Elle vise le marché des entreprises de taille moyenne, précise Alexandre Terlinden, l'administrateur délégué de Delitraiteur: des sociétés de 350 à 600 travailleurs, éventuellement négligées par les géants de la restauration collective, ou encore des centres d'entreprises.

#### À la recherche de croissance

«On atteint une certaine maturité dans la préparation de solutions repas, avec plus de 300 références en magasin et une centaine de nouvelles recettes en 2015», déclare Alexandre Terlinden. Une excellente base pour étendre ses activités. «Les magasins restent notre core business, mais nous cherchons des axes de croissance complémentaires», ajoute le CEO.

La nouvelle formule de «cantine d'entreprise» devrait s'inspirer des nouveaux modes de consommation, tels que les plats «ethniques» ou végétariens.

DeliCompany n'irait pas jusqu'à installer de véritables cuisines dans les entreprises: elle leur proposerait de choisir dans l'assortiment proposé par Delitraiteur pour les plats

préparés à réchauffer.

Le système emploierait peu de personnel. Comptez deux collaborateurs pour un service de 150 repas par jour.

#### Partenariats

Pour l'employeur client de DeliCompany, il en irait d'un investissement de 150.000 à 200.000 euros pour une surface de 350 m<sup>2</sup> environ, précise «Le Soir».

Le projet n'est cependant pas pour tout de suite. La direction de Delitraiteur table sur une première installation du concept en entreprise au premier semestre 2017.

Il est possible aussi que DeliCompany noue des partenariats avec l'un ou l'autre groupe de restauration collective, ce qui permettrait de proposer aux entreprises clientes une offre combinée de catering classique et de produits Delitraiteur.

«Il y a de la place pour tout le monde», conclut Alexandre Terlinden, qui voit également dans ce nouveau développement «une opportunité d'améliorer la notoriété de Delitraiteur dans des zones où (nous) sommes moins connus. Ce serait un bon relais pour des ouvertures de magasins par la suite.»

**«Il y a de la place pour tout le monde.»**

ALEXANDRE TERLINDEN  
CEO DE DELITRAITEUR



L'offre Delitraiteur sera proposée dans les restaurants d'entreprises d'ici 2017. © DELITRAITEUR

### Erwin Ollivier, champion de l'égalité professionnelle

Le CEO de De Lage Landen (DDL) a reçu hier soir le prix WoMen@Work. La récompense, décernée pour la sixième fois par JUMP en collaboration avec Coca-Cola Entreprises Belgium, met à l'honneur un ou une chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation. Erwin Ollivier était nommé aux côtés de Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe).

Erwin Ollivier a débuté sa carrière en 1989 chez LeasePlan et Europ Assistance, avant de devenir directeur des ventes et du marketing chez Sitel. Depuis 2012, il est General Manager Belgium du groupe DDL, filiale à 100% de Rabobank spécialisée dans les solutions financières ciblées. Le jury a notamment été séduit par le «travail authentique d'Erwin Ollivier, axé sur les principes de base de l'égalité et sa connaissance des comportements masculins et féminins».

Dès ses débuts au sein de DDL, Erwin Ollivier est montré au cré-

neau pour défendre l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise. «Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. La «sculpture du héros» avec sa surenchère d'heures prestées, les promotions en fonction de la visibilité plutôt que de l'impact et de l'efficacité et la position critique des femmes vis-à-vis d'elles-mêmes fontes des opportunités de carrière se présentent autant d'aspects qui jouent en faveur des profils masculins», estime-t-il.

S.G.



### Mithra se donne deux ans pour générer à nouveau des bénéfices



«La perte nette subie en 2015 est le reflet des investissements consentis», explique François Fornieri, patron de Mithra. © DEBBY TERMOMIA

La société liégeoise table sur ses nouveaux produits lancés fin 2015 pour doper ses revenus cette année. Avant le grand bond en avant attendu pour 2018 avec le lancement d'Estelle, puis du Donesta.

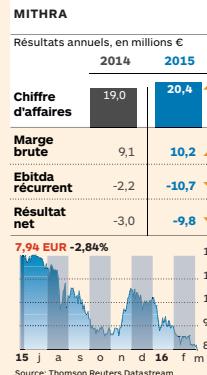
#### LUC VAN DRIESCHE

«La perte nette subie en 2015 est le reflet des investissements consentis.» François Fornieri, le patron de Mithra Pharmaceuticals, n'a pas l'habitude de se laisser ronger par le doute. Si le cru 2015 n'a rien d'exceptionnel sur le plan comptable, il est à marquer d'une pierre blanche au vu des caps qui ont été franchis.

En levant 54,6 millions d'euros en capital privé et 79,3 millions via une entrée en Bourse, l'entreprise liégeoise s'est en effet dotée des fonds lui permettant de financer le développement de ses deux futurs produits phares, le contraceptif Estetrol et le traitement de la ménopause Domesta.

Ces deux produits innovants à base d'estetrol, un œstrogène naturel produit par le foetus humain, permettront à Mithra de se lancer pleinement dans le monde des biotechnologies.

«La phase 3 des essais cliniques pour l'Estelle doit démarrer au deuxième se-



mestre en Europe et aux Etats-Unis. Nous lancerons par ailleurs au premier semestre la phase 2 des essais cliniques pour le Domesta», précise François Fornieri.

Le nouveau contraceptif devrait dès lors être lancé l'an prochain, de quoi permettre à Mithra de dégager du cash flow à partir de 2018. D'ici là, l'entreprise devrait pouvoir faire face à ses obligations financières avec les plus de 130 millions d'euros levés l'an dernier.

#### Poires pour la soif

Dans l'immédiat, Mithra se donne quelques poires pour la soif. La société liégeoise reste ainsi leader du marché de la contraception en Belgique (45,2% de parts de marché, +1,4%) et aux Pays-Bas (32%, +5%).

Si les revenus du marché domestique sont restés stables, c'est grâce à l'augmentation des volumes de ventes.

«La diminution des prix de 6,5% décidée par la ministre de la Santé publique nous a coûté un manque à gagner de 800.000 euros, qui a pu être compensé par l'accroissement des volumes de ventes», précise François Fornieri. Il estime que le chiffre d'affaires a en effet gonflé de 1,4 million d'euros et la marge brute de 1,2 million.

Par ailleurs, le rachat de 100% de la société Novalon, spécialisée dans

le développement de génériques complexes basés sur la technologie des polymères, a permis au laboratoire liégeois d'enrayer les droits mondiaux et la propriété intellectuelle sur ses deux fleurons: le Zoreline, un implant sous-cutané biodégradable ciblant le cancer de la prostate, le cancer du sein et des pathologies gynécologiques bénignes et le Myring, un anneau vaginal à effet contraceptif.

Le développement de la technologie des polymères et des médicaments à libération contrôlée devrait permettre à Mithra de se faire une place sur un marché des thérapies complexes pesant plus de 1,4 milliard d'euros. «Aujourd'hui, il n'existe aucun générique complexe, l'atout majeur du Zoreline et du Myring ne réside pas tellement dans le prix, mais dans la protection intellectuelle dont nous disposons sur la formule d'injection par seringue», souligne le CEO de Mithra.

François Fornieri mise sur les ventes de licence sur ces deux produits pour accroître le volume d'affaires dès cette année. Leur développement sera bientôt poursuivi dans la nouvelle plateforme de développement et de production intégrée à Flémalle. «Le déménagement est prévu au mois de septembre, soit un peu plus tôt que prévu, ce qui constitue un signal positif pour nos investisseurs.»

### À Bruxelles, 400 étudiants en commerce jouent au business

Pendant deux jours, 400 étudiants belges et européens participent à Bruxelles au «Solvay Business Games». L'école de l'entrepreneuriat en mode jeu de rôle.

Ils sont dix, ont moins de 25 ans et étudient à la Solvay Brussels School of Economics & Management (ULB). Ils forment l'équipe qui va piloter le «Solvay Business Game», 9<sup>e</sup> édition du genre, qui se tient à Bruxelles ces 4 et 5 mars.

Pendant deux jours, le Sheraton de l'aéroport est pris d'assaut par 400 étudiants, inscrits en dernière année bachelier ou en master dans les disciplines économiques. La moitié est belge et vient de Solvay mais aussi de

la KU Leuven, de l'UCL ou encore de l'UGent. L'autre moitié vient d'un peu partout en Europe. «Le concept s'exporte à présent dans d'autres pays. D'ici peu, nous voulons organiser à Bruxelles une grande finale des Business games européens», situe Nikita Meer, 22 ans, l'une des organisatrices.

Par équipe de deux, les participants s'affrontent au travers de challenges aux thématiques forcément variées: marketing, stratégie, ou encore négociation. Il s'agira de se plonger dans des cas fictifs mais très concrets et de faire mieux que les autres au bout de 3 ou 4 heures de préparation. Les meilleures propositions seront départagées par des jurys formés d'académiques et de

représentants des partenaires, dont «L'Echo».

Bref, c'est l'école de l'entrepreneuriat en mode jeu de rôle. D'où la participation d'entreprises comme BDO, Banque Degroof Petercam, Lidl, McKinsey et Unilever. «Bien que la banque recrute généralement des profils plus seniors, pour certains fonctions nous sommes toujours intéressés par de jeunes top talents», situe par exemple Jean-Marc Verbiest, directeur RH chez Degroof Petercam.

La banque encadre un des challenges auxquels les participants seront confrontés, sur le thème de la banque digitale. Le CEO Philippe Masset viendra lui-même mesurer ce qui en est sorti.

**«D'ici peu, nous voulons organiser à Bruxelles une grande finale des Business games européens.»**

NIKITA MEER  
CO-ORGANISATRICE



## L'Echo

Date : 04/03/2016

Page : 18

Periodicity : Daily

Journalist : --

Circulation : 16590

Audience : 62700

Size : 110 cm<sup>2</sup>

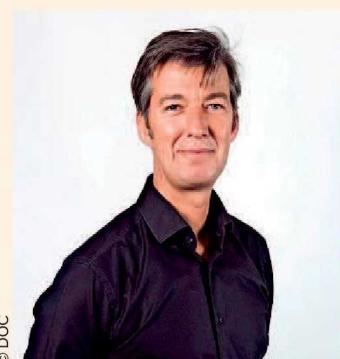
# Erwin Ollivier, champion de l'égalité professionnelle

Le CEO de De Lage Landen (DLL) a reçu hier soir le prix Wo.Men@Work. La récompense, décernée pour la sixième fois par JUMP en collaboration avec Coca-Cola Entreprises Belgium, met à l'honneur un ou une chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation. Erwin Ollivier était nommé aux côtés de Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe).

Erwin Ollivier a débuté sa carrière en 1989 chez LeasePlan et Europ Assistance, avant de devenir directeur des ventes et du marketing chez Sitel. Depuis 2012, il est General Manager Belgium du groupe DLL, filiale à 100% de Rabobank spécialisée dans les solutions financières ciblées. Le jury a notamment été séduit par le « travail authentique d'Erwin Ollivier, axé sur les principes de base de l'égalité et sa connaissance des comportements masculins et féminins ».

Dès ses débuts au sein de DLL, Erwin Ollivier est montré au cré-

neau pour défendre l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise. « Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. La « culture du héros » avec sa surenchère d'heures prestées, les promotions en fonction de la visibilité plutôt que de l'impact et de l'efficacité et la position critique des femmes vis-à-vis d'elles-mêmes lorsque des opportunités de carrière se présentent sont autant d'aspects qui jouent en faveur des profils masculins », estime-t-il. **S.G**



**Belga**

Date : **03/03/2016**  
Page : **118**  
Periodicity : **Daily**  
Journalist : **--**

Circulation : **--**  
Audience : **0**  
Size : **--**

### **Erwin Ollivier lauréat du Wo.Men@Work Award 2016**

(BELGA) = Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières DLL, a remporté le 6e Wo.Men@Work décerné par l'entreprise sociale JUMP, lors d'une cérémonie organisée jeudi soir à la Vlerick Business School à Bruxelles. Il devient ainsi le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle.

Le Wo.Men@Work Award est décerné à un chef d'entreprise reconnu pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Selon le jury, M. Ollivier "effectue un travail authentique axé sur les principes de base de l'égalité, connaît bien les différences entre les comportements masculins et féminins et montre que de petites adaptations permettent d'accomplir de grands changements".

