

**EEN
TOEKOMST
MET MEER
VROUWEN
IN DE
TECHNIEK**

Toolkit voor bedrijven

Een initiatief van de Industriecoalitie:

Bouwend Nederland

FME

MetaalUnie

Techniek Nederland

WENB

OVER DEZE TOOLKIT

De maatschappelijk uitdagingen zoals verduurzaming, woningbouw en digitalisering nemen continu toe. Maar tegelijk blijft er een groot tekort aan personeel in de technische sectoren. En dat tij lijkt moeilijk te keren: de beroepsbevolking krimpt en de instroom van nieuw talent in de techniek daalt. Die schaarste zou een impuls kunnen zijn voor meer vrouwen en diversiteit op de werkvloer en toch is slechts zestien procent van het totaal aandeel van werkenden in een technisch beroep een vrouw. Een gemiste kans!

Aanvalsplan: diversiteit en inclusie

De Industriecoalitie is daarom in voorjaar 2023 van start gegaan met een pilot: "Techniek Inclusief". Deze coalitie - die bestaat uit WENB, Koninklijke Bouwend Nederland, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland en FME - wil ervoor zorgen dat zowel vrouwen als andere minder vertegenwoordigde doelgroepen zich welkom, thuis en veilig voelen op de technische arbeidsmarkt. De pilot 'Techniek Inclusief' is de eerste activiteit die voortkomt uit het Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie waarin diversiteit en inclusie een belangrijke pijler zijn.

Toolkit

In deze toolkit benoemen we in zeven hoofdstukken waar je mee aan de slag kunt. Door met één of meerdere onderdelen aan de slag te gaan, kunt u als werkgever stappen zetten richting een diverse en inclusieve organisatie.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk	Toelichting
1. Een plan maken	Kies een strategie, maak je doelen SMART, monitor je voortgang en benchmark.
2. Aan de slag met werving	Over communicatie, taalgebruik, het betrekken van vrouwen bij het selectieproces en objectieve beoordelingscriteria.
3. Vrouwen behouden	Creëer bewustwording binnen de organisatie, zorg voor draagvlak, toon commitment, wees transparant en bekijk je arbeidsvoorwaarden kritisch.
4. Wees een goede bondgenoot	Lees jezelf in, erken je eigen voordelen en wees assertief
5. Andere tools en handige websites	Een verzameling van nuttige websites om je plan nog beter te maken.
6. Inspiratie	Hoe pakken andere werkgevers het aan? Laat je inspireren door deze goede voorbeelden.
7. Cijfers en data	Waar staan we nu en hoe groot is de opgave?

I: EEN PLAN MAKEN

Tip 1: Kies een strategie

Welke doelen wil de organisatie bereiken wat betreft meer diversiteit (vrouwen)?

- Bedenk realistische, haalbare ambities
- Formuleer niet alleen het *aantal*, maar ook het *aandeel* van vrouwen in de organisatie
- Wanneer zijn jullie tevreden?
- Wat mag het kosten?

I: EEN PLAN MAKEN

Tip 2. Formuleer de kansen

Zorg dat je scherp hebt welke kansen en voordelen deze aanpak oplevert. Bijvoorbeeld:*

- Veelzijdigheid aan allround skills
- Impuls op slimme innovatie
- Kwaliteit in jouw organisatie
- Terugloop van verzuim en verloop
- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Verbreding bereid arbeidspotentieel
- Kansen voor nieuwe markten
- Tevreden medewerkers
- Meer technisch arbeidspotentieel

*Onderdeel van Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw & Energie >>>

I: EEN PLAN MAKEN

Tip 3: Maak je doelen SMART

Bepaal welke acties jij op korte termijn wilt oppakken:

- Bepaal welke acties je op langere termijn wilt inzetten
- Bepaal met elkaar de manier van meten.

Zorg voor heldere criteria en methodiek. Wees je ervan bewust dat activiteiten niet altijd direct resultaat kunnen geven, maar hou het lange termijn doel voor ogen. Zorg daarom dat er langere tijd actief aandacht en monitoring op blijft, zodat het een speerpunt blijft voor de organisatie.

