

# Meer vrouwen in techniek

Door cultuurverandering in bedrijven en onderwijs

Met

- **Eva van der Boom** | belangenbehartiger arbeidsmarkt en onderwijs FME & coördinator human capital agenda Holland High Tech
- **Sahar Yadegari** | directeur VHTO, Expertisecentrum genderdiversiteit in bèta, techniek en IT
- **Stella Lo Giudice** | engineer, digital technologist, docent Fontys
- **Joanne Meyboom-Fernhout** | Managing Director Smart Infrastructure Siemens Nederland N.V.

**NL**

**Holland High Tech**  
Global Challenges, Smart Solutions



# Welkom en introductie

## Eva van der Boom

belangenbehartiger  
arbeidsmarkt en onderwijs

FME

&

coördinator human capital  
agenda Holland High Tech





# Programma 15.30-16.50 uur:

- **Welkom & introductie**
  - Eva van der Boom, belangenbehartiger arbeidsmarkt en onderwijs FME & coördinator human capital agenda Holland High Tech
- **Feiten & cijfers – hoe staat het ervoor?**
  - Sahar Yadegari, directeur VHTO, Expertisecentrum genderdiversiteit in bèta, techniek en IT
- **De rol van bias op de werkvloer - iedereen heeft ermee te maken**
  - Stella Lo Giudice, engineer, digital technologist, docent Fontys
- **De praktijk: in gesprek met een succesvolle vrouw in techniek**
  - Joanne Meyboom Fernhout, managing director Smart Infrastructure Siemens Nederland N.V.  
interviewer: Sahar Yadegari
- **Wat kunnen werkgevers doen om vrouwen te werven en te behouden?**
  - Sahar Yadegari, directeur VHTO, Expertisecentrum genderdiversiteit in bèta, techniek en IT
- **Feedback en afronding**
  - Eva van der Boom, belangenbehartiger arbeidsmarkt en onderwijs FME & human capital agenda Holland High Tech

# Feiten & cijfers: hoe staat het ervoor?

**Sahar Yadegari**

directeur VHTO, Expertisecentrum  
genderdiversiteit in bèta, techniek en IT



# De culturele transitie Vrouwen in techniek VHTO – Sahar Yadegari

*1 november 2022 – Holland High Tech Event*



# Agenda

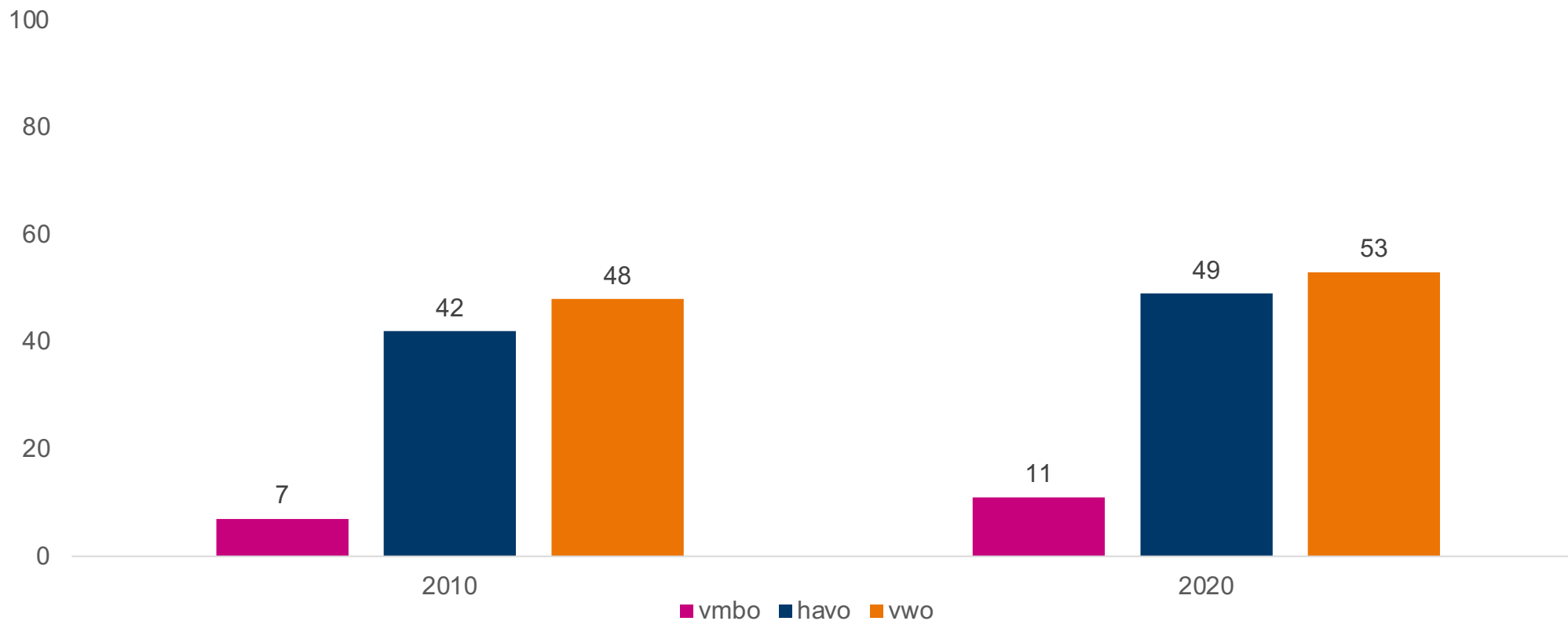
1. De cijfers
2. Waar gaat het mis op de arbeidsmarkt?
3. Wat kunnen werkgevers doen?