Dès son arrivée à la tête de DLL en 2012, Erwin Ollivier a revu le système des salaires et examiné quels étaient les éléments qui entraînaient l'évolution des femmes dans l'entreprise.

Selon le lauréat, "la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Par exemple, ne fixez plus de réunions importantes avant 09h30 ou après 16h00 et tenez compte des vacances scolaires et des périodes d'examen. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape."

Les autres nommés étaient Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe).



## www.peoplesphere.be



Date : 03/03/2016

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

♂ [http://www.peoplesphere.be/fr/erwin-olivier-ceo-de-dll-repte-le-6eme-wo-menwork-award/](http://www.peoplesphere.be/fr/erwin-olivier-ceo-de-dll-reporte-le-6eme-wo-menwork-award/)

### Erwin Ollivier (CEO de DLL) remporte le 6ème Wo.Men@Work Award

Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières DLL, devient le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle. M. Ollivier s'est vu décerner ce soir le Wo.Men@Work Award 2016, un prix remis pour la sixième fois par JUMP, en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium. Le jury et le public étaient unanimes quant à son approche authentique et innovante visant à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

Le sixième Wo.Men@Work Award a été décerné ce soir à la Vlerick Business School Brussels. Ce prix est une initiative de JUMP, l'organisation qui soutient l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium. Il récompense un/une chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) étaient nominés aux côtés d'Erwin Ollivier. Ils ont échoué de justesse face à M. Ollivier qui, selon le jury, « effectue un travail authentique axé sur les principes de base de l'égalité, connaît bien les différences entre les comportements masculins et féminins et montre que de petites adaptations permettent d'accomplir de grands changements ». L'avis du jury comptait pour deux tiers du résultat, tandis qu'un tiers revenait au grand public, qui pouvait voter sur le site [www.womenatworkaward.be](http://www.womenatworkaward.be).

Erwin Ollivier est General Manager de DLL depuis 2012 et il est immédiatement monté au créneau pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la culture d'entreprise. Le système des salaires a ainsi été revu et, en concertation avec les collaborateurs, l'entreprise a examiné quels étaient les éléments qui entraînaient l'évolution des femmes en son sein. Avec son titre d'ambassadeur, Erwin Ollivier entend être une source d'inspiration pour d'autres organisations, petites et grandes, dans lesquelles l'égalité entre les hommes et les femmes ne va pas de soi. Il s'agit de faire évoluer les mentalités pas à pas plutôt que de manière radicale pour que l'adhésion au changement soit aussi large que possible.

Erwin Ollivier : « Selon moi, la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape. Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. Cela relève de la responsabilité de l'entreprise, des hommes mais aussi des femmes. La « culture du héros » avec sa surenchère d'heures prestées, les promotions en fonction de la « visibilité » plutôt que de l'impact et de l'efficacité et la position critique des femmes vis-à-vis d'elles-mêmes lorsque des opportunités de carrière se présentent sont autant d'aspects qui jouent en faveur des profils masculins. Savoir si ces derniers sont satisfaits de la situation est bien entendu la véritable question. Les hommes ont eux aussi le droit de rentrer de temps en temps plus tôt pour s'occuper des enfants sans avoir à culpabiliser. En prenant conscience de ces dynamiques, vous pouvez en tant que CEO mettre un terme aux stéréotypes sclérosés liés au genre par le biais de règles simples mais astucieuses. Par exemple : ne fixez plus de réunions importantes avant 9h30 et après 16 h. Tenez compte des vacances scolaires et des périodes d'exams pour les voyages d'affaires. Ne nous contentons pas par « d'ouvrir » l'univers des hommes aux femmes ! Nous devons repenser la culture d'entreprise en respectant l'authenticité de chacun, hommes et femmes. »

Erwin Ollivier a débuté sa carrière en 1989 chez LeasePlan et Europ Assistance, avant de devenir Sales & Marketing Director chez Sitel où il a d'abord occupé diverses fonctions internationales. En 2006, il est devenu Commercial Director au sein d'Athlon Car Lease. Depuis 2012, il est General Manager Belgium de DLL.

#### Comment les chefs d'entreprise travaillent en faveur de l'égalité professionnelle

Le Wo.Men@Work Award en est à sa sixième édition et pour la troisième fois en partenariat avec Coca-Cola Enterprises, une entreprise pour laquelle l'équilibre entre les hommes et les femmes n'est pas un concept creux.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg : « Coca-Cola est là pour tout le monde, ceci est dans les valeurs intrinsèques de notre marque. Cela vaut également pour nos équipes, au sein desquelles nous encourageons un rapport équilibré entre les sexes. Nous avons ainsi pour objectif d'ici 2020 de faire grimper le pourcentage de collaboratrices à 45 % et d'augmenter le nombre de femmes dans les fonctions de management de plus de 20 %. Dans ce contexte, nous soutenons le projet Wo.Men@Work de JUMP. »

Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice de JUMP : « Ce n'est qu'en prenant conscience des disparités que nous pourrons adapter les outils et les méthodes de gestion de carrière pour éviter la discrimination. Une discrimination qui s'opère souvent de manière inconsciente. Osez faire un diagnostic de votre culture d'entreprise si vous souhaitez aboutir à une gestion optimale de l'ensemble de vos talents. Sans cela, aucune mesure visant à favoriser l'égalité professionnelle n'aura de réel impact. »



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



**www.skynet.be**Date : **03/03/2016**

Page : --

Periodicity : **Continuous**Journalist : **Belga, News Agency**Circulation : **84591**Audience : **84591**

Size : --

♂ <http://www.skynet.be/actu-sports/belgique/article/1637830/erwin-olivier-laureat-du-wo-men-work-award-2016>

## Erwin Ollivier lauréat du Wo.Men@Work Award 2016

il y a 15 h  
| Belga

(Belga) Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières DLL, a remporté le 6e Wo.Men@Work décerné par l'entreprise sociale JUMP, lors d'une cérémonie organisée jeudi soir à la Vlerick Business School à Bruxelles. Il devient ainsi le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle.

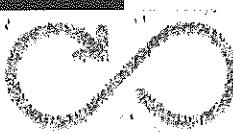
Le Wo.Men@Work Award est décerné à un chef d'entreprise reconnu pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Selon le jury, M. Ollivier "effectue un travail authentique axé sur les principes de base de l'égalité, connaît bien les différences entre les comportements masculins et féminins et montre que de petites adaptations permettent d'accomplir de grands changements".

Dès son arrivée à la tête de DLL en 2012, Erwin Ollivier a revu le système des salaires et examiné quels étaient les éléments qui entraînaient l'évolution des femmes dans l'entreprise.

Selon le lauréat, "la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Par exemple, ne fixez plus de réunions importantes avant 09h30 ou après 16h00 et tenez compte des vacances scolaires et des périodes d'examen. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape."

Les autres nommés étaient Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe). (Belga)



Rechercher

MAGAZINE  
ARTICLES | ARCHIVES | ABONNEMENT

Publié le 20 janvier 2016 / Calendrier, Events

# Wo.Men@Work Award : désignez l'ambassadeur 2016 de l'égalité professionnelle.

Les 3 nominés qui tenteront de décrocher le Wo.Men@Work Award 2016 sont désormais connus. Présentation rapide des champions de l'égalité professionnelle Homme/Femme dans nos entreprises. Votez sans tarder dans la perspective de la cérémonie de remise de l'Award qui se tiendra le 3 mars prochain, à l'issue du forum Jump.

Voici les trois candidats retenus par le jury.

**Pascale Van Damme** - Managing Director DELL Belux

« La diversité fait partie de notre culture d'entreprise. Elle contribue à entretenir un environnement de travail créatif et innovant, où se développe un réel sentiment d'appartenance. Chacun veille à apporter le meilleur de soi-même et de contribuer à l'essor de l'entreprise et de la société. »

**Erwin Ollivier** - General Manager De Lage Landen Belgium

"Donner de l'inspiration aux autres en incarnant au quotidien une culture d'entreprise où tout le monde, femmes ET hommes, ressent qu'il n'est pas besoin de faire un choix entre la famille et le travail pour réussir."

**Jef Van In** - CEO AXA Bank Europe

"La diversité au travail, ce n'est pas une politique de convenance... C'est l'évidence même!"

Les votes se tiendront du 18 janvier au 14 février.

Rendez-vous ici pour participer à la désignation du lauréat 2016.

 Catégorie: Calendrier, Events  Tags: award, diversité, égalité des genres, jump, wo.men@work award

« Dossier CEO & People Management – Notre rôle? Donner à chacun la possibilité de se réaliser

Les éco-chèques au format électronique, est-ce obligatoire? »



**Heeft u nieuws?**  
Neem contact op met  
**Stef Vanwoensel**  
Telefoon 03-561.19.56  
Mail uwgemeente@nieuwsblad.be  
(bijvoorbeeld: brussel@nieuwsblad.be)

Machelse CEO Erwin Ollevier gelauwerd voor evenwichtige man-vrouwverdeling

## "Het glazen plafond doorbreken is nog maar een eerste stap"

MACHELEN

**CEO van DLL Machelen Erwin Ollivier heeft een geslepen visie op gendergelijkheid en brengt die ook in de praktijk. Het leverde hem de 'Wo.Men @ Work Award' op, waardoor hij zich nu de Belgische ambassadeur voor gelijkheid op het werk mag noemen.**

DIETER DE BEUS

Erwin Ollivier, General Manager van financiële dienstverlener DLL, is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid. Ollivier ontving de Wo.Men@Work Award 2016, die voor de zesde keer werd uitgereikt door JUMP.

De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling. Jury en publiek waren het roerend eens over Olliviers authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.

"Dit is een fantastische erkenning", zegt Ollivier. "Wij hechten enorm veel belang aan een multiculturele werkvloer en dragen gendergelijkheid hoog in het vaandel. Dit bewijst dat we op de goede weg zijn."

### In de bres

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen in de bres sprong voor professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Zo werd het salarissysteem herzien en in dialoog met de mede-



■ Erwin Ollivier, CEO van DLL Machelen, mag zich de Belgische ambassadeur voor gelijkheid op het werk noemen.

### ERWIN OLLIVIER

CEO DLL MACHELEN

**"Ik ben opgegroeid met drie zussen, heb een vrouw en drie volwassen dochters"**

werkers werd nagegaan welke knelpunten het doorgroeien van vrouwen belemmeren.

"Echte gendergelijkheid bereik je op het moment dat je als werkneemster niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het

blootleggen van verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. Mannen én vrouwen hebben hierin een verantwoordelijkheid. De 'hero'-cultuur met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van 'zichtbaarheid' in plaats van impact, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrièreopportuniten zich aanbieden, zijn aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen."

Voor Erwin Ollivier is gendergelijkheid op de werkvloer een natuurlijk gegeven. "Ik ben opgegroeid met drie zussen, heb een vrouw en volwassen dochters. Maar dat neemt niet weg dat ik zelf in de valkuilen van enkele verborgen mechanismes in de be-

drijfscultuur ben gestapt." "Wanneer mannen zich willen ontspannen, gaat dat heel snel ten koste van het gezin. Zo ging ik na het werk ook liever een potje voetballen, dan huiswerk na te kijken. Terwijl de vrouw de kinderen op school ging afzetten en de huishoudelijke taken op zich nam. Dat gaat allemaal ten koste van haar 'me-time'. Dat hoort niet in het beperkt haar in haar carrièremogelijkheden."

"Wij maken deze situaties bespreekbaar binnen het bedrijf en spelen daar op in door bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9.30 uur en na 16 uur te houden en rekening te houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen."

## "Alle kampeerders konden hun kind inschrijven"

ZAVENTEM

**De kampeerders voor school Zavo werden gisteren beloond voor hun standvastigheid. Zij konden allen zoon-of dochterlief inschrijven.**

Om 6 uur gisterochtend ging de schoolpoort van school Zavo aan de Groenstraat in Zaventem open. Binnen wachtte ouders een dampende kop koffie en enkele smakelijke ontbijtkoeken. Die werden met dank aanvaard, maar geen ouder die daar echt om gaf. In hun hoofd speelde zich maar een vraag af: "Kan ik mijn kind vandaag inschrijven?"