I: EEN PLAN MAKEN

Tip 4. Hou de voortgang bij

Hou een logboek bij met uitgevoerde activiteiten, verwacht effect, werkelijk effect en conclusies.

Voorbeelden van data die je kunt bijhouden om de voortgang te monitoren:

- Aandeel vrouwen dat instroomt
- Aandeel vrouwen in organisatie, verdeeld op niveau (ook: directie, MT, RvB, etc.)
- Promoties
- Toegankelijkheid en voorzieningen voor vrouwen (WCs, kleedruimtes, werkkleding, kolfruimte)
- Salaris/loonkloof in kaart brengen
- Kansen en volgen van interne opleiding

I: EEN PLAN MAKEN

Tip 5. Benchmark

Data buiten de eigen organisatie kunnen handig zijn om te benchmarken. Voorbeelden hiervan zijn:

- [de Techniekpact Monitor](#)
- [het CBS](#)
- [Women in the Workplace \(McKinsey\)](#)
- [Diversity Hero \(NL\)](#)
- <https://www.cultureamp.com/blog/dei-metrics>



TOOLS VOOR HET MAKEN VAN EEN PLAN

Bron	Inhoud	Link
Culture Amp	9 statistieken om u te helpen DEI te begrijpen en prioriteiten te stellen (Engels)	https://www.cultureamp.com/blog/dei-metrics
Deloitte	De revolutie op het gebied van diversiteit en inclusie: acht krachtige waarheden (Engels)	https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloittereview/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eightpowerful-truths.html
HBR	Hoe inclusie op de werkplek te meten (Engels). Over de Gartner Inclusion Index, hoe de perceptie van werknemers van inclusie te meten, hoe effectief optreden van leiders eruitziet en veelvoorkomende valkuilen om te vermijden.	https://hbr.org/2021/05/how-to-measure-inclusion-in-the-workplace
Taskforce Diversiteit en Inclusie	Zo verzamel je nuttige data voor een genderdivers IT-personeelsbestand	Zo verzamel je nuttige data voor een genderdivers IT-personeelsbestand (taskforcediversiteit.nl)
010 inclusief	Doelstellingen voor diversiteit en inclusie SMART formuleren. Een handreiking over kansen en uitdagingen, concrete aanbevelingen en voorbeelden.	https://010inclusief.nl/wp-content/uploads/2021/06/SMART-doelstellingen.pdf

2. AAN DE SLAG MET WERVING

Vacatureteksten zijn soms onbedoeld geschreven met in gedachten het profiel van het type werknemer dat momenteel al in de meerderheid is. Door het volledige wervingsproces eens onder de loep te nemen, kun je zo breed mogelijk werven op kwaliteiten en expertise.

Tips:

1. Stel een haalbaar doel wat betreft de instroom van vrouwen. 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.
2. Gebruik diversiteit in jouw foto's op website, communicatiemateriaal en werving. Rolmodellen zijn een krachtig middel om meer vrouwen aan te trekken.
3. Taalgebruik maakt verschil; welke woorden gebruik je in je teksten? En welke doelgroep spreek je daarmee aan?
4. Betrek tenminste één (technische) vrouw bij het opstellen van functieprofiel, teksten, de werving en het selectieproces. Mensen hebben de neiging om personen die op hen lijken, positiever te beoordelen. Daardoor is de kans dat een vrouw wordt aangenomen groter wanneer er een vrouw in de beoordelingscommissie zit.
5. Zorg ook voor objectieve beoordelingscriteria: meetbare criteria waaraan een werknemer in een bepaalde functie moet voldoen, bijvoorbeeld bepaalde gedragingen of handelingen. Beoordeel alle medewerkers in die functie aan de hand van die criteria.