16% vrouwen in technische rol



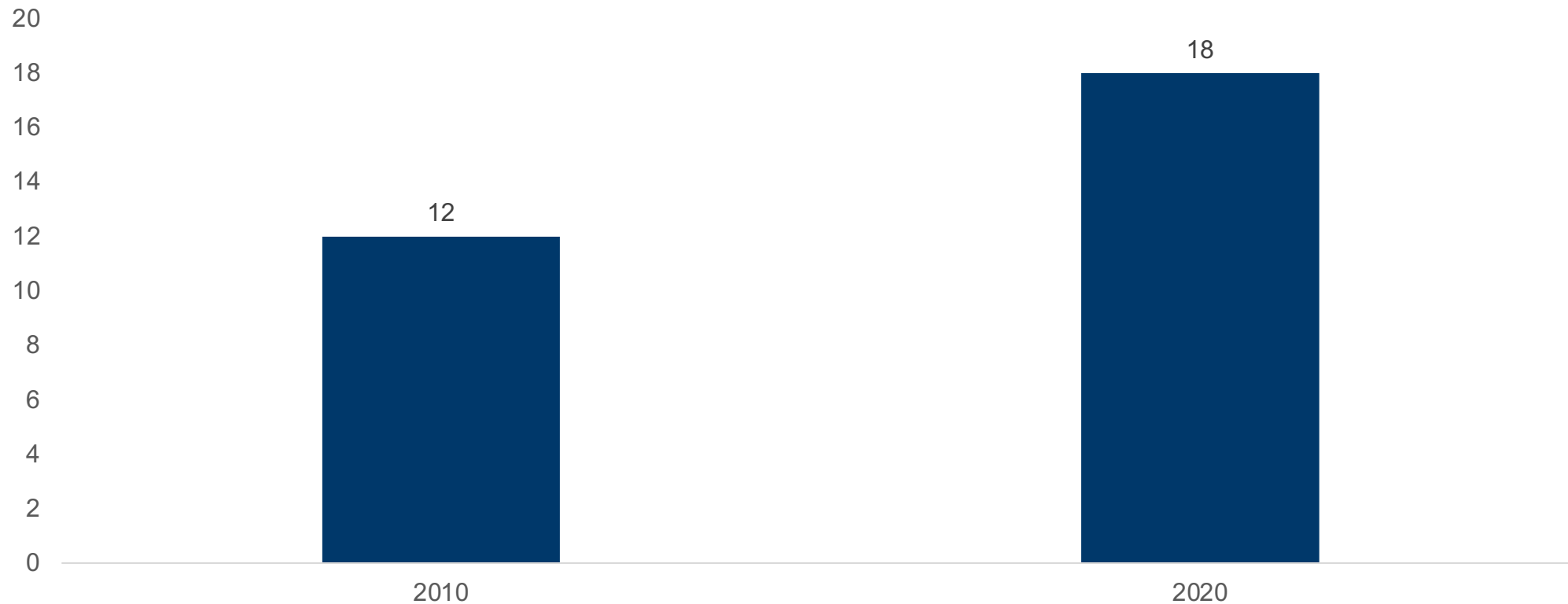
Bron: Techniekpact

# Aandeel meisjes in klassen met exacte vakken (%)





# Percentage vrouwen dat kiest voor technische opleiding



# Werkzaam in