Dinsdagochtend zette de eerst ouder al een tentje op aan de schoolpoort. In een mum van tijd sloten tientallen ouders zich

aan. Pas toen duidelijk werd dat enkele ouders - wiens kinderen school liepen in de lagere school

### CATHARINA PEERSMAN

DIRECTRICE

**"Er waren net voldoende plaatsen voor alle kamperende ouders"**

van Zavo en die niet konden rekenen op een voorrangsregel - een volmachtenlijst hadden opgesteld voor 50 kinderen, sloeg de stress heel wat ouders om het hart. De school had immers slechts 92 plaatsen te verdelen. Ondanks het misnoegen bij en-



■ Het kamperen was niet vergeefs.

kele ouders, verliepen de inschrijvingen probleemloos. Dat bevestigt directrice van Zavo Catharina Peersman. Alle ouders werden bovendien beloond voor hun standvastigheid.

"Er waren net voldoende plaatsen om alle kamperende ouders

en de mensen met een volmacht gelukkig naar huis te sturen", zegt Catharina Peersman.

"Om 10.15 uur zaten alle klassen vol en konden ouders enkel nog intekenen op de wachtlijst. Maar dat waren vooral ouders die deze ochtend langs kwamen om te kijken of er toch nog een plaats vrij was. We gaan uiteindelijk geen extra plaatsen vrijmaken, maar ouders hoeven niet te wanhopen. Er komen vermoedelijk nog plaatsen vrij door onvoorzien omstandigheden of omdat ouders hun kind op twee plaatsen inschreven."

De school gaat wel op zoek naar een alternatief om gelijkaardige kampeertoestanden volgend jaar te vermijden.  
(ddl)

### Campagne

## Les Bleus parmi la foule

Olivier Standaert

**I**l y a un an, et jusqu'à leur retour du Brésil, les Diables Rouges ont fait l'objet d'une attention unique en son genre, mélange de ferveur populaire, de conjoncture sportive idéale, d'engouement médiatique et, il ne faut pas l'oublier, de stratégie publicitaire. Orchestrée par l'agence Boondoggle, la campagne de promotion de l'équipe nationale de football s'était maintes fois distinguée par son ampleur et son originalité. Les Diables ont tout d'une marque : des produits, des ambassadeurs, un slogan et une identité. A l'approche de l'Euro 2016, les discours de marques des équipes nationales se peaufinent peu à peu. Le cas de la France, pays hôte, est un beau défi. Ceux qui pensent la stratégie de communication des "Bleus" doivent composer avec un contexte nettement plus délicat qu'en Belgique. Depuis la Coupe du monde 2010, les tensions et autres écarts de conduite au sein du groupe, combinés à l'absence de résultats aussi probants qu'entre 1998 et 2000, ont complexifié la communication autour de cette marque au potentiel commercial pourtant gigantesque (comme bon nombre d'équipes nationales de pays européens).

Le spot vidéo que vient de lancer l'agence Keneo négocie intelligemment les risques actuels liés à l'identité de l'équipe de France, où certaines individualités se font remarquer négativement (Karim Benzema étant le dernier en date). "Ne me demandez pas qui je suis", prévient d'emblée le narrateur. "Je suis juste un parmi d'autres." Pas d'individualités mises en évidence. Au contraire, le clip met en image les foules, "tous ces moments où on ne dit plus je, mais nous", bref la ferveur, à la fois souterraine et éclatante, du nombreux public des Bleus. Cet effacement des individus et des joueurs va à l'encontre des habitudes d'un sport rompu au star-système et à la glorification de ses plus grands champions. Pas de cela chez les Bleus de 2016 : seuls les prénoms des joueurs sont cités, mais en créant la confusion : Hugo (Lloris), Paul (Pogba), Raphaël (Varane) pourraient aussi être des noms de supporters. Ce l'est sûrement. Cette première présence publicitaire, à moins de 100 jours du début du tournoi, efface habilement les zones d'ombre de l'équipe de France, à savoir les errements de certains de ses membres. En toile de fond, le message ne manque pas de punch : Une marque comme les Bleus, parce qu'elle est nationale, n'appartient pas qu'à ses "employés" et ses dirigeants. Elle appartient aussi à son public, même s'il est anonyme, et que les fans ne sont qu'"un parmi les autres".

### Innovation

## La "boîte" à 1 million de dollars

Cocorico ! On a appris, cette semaine, que la société liégeoise CE + T Power avait remporté, haut la main, le défi "Little Box" lancé en juillet 2014 par Google. Le défi consistait à réduire au maximum l'occupation spatiale de composants électriques nécessaires à l'alimentation de serveurs... Plus de 2 000 candidatures (centres de recherches, entreprises, etc.) avaient été enregistrées. A l'automne 2015, il restait encore 18 finalistes. Et c'est donc le team des "Red Electric Devils", constitué d'ingénieurs de la société CE + T Power, qui a décroché le chèque d'1 million de dollars ! La solution liégeoise offre des résultats trois fois supérieurs aux attentes, tant en volume occupé qu'en densité de puissance. "Remporter le Little Box Challenge de Google nous donne une longueur d'avance unique pour concevoir des améliorations cruciales requises en termes de

stockage d'énergie", s'est réjoui Robert Eyben, CEO de l'entreprise liégeoise.

CE + T Power est une ancienne spin-off de l'Université de Liège. Elle emploie 170 personnes dans le monde (dont une moitié à Wandre) et réalise un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 40 millions d'euros. Parmi ses actionnaires, on retrouve notamment Meusinvest et la SRIW. L'entreprise possède déjà une longue expérience dans la conception et la fabrication d'onduleurs électriques. Parmi ses principaux clients belges, on trouve Proximus et Infrabel. Les onduleurs permettent de transformer du courant continu (DC) en courant alternatif (AC), sans interruption de charge. Ainsi, lors d'une panne électrique, des batteries de secours prennent le relais du générateur principal et les onduleurs permettent le passage de l'un à l'autre en maintenant une tension électrique constante. (P.-F.L.)



### Diversité | Prix

## Ambassadeur de l'égalité

► Erwin Olliver, le patron de DLL, a remporté, cette semaine, le Wo.Men@Work Award.

► Le voici, pour un an, ambassadeur de l'égalité hommes-femmes dans les entreprises.

**A** l'issue du forum Jump, qui s'est tenu jeudi, a été remis, pour la 6<sup>e</sup> fois le Wo.Men @ Work Award. Organisé en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, ce prix récompense un/une PDG pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Les trois nominés, cette année, étaient Pascale Van Damme, executive&managing Director de Dell Belux; Erwin Ollivier, general manager de DLL, et Jef Van In, CEO d'Axa Bank Europe. "Tous les trois avaient vraiment le profil de gagnant. Ce qu'ils ont accompli en matière d'égalité entre les hommes et les femmes est remarquable", notait l'organisatrice de l'événement, Isabelle Lenarduzzi, juste avant la décision finale. Pour finir, le choix combiné du jury et du public – qui avait voté par Internet – s'est posé sur Erwin Ollivier. Un choix difficile, qui a fait l'objet de nombreuses discussions au sein de jury, mais motivé par plusieurs éléments, et notamment : l'implémentation d'une véritable culture de la diversité, sa conviction personnelle qui en fera un excellent ambassadeur, un homme n'est-il pas mieux placé pour

convaincre les autres hommes du bienfait de l'égalité homme-femme...

Licencié en philologie germanique, et muni de diplômes complémentaires en marketing et change management, Erwin Ollivier a travaillé chez Lease Plan, Europe Assistance et Sitel, avant de rejoindre, en 2006, Athlon Car Lease, société qui est rachetée la même année par De Lage Landen DLL. Pour reprendre, 6 ans plus tard, la tête de l'ensemble du groupe en Belgique. La première chose qu'il fait à son nouveau poste, c'est remanier le comité de direction, en imposant notamment un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. "C'était le point de départ indispensable pour la réussite de la nouvelle philosophie et la nouvelle culture que je souhaitais pour l'entreprise. Il n'était pas possible de garder, au sein du comité, des personnes qui n'y croyaient pas. Dès le départ, avec la nouvelle équipe, on a partagé une même vision." Cette



Erwin Ollivier, general manager de DLL

# Références

CONNECTED TO WORK

LE SOIR EMPLOI



## ENQUÊTE

**Le salaire des jeunes ingénieurs bénéficie peu de la pénurie de diplômés**

P.58



## REPORTAGE

**A Louvain-la-Neuve, les recruteurs s'arrachent les jeunes ingénieurs**

P.59

Imaginez les réseaux de demain.  
Rejoignez-nous et faites passer l'énergie !



[www.sibelga.be/jobs](http://www.sibelga.be/jobs)

5/3/2016

## DOSSIER LES PREMIERS RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DE LA FABI SUR LES JEUNES INGÉNIEURS

### ACTU

#### Gros succès pour le salon Talentum Charleroi

La deuxième édition du salon de l'emploi Talentum Charleroi, organisée ce jeudi 3 mars par Références et Jobs Régions, s'est soldée par un nouveau succès. « Plus de 4.000 participants se sont déplacés pour rencontrer les recruteurs », expose Jean-Sébastien Delporte, Sales Manager de Références. La grande particularité de cette deuxième édition résidait assurément dans les profils des candidats qui, d'une part, s'étaient déplacés en ayant une idée assez précise de ce qu'ils recherchaient et qui, d'autre part, affichaient des compétences effectivement recherchées par les recruteurs, notamment sur le plan technique. » Tous les visiteurs du salon n'affichaient certes pas « le » profil idéal, mais même celles et ceux qui n'ont pas eu l'impression de pouvoir s'entendre en l'état un recruteur, ont pu repartir avec un regard professionnel posé sur leur CV, avec l'une ou l'autre recommandation en vue de l'améliorer via une formation qualifiante par exemple.

**Erwin Ollivier (DLL) remporte le Wo.Men@Work Award**  
Le sixième Wo.Men@Work Award a été décerné à Erwin Ollivier, General Manager de DLL depuis 2012. Il est « immédiatement monté au créneau pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la culture d'entreprise. Le système des salaires a été revu et, en concertation avec les collaborateurs, l'entreprise a examiné quels étaient les éléments qui entraînaient l'évolution des femmes en son sein », précise le jury de ce prix qui, organisé par Jump en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, récompense un(e) chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation. « Selon moi, la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devrez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyiez un homme ou une femme. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape. Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. Cela relève de la responsabilité de l'entreprise, des hommes mais aussi des femmes », estime Erwin Ollivier.

### STRATÉGIE

## Manpower va recruter une centaine de collaborateurs

**Digitalisation de l'économie, réseaux sociaux, big data, mais aussi demande accrue de flexibilité de la part des entreprises : autant d'évolutions radicales qui obligent les acteurs de la sélection et du recrutement à repenser leur métier.**

**L**e monde du recrutement s'est profondément modifié ces dernières années. Parmi les acteurs dont le métier est appelé à changer figurent dès lors assurément les spécialistes de l'intermédiation entre les entreprises et les candidats. Parmi ces professionnels des ressources humaines, le groupe Manpower a précisément décidé de transformer son réseau d'agences, son processus de recrutement et ses services aux clients.

« A l'heure de la digitalisation de l'économie, l'objectif est de répondre au besoin croissant d'agilité des entreprises en stimulant un modèle collaboratif intégré entre les différentes marques du groupe », précise ManpowerGroup, qui dit vouloir « mieux saisir les opportunités offertes par l'ère des données (le big data et les nouveaux canaux digitaux) pour trouver les meilleurs talents en offrant une expérience de recrutement de qualité à ses candidats ».

« Auparavant, le métier du recrutement était un art ; c'est aujourd'hui une véritable science », résume Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup Belux. Le temps où nos consultants plaçaient des annonces et attendaient la visite des candidats dans nos agences est largement derrière nous. Avec l'avènement des réseaux sociaux, le CV lui-même est devenu social et la priorité doit dès lors être donnée à une connectivité rapide et efficace. » A ces modifications du côté des candidats s'ajoutent les attentes nouvelles des entreprises. « La recherche de performance dans un environnement complexe et in-

certain oblige les entreprises à adapter leur main-d'œuvre, en qualité ou en quantité, sur des cycles de plus en plus courts », poursuit Philippe Lacroix. « Nous avons voulu répondre à ce besoin et aux nouvelles conditions de marché en repensant notre rôle d'intermédiaire. »

C'est dans ce contexte que s'inscrit la volonté de l'entreprise de procéder à une vaste campagne de recrutement : une centaine de nouveaux collaborateurs pour un groupe qui, toutes marques confondues, en emploie 480 à l'heure actuelle. L'entreprise a parallèlement entamé une transformation progressive de son réseau : les agences traditionnelles situées en rue cédaient peu à peu la place à des centres de recrutement plus importants abritant différents business units spécialisées.

