



Vrouwen in de IT

Technisch onderlegde professionals
en nieuwkomers



Inhoudsopgave

6

Jaren en ervaringsniveau

7

Specialisaties en technologieën

10

Gender pay gap

14

Verklaarde vs gewenste salarissen

21

Uitdagingen

23

Soft skills

25

Promoties en veranderingen

32

Werkomstandigheden

35

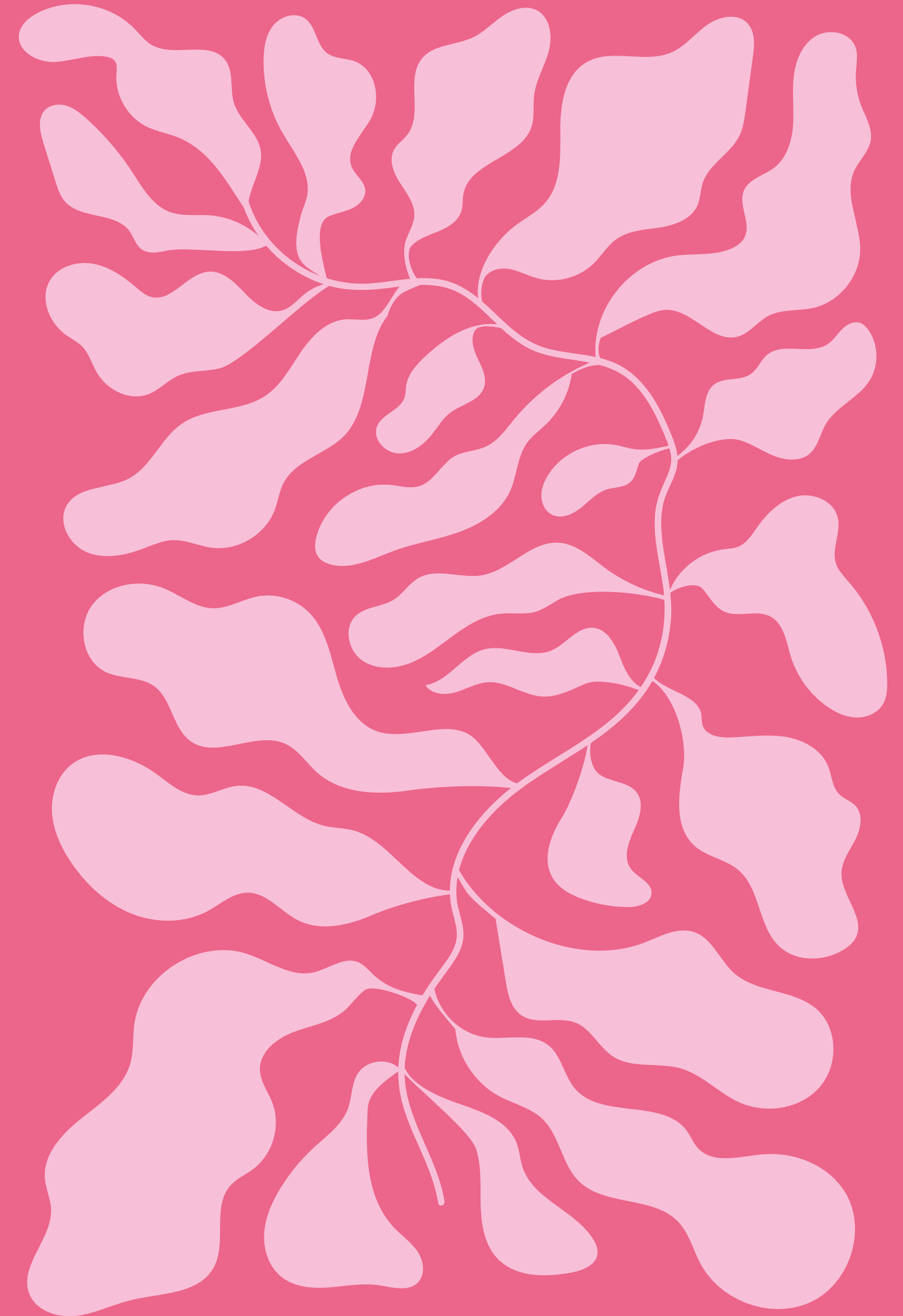
Arbeidsvoorwaarden en voordelen

38

Beginnen in de IT






47

Vrouwen in tech vs
sollicitatiegesprekken



Doel en methodologie van de analyse

Onderzoekperiode:	01/16/2023–02/21/2023
Methodie:	CAWI
Maximale foutmarge:	5%
Land van verblijf:	Polen, Tjechië, Hongarije, Oekraïne, Nederland
Steekproefgrootte:	4651 respondenten uit 5 landen

 POLEN	2631 respondenten, maximale foutmarge: 2%
 OEKRAÏNE	481 respondenten, maximale foutmarge 4%
 HONGARIJE	622 respondenten, maximale foutmarge 4%
 NEDERLAND	303 respondenten, maximale foutmarge 5%
 TJECHIË	612 respondenten, maximale foutmarge 4%

Doelgroepen:

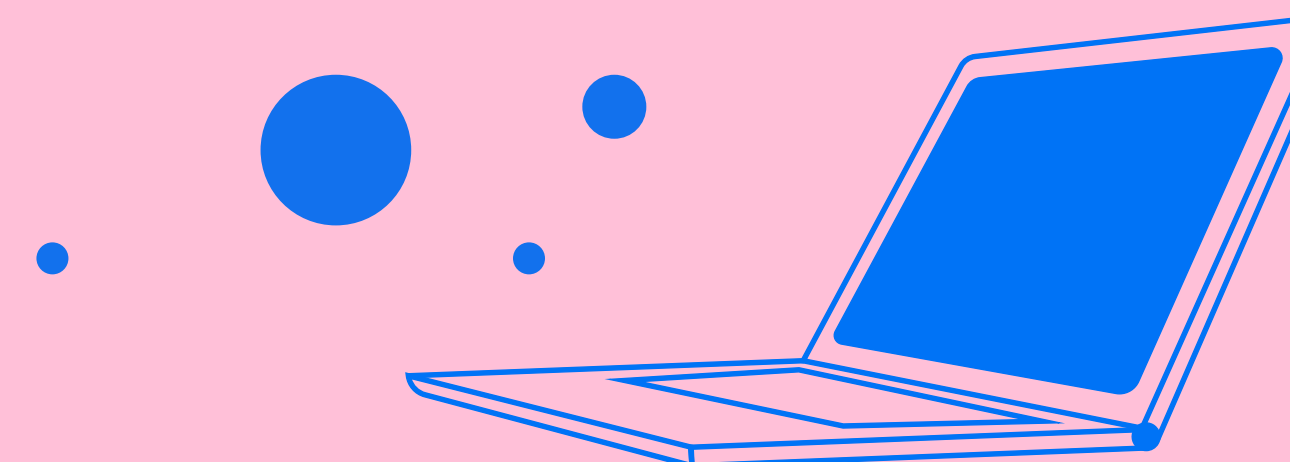
We hebben onze enquête aan 2 groepen voorgelegd die voor de duidelijkheid als volgt worden omschreven:

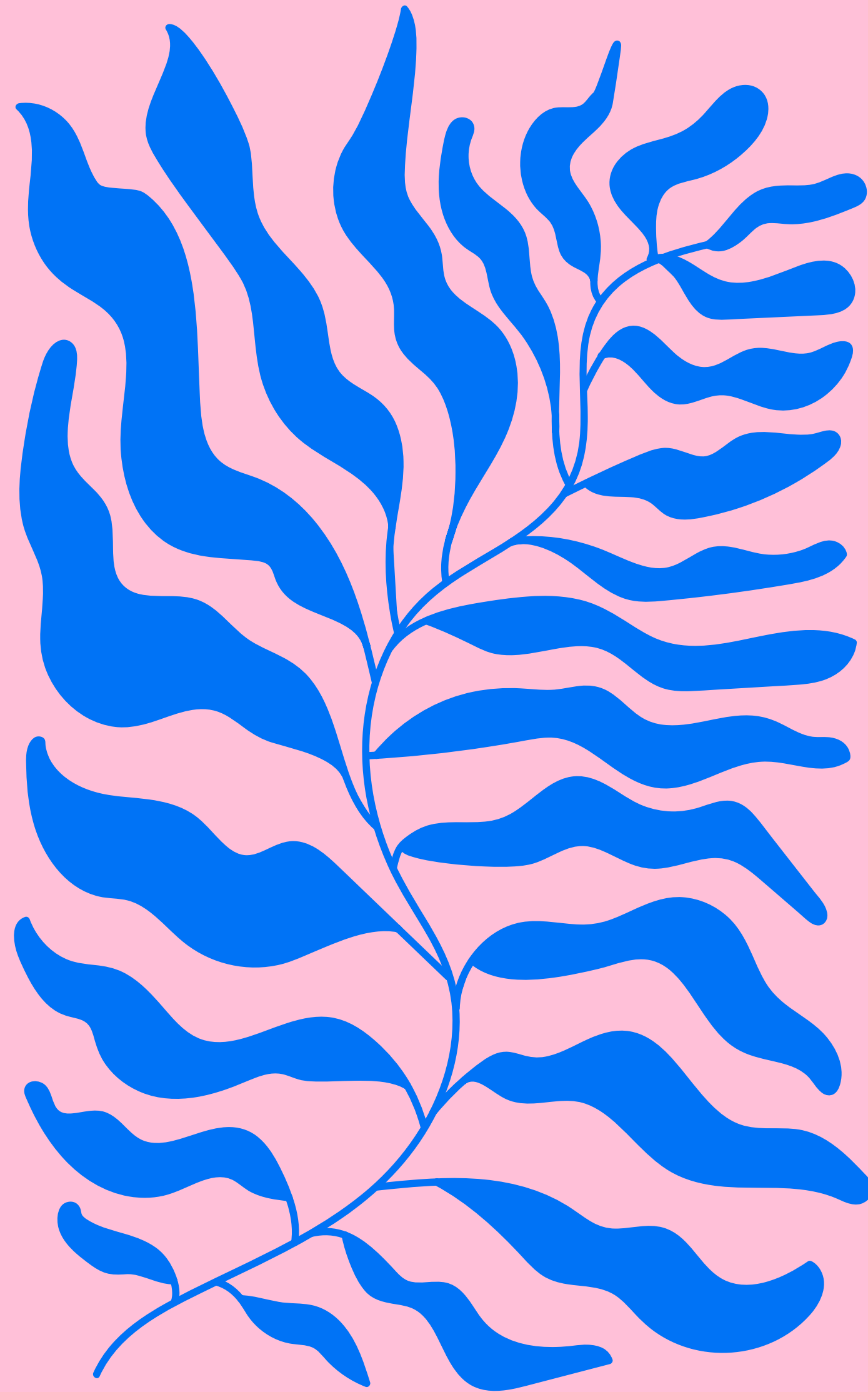
1. Specialisten/ Professionals — Vrouwen die al in de IT werken (ongeacht hun senioriteit)

2. Kandidaten — Vrouwen die op zoek zijn naar hun eerste baan in de IT. Zij hebben al sollicitatiegesprekken gevoerd of zijn bezig met een studie of carrièreswitch.

Soms gebruiken we de term “vrouwen in tech” of “vrouwen in de IT” als we alle respondenten gezamenlijk bedoelen.

Rapport partner:





Waarom hebben wij besloten om voor het vierde jaar op rij het “Vrouwen in de IT” rapport te publiceren?

Het antwoord op deze vraag kan ik kort samenvatten: **het gebrek aan**

Wat ik bedoel is onder andere het **gebrek aan gelijke beloning** voor vrouwen en mannen in dezelfde functies, de loonkloof tussen mannen en vrouwen. In de Europese Unie bedraagt zelfs 13%, en in elk van de door ons onderzochte landen (**met uitzondering van Polen**) ligt dat percentage helaas nog hoger.

Veel organisaties **hebben ook een gebrek aan transparantie**, en laat dat nu precies het enige zijn dat helpt om discriminatie op de werkplek te bestrijden. Maar liefst 53% van de respondenten gaf toe dat zij niet weten hoeveel hun mannelijke collega's verdienen. Dit leidt tot de conclusie dat bedrijven geen officiële salarisschalen hanteren, en dat vacatures **geen salarisbereik bevatten**, wat ervoor zorgt dat zowel vrouwen als mannen een gelijke start krijgen.

De hele industrie schiet eigenlijk ook tekort. Aangezien de vraag naar IT-specialisten voortdurend toeneemt, kunnen vrouwen die een loopbaan in de IT ambiëren de oplossing zijn voor het probleem van de **talentkloof**. Bijna de helft van de respondenten verklaarde dat zij de overstap naar de technische wereld hebben gemaakt door van loopbaan te veranderen. Toch stuiten ze onderweg op tal van hindernissen.

Precies daarom presenteren we je voor de vierde keer het rapport gemaakt door vrouwen, voor vrouwen – om het gebrek aan bovenstaande aan te vullen met concrete gegevens, afkomstig van de vrouwelijke IT-specialisten en –kandidaten in bijna alle markten waar No Fluff Jobs actief is: Polen, Hongarije, Tsjechië, Oekraïne en Nederland.

Ik wens je een interessante en aangename leeservaring toe.



COO NO FLUFF JOBS

**Magdalena
Gawłowska-Bujok**

De huidige situatie van vrouwen in de IT wordt beïnvloed door aanzienlijke systemische en sociale uitdagingen, en daarom benaderen we deze kwestie bij Roche ook van twee kanten. Allereerst investeren we in oplossingen en voordelen die de ontwikkeling, het welzijn en het evenwicht tussen werk en privéleven van onze werknemers ondersteunen. We bieden niet alleen ondersteuning voor ouders en flexibiliteit wat betreft de tijd en plaats van de werkzaamheden, maar ook een reeks programma's die ervoor zorgen dat werknemers "tijd kunnen vrijmaken". Het aanhoudende programma 'Take Time' is er een van - een gedeeltelijk betaalde werkonderbreking van 3 maanden, beschikbaar voor alle werknemers die 5 jaar gewerkt hebben. Ons nieuwste idee is het pilotprogramma 'Recharge Fridays', waarbij werknemers 2 keer extra per kwartaal op vrijdag vrij kunnen krijgen even 'op te laden'.

Het tweede belangrijke gebied is de externe actie. We hebben programma's voor meisjes, tieners en vrouwen, die de ontwikkeling in de wetenschappen, waaronder informatica, stimuleren. **Daarom werken we met veel enthousiasme aan het rapport dat we je vandaag in samenwerking met No Fluff Jobs voorleggen.**

Samen onderzochten we de carrièrepaden van vrouwen in de IT, hun ervaringen, motivaties en de uitdagingen die ze moesten aangaan. Ik geloof dat de informatie en conclusies in het rapport degenen die het zullen lezen zullen helpen bij het ontwerpen, evalueren of ontwikkelen van bestaande activiteiten op het gebied van genderdiversiteit.

Meer dan 38% van de mensen bij Roche Informatics in Polen zijn vrouwen. Vergeleken met het Poolse gemiddelde in de IT-industrie (15,5% - een van de lagere percentages in de Europese Unie) is dit zeker een opvallend resultaat, en daarom voelen wij ons verantwoordelijk voor het opleiden en bepalen van de richting in de sector, terwijl we de lat steeds hoger leggen.

