

Vrouwen in bèta, techniek en IT Hoe behoud je ze als organisatie?

Voorwoord

Blijf in tech werken! Dat drukt auteur Chantal Schinkels de lezers van haar boek 'De IT Girl' (Schinkels, 2021) op het hart. 'Verlaat een giftige werkomgeving, maar keer tech niet de rug toe. We hebben je namelijk hard nodig', schrijft ze.

En ze heeft gelijk. Vrouwen in tech zijn hard nodig. Niet alleen omdat er een enorm tekort is aan talent in techniek en IT, maar ook omdat de samenleving behoefte heeft aan technologie die gemaakt wordt door een diverse groep mensen. Nu is het vooral een groep mannen die aan techniek en technologie sleutelt. Terwijl techniek en technologie van grote invloed zijn op het dagelijkse leven van ons allemaal; van algoritmes in apps die ons gedrag beïnvloeden tot schone lucht en duurzame energie.

Hoewel het aantal meisjes dat kiest voor een opleiding in tech langzaam maar gestaag toeneemt, zien we die toename nog onvoldoende in het aantal vrouwen dat wérkt in tech, omdat ze toch voor iets anders kiezen of na een aantal jaar afhaken.

Wekelijks spreek ik vrouwen die werken of studeren in bèta of tech. Ze vertellen me hoe fantastisch ze hun werk vinden maar ook dat ze in een omgeving terecht komen waar ze zich niet altijd thuis voelen. Ook beschrijven ze situaties waar ze zich ongemakkelijk bij voelen of hoe ze gewoonweg niet serieus genomen worden als technische professionals. Soms zijn ze zich heel erg bewust van het feit dat zij niet de oorzaak zijn, maar dat de omgeving dat is. En soms kunnen ze het helemaal niet plaatsen. Deze vrouwen gaan aan zichzelf twijfelen en dat is niet terecht.

Helaas zorgen die negatieve ervaringen ervoor dat vrouwen nog te vaak de bètatechnische sector verlaten, hoewel ze in de jaren daarvoor bewust voor die sector hebben gekozen. En dat is niet nodig. We weten uit wetenschappelijk onderzoek dat werkgevers maatregelen kunnen nemen die ervoor zorgen dat vrouwen blijven. En die maatregelen zijn verre van overbodig gezien het schreeuwend tekort aan talentvolle werknemers.

In dit whitepaper laten we zien wat misgaat en we geven advies hoe het beter kan. Advies bestaande uit eenvoudige maatregelen die een werkgever kan, nee, móet nemen om zijn vrouwelijke werknemers te behouden. De adviezen die we geven zijn gericht op het behoud van vrouwen en we zijn ons er terdege van bewust dat ook wij nu een duidelijk verschil maken tussen mannen en vrouwen, terwijl we weten dat mannen en vrouwen veel meer op elkaar lijken dan dat ze van elkaar verschillen. De verschillen binnen de groepen zijn vaak groter dan de verschillen tussen de groepen.

We maken dat verschil toch omdat in onze samenleving kinderen al vanaf jonge leeftijd als jongen of meisje worden benaderd met de eigenschappen, rollen en waarden die daarbij horen. Dat heeft gevolgen voor daarna. Door het hier scherp neer te zetten, en aan te geven waar verschillen kunnen zitten, streven we naar een inclusieve technieksector met inclusieve werkplekken. Waar iedereen – ook als je je geen vrouw of man voelt – zich thuis voelt.

We wensen je veel succes bij het zetten van deze eerste stappen.

Sahar Yadegari, directeur VHTO Expertisecentrum Genderdiversiteit in bèta, techniek en IT

Woord van dank

Ons werk als VHTO kunnen we niet doen zonder de vrouwen die zich hebben aangemeld voor de database Spiegelbeeld. Spiegelbeeld is de database van VHTO met vrouwen uit bèta, techniek en IT die zich via gastlessen op scholen vrijwillig inzetten voor het enthousiasmeren van meisjes voor deze sector. We zijn heel blij dat deze vrouwen een rolmodel willen zijn voor meisjes en andere vrouwen. Voor deze whitepaper hebben we ze benaderd om te reflecteren op hun werkomgeving. Daar is door bijna 200 vrouwen op gereageerd. Bijna allemaal hebben ze zeer uitvoerig onze enquête ingevuld. Veel dank daarvoor.

Onze dank gaat ook uit naar de onderzoekers die onderzoek doen naar vrouwen in bèta, techniek en IT. Door deze wetenschappelijke inzichten kunnen we onze activiteiten verbeteren en beter het gesprek aangaan met betrokkenen.

Een speciaal woord van dank aan onderzoeker dr. Sjiera de Vries die ons met een positieve kritische blik heeft geholpen om het whitepaper inhoudelijk goed te krijgen. Ook dank aan Marjolijn van Goethem die met haar kritische blik zorgde dat de inhoud scherp en relevant voor de doelgroep is. En dank aan Nina Terpstra van het Platform voor Talent voor Technologie voor het scherp meekijken op de cijfers.

Inhoudsopgave

<u>Voorwoord</u>	3
<u>Managementsamenvatting</u>	6
<u>Wat is er aan de hand?</u>	8
<u>Waarom zijn er weinig meisjes en vrouwen in bèta, techniek en IT?</u>	10
Vertrekoorzaak 1: Genderbias op de werkvloer	10
Vertrekoorzaak 2: Laag vertrouwen in eigen kunnen	11
Vertrekoorzaak 3: Combinatie werk en gezin	12
Vertrekoorzaak 4: Niet thuisvoelen in mannelijke bedrijfscultuur	12
Waarom blijven vrouwen?	13
<u>Wat kunnen werkgevers doen?</u>	14
Inventariseer waar je staat	14
Aandacht voor werkkleding	14
Aantrekkelijke werkomgeving	15
Inrichting van een kolfkamer	15
Zichtbaar maken van rolmodellen	15
Mentoringprogramma	16
Vrouwennetwerk	16
Commissies of werkgroepen	16
Gezinsvriendelijk beleid	17
Veilige en plezierige werkomgeving	18
Inclusieve in- en doorstroom	19
Inclusieve functionerings- en beoordelingsgesprekken	19
Genderbiastraining	20
<u>Samengevat: de eerste aanbevelingen</u>	22
<u>Over VHTO en VHTO Gender Scan</u>	24
<u>Meer handvatten voor een inclusieve organisatie</u>	25
Bijlage: Deelnemers aan het onderzoek	26
Bibliografie	27

Managementsamenvatting

Behoud vrouwen voor tech

Vrouwen verlaten te vaak en onnodig de tech-sector. Hoewel het aantal meisjes en jonge vrouwen dat kiest voor een opleiding in een technische-, bèta- of IT-richting langzaam toeneemt, zien we die toename nauwelijks in het aantal vrouwen dat werkt in deze sector. Het aandeel vrouwen in techberoepen is slechts 14%.

Onderzoek laat zien dat er op elk keuzemoment – profielkeuze, studiekeuze en beroepskeuze – vrouwen niet kiezen voor bèta, techniek en IT. We verliezen dus op elk keuzemoment potentieel talent. Dat is zonde want de arbeidsmarkt in deze sectoren is krappere dan krap. Deze vrouwen zijn dus keihard nodig. Het is dus hoog tijd om in te gaan zetten op het behouden van vrouwen voor de sector.

Waarom verlaten vrouwen tech

Vooroordelen en voorkeuren

Vrouwen hebben last van onbewuste vooroordelen van werkgevers, collega's en zichzelf. In werkomgevingen die worden gedomineerd door mannen heersen sterke impliciete genderbiases die ervoor zorgen dat vrouwen zich daar minder thuis of minder welkom voelen.

Laag vertrouwen

Vrouwen hebben minder vertrouwen in hun eigen kunnen. Het lagere vertrouwen in het eigen kunnen wordt versterkt doordat vrouwen in de technische sector behoorlijk in de minderheid zijn en daarnaast te kampen hebben met negatieve beelden over vrouwen in techniek.

Geen flexibele werktijden

Vrouwen in techberoepen vinden het lastig om hun werk te combineren met een gezin. Werkgevers bieden werknemers in een technisch beroep vaak niet actief de

mogelijkheid hun uren zelf in te delen. Ook werken vanuit huis is veel minder dan gemiddeld mogelijk en als het wel mogelijk is, is het niet gebruikelijk. Werken in deeltijd in deze sector komt ook zelden voor.

Vrouwen voelen zich niet thuis

Vrouwen voelen zich niet thuis in een door mannen gedomineerd bedrijf. Vrouwen die werken in bèta, techniek en IT voelen zich vaak alleen, in zowel hun team als binnen de algemene werkomgeving. Ze vinden het daardoor moeilijk om ondersteuning te vinden.

Wat kunnen werkgevers doen?

VHTO heeft haar eigen bestand van vrouwelijke rolmodellen gevraagd wat belangrijke overwegingen zijn om te blijven werken in de techsector. Uit de antwoorden blijkt dat uitdaging, ontwikkeling en werkzaamheden belangrijke factoren zijn om te blijven. Bij sommige vrouwen wegen deze combinatie van factoren zwaarder dan de nadelen die zij zien en ervaren, blijkt uit de open antwoorden.

Voor vrouwen in bèta, techniek en IT is dus niet de inhoud van het werk de oorzaak van hun vertrek. Vrouwen verlaten de werkomgeving, omdat ze de werkomgeving niet prettig vinden. Ze komen genderbias tegen, ze voelen zich niet veilig genoeg, kunnen werk en privé niet goed combineren of de cultuur is niet prettig. Dat zijn oorzaken waar je als werkgever een rol in kunt spelen.