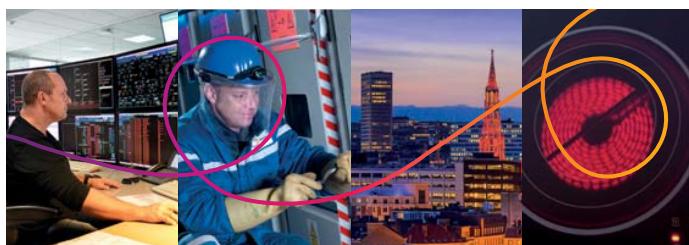
« Le sourcing des candidats est piloté par des spécialistes du marketing et des nouveaux médias. Une équipe de recruteurs digitaux effectue un premier screening des profils à distance et constitue des pools de candidats à disposition de l'ensemble des consultants », précise Philippe Lacroix. Grâce à ces démarches effectuées en amont, nos consultants peuvent se concentrer sur leur métier RH : l'évaluation des softs skills (ces fameuses compétences transversales complémentaires au diplôme et à l'expérience du métier, NDLR) et la délégation des candidats dans la bonne entreprise. »

« Auparavant, le métier du recrutement était un art ; c'est aujourd'hui une véritable science », résume Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup Belux. Le temps où nos consultants plaçaient des annonces et attendaient la visite des candidats dans nos agences est largement derrière nous. Avec l'avènement des réseaux sociaux, le CV lui-même est devenu social et la priorité doit dès lors être donnée à une connectivité rapide et efficace. » A ces modifications du côté des candidats s'ajoutent les attentes nouvelles des entreprises. « La recherche de performance dans un environnement complexe et in-

croix au sujet de la centaine de nouveaux collaborateurs qu'il cherche à recruter. « Des profils spécialisés dans l'analyse des données et dans la maîtrise des réseaux sociaux, en particulier, nous intéressent fortement. »

BENOÎT JULY

▲ Auparavant, le métier du recrutement était un art, c'est aujourd'hui une science, dit Philippe Lacroix, le patron de ManpowerGroup Belux. © DR



Imaginez les réseaux de demain.  
Rejoignez-nous et faites passer l'énergie !

[www.sibelga.be/jobs](http://www.sibelga.be/jobs)



**www.hln.be**

Date : 05/03/2016

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : 335223

Audience : 335223

Size : --

<http://www.hln.be/regio/nieuws-uit-machelen/manager-de-lage-landen-is-ambassadeur-voor-gendergelijkheid-a2637182/>

## Manager De Lage Landen is ambassadeur voor gendergelijkheid



Erwin Ollivier (links), CEO van De Lage Landen, krijgt zijn award voor professionele gendergelijkheid. - Foto Ralitza Soultanova  
Erwin Ollivier, general manager van De Lage Landen, mag zich een jaar lang ambassadeur van de professionele gendergelijkheid noemen.

Ollivier kreeg donderdagavond de Wo.Men@Work Award, die uitgereikt wordt aan een ondernemer die zich sterk inzet voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het initiatief komt van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, en Coca-Cola Enterprises Belgium. Volgens de jury werkt Erwin Ollivier op een heel authentieke manier aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, toont hij inzicht in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag en bewijst hij met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.

### Hero-cultuur

Ollivier, die bij de financiële dienstverlener De Lage Landen uit Machelen werkt, is blij met de prijs, die hij in de Vlerick Business School Brussels in ontvangst mocht nemen. "Het is belangrijk dat de buitenwereld ons verhaal rond gendergelijkheid leert kennen", zegt hij. "Zo staat bij ons de 'hero-cultuur' niet centraal. In die cultuur wordt met prestatiegerichte bonusen en cadeaus gestrooid, en dat speelt vooral in het voordeel van mannelijke profielen. Bij ons staat het team centraal. Ook hechten we veel belang aan het gezin. Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Zo mogen onze werknemers meteen vertrekken wanneer er iets aan de hand is met één van hun kinderen. Tot slot wordt ons personeelsbestand evenwichtig gevormd door mannen en vrouwen." (RDK)

**www.lalibre.be****La Libre**.beDate : **05/03/2016**

Page : --

Periodicity : **Continuous**Journalist : **Berger, Solange**Circulation : **28142**Audience : **28142**

Size : --

<http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/erwin-olliver-le-patron-de-dll-a-remporte-cette-semaine-le-wo-menwork-award-56d4593a3570e6ca6af2f103>

## Erwin Olliver, le patron de DLL, a remporté cette semaine le Wo. Men@Work Award

ABONNÉSSolange Berger Publié le samedi 05 mars 2016 à 07h44 - Mis à jour le samedi 05 mars 2016 à 07h45



### Entreprise / Emploi

A l'issue du forum Jump, qui s'est tenu jeudi, a été remis, pour la 6e fois le Wo. Men @ Work Award. Organisé en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, ce prix récompense un/une PDG pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Les trois nominés, cette année, étaient Pascale Van Damme, executive&managing Director de Dell Belux; Erwin Ollivier, general manager de DLL, et Jef Van In, CEO d'Axa Bank Europe. "Tous les trois avaient vraiment le profil de gagnant. Ce qu'ils ont accompli en matière d'égalité entre les hommes et les femmes est remarquable", notait l'organisatrice de l'événement, Isabelle Lenarduzzi, juste avant la décision finale. Pour finir, le choix combiné du jury et du public - qui avait voté par Internet - s'est posé sur Erwin Ollivier. Un choix difficile, qui a fait l'objet de nombreuses discussions au sein de jury, mais motivé par plusieurs éléments, et notamment : l'implémentation d'une véritable culture de la diversité, sa conviction personnelle qui en fera un excellent ambassadeur, un homme n'est-il pas mieux placé pour convaincre les autres hommes du bienfait de l'égalité homme-femme... .

Licencié en philologie germanique, et muni de diplômes complémentaires en marketing et change management, Erwin Ollivier a travaillé chez Lease Plan, Europe Assistance et Sitel, avant de rejoindre, en 2006, Athlon Car Lease, société qui est rachetée la même année par De Lage Landen DLL. Pour reprendre, 6 ans plus tard, la tête de l'ensemble du groupe en Belgique. La première chose qu'il fait à son nouveau poste, c'est remanier le comité de direction, en imposant notamment un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. "C'était le point de départ indispensable pour la réussite de la nouvelle philosophie et la nouvelle culture que je souhaitais pour l'entreprise. Il n'était pas possible de garder, au sein du comité, des personnes qui n'y croyaient pas. Dès le départ, avec la nouvelle équipe, on a partagé une même vision." Cette vision est celle d'une entreprise qui tient compte des compétences de chacun - invité à rester lui-même -, prône l'inclusion des différences et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. "Tout au long de ma carrière, j'ai toujours évalué mes collaborateurs sur base de leurs mérites. J'attendais des femmes qu'elles soient aussi présentes au travail que les hommes. Mais depuis 10 ans, j'ai réalisé que j'avais fait des erreurs. Ce sont mes enfants qui me l'ont fait remarquer : notre relation s'est dégradée en raison de mes nombreuses absences. Cela m'a ouvert les yeux. J'ai essayé alors de trouver un autre



*"équilibre"*, raconte Erwin Olliver, qui estime qu'il "faut un meilleur équilibre pour tous dans l'entreprise. Le stress et le burn-out montrent qu'on va trop loin dans l'intérêt de l'entreprise sans tenir compte de l'impact sur les employés."

Implémenter cette nouvelle politique n'a pas toujours été facile. "Certains collaborateurs ont eu plus de mal à s'inscrire dans cette nouvelle philosophie qui implique aussi plus d'autonomie et de responsabilisation." Au niveau supérieur, la tâche ne fut pas aisée non plus. "Tant que je réalise de bons chiffres, on me laisse faire... Mais il faut reconnaître que la culture de l'entreprise est assez macho."

Défenseur de la diversité, Erwin Olliver en souligne toute la richesse. "C'est important d'avoir des femmes qui veulent rester femmes et n'essayent pas de devenir des hommes pour réussir. Mais il est vrai que certaines ont un côté plus masculin tout comme certains hommes ont un côté plus féminin... C'est important, pour chacun, de rester soi-même. Si le soir on rentre chez soi avec un nœud au ventre parce qu'on joue un rôle toute la journée, cela ne va pas. Il est important de se sentir bien dans sa peau et d'être honnête avec soi."

**www.peoplesphere.be**

Date : **04/03/2016**  
Page : --  
Periodicity : **Continuous**  
Journalist : --

Circulation : --  
Audience : **1000**  
Size : --

♂ <http://www.peoplesphere.be/nl/erwin-olivier-dll-is-de-nieuwe-ambassadeur-voor-professionele-gendergelijkheid/>

## Erwin Ollivier (DLL) is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid

Erwin Ollivier, General Manager van financiële dienstverlener DLL ontving de Wo.Men@Work Award 2016, die voor de zesde keer werd uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De jury en het publiek waren het eens over zijn authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.

De Wo.Men@Work Award is het initiatief van JUMP, de organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie.

Naast Erwin Ollivier waren ook Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) en Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) genomineerd. Zij moesten het nipt afleggen tegen Ollivier, die volgens de jury "*op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, inzicht toont in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag, en bewijst om met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.*"

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen op de bres ging staan voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de bedrijfscultuur. Zo werd het salarissysteem herzien, en in dialoog met de medewerkers nagegaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren. Ollivier wil met zijn titel van Ambassadeur een inspiratiebron zijn voor andere organisaties, zowel kleine als grote, waarbij hij benadrukt dat een vrouwvriendelijke cultuur niet vanzelf komt. Het is een mentaliteitswijziging, waarbij je beter in kleine stappen evolueert dan radicale stappen zet, om het draagvlak voor verandering zo breed mogelijk te maken.

Ollivier: "*Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. De bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen hebben hierin een verantwoordelijkheid. De 'hero'-cultuur met zijn oproep in gepresteerde uren, het promoveren in functie van 'zichtbaarheid' in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrièreopportuniteten zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn, is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen voor de kinderen. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken. Bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9u30 en na 16 uur. Rekening houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen. Laten we ons niet beperken tot het 'openstellen' van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen.*"

Erwin Ollivier begon zijn carrière in 1989 bij Lease Plan en Europ Assistance, waarna hij bij Sitel na verschillende internationale functies evolueerde tot Sales & Marketing Director. In 2006 ging hij aan de slag als Commercial Director bij Athlon Car Lease. Sinds 2012 is hij General Manager Belgium voor DLL.

**MEISE**

**Raadsleden willen commissie voor RUP**

Opmerkelijk manoeuvre van gemeenteraadsleden Steven De Ridder (CD&V) en Jaak Wouters (N-VA). Ze willen dat er eindelijk werk wordt gemaakt van het RUP Sint-Martinus en brennen op de gemeenteraad een voorstel om een commissie op te richten.