een technische rol (%)



□ man ■ vrouw



Bron: CBS, 2019

**Holland High Tech**  
Global Challenges, Smart Solutions



**Wat gaat er mis op de arbeidsmarkt?**

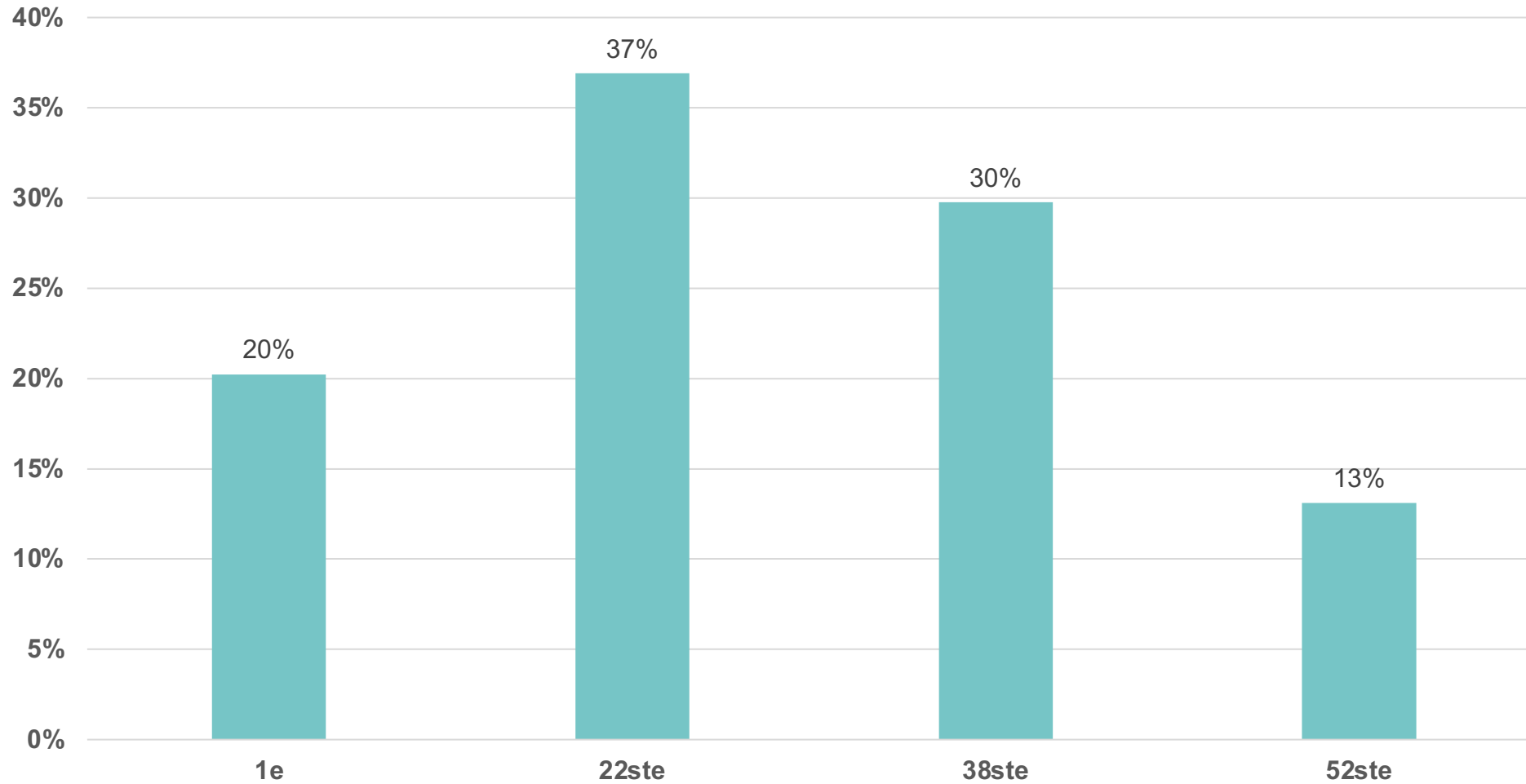
# Wat gaat er mis?