Concrete maatregelen die werkgevers kunnen nemen

Met en is weten

Je weet pas of en welke acties nodig zijn als je weet hoe de organisatie ervoor staat qua genderdiversiteit. Harde cijfers helpen om mensen bewust te krijgen dat er werk aan de winkel is.

Werkkleding en beschermingsmiddelen

Sommige beroepen vereisen dat werkkleding wordt gedragen, zoals een helm, schoenen, een lichtgevend vest of overall. Veelal is die kleding ontworpen en gericht op mannen. Zorg bijvoorbeeld voor veiligheidsschoenen in kleinere maten of overalls voor vrouwenlichamen.

Werkomgeving

Zorg dat vrouwen zich (ook) welkom voelen in de werkomgeving. Dat begint al bij wat je laat zien van je bedrijf. Zorg dat op foto's niet alleen mannen, maar ook vrouwen staan. In een werkruimte met posters van blote vrouwen en zonder vrouwentoilet voelen vrouwen zich niet welkom. Zorg bijvoorbeeld ook voor de wettelijk verplichte kolfruite.

Rolmodellen en netwerk

Zorg voor rolmodellen en informele netwerken. Maak de vrouwen in technische rollen zichtbaar in je organisatie.

Commissie of werkgroep

Stel een commissie of werkgroep in die zich richt op diversiteit. Zo'n commissie kan een organisatie advies geven over diversiteit en inclusie. Vaak hebben de acties die nodig zijn voor het bouwen van een inclusieve werkomgeving voor vrouwen, in grote mate ook een positieve uitwerking op meerdere groepen die ondervertegenwoordigd zijn.

Gezinsvriendelijk

Maak je bedrijf gezinsvriendelijker. Dat kan door de mogelijkheid te bieden om parttime te werken of om thuiswerkmogelijkheden aan te bieden. Ook kunnen werkgevers hun werknemers hun werktijden flexibel laten indelen en ouderschapsverlof actief stimuleren, óók voor mannen.

Veilige werkomgeving

Zorg voor een veilige en plezierige werkomgeving. Een eerste stap naar een veilige werkomgeving is ervoor te zorgen dat er mogelijkheden zijn om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken, door middel van het aanstellen van een vertrouwenspersoon, een

klachtenbox of andere manieren om anoniem zaken aan de kaak te stellen. Grijp in als (vrouw) onvriendelijke incidenten zich voordoen.

Inclusieve in- en doorstroom

Zorg voor een inclusief in- en doorstroombeleid. Door actief te monitoren en acties in te voeren in het werving- en selectiebeleid kunnen werkgevers het proces genderinclusiever maken. Dat kan onder meer door het instellen van een vrouwenquotum op bepaalde functieniveaus of een streefverhouding man/vrouw.

Inclusieve functionerings- en beoordelingsgesprekken

Zorg dat mannen en vrouwen op dezelfde manier worden beoordeeld. Stel dus criteria vast waaraan een werknemer in een bepaalde functie aan moet voldoen. Zorg dat het meetbare criteria zijn, bijvoorbeeld bepaalde gedragingen of handelingen. Beoordeel alle medewerkers in die functie aan de hand van die criteria.

Genderbiastraining

Maak je organisatie bewust van de onbewuste vooroordelen met een genderbiastraining.

Nog even dit

Bovenstaande acties zijn een eerste stap om een werkomgeving inclusiever te maken. Deze acties moeten wel eerlijk en oprecht zijn. Of zoals een van de vrouwen het formuleert: "De intentie is goed. Helaas wordt er alleen mee geadverteerd naar de buitenwereld en wordt er binnen het bedrijf zelf niets mee gedaan."

1 Wat is er aan de hand?

Waarom moet de participatie van meisjes en vrouwen in bèta, techniek en IT omhoog?

Geen arbeidsmarkt is krappere dan die van de techniek en IT. De arbeidsmarkt voor technische beroepen wordt door het UWV bestempeld als krap, al sinds de start van de metingen begin 2018. Voor de krapte in de IT-arbeidsmarkt is eigenlijk geen categorie meer; de IT-arbeidsmarkt is krappere dan zeer krap. Sinds de start van de metingen is de arbeidsmarkt nooit minder dan zeer krap geweest. Zowel bij de technische arbeidsmarkt als de IT-arbeidsmarkt heeft de coronacrisis amper invloed gehad op die krapte (UWV, 2021).

Werkgevers zoeken dus naarstig naar personeel. De aanwas bestaat nu vooral uit mannen, slechts 14 procent van de werknemers in de bèta, techniek en IT is vrouw (Techniekpact, Platform Talent voor Technologie en de Rijksoverheid, 2021). Een enorme groep aan potentieel talent wordt dus niet aangeboord, terwijl de sector die groep goed zou kunnen gebruiken. Met zo veel baanzekerheid in de techniek, zou het voor de economische zelfstandigheid van vrouwen ook gunstig zijn als ze meer de weg naar deze sector weten te vinden.

Daarnaast wordt de techniek en technologie nu hoofdzakelijk ontwikkeld door mannen. Door het lage percentage vrouwen zijn teams weinig genderdivers. Dat kan zorgen voor eenzijdig beeld bij het ontwerpen van technologie, met vergissingen tot gevolg. Een bekend voorbeeld is de gezondheidsapp van Apple waarin in eerste instantie geen menstruatiecyclus kon worden bijgehouden (Duhaime-Ross, 2014), terwijl die menstruatie enorme impact kan hebben op de fysieke en mentale gesteldheid van vrouwen.

Een (gender)divers team zorgt ervoor dat meerdere invalshoeken worden meegenomen, met minder kans op blinde vlekken en betere technologie tot gevolg.

Goede nieuws eerst: meer meisjes en vrouwen kiezen voor bèta, techniek en IT

Er is zeker ook goed nieuws: het aantal meisjes en vrouwen dat kiest voor bèta, techniek en IT is vergeleken met tien jaar geleden gestegen. Dat is te danken aan de inspanningen die de afgelopen jaren op dit vlak zijn gedaan.

Helaas is het zo dat de afgelopen twee jaar zowel jongens en meisjes minder vaak kiezen voor exacte profielen. Het aandeel meisjes is wel toegenomen; op het voortgezet onderwijs bestaan de klassen met exacte vakken op de havo en het vwo uit ongeveer evenveel meisjes als jongens (havo 49%, vwo 53%). Op het vmbo bestaan de klassen met technische profielen uit slechts 11% meisjes (Techniekpact, Platform Talent voor Technologie en de Rijksoverheid, 2021). In 2010 was het aandeel meisjes op havo en vwo qua exacte profielen respectievelijk 42% en 48%. Op vmbo was het percentage meisjes dat koos voor een technisch profiel 7% in 2010.

Afgelopen tien jaar is eveneens het aandeel vrouwen dat kiest voor een opleiding in bèta, techniek en IT gestegen, van 12% naar 18%. Door deze stijging, gecombineerd met een hoger aantal instromende studenten, is het aantal vrouwen dat start met een bètatechnische opleiding in het hoger onderwijs in de periode 2010/11 tot 2020/21 bijna verdubbeld. Het percentage en aantal vrouwen dat kiest voor een bètatechnische mbo-opleiding is in deze periode ongeveer gelijk gebleven (Techniekpact, Platform Talent voor Technologie en de Rijksoverheid, 2021).

Deze toenames in combinatie met de zij-instromers resulteren in een stijging van het aantal vrouwen in een technisch beroep. Het aantal vrouwen met een technisch beroep nam toe van 162.000 vrouwen in 2013 naar 226.000 in 2020, een toename van 39,5 procent.

Vooraf in ICT-beroepen nam de participatie van vrouwen flink toe. In de bouw is het aandeel vrouwelijke bouwplaatsmedewerkers – ondanks een sterke stijging – nog altijd erg laag, namelijk 2 procent. In de bouw zijn 6000 vrouwen werkzaam van de in totaal 257.000 bouwplaatswerknemers (Techniekpact, Platform Talent voor Technologie en de Rijksoverheid, 2021). Kleine kans dus dat je als vrouw op een gemiddelde bouwplaats een vrouwelijke collega tegenkomt.

Uitstroom is belangrijk aandachtspunt

Het is goed dat het aantal vrouwen in bèta, techniek en IT toeneemt. Maar er is niet alleen goed nieuws. De cijfers laten dus ook zien dat er op elk keuzemoment – profielkeuze, studiekeuze en beroepskeuze – vrouwen niet kiezen voor bèta, techniek en IT. We verliezen dus op elk keuzemoment potentieel talent.

Vrouwen met een bèta-, technische of IT-opleiding komen minder vaak dan hun mannelijke studiegenoten terecht in een technisch beroep. Een vijfde van de werkende vrouwen met een technische opleiding heeft een beroep in die richting (cijfers uit 2019), terwijl dat bij mannen iets meer dan de helft is (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel, 2020). Ook vrouwen met een opleiding Informatica zijn minder vaak dan mannen met een dergelijke opleiding in een ICT-beroep werkzaam. Van vrouwen met een informaticadiploma werkt 28% in een ICT-beroep, bij mannen met een informaticadiploma is het 54% in een ICT-beroep werkzaam (CBS, 2021).

Elke keer dat een meisje of een vrouw een keuze moet maken, verliest de sector mensen. Dat is duidelijk te zien in de cijfers. Helaas is er minder cijfermateriaal beschikbaar over het aantal vrouwen dat uitstroomt als ze eenmaal aan het werk zijn in de bèta, techniek en IT.

Het feit dat deze cijfers niet structureel worden bijgehouden, geeft ook aan dat we nog onvoldoende bewust zijn van het belang van behoud van vrouwen in bèta, techniek en IT.