TOOLS VOOR HET WERVEN VAN VROUWEN

Bron	Inhoud	Link
Nedflex	Uitleg en voorbeelden van mannelijke en vrouwelijke woorden in een vacaturetekst	Mannelijke en vrouwelijke woorden in een vacaturetekst Nedflex Zeg het maar
Woman Inc.	Tips voor werving, selectie, sollicitatiegesprekken en uiteindelijke keuze.	Zo werkt het - Inclusieve werving en selectie Op weg naar inclusieve werving en selectie (inclusiefwerkgeverschap.nl)
SER	Deze handreiking gaat over werving & selectie van divers personeel, gemaakt voor het MKB.	https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2023/DiB-handreiking-mkb-inclusieve-werving-en-selectie---Online.pdf
020 Divers en Inclusief	In 5 stappen een inclusieve vacaturetekst	https://020diverseninclusief.nl/wp-content/uploads/2022/10/202109-In-5-stappen-naar-een-incusievere-vacaturetekst-v3.1.pdf
Procestechneik	Tips en voorbeelden om vacatureteksten te schrijven die vrouwen aanspreken. Inclusief woordenlijst.	https://www.procestechneik.nl/blog/vacatureteksten-schrijven-die-vrouwen-aanspreken/
Taskforce Diversiteit en Inclusie	Tips voor de organisatiestructuur: tegen welke drempels vrouwen lopen vrouwen aan en hoe deze weg te nemen?	https://www.taskforcediversiteit.nl/artikel/meer-vrouwen-pas-dan-ook-organisatiestructuren-aan/
The Trusted Professional	Onderzoek (Engels): Als je op je CV een vrouwen naam vervangt voor een mannen naam, de kans 70% groter is om aangenomen te worden	Woman Who Switched to Man's Name on Resume Goes From 0 to 70 Percent Response Rate (nysscpa.org)

3. VROUWEN BEHOUDEN

Voor een bedrijf is behoud versterken vele malen effectiever dan instroom verhogen. Soms zorgen (onbedoelde) negatieve ervaringen ervoor dat vrouwen de bèta technische sector weer verlaten. Jammer, want ze hebben in de jaren daarvoor bewust voor de sector gekozen. Gelukkig zijn er een aantal maatregelen die werkgevers kunnen nemen.

Tips:

1. Creëer bewustwording binnen de organisatie: bespreek het “waarom”. Organiseer trainingen over vooroordelen en breng inzicht in de gevestigde beelden en stereotypen.
2. Zorg voor ambassadeurs en draagvlak: stel met directie en werknemers de visie, missie en strategie op en bepaal samen welke initiatieven belangrijk zijn om tot resultaat te komen. Op sommige vlakken is top-down invloed nodig om de verandering in te zetten; met bottom-up bereik je breed draagvlak.
3. Toon commitment: maak middelen, mensen en tijd vrij. Stel een commissie of werkgroep in die zich richt op diversiteit. En maak één persoon hoofdverantwoordelijk.
4. Zorg voor gelijke kansen, door transparant te zijn in salarissen en doorgroeiopties. Stel objectieve criteria vast voor functies, en monitor in- en doorstroom.
5. Kijk eens kritisch naar jullie arbeidsvoorwaarden: passen deze bij een divers personeelsbestand? Is jouw bedrijf bijvoorbeeld gezinsvriendelijk?



TOOLS VOOR HET BEHOUDEN VAN VROUWEN BINNEN JE ORGANISATIE

Bron	Inhoud	Link
VHTO	Deze whitepaper is een aanrader! Vrouwen in bèta, techniek en IT: hoe behoud je ze als organisatie?	https://www.vhto.nl/wp-content/uploads/2022/09/Whitepaper_Vrouwen_in_beta_techiek_en_IT_hoe_behoud_je_ze_als_organisatie.pdf
TNO	Wil je aan de slag met een inclusieve organisatiecultuur? In deze handreiking kun je o.a. maatregelen op organisatieniveau, HR-niveau, leidinggevende niveau en afdeling/teamniveau vinden.	https://www.taskforcediversiteit.nl/wp-content/uploads/2022/10/TNO-2022-R10501.pdf
TechYourFuture	Whitepaper - Vrouwen behouden voor ICT: Wat kunnen bedrijven en opleidingen doen om de hoge uitstroom van vrouwen uit de ICT tegen te gaan?	https://www.techyourfuture.nl/wp-content/uploads/2023/04/Whitepaper-Vrouwen-behouden-voor-ICT.pdf
Het College voor de Rechten van de Mens	Tips en adviezen over hoe organisaties de doorstroom van vrouwen naar het lager en middenmanagement kunnen bevorderen.	https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/ca8a59f4-2ee2-445d-a648-89d8112870e1
Upworthy	Filmpje als gespreksstarter of ter bewustwording: hoe jong ontwikkelen we stereotypes op basis van gender? Kijk wat er gebeurt wanneer een echte brandweerman, chirurg en gevechtspiloot een klaslokaal binnenvallen.	https://www.youtube.com/watch?v=G3Aweo-74kY

