



FME ACTIEAGENDA VOOR MEER VROUWEN IN TECHNIEK

# Op weg naar 30% in 2030

# Vrouwen gevraagd!

De Nederlandse technologische industrie speelt mee in de wereldtop. Zij is de groeimotor van de toekomst en een aantrekkelijke sector om in te werken. Blijkbaar geldt dat nog niet voor vrouwen: het aantal vrouwen dat werkzaam is in een technisch beroep is laag. In 2018 waren dat er 201.000, 13 procent van het totaal aantal medewerkers.

Dat móét veranderen. FME heeft de ambitie om in 2030 het aantal vrouwen in de technologische industrie ruimschoots te verdubbelen naar 30%. Want vrouwen zijn onmisbaar!

## Sleutel

De technologische industrie heeft dé sleutel in handen voor het oplossen van maatschappelijke vraagstukken zoals klimaatverandering, een toegankelijke, betaalbare gezondheidszorg en een duurzame voedselvoorziening. En zonder technologie geen succesvolle energietransitie.

Door digitalisering, robotisering, big data, het Internet of Things en kunstmatige intelligentie wordt het werk steeds interessanter. Technologie maakt de wereld beter. Dus welke vrouw wil er nu niet in onze gave sector werken om daar aan bij te dragen?

## Alle hens aan dek

Om de Nederlandse ambities waar te maken, hebben we iedereen nodig, zeker ook vrouwen. In ons land is beleid er vaak op gericht om parttime werken mogelijk te maken, maar beter is het om juist fulltime werk mogelijk te maken voor werkende ouders. Vrouwen willen ook graag flexibel werken, dus werkgevers gaan dat beter faciliteren.

Onze ambitie realiseren vraagt om teamwork. De overheid moet ervoor zorgen dat de arbeidsparticipatie van vrouwen omhoog gaat, door werken meer te laten lonen en bijvoorbeeld kinderopvang beter te regelen. Daarnaast moet het onderwijs alles op alles zetten om de keuze voor technische studies voor vrouwen meer vanzelfsprekend te maken. Het onderwijscurriculum moet aansluiten bij de eigentijdse belangstelling van jongeren, en meisjes in het bijzonder, gericht op de maatschappelijke uitdagingen.

Want heel Nederland kijkt naar de technologische industrie voor duurzame vooruitgang en als groeimotor van de Nederlandse economie. En zeg nou zelf: Technologie is toch veel te belangrijk om alleen aan mannen over te laten!



**Ineke Dezentjé Hamming-Bluemink**  
Voorzitter FME



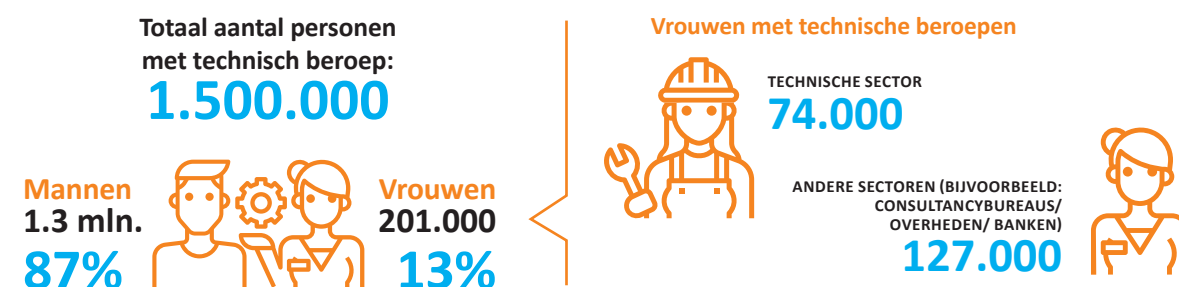
# Waarom deze actieagenda?

Sinds 2018 groeit het aantal vrouwen dat kiest voor een technisch profiel of een technische opleiding. Toch zien we dat nog steeds te veel vrouwelijk technisch talent verloren gaat voor techniek. Dat gebeurt zowel in het onderwijs, als op het moment dat vrouwen hun opleiding afronden en aan hun carrière beginnen. Vrouwen met een opleiding in de richting

techniek, industrie en bouwkunde komen namelijk relatief weinig terecht in een technisch beroep. In 2017 was dat 25,1 procent. Bij mannen was dat 53,3 procent<sup>2</sup>.

FME gaat samen met bedrijven, overheid en het onderwijs aan de slag om meer vrouwen in techniek te krijgen en behouden. Hoe? Dat staat in deze actieagenda!

## Aandeel vrouwen in de techniek<sup>1</sup>



1 Techniepactmonitor 2019 2 Emancipatiemonitor 2018

Het dichten van de 'gender gap'

# Waarom meer vrouwen in de techniek nodig zijn

**FME wil samen met bedrijven, onderwijs, en de overheid eraan bijdragen dat meer vrouwen kiezen voor – en blijven werken in – de techniek. Eén van de cruciale aspecten daarbij is meer gelijkheid op de arbeidsmarkt. Een grotere gendergelijkheid biedt enorme kansen voor de algehele economie, de technologische sector, bedrijven en individuen.**

## 1. Economie: hoger bbp

Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is niet alleen een morele en sociale kwestie, maar ook van vitaal belang voor de Nederlandse economie. Een grotere gendergelijkheid leidt tot een forse toename van het bruto binnenlands product (bbp), volgens McKinsey<sup>3</sup> zelfs meer dan 100 miljard euro. In Nederland dragen vrouwen momenteel voor 33 procent bij aan het bbp. Het gemiddelde in West-Europa is 38 procent. Dat Nederland het minder goed doet heeft drie oorzaken:

- De arbeidsparticipatie van vrouwen is lager;
- Vrouwen hebben minder uren per week betaald werk;
- Vrouwen werken vooral in sectoren die een relatief lage bijdrage leveren aan het bbp per fte.