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt wel dat vrouwen die werken in een beroep in bèta, techniek en IT een grotere kans hebben het beroepsveld te verlaten dan vrouwen in een andere professie. Vooral in het begin van hun loopbaan vindt dat vertrek plaats (Glass, Sassler, Levitte, & Michelmore, 2013).

Daarnaast stopte meer dan de helft (52 procent) van de vrouwelijke wetenschappers, ingenieurs en technologen halverwege hun loopbaan (na ongeveer 10 jaar). Bij mannen ligt dit percentage op – slechts – 17 procent (Hewlett, et al., 2008).

Vrouwen die de sector verlaten, keren vaak niet terug. Uit onderzoek blijkt dat slechts een klein deel teruggaat naar het beroepsveld. Een deel van deze vrouwelijke terugkeerders (21 procent) gaat naar een technische gerelateerde managementfunctie of administratieve functie (Glass, Sassler, Levitte, & Michelmore, 2013).

2 Waarom vrouwen vertrekken uit bèta, techniek en IT

Waarom zijn er weinig meisjes en vrouwen in bèta, techniek en IT?

Meisjes en vrouwen kiezen dus veel minder vaak dan jongens en mannen voor bèta, techniek en IT, en vrouwen die uiteindelijk wel in deze sectoren aan het werk gaan, stromen na een tijdje weer uit.

Daarvoor zijn verschillende oorzaken, stellen we vast op basis van diverse wetenschappelijke onderzoeken (o.a. (Hewlett, et al., 2008) (Hill, Corbett, & St. Rose, 2010) (van der Zee, Rouweler, Harmsen, & van Aalderen, 2020)).

Meisjes en vrouwen krijgen van hun omgeving onbewust mee dat tech niets voor meisjes is. Ze zien namelijk (bijna) nooit vrouwen die in techberoepen werken. Boeken en het lesmateriaal zijn eigenlijk vooral gericht op jongens. En bovendien is de omgeving – door het grote aantal mannen – masculien en is het lastig voor vrouwen om aansluiting te vinden. Niet gek dat meisjes en vrouwen zelf vaak ook denken dat ze vast niet goed zijn in technische beroepen. Bovendien maken werkgevers het voor vrouwen, als ze eenmaal werkzaam zijn in de sector, niet altijd even makkelijk om werk en gezin te combineren.

Wanneer een vrouw ondanks die bovenstaande drempels wel aan de slag gaat in bèta, techniek en IT is er kans dat ze alsnog uitstroomt. Vier van de bovenstaande oorzaken spelen op de werkvloer en dragen hieraan bij. Het gaat om genderbias op de werkvloer, het laag inschatten van eigen competenties, combineren van werk en gezin en het niet thuisvoelen in mannelijke bedrijfscultuur.

We geven in de volgende paragrafen meer duiding en uitleg over deze oorzaken.

Vertrekoorzaak 1: Genderbias op de werkvloer

In werkomgevingen die worden gedomineerd door mannen heersen sterke impliciete gender biases die ervoor zorgen dat vrouwen zich daar minder thuis of minder welkom voelen. Wat dit effect verder versterkt, zijn sterke genderstereotyperingen in Nederland over vrouwen en bèta. In een onderzoek met 66 andere landen, scoort Nederland bijzonder hoog als het gaat om sterke associaties tussen mannen en bèta (Miller, Eagly, & Linn, 2014).

“Ik ervaar nog altijd dat vrouwen zich net iets meer moeten bewijzen dan mannen. En dat zou niet nodig moeten zijn.”

—
VHTO-rolmodel (32 jaar)
werkzaam in techniek

De impliciete gender biases vertalen zich in de praktijk in negatieve beelden over vrouwen en techniek op de werkvloer. Uit een enquête die VHTO deed onder de vrouwen die staan ingeschreven in de database Spiegelbeeld, komen veel voorbeelden naar voren (zie bijlage 1 voor de onderzoekspopulatie). Spiegelbeeld is de database van VHTO met vrouwen uit bèta, techniek en IT die zich via gastlessen op scholen vrijwillig inzetten voor het enthousiasmeren van meisjes voor deze sector. “Mijn eerste baas geloofde niet dat ik dit kon. Ik kreeg een dubbele proeftijd en aantekening dat ik een opleiding volledig moest afronden na mijn mbo”, schrijft een van de vrouwen. Een andere vrouw (werkzaam in bèta, 28 jaar) schrijft: “Wanneer er over me heen wordt gepraat in meetings zijn er mannelijke collega’s die

WEINIG VROUWEN IN BÈTA, TECHNIEK EN IT: 4 OORZAKEN



Figuur 1: Illustratie van 4 oorzaken waarom weinig vrouwen kiezen voor bèta, techniek en IT.

ervoor zorgen dat ik alsnog aan de beurt kom. Maar er zijn veel informele gespreksonderwerpen waar ik niet in meekom.”

Ook uit verschillende onderzoeken blijkt dat onbewust hogere eisen worden gesteld aan vrouwen dan aan mannen. In een Amerikaans experiment moesten kandidaten voor een baan voorafgaand aan de selectie een wiskundeopdracht doen. De resultaten van de mannen en vrouwen waren hetzelfde. Toch waren zowel mannen als vrouwen meer geneigd om een man aan te nemen (Reuben, Sapienza, & Zingales, 2014). Vrouwen moeten zich extra bewijzen om respect en erkenning te krijgen (Glass, Sessler, Levitte, & Michelmores, 2013). Vrouwen worden eerder als minder competent gezien, ook al zijn ze succesvol in hun werk (Hill, Corbett, & St. Rose, 2010). Ook worden vrouwen minder snel en vaak beloond voor hun inspanningen (Hewlett, et al., 2008). De salariskloof die tussen mannen en vrouwen is, wordt wel kleiner maar is nog lang niet gedicht (Loonkloof mannen en vrouwen blijft slinken, 2020).

Omdat vrouwen niet aan de standaard voldoen – en in de minderheid zijn – worden ze anders beoordeeld. (Heilman, 2012). Gedrag van een vrouw krijgt een andere beoordeling dan dezelfde gedraging van een man. Vrouwen krijgen vaker dan mannen te horen dat ze “te agressief communiceren”, terwijl mannen vaker de kritiek krijgen “te zacht” te zijn. Vrouwen

worden eerder beoordeeld op hun teamprestaties, in plaats van hun individuele prestaties. Mannen krijgen ook twee keer zo vaak een positieve beoordeling over hun technische kennis (Correll & Simard, 2016).

Vertrekoorzaak 2: Laag vertrouwen in eigen kunnen

Zowel vrouwen als mannen hebben aanleg voor bèta, techniek en IT. Toch schatten meisjes en vrouwen hun eigen kunnen lager in dan jongens en mannen. Dat doet ook de omgeving, denk aan onderwijzers of ouders.

Het vertrouwen in eigen kunnen is voor vrouwen lastig om op peil te houden als ze werken in bèta, techniek en IT. Vrouwen zijn in de technische sector behoorlijk in de minderheid en daarnaast hebben ze ook te kampen met negatieve beelden over vrouwen in techniek. Hoe meer vrouwen zichzelf identificeren als vrouw, hoe sterker ze last hebben van dit effect (Van Veelen, Derks, & Endedijk, 2019). Daarnaast lijken vrouwen op een andere manier hun vertrouwen te ontwikkelen. Ze zijn meer afhankelijk van de aanmoediging van anderen en het zien van andere succesvolle vrouwen, terwijl mannen hun overtuigingen vooral baseren op feitelijke prestaties. Omdat het voor vrouwen ontbreekt aan goede support en voorbeelden in een organisatie, kan het vertrouwen in eigen kunnen dalen (de Vries, van der Zee, Strijker, Voordouw, & Rouweler, 2018). Dus tussen

zowel de manier van beoordelen en feedback krijgen, als de manier waarop vrouwen die graag zouden krijgen, zit een behoorlijke kloof.

Vertrekkorzaak 3: Combinatie werk en gezin

Hoewel in veel huishoudens vaders en moeders zorg en werk het liefst gelijk zouden willen verdelen, komt in de praktijk de zorg toch vaak bij de vrouw terecht. Vrouwen besteden meer tijd aan zorg en huishouden, mannen aan betaald werk (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel, 2020).

Veel vrouwen hebben het idee dat een carrière in bèta, techniek en IT niet goed te combineren valt met het hebben van een gezin. Het is de meestgenoemde reden in wetenschappelijk onderzoek naar waarom vrouwen bèta, techniek en IT verlaten (van der Zee, Rouweler, Harmsen, & van Aalderen, 2020). Bètatechnische vrouwen verlaten eerder dan andere professionals het werkveld als ze een gezin starten of trouwen (Glass, Sassler, Levitte, & Michelmore, 2013).

Hoewel vrouwen het belangrijk vinden om flexibiliteit in hun werk te hebben en dus in deeltijd of deels vanuit huis willen kunnen werken, blijkt dat in deze sectoren heel lastig. Werkgevers bieden werknemers in een technisch beroep vaak niet actief de mogelijkheid hun uren zelf in te delen. Ook werken vanuit huis is veel minder dan gemiddeld mogelijk en als het wel mogelijk is, is het niet gebruikelijk. Werken in deeltijd in deze sector komt ook zelden voor (van Dam, Gielen, & Hooftman, 2020). Zo werken alleen managers gemiddeld meer uren dan ICT'ers of technische werknemers. In een ICT-beroep wordt gemiddeld 4,72 dagen gewerkt. Voor technische beroepen is dat aantal 4,69 dagen (van Dam, Gielen, & Hooftman, 2020).