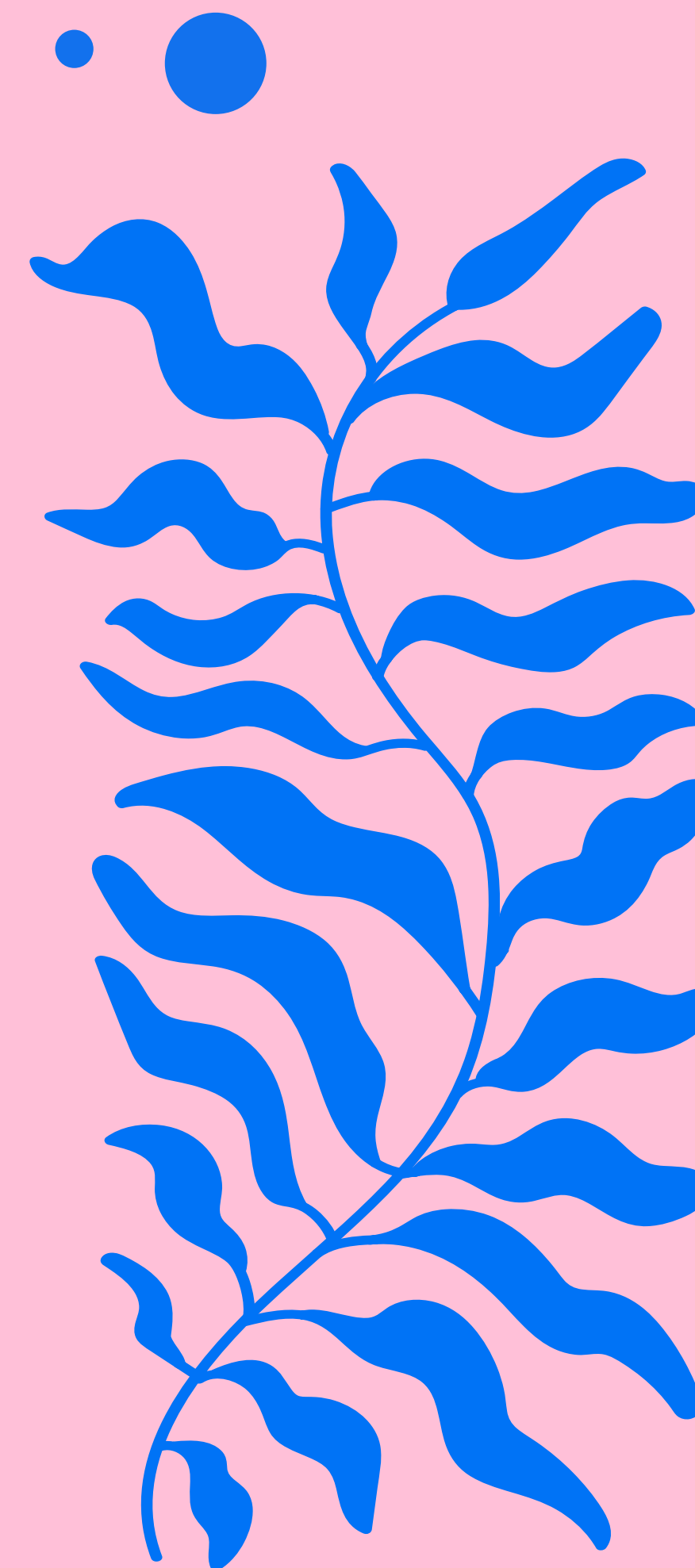
Laten we bij het plannen van Diversiteit & Inclusie niet vergeten dat de sleutel tot succes, namelijk moedige vrouwen die structurele en maatschappelijke uitdagingen overwinnen om hun professionele passies na te streven, al aanwezig is in onze organisaties. Laten we gebruik maken van hun kennis en ervaring.

LEADER OF THE GLOBAL DATA ENGINEERING TEAM, ENTHUSIAST AND PROJECT LEADER OF DIVERSITY & INCLUSION

ROCHE INFORMATICS POLEN

Paulina
Świącicka

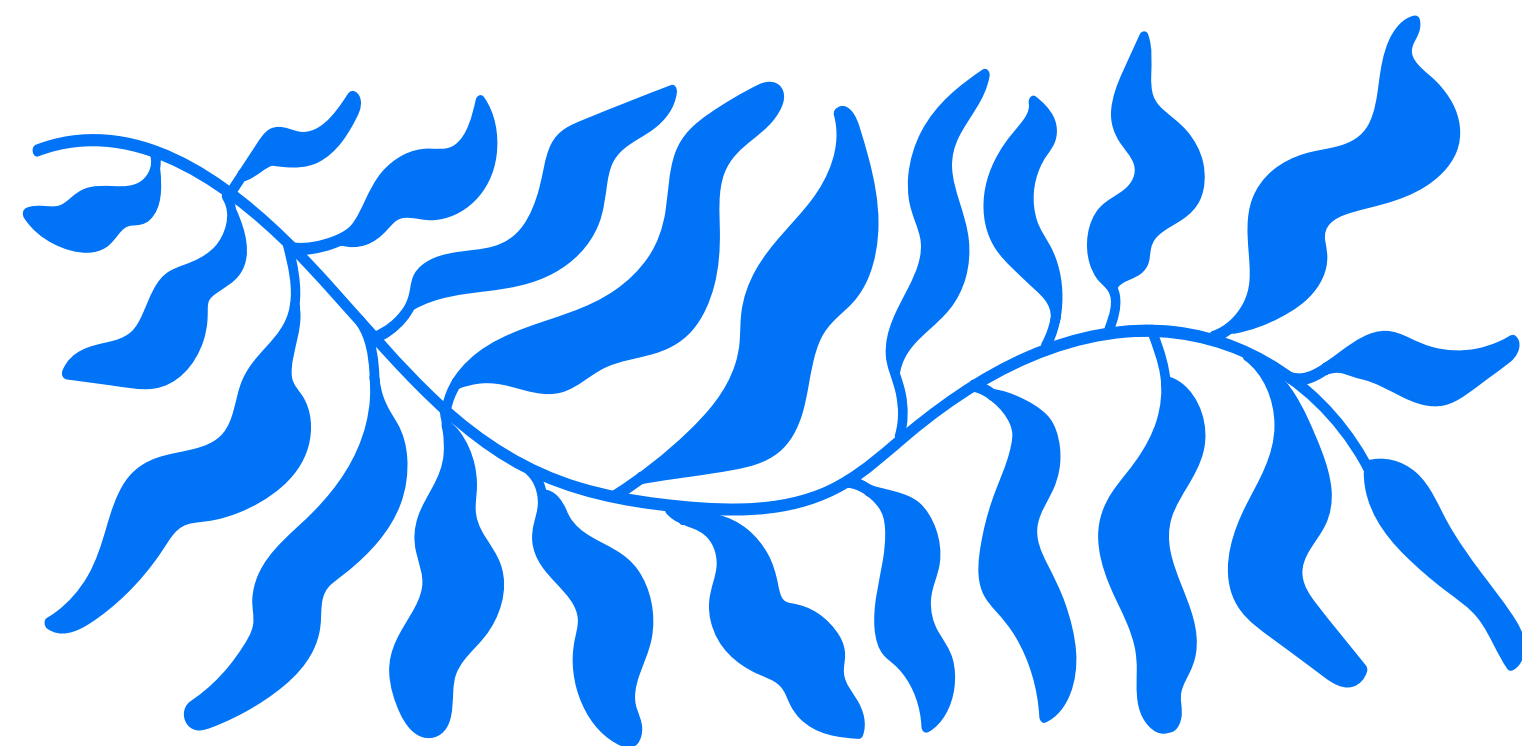
Roche



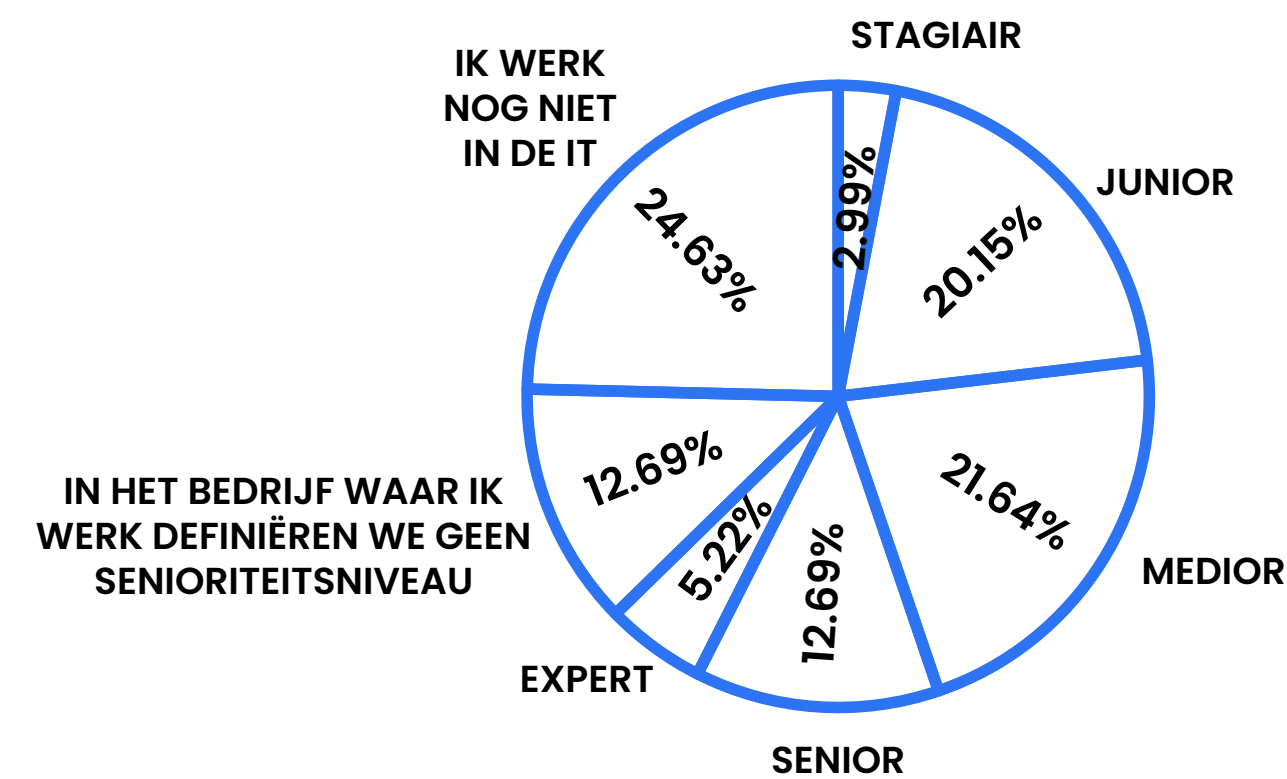
Wie zijn de IT specialisten?

Een groot gedeelte van de respondenten heeft een medior (21.6%) of junior (20.2%) functie en hebben minder dan een jaar ervaring (23%) of 2 tot 3 jaar ervaring.

Het feit dat bijna een kwart minder dan een jaar ervaring heeft is een (positieve) teken dat meer Nederlandse vrouwen recent de IT industrie zijn ingestapt.

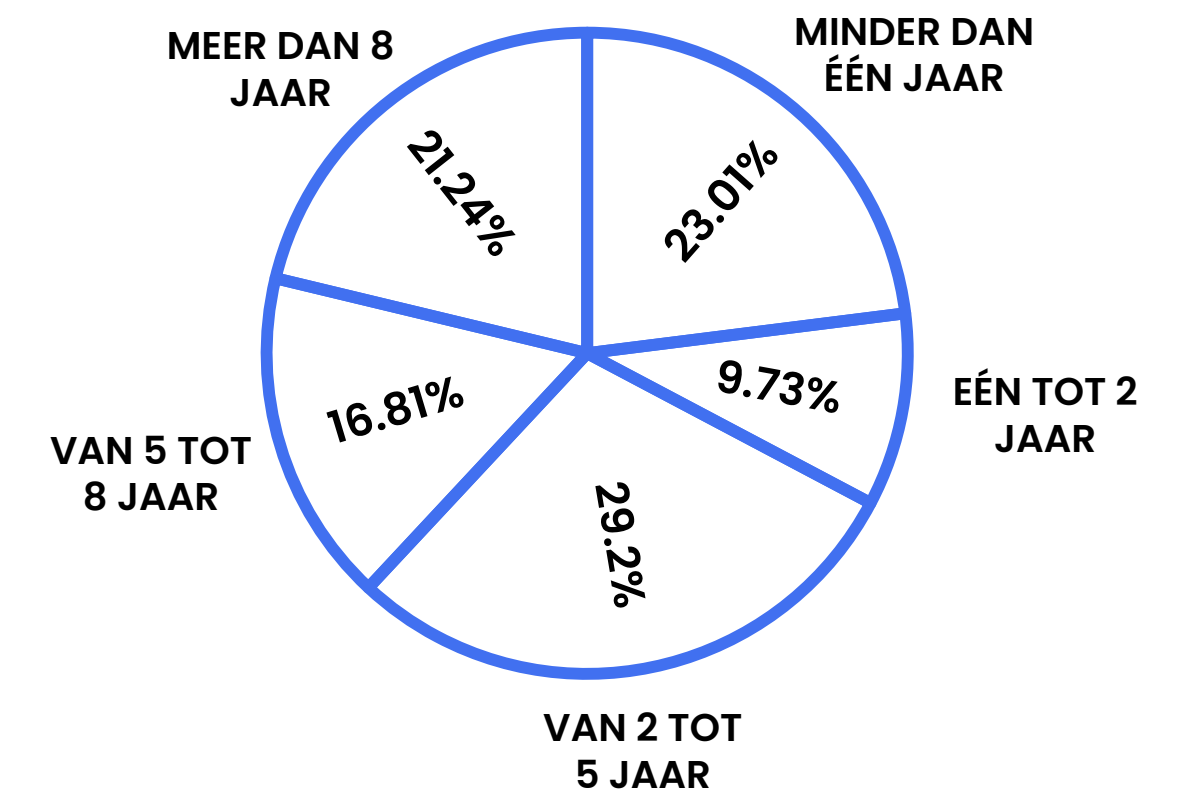


Wat is je senioriteitsniveau?



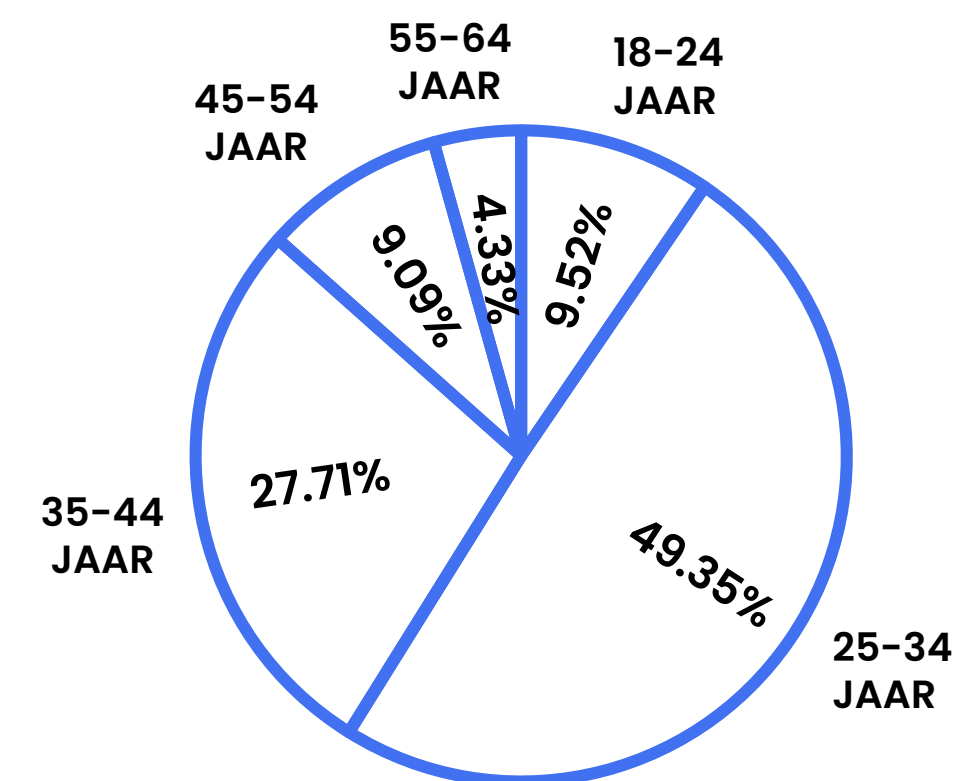
NEDERLAND ANTWOORDEN: 134

Hoeveel jaar werkervaring heb je in de IT?