Meer vrouwenparticipatie in sectoren als de technologische industrie leidt tot een hoger bbp. Dat zorgt weer voor enorme veranderingen in de manier waarop arbeid,

zorg en onderwijs worden georganiseerd ('grotere' deeltijdbanen, betere kinderopvang of het uitbreiden van bepaalde opleidingen).

## 2. Technologische industrie: minder tekorten

Er is in Nederland een sterk toenemende behoefte aan goed opgeleide technici. Niet alleen in de technologische sector, ook in bijvoorbeeld zorg en onderwijs, waar techniek een steeds grotere rol speelt. Hiervoor zijn technische professionals hard nodig.

Van de respondenten van het FME Ondernemersonderzoek (2018) geeft 93% aan last te hebben van een tekort aan goed opgeleide medewerkers. Daardoor lopen bedrijven in de technologische industrie orders mis, ervaren ze extra kosten en ontbreekt de tijd en ruimte om te innoveren, terwijl innovatie in de technologische sector een belangrijke bijdrage levert aan de Nederlandse economie. Ruim de helft van de organisaties (54 procent) verwacht dat de



tekorten in de toekomst een negatief effect hebben op de concurrentiepositie van Nederland. Zolang er geen maatregelen genomen worden, neemt dit probleem verder toe, met alle economische gevolgen van dien. De geanticipeerde tekorten in de technologische sector kunnen deels worden opgelost door meer vrouwen aan te trekken.

### 3. Organisaties: meer innovatie en creativiteit

Meer vrouwen op de werkvloer – en dus een grotere genderdiversiteit in het personeelsbestand – heeft voor bedrijven positieve effecten op hun:

- Bedrijfsresultaten<sup>4</sup>;
- Innovatiekracht<sup>4</sup>;
- Flexibiliteit<sup>5</sup>;
- Creativiteit<sup>5</sup>;
- Aantrekkingskracht op toptalent<sup>6</sup>;
- Klantgerichtheid<sup>6</sup>;
- Klanttevredenheid<sup>6</sup>.

Voorwaarde is wel dat genderdiversiteit voldoende aandacht krijgt in de hele organisatie; van het HR-beleid tot de aansturing van divers samengestelde teams. Maatregelen om vrouwen aan te trekken en tegelijk de uitstroom te voorkomen, dragen dus niet alleen bij aan

De vraag naar technische professionals is al jaren groter dan het huidige aantal afgestudeerde bèta-, techniek- en ICT-opleidingen<sup>7</sup>. We moeten weglek zien te voorkomen. ING geeft aan dat tot 2030 naar verwachting 120.000 nieuwe medewerkers nodig zijn in de technologische industrie.

het voorkomen van personeelstekorten, maar verhogen ook de kwaliteit van de gehele sector.

### 4. Individuen: gelijkheid tussen mannen en vrouwen

‘Gelijkheid tussen mannen en vrouwen’ is één van de zeventien Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Maar in Nederland is gendergelijkheid nog een hardnekkig probleem. Vrouwen zijn minder vaak financieel onafhankelijk, krijgen vaak voor hetzelfde werk minder betaald en bekleden minder vaak hogere posities. Nederland scoort op vier punten het slechtst in West-Europa<sup>8</sup>:

- Vrouwen hebben minder betaalde arbeidsuren;
- Het gemiddeld maandinkomen van vrouwen is lager;
- Vrouwen kennen een lage vertegenwoordiging in managementposities;
- Er zijn weinig vrouwelijke bètastudenten.

Hoewel het percentage vrouwen in de Nederlandse beroepsbevolking ongeveer gelijk is aan dat van West-Europa, is de bijdrage aan het bbp aanzienlijk lager. Dat heeft met name te maken met het feit dat Nederland kampioen is in deeltijdbanen. Het is belangrijk dat we het vrouwelijk potentieel beter benutten op de arbeidsmarkt.

3 The power of parity. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, McKinsey Global Institute, September 2015.

4 European Commission. (2013). Diversity and Innovation; a Business Opportunity for All.

5 Knippenberg, D. v., & Schippers, M. (2007). Work group diversity. Annual Review of Psychology, 515 - 541.

6 Hunt, V. Layton, D. & Prince, S. (2015) Why Diversity matters

7 ING (2017), My Smart Industry, november

8 Graven, W. Mekala, K. (2018) McKinsey Global Institute The power of parity. Het potentieel pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.