Vrouwen die de techniek verlaten, doen dat vaak omdat er geen parttime mogelijkheden zijn. Vooral bij vrouwen met kinderen is dat een belangrijke reden (Valkenburg, 2012).

Vertrekkorzaak 4: Niet thuisvoelen in mannelijke bedrijfscultuur

Werknemers die zich niet thuis voelen bij een bedrijf, zullen eerder vertrekken. Vrouwen die werken in bèta, techniek en IT kunnen zich eenzaam voelen, in een team of binnen een werkomgeving. Ze vinden het moeilijk om ondersteuning te vinden. Bijna de helft mist een mentor, meer dan driekwart zegt ondersteuning te missen (Hewlett, et al., 2008).

Vrouwen worden niet betrokken op plekken waar de echte business plaatsvindt, namelijk na werkuren aan de bar of op de golfbaan. Daardoor missen vrouwen essentiële informatie (Hewlett, et al., 2008).

Vrouwen in bèta, techniek en IT worden naarmate ze ouder worden en langer in een beroep of sector werken niet positiever over de werktevredenheid. Dat gebeurt in andere sectoren wel. Dat zou kunnen suggereren dat vrouwen in bèta, techniek en IT langer te maken hebben met meer onzekerheden dan dat in andere sectoren het geval is (Glass, Sassler, Levitte, & Michelmore, 2013).

Waarom blijven vrouwen?

Omdat er weinig recent en weinig Nederlands onderzoek is naar waarom vrouwen werken in bèta, techniek en IT, vroeg VHTO de rolmodellen uit de database Spiegelbeeld naar hun ervaringen op de werkvloer. De vragenlijst is ingevuld door 189 vrouwen, zie bijlage 1 voor details van de respondenten.

Uit de antwoorden blijkt dat uitdaging en ontwikkeling en werkzaamheden van invloed zijn bij zowel de factoren die belangrijk zijn als de redenen om te blijven. Bij sommige vrouwen weegt die inhoud flink zwaarder dan de nadelen die ze ook zien en ervaren, blijkt uit de open antwoorden.

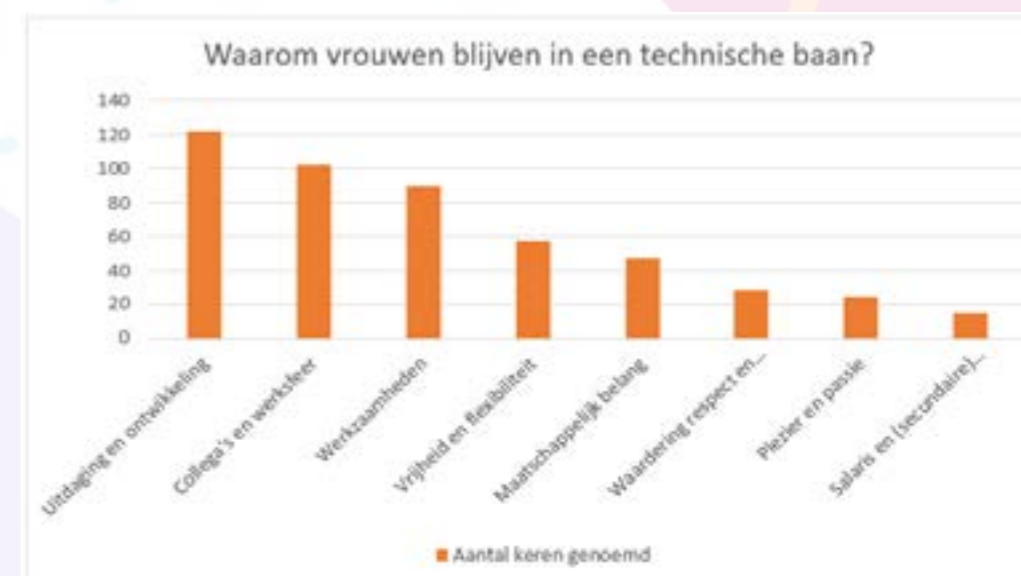
Een van hen zegt bijvoorbeeld: "Elke dag is anders. Ik blijf getriggerd ondanks dat ik in een harde masculiene omgeving werk. Daarbij zie ik dat mijn werkgever probeert om diversiteit in elke vorm te promoten, echter is dit niet een

proces wat over een nacht ijs gaat."

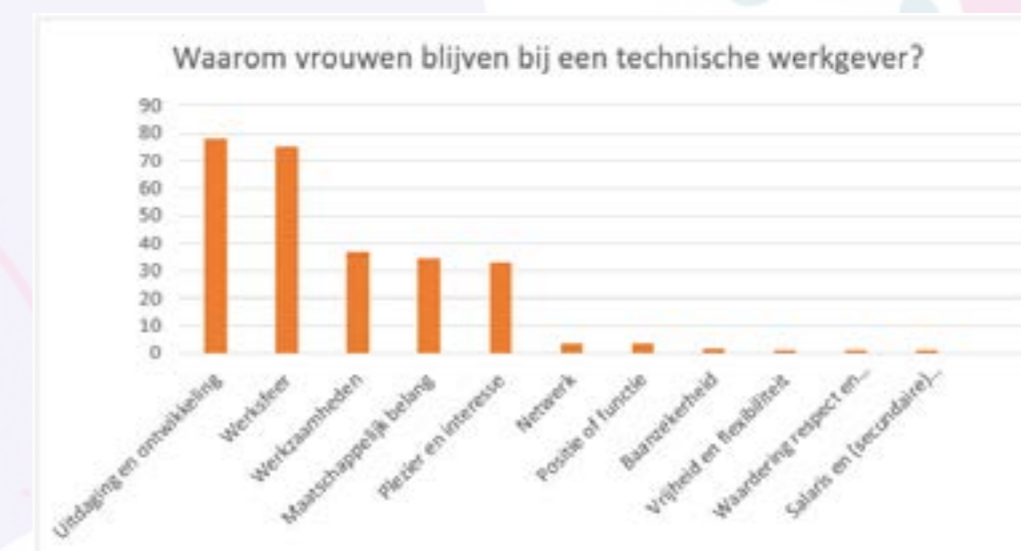
Het ligt dus niet aan het werk, maar aan de omgeving

Voor vrouwen in bèta, techniek en IT is de inhoud van het werk niet de reden dat ze vertrekken. Vrouwen verlaten de werkomgeving, omdat ze die werkomgeving niet prettig vinden.

Ze komen gender bias tegen, ze voelen ze niet veilig genoeg, kunnen werk en privé niet goed combineren of de cultuur is niet prettig. Dat zijn oorzaken waar je als werkgever iets aan kunt doen. In het volgende hoofdstuk zullen we uitleggen welke acties je als werkgever kunt nemen.



Figuur 2: Onderzoek onder 189 vrouwelijke professionals in bèta, techniek en IT, 2022 – Redenen om in een technische baan te blijven



Figuur 3: Onderzoek onder 189 vrouwelijke professionals in bèta, techniek en IT, 2022 – Redenen om bij een technische werkgever te blijven

3 Wat kunnen werkgevers doen?

Vrouwen vinden de inhoud van het werk en de werkzaamheden belangrijke redenen om te blijven. Factoren die ervoor zorgen dat vrouwen vertrekken, komen veelal door een werkomgeving die niet inclusief genoeg is. Daarin speelt een werkgever een belangrijke rol.

In dit hoofdstuk bespreken we de acties die je als werkgever kunt doen om vrouwen te behouden voor de onderneming en voor de sector. Deze acties kennen we uit de wetenschap en uit de praktijk. We leggen uit wat deze acties inhouden en hoe je er als werkgever mee aan de slag kunt.

Inventariseer waar je staat

Je weet pas of en welke acties van belang zijn als je weet hoe de organisatie ervoor staat qua genderdiversiteit. Harde cijfers helpen om mensen bewust te krijgen dat er werk aan de winkel is: wat aan vrouwelijke medewerkers zichtbaar is, hoeft niets te zeggen over het aantal vrouwelijke technische medewerkers.

De eerste stap is daarom om inzicht te krijgen in hoe de organisatie ervoor staat. Dit kun je doen door de volgende gegevens boven tafel te krijgen:

- Cijfers over de instroom, uitstroom en doorstroom van mannen en vrouwen.
- Cijfers over het verschil in medewerkerstevredenheid tussen mannen en vrouwen.
- Cijfers over verschillen tussen de salarissen van mannen en vrouwen.
- Cijfers over secundaire voorwaarden. We weten dat buiten een salarisschaal vaak aan extra's wordt bedongen. Mannen doen dat vaker dan vrouwen. Eén van de VHTO-rolmodellen zegt hierover: "Ik ben in loondienst bij een ziekenhuis, iedereen krijgt gewoon dezelfde schaal. Ik denk wel dat mannen makkelijker andere vormen van loon of natura weten te regelen." Het is daarom goed om secundaire voorwaarden actief in kaart te

brengen.

- Data over de verdeling van opleidingsbudgetten
- Afspraken over streefcijfers. Is er beleid rondom diversiteit en inclusiviteit en hoe staat het daarmee?

Aan de hand van deze data is goed inzichtelijk waar het laaghangend fruit zit. Heeft je organisatie bijvoorbeeld maar drie vrouwen in dienst, dan is het opzetten van een vrouwen-netwerk wellicht wat overdreven en zul je beter eerst andere acties kunnen nemen.

"De houding van mijn werkgever naar vrouwelijke werknemers is slecht. Dat komt onder andere doordat we geen passende kleding hebben voor vrouwen of dat buiten kantoorlocaties geen toiletvoorzieningen voor vrouwen zijn."

