



HET BELANG VAN WOMAN IN TECH

EN INZICHT IN DE UITDAGING
OM VROUWEN IN DE IT-SECTOR
AAN TE TREKKEN EN TE BEHOUDEN

HET BELANG VAN WOMAN IN TECH

EN INZICHT IN DE UITDAGING OM VROUWEN IN DE IT-SECTOR AAN TE TREKKEN EN TE BEHOUDEN

Het is bewezen dat bedrijven die qua diversiteit in het hoogste kwartiel zitten, 21 procent punten meer winstgevend zijn dan bedrijven in het laagste kwartiel (bron: Computable.nl) De aanwezigheid van vrouwen in verder grotendeels mannelijke IT-teams leidt tot betere prestaties, betere communicatie en uiteindelijk weer tot meer vrouwen in IT-teams.

Wist je dat het percentage *Women in Tech* in Nederland slechts 16% is? Niet geheel onlogisch, in een werkveld dat van oudsher een echt mannenbolwerk is. 'Van oudsher' dus, want het stereotype van een programmeur die met een hoodie op in de kelder groene tekst op een laptop zit te typen is gelukkig verleden tijd. Waarom duurt het dan zo lang om ook vrouwen te overtuigen van hun plek in de technische sector? Hebben we nog steeds te maken met vooroordelen en wat voor ongemakkelijkheden spelen er tussen mannen en vrouwen in IT?

Team Rockstars IT legde deze vragen voor aan een panel van mannelijke en vrouwelijke IT Rockstars. Met hun input en andere bronnen over *Women in Tech* willen we jou als lezer prikkelen om eens na te denken over (het aantal) vrouwen binnen jouw IT-teams. Wat is het belang van vrouwen in deze teams? En waar hebben zij mee te dealen?

INHOUDSOPGAVE

1. HET BELANG VAN VROUWEN IN (IT-) TEAMS

2. WAAR MOETEN VROUWEN MEE DEALEN OP DE WERKVLOER (EN WAT IS DE VISIE VAN MANNEN DAAR OP)?

3. WAT KUNNEN MANNEN (EN VROUWEN!) DOEN OM EEN MEER PRETTIGE WERKPLEK TE CREËREN?

WAAROM IS HET OOK ALWEER BELANGRIJK OM MEER VROUWEN IN IT-TEAMS TE KRIJGEN?

1. ANDER PERSPECTIEF

De vrouwelijke kijk op dingen is over het algemeen anders dan de mannelijke*. Daardoor brengen vrouwen een nieuw referentiekader met zich mee naar een team. Meer focus op samenwerking in plaats van op harde resultaten, een andere manier van communiceren en nadruk op sociale relaties en empathie.

"Vrouwen hebben toch vaak een andere kijk op dingen en benaderen vraagstukken vanuit een andere invalshoek. Zo kom je als team weer tot andere inzichten en nieuwe oplossingen."

Lutske de Leeuw (bron: Women in Tech Magazine)

* We zeggen bewust 'over het algemeen', want perspectief is niet uniform binnen elk geslacht.

2. BETERE EINDPRODUCTEN

Door meer diverse IT-teams worden verschillende invalshoeken en standpunten meegenomen in software-ontwikkeling. Dit leidt tot hoogwaardige eindproducten die betere aansluiten op de behoeften van diverse gebruikers.

"Als je software bouwt die wordt gebruikt door een divers publiek, helpt het ook echt als je met een divers team aan die software werkt"

Simone van Erp, Chief HR Team Rockstars IT



3. BETERE COMMUNICATIE EN SAMENWERKING

Vrouwen zijn over het algemeen sterker in communicatie en samenwerking. Daarnaast zorgt een gelijke genderverdeling in een team voor een inclusieve werkomgeving waarin iedereen zich gehoord, gewaardeerd en gerespecteerd voelt. Iedereen heeft gelijke kansen om deel te nemen in discussies en besluitvorming, omdat er niemand in de minderheid is. Zowel de mannelijke als de vrouwelijke manier van communiceren en samenwerken wordt gebruikt binnen het team. Tenslotte hebben mannen en vrouwen verschillende sterke punten en vaardigheden, die elkaar aanvullen in een gemixt team.