Die commissie moet wat schot in de zaak brengen. Daar mee vieren ze huidige scheepen van Ruimtelijke Ordening Sonja Becq (CD&V), «Want de bevoegde scheepen heeft hier na drie jaar nog niets voor gedaan, hoewel er al sinds 2009 een ontwerp er is aangeduid. Intussen worden de bouwkavels in de gemeente steeds schaarser en duurder. Er moeten dan ook dringend nieuwe bouwgronden beschikbaar worden gesteld.» Scheepen Becq is 'not amused'. «Ik heb niet de indruk dat de in dieners van het punt hierover informatie gevraagd hebben aan de betrokken diensten, want er is wel degelijk een en ander gebeurd», reageert ze. Wordt vervolgd op de gemeenteraad. (DBS)

**VILVOORDE****K.T. De Violier speelt 'Manillen'**

Dit weekend presenteert K.T. De Violier 'Manillen', een klucht van Dirk Vekeman geschikt voor alle leeftijden. Het is de derde en laatste toneelproductie voor het toneelseizoen 2015-2016. Manillen is een humoristisch verhaal over jongens en meisjes die ondanks de emancipatie toch anderen zijn en een beetje 'raar' blijven voor elkaar. De regie is in handen van Marcel Bosmans en Koen Leyns. De voorstellingen vinden plaats in CC Vanlaer en morgen plaats in CC Bolwerkstraat 17, om respectievelijk 20 uur en om 15 uur. Een ticket kost 9 euro. Reserveren is meer dan gewenst en kan via [www.devoyer.be](http://www.devoyer.be). (DBS)

**BRUSSEL****Trambestuurder wordt onwel**

Een trambestuurder van de Brusselse vervoersmaatschappij MIVB moest zijn rit gisterenmiddag onderbreken omdat hij onwel geworden was. De man stopte zijn tram omstreeks 15.30 uur op de 'General Jacqueslaan'. Hij belde zelf de hulpdiensten, waarna hij door een ziekenwagen overgebracht werd naar het ziekenhuis. Het verkeer op tramlijn 25 was door het incident zo'n twintig minuten onderbroken. Omstreeks 16 uur nam een collega de dienst van de man over. (SRB)

**VILVOORDE****Politie graveert fietsen**

Nog tot en met juni kan je elke vierde woensdag van de maand je fiets laten graveren in het commissariaat langs de Zennevallei 76, tussen 13 uur en 15 uur. Je kan je aamelden aan het onthaal. Vergeet vooral je identiteitskaart niet. Graveren is handig tegen diefstal. (DBS)

**Stefania tijdelijk • Montgomery definitief**

# Tunnels voor zomer weer open



Archiefbeelden van een inspectieronde in de Stefaniatunnel (l.) en verkeer dat uit de Montgomerytunnel geweerd wordt (r.). Foto's Baert

**BRUSSEL**

Als er geen onvoorzien omstandigheden meer opduiken, dan zou de Stefaniatunnel eind mei opnieuw tijdelijk open moeten gaan voor het autoverkeer. De vooropgestelde sluiting van een jaar blijft dus 'beperkt' tot vijf maanden. Ook de Montgomerytunnel zou nog voor de zomer definitief weer in gebruik moeten zijn.

AMAURY MICHAUX

Eerder deze week gingen voorbereidende werken van start in de Stefaniatunnel, die sinds 12 januari deels afgesloten is omdat er scheurtjes in het plafond ontdekt

worden. De bewapening van het beton bleek aangeattast door corrosie, wat de hele stabiliteit van de tunnel in gevaar brengt. De beschadigde stukken worden nu uit

het plafond verwijderd, waarnaar nieuwe bewapening geplaatst wordt», zegt Valérie Mertens, kabinetsmedewerker van minister van Mobiliteit Pascal Smet (sp.a).

**Ruimere tunnelinspectie**

Dankzij die werken zou de Stefaniatunnel eind mei alweer tijdelijk geopend kunnen worden – vooropgesteld dat er geen onvoorzien omstandigheden opduiken. En dat is opmerkelijk, want eind januari wees een studie nog uit dat een sluiting van minstens een jaar aan de orde was. Minister Smet kondigde later wel aan dat hij er alles aan zou doen om de sluitingsduur van de tunnel te beperken. Dat de heropening tijdelijk is, moet overgens gezien worden als een gevolg van de ruimere tunnelinspectie die momenteel in heel Brussel uitgevoerd wordt. Als tij-

dens die inspectie vastgesteld wordt dat er nog ingrijpende werken nodig zijn dan de instandhoudingswerken die nu al uitgevoerd worden, dan is het mogelijk dat de tunnel opnieuw een tijdelijk gesloten wordt. Al zal dat dus nog moeten blijken.

Intussen werd ook bekendgemaakt dat de Montgomerytunnel eveneens voor de zomer weer geopend wordt. Midden februari werd daar een rijstrook afgesloten nadat experts stofdeeltjes op de rijweg gevonden hadden. Nog geen week later ging die hele tunnel dicht omdat een dekplateau losgekomen was. «Die herstellingen zouden vlot moeten verlopen», zegt Mertens nog. «Die bewuste dekplateau wordt verwijderd en hoeft niet nooddankelijk meteen vervangen te worden, omdat het een onderdeel van een vals platform betreft. Zonder onvoorzien-

omstandigheden zouden die werken voor de zomer algerond moeten zijn. Hier gaat het dan om een definitieve heropening.»

**Reyerstunnel**

Intrus toonde Schaarbeekscheepen van Mobiliteit Denis Grimberghen zich ongerust over de verkeerssituatie aan het Reyerstunnelcomplex. Dat is na de Montgomerytunnel, de Georges Henrietunnel, Troontunnel en Ferrirentunnel één van de vijf tunnels die van nabij gevolgd worden. «Na de paasvakantie worden de relingen van het Reyerstunnelcomplex afgebroken», zegt Mertens nog. «Daarna volgen herstellen aan het Reyerstunnelcomplex. Onderdelen werden ook een studie gelanceerd om de impact op het verkeer in kaart te brengen. We volgen de situatie daar alleszins van nabij op.»

**MACHELEN**

## Manager De Lage Landen is ambassadeur voor gendergelijkheid



Erwin Ollivier (links), CEO van De Lage Landen, krijgt zijn award voor professionele gendergelijkheid. Foto Raliza Soutanova

Erwin Ollivier, general manager van De Lage Landen, mag zich een jaar lang ambassadeur van de professionele gendergelijkheid noemen.

Ollivier kreeg donderdagavond de WoMen@Work Award, die uitgereikt wordt aan een ondernemer die zich sterk inzet voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het initiatief komt van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, en Coca-Cola Enterprises Belgium. Volgens de jury werkt Erwin Ollivier op een heel authentieke manier aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, toont hij inzicht in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag en bewijst hij met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.

**Hero-cultuur**

Ollivier, die bij de financiële dienstverlener De Lage Landen uit Machelen werkt, is blij met de prijs, die hij in de Vlerick Business School Brussels in ontvangst mocht nemen. «Het is belangrijk dat de buitenwereld

ons verhaal rond gendergelijkheid leert kennen», zegt hij. «Zo staat bij ons de 'hero-cultuur' niet centraal. In die cultuur wordt met prestatiegerichte bonussen en cadeaus gestrooid, en dat speelt vooral in het voordeel van mannelijke profielen. Bij ons staat het team centraal. Ook hechten we veel belang aan het gezin. Echte gendergelijkheid bereik je vol-

gens mij op het moment dat je als werkneemster niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Zo mogen onze werknemers meteen vertrekken wanneer er iets aan de hand is met één van hun kinderen. Tot slot wordt ons personeelsbestand evenwichtig gevormd door mannen en vrouwen.» (RDK)

**ZAVENTEM**

## Helft dievenbende blijft al zeker in de cel

Vier van de acht verdachten die dinsdag opgepakt werden in het kader van een onderzoek naar diefstal van luxe-auto's op luchthavens, blijven in de cel. De raadkamer bevestigde hun aanhouding.

De bende bestaat uit zeven Bulgaren en een Armeen, allen tussen 25 en 45 jaar oud. De criminale organisatie was sinds enkele maanden bijzonder actief op de parkings van verschillende luchthavens, waar ze regelmatig aan de haal gingen met luxe-auto's. Het ging dan voornamelijk om Range Rovers, met een gemiddeld prijskaartje van 100.000 euro. De voer-

tuigen kregen een nieuw chassisnummer en werden vervolgens verkocht in het buitenland.

**Onderduikadres**

Eind januari kwam het onderzoek in een stroomversnelling en deze week werd de bende dan opgerold. De acht verdachten werden door speciale eenheden opgepakt in Limburg, waar ze een onderduikadres hadden. Tijdens huiszoeken bij de verdachten werd heel wat bewaard materiaal gevonden. Vier van hen blijven nu dus al zeker langer in de cel, over het lot van de vier anderen wordt volgende week beslist. (WHW)

**SCHAARBEEK**

## Man belaagde vrouw en minnares

Een 35-jarige man uit Schaarbeek heeft een celstraf van negen maanden gekregen voor belediging en partnergeweld.

De man was enkele jaren geleden in een gedwongen huwelijk gestapt met een Turkse vrouw. In 2013 kreeg de politie de eerste

klachten over partnergeweld binnen. De situatie escaleerde nog verder, met dreigsmesjes en telefoontjes. De man had ook een minnares in Antwerpen, die soortgelijke feiten te verduren kreeg. Zo dreigde hij expliciete beelden van haar openbaar te maken en volgde hij haar continu. (WHW)

**Kachels & haarden  
VAN DEN BERGE b.v.b.a**

Alsembergsesteenweg 23  
1501 Buizingen

T 02 356 80 86  
F 02 356 58 44

[www.kachelsvandenberge.be](http://www.kachelsvandenberge.be)

**KACHELS • HAARDEN • SPEKSTEENKACHELS • ONTWERPBUREAU • ROOKKANALEN**

*Ontdek de magie van warmte*

**Batibouwvoorraarden**  
T.E.M. 31 maart 2016





Date : 05/03/2016

Page : 42

Periodicity : Daily

Journalist : --

Circulation : 47288

Audience : 139825

Size : 206 cm<sup>2</sup>**MACHELEN**

## Manager De Lage Landen is ambassadeur voor gendergelijkheid

**Erwin Ollivier, general manager van De Lage Landen, mag zich een jaar lang ambassadeur van de professionele gendergelijkheid noemen.**

Ollivier kreeg donderdagavond de Wo.Men@Work Award, die uitgereikt wordt aan een ondernemer die zich sterk inzet voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het initiatief komt van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, en Coca-Cola Enterprises Belgium. Volgens de jury werkt Erwin Ollivier op een heel authentieke manier aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, toont hij inzicht in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag en bewijst hij met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.

### **Hero-cultuur**

Ollivier, die bij de financiële dienstverlener De Lage Landen uit Machelen werkt, is blij met de prijs, die hij in de Vlerick Business School Brussels in ontvangst mocht nemen. «Het is belangrijk dat de buitenwereld



**Erwin Ollivier (links), CEO van De Lage Landen, krijgt zijn award voor professionele gendergelijkheid.** Foto Ralitsa Soultanova

ons verhaal rond gendergelijkheid leert kennen», zegt hij. «Zo staat bij ons de 'hero-cultuur' niet centraal. In die cultuur wordt met prestatiegerichte bonusen en cadeaus gestrooid, en dat speelt vooral in het voordeel van mannelijke profielen. Bij ons staat het team centraal. Ook hechten we veel belang aan het gezin. Echte gendergelijkheid bereik je vol-

gens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Zo mogen onze werknemers meteen vertrekken wanneer er iets aan de hand is met één van hun kinderen. Tot slot wordt ons personeelsbestand evenwichtig gevormd door mannen en vrouwen.» (RDK)

**Trends****Trends**

Date : **14/04/2016**  
Page : **140**  
Periodicity : **Weekly**  
Journalist : --

Circulation : **32295**  
Audience : **114200**  
Size : **189 cm<sup>2</sup>**



## WOMEN@WORK



DANN



DANN

*“Spring is in the air.” “Why should I?”* Omdat het nu wat beter weer is, mocht ik die oude mop nog eens oprakelen van Erwin Ollivier, general manager en partner DLL Belgium, winnaar Corporate Gender Equality Ambassador 2016; Jef Van In, CEO AXA Bank Europe; Isabella Lenarduzzi, eigenaar Jump; juryvoorzitter Etienne Gossart, VP country director Belgium-Luxembourg Coca-Cola Enterprises; en Pascale Van Damme, managing director Dell Belux.

“Google? Dat zijn antifeministen! Ik tik Women at Work in, en wat krijg ik als eerste link te zien? Reclame voor de Nederlandse kledingwebwinkel Men at Work! Dat is toch een schande!” Enfin, terwijl ik zo bleef fulmineren om in het gevlei te komen, hadden Pascale Ameye, cofounder Centre for Balanced Leadership; Inge Ginee, director WW licensing and pricing Microsoft; en Christine Pionet, worldwide research and development Pfizer, nog een gezellige babbeltje.



## Le Soir

Date : 05/03/2016

Page : 57

Periodicity : Daily

Journalist : --

Circulation : 75733

Audience : 406800

Size : 63 cm<sup>2</sup>**Erwin Ollivier (DLL)  
remporte  
le Wo.Men@Work Award**

Le sixième Wo.Men@Work Award a été décerné à Erwin Ollivier, General Manager de DLL depuis 2012. Il est « *immédiatement monté au créneau pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la culture d'entreprise. Le système des salaires a été revu et, en concertation avec les collaborateurs, l'entreprise a examiné quels étaient les éléments qui entraînaient l'évolution des femmes en son sein* », précise le jury de ce prix qui, organisé par Jump en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, récompense un(e) chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation. « *Selon moi, la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape. Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. Cela relève de la responsabilité de l'entreprise, des hommes mais aussi des femmes* », estime Erwin Ollivier.