*VHTO-rolmodel (38 jaar)
werkzaam in techniek*

Aandacht voor werkkleding

Sommige beroepen vereisen dat er werkkleding wordt gedragen, zoals een helm, schoenen, een lichtgevend vest of overall. Veelal is die kleding ontworpen en gericht op mannen.

Eén van de vrouwen in de VHTO-enquête geeft bijvoorbeeld aan: "Het is voor mij nog steeds moeilijk om werkkleding te krijgen die bij de vrouwelijke maten past. In 2020 was er geen keuze voor werkschoenen in kleine maten

terwijl er een ruime keuze aan grote maten waren. Werkpakken zijn nog steeds een probleem voor vrouwelijke vormen."

Ga je als organisatie werkkleding voor je werknemers bestellen, denk dan ook aan de vrouwen. Bestel dan geen roze helmen of overalls, juist niet! Schaf wel werkkleding aan die ook beschikbaar is in vrouwelijke maten. Doe je dat als organisatie voor het eerst? Betrek dan (een selectie van) de vrouwen in het bedrijf bij de aankoop, zodat je ook zeker weet dat de kleding goed past en voldoet aan de wensen.

"Ik merk dat veel bedrijven op hoofdkantoren goed hun best doen. Als je op constructiesites komt of in fabrieken, dan hangen de naakte vrouwen op posters en is het soms lastig om je als vrouw te bewegen. Op deze plekken zal geen training helpen, maar zijn mannelijke rolmodellen nodig die zich uitspreken tegen seksistisch gedrag."

*VHTO-rolmodel (32 jaar)
werkzaam in techniek*

Aantrekkelijke werkomgeving

Laat je foto's of beelden van je werknemers zien binnen je organisatie? Zorg dan dat het zowel beelden en foto's van vrouwen als mannen zijn. Vrouwen vinden het over het algemeen niet zo prettig om beelden te zien van ontblote vrouwen, dat geldt andersom ook.

Meer dan mannen vinden vrouwen het belangrijk dat een werkomgeving aantrekkelijk is. Organisaties die een lichte uitstraling hebben,

lijken meer vrouwen te trekken (de Vries, van der Zee, Strijker, Voordouw, & Rouweler, 2018). Zorg dat werkomgeving een schone, open ruimte is waarbij de verhouding tussen daglicht en kunstlicht in balans is. Ook planten en kleuren maken een werkomgeving aantrekkelijker.

Inrichting van een kolfkamer

Hoewel het wettelijk verplicht is dat organisaties een prettige en afgesloten kolfruimte hebben, is het voor vrouwen nog vaak niet mogelijk om te kunnen kolven als ze na een zwangerschap terugkeren op de werkvloer. In de enquête die VHTO hield onder de vrouwelijke technische professionals, bleek dat dit een thema is waar ze mee bezig zijn. Eén van de rolmodellen: "Ik heb nog geen zicht op een kolfruimte anders dan 'we kunnen een kamerscherm in het kantoor zetten'. No thanks."

Het inrichten van een kolfruimte is voor vrouwen niet alleen prettig op het moment dat ze terugkeren van een zwangerschap. Ook vóórdat vrouwen kinderen krijgen, vinden ze het prettig om te weten dat die mogelijkheid er is, blijkt uit de reacties in de enquête.

Zichtbaar maken van rolmodellen

Heeft jouw organisatie vrouwen in bèta, techniek en IT? Dan kun je deze vrouwen zichtbaar maken voor andere vrouwen. Uit de enquête van VHTO blijkt dat vrouwen in Nederlandse organisaties relatief weinig rolmodellen hebben om zich mee te kunnen identificeren. Dat verschilt overigens per sector. Vaak werken in een organisatie in bèta, techniek en IT wel vrouwen, maar niet in de technische functies. Eén van de vrouwen in ons onderzoek zegt daarover: "Je ziet toch veel de standaard verdeling... de vrouwelijke collega's zijn vooral de receptie en administratie en maar zeer beperkt in de technische functies. Dat is wel jammer. Ik heb wel meegemaakt dat ze mij om de koffie vroegen, omdat ik de enige vrouw in het gezelschap was."

Rolmodellen spelen een belangrijke rol als het gaat om het verbeteren van het zelfbeeld van vrouwen. Ze voelen zich verbonden met andere

vrouwen waarmee ze zich kunnen identificeren, met positieve gevolgen. Door rolmodellen kunnen vrouwen een grotere drive krijgen om een carrière in bèta, techniek en IT na te streven en krijgen ze meer vertrouwen in hun eigen kunnen (Stout, Dasgupta, Hunsinger, & McManus, 2010).

“Mijn ervaring is dat het coachen van jong vrouwelijk talent goed werkt. Samen cases doornemen, en ze motiveren tot het nemen van kansen.”

VHTO-rolmodel (40 jaar)
werkzaam in IT

Rolmodellen kun je bijvoorbeeld zichtbaar maken als sprekers op evenementen (intern of extern). Ook bij de werving en selectie kunnen vrouwelijke voorbeelden belangrijk zijn. Als vrouwen zich kunnen identificeren met werknemers in het bedrijf – vrouwen dus – dan is er meer kans dat ze op een vacature reageren (O’Brien, 2019). Let wel op dat als je maar een paar vrouwen in de organisatie hebt, je die vrouwen niet telkens kunt vragen tijd vrij te maken om op flyers te staan of om op te draven voor een presentatie.

Mentoringprogramma

Het is voor vrouwen lastig om toegang te vinden tot informele netwerken in een organisatie in bèta, techniek en IT doordat de cultuur gedomineerd wordt door mannen (Researching UK women professionals in SET: A critical, 2010).

In een mentoringprogramma kunnen vrouwen persoonlijke en professionele ondersteuning krijgen hoe met bepaalde zaken om te gaan. Mentoren kunnen vrouwen ook cruciale informatie geven die hen helpt om zich staande te houden op de werkvloer. Zo’n mentoring-

Mijn werkgever heeft een vrouwennetwerk. Dat is een zinvolle interventie. Maar mijn ervaring is dat er - door het lage aantal vrouwen in de buitendienst - vooral vrouwen bij aansluiten die een technische kantoorfunctie hebben.”

VHTO-rolmodel (38 jaar)
werkzaam in techniek

programma biedt niet alleen inzicht, maar draagt ook bij aan het gevoel erbij te horen. Zo kan een dergelijk programma voorkomen dat vrouwen zich geïsoleerd voelen op de werkplek (de Vries, van der Zee, Strijker, Voordouw, & Rouweler, 2018).

Vrouwennetwerk

De achterliggende redenen waarom een vrouwennetwerk werkt, lijken op die voor een mentoringprogramma. Een vrouwennetwerk is vaak minder gericht op het individu maar op de vrouwen binnen een bedrijf of sector. Omdat vrouwen elkaar – door het geringe aantal – vaak minder snel weten te vinden, helpt een netwerk om vrouwen actief met elkaar in contact te laten komen. Eén van de vrouwen in de VHTO-enquête zegt hierover: “Het heeft tot nu toe in mijn voordeel gewerkt om connecties te maken en zichtbaar te zijn binnen de organisatie.”

Een netwerk kan opgezet worden binnen de organisatie, maar ook tussen verschillende organisaties, bijvoorbeeld op initiatief van een branchevereniging of op een bedrijventerrein.

Commissies of werkgroepen

Een diversiteitscommissie of een werkgroep inclusie kan een organisatie advies geven over diversiteit en inclusie. De commissie onderzoekt wat nodig is voor vrouwen en zorgt ook dat het wordt uitgevoerd.

“Geef mannen meer mogelijkheden om tijd met gezin door te brengen. Dat kan zijn verlof 100 procent vergoeden en een goede mogelijkheid om vier dagen te werken. Dat heeft bij ons bedrijf gewerkt om meer gelijkheid te krijgen.”

VHTO-rolmodel (30 jaar)
werkzaam in IT

Zo’n commissie kan meer dan alleen genderdiversiteit nastreven. Vaak hebben de acties die nodig zijn voor het bouwen van een inclusieve werkomgeving voor vrouwen, ook een positieve uitwerking op andere groepen die ondervertegenwoordigd zijn. Bovendien profiteren

“De scheepsbouwsector is over het algemeen een hele conservatieve wereld. Bij veel bedrijven is daarom weinig begrip voor vrouwen (en mannen) die minder willen werken om de zorg voor de kinderen te delen. Dit maakt het werk onaantrekkelijk voor vrouwen en geeft mannen nauwelijks het besef dat minder werken een hele goede ontwikkeling zou zijn.”

VHTO-rolmodel (40 jaar)
werkzaam in techniek

ook groepen die niet zijn ondervertegenwoordigd. Zo geven ook steeds meer jonge mannen aan werk en privé beter te willen combineren.

Een werkgroep of commissie die aan de slag gaat met het thema diversiteit en inclusie moet werknemers van alle niveaus en functies bevatten om zo namens de hele organisatie te kunnen spreken. Het (hogere) management moet niet alleen vertegenwoordigd zijn in de werkgroep, maar moet ook draagvlak en ondersteuning bieden. Alleen zo kunnen de juiste vragen worden gesteld, beantwoord en voorzien worden van voldoende (financiële) middelen.

Gezinsvriendelijk beleid

Om werk en gezin met elkaar te kunnen combineren is een bepaalde flexibiliteit noodzakelijk. Een werkgever kan daaraan tegemoetkomen door:

- Mogelijkheid te bieden om parttime te werken;
- Mogelijkheid te bieden om thuis of hybride te werken;
- Mogelijkheid te bieden om werktijden flexibel in te delen. Bijvoorbeeld om een deel van de uren in de avond te maken, als het werk dat toelaat.
- Ouderschapsverlof actief te stimuleren, juist ook onder mannen. Als mannelijke collega’s ook met verlof gaan, voelen vrouwen zich minder opgelaten over hun verlof en lopen ze ook minder achterstand op.