4: WEES EEN GOEDE BONDGENOOT

Als je een inclusieve cultuur wilt binnen je bedrijf, hoe zou je je dan moeten gedragen? In plaats van inspanningen te delegeren aan human resources, kun je zelf een actieve rol spelen.

Tips:

1. Lees jezelf in en doe je eigen huiswerk. Het kan verleidelijk zijn om vrouwen te vragen naar hun ervaringen. Maar het is niet de verantwoordelijkheid van vrouwen om (steeds opnieuw) het probleem uit te leggen. Lees, kijk, luister.
2. Erken de voordelen die je zelf geniet: een goede bondgenoot zijn, vereist het erkennen van de voordelen, kansen, middelen en macht die je (bijvoorbeeld als witte man) vaak hebt gekregen, terwijl anderen deze openlijk of subtiel kunnen zijn ontzegd.
3. Zie je iets, zeg dan iets: wees alert op wat je ziet in je werkomgeving. Als er dingen gezegd worden die niet kunnen, spreek je dan uit. Oók al is er geen vrouw in de kamer.



TOOLS OM EEN GOEDE BONDGENOOT TE ZIJN

Bron	Inhoud	Link
Harvard Business Review	Hoe kunnen witte mannen actieve en effectieve bondgenoten zijn voor gemarginaliseerde werknemers? (Engels)	https://hbr.org/2020/11/be-a-better-ally
Colgate University	Bystander Intervention Workshops	https://www.colgate.edu/about/offices-centers-institutes/dean-college/shaw-wellness-institute/bystander-intervention
Active bystander	Het is normaal om in een moeilijke situatie te verlammen of in paniek te raken. Het concept DADA helpt je helder te denken en een weloverwogen beslissing te nemen.	http://www.activebystander.nl/hoe-te-intervenieren/
Ik ben Harrie	Met behulp van de tweedaagse Harrie Helpt-training creëren we een werkvloer waar ieders mogelijkheden tot uiting komen.	https://www.ikbenharrie.nl/
Fusion Comedy	Filmpje: hoe vervelend zijn onze vooroordelen eigenlijk op dagelijkse basis?	https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450



5. ANDERE TOOLS EN HANDIGE WEBSITES (1/2)

Bron	Inhoud	Link
VHTO	VHTO werkt met research-based interventies in het onderwijs, voor werkgevers en de samenleving. Tevens partner van Techniek Inclusief.	https://www.vhto.nl/
De IT girl	Hoe overleef je een door mannen gedomineerde werkvloer? De talloze voorbeelden en overtuigende cijfers in dit boek laten zien dat het anders kan.	https://support.vanduurenmedia.nl/Downloads/9789089655639/Hoofdstuk-10-Hallo-mannen!-kleur.pdf?_ga=2.252318153.1117158279.1684783317-1239436508.1684783317
Wij zijn Katapult	Hier vind je allerlei tools die je kunt inzetten om je organisatie meer genderinclusief te maken. De toolbox Gender include IT is een product van TechYourFuture, Windesheim en Saxion.	https://www.wijzijinkatapult.nl/tools/toolbox-gender-include-it/organisaties/
Woman Inc	Toolkit inclusief werkgeverschap: met kennis, cases en tools om jouw organisatie (gender)inclusiever te maken.	https://www.inclusiefwerkgeverschap.nl/
SER	Lees meer over de Charter Diversiteit of doe praktische kennis op over het managen van diversiteit en inclusie op de werkvloer.	https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf



5. ANDERE TOOLS EN HANDIGE WEBSITES (2/2)

Bron	Inhoud	Link
Taskforce Diversiteit & Inclusie	Een verzameling van onderzoeken en artikelen over diversiteit en inclusie. De laatste ontwikkelingen op het gebied van nieuwe wet- en regelgeving, best practices tot tips & tricks en meer.	https://www.taskforcediversiteit.nl/kennisbank/
AWVN	Toolbox met 8 principes waarmee we een beweging in gang kunnen zetten; een beweging die zorgt voor gelijke kansen voor iedereen.	https://www.awvn.nl/toolbox-gelijke-kansen-op-de-arbeidsmarkt/
De Normaalste Zaak	Werkgevers die partner zijn van De Normaalste Zaak delen dezelfde ambitie: groeien naar een inclusieve organisatie waar mensen met (voorheen) een afstand tot de arbeidsmarkt volwaardig deel van uitmaken.	https://www.denormalstezaak.nl/
Vantage Circle	Diversiteit en inclusie op de werkvloer: scroll door deze complete gids voor definitives, praktische tips en cijfers.	https://blog.vantagecircle.com/nl/diversiteit/



6. INSPIRATIE

HOE PAKKEN ANDERE WERKGEVERS HET AAN?

Bron	Inhoud	Link
Techniek Inclusief	Elf bedrijven werkten aan een solide plan van aanpak om vrouwen te werven én behouden voor hun organisaties. Lees hier wat ze bespraken.	https://techniekpact.nl/artikel/techniek-inclusief-pilot-voor-meer-vrouwen-en-diversiteit-op-de-werkvloer
Woman Inc.	Hoe werken andere organisaties aan inclusief werkgeverschap en gendergelijkheid op de werkvloer? Lees de cases en leer van hun ervaringen.	https://www.inclusiefwerkgeverschap.nl/cases/
AWVN	In de nationale voorbeeldenbank kun je artikelen, filmpjes en webpagina's vinden van of over inclusieve bedrijven.	https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven/nationale-voorbeeldenbank/
Taskforce Diversiteit & Inclusie	Een verzameling van artikelen met tips en goede voorbeelden.	https://www.taskforcediversiteit.nl/kennisbank/?_types=best-practices
SER	De SER deelt graag voorbeelden van bedrijven en organisaties die werken aan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de (sub)top van hun organisatie. Lees hier ervaringen, uitdagingen en inzichten van bedrijven die hiermee aan de slag zijn gegaan.	https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitsportaal/good-practices
Diversity Day	Wat doen anderen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen? Bekijk hier goede voorbeelden en interviews of luister naar de podcasts.	https://diversityday.nl/inspiratie/



7. CIJFERS EN DATA

WAAR STAAN WE NU EN HOE GROOT IS DE OPGAVE?

Bron	Inhoud	Link
Techniekpact	Via deze monitor zijn alle cijfers over de technische beroepen in beeld gebracht. Gebruik het filter om te zien wat de verhouding is tussen mannen en vrouwen in de techniek.	https://www.techniekpact.nl/monitor-techniekpact/monitor/kenmerken-van-de-technische-arbeidsmarkt#grafiek76
Techniekpact	Artikel met cijfers over de techniek. Scroll naar beneden om een analyse te lezen over het aandeel vrouwen.	https://www.techniekpact.nl/artikel/havo-meiden-kiezen-even-vaak-voor-natuurprofiel-als-jongens
CBS	Het CBS onderscheidt bijna 440 beroepen, die zijn ondergebracht in beroepsklassen. Zij brengen ook het aandeel mannen en vrouwen per sector in kaart.	https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/beroepen-van-werkenden
Eurostat	Bekijk hier de Europese cijfers per sector, inclusief man-vrouw verhouding.	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egan2/default/table?lang=en
SER	Sinds 1 januari 2022 is er een wet ingegaan om een evenwichtigere man-vrouwverhouding in de (sub)top van het Nederlandse bedrijfsleven te realiseren. Bekijk hier digitale rapporteren over met streefcijfers, plannen en man-vrouwverhouding in de top en subtop.	https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitsportaal/voortgang-diversiteitsportaal