[www.invlaanderen.be](http://www.invlaanderen.be)

Date : 04/03/2016

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

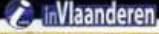
Audience : 1000

Size : --

[http://www.invlaanderen.be/made\\_invlaanderen/awards/\(20110\)/erwin-ollivier-dll-is-de-nieuwe-ambassadeur-voor-professionele-gendergelijkheid](http://www.invlaanderen.be/made_invlaanderen/awards/(20110)/erwin-ollivier-dll-is-de-nieuwe-ambassadeur-voor-professionele-gendergelijkheid)

## Erwin Ollivier (DLL) is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid



V.l.n.r.: Isabella Lenartz - winnaar Erwin Ollivier - Pascale Van Damme - Jef Van In -  HET BELANG VAN VLAANDEREN  
(copyright Balitsa Soutchanska)

**Erwin Ollivier, General Manager van financiële dienstverlener DLL, is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid. Ollivier ontving vanavond de Wo.Men@Work Award 2016, die voor de zesde keer werd uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De jury en het publiek waren het eens over zijn authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvlloer.**

De zesde Wo.Men@Work Award werd vanavond in de Vlerick Business School Brussels. De award is het initiatief van JUMP, de organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie.

Naast Erwin Ollivier waren ook Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) en Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) genomineerd. Zij moesten het nipt afleggen tegen Ollivier, die volgens de jury “*op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, inzicht toont in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag, en bewijst om met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.*” Een jury bepaalde voor twee derde mee de uitslag, het grote publiek had één derde instemming via de site [www.womenatworkaward.be](http://www.womenatworkaward.be).

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen op de bres ging staan voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de bedrijfscultuur. Zo werd het salarissysteem herzien, en in dialoog met de medewerkers nagegaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren. Ollivier wil met zijn titel van Ambassadeur een inspiratiebron zijn voor andere organisaties, zowel kleine als grote, waarbij hij benadrukt dat een vrouwvriendelijke cultuur niet vanzelf komt. Het is een mentaliteitswijziging, waarbij je beter in kleine stappen evolueert dan radicale stappen zet, om het draagvlak voor verandering zo breed mogelijk te maken.

Ollivier: “*Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. De bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen hebben hierin een verantwoordelijkheid. De ‘hero’-cultuur met zijn ophoud in gepresterde uren, het promoveren in functie van ‘zichtbaarheid’ in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportuniteiten zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke*



*profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn, is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen voor de kinderen. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken. Bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9u30 en na 16 uur. Rekening houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen. Laten we ons niet beperken tot het ‘openstellen’ van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen.”*

Erwin Ollivier begon zijn carrière in 1989 bij Lease Plan en Europ Assistance, waarna hij bij Sitel na verschillende internationale functies evolueerde tot Sales & Marketing Director. In 2006 ging hij aan de slag als Commercial Director bij Athlon Car Lease. Sinds 2012 is hij General Manager Belgium voor DLL.

### Hoe leidinggevenden naar gendergelijkheid streven

De Wo.Men@Work Award is aan een zesde editie toe, voor de derde keer onder de vleugels van Coca-Cola Enterprises, een onderneming waar het evenwicht tussen vrouwen en mannen geen leeg concept is.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg: “Coca-Cola is er voor iedereen; dit is één van de intrinsieke waarden van ons merk. Dit geldt ook voor onze teams waar we een evenwichtige man-vrouwverhouding aanmoedigen. Zo streven we tegen 2020 naar 45% vrouwelijke werknemers en een verhoging van vrouwen in een managementfunctie met meer dan 20%. In dit kader ondersteunen we JUMP’s Wo.Men@Work.”

Isabella Lenarduzzi, oprichtster en directrice van JUMP: “Pas als we ons bewust zijn van verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. “Discriminatie gebeurt heel vaak onbewust. Durf een diagnose te maken van uw bedrijfscultuur als je een echt goed beheer van alle talenten wenst, anders zal geen enkele maatregel om gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben.”

### Over JUMP – [www.jump.eu.com](http://www.jump.eu.com)

JUMP is de leidende sociale organisatie die werkt met organisaties en individuen om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen. Ook wil JUMP een meer duurzame economie en een meer egalitaire maatschappij tot stand brengen.

**madeinvlaamsbrabant.be**Date : **05/03/2016**

Page : --

Periodicity : **Continuous**Journalist : **Delforge, Guy**

Circulation : --

Audience : **25**

Size : --

<http://www.madeinvlaamsbrabant.be/nieuws/erwin-olivier-krijgt-wo-menwork-award/>

## Erwin Ollivier krijgt Wo.men@Work Award

Guy Delforge 5 maart 2016



Erwin Ollivier, CEO van De Lage Landen (DLL) uit Machelen, heeft de Wo.men@Work Award gewonnen. DLL is de moedermaatschappij van Athlon en onderdeel van de Rabobank Groep. De Wo.men@Work Award is een initiatief van JUMP in samenwerking met Coca Cola Enterprises Belgium en beloont de CEO die het meeste inspanningen levert om gendergelijkheid te bereiken in zijn onderneming. De winnaar wordt zo een jaar lang ambassadeur van professionele gendergelijkheid. Hij of zij zet andere leidinggevenden met best practices ertoe aan om net hetzelfde te doen en te focussen op de prestaties van mensen, in plaats van op hun geslacht.

“Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent”, zegt Erwin Ollivier. “Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stapje in de goede richting. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden, mechanismen waar zowel de bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen een verantwoordelijkheid in hebben. Elementen als de hero-cultuur, met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van zichtbaarheid in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportuniteiten zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen om bijvoorbeeld een ziek kind op te vangen of te helpen bij het huiswerk.”

“Door als CEO bewust te worden van die dynamieken en de vastgeroeste rolpatronen te doorbreken, werk je pas echt aan gelijkheid”, zegt Ollivier. “Dit doe je door via kleine, maar slimme regeltjes je beleid hierop af te stemmen. Bijvoorbeeld door geen belangrijke meetings in te plannen voor 9.30 uur. Of door bij het inplannen van internationale events – waarvoor reizen noodzakelijk is – rekening te houden met schoolvakanties en examenperiodes. We moeten we ons niet beperken tot het openstellen van de mannenwereld voor vrouwen. We moeten de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen.”



## La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

Date : 05/03/2016

Page : 4+5

Periodicity : Weekly

Journalist : Berger, Solange

Circulation : 45639

Audience : 0

Size : 317 cm<sup>2</sup>

### Diversité | Prix

# Ambassadeur de l'égalité des genres

► Erwin Ollivier, le patron de DLL, a remporté, cette semaine, le Wo.Men@Work Award.

► Le voici, pour un an, ambassadeur de l'égalité hommes-femmes dans les entreprises.

convaincre les autres hommes du bienfait de l'égalité homme-femme...

Licencié en philologie germanique, et muni de diplômes complémentaires en marketing et change management, Erwin Ollivier a travaillé chez Lease Plan, Europe Assistance et Sitel, avant de rejoindre, en 2006, Athlon Car Lease, société qui est rachetée la même année par De Lage Landen DLL. Pour reprendre, 6 ans plus tard, la tête de l'ensemble du groupe en Belgique. La première chose qu'il fait à son nouveau poste, c'est remanier le comité de direction, en imposant notamment un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. "C'était le point de départ indispensable pour la réussite de la nouvelle philosophie et la nouvelle culture que je souhaitais pour l'entreprise. Il n'était pas possible de garder, au sein du comité, des personnes qui n'y croyaient pas. Dès le départ, avec la nouvelle équipe, on a partagé une même vision." Cette



D.R.

Erwin Ollivier, general manager de DLL



vision est celle d'une entreprise qui tient compte des compétences de chacun – invité à rester lui-même –, prône l'inclusion des différences et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. “*Tout au long de ma carrière, j'ai toujours évalué mes collaborateurs sur base de leurs mérites. J'attendais des femmes qu'elles soient aussi présentes au travail que les hommes. Mais depuis 10 ans, j'ai réalisé que j'avais fait des erreurs. Ce sont mes enfants qui me l'ont fait remarquer : notre relation s'est dégradée en raison de mes nombreuses absences. Cela m'a ouvert les yeux. J'ai essayé alors de trouver un autre équilibre*”, raconte Erwin Olliver, qui estime qu'il “*faut un meilleur équilibre pour tous dans l'entreprise. Le stress et le burn-out montrent qu'on va trop loin dans l'intérêt de l'entreprise sans tenir compte de l'impact sur les employés.*”

Implémenter cette nouvelle politique n'a pas toujours été facile. “*Certains collaborateurs ont eu plus de mal à s'inscrire dans cette nouvelle philosophie qui implique aussi plus d'autonomie et de responsabilisation.*” Au niveau supérieur, la tâche ne fut pas aisée non plus. “*Tant que je réalise de bons chiffres, on me laisse faire... Mais il faut reconnaître que la culture de l'entreprise est assez macho.*”

Défenseur de la diversité, Erwin Olliver en souligne toute la richesse. “*C'est important d'avoir des femmes qui veulent rester femmes et n'essayent pas de devenir des hommes pour réussir. Mais il est vrai que certaines ont un côté plus masculin tout comme certains hommes ont un côté plus féminin... C'est important, pour chacun, de rester soi-même. Si le soir on rentre chez soi avec un noeud au ventre parce qu'on joue un rôle toute la journée, cela ne va pas. Il est important de se sentir bien dans sa peau et d'être honnête avec soi.*”

**Solange Berger**

**www.pub.be**

Date : **04/03/2016**  
Page : --  
Periodicity : **Continuous**  
Journalist : --

Circulation : **179**  
Audience : **1000**  
Size : --

♂ <http://pub.be/fr/erwin-ollivier-defend-legalite-hommefemme/>

## Erwin Ollivier défend l'égalité homme/femme

4 mars 2016 rédaction



**Erwin Ollivier**, General Manager du fournisseur de solutions financières **DLL**, devient le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle. M. Ollivier s'est vu décerner ce soir le **Wo.Men@Work Award 2016**, un prix remis pour la sixième fois par **JUMP**, en collaboration avec **Coca-Cola Enterprises Belgium**. Le jury et le public étaient unanimes quant à son approche authentique et innovante visant à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

Erwin Ollivier est General Manager de DLL depuis 2012 et il est immédiatement monté au créneau pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la culture d'entreprise. Le système des salaires a ainsi été revu et, en concertation avec les collaborateurs, l'entreprise a examiné quels étaient les éléments qui entraînaient l'évolution des femmes en son sein.

En outre, le sixième Wo.Men@Work Award a été décerné à la **Vlerick Business School Brussels**. Ce prix récompense un/une chef(fe) d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

# Erwin Ollivier lauréat du Wo.Men@Work Award 2016



Belga - 03 Mar. 2016

Pagina 0

(BELGA) = Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières DLL, a remporté le 6e Wo.Men@Work décerné par l'entreprise sociale JUMP, lors d'une cérémonie organisée jeudi soir à la Vlerick Business School à Bruxelles. Il devient ainsi le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle.

Le Wo.Men@Work Award est décerné à un chef d'entreprise reconnu pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Selon le jury, M. Ollivier "effectue un travail authentique axé sur les principes de base de l'égalité, connaît bien les différences entre les comportements masculins et féminins et montre que de petites adaptations permettent d'accomplir de grands changements".

Dès son arrivée à la tête de DLL en 2012, Erwin Ollivier a revu le système des salaires et examiné quels étaient les éléments qui entraînaient l'évolution des femmes dans l'entreprise.

Selon le lauréat, "la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Par exemple, ne fixez plus de réunions importantes avant 09h30 ou après 16h00 et tenez compte des vacances scolaires et des périodes d'examen. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape."

Les autres nommés étaient Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe).