Het uitdragen van een gezinsvriendelijk beleid is niet alleen de verantwoordelijkheid van de vrouw, vinden de vrouwen die gevraagd worden in de VHTO-enquête. Mannen kunnen daarin ook een rol spelen. “Het gezin is binnen het bedrijf absoluut niet de verantwoordelijkheid van de vrouw. Mannelijke collega’s zijn in dit aspect ook progressief, waardoor je ruimte kan pakken als het nodig is”, zegt een van de vrouwen.

“Wat mij vaak tegenstaat is de houding van (mannelijke) klanten. Bijdehandte grapjes, of subtiele dingen waaruit ik merk dat ze minder respect voor mij hebben dan voor mijn collega’s. Als ik bijvoorbeeld niet kan op een voorgestelde datum, wordt verwacht dat ik me aanpas. Terwijl voor een ander de datum wel wordt verzet. Ik verwacht van mijn leidinggevenden dat zij dat soort dingen opmerken en zeggen ‘ho eens, ze kan niet dus we moeten verzetten’, maar meestal zeggen ze ‘ik ga wel in jouw plaats’, en dat benadrukt naar zo’n klant juist mijn ‘inwisselbaarheid’.”

—
VHTO-rolmodel (28 jaar)
werkzaam in IT

Veilige en plezierige werkomgeving

Zorgen voor een veilige en plezierige werkomgeving is geen sinecure, maar wel een belangrijke stap om vrouwen thuis te laten voelen. Mooie bijvangst is dat we uit onderzoek weten dat een plezierige werkomgeving ook een goed effect heeft op de productiviteit van werknemers.

Een eerste stap naar een veilige werkomgeving is zorgen dat er mogelijkheden zijn om ongewenst gedrag te bespreken:

- Is er een vertrouwenspersoon en is deze vol-

doende bekend bij de organisatie?

- Om klachten naar boven te krijgen kan een anonieme infobox helpen.
- Wordt een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd en kunnen werknemers daar anoniem en voldoende hun mening in geven? Worden de uitkomsten van dit onderzoek ook serieus genoeg bekeken?
- Vraag in gesprekken gericht of de werkomgeving veilig en plezierig wordt bevonden. Het kan lastig zijn om onplezierige gebeurtenissen in zo’n gesprek te benoemen, verwijs daarom in die gesprekken ook altijd naar bovenstaande mogelijkheden binnen de organisatie.

Daarnaast is het belangrijk om het volgende te blijven doen:

- Blijf de norm stellen. Grijp in als vrouwonvriendelijke incidenten zich voordoen. Vrouwen voelen zich dan gesteund en zullen ook eerder melding maken van dergelijke incidenten. Doet een situatie zich voor waarbij een vrouw zich ongemakkelijk voelt, leg de oorzaak daarvan niet bij de melder, maar altijd bij de verantwoordelijke.
Voer het gesprek. Niet alleen als werknemers gedrag vertonen waar anderen zich

“Aan managers (ook mannen) om vrouwen expliciet meer uit te dagen om buiten de comfortzone te gaan. Bijvoorbeeld het aanmoedigen om te solliciteren op bepaalde functies of klussen op te pakken. Mijn ervaring is dat mannen zich eerder zelf aanbieden.”

—
VHTO-rolmodel (38 jaar)
werkzaam in bèta en techniek

ongemakkelijk bij voelen, maar ook proactief. Dat zijn geen gemakkelijke gesprekken. Uit de praktijk weten we dat het helpt om een voorval terug te brengen naar de eigen ervaring. Je kunt daarom de vraag stellen: hoe zou je het vinden als dit tegen je moeder, je vrouw of je dochter wordt gezegd of wordt gedaan?

Inclusieve in- en doorstroom

Door actief te monitoren en acties in te voeren in het werving- en selectiebeleid kunnen werkgevers het proces genderinclusiever maken. Een aantal voorbeelden van acties op dit gebied zijn o.a. (Toolbox Gender include IT, 2020):

- Instellen van een vrouwenquotum op bepaalde functieniveaus of een streefverhouding man/vrouw.
Over quota en verhoudingen is altijd wat discussie, maar als je niet weet waar je naar toe werkt dan is lastig om te weten of je op de goede weg zit.
- Taalgebruik in vacatureteksten dat zowel mannen als vrouwen aanspreekt.
Vrouwen reageren sneller op een vacature als het taalgebruik aangeeft dat je in de functie je sociale vaardigheden kunt inzetten en je collega’s kunt ondersteunen (van der Nat, 2019). Beschrijf de maatschappelijke waarde van het werk en houd er bij de formulering van de eisen rekening mee dat vrouwen niet zo snel hun competenties overschatten en juist eerder geneigd zijn hun competenties te onderschatten.
- Actief benaderen van vrouwen binnen- en buiten de organisatie met de vraag of ze willen solliciteren op een bepaalde functie. Vrouwen reageren minder snel op een vacature dan mannen, omdat ze denken dat ze aan alle eisen van de vacature moeten voldoen. (O’Brien, 2019). Door vrouwen te wijzen op een vacature is de kans groter dat ze de vacature toch in overweging gaan nemen.
- Zorg voor een vrouw in de sollicitatiecommissie of bij het gesprek.
Door een vrouwelijke gesprekspartner te betrekken, voelen vrouwen zich eerder op hun gemak en komen ze in het gesprek beter tot hun recht. Bovendien hebben mensen de neiging om mensen die op hen lijken, positiever

te beoordelen, waardoor de kans dat een vrouw wordt aangenomen door een groep mannen kleiner is dan als er een vrouw in de beoordelingscommissie zit. Let erop dat alleen het hebben van een vrouw in de commissie geen waarborg is voor een objectieve beoordeling. Vrouwen zijn ook onderdeel van de omgeving en kunnen evengoed die hardnekkige vooroordelen hebben overgenomen. Soms is dat ook nodig om je als één van de weinige vrouwen staande te kunnen houden in een mannenomgeving.
- Communiceer transparant over het salaris in een vacature
Als een werkgever vooraf duidelijk en eerlijk salarisinformatie deelt, geeft het vrouwen het gevoel dat ze eerlijk worden betaald (O’Brien, 2019).

Inclusieve functionerings- en beoordelingsgesprekken

“Genderbiastraining is perfect en zou ELKE medewerker moeten doorlopen (IEDEREEN dus).”

—
VHTO-rolmodel (34 jaar)
werkzaam in bèta

Vrouwen en mannen worden verschillend beoordeeld op hetzelfde gedrag. Zo worden vrouwen in typische ‘mannenberoepen’ minder snel als competent beoordeeld. Als ze als competent worden beoordeeld, dan gaat dat ten koste van de mate waarin ze aardig worden gevonden. Het aardig gevonden worden is juist ook weer van belang voor verdere carrièregroei. (Hill, Corbett, & St. Rose, 2010)
Om te zorgen dat vrouwen en mannen op dezelfde manier worden beoordeeld, zijn de volgende stappen te zetten (Correll & Simard, 2016):

- Stel criteria vast waaraan een werknemer in een bepaalde functie moet voldoen.
Zorg dat het meetbare criteria zijn, bijvoorbeeld

bepaalde gedragingen of handelingen. Beoordeel alle medewerkers in die functie aan de hand van die criteria.

- Probeer bij elke medewerker drie bedrijfsresultaten te bedenken waarop hij of zij invloed heeft.

Als je feedback of een beoordeling geeft, probeer dan die feedback aan een van die resultaten te koppelen. Dat zou betekenen dat een beoordeling als 'mensen werken graag met je samen' niet voldoende is. Beter is als je de beoordeling specifiek maakt: 'Omdat je goed kunt samenwerken, heb je het engineeringteam kunnen laten samenwerken met het productteam. Zo is ervoor gezorgd dat we beter inzicht hebben in welke functies prioriteit krijgen en we dus een beter product kunnen bouwen.'

- Streef naar dezelfde lengte van beoordelingsteksten van elke medewerker. Dat zorgt voor een vergelijkbaar detailniveau.

- Wees je als leidinggevende ervan bewust dat vrouwen op de technische werkvloer vaak door collega's worden gezien als een representant van hun sekse. Door die druk ervaren vrouwen minder ruimte om fouten te maken. Zorg ervoor dat ruimte om fouten te mogen maken voor iedereen even groot is.

- Wees je als leidinggevende bewust van het mogelijk lagere vertrouwen in het eigen kunnen. Vrouwen steken minder snel uit zichzelf de hand op voor een promotie of meer verantwoordelijkheid, terwijl een mannelijke collega met dezelfde resultaten dat wel doet. Dat betekent dat je als leidinggevende moet nagaan of iedereen echt dezelfde kansen krijgt en dat je actiever moet nagaan of mensen toe zijn aan de volgende stap.

Genderbiastraining

Tijdens een genderbiastraining of – workshop wordt bewustwording gecreëerd over wat genderbias is en er worden handvatten gegeven hoe hiermee om te gaan. In verschillende wetenschappelijke studies worden de positieve effecten van dergelijke trainingen of workshops gerapporteerd, zowel op de korte als op de langere termijn (van der Zee, Rouweler, Harmsen, & van Aalderen, 2020). Voormalig minister van OCW Ingrid van Engelshoven zei eerder in Kamervragen het nut

van genderbiastrainingen in te zien (van Engelshoven, minister van OCW, 2018).