## Vertrekeoorzaak 1: Genderbias op de werkvloer

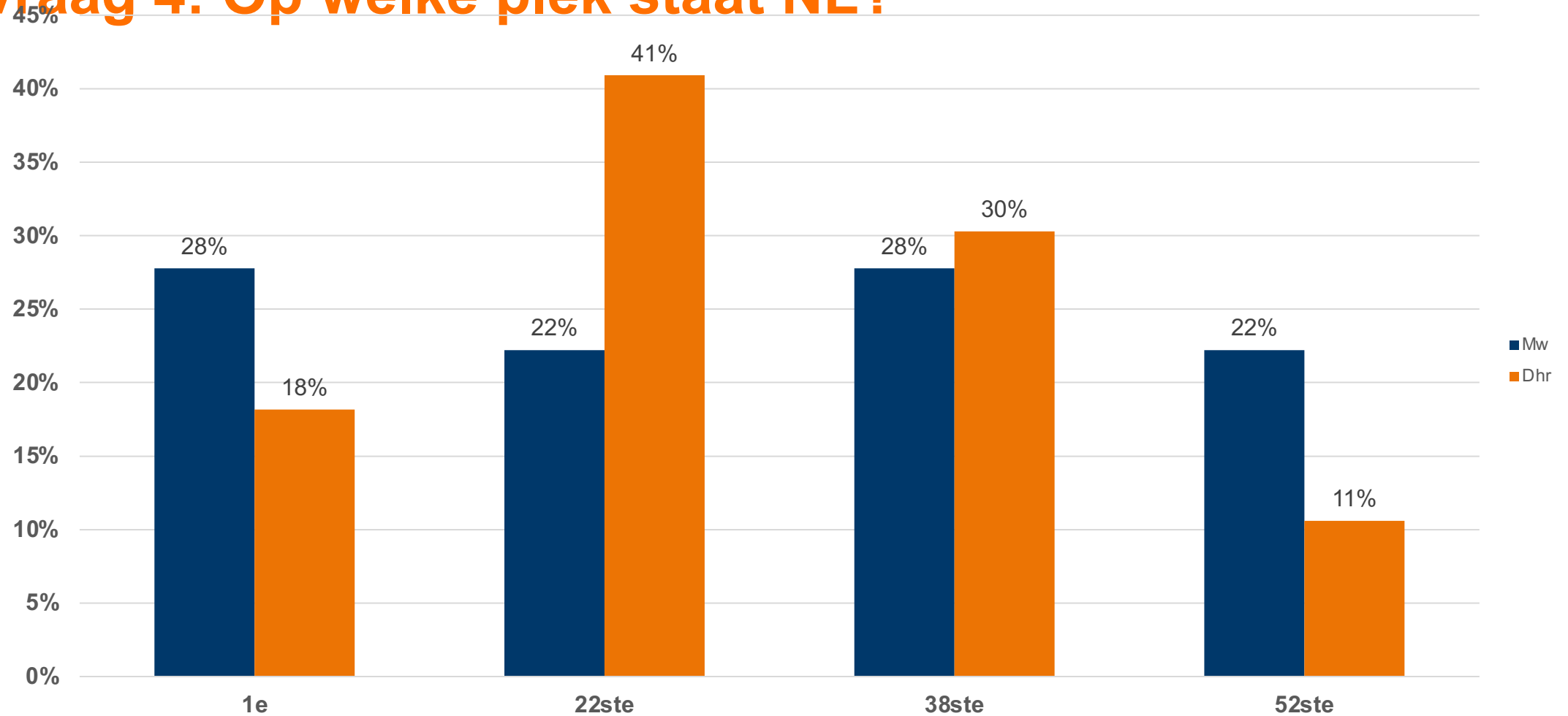
“Mijn eerste baas geloofde niet dat ik dit kon. Ik kreeg een dubbele proeftijd en aantekening dat ik een opleiding volledig moest afronden na mijn mbo” VHTO-rolmodel werkzaam in techniek