## Nederland blijft achter op de volgende onderdelen<sup>8</sup>:

Het gemiddeld aantal betaalde arbeidsuren van vrouwen, ten opzichte van mannen



NEDERLAND  
**71%**  
WEST-EUROPA  
**79%**

Het gemiddeld maandinkomen van vrouwen, ten opzichte van mannen



NEDERLAND  
**61%**  
WEST-EUROPA  
**68%**

Vertegenwoordiging vrouwen in managementposities



NEDERLAND  
**25%**  
WEST-EUROPA  
**32%**

Aandeel vrouwelijke studenten in bèta-opleidingen



NEDERLAND  
**23%**  
WEST-EUROPA  
**31%**

  
**93%** van onze bedrijven heeft last van een tekort aan medewerkers



**25%** heeft een langere doorlooptijd met orders



**16%** loopt orders mis



**24%** ervaart extra kosten



**12%** heeft geen tijd om te innoveren

De actieagenda van FME:

# Tech is zo belangrijk dat we er met z'n allen aan moeten werken

Het belang van meer vrouwen in de technologische industrie is groot. Het roer moet om. Er moet meer geïnvesteerd gaan worden in vrouwen. Technologie is immers zo belangrijk dat we er met z'n allen aan moeten werken. FME maakt zich hard om in samenwerking met partners belemmeringen weg te nemen in het onderwijs, de sector zelf en in de arbeidsmarkt in het algemeen.

## Onze ambitie

De ambitie van FME gaat ver en uitgaande van het landelijk streefcijfer van 30% vrouwen in de top, zetten we hoog in. Dit percentage moet niet alleen gelden in de top, maar in de gehele organisatie. Het aandeel vrouwen in de techniek moet fors omhoog van de huidige 13% naar 30% in 2030.

2018  
13%

2030  
30%



Om onze ambitie van 30% vrouwen in de techniek te bereiken, willen we de komende jaren op drie cruciale terreinen grote stappen zetten:

## 1. Onderwijs

**De ambitie** **Kiezen voor techniek voor vrouwen een vanzelfsprekende keuze.**

**Hoe?** We gaan genderstereotypen in Nederland bestrijden. We doen dit door vrouwelijke rolmodellen een podium te bieden en onderwijs meer te laten aansluiten bij de belevingswereld van meisjes, bijvoorbeeld door het creëren van bewustwording bij en helpen van docenten.

## 2. Techsector

**De ambitie** **De techsector is een aantrekkelijke sector voor vrouwen.**

**Hoe?** FME wordt de aanjager van het Vrouwen4Tech convenant waarin wij met bedrijven het imago van de sector nog beter laten aansluiten bij wat vrouwen belangrijk vinden in een baan, zoals creativiteit, maatschappelijke impact en het werken in teams. Ook zetten we in op meer vrouwen in topfuncties, meer flexibiliteit in werk en gelijke beloning voor mannen en vrouwen in dezelfde functies.

## 3. Arbeidsmarkt in het algemeen

**De ambitie** **Meer vrouwen meer uren aan het werk.**

**Hoe?** We zetten in op het scheppen van de juiste randvoorwaarden waardoor het voor vrouwen aantrekkelijker wordt om meer te gaan werken. Denk aan ouderschapsverlof, kinderopvang en belastingmaatregelen.



# 1. Onderwijs: kiezen voor techniek voor vrouwen een vanzelfsprekende keuze

De keuze voor techniek moet (ook) voor vrouwen vanzelfsprekend zijn. Daar valt in Nederland nog een wereld te winnen, van de basisschool tot hoger onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Waar wringt de schoen?

## Genderstereotiepe associaties

Nederlanders denken nogal zwart-wit als het gaat om de combinatie van gender en bèta, blijkt uit onderzoek<sup>9</sup>. Die associaties zijn hardnekkig en worden van kinds af aan – onbedoeld – ingeprent. Het blijkt dat al vanaf de basisschoolleeftijd kinderen impliciete en expliciete genderstereotiepe opvattingen voorgeschoteld krijgen van ouders, leerkrachten, de media en tijdens alledaagse bezigheden zoals spelletjes.

Die hardnekkige associaties vormen een groot gevaar voor de prestaties van Nederlandse meisjes op het gebied van bèta en techniek, voor hun interesse ervoor, voor hun schoolloopbaankeuzes én hun professionele loopbaan. We zien dat hierdoor jongens bij de start van het voortgezet onderwijs meer interesse in, en ervaring met exacte vakken en techniek hebben dan meisjes.

## Jong kiezen

In het Nederlandse onderwijssysteem maken leerlingen al op een veel jongere leeftijd een keuze voor een bepaalde onderwijsrichting dan in andere landen. Kinderen zijn nog volop in ontwikkeling, terwijl ze al wel keuzes moeten maken met verstrekende gevolgen voor het vervolg van hun school- en professionele carrière. En later switchen naar een ander profiel is bijna niet mogelijk. Veel meisjes hebben een onaantrekkelijk beeld van het beroepsperspectief in de technologische sector of zijn hier minder van op de hoogte dan jongens. Ze nemen het zekere voor het onzekere en kiezen voor een vervolgopleiding en een beroepsrichting waarvan zij beter kunnen inschatten of zij zich er thuis zullen voelen.



## Finland: een goed voorbeeld

Finland kent een relatief hoge participatie van meisjes in bèta- en technische studies. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de nauwe samenwerking tussen ho-instellingen, vo-scholen, science centers, de Finse nadruk op een leven lang leren en de academische opleidingsachtergrond van alle leraren. Bij Finse onderzoekers en lerarenopleiders wordt het belang van interessante content én context bij natuurwetenschappen benadrukt om de motivatie van alle leerlingen (en juist ook bij meisjes) te versterken.