NEDERLAND ANTWOORDEN: 113

Leeftijd

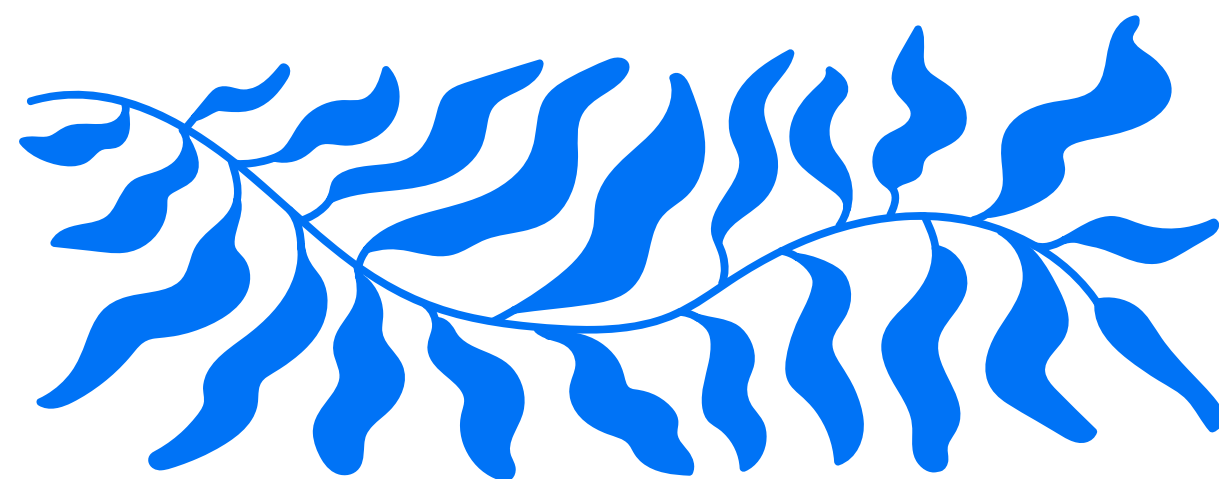


NEDERLAND ANTWOORDEN: 231

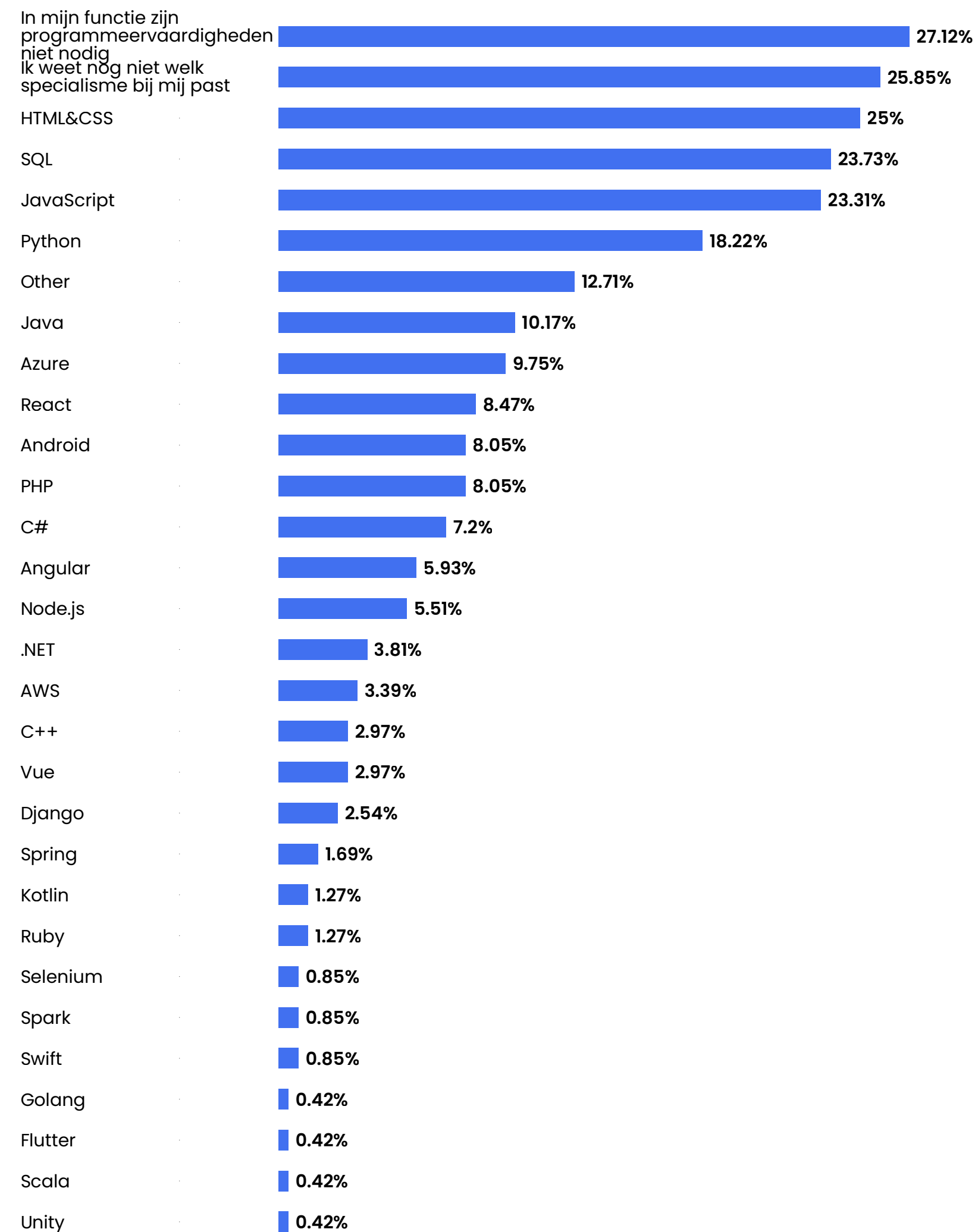
Yep, coderen is het allercoolste. Waarom probeer je niet eens Frontend of Fullstack development?

Vrouwelijke IT professionals uit Nederland hebben de grootste kans om specialisaties als Frontend (11.9%) en Fullstack (9.8%) te kiezen

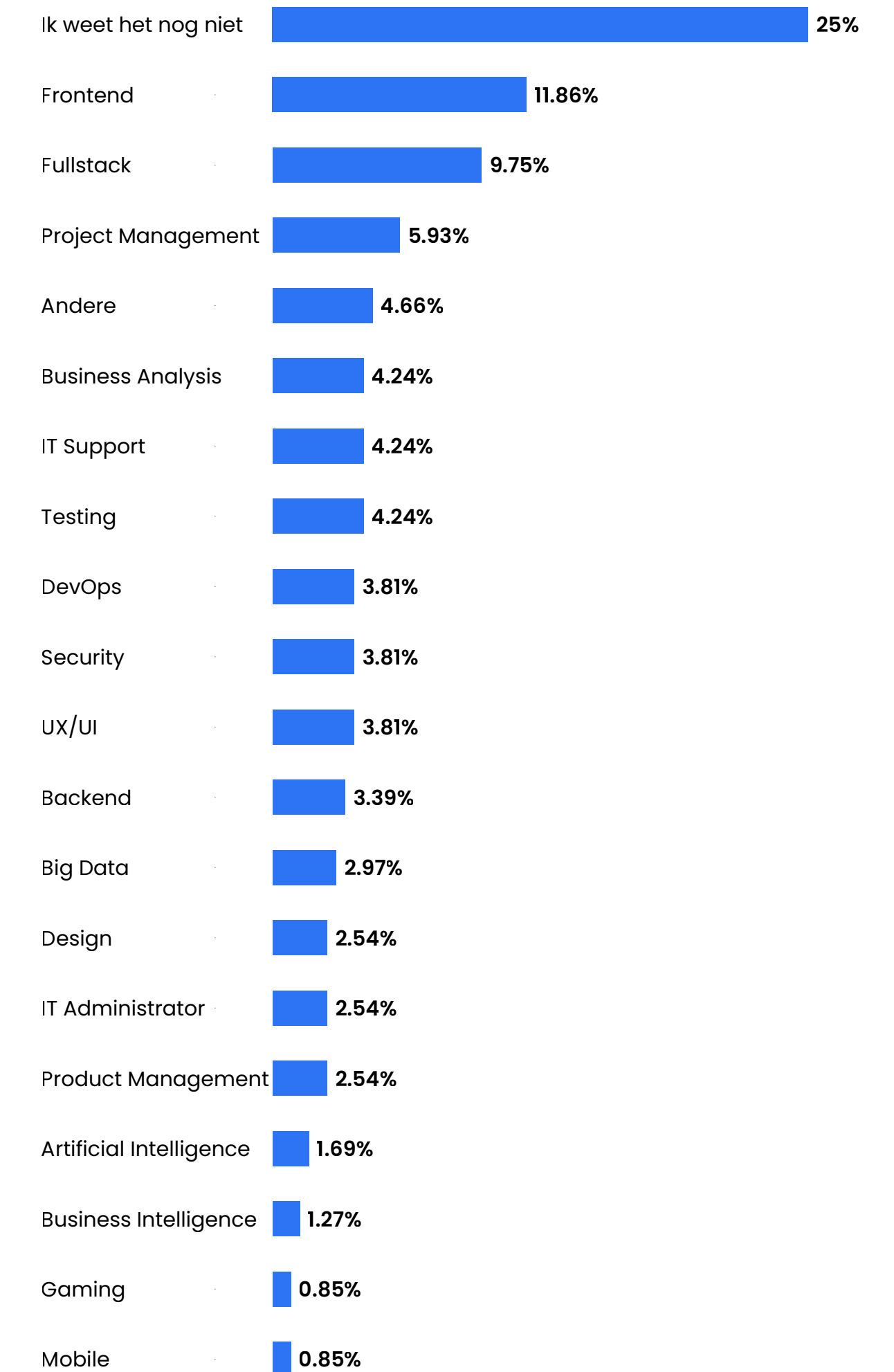
Laten we duidelijk maken dat IT meer is dan programmeren, maar Nederlandse vrouwen zijn er in ieder geval niet vies van!



Met welke technologieën en/of tools werk je dagelijks? (meerkeuze)

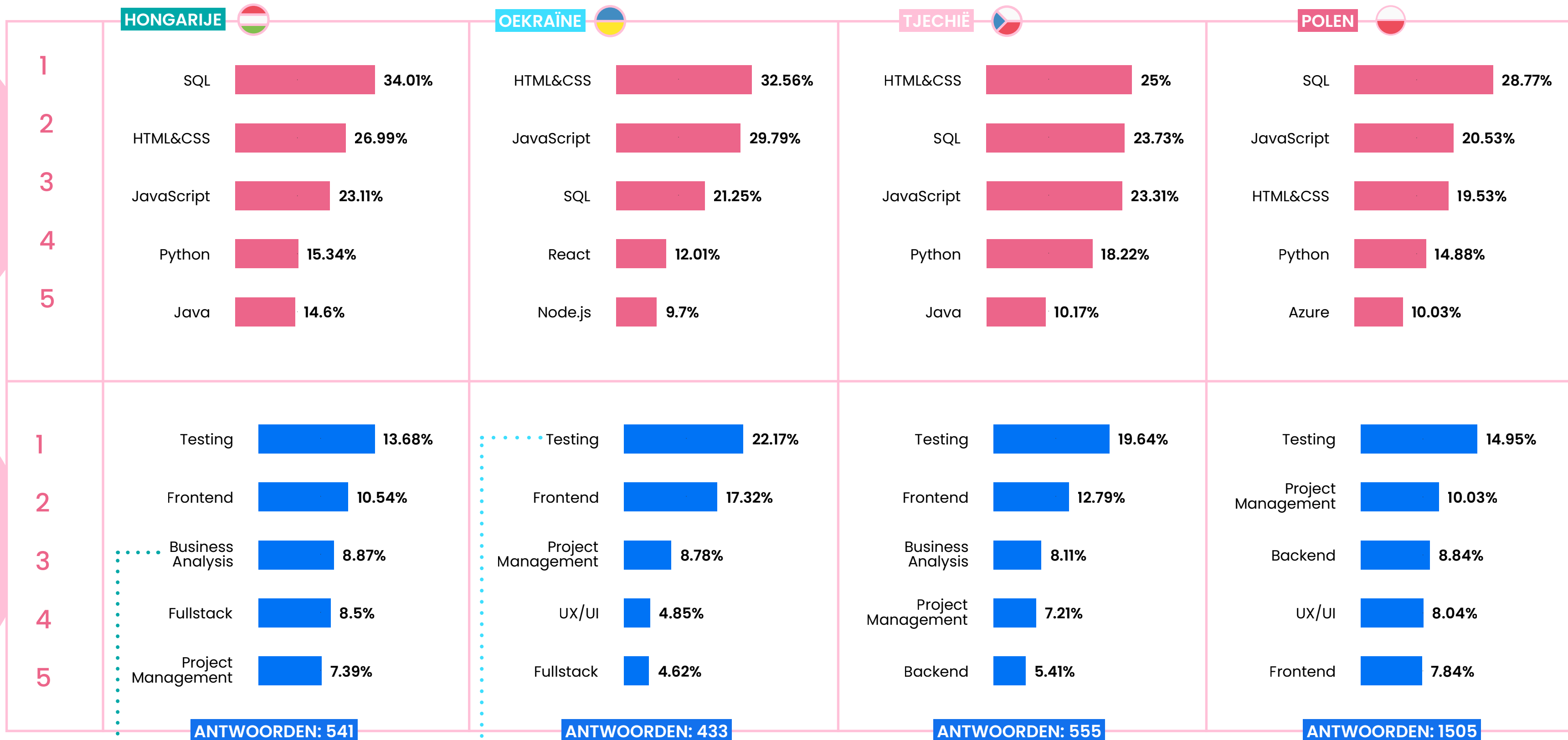


Wat is je specialisatie?



Alle vrouwen in tech

Top 5 technologieën



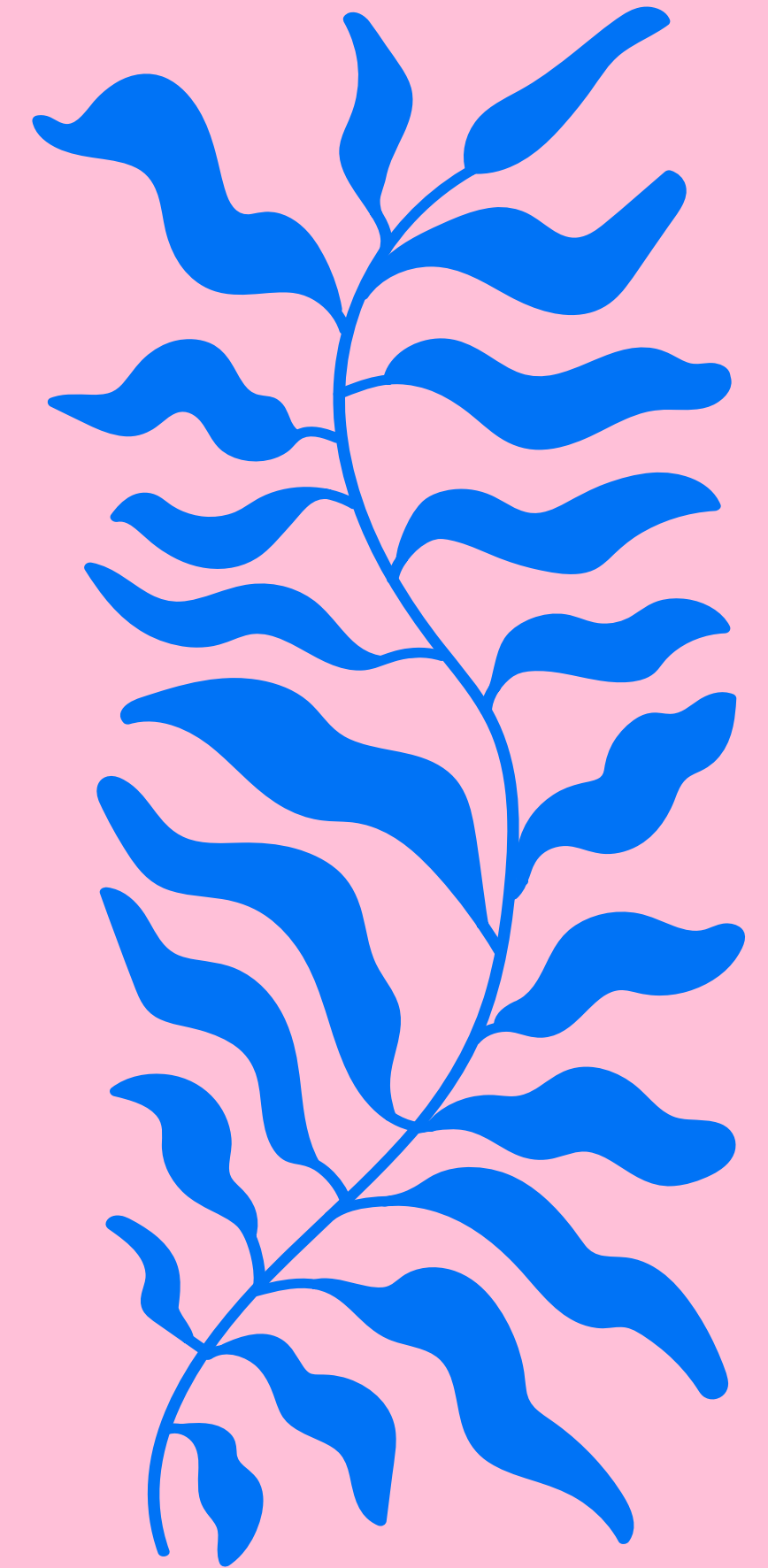
Top 5 specialisaties

Hongaarse IT-specialisten blijken erg data gedreven te zijn, aangezien ze van alle landen het hoogste percentage van Business Analisten hebben.