4. ROLMODELLEN

Meer vrouwen in IT-teams leidt tot....meer vrouwen in IT-teams! Zo simpel kan het zijn. Door te laten zien dat vrouwen succesvol kunnen zijn in de IT-wereld, stimuleer je anderen om ook de sprong te wagen.

"Of het niet beter zou zijn om een team samen te stellen naar skills in plaats van sekse? De kans dat een team met zowel mannen als vrouwen krachtiger is dan een team met enkel mannen, is nu eenmaal groter. Helemaal als je ook nog differentieert in leeftijd, ervaring, achtergrond en skills. Dan krijg je een gouden team."

Daan van Osch,
Talentmanager Team Rockstars IT

WAAR MOETEN VROUWEN MEE DEALEN OP DE WERKVLOER?
(EN WAT IS DE VISIE VAN MANNEN DAAR OP)

1. ONGELIJKE KANSEN

Dat vrouwen nog altijd minder verdienen dan mannen, is algemeen bekend. Deels komt dit door de houding van mannen, die zich ogenschijnlijk gemakkelijk naar de top 'bluffen' en ook sterker zijn in salarisonderhandelingen. Anderzijds is het verschil te verklaren door een oververtegenwoordiging van vrouwen in sectoren die historisch gezien lager betaald worden. Maar een groot deel van dit verschil wordt nog altijd veroorzaakt door discriminatie, waarbij vrouwen worden geconfronteerd met diepgewortelde stereotypen en vooroordelen.

Daarnaast hebben vrouwen – ook volgens ons panel – minder kans om door te groeien naar hoge functies binnen een bedrijf. "Mensen nemen liever iemand aan die op hen lijkt. Mannelijke

leiders kiezen daardoor vaak voor mannen in hun teams." En tenslotte krijgen vrouwen binnen vergaderingen en discussies minder de kans om hun zegje te doen. "Mannen onderbreken elkaar vaak en 'bulderen' door elkaar heen." Iemand in het panel geeft als voorbeeld: "Ik merk het vaak in een vergadering. Ik noem een idee waar niets mee gedaan wordt. Even later noemt een man hetzelfde idee en daar wordt wel naar geluisterd."

WAT VINDEN DE MANNEN HIERVAN?

De heren uit het Team Rockstars IT panel zijn het over het algemeen eens met deze stelling. Iemand geeft aan: "Ik zou willen dat we dat niet zo zien, maar ik geloof ook dat een vrouw drie keer zo hard moet werken om gehoord te worden. [...] Ik sluit me aan bij de vrouw die niet toegeeft aan de mannencultuur en er tegenin vecht." Een andere man: "Bulderde mensen [mannen] nemen bulderde mensen aan en dit zorgt er voor dat je dit [plafond] in stand houdt."

"Vrouwelijke IT-ers stromen vaker voortijdig uit dan mannelijke IT-ers. Uit onderzoek blijkt dat verschillende factoren hieraan bijdragen, waaronder het gevoel altijd beter te moeten presteren dan mannelijke collega's en de druk om jezelf constant te moeten bewijzen. Vrouwen moeten altijd beter presteren dan hun mannelijke collega's."

Sahar Yadegari, Directeur VHTO

2. VOOROORDELEN EN STEREOTYPERING

Vrouwen zouden minder technisch bekwaam zijn dan mannen, niet passen binnen de technische (mannelijke) bedrijfscultuur en geschikter zijn voor ondersteunende rollen in plaats van technische leiderschapsrollen. Nog altijd hebben vrouwen op dagelijkse basis te maken met vooroordelen en stereotyperingen. En die gaan verder dan alleen de (technische) werkvloer. Met de overheidscampagne "Meer werken, laat het merken!" wordt volgens één van de panelleden het beeld geschetst dat je als vrouw aan je man moet vragen of je alsjeblieft meer mag werken. Vrouwen moeten zich volgens haar wéér aanpassen, mannen hoeven niets te veranderen.