## Rolmodellen

De meeste meisjes hebben nauwelijks vrouwelijke bèta- en technische professionals in hun omgeving, ook niet op school. Daardoor is het voor hen lastig om zich te spiegelen aan rolmodellen en zien ze niet wat de sector in huis heeft. Zelfs vrouwelijke studenten die wél voor een bèta-technische opleiding kiezen, hebben niet voldoende zicht op de mogelijkheden van bèta en techniek.

## Beeld van het technisch onderwijs

Belangrijk is het beeld van technische opleidingen te veranderen. Uit het onderzoek uitgevoerd in opdracht van FME, blijkt dat technische opleidingen vaak worden gezien als moeilijk en met een geringe slaagkans. Groepen die risicomijdend zijn (wat bij meisjes vaker het geval is dan bij jongens) kiezen daardoor minder snel voor techniek<sup>10</sup>. Bedrijven in de technische sector geven juist aan op zoek te zijn naar talent met kwaliteiten als het kunnen werken in teams, een innovatieve houding en het kunnen omgaan met feedback<sup>11</sup>. Het is dus zaak om dit goed over te brengen in het beeld van het technisch onderwijs.

## Inhoud van het technisch onderwijs

De manier waarop de inhoud van het technisch onderwijs nu is vormgegeven, spreekt meisjes/vrouwen minder aan. Om hen te enthousiasmeren moeten meer voorbeelden uit het dagelijks leven worden gebruikt in de lessen. Ook zijn bij veel bèta-technische opleidingen de mannen nog (ver) in de meerderheid en zijn de leeromgeving en de cultuur masculien.

## Individualiteit staat bèta en techniek in de weg<sup>12</sup>

De belangstelling van jongeren voor bèta en techniek neemt in veel hoogontwikkelde landen af. Doordat in die landen individualiteit hoog in het vaandel staat, zijn jongeren geneigd bèta- en technische opleidingen te beoordelen op de mate waarin deze kunnen bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling. Vooral jonge vrouwen blijken de nadruk te leggen op zelfverwerking en als bèta en techniek daar volgens hen minder toe kunnen bijdragen dan andere sectoren zoals bijvoorbeeld Gedrag & Maatschappij of Economie, zullen zij ook minder geneigd zijn om hiervoor te kiezen.

## Bèta & TechMentality

Jongeren denken heel verschillend over techniek. Het Bèta & TechMentality-model onderscheidt vijf bètatype jongeren: vernieuwers, maatschappelijke toepassers, doeners, ontdekkers en creatieve makers. Ieder type heeft haar eigen drijfveren en triggers en we kunnen ze in het onderwijs en in voorlichting allemaal op een andere manier interesseren voor technologie. Onderling verschillen ze sterk in hun houding ten aanzien van de technische wereld en ze hebben dus elk hun eigen aanpak nodig.

## ACTIELIJN 1 – Kiezen voor techniek voor vrouwen een vanzelfsprekende keuze

Om te bereiken dat technologie een vanzelfsprekende keuze wordt voor vrouwen, moeten overheid, onderwijs en het bedrijfsleven in actie komen. FME pleit voor:

- Een **nationaal beleid** dat zich richt op het **bestrijden van genderstereotypen**. Nederland doet het internationaal gezien slecht op het gebied van gender. Een brede campagne voor bewustwording is wat ons betreft een cruciaal onderdeel van het nationale beleid.
- Meer **bewustwording bij docenten** over hun **impliciete genderstereotiepe opvattingen** en voorkeuren. Omdat jongeren al zo jong moeten kiezen in Nederland is het belangrijk dat ze hierin goed begeleid worden door de docenten. Platform Talent voor Technologie gaat docenten hierbij helpen.
- Een podium voor **vrouwelijke rolmodellen** die excelleren in bèta en techniek. Contact met deze rolmodellen draagt bij aan de motivatie van vrouwelijke studenten voor de opleiding en aan het succesvol afronden ervan. FME werkt hierin samen met VHTO, het landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen in bèta/techniek.
- Verandering van het **imago van het technisch onderwijs**. Het technisch onderwijs moet minder worden gepositioneerd als moeilijk en met een geringe slaagkans. Duidelijk moet worden dat ook skills als samenwerken en het goed kunnen omgaan met feedback belangrijk zijn in technische studies en voor technische bedrijven. FME pakt dit op met de verschillende onderwijskoepels.
- Een **curriculum dat aansluit bij de belangstelling van meisjes**. Het benaderen van bijvoorbeeld natuurkundige principes via formules spreekt meisjes minder aan dan een benadering vanuit fenomenen in het dagelijks leven waarin die principes tot uiting komen. Ook moet de koppeling met de beroepspraktijk beter gelegd worden in het hoger onderwijs door actuele, levensechte cases. FME gaat hierover in gesprek met het onderwijs.
- Meer kennis over en inzet van het **Bèta & Tech Mentality model** bij docenten, zodat voor alle (typen) jongeren een keuze voor techniek een vanzelfsprekende keuze wordt. PTVT werkt hieraan.

9 Nosek, Brian A. e.a. (2009), National differences in gender-science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement.

10 Cheps onderzoek 'Deelname aan opleidingen voor techniek: OESO statistieken en beleidsinitiatieven' (2019).

11 <https://www.fme.nl/nl/system/files/publicaties/FME%20NWO%20TOP%20Onderzoek%20Werken.pdf>

12 VHTO, Trendanalyse gender in het bèta/technisch hoger onderwijs – 2011

## 2. Tech-sector: een aantrekkelijke sector voor vrouwen

De technologische sector is een mannenwereld. Zelfs in zo'n mate dat veel vrouwen die een technische opleiding volgen, uiteindelijk niet een beroep in de sector kiezen.