In **Oekraïne** is bijna 1/4 Tester, terwijl **Polen** het hoogste percentage van vrouwelijke Project Managers (10%) heeft.

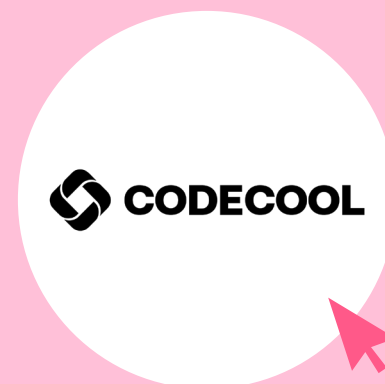
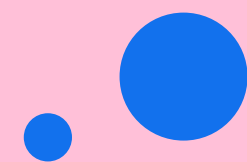
Bij Codecool en Software Development Academy gaat het erom een meer inclusieve digitale toekomst te creëren door de genderkloof in tech te overbruggen. Hoewel de helft van de wereldbevolking vrouw is, zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de industrie. Ze werken eerder in test-, management- en ondersteunende functies vanwege de parttime mogelijkheden en omdat ze meestal twijfelen aan hun coderingscapaciteiten. Ons bedrijf is actief in 8 landen en heeft een divers team dat kwaliteitsonderwijs geeft, ongeacht het geslacht. Wij zetten ons in om vrouwen de kans te geven een rol in codering te spelen. We organiseren evenementen en bieden initiatieven zoals de CoderGirl Scholarship om vrouwen aan te moedigen een tech-carrière op te bouwen. Vorig jaar hebben

tientallen vrouwen via de beurs toegang gekregen tot technologische opleidingen. In onze gemeenschap van studenten, mentoren en collega's gaat het erom elkaar op te peppen. Wij geloven dat iedereen kan slagen in tech, ongeacht het geslacht. Daarom doen we er alles aan om de middelen en ondersteuning te bieden die mensen helpen hun dromen te verwezenlijken.



HR MANAGER **CODECOOL & SDA**

Orsolya Nyitrai



Is gender gelijkheid op het werk mogelijk?

Vrouwen in de EU verdienen gemiddeld 13% minder dan mannen. Wat zijn de hoofdoorzaken van de gender pay gap?

1

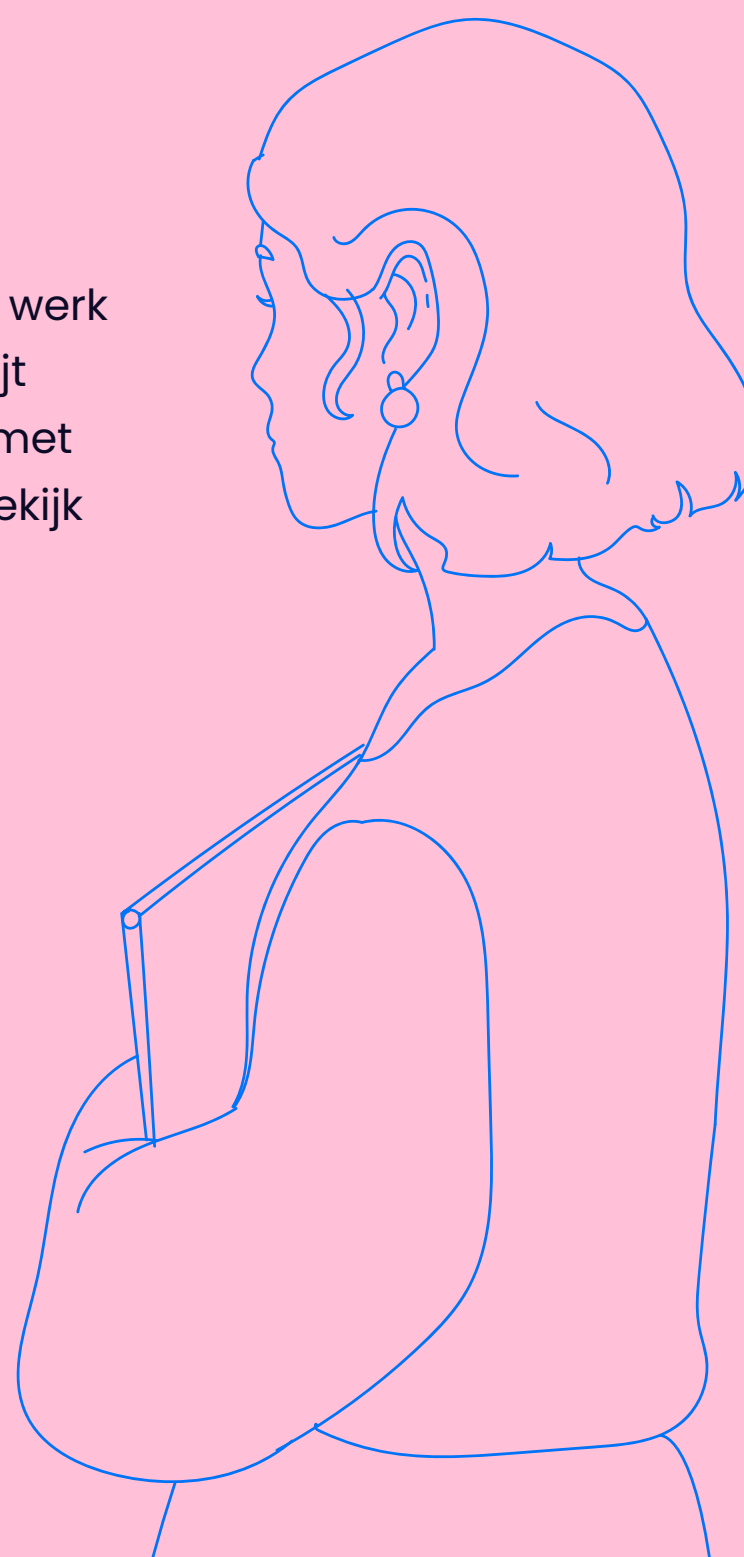
Overrepresentatie van vrouwen in laagbetaalde sectoren

2

Ongelijke aandeel van betaald en onbetaald werk - Europese vrouwen zijn 18.4 uur per week kwijt aan koken en huishoudelijk werk vergeleken met 12.1 uur voor mannen. (dit varieert per land, bekijk gedetailleerde info [hier](#)).

3

Het glazen plafond: vrouwelijke representatie op C-level functies is nog steeds extreem laag (dit is nog erger voor [vrouwen van kleur](#)).



Gender pay gap

Bron: Data van de European Comission.
Data voor Oekraïne: ukrstat.gov

Hongarije 17.2%

Oekraïne 18.25%

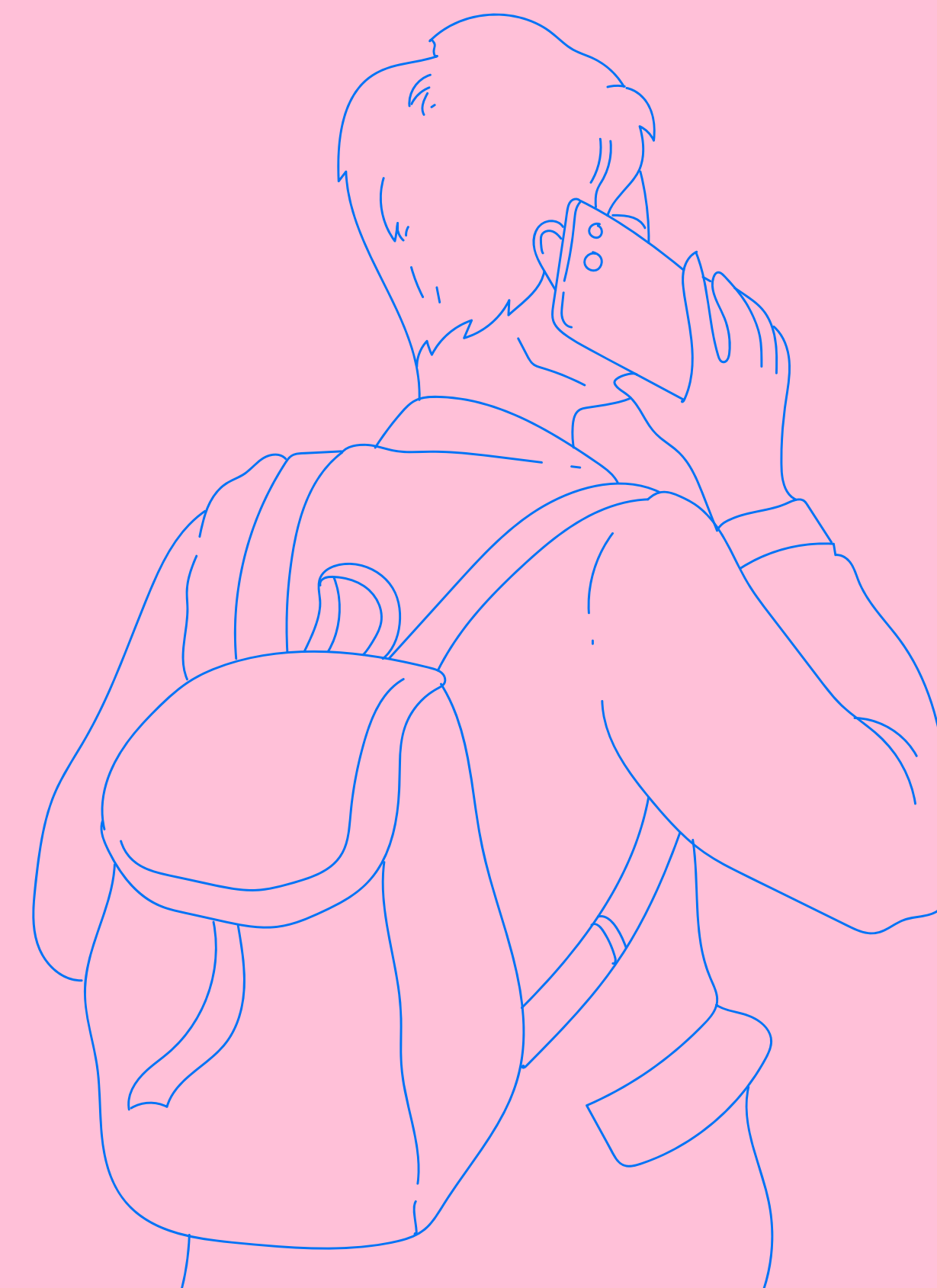
Tjechië 16.4%

Nederland 14.2%

Polen 4.2%

Kun je even 135.6 jaar wachten?

Onze generatie zal gendergelijkheid niet meemaken.. De globale gender gap is recent gestegen van 99.5 jaar naar 135.6 jaar (bron: [Global Gender Gap Report 2021](#)).



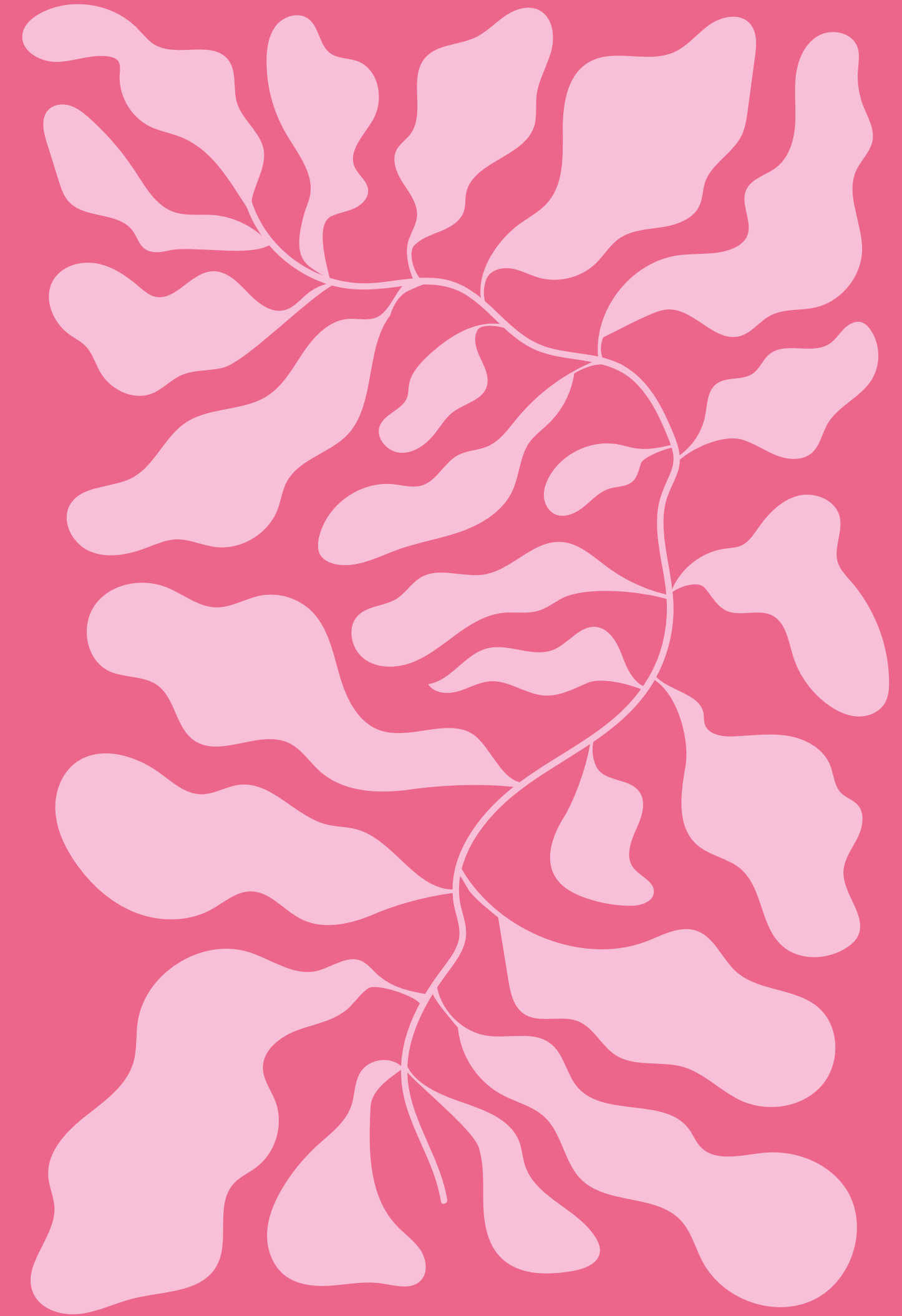
• **53%*** van vrouwen in tech weet niet hoeveel een man met dezelfde functie en senioriteitsniveau verdient

 *63%

 *63.2%

 *63.3%

 *65%



Er zijn veel oplossingen mogelijk om de loonkloof tussen mannen en vrouwen, die zichtbaar is in de resultaten van de enquête, te dichten. Salaristransparantie in de IT is belangrijk om eerlijkheid te bevorderen, talent te behouden en aan te trekken, en ook voor de bedrijven een positieve reputatie op te bouwen. Dit is een win-win situatie voor beide partijen, waarbij bedrijven een echt marktvoordeel zouden kunnen behalen.