Ook vrouwelijke professionals zien het nut in van een genderbiastraining. In de enquête geven ze aan dat mannelijke leidinggevenden niet altijd inzien dat nog niet iedereen gelijk wordt behandeld. "Over het algemeen is het nog steeds zo dat met name mannen managementfuncties vervullen", zegt een van de vrouwen. Een ander: "Ondanks gelijke behandeling komen er niet tot nauwelijks vrouwen in leidinggevende of besluitvormende functies. Uiteindelijk toch mannen die aan het roer staan."

Als je aan de slag gaat met een genderbias-training, dan zijn de volgende factoren belangrijk om een training te laten werken (van der Lee & Ellemers, 2018):

- De training moet gebaseerd zijn op onderzoek en niet op intuïtie. Ga bij voorkeur niet zelf dokteren en schakel een deskundige in.

- De training moet zich niet alleen richten op het vergroten van het bewustzijn van genderbias, maar moet ook concrete handvatten bieden om er wat aan te doen. Anders blijven deelnemers moedeloos achter.

- Daarnaast moet de training een (inter)actief onderdeel bevatten dat deelnemers in staat stelt om te leren van de eigen ervaringen met genderbias.

- Het helpt als deelnemers 'bewijs' ervaren van hun eigen bias. Dat vergroot de motivatie van deelnemers om er wat aan te doen.

- Een training moet zoveel mogelijk aansluiten op de behoeften van de deelnemers en de context van de organisatie.

Het kan lastig zijn om werknemers warm te maken voor een gendertraining- of workshop.

De volgende tips kunnen daarbij helpen (Carnes, Devine, Isaac, & Manwell, 2012):

- het aanpassen van de naamgeving van de workshop zodat die aansluit bij de behoefte van de deelnemers;

- leidinggevenden de uitnodiging laten versturen zodat duidelijk is dat vanuit hogerhand het nut wordt ingezien. De training moet ook aansluiten bij de doelstelling van sleutelpersonen binnen de organisatie zodat het niet bij een

eenmalige activiteit blijft, maar steeds weer op de agenda staat;

- het twee keer aanbieden van de workshop zodat de eerste groep de tweede groep kan warm maken;

- en het aanbieden van de workshop op een tijdstip dat niet al te veel aanpassing van de agenda vergt en kort en bondig is.

Nog even dit

"Ik werkte voor een hele grote organisatie waar veel interventies beschikbaar waren. De praktijk bleek echter grillig. Ik moest me harder bewijzen dan enig mannelijk collega, er was geen enkele flexibiliteit t.a.v. privésituatie (ook niet voor mannen overigens) en over persoonlijke zaken praten was uitgesloten. Een open werkcultuur en draagvlak vanuit het management zijn cruciaal om tot een gelijkwaardige werksfeer te komen." VHTO-rolmodel werkzaam in techniek (36 jaar)

Bovenstaande acties zijn een eerste stap om een werkomgeving inclusiever te maken, zodat zowel mannen als vrouwen zich hierin thuis voelen. Een belangrijke aanvulling is dat de acties wel eerlijk en oprecht moeten zijn met het doel om de werkomgeving ook echt inclusief te maken. Het moet dus geen actie alleen voor de Bühne zijn. Of zoals een van de vrouwen het formuleert. "De intentie is goed. Helaas wordt er alleen mee geadverteerd naar de buitenwereld en wordt er binnen het bedrijf zelf niets mee gedaan."

Samengevat: de eerste aanbevelingen

De uitstroom van vrouwen in bèta, techniek en IT is een belangrijk aandachtspunt voor werkgevers. Vrouwen werken door de inhoud en uitdaging van het werk graag als technische of IT-professional. Dat ze na verloop van tijd toch besluiten de sectoren te verlaten, komt door oorzaken die hoofdzakelijk te maken hebben met de werkomgeving, zoals:

1. Genderbias op de werkvloer
2. Weinig vertrouwen in eigen kunnen
3. Weinig mogelijkheden voor combinatie werk en gezin
4. Niet thuisvoelen in mannelijke bedrijfscultuur.

Dat zijn oorzaken waaraan je als werkgever wat kunt doen.

Wil je als werkgever iets doen aan ...

... de genderbias op de werkvloer zichtbaar maken, bespreken of aanpakken?

- Een genderbiatraining kan helpen om de organisatie bewust te maken van bias in de organisatie. Die training is bedoeld voor iedereen van de organisatie: mannen en vrouwen uit alle lagen van de organisatie. > zie pagina 20, paragraaf Genderbiatraining.
- Benader vrouwen actief voor een vacature of rol. Vrouwen hebben minder snel dan mannen de neiging op vacatures te reageren als ze niet aan alle eisen voldoen. > zie pagina 19, paragraaf Inclusieve in- en doorstroom.
- Kijk kritisch naar de manier van beoordelen. > zie pagina 19, paragraaf Inclusieve functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- Betrek ook mannen om de werkomgeving genderinclusiever te maken. Als je bijvoorbeeld een werkgroep opzet, zorg dat daar ook mannen deel van uitmaken > zie ook pagina 16, paragraaf Commissies of werkgroepen.

... vrouwen ondersteunen bij meer zelfvertrouwen?

- Faciliteer de mogelijkheid om vrouwen met elkaar in contact te laten komen. Dat kan op kleine schaal door kennismakingsgesprekken, of op grotere schaal via een online platform, netwerkbijeenkomsten of mentorschappen. > zie pagina 16, paragraaf Mentoringprogramma of paragraaf Vrouwennetwerk.
- Laat zien dat er andere vrouwen zijn die ook werken in een technische rol. Bijvoorbeeld door in beelden op de website of in de organisatie ook vrouwen te laten zien. Schuif ook vrouwen naar voren als spreker bij interne of externe evenementen. > zie pagina 15, paragraaf Zichtbaar maken van rolmodellen.

... medewerkers ondersteunen bij een meer eerlijke verdeling van zorg voor kinderen?

- Denk na over flexibel werken of deeltijdmogelijkheden, zowel voor vrouwen als mannen. Als mannen de mogelijkheid krijgen om vier dagen te werken, biedt dat kansen voor hun partner. > zie pagina 17, paragraaf Gezinsvriendelijk beleid.

... het creëren van een werkcultuur waarin ook vrouwen zich thuisvoelen?

- Zorg voor voldoende mogelijkheden om ongewenst of onplezierig gedrag te melden. Denk aan het duidelijk communiceren van een vertrouwenspersoon, een medewerkerstevredenheids-onderzoek of een anonieme infobox. > zie pagina 18, paragraaf Veilige en plezierige werkomgeving.
- Wees bewust van de inrichting van de werkomgeving. Zorg dat iedereen zich daar prettig in voelt. Dus geen foto's of kalenders die seksueel getint zijn, of alleen maar posters van actiefilms maar net zo goed ook geen pastelkleurige bloemetjes. > zie pagina 15, paragraaf Aantrekkelijke werkomgeving.
- Een werkomgeving inclusief maken hoeft niet ingewikkeld of groots te zijn. Het kan zo simpel zijn om ook foto's van vrouwen op te hangen, toiletten te maken voor zowel mannen als vrouwen of werkkleding aan te schaffen voor mannen en vrouwen. > zie pagina 15, paragraaf Zichtbaar maken van rolmodellen, pagina 14, Aandacht voor werkkleding.

Over VHTO en VHTO Gender Scan

Over VHTO

VHTO is een maatschappelijke organisatie die zich inzet voor meer genderdiversiteit in bèta, techniek en IT. VHTO heeft ruime ervaring met het informeren en enthousiasmeren van meisjes en jonge vrouwen over de mogelijkheden in bèta, techniek en IT. We ontwerpen evidence based interventies om genderstereotypen in het onderwijs aan te pakken en een concreet beroepsbeeld te schetsen van bèta, techniek en IT. Dankzij onze rolmodellen kunnen meisjes daadwerkelijk zien wat ze kunnen worden en hoe ze maatschappelijke impact kunnen maken met een studie en loopbaan in de techniek. Daarnaast zetten wij het onderwerp van tekort aan vrouwen in de techniek op de maatschappelijke agenda en zorgen we voor bewustwording van dit vraagstuk. Bij al onze activiteiten werken we nauw samen met zowel bedrijven als onderwijsinstellingen om te zorgen dat onze aanpak aansluit bij de praktijk.

VHTO Gender Scan

Om bedrijven te helpen bij het ondernemen van acties om vrouwen aan te trekken en te behouden, ontwikkelde VHTO de Gender Scan. Deze biedt bedrijven inzichten en geeft eerste handvatten. We ontwikkelden deze Gender Scan op basis van wetenschappelijk onderzoek. Na een nulmeting met inzichten geven we concrete handvatten mee om een verbeterplan op te stellen en te implementeren. Dit kunnen al relatief simpele verbeteringen zijn zoals het aanpassen van vacatureteksten. Omdat er niet een simpel antwoord is om het "goed" te doen, bieden we met deze Gender Scan inzichten en advies op maat.

Resultaten van de VHTO Gender Scan

- Een Gender Scan rapportage met een nulmeting en identificatie van verbetergebieden.
- Nadere bewustwording onder directie, management en medewerkers van gendervraagstukken en het bieden van concrete handvatten voor meer genderinclusieve organisatie.
- Eerste bouwsteen voor het structureel kunnen verhogen van instroom en behoud van (technische) vrouwelijke professionals.
- De uitkomsten werken positief door voor diversiteit in brede zin.

Meer handvatten voor een inclusieve organisatie

Wil je als organisatie na het lezen van deze whitepaper meer concrete handvatten om te werken naar een inclusieve organisatie?