We willen de tech-sector aantrekkelijk maken voor vrouwen. Wat kan er beter?

### Imago van de sector

Innovaties als robotisering, digitalisering, de ontwikkeling van big data, Internet of Things (IoT) en kunstmatige intelligentie (AI), maken de technologische sector aantrekkelijker voor vrouwen om in te gaan werken. Het werk wordt creatiever en is fysiek steeds minder belastend.

Uit het Smart Working-onderzoek van FME bleek dat medewerkers in de technologische industrie nu al merken dat de manier waarop ze samenwerken verandert, en dat ze meer verandering verwachten. Meer multidisciplinair samenwerken in kleine teams, de maatschappelijke waarde van het werk dat gedaan wordt, en een grote mate van erkenning voor (individuele) talenten en prestaties die worden beloofd zijn allemaal factoren die de technische sector een aantrekkelijke sector maken voor vrouwen.

### De meest gevraagde competenties in 2020 (en verschuivingen ten opzichte van 2015)

1. (1) Complexe problemen oplossen
2. (4) Kritisch denken
3. (10) Creativiteit
4. (3) Intermenselijke vaardigheden
5. (2) Samenwerken
6. (-) Emotionele intelligentie
7. (8) Oordeelvormen en beslissen
8. (7) Servicegerichtheid
9. (5) Onderhandelen
10. (-) Vermogen om nieuwe dingen te leren

### Lage match tussen professioneel zelfbeeld en beroepsbeeld

Van de vrouwen die zijn opgeleid in de richting techniek, industrie en bouwkunde koos in 2017 slechts 25,1 procent voor een technisch beroep. Bij mannen was dat 53,3 procent. Opvallend is dat uit onderzoek<sup>13</sup> blijkt dat sekse van bètastudenten vrijwel niet bepalend is voor hun belangstelling in een technisch beroep. Dit betekent dat in de basis vrouwen net zo zeer interesse hebben om een technisch beroep uit te oefenen als mannen. Maar als het aankomt op de daadwerkelijke stap naar een baan in de sector, haken veel vrouwen af omdat ze zichzelf niet herkennen in het klassieke beeld van bijvoorbeeld een

Het gemiddelde uurloon van vrouwen die in het bedrijfsleven werken is 19 procent minder dan dat van mannen. Bij de overheid is dat 8 procent minder<sup>14</sup>. In de technologische industrie bestaat een loonkloof van 10 procent<sup>15</sup>.

engineer. Er is dus geen 'fit' tussen hun professionele zelfbeeld en het beroepsbeeld. Daardoor is het voor vrouwen moeilijk om zich positief te gaan identificeren met een carrière in de techniek.

### Ontplooiingsmogelijkheden

Vrouwen in de technologische industrie zijn minder tevreden over hun ontplooiingsmogelijkheden dan mannen én dan vrouwen in andere sectoren. Het feit dat ze in de sector in de minderheid zijn, draagt hier waarschijnlijk aan bij. Uit onderzoek blijkt dat in teams met weinig vrouwen ze minder erkenning en minder uitdagende taken krijgen, waardoor ze zich minder kunnen ontwikkelen<sup>16</sup>. Dit heeft effect op hun tevredenheid en op hun beeld van de carrièremogelijkheden. Vrouwen vinden het daardoor minder aantrekkelijk om in de sector te blijven werken, waardoor hun aantal laag blijft.

### Rolmodellen in de top ontbreken

Het aandeel vrouwen in hoge posities blijft achter. Er geldt sinds 2013 een streefcijfer van 30 procent vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen bij grote nv's en bv's. Maar in 2018 was het percentage 12,4 procent in raden van bestuur en 18,4 procent in raden van commissarissen<sup>17</sup>.

Kwaliteitsoordelen over personen worden vaak onbewust gekleurd door stereotiepe verwachtingen. Om dit te doorbreken moeten we veranderen wat we om ons heen zien. Als we vaker zien dat vrouwen succesvolle bedrijven leiden, is het gemakkelijker je voor te stellen dat een vrouw daartoe in staat is. Meer zichtbare rolmodellen voeden de ambities van jongere vrouwen om hetzelfde te bereiken.

### Cultuur in de sector

Uit onderzoek<sup>18</sup> is gebleken dat vrouwen die in de technologische sector werken zich beoordeeld voelen in hun



Op 20 september 2019 heeft de SER een rapport uitgebracht over gender en culturele diversiteit in de top van het bedrijfsleven met veel praktische adviezen hoe de kloof tussen mannen en vrouwen verder gedicht kan worden. FME zal deze gebruiken in communicatie en advies naar haar bedrijven.

professionaliteit vanwege hun 'vrouw-zijn'. Het blijkt dat dit hun vertrouwen aantast in hun carrière en dit vergroot het gat tussen vrouw-zijn' en hun professionele identiteit. De sfeer, zowel intercollegiaal als de uitstraling van de werkvloer, en omgangsvormen in technische bedrijven worden als redenen genoemd door vrouwen die de techniek hebben verlaten. Het onderzoek wees ook uit dat vrouwen meer dan mannen behoefte hebben aan erkenning. Persoonlijke aandacht en gesprekken over hoe het gaat vinden ze belangrijk. Dit lijkt niet te passen in de cultuur van veel technische bedrijven.