Vrouwen in het panel geven aan zich over het algemeen vaker en meer te moeten bewijzen dan hun mannelijke collega's. Volgens een deelnemer leggen mannen de verwachtingen lager voor vrouwen, en zijn ze vervolgens oprecht verrast als een vrouw mee kan praten over bijvoorbeeld code. Volgens een



ander panellid moet je je als vrouw meer laten zien.
"Je kan er niet vanuit gaan dat mensen je successen zien".

Een ander vrouwelijk lid van het panel geeft nog aan dat het vinden van een effectieve manier van communiceren een uitdaging is voor haar. Als ze zich gedraagt als man wordt ze namelijk als kattig gezien, terwijl ze anders wordt ondergesneeuwd door haar mannelijke collega's.

Doordat zij zich aanpassen, verliezen we wel wat we zo hard nodig hebben in de IT: meer vrouwelijke intuïtie, een bredere blik en wat meer diepgang. Helaas is de 'doe zoals wij en je hoort erbij cultuur' hardnekkig."

Daan van Osch,
Talentmanager Team Rockstars IT

WAT VINDEN DE MANNEN HIERVAN?

De mannen in het panel lijken zich bewust van de stereotypering en de vooroordelen, maar vinden het moeilijk om hier doorheen te kijken of overheen te stappen:

Één van de mannen in het panel geeft eerlijk toe: "Als er een nieuw persoon in mijn team komt, pijn ik altijd even wat de technische skills zijn. Bij een man merk ik direct wat voor 'level' hij heeft. Bij een vrouw merk ik dat ik blij ben als ze iets slims zegt. Als dat niet zo is, wordt mijn stereotype bevestigd. Dat kan natuurlijk niet." Discriminatie is volgens een andere man lastig tegen te gaan. "Als je nooit in een [minderheids-] groep zit, kun je het niet ervaren. Dan weet je niet hoe het voelt. Je hebt er een blinde vlek voor."

"Bedrijven die zich bewust zijn van een bepaalde mate van vooringenomenheid, zich vervolgens actief inzetten om meer diverse teams samen te stellen én bereid zijn het ongemak op te zoeken, presteren over het algemeen beter."

Sahar Yadegari, Directeur VHTO

3. ONGEWENSTE INTIMIDATIE EN ZELFS SEKSUELE INTIMIDATIE

Een grapje op z'n tijd moet kunnen, daar is iedereen het over eens. 'Vrouwen kunnen niet programmeren', met dat soort opmerkingen kunnen wij vrouwen wel omgaan. Maar, als je steevast het onderwerp bent van die 'grapjes', bijvoorbeeld omdat je de enige vrouw bent in een team, dan komt er een

moment dat het niet meer leuk is. Een vrouw uit het panel vertelt dat ze in een groep met zes mannelijke developers de stofzuiger in haar handen gedrukt kreeg, met de opmerking van één van de mannen: "Wil jij deze, als ervaringsdeskundige, even proberen?"

Zeg je er dan iets van? "Vaak zeg ik er wel wat van, maar ik heb ook niet altijd zin om de 'party pooper' te zijn", zegt iemand. Een andere vrouw vult aan: "Ik had er moeite mee. Ik wil leuk gevonden worden in het team, maar ik wil er ook iets van kunnen zeggen."

Een derde vrouw: "Het gaat niet om mij alleen. Als een man zo'n opmerking maakt, en je zegt niets, dan maak je de cultuur dat dat gedrag oké is."

WAT VINDEN DE MANNEN HIERVAN?

De mannen uit het panel zijn zich er bewust van dat er regelmatig opmerkingen worden gemaakt die misschien niet grappig zijn voor vrouwen. Ze vinden het echter lastig hiermee om te gaan. Één van de mannen: "Moet ik ingrijpen [als er zo'n grap wordt gemaakt] of moet ik de vrouw dat zelf op laten lossen?" Een vrouw uit het panel antwoordt: "Ik voel me juist gesterkt [als een man ingrijpt], ik was blij. Ik hoef dan niet zelf na te denken hoe ik op zoiets reageer." Je kunt als man heel goed een ally* zijn voor vrouwen. Het is fijn als je als vrouw niet steeds de enige hoeft te zijn die discriminatie aankaart. Zelfs als een man achteraf nog naar je toe komt en aangeeft dat een bepaalde opmerking niet oké was, is dat fijn.