We raden aan:

[Whitepaper 'Vrouwen behouden voor ICT'](#)

Deze uitgave van TechYourFuture komt voort uit het project van de hogescholen Windesheim en Saxion om een bijdrage te leveren aan het terugdringen van de uitstroom van vrouwen uit de ICT. De whitepaper beschrijft de oorzaken waarom vrouwen uitstromen en geeft voorbeelden van interventies.

[Platform Equals \(nu nog we.Rise\)](#)

In de Metropoolregio Amsterdam zet WeRise zich in voor meer diversiteit in tech en ondernemerschap. Het platform Equals geeft vrouwen toegang tot events en opleidingen en een community met andere vrouwen.

[Techniekpact](#)

"Met een passende aanpak die aansluit op hun drijfveren, kun je meisjes absoluut interesseren voor techniek. Daar kun je niet vroeg genoeg mee beginnen", zegt Thea Koster, voorzitter van Techniekpact. Op hun website vind je praktische tools, beschikbaar onderzoek en een overzichtelijke factsheet.

[Trainingen op maat](#)

Binnen de alliantie Werk.en.de.Toekomst werken Atria, de Nederlandse Vrouwenraad, Emancipator en VHTO aan het doorbreken van genderstereotypingen op de arbeidsmarkt. Op de website van Atria vind je factsheets en meer info.

[Audit diversiteit](#)

Kennisplatform Inclusief Samenleven ontwikkelde een audit die laat zien hoe ver een organisatie is met diversiteitsbeleid.

[Taskforce Diversiteit & Inclusie in de digitale sector](#)

De Taskforce Diversiteit & Inclusie is een samenwerking tussen de overheid en het bedrijfsleven en een initiatief van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat en branchevereniging NLdigital. Op hun website delen ze kennis over het onderwerp diversiteit en inclusie.

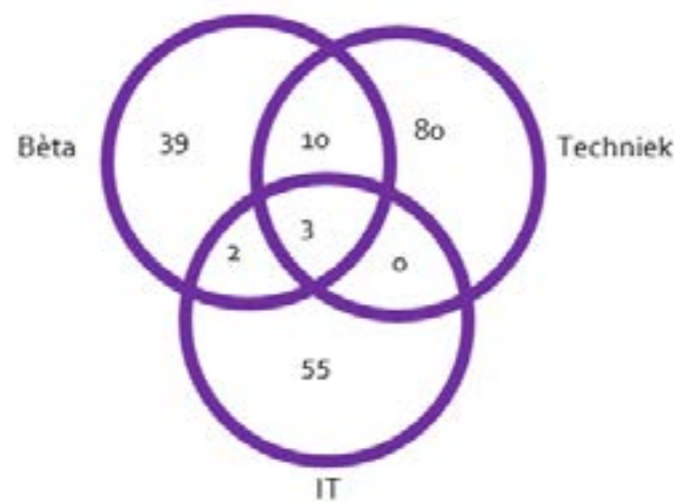
Netwerken en platforms

Verschillende netwerken brengen vrouwen uit bèta, techniek en IT samen en bieden gerichte trainingen, masterclasses en ondersteuning aan vrouwelijke professionals en soms ook aan werkgevers. Enkele voorbeelden zijn [Platform Techniekvrouwen](#), [Women in Tech Netherlands](#) en [RightBrains](#).

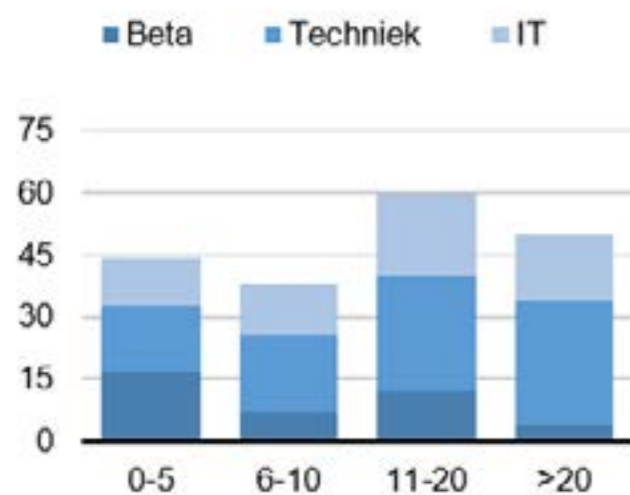
Bijlage: Deelnemers aan het onderzoek

We stuurden op 12 januari 2022 een mailing uit naar 1233 vrouwelijke technische professionals uit de database Spiegelbeeld. We hebben eenmalig een mailing gestuurd. Het onderzoek liep van 12 januari 2022 tot 24 januari 2022.

De vragenlijst is ingevuld door 189 van onze rolmodellen die werkzaam zijn in bèta, techniek en/of IT (zie ook Figuur 2). De leeftijd van de deelnemers varieert van 23 tot 68, met een gemiddelde van 40 jaar. 74% van de vrouwen is werkzaam in een WO functie, 23% in een HBO functie en 3% in een MBO functie. Hoelang de professionals werkzaam zijn in de bèta, techniek en/of IT is te vinden in Figuur 3.



Figuur 4: Sector(en) waarin de deelnemende vrouwen werkzaam zijn



Figuur 5: Werkervaring van de deelnemers, uitgesplitst per sector

Bibliografie

- AA, E. v. (2022, januari 27). Meisjes maken inhaalslag op exacte vakken, maar emancipatie nog niet voltooid. AD, p. 2.
- Boumans, M. (2021). Beloning mannen en vrouwen in de technologische industrie bijna gelijk;. FME Market & Data Analytics.
- Carnes, M., Devine, P. G., Isaac, C., & Manwell, L. B. (2012). Promoting Institutional Change Through Bias Literacy. *Journal of Diversity in Higher Education*, 63-77.
- CBS. (2021). Arbeidsdeelname van technici van 15 tot 65 jaar, 2013-2020. Opgehaald van CBS.nl: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/24/arbeidsdeelname-van-technici-van-15-tot-65-jaar-2013-2020>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel. (2020). Emancipatiemonitor 2020. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Correll, S. J., & Simard, C. (2016). Research: Vague Feedback Is Holding Women Back. *Harvard Business Review*.
- de Vries, S., van der Zee, S., Strijker, I., Voordouw, A., & Rouweler, M. (2018). Vrouwen behouden voor ICT. *Deventer: TechYourFuture*.
- Duhaime-Ross, A. (2014, september 25). Apple promised an expansive health app, so why can't I track menstruation? Opgehaald van The Verge: <https://www.theverge.com/2014/9/25/6844021/apple-promised-an-expansive-health-app-so-why-cant-i-track>
- Glass, J. L., Sessler, S., Levitte, Y., & Michelmore, K. M. (2013). What's So Special about STEM? A Comparison of Women's. *Soc Forces*.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Elsevier*.
- Hewlett, S. A., Luce, C. B., Servon, L. J., Sherbin, L., Shiller, P., Sosnovich, E., & Sumberg, K. (2008). The Athena Factor: Reversing the brain drain in science, engineering and technology. *Harvard Business Review*.
- Hill, C., Corbett, C., & St. Rose, A. (2010). Why so few? Women in science, technology, engineering and mathematics. Washington DC: AAUW.
- Loohuis, K. (2022, februari 23). Dutch girls in STEM held back by persistent gender bias. *ComputerWeekly.com*.
- Loonkloof mannen en vrouwen blijft slinken. (2020, mei 1). Opgehaald van CBS.nl: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/18/loonkloof-mannen-en-vrouwen-blijft-slinken>
- Miller, D. I., Eagly, A. H., & Linn, M. C. (2014). Women's Representation in Science Predicts National Gender-Science Stereotypes: Evidence From 66 Nations. *Journal of Educational Psychology*.
- O'Brien, S. (2019). How to Recruit More Women to Your Company. *Harvard Business Review*.
- Researching UK women professionals in SET: A critical. (2010). *International Journal of Gender, Science and Technology*.
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. PNAS.
- Schinkels, C. (2021). De IT girl. *Culemborg: van Duuren Management*.
- Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. A. (2010). STEMing the Tide: Using Ingroup Experts to Inoculate Women's. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17.
- Techniekpact, Platform Talent voor Technologie en de Rijksoverheid. (2021). *Monitor Techniekpact*. Den Haag: Rijksoverheid en PTvT.
- (2020). *Toolbox Gender include IT*. TechYourFuture, Windesheim en Saxion.
- UWV. (2021). *Spanningsindicator*. UWV.
- Valkenburg, J. (2012, 9 23). Ontbreken parttime mogelijkheden reden voor vrouwen om techniek te verlaten. Opgehaald van Recruiting Roundtable: <https://www.recruitingroundtable.nl/ontbreken-parttime-mogelijkheden-reden-voor-vrouwen-om-techniek-te-verlaten/>
- van Dam, L., Gielen, W., & Hoofman, W. (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020*. Den Haag: TNO en CBS.
- van der Lee, R., & Ellemers, N. (2018). Kenmerken en valkuilen van effectief beleid voor genderdiversiteit in de wetenschap. *Gedrag en Organisatie*.
- van der Nat, D. (2019). Gendered wording in managerial recruitment materials: How organizations lose potential female applicants.
- van der Zee, S., Rouweler, M., Harmsen, A., & van Aalderen, S. (2020). Een systematische literatuurreview van onderzoek naar interventies gericht op de retentie. *Tijdschrift voor Hogeronderwijs*.
- van Engelshoven (minister van OCW), I. (2018). *Antwoorden op Kamervragen van Vera Bergkamp (D66)*. Den Haag.
- Van Veelen, R., Derks, B., & Eendedijk, M. D. (2019). Double Trouble: How Being Outnumbered and Negatively Stereotyped Threatens Career Outcomes of Women in STEM. *Frontiers in Psychology*.