## Belga

Copyright © 2015 Belga. Alle rechten voorbehouden

# Erwin Ollivier van DLL wint zesde Wo.Men@Work Award



**Belga** - 03 Mar. 2016  
Pagina 0

(BELGA) = Erwin Ollivier, de general manager van financiële dienstverlener DLL, heeft donderdag de Wo.Men@Work Award ontvangen en is daarmee de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid. De prijs werd al voor de zesde keer uitgereikt door JUMP, een organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De uitreiking vond plaats in de Vlerick Business School in Brussel.

De Wo.Men@Work Award wordt uitgereikt aan een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie. Behalve Erwin Ollivier waren deze keer ook Pascale Van Damme (managing director Dell Belux) en Jef Van In (CEO Axa Bank Europe) genomineerd.

De jury koos voor Ollivier omdat hij "op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid en bewijst dat met kleine aanpassingen grote veranderingen kunnen worden gerealiseerd".

Toen Ollivier in 2012 aan de slag ging bij DLL zette hij zich meteen in voor gendergelijkheid binnen het bedrijf. Hij liet onder meer het salarissysteem herzien en ging in dialoog met het personeel om na te gaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren.

Om gendergelijkheid te bereiken is het glazen plafond doorbreken echter nog maar een eerste stap, vindt Erwin Ollivier. "Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken", zegt hij.

**Belga**

Copyright © 2015 Belga. Alle rechten voorbehouden



## tigt fusieverhouding

het terrein. Voor dat dimensionsverschil betaalt Delhaize een zware prijs: de hoofdzetel én het beslissingscentrum verschuift naar Nederland.

Koninklijke Ahold Delhaize Group vertrekt dus binnenvandaan met een groepsomzet van 63,2 miljard en een vrije cashflow van 1,8 miljard euro.

Daartegenover staan nauwelijks schulden.

De aandeelhouders van beide groepen moeten

zich op 14 maart uitspreken over het samengaan van beide retailers. Ahold verwerft zijn aandeelhouders, los van het gewoon dividend, met een speciaal fusiedividend van 1 miljard euro. Delhaize keert alleen een gewoon dividend uit. Dat bedraagt 1,80 euro per aandeel, of een stijging van 12,5 procent. (pdd)



Ahold legt een pak betere cijfers voor dan Delhaize.

# Topman "snapte mailtjes over sjoemelsoftware niet"



Het autoconcern voert voor zijn verdediging naar aandeelhouders aan dat het hen wel degelijk op de hoogte gebracht heeft van het schandaal van zodra het topmanagement de draagvlakte daarvan doorhad. Maar het heeft nogal lang geduurd voor hun frank gevallen was.

Zo geeft VW nu openlijk toe er al in mei 2014 twee mails hierover naar de toenmalige CEO Martin Winterkorn gestuurd zijn.

Maar het is niet duidelijk of hij die gelezen heeft. Blijkbaar had hij in elk geval niet door dat er gesjoemd werd en zeker niet dat dit zware gevolgen kon hebben voor de aandelenkoers.

### Begonnen in 2005

Volgens VW begon het verhaal in 2005. Dan besliste Volkswagen een doorbraak te forceeren voor zijn dieselauto's in de VS, eerder een benzineiland. Maar de normen voor de stikstofuitstoot in de VS waren zesmaal strenger dan in Europa. Om toch maar de deadlines en budgetten te respecteren, vond een klein groepje technici de oplossing: de software zo veranderen dat de auto tijdens de officiële testen plots veel minder ging verbruiken. "Slechts een kleine 15.000 algoritmes moesten aangepast worden."

De milieudiensten van de staat California begonnen in mei 2014 vragen te stellen over het grote verschil tussen de reële uitstoot en die op de testbank. Zij vermoedden onregelmatigheden, en

screven daar een nota over die ook naar VW-baas Winterkorn ging. Maar die gaf er op geen enkele manier gevolg aan, net als de rest van het management. Afwijkingen tussen de normen en de realiteit zijn namelijk dagelijks kost in de auto-industrie, vonden ze. Die wijzen niet noodzakelijk op onwettigheden.

Maar de Californische overheid bleef zich vastklampen aan haar onderzoek. Eind juli 2015 werd de aanwezigheid van sjoemelsoftware ook besproken in de marine van een vergadering waar Martin Winterkorn aanwezig was. Of die op dat moment doorhad dat die sjoemelsoftware illegaal is in de VS, is volgens VW niet duidelijk.

### Lagere bonus in Vorst

De Duitse luxewagenbouwer Audi, onderdeel van Volkswagen Group, keert zijn werknemers van de fabriek in Vorst voor 2015 een bonus uit van in totaal 3.439 euro bruto. Dat is 135 euro minder dan een jaar eerder. Daarvan komt 820 euro uit de winst van Audi zelf en 2.619 euro bruto uit de resultaten van de eigen Brusselse fabriek. Die bouwt de A1 en A1 Sportback, samen goed voor

116.000 stuks. De Q5 was het populairste model van Audi in 2015: daarvan werden er 267.651 gebouwd. België is geen groot land, maar blijkt met 32.000 nieuwe Audi's de achtste grootste markt van het bedrijf. In totaal leverde Audi vorig jaar 1,8 miljoen auto's, een stijging met 3,6 procent. (big, bm)

Pas eind augustus 2015 besefte het topmanagement van het bedrijf dat er iets niet pluis was – nadat de technici aan de advocaten van VW uitlegden wat ze precies uitgevoerd hadden. Op dat moment trok VW zelf naar de Californische autoriteiten voor een bekentenis. Maar VW vond het nog steeds niet nodig de aandeelhouders in te lichten: de VS geeft toch nooit echt zware boetes daarvoor. De hoogste ooit was 91 dollar per auto, te weinig om zware gevolgen te hebben op de beurskoers. Pas toen de Californische milieudiensten midden september zelf het schandaal naar buiten brachten, had de VW-top door dat er echt een probleem was.

### Vijfde recordjaar voor Lamborghini

De Italiaanse sportwagenbouwer Lamborghini, een dochtermerk van het Duitse Audi, heeft in 2015 voor het eerst de kaap van de 3.000 wagens doorbroken. Er werden in totaal 3.707 sportwa-

gens geleverd, een stijging met 28 procent ten opzichte van een jaar eerder. Het gaat om het vijfde recordjaar op rij voor Lamborghini. Het model Huracan (foto) droeg het meest bij tot het succes. (big, bm)



### Een vraag over de krant?

Lezersservice  
Het Nieuwsblad:  
Tel: 02-790.21.15 (ma-vr: van 8 tot 17u, zat van 8 tot 12u)  
Fax 02-790.21.19 Of via E-loket:  
[www.nieuwsblad.be/klantdienst](http://www.nieuwsblad.be/klantdienst)  
Uw krant niet bezorgd?  
Gratis nummer  
Voor bezorgingsklachten van de dag zelf: geen krant, krant te laat of onvolledige krant ontvangen.  
Het Nieuwsblad:  
De Gentenaar:  
Tel: 09-296.20.15 (ma-vr: van 8 tot

17u, zat van 8 tot 12u)  
Fax 09-296.20.19 Of via E-loket:  
[www.gentenaar.be/klantdienst](http://www.gentenaar.be/klantdienst)  
Uw krant niet bezorgd?  
Gratis nummer  
Voor bezorgingsklachten van de dag zelf: geen krant, krant te laat of onvolledige krant ontvangen.  
Het Nieuwsblad:  
De Gentenaar:  
Tel: 09-296.20.15 (ma-vr: van 8 tot

17u, zat van 8 tot 12u)  
De Gentenaar:  
0800-501.82  
(8 u. - 20 u.)  
Uw wil adverteren?  
Advertenties nationaal, regionaal en online  
02-467.24.27  
[www.mediahuisconnect.be](http://www.mediahuisconnect.be)  
Rubrieken:0800-155.11

[rubrieken@mediahuis.be](mailto:rubrieken@mediahuis.be)  
Jobadvertenties:  
Jobat Media  
02-467.48.00

[order@jobatmedia.be](mailto:order@jobatmedia.be)  
Overlijdensberichten  
0800-945.63 /  
[familienieuws@mediahuis.be](mailto:familienieuws@mediahuis.be)

**Alle beurscijfers vindt u terug op**  
[www.nieuwsblad.be/fondsen](http://www.nieuwsblad.be/fondsen)  
[www.nieuwsblad.be/wisselkoersen](http://www.nieuwsblad.be/wisselkoersen)  
[www.nieuwsblad.be/goud](http://www.nieuwsblad.be/goud)



## Sportwinkelketen Primo failliet

De rechtbank van koophandel in Leuven heeft gisteren sportwinkelketen Primo failliet verklaard. Primo heeft 26 winkels in België. Er werken iets minder dan 100 mensen. Het is niet duidelijk hoelang de vestigingen van Primo in ons land nog open kunnen blijven. (belga, nta)

## McCain neemt Mora over

Het Canadese McCain Foods, de grootste fabrikant van diepvries aardappelproducten, neemt een meerderheidsbelang in de Nederlandse snackproducent Van Geloven, vooral bekend van het merk Mora. McCain wordt geleid door de Belg Dirk Van de Put.



Van Geloven zal een zelfstandige entiteit vormen binnen de groep McCain.

Het Nederlandse bedrijf boekte in 2015 een omzet van 197 miljoen euro.

De Canadese maker van diepvriesproducten McCain heeft ongeveer 17.000 mensen in dienst en telt 41 productielocaties wereldwijd. Het bedrijf boekte een jaaromzet van meer dan 7 miljard Canadese dollar (bijna 4,8 miljard euro). (big)

## Directeur De Lage Landen wint 'vrouwenprijs'

De Wo.Men@Work-award werd gisteren uitgereikt aan Erwin Ollivier, directeur van de financiële dienstverlener De Lage Landen (DLL). Hij kreeg de prijs omdat hij zich inzet om de ongelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers te verkleinen.

Sinds hij in 2012 aan het roer kwam bij DLL, heeft Ollivier onder meer het salarisysteem herzien. Ook organiseert hij bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9.30 uur en na 16 uur. En bij het inplannen van werkreizen houdt hij rekening met schoolvakanties en examenperiodes. (rmg)



Coca-Cola Enterprises belgium

**wo.Men@work award**

powered by JUMP

## Erwin Ollivier (DLL) est le nouveau CEO Ambassadeur pour l'égalité professionnelle

Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières DLL, devient le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle. M. Ollivier s'est vu décerner ce soir le Wo.Men@Work Award 2016, un prix remis pour la sixième fois par JUMP, en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium. Le jury et le public étaient unanimes quant à son approche authentique et innovante visant à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

Le sixième Wo.Men@Work Award a été décerné ce soir à la Vlerick Business School Brussels. Ce prix est une initiative de JUMP, l'organisation qui soutient l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium. Il récompense un/une chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) étaient nominés aux côtés d'Erwin Ollivier. Ils ont échoué de justesse face à M. Ollivier qui, selon le jury, « effectue un travail authentique axé sur les principes de base de l'égalité, connaît bien les différences entre les comportements masculins et féminins et montre que de petites adaptations permettent d'accomplir de grands changements ». L'avis du jury comptait pour deux tiers du résultat, tandis qu'un tiers revenait au grand public, qui pouvait voter sur le site [www.womenatworkaward.be](http://www.womenatworkaward.be).

Erwin Ollivier est General Manager de DLL depuis 2012 et il est immédiatement monté au créneau pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la culture d'entreprise. Le système des salaires a ainsi été revu et, en concertation avec les collaborateurs, l'entreprise a examiné quels étaient les éléments qui entraînaient l'évolution des femmes en son sein. Avec son titre d'ambassadeur, Erwin Ollivier entend être une source d'inspiration pour d'autres organisations, petites et grandes, dans lesquelles l'égalité entre les hommes et les femmes ne va pas de soi. Il s'agit de faire évoluer les mentalités pas à pas plutôt que de manière radicale pour que l'adhésion au changement soit aussi large que possible.