Niet alleen de marktspelers, maar ook de regeringen zouden hierbij kunnen helpen. Het invoeren van wetten die gelijke beloning bevorderen en het bestraffen van bedrijven die vrouwen discrimineren zou een duidelijk signaal zijn voor beleidsmakers dat er iets aan gedaan moet worden.

Ik neem deel aan veel programma's die specifiek vrouwen ondersteunen die in de IT werken. In de Women in Tech Hungary Association geven we om de positie van vrouwen in het vak; we hebben mentorprogramma's, carrièredagen, en we promoten IT onder vrouwen op zoveel mogelijk plaatsen. IT-specialisten geven vorm aan de toekomst, laat ons, vrouwen, er deel van uitmaken!

CEO GYEREKKEKEL.HU APP

Alíz Szente



EMPLOYER BRANDING EXPERT CONSULTANT FOR IT BUSINESS

CO-FOUNDER AT EMPLOYER BRANDING COMMUNITY

Kateryna Drobot



Het bestrijden van de loonkloof vereist een veelzijdige aanpak die zowel het individuele als het organisatorische niveau omvat. Hier zijn enkele manieren:

Voorlichting en bewustmaking: het is essentieel om mensen voor te lichten over de loonkloof en de gevolgen daarvan.

Salaristransparantie aanmoedigen: bedrijven moeten worden aangemoedigd hun salarisschalen openbaar te maken, en werknemers moeten de instrumenten krijgen om effectief over hun salaris te onderhandelen.

Gendervooroordelen aanpakken: gendervooroordelen dragen in belangrijke mate bij aan de loonkloof. Om dit aan te pakken moeten we de

stereotypen en vooroordelen die onze perceptie van het werk van vrouwen beïnvloeden, ter discussie stellen. Dit houdt in dat meer vrouwen in leidinggevende posities moeten worden benoemd en dat mannen en vrouwen op de werkplek gelijke kansen moeten krijgen.

Beleid en regelgeving implementeren: organisaties moeten beleid voeren dat gelijke beloning bevordert, zoals audits van gelijke beloning, beleid inzake ouderschapsverlof en flexibele werkregelingen.

De loopbaanontwikkeling van vrouwen ondersteunen: het aanbieden van training, mentorship en netwerkmogelijkheden aan vrouwen kan hen helpen hun vaardigheden te ontwikkelen en vooruit te komen in hun carrière.

Transparantie is de redding

Als een vacaturebank met transparantie diep in ons DNA, staan we voor gelijkheid op de werkvloer en geloven we dat we dit kunnen realiseren door:

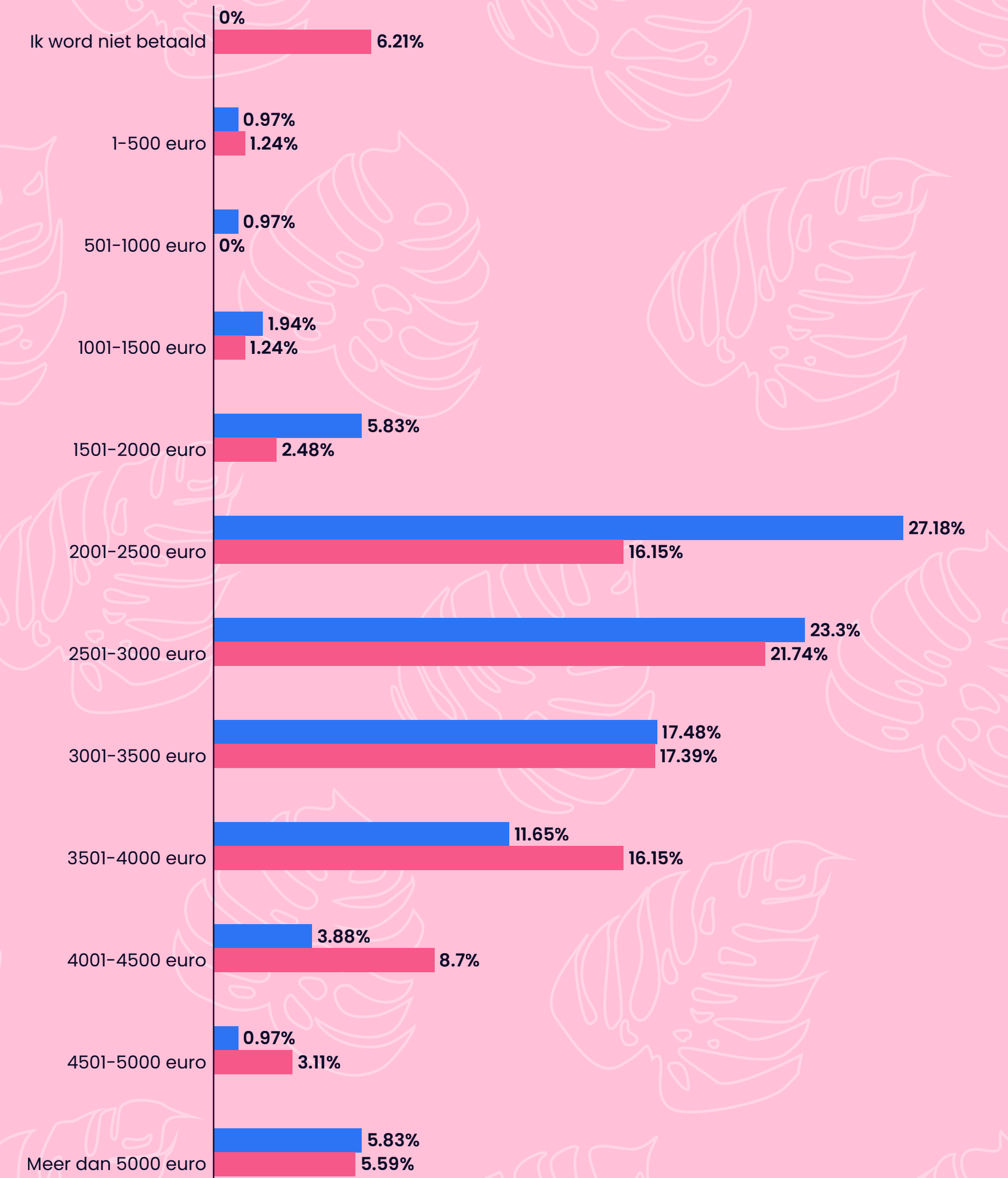


Verklaarde vs gewenste salarissen van vrouwen in tech

We vroegen vrouwen wat ze in 2022 hadden verdiend en wat ze vonden wat hun kennis en ervaring daadwerkelijk waard was. 27% van de respondenten verdiende tussen de 2001-2500 EUR, en 23.2% verdiende 2501-3000 EUR. Dit komt overeen met het feit dat het grootste gedeelte van vrouwen in de IT (42%) een medior of junior positie bekleedt. Desondanks vonden Nederlandse vrouwen dat ze in het algemeen meer waard waren.

LEGENDA:

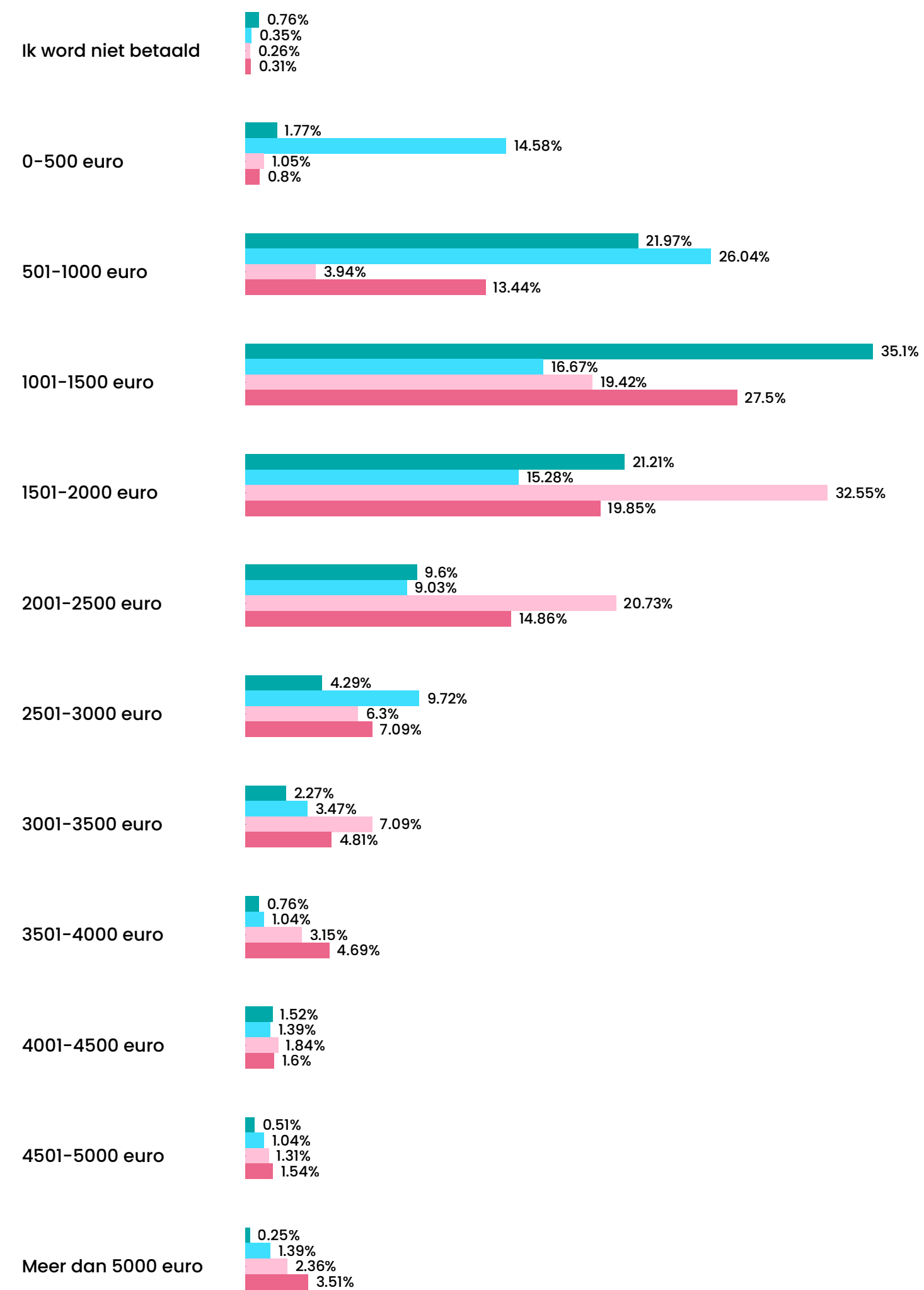
- Wat is ongeveer je maandelijkse inkomen (netto)?
- Gezien je ervaring en vaardigheden, hoeveel zou je per maand willen verdienen (netto)?



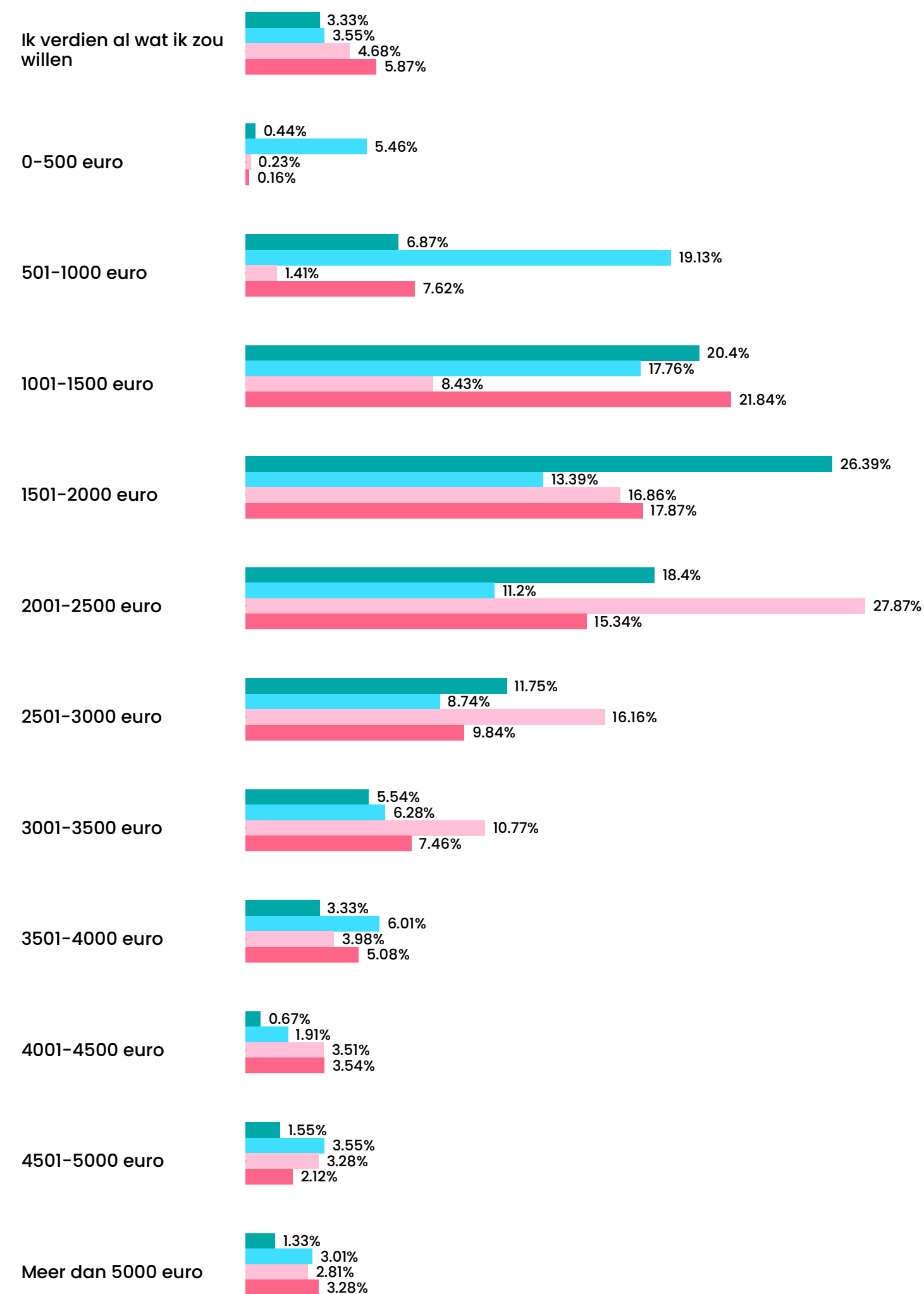
NEDERLAND ANTWOORDEN: 161 ANTWOORDEN: 103

Verklaarde vs gewenste salarissen van vrouwen in tech

1. Wat is ongeveer je maandelijkse inkomen (netto)?



2. Gezien je ervaring en vaardigheden, hoeveel zou je per maand willen verdienen (netto)?



LEGENDA:



HONGARIJE

ANTWOORDEN:

1. **396**

2. **451**



OEKRAÏNE

ANTWOORDEN:

1. **288**

2. **366**



TJECHIË

ANTWOORDEN:

1. **381**

2. **381**



POLEN

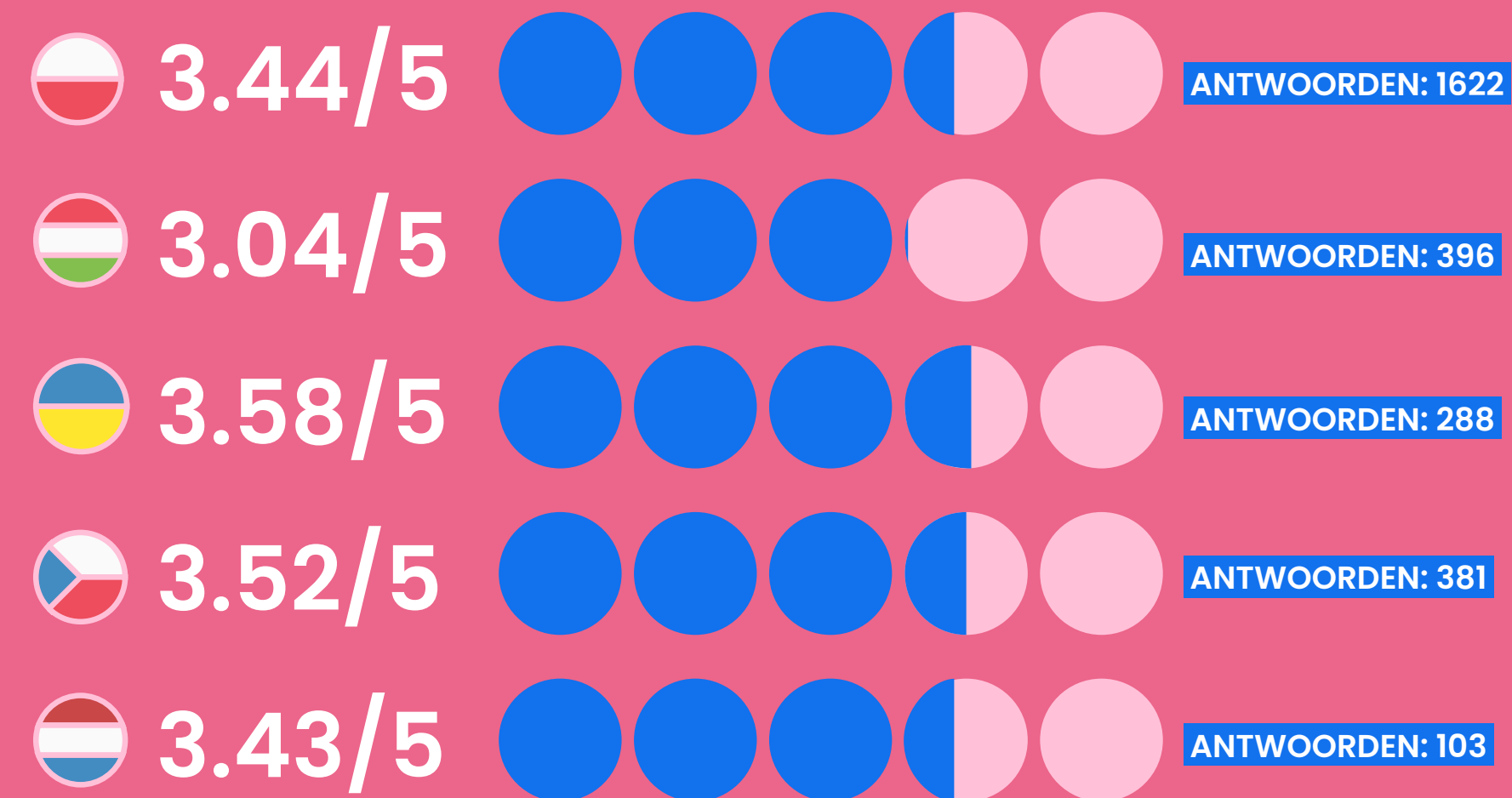
ANTWOORDEN:

1. **1622**

2. **1891**

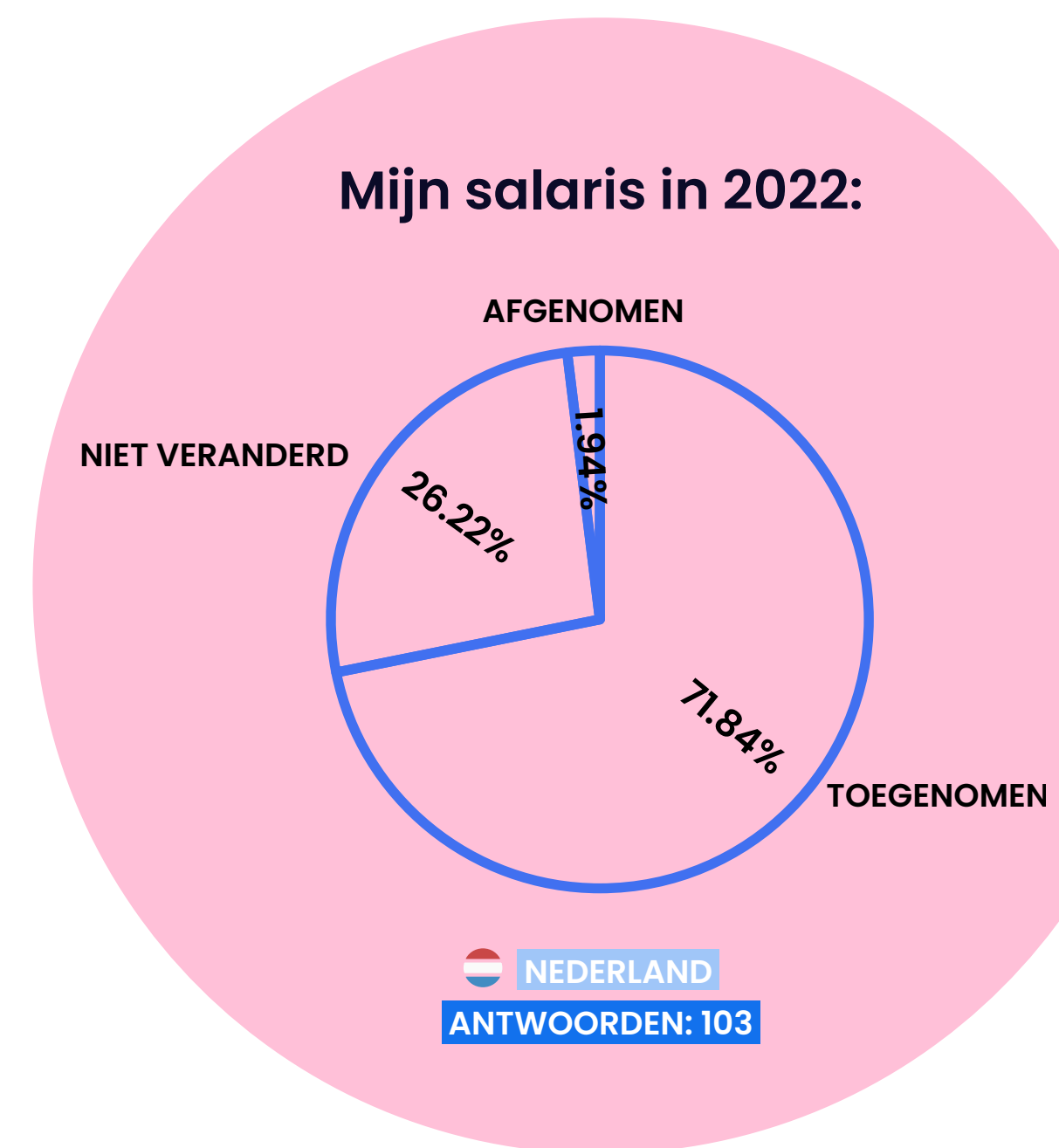
Slechts **58.3%** van vrouwen in tech is tevreden met hun salaris

Salaristevredenheid



Tech salarissen: het beloofde wonderland?

Ondanks een verstoorde globale economie en politieke situatie die zelfs de crisis-bestendige IT industrie raakte, konden IT specialisten op een loonsverhoging (71.8% van de respondenten) rekenen.



Het valt op dat in 2022 bijna 30% van de vrouwelijke IT-professionals in Nederland geen salarisverhoging ontving, terwijl 71.8% wel een verhoging kreeg. Waarom behield bijna een derde hetzelfde salaris? Door meer transparantie in salarisinformatie kunnen werknemers realistischere salarisverwachtingen hebben. Bij het beoordelen van salarisverhogingen en vacatures is het ook belangrijk om de relatie tussen salaris en ervaring in acht te nemen.



CEO **TECHGROUNDS**

Saskia Verstege

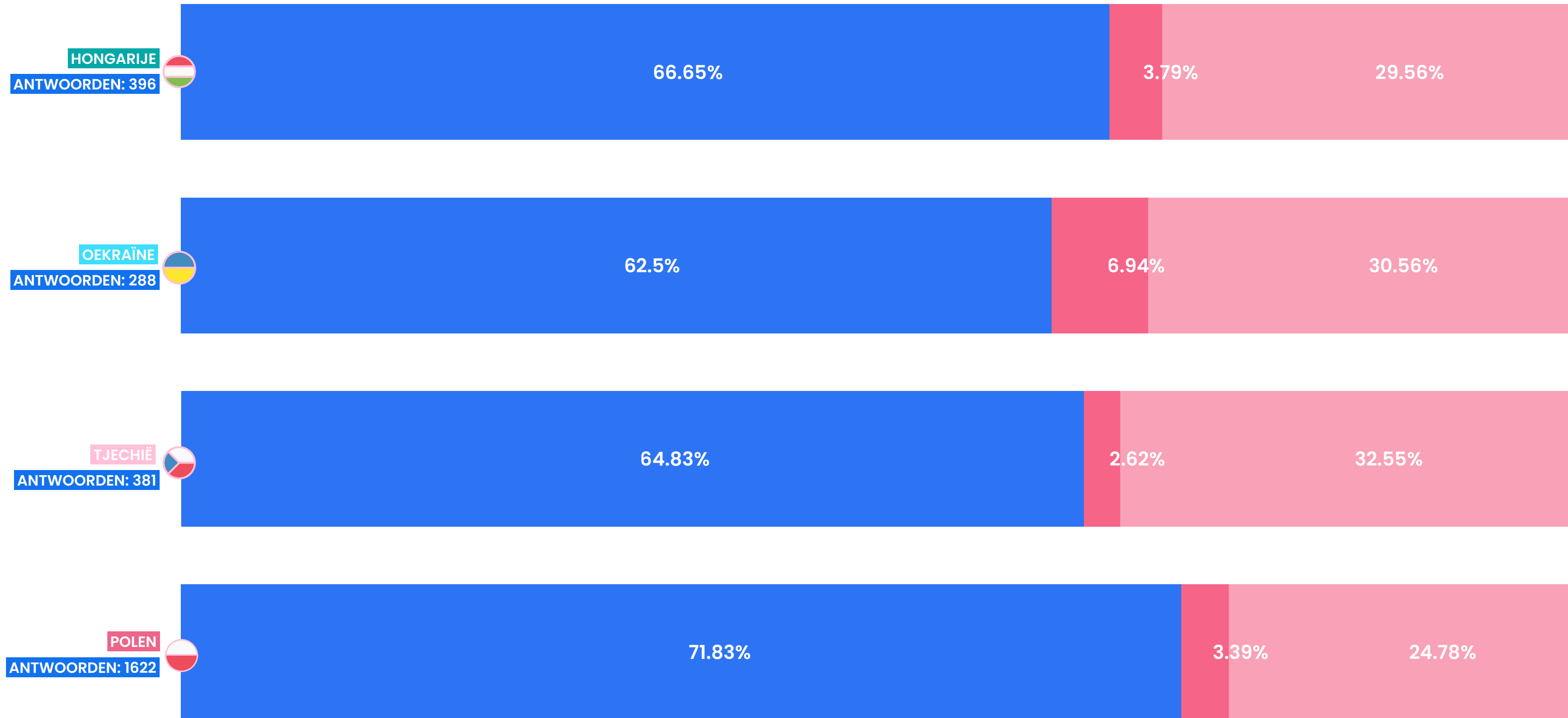
 techgrounds

Mijn salaris in 2022:

● Toegenomen

● Afgenomen

● Niet veranderd



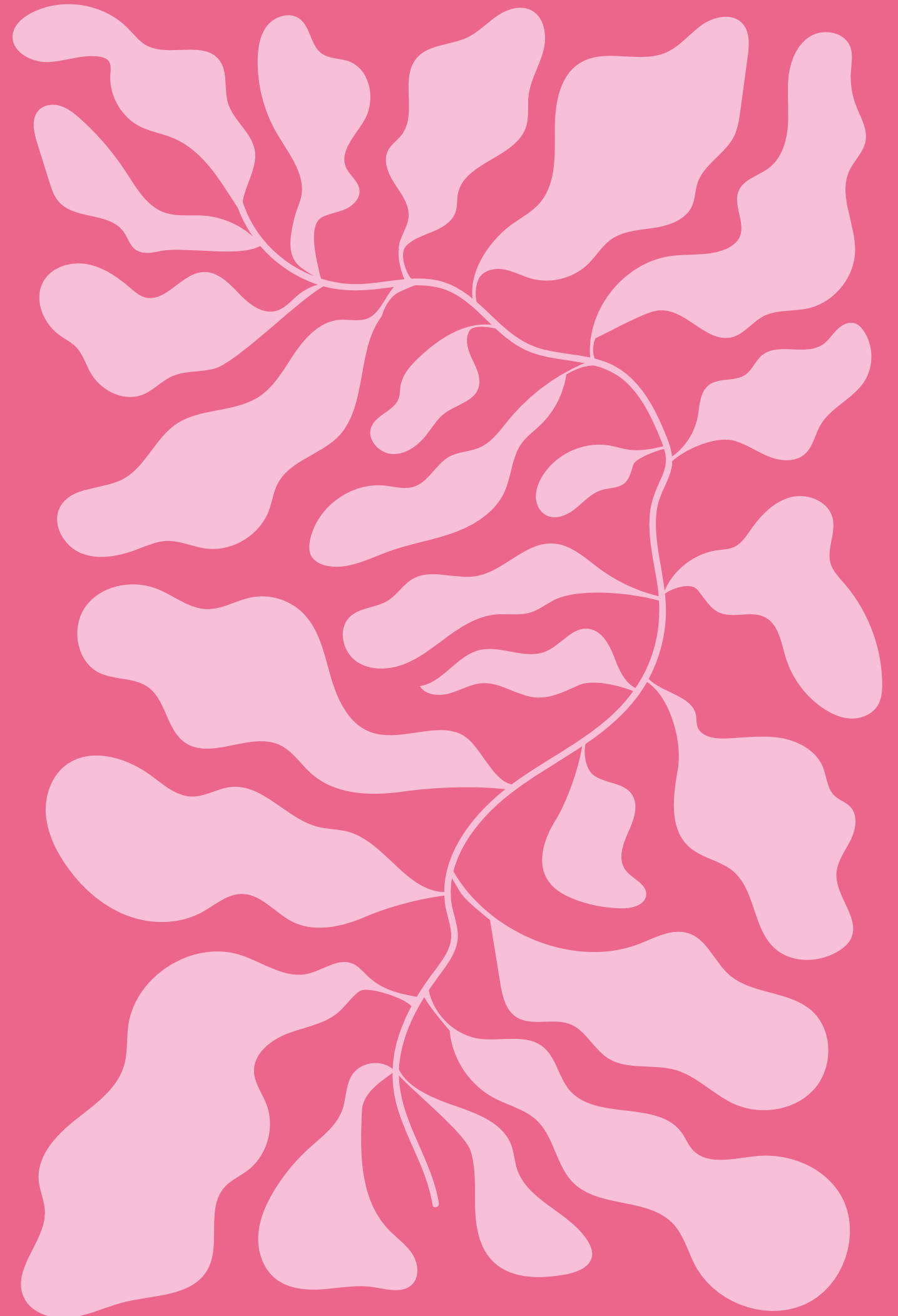
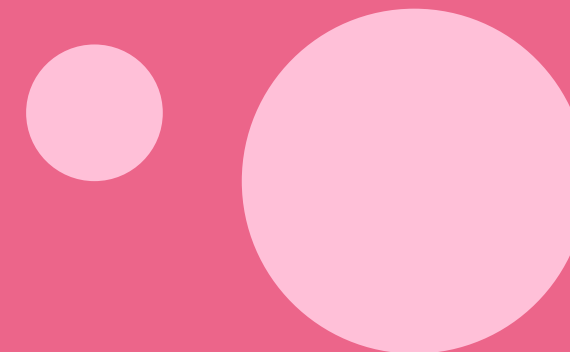
- **87.1%*** van vrouwen in de IT vindt een salarisbereik een belangrijk onderdeel van een vacature

 *93.5%

 *88.1%

 *88.8%

 *94.5%



Ik zie vaak dat succes in de tech-industrie afhangt van het vermogen om te onderhandelen over wat je wil. Vanuit mijn ervaring betekent dit dat het ontwikkelen van zelfvertrouwen en sterke onderhandelingsvaardigheden cruciaal is voor IT-professionals. Het erkennen van de waarde van je vaardigheden, zowel technisch als interpersoonlijk, is een cruciale eerste stap in het opbouwen van dit zelfvertrouwen en het opkomen voor je belangen.