### Flexibiliteit in het werk

Eén van de belangrijkste redenen voor vrouwen om de techniek te verlaten is het gebrek aan flexibiliteit in werktijden in combinatie met de wens om minder uren te willen werken. Vrouwen werken graag in deeltijd, maar binnen de technische sector wordt relatief vaak in voltijd gewerkt. Een flexibeler werkweek, een wens van vooral vrouwen, moet meer worden ingepast binnen de binnen de bedrijfscultuur in technische bedrijven.

Uit het onderzoek<sup>19</sup> Werven en werken in de techniek van het researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt en FME blijkt dat in de war on talent bedrijven zich het beste kunnen onderscheiden met innovatie, Corporate Social Responsibility (CSR) en autonomie. Zeker omdat dit juist de groepen studenten aanspreekt die bedrijven zoeken: vrouwen, mensen met een pro-sociale houding en entrepreneurs. De huidige student hecht veel waarde aan de missie van een bedrijf, het 'waarom' en de maatschappelijke impact. Dit helder communiceren kan al bij middelbare scholieren effect hebben: het corrigeert het beeld dat techniek 'vies' zou zijn én prikkelt scholieren om een technische studie te kiezen.

## ACTIELIJN 2 – De techsector is een aantrekkelijke sector voor vrouwen

Om ervoor te zorgen dat de techsector een aantrekkelijke sector wordt voor vrouwen gaat FME samen met haar bedrijven in actie komen. FME zet in op:

- Een bewustwordingscampagne die zoveel mogelijk mensen in Nederland enthousiasmeert voor een toekomst in technologie. In het impulsprogramma UpgradeNL laten we zien hoe **aantrekkelijk onze sector** is voor vrouwen om in te werken. We stellen daarin niet de technologie zelf centraal, maar datgene wat technologie voor de maatschappij betekent.
- Tot de verbeelding sprekende arbeidsmarktcommunicatie die aansluit bij wat vrouwen belangrijk vinden in een baan of in een organisatie. Hierdoor kunnen vrouwen gemakkelijker de **match** maken **tussen hun professionele zelfbeeld en het beroepsbeeld**. FME adviseert bedrijven hierbij (employer branding).
- Een speciale FME-campagne maakt lidbedrijven bewust van het belang van (meer) vrouwen in hun organisatie. Good practices over **hoe vrouwen zich in technologische bedrijven kunnen ontplooiën** worden gedeeld. Succesvolle vrouwen en lidbedrijven die het voorbeeld geven worden ingezet als rolmodellen. De eerste voorbeelden hiervan zijn in vijf kaders opgenomen in deze actieagenda.
- Het stimuleren van bedrijven om te voldoen aan het **landelijk streefcijfer van 30 procent vrouwen in de top**. Dit doen we onder andere door een Vrouwen4Tech convenant af te sluiten.
- Oprichting van een **vrouwennetwerk**. Een sterk vrouwennetwerk binnen organisaties kan vrouwelijke medewerkers veel ondersteuning bieden en helpen de **cultuur binnen bedrijven** te veranderen. Eén keer per jaar worden de tech-awards georganiseerd voor de techvrouw van het jaar.
- Meer **flexibiliteit in werk en processen**. FME adviseert bedrijven hoe dit te doen.
- FME helpt bedrijven **inzicht te krijgen in de pay gap**, ofwel loonkloof, tussen mannen en vrouwen en geeft advies hoe deze op te heffen.

13 Veelen, R. Endedijk, M. (2018) Deelrapportage onderzoeksproject 'Mind the Gap' - De doorstroom van bètastudenten naar de technische arbeidsmarkt.

14 Derde SDG Rapportage: Nederland Ontwikkelt Duurzaam (mei 2019).

15 FME, eigen onderzoek 2019.

16 Techmonitor voor PBT, 2010.

17 Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2019. Streefcijfers te vrijblijvend, tijd voor een quotum.

18 Vries, de S. Strijker, I. Coban, R. (2015) Vrouwen weg van techniek. Waarom verlaten technisch opgeleide vrouwen de techniek?

19 <https://www.fme.nl/nl/publicatie/bestellen/9576>

### 3. Arbeidsmarkt in het algemeen: meer vrouwen meer uren aan het werk

Door het scheppen van de juiste randvoorwaarden moet het voor vrouwen aantrekkelijker worden om meer uren aan het werk te gaan. Waar liggen de kansen en wat wordt er al gedaan?

#### Nederlandse vrouw kampioen deeltijd werken

In Nederland werkt driekwart van de vrouwen in (kleine) deeltijdbanen. Terwijl bij mannen in 2017 een gemiddelde werkweek uit 39 uur bestond, was dat bij vrouwen 28 uur. Onderzoek toont aan dat Nederlandse vrouwen net zoveel waarde hechten aan betaald werk als mannen, maar dat ze minder bereid of in staat zijn om dat voltijds te doen<sup>20</sup>. Drie op de vier in deeltijd werkende vrouwen willen onder bepaalde voorwaarden wel meer uren werken, vooral als ze hun werk beter zouden kunnen afstemmen op hun privéleven.