## Vraag 4: Op welke plek staat NL?





## Vraag 4: Op welke plek staat NL?



# Wat gaat er mis?

MILLER, EAGLY, AND LINN



Onderzoek uit 2014

Van deze 66 landen had NL:

- De sterkste expliciete genderstereotype opvattingen t.a.v. science en mannen
- De tweede plaats t.a.v. impliciete genderstereotyperingen

# Wat gaat er mis?



**Vertrekkorzaak 2: Laag vertrouwen in eigen kunnen**



**Vertrekkorzaak 3: Combinatie werk en gezin**



**Vertrekkorzaak 4: Niet thuisvoelen in mannelijke bedrijfscultuur**

**De rol van bias op de werkvloer:  
iedereen heeft ermee te maken**

**Stella Lo Giudice**

engineer, digital technologist, docent Fontys



# Deel 1: interactieve plenaire bewustwording sessie





**Ga naar [www.menti.com](https://www.menti.com) en gebruik de code 7435 7686**



**Ga naar [www.menti.com](https://www.menti.com) en gebruik de code 7435 7686**



**Holland High Tech**  
Global Challenges, Smart Solutions

## Deel 2: interactieve groepsgesprekken

## Deel 2: interactieve groeps gesprekken - Facts

Meer dan de helft (**52%**) van de vrouwelijke wetenschappers, ingenieurs en technologen stopt na 10 jaar. Bij mannen ligt dit op 17%. (Hewlett, et al., 2008).

**Wat kunnen we doen om een evenwichtige rolverdeling in onze bedrijven mogelijk te maken?  
Wat kunnen we het beste doen...**



## Deel 2: interactieve groeps gesprekken – Mogelijke oplossing?!

**Moeten we (als bedrijf) maatregelen nemen om vrouwen door te laten stromen naar hogere functies binnen het bedrijf?**

Ga naar [www.menti.com](http://www.menti.com) en gebruik de code 2926 1784



## Deel 2: interactieve groeps gesprekken - Persoonlijke mening

In welke van deze meningen kun jij je het beste vinden?

Waarom?

A. "Positieve' discriminatie is óók discriminatie en, net als 'reverse racism', ten diepste een vorm van wantrouwen t.o.v. de groep waar het voor bedoeld is."

B. "Persoonlijk hoop ik dat (toekomstige) werkgevers mij waarderen om wie ik ben als persoon, en de kennis en kwaliteiten die ik meebreng. Ik wil niet hoger op komen, omdat ik een vrouw ben.

C. "Als we een vrouwenquotum krijgen, mogen vrouwen ook voor een laag loon in fysiek zware beroepen gaan werken."

D. "Onze maatschappij wordt gedomineerd door mannen. Zorg voor meer vrouwelijke invloed in de samenleving! Dit zal vele problemen oplossen!"