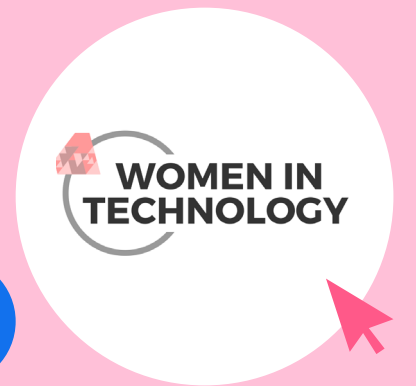
MANAGING DIRECTOR IT FUNDAMENTALS

Maaike van Putten

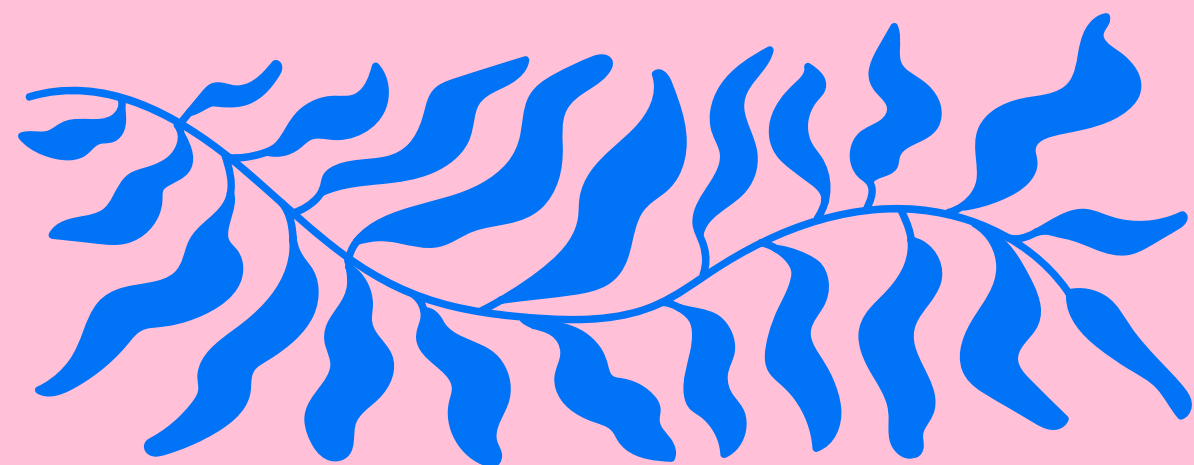
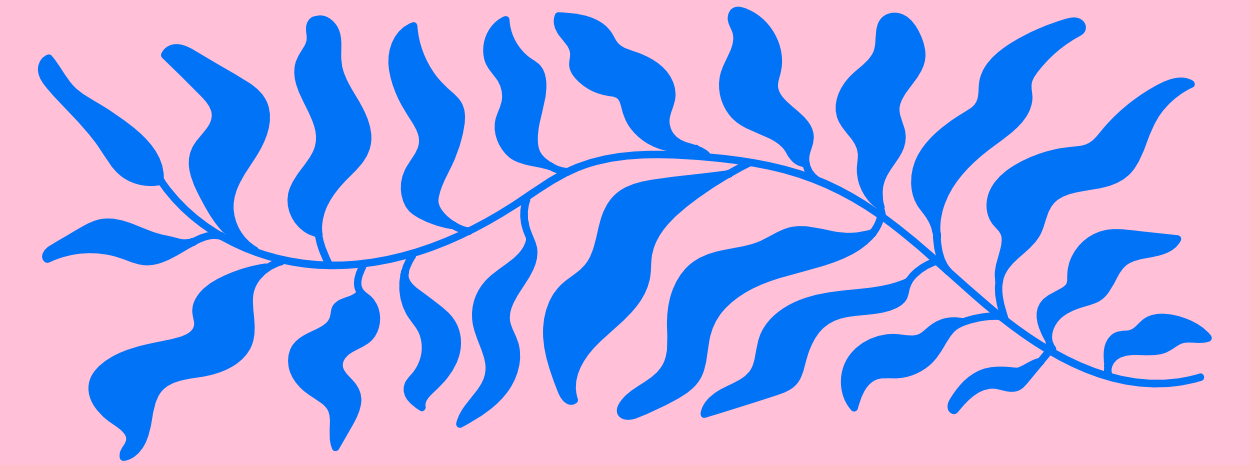


CEO WOMEN IN TECHNOLOGY

Anna Szwiec



De discrepantie tussen de opgegeven en de gewilde salarissen voor vrouwen kan voortkomen uit het feit dat zij zich oneerlijk behandeld voelen omdat ze statistisch gezien minder betaald worden dan mannen. We zijn vrouwen zelf de schuld hiervan gaan geven, door te wijzen op hun passiviteit, een laag zelfbeeld, of het feit dat ze niet effectief kunnen onderhandelen over loonsverhoging. En dat terwijl de werkgevers verantwoordelijk moeten worden gehouden en onder druk moeten worden gezet om salarissen vast te stellen op basis van competenties, inzet en productiviteit van werknemers, en niet op basis van hun geslacht. Salaristransparantie is van groot belang om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen.



Je veilig voelen in onveilige tijden

Het is nog steeds zo dat vrouwen in de IT moeilijkheden ondervinden die voortkomen uit het werkbeleid: gebrek aan ondersteuningsprogramma's, ongelijke beloning, of onvoldoende flexibiliteit om werk te combineren met ouderlijke en zorgtaken. Dit kan hun motivatie en arbeidsvreugde beïnvloeden.

Bovendien tonen studies aan dat vrouwen vaker perfectionistisch gedrag vertonen dan mannen, waardoor stress en inspanning nog verder kunnen escaleren.

Daarom richten we ons bij Dare IT op het bieden van allesomvattende ondersteuning, van mentorschap tot het opbouwen van zelfvertrouwen. Wij moedigen iedereen aan zich bij onze missie aan te sluiten!



CO-FOUNDER AND CO-CEO DARE IT

Aleksandra Bis

Dare IT

De grootste uitdaging voor mij in 2022 was...

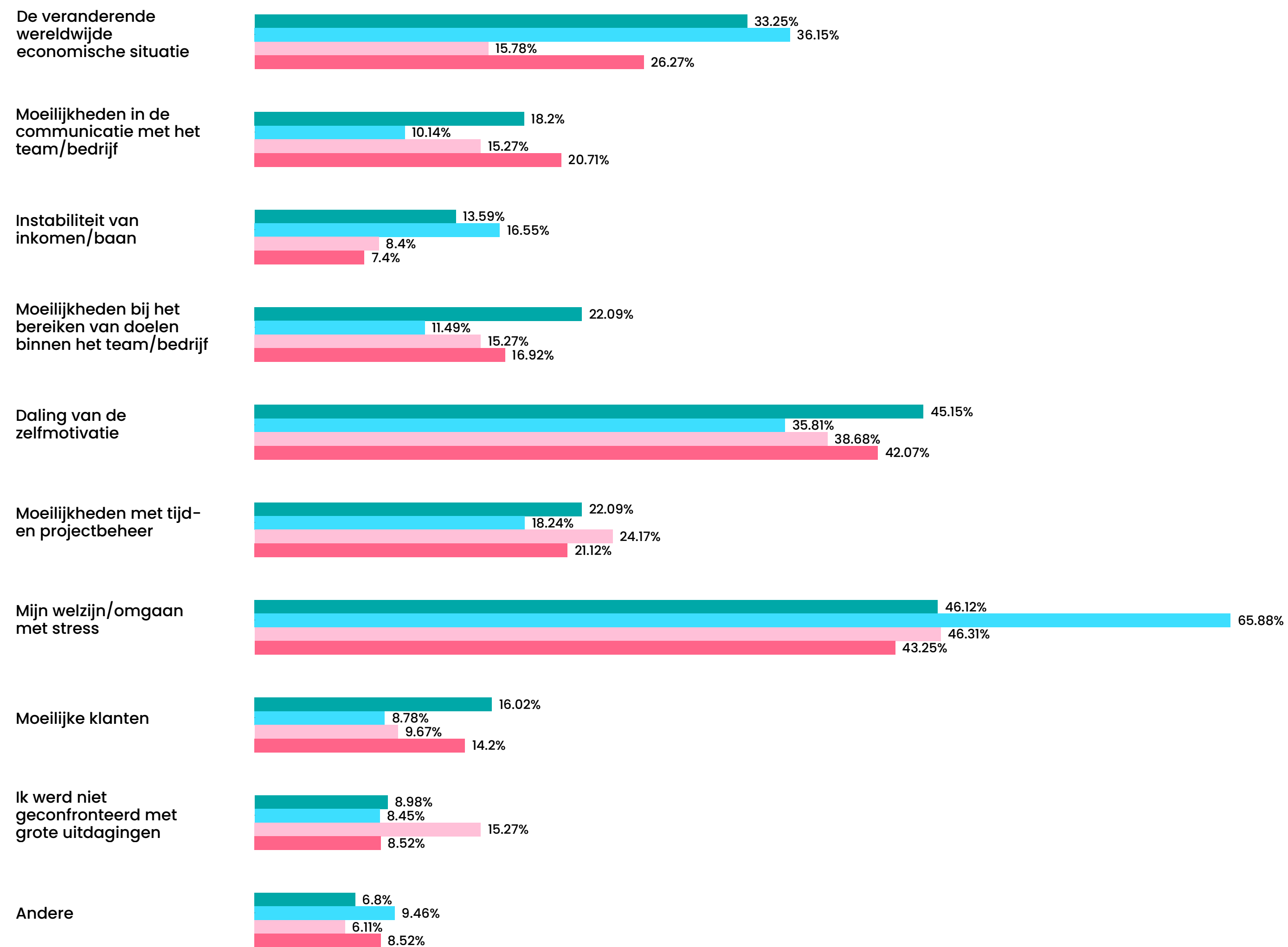
(kies max. 3)



NEDERLAND ANTWOORDEN: 113

Wat was voor jou de grootste uitdaging in 2022?

(kies max. 3)



LEGENDA:



HONGARIJE

ANTWOORDEN: 412



OEKRAÏNE

ANTWOORDEN: 296



TJECHIË

ANTWOORDEN: 393



POLEN

ANTWOORDEN: 1690



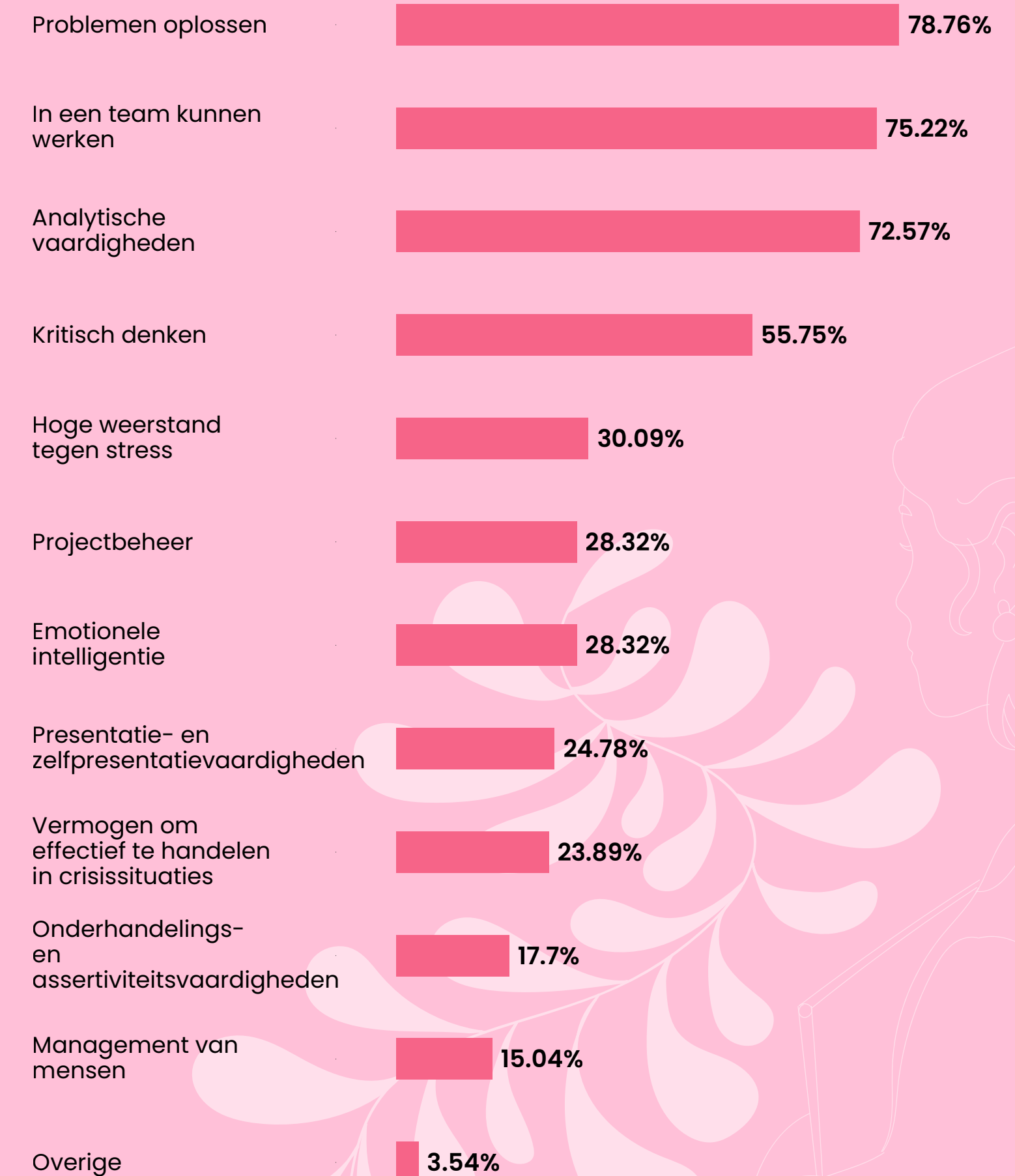
Problemen verhelp je samen

Laten we als eerst een fabeltje over de IT industrie de wereld uit helpen: het is geen solo loopbaan.

Je werkt in een omgeving gedreven door een gemeenschappelijke doel, het is daarom niet verrassend dat de top 3 competenties die nodig zijn in de IT problemen oplossen (78.8%), werken in een team (75.2%) en analytische vaardigheden (72.6%) zijn.