In januari 2019 is een aantal maatregelen ingevoerd die vrouwen moeten stimuleren om meer te gaan werken. Het afschaffen van de heffingskorting voor de afhankelijke partner moet ervoor zorgen dat meer partners gaan werken. Het verhogen van de aanvullende combinatiekorting is erop gericht om vrouwen die al werken meer te laten werken. De kinderopvangtoeslag is verhoogd.

#### Afstand tot het werk

Vrouwen zoeken werk veel dichterbij huis dan mannen, gemiddeld binnen een straal van 28 kilometer van huis.

#### Verhouding vrouw/man voltijd baan



#### Werkuren vrouwen



#### Peter Balliere, Executive Vice President Human Resources, ASML

“ASML ziet het belang van diversiteit binnen teams omdat verschillende perspectieven leiden tot betere resultaten. Helaas zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de high-tech industrie en ASML. Onder meer het Women@ASML netwerk binnen ASML daagt ons bedrijf uit om actie te ondernemen en getalenteerde vrouwen te werven, behouden en verder te laten groeien. We zijn hier nu concreet actie op aan het nemen.”

#### Niels Huber, Chairman & CEO, Koninklijke Boon Edam International

“Doordat we ons bedrijfsproces modulair hebben opgebouwd, kunnen we een deel daarvan flexibel laten uitvoeren. Hierdoor kunnen we ook vrouwen aantrekken die parttime op flexibele tijden willen werken.”

#### Guido Bockting, HR Directeur, Tata Steel

“Al sinds 2006 zet Tata Steel in op het enthousiasmeren van meisjes voor een opleiding en loopbaan in de techniek. Rode draad daarin vormt de jaarlijkse Girlsday waar gemiddeld zo'n 250 meisjes van basisscholen en middelbare scholen kennismaken met enthousiaste vrouwelijke rolmodellen uit ons bedrijf.”

Bij mannen is dat gemiddeld 49 kilometer. De arbeidsmarkt van vrouwen omspant daarmee gemiddeld ruim 2300 vierkante kilometer, die van mannen ruim 7300<sup>21</sup>.

### Opvang en ouderschapsverlof

Vrouwen gaan meer werken als de voorzieningen voor opvang van de kinderen goed geregeld zijn en als werken financieel voordeliger is. Volgens OESO onderzoek<sup>22</sup> worden door de hoge kosten de mogelijkheden van voorschoolse opvang in Nederland onvoldoende benut.

Een goed geregeld ouderschapsverlof is een andere belangrijke factor. Betaald moederschapsverlof kan de arbeidsparticipatie van vrouwen bevorderen, terwijl een langer moederschapsverlof de keuze voor vrouwen om hun baan niet op te zeggen makkelijker maakt. Een recent wetsvoorstel voorziet in het uitbreiden van de Nederlandse voorzieningen, maar deze blijven nog steeds (ver) onder het Europese gemiddelde.

Een nieuwe aangenomen Europese richtlijn voorziet in twee maanden betaald ouderschapsverlof voor beide ouders. Het nieuwe betaalde verlof kan leiden tot een gelijkere verdeling van zorgtaken tussen vaders en moeders, een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen en een kleinere loonkloof tussen mannen en vrouwen. In Scandinavische landen had de invoering van een ruimer verlof deze effecten.

### ACTIELIJN 3 – Meer vrouwen meer uren aan het werk

Samen met de overheid en haar bedrijven wil FME zich inzetten om voorwaarden te creëren waarin meer vrouwen meer uren aan het werk gaan. FME pleit voor:

- Aansturing van de overheid op **positieve beeldvorming** rond thema's als werkende moeders, zorgende vaders, en het gebruik van kinderopvang, zodat deeltijdwerken niet meer de norm is.
- Het wegnemen van barrières rondom **reisafstanden**. Hiermee kunnen bedrijven het aantal sollicitaties op een vacature enorm verhogen. Daarbij horen het expliciet weergeven van mogelijkheden om thuis te werken, en het adverteren buiten de gebaande verzorgingsgebieden. Immers, waar in de ene regio een tekort aan arbeidspotentieel is, kan er in andere regio's zomaar een overschot van zijn.
- Maatregelen van de overheid die het voor vrouwen aantrekkelijker maken om **meer uren** te werken. Bijvoorbeeld op het gebied van **kinderopvang, ouderschapsverlof** en fiscale maatregelen.

20 CBS en SCP, Emancipatiemonitor 2018.

21 Phlippen, S. Duijn, S. (2019) Arbeidsmarkt is groter voor mannen dan voor vrouwen

22 OECD (2016) Reviews of national Policies for education – Nederlands 2016 foundations for the future.



#### Anne-Lize van Dusseldorp, Director Sustainability & Relations, Aalberts N.V.

“Werknemers zijn bepalend voor het succes van Aalberts. Diversiteit zorgt ervoor dat we elkaar versterken, het beste uit onszelf halen en optimaal samenwerken. Het blijft een uitdaging een goede man/vrouw balans te creëren en voorop staat dat we altijd gaan voor de juiste persoon op de juiste plek. Concreet hebben we als hoofdkantoor onze vacatures en functieomschrijving aangepast zodat iedereen zich aangesproken voelt en hebben we daar inmiddels een goede mix.”

#### Diane Tuinebreijer-ten Hove, Director Human Resources, Wärtsilä Netherlands B.V.

“Wij vinden meer vrouwen in ons bedrijf belangrijk omdat diversiteit binnen teams de creativiteit bevordert en doorgaans leidt tot betere prestaties. We hebben verschillende maatregelen genomen (meer flexibiliteit, thuiswerkmogelijkheid, gelijke beloning), maar zien desondanks het aantal vrouwen nog niet stijgen. Maatschappelijke aandacht voor een andere kijk op vrouwenparticipatie en onbewuste stereotypering zou kunnen helpen.”