* Een ally is iemand die zich inzet voor rechten of vrijheden die diegene zelf al heeft, maar anderen nog niet. Een ally gebruikt diens bevoorrechte positie om ongelijkheid te bevechten.

<https://winq.nl/articles/232687/allyship-pete-bete/>

4. MINDER AANSLUITING IN TEAMS

Natuurlijk is het team waarin je werkt iets anders dan een vriendengroep. Maar je werk en je collega's hebben wel degelijk ook een sociale functie. Het is fijn om soms even met collega's te kletsen over iets anders dan werk. Dat zorgt voor sterkere onderlinge relaties en daarmee weer voor een betere samenwerking. Als jij als enige vrouw in een team zit met enkel mannen, kan het lastig zijn om die aansluiting te vinden. Daar komt bij dat de gedachte nog steeds heerst dat mannen het moeilijk vinden om met vrouwen in een team om te gaan. Één van de vrouwelijke panelleden vertelt dat ze ooit is afgewezen voor een baan omdat het bedrijf dacht dat zij niet met mannen om kon gaan.



"Doordat de meerderheid een cultuur schept waar de 'norm' gericht is op hen, is er een gebrek aan begrip voor degene die hierbuiten vallen en hebben zij moeite hun draai te vinden."

Simone van Erp, Chief HR Team Rockstars IT

5. DE CONTINUE WORSTELING VOOR EEN GOEDE WERK/PRIVÉ BALANS

Vrouwen hebben vaak te maken met extra verantwoordelijkheden zoals zorg voor het gezin, wat kan leiden tot uitdagingen bij het handhaven van een evenwicht tussen werk en privéleven. De helft van de vrouwen die werken in de tech industrie verlaten de sector tegen de tijd dat ze 35 zijn. Dat heeft (ook) te maken met het feit dat het vaak niet mogelijk is om minder dan 32 uur te werken, en dat is voor veel vrouwen niet te combineren met hun zorgtaken.

WAT KUNNEN MANNEN (EN VROUWEN!) DOEN OM EEN MEER PRETTIGE WERKPLEK TE CREËREN?

Het codewoord in dit onderwerp is wat ons betreft 'Bewustzijn'. "Het is een bijna onmogelijke opgave om van werkgevers, leidinggevend en collega's te vragen om geen vooroordelen te hebben jegens de ander.", zegt Sahar Yadegari, directeur VHTO in het eerste Women in Tech Magazine van Team Rockstars IT. "Vooroordelen zijn menselijk omdat ze ons soms helpen de wereld om ons heen te ordenen." Maar als zowel mannen en vrouwen zich bewust zijn van vooroordelen en stereotypen die beide kanten op gelden, kan er samen gewerkt worden aan een cultuur van respect, waarin iedereen gewaardeerd en gehoord voelt, en dezelfde kansen krijgt.



CONCRETE ACTIES WAAR JE AAN KUNT DENKEN:

- ▶ Laat de hoogte van een salaris niet afhangen van hoe goed iemand kan onderhandelen, maar baseer je enkel op kennis, kwaliteit en ervaring. Werk daarnaast met duidelijke en transparante beoordelings- en promotiecriteria, zodat beslissingen gebaseerd zijn op meetbare prestaties en niet op persoonlijke voorkeuren of vooroordelen.
- ▶ Implementeer manieren om (nog meer) flexibel te werken, zoals ruimere kantoortijden en de optie om (deels) thuis te werken. Op die manier help je zowel mannen als vrouwen om werk- en zorgtaken evenwichtiger te verdelen.
- ▶ Bevorder diversiteit in alle lagen van de organisatie. Zo doorbreek je het plafond en creëer je rolmodellen voor iedere werknemer binnen je bedrijf.

WIL JIJ VERDER SPARREN OVER WOMEN IN TECH?

Heb je nog meer goede ideeën om de samenwerking tussen mannen en vrouwen te verbeteren? Of wil je ons helpen met de missie om per 2030 30% vrouwelijke software developers te hebben? Neem contact op met Team Rockstars, dan gaan we samen voor meer Female IT-Rockstars!