Erwin Ollivier : « Selon moi, la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape. Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. Cela relève de la responsabilité de l'entreprise, des hommes mais aussi des femmes. La « culture du héros » avec sa surenchère d'heures prestées, les promotions en fonction de la « visibilité » plutôt que de l'impact et de l'efficacité et la position critique des femmes vis-à-vis d'elles-mêmes lorsque des opportunités de carrière se présentent sont autant d'aspects qui jouent en faveur des profils masculins. Savoir si ces derniers sont satisfaits de la situation est bien entendu la véritable question. Les hommes ont eux aussi le droit de rentrer de temps en temps plus tôt pour s'occuper des enfants sans avoir à culpabiliser. En prenant conscience de ces dynamiques, vous pouvez en tant que CEO mettre un terme aux stéréotypes sclérosés liés au genre par le biais de règles simples mais astucieuses. Par exemple : ne fixez plus de réunions importantes avant 9h30 et après 16 h. Tenez compte des vacances scolaires et des périodes d'examens pour les voyages d'affaires. Ne nous contentons pas de « d'ouvrir » l'univers des hommes aux femmes ! Nous devons repenser la culture d'entreprise en respectant l'authenticité de chacun, hommes et femmes. »

Erwin Ollivier a débuté sa carrière en 1989 chez LeasePlan et Europ Assistance, avant de devenir Sales & Marketing Director chez Sitel où il a d'abord occupé diverses fonctions internationales. En 2006, il est devenu Commercial Director au sein d'Athlon Car Lease. Depuis 2012, il est General Manager Belgium de DLL.



De gauche à droite : Isabella Lenarduzzi - Erwin Ollivier - Pascale Van Damme - Jef Van In - Etienne Gossart  
(copyright Ralitza Soultanova)

## **Comment les chefs d'entreprise travaillent en faveur de l'égalité professionnelle**

Le Wo.Men@Work Award en est à sa sixième édition et pour la troisième fois en partenariat avec Coca-Cola Enterprises, une entreprise pour laquelle l'équilibre entre les hommes et les femmes n'est pas un concept creux.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg : « Coca-Cola est là pour tout le monde, ceci est dans les valeurs intrinsèques de notre marque. Cela vaut également pour nos équipes, au sein desquelles nous encourageons un rapport équilibré entre les sexes. Nous avons ainsi pour objectif d'ici 2020 de faire grimper le pourcentage de collaboratrices à 45 % et d'augmenter le nombre de femmes dans les fonctions de management de plus de 20 %. Dans ce contexte, nous soutenons le projet Wo.Men@Work de JUMP. »

Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice de JUMP : « Ce n'est qu'en prenant conscience des disparités que nous pourrons adapter les outils et les méthodes de gestion de carrière pour éviter la discrimination. Une discrimination qui s'opère souvent de manière inconsciente. Osez faire un diagnostic de votre culture d'entreprise si vous souhaitez aboutir à une gestion optimale de l'ensemble de vos talents. Sans cela, aucune mesure visant à favoriser l'égalité professionnelle n'aura de réel impact. »

### **À propos de JUMP – [www.jump.eu.com](http://www.jump.eu.com)**

JUMP est l'entreprise sociale leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, et pour créer une économie durable et une société plus égalitaire.

### **Pour plus d'informations :**

#### **Contacts pour la presse (non destiné à la publication) :**

Isabella Lenarduzzi | [isabella.lenarduzzi@jump.eu.com](mailto:isabella.lenarduzzi@jump.eu.com) | M: 0486 65 84 81

Kim Reynders | [kim.reynders@rca.be](mailto:kim.reynders@rca.be) | T: 011 590 599 | M: 0473 695 119

#### **Téléchargez les textes et les illustrations en haute résolution sur :**

<http://www.rcapress.be/rca-coca-cola-enterprises-belgium/er-win-ollivier-dll-est-le-nouveau-ceo-ambassadeur-pour-legalite-professionnelle/>

#### **Photographie copyright Ralitza Soultanova**



Coca-Cola Enterprises belgium

**wo.Men@work award**

powered by JUMP

## Erwin Ollivier (DLL) is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid

**Erwin Ollivier, General Manager van financiële dienstverlener DLL, is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid.** Ollivier ontving vanavond de Wo.Men@Work Award 2016, die voor de zesde keer werd uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De jury en het publiek waren het eens over zijn authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.

De zesde Wo.Men@Work Award werd vanavond in de Vlerick Business School Brussels. De award is het initiatief van JUMP, de organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie.

Naast Erwin Ollivier waren ook Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) en Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) genomineerd. Zij moesten het nipt afleggen tegen Ollivier, die volgens de jury “op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, inzicht toont in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag, en bewijst om met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.” Een jury bepaalde voor twee derde mee de uitslag, het grote publiek had één derde instemming via de site [www.womenatworkaward.be](http://www.womenatworkaward.be).

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen op de bres ging staan voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de bedrijfscultuur. Zo werd het salarissysteem herzien, en in dialoog met de medewerkers nagegaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren. Ollivier wil met zijn titel van Ambassadeur een inspiratiebron zijn voor andere organisaties, zowel kleine als grote, waarbij hij benadrukt dat een vrouwvriendelijke cultuur niet vanzelf komt. Het is een mentaliteitswijziging, waarbij je beter in kleine stappen evolueert dan radicale stappen zet, om het draagvlak voor verandering zo breed mogelijk te maken.

Ollivier: *“Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. De bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen hebben hierin een verantwoordelijkheid. De ‘hero’-cultuur met zijn oproep in gepresteerde uren, het promoveren in functie van ‘zichtbaarheid’ in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportunitàen zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn, is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen voor de kinderen. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken. Bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9u30 en na 16 uur. Rekening houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen. Laten we ons niet beperken tot het ‘openstellen’ van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen.”*

Erwin Ollivier begon zijn carrière in 1989 bij Lease Plan en Europ Assistance, waarna hij bij Sitel na verschillende internationale functies evolueerde tot Sales & Marketing Director. In 2006 ging hij aan de slag als Commercial Director bij Athlon Car Lease. Sinds 2012 is hij General Manager Belgium voor DLL.



V.l.n.r.: Isabella Lenarduzzi - winnaar Erwin Ollivier -  
Pascale Van Damme - Jef Van In - Etienne Gossart  
(copyright Ralitsa Soultanova)

## **Hoe leidinggevenden naar gendergelijkheid streven**

De Wo.Men@Work Award is aan een zesde editie toe, voor de derde keer onder de vleugels van Coca-Cola Enterprises, een onderneming waar het evenwicht tussen vrouwen en mannen geen leeg concept is.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg: "Coca-Cola is er voor iedereen; dit is één van de intrinsieke waarden van ons merk. Dit geldt ook voor onze teams waar we een evenwichtige man-vrouwverhouding aanmoedigen. Zo streven we tegen 2020 naar 45% vrouwelijke werknemers en een verhoging van vrouwen in een managementfunctie met meer dan 20%. In dit kader ondersteunen we JUMP's Wo.Men@Work."

Isabella Lenarduzzi, oprichtster en directrice van JUMP: "Pas als we ons bewust zijn van verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. "Discriminatie gebeurt heel vaak onbewust. Durf een diagnose te maken van uw bedrijfscultuur als je een echt goed beheer van alle talenten wenst, anders zal geen enkele maatregel om gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben."

### **Over JUMP – [www.jump.eu.com](http://www.jump.eu.com)**

JUMP is de leidende sociale organisatie die werkt met organisaties en individuen om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen. Ook wil JUMP een meer duurzame economie en een meer egalitaire maatschappij tot stand brengen.

**Voor meer info:**

#### **Perscontacten (niet voor publicatie):**

Isabella Lenarduzzi | [isabella.lenarduzzi@jump.eu.com](mailto:isabella.lenarduzzi@jump.eu.com) | M: 0486 65 84 81

Kim Reynders | [kim.reynders@rca.be](mailto:kim.reynders@rca.be) | T: 011 590 599 | M: 0473 695 119

#### **Teksten en beelden in hoge resolutie kan je downloaden op:**

<http://www.rcapress.be/rca-coca-cola-enterprises-belgium/er-win-olivier-dll-is-de-nieuwe-ambassadeur-voor-professionele-gendergelijkheid/>

**Fotografie copyright Ralitsa Soultanova**

>> **Ontdek de aanbieding**Audi  
Financial Services

## Erwin Ollivier, Managing Director DLL, erkend in strijd voor gendergelijkheid

DOOR ANNE CLAES | dinsdag 8 Maart 2016



Naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag vandaag brengen we goed nieuws uit de sector rond het streven naar gendergelijkheid op het werk.

Erwin Ollivier, CEO van DLL (moedermaatschappij van Athlon), sleepte op donderdag 3 maart namelijk de Wo.men@Work Award in de wacht. De Wo.men@Work Award, een initiatief van JUMP in samenwerking met Coca Cola Enterprises Belgium beloont de CEO die het meeste inspanning levert om gendergelijkheid te bereiken in zijn/haar onderneming. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid. Hij of zij zet andere

leidinggevenden met best practices ertoe aan om net hetzelfde te doen en te focussen op de prestaties van mensen, in plaats van op hun geslacht.

"Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stapje in de goede richting. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden, mechanismen waar zowel de bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen een verantwoordelijkheid in hebben. Elementen als de 'hero'-cultuur met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van 'zichtbaarheid' in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportunitàen zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen om bijvoorbeeld een ziek kind op te vangen of te helpen bij het huiswerk. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken en de vastgeroeste rolpatronen te doorbreken, werk je pas écht aan gelijkheid. Dit doe je door via kleine, maar slimme regeltjes je beleid hierop af te stemmen. Bijvoorbeeld door geen belangrijke meetings in te plannen voor 9:30 uur. Of door bij het inplannen van internationale events waarvoor reizen noodzakelijk is, rekening te houden met schoolvakanties en examenperiodes. Laten we ons niet beperken tot het 'openstellen' van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen. *In the end it's not about gender diversity, it's about gender authenticity*", aldus Erwin Ollivier.

# Mannelijke CEO waakt het best over eerlijke man-vrouwverdeling

05/03/2016 om 06:59 door Dieter De Beus



Erwin Ollivier, CEO van DLL Machelen, mag zich de Belgische ambassadeur voor gelijkheid op het werk noemen.

Foto: if

**MACHELEN - CEO van DLL Machelen Erwin Ollivier heeft een geslepen visie op gendergelijkheid en brengt die ook in de praktijk. Het leverde hem de 'Wo.Men @ Work Award' op, waardoor hij zich nu de Belgische ambassadeur voor gelijkheid op het werk mag noemen.**

"Dit is een fantastische erkenning", zegt Ollivier. "Wij hechten enorm veel belang aan een multiculturele werkvloer en dragen gendergelijkheid hoog in het vaandel. Dit bewijst dat we op de goede weg zijn."

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen in de bres sprong voor professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Zo werd het salarissysteem herzien en in dialoog met de medewerkers werd nagegaan welke knelpunten het doorgroeien van vrouwen belemmeren.

Voor Erwin Ollivier is gendergelijkheid op de werkvloer een natuurlijk gegeven. "Ik ben opgegroeid met drie zussen, heb een vrouw en volwassen dochters. Maar dat neemt niet weg dat ik zelf in de valkuilen van enkele verborgen mechanismes in de bedrijfscultuur ben gestapt."

Talent	Ondernemen	Netwerken	Internationalisering
Opleidingen	Starten	Evenementen	Kalender Internationaal
HR-beleid	Groeien	Lerende netwerken	Strategie
Onderwijs	Innoveren	Thematische netwerken	Exportdocumenten
Diversiteit	Overnemen & overlaten	Jong Voka	Landen & markten
			Advies & diensten

U bent hier: Vlaams-Brabant - Nieuws - Voorzitter Erwin Ollivier wint gendergelijkheid award

## Voorzitter Erwin Ollivier wint gendergelijkheid award

0 04/03/2016

Erwin Ollivier, General Manager bij De Lage Landen en voorzitter van Voka - Kamer van Koophandel Vlaams-Brabant, kreeg op 3 maart de 6e Wo.Men@Work award voor zijn authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.



De Wo.Men@Work Award is een initiatief van JUMP, een organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie.

Die prijs ging dit jaar naar onze voorzitter Erwin Ollivier, die volgens de jury *"op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, inzicht toont in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag, en bewijst om met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren."*

Met deze onderscheiding wil Erwin een inspiratiebron zijn voor andere organisaties, zowel kleine als grote, waarbij hij benadrukt dat een vrouwvriendelijke cultuur niet vanzelf komt. Het is een mentaliteitswijziging, waarbij je beter in kleine stappen evolueert dan radicale stappen zet, om het draagvlak voor verandering zo breed mogelijk te maken.

*"Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden.", zegt Erwin.*

*"Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken. Bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9u30 en na 16 uur. Rekening houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen. Laten we ons niet beperken tot het 'openstellen' van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen."*