## Tot slot

# De volgende stap

In deze actieagenda pleiten wij voor maatregelen die nodig zijn om de technologische sector aantrekkelijker te maken voor vrouwen. Waaronder van belang is, hoe we obstakels zoals genderstereotypen moeten aanpakken, hoe het onderwijs beter afgestemd moet worden op de belevingswereld van meisjes en jonge vrouwen én wat nodig is om het beeld van de sector als geheel te verbeteren.

Het belangrijkste probleem dat opgelost moet worden is de 'gender gap' tussen mannen en vrouwen. Deze kloof kan niet worden gedicht zolang het systeem erachter niet wordt aangepakt. Een systeem dat bestaat uit drie dimensies<sup>23</sup> die niet alleen elk afzonderlijk invloed hebben, maar elkaar ook lijken te versterken:

1. Uitgesproken opvattingen en sociale normen die invloed hebben op de keuzes van mannen en vrouwen ten aanzien van onderwijs, loopbaan en zorg.
2. Een ongelijke spreiding over sectoren, waarbij vrouwen in de meerderheid zijn in sectoren met een groot aandeel deeltijdbanen en een relatief lage bijdrage aan het bbp per FTE.

3. Een ongelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorg (bijvoorbeeld zorg voor kinderen of mantelzorg) tussen mannen en vrouwen, waarbij vrouwen nog steeds het overgrote deel van de zorgtaken op zich nemen, en waarbij een infrastructuur rondom zorgtaken vrouwen disproportioneel benadeelt.

Om een doorbraak op dit onderwerp te bereiken, wil FME samen met betrokken partijen tot een geïntegreerde aanpak komen. Met deze actieagenda werkt FME samen met overheid, onderwijs en het bedrijfsleven aan de ambitie om 30 procent vrouwen in de techniek te realiseren.

<sup>23</sup> <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Europe/The%20power%20of%20parity%20Advancing%20gender%20equality%20in%20the%20Dutch%20labor%20market/MGI-Power-of-Parity-Nederland-September-2018-DUTCH.aspx>



## Onze actieagenda

### In samenwerking met het onderwijs

- ✓ Meer bewustwording bij docenten over hun impliciete genderstereotiepe opvattingen en voorkeuren.
- ✓ Verandering van het imago van het technisch onderwijs.
- ✓ Een curriculum dat aansluit bij de belangstelling van meisjes.
- ✓ Meer kennis over en inzet van het Bèta & TechMentality-model bij docenten.

### In samenwerking met onze partners en bedrijven uit de technologische sector

- ✓ Een podium voor vrouwelijke rolmodellen die excelleren in bèta en techniek.
- ✓ Een bewustwordingscampagne die zoveel mogelijk mensen in Nederland enthousiasmeert over (een toekomst) in technologie.
- ✓ Tot de verbeelding sprekende arbeidsmarktcommunicatie die aansluit bij wat vrouwen belangrijk vinden in een baan of in een organisatie.
- ✓ Een speciale FME-campagne over het belang van (meer) vrouwen in de organisatie en good practices.
- ✓ Een Vrouwen4Tech convenant met onze leden.
- ✓ Oprichting van een vrouwennetwerk met een jaarlijkse tech-award uitreiking.
- ✓ Positieve stimulatie om te voldoen aan het landelijke streefcijfer van 30 procent vrouwen in de top.
- ✓ Meer flexibiliteit in werk en processen.
- ✓ Het wegnemen van barrières rondom reisafstanden.
- ✓ Inzicht in en advies over het verkleinen van de gender pay gap.

### In samenwerking met de overheid

- ✓ Een nationaal beleid dat zich richt op het bestrijden van genderstereotypen.
- ✓ Positieve beeldvorming vanuit de overheid rond thema's als werkende moeders, zorgende vaders, en het gebruik van kinderopvang.
- ✓ Maatregelen van de overheid die het voor vrouwen aantrekkelijker maken om meer uren te werken. Bijvoorbeeld op het gebied van kinderopvang, ouderschapsverlof en fiscale maatregelen.



FME mobiliseert en verbindt de technologische industrie en de samenleving voor elke vraag of uitdaging waarop technologie het antwoord is. We gaan voor een toekomstbestendige wereld, met meer welvaart en welzijn. Waarin iedereen meedoet. FME wil samen met het onderwijs, bedrijven, overheid en vakbonden bouwen aan een duurzame en toekomstbestendige arbeidsmarkt, zodat onze bedrijven kunnen blijven bijdragen aan de welvaart en het welzijn in Nederland. Kijk voor onze activiteiten op het gebied van vrouwen in de technologische sector op [www.fme.nl/onderwijs-en-arbeidsmarkt](http://www.fme.nl/onderwijs-en-arbeidsmarkt). Of neem contact op met **Daphne Rijk**, belangenbehartiger Onderwijs en Arbeidsmarkt, **06 - 519 937 32**.

**FME**

Zilverstraat 69  
Postbus 190  
2700 AD Zoetermeer

+31 (0)79 353 11 00  
[info@fme.nl](mailto:info@fme.nl)  
[www.fme.nl](http://www.fme.nl)