E. "Om meer vrouwen in de top te krijgen, is het belangrijk om maatregelen te nemen, zonder komen we er niet!"

## Deel 2: interactieve groepsgesprekken – Wetenschappelijk onderzoek

Welke van deze  
onderzoeksresultaten  
is voor jou het meest  
relevant?

Waarom?

A. "Er is in Nederland een loonkloof tussen mannen en vrouwen van zo'n 16 procent. Deze wordt veroorzaakt door verschillen in posities op de arbeidsmarkt."

B. "Prestaties van vrouwen worden onbewust lager gewaardeerd dan die van mannen. Daarnaast worden vrouwen aangenomen op basis van wat ze al hebben bereikt, terwijl mannen meer op hun toekomstig potentieel worden aangenomen."

C. "Vrouwen komen minder vaak op plekken waar de echte business plaatsvindt, namelijk na werkuren aan de bar of op de golfbaan. Daardoor missen vrouwen essentiële informatie."

D. "47% van de vrouwen in top functies zei dat het hebben van een ondersteunende manager hen hielp om zich zelfverzekerd te voelen in hun rol, terwijl 29% zei dat het zich gewaardeerd voelen en eerlijk beloond worden het belangrijkste was."

E. "56% van de vrouwen in top functies is bang dat hun collega's geen vertrouwen hebben in hun capaciteiten."

## Deel 2: reflectie – wat zou jij doen?

Meer dan de helft (52%) van de vrouwelijke wetenschappers, ingenieurs en technologen stopt na 10 jaar. Bij mannen ligt dit op 17%.

- **Wat zijn de achterliggende oorzaken?**
- **Wat kan jij doen als collega?**

# De praktijk: in gesprek met een succesvolle vrouw in techniek

**Joanne Meyboom Fernhout,**  
managing director Smart Infrastructure  
Siemens Nederland N.V.

**Interviewer: Sahar Yadegari**  
directeur VHTO, Expertisecentrum  
genderdiversiteit in bèta, techniek en IT





## Wat kunnen werkgevers doen om vrouwen te werven en te behouden?

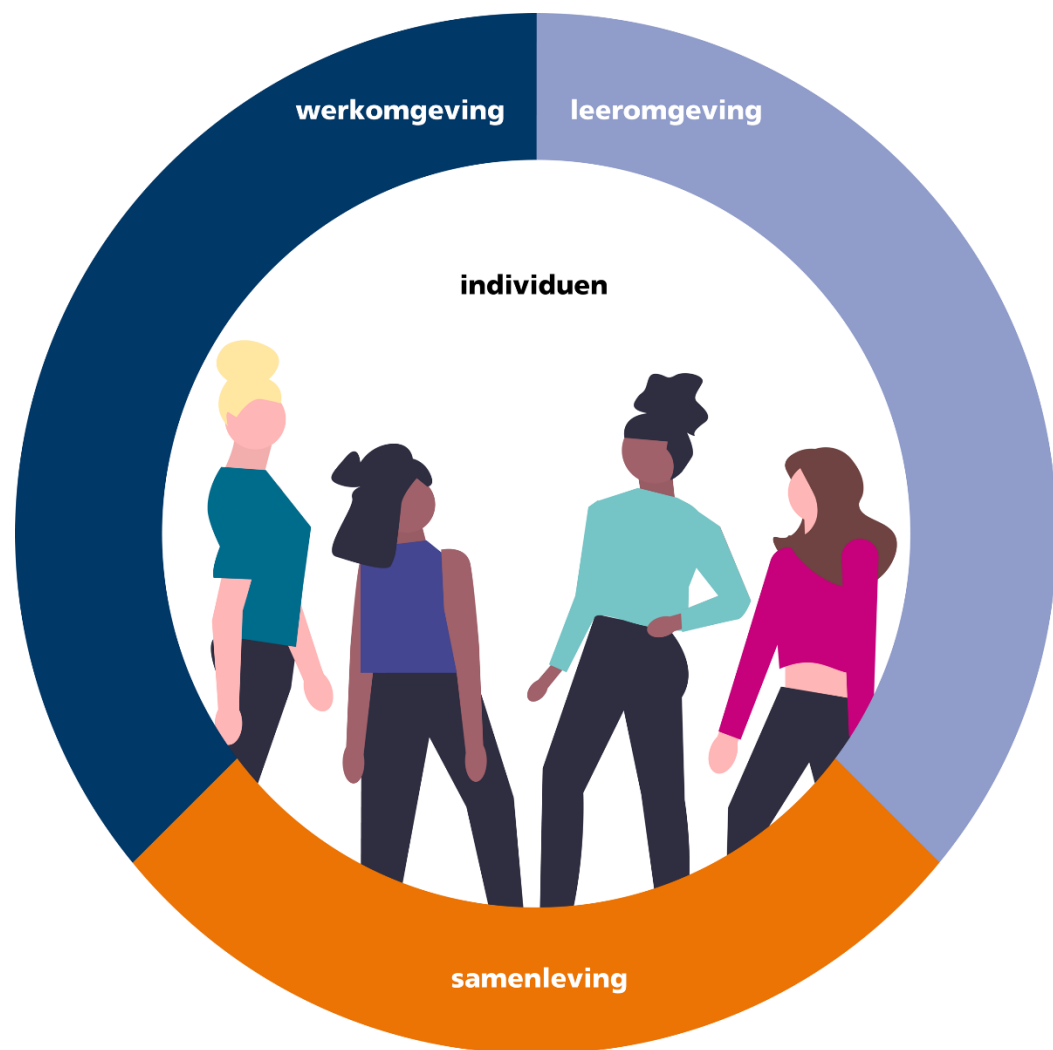
**Sahar Yadegari**

directeur VHTO, Expertisecentrum genderdiversiteit in bèta, techniek en IT





# Wat is nodig?



Impact opschalen door:

1. Voor **individuele meisjes** obstakels wegnemen om te kiezen voor techniek en IT
2. **Leeromgeving** in NL inclusief maken en doorstroom naar technische studies bevorderen
3. **Werkomgeving** - Succesvoller werven en behouden van vrouwen voor technische beroepen
4. Normaliseren van het beeld van vrouwen in bèta, techniek en IT in de **samenleving**

# Wat kunnen werkgevers doen?



**1. Aandacht voor  
eigen cijfers**



**3. Aantrekkelijke  
werkomgeving**



**2. Aandacht voor  
werkkleding**



**4. Zichtbaar maken  
van rolmodellen**

# Wat kunnen werkgevers doen?



**5. Mentor-  
programma's**



**7. Gezinsvriendelijk  
beleid, ook voor  
mannen**



**6. Vrouwen-  
netwerk**



**8. Veilige en plezierige  
werkomgeving**

# Wat kunnen werkgevers doen?



**9. Inclusieve  
in- en doorstroom en  
beoordeling**



**10. Gender bias training**

## Nog even in het kort

1. Steeds meer vrouwen kiezen voor techniek, maar werkgevers weten ze niet te behouden
2. We hebben in Nederland een cultureel probleem ten aanzien van vrouwen en techniek dat niet vanzelf weggaat
3. Het tekort aan vrouwen in techniek is geen natuurwet, verandering is mogelijk met gerichte prikkels

## VHTO Activiteiten

- Beeldenbrekersgastlessen en workshops
- Dit doe ik gastlessen en workshops
- Girls' day
- Genderscans bij onderwijsinstellingen
- Trainingen voor docenten
- Allyship en gender bias workshops voor bedrijven



Vragen / opmerkingen? [vhoto@vhoto.nl](mailto:vhoto@vhoto.nl)



# Feedback & afronding

**Eva van der Boom**

belangenbehartiger  
arbeidsmarkt en onderwijs

FME

&

human capital coördinator  
agenda Holland High Tech



# Dank voor je aandacht



emailadres



[www.hollandhightech.nl](http://www.hollandhightech.nl)



**Holland High Tech**  
Global Challenges, Smart Solutions