Soft skills zijn vooral handig al beginner met een beperkte technische achtergrond, hiermee kun je wilskracht en teamspirit vertonen

Welke zachte vaardigheden (soft skills) zijn essentieel in uw dagelijks werk? (kies max. 5)



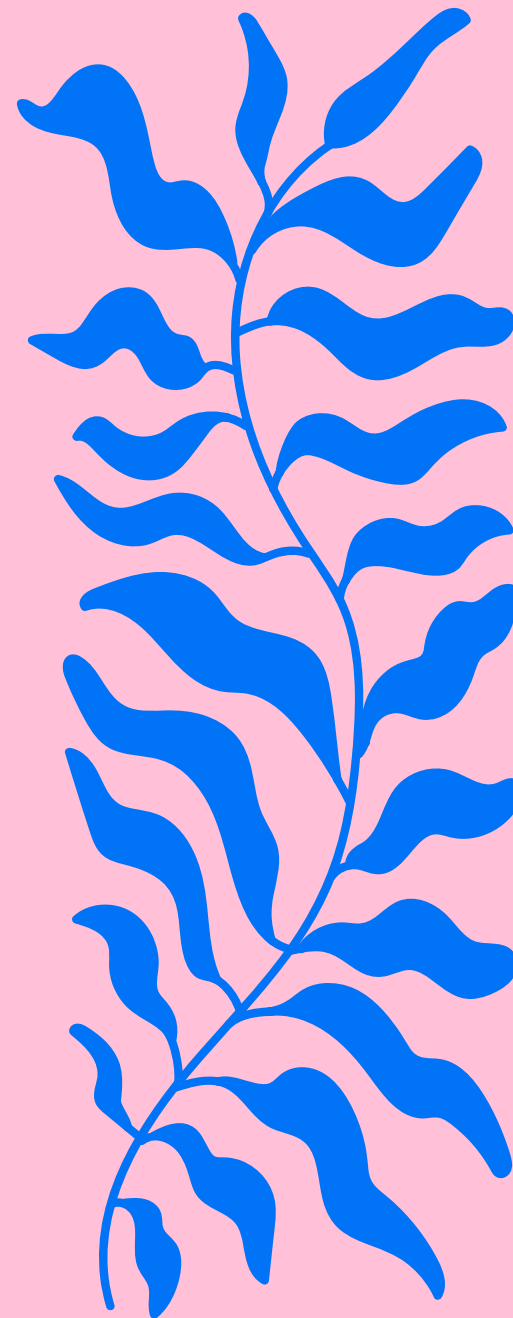
We 'nemen' ons hele bestaan mee naar ons werk, niet alleen onze 'professionele persoonlijkheid'. Als we worstelen met psychische problemen, kunnen we die niet gewoon op de parkeerplaats van het kantoor laten liggen, ze eisen ook op het werk hun tol. Maar liefst 32% van de respondenten beschouwt juist geestelijk welzijn als de grootste uitdaging van het afgelopen jaar. Daarom is het zo belangrijk een organisatiecultuur te creëren die openheid naar anderen toestaat en empathisch leiderschap bevordert. Bedrijven die de geestelijke gezondheid van werknemers ondersteunen door voorlichting en het opnemen van psychologische zorg in de secundaire arbeidsvoorwaarden onderscheiden zich op de markt. Het ondersteunen en opleiden van managers op middenniveau biedt hier bijzondere mogelijkheden. Zij zijn degenen 'in de frontlinie' die dagelijks werknemers in crisis motiveren, ondersteunen en erkennen. In tijden van onzekerheid en moeilijke economische omstandigheden blijken oplettendheid en empathie op het werk meer dan ooit belangrijke leiderschapscompetenties te zijn.



TECHNOLOGY COMMUNICATIONS MANAGER
RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

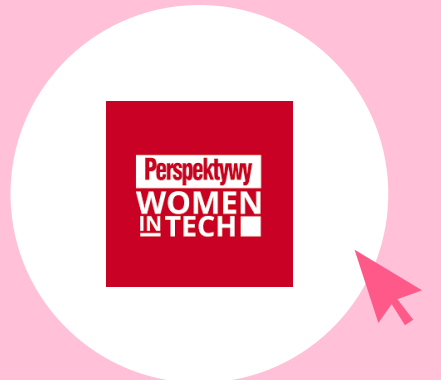
Małgorzata
Kuś

ringier
axel springer



CEO PERSPEKTYWY EDUCATION FOUNDATION

Bianka
Siwińska



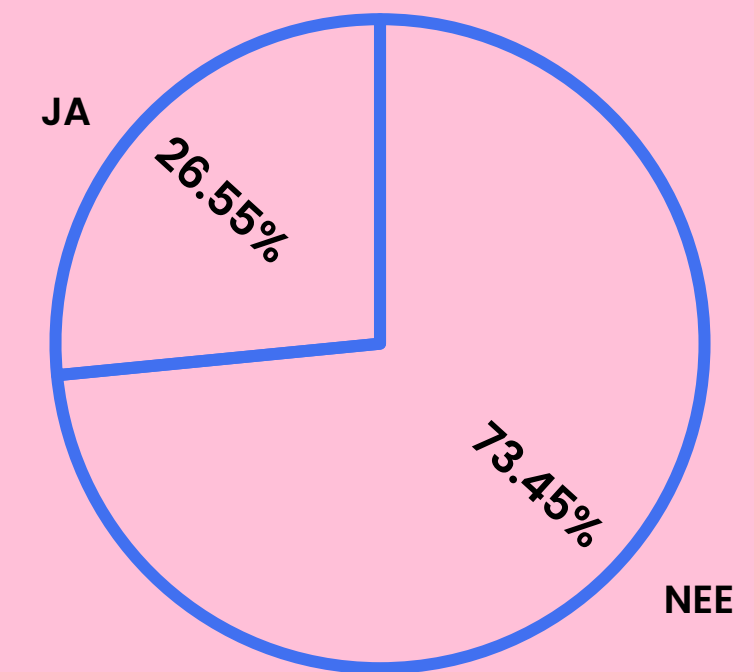
Maar liefst 32% van de vrouwen in de IT zegt problemen met stress of een verminderde motivatie te ondervinden. Dit is een indicatie van de barrières die ons ervan weerhouden het grote potentieel van vrouwen in de IT volledig te realiseren: loonongelijkheid, het 'glazen plafond', of een ontoereikend gevoel van incompetentie. De meeste vrouwen gaven aan in teamverband te kunnen werken (75,2%) en problemen te kunnen oplossen (78.8%). Daarom leggen we, door het ondersteunen van carrières van vrouwen in STEM, Tech & IT, de nadruk op het ontwikkelen van competenties met betrekking tot moderne, op inclusiviteit en diversiteit gebaseerd teammanagement, evenals het versterken van de leiderschapsstijl van vrouwen en het bevorderen van vrouwelijke rolmodellen via mentoring met vrouwelijke topexperts uit de sector.

Een woordje over promoties en baanveranderingen

Ook al was het afgelopen jaar uitdagend met veel ontslagrondes bij zelfs de techgiganten, besloot 1/3e van de Nederlandse vrouwen in de IT om van baan te veranderen

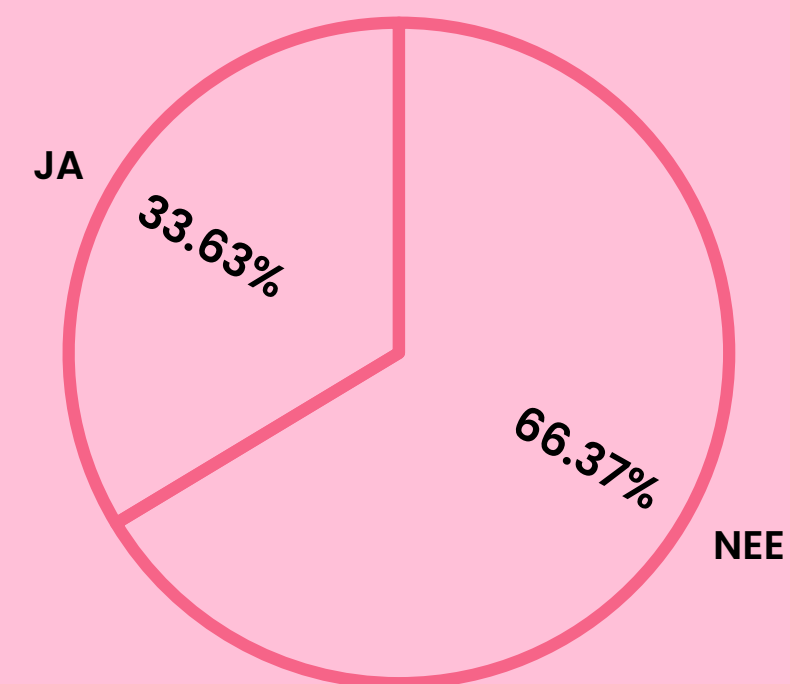
73.5% gaf aan geen promotie te hebben ontvangen in 2022

Ben je in 2022 gepromoveerd binnen de IT?



 NEDERLAND
ANTWOORDEN: 113

Ben je in 2022 van baan veranderd?

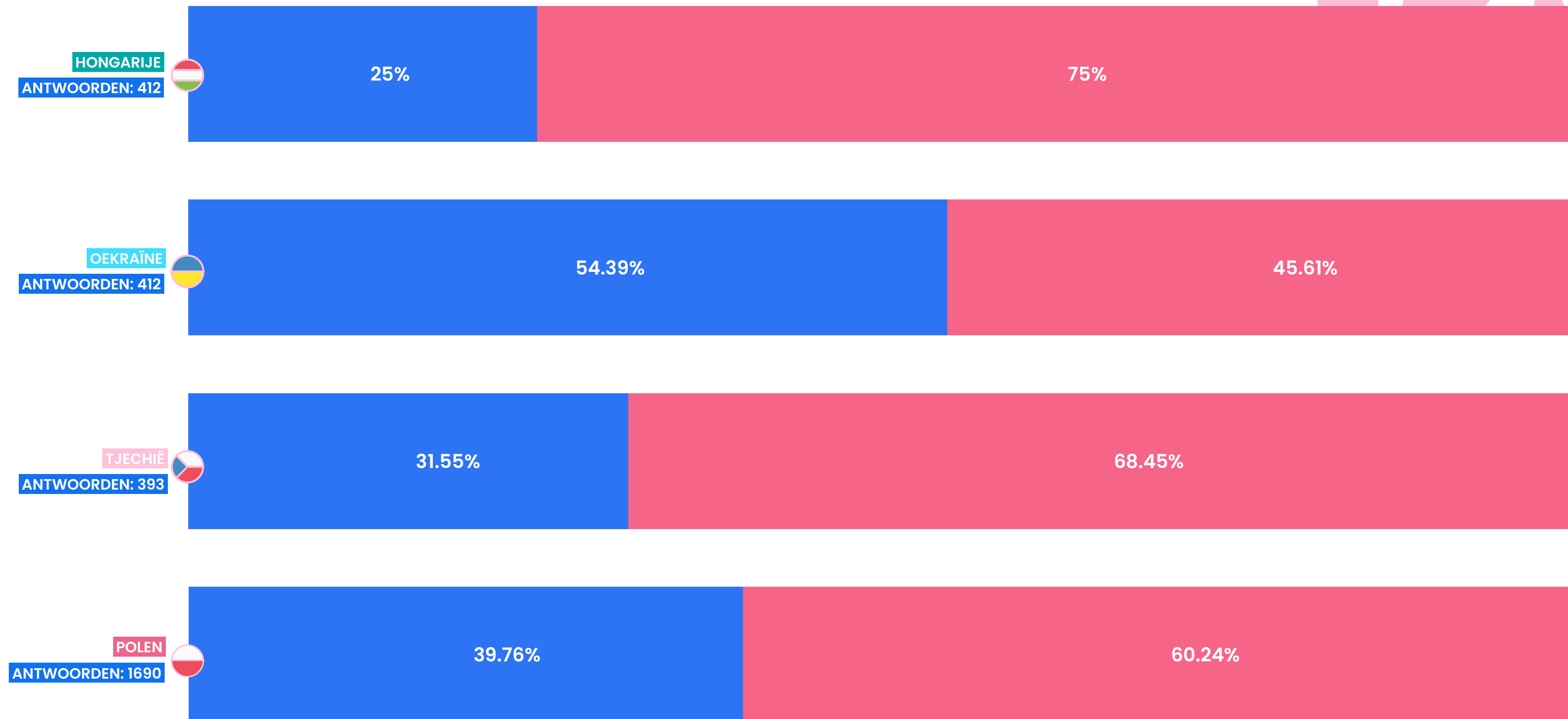


 NEDERLAND
ANTWOORDEN: 113

Ben je in 2022 gepromoveerd binnen de IT?

● JA

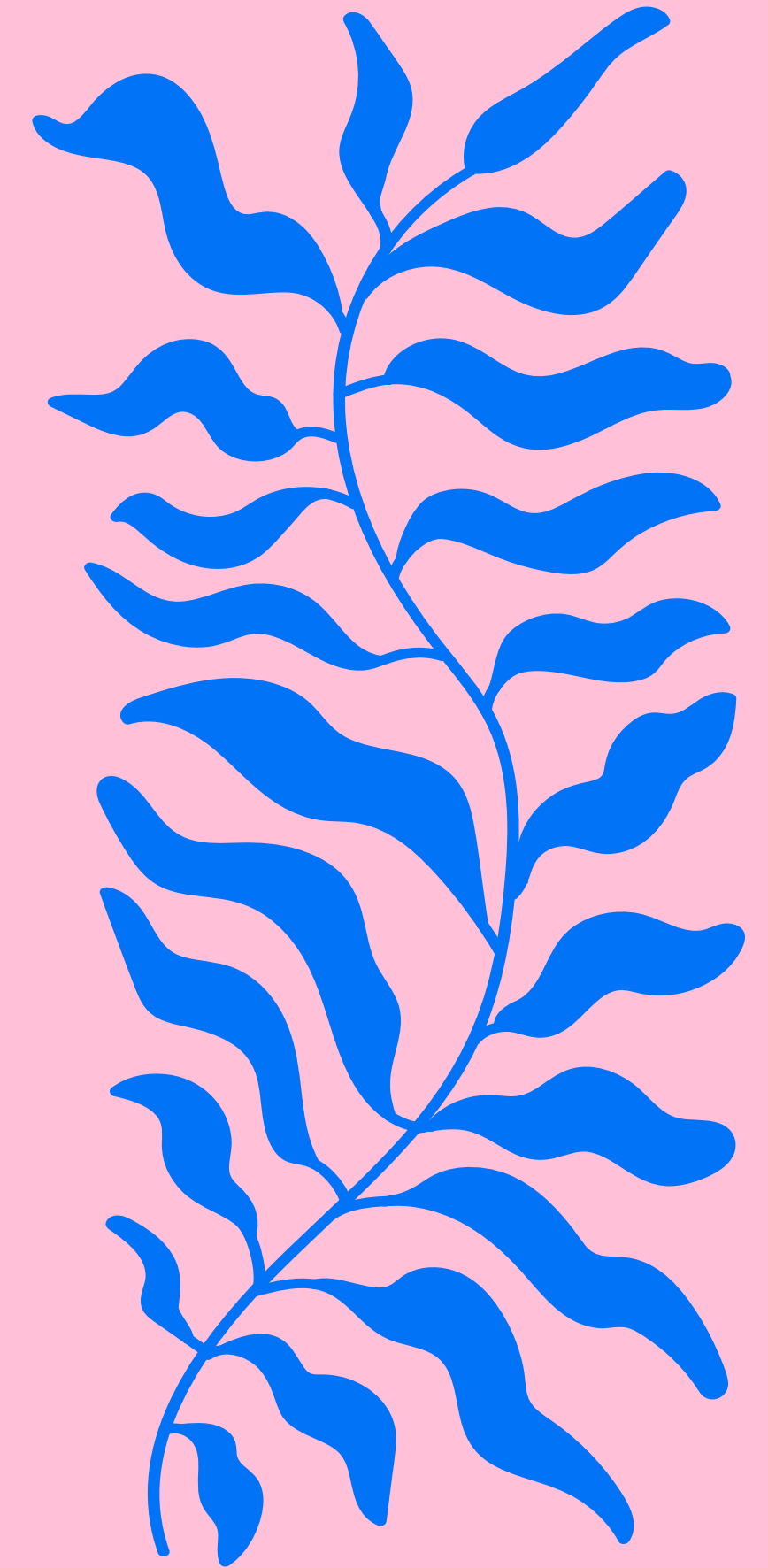
● NEE



Voor mij zou de perfecte omgeving voor vrouwen er een zijn waarin we niet hoeven na te gaan of het wel gunstig is. Een omgeving waarin we ons opgenomen voelen en gelijkwaardig worden behandeld, waar we kansen hebben om te groeien en ons te ontwikkelen. Het is van cruciaal belang dat vrouwen een werkplek krijgen waar zij zich gewaardeerd voelen.

Toen ik naar een functie als manager solliciteerde, had ik veel twijfels - ik dacht: ik ben jong, ik ben een vrouw, misschien gaan ze zich zorgen maken dat ik binnenkort met zwangerschapsverlof ga... Voor mijn manager waren mijn competenties, mijn houding en mijn potentieel het belangrijkste. Dit is een perfect voorbeeld van een werkomgeving waar je gelijk wordt behandeld, op basis van je vaardigheden en ervaring.

Een van de initiatieven die we bij Volvo Group hanteleren is de Professional Women's Club. Haar missie is de loopbaanontwikkeling van vrouwen te versterken en de genderdiversiteit binnen onze organisatie te vergroten. Het creëren van een prettige werkomgeving voor vrouwen vereist inzet van iedereen, van het leiderschapsteam tot aan de individuele werknemers. En ik denk dat dit perfect werkt in de Volvo Group!



MANAGER OF BI & AA FOUNDATIONS VOLVO GROUP

Małgorzata
Ciepielińska

V O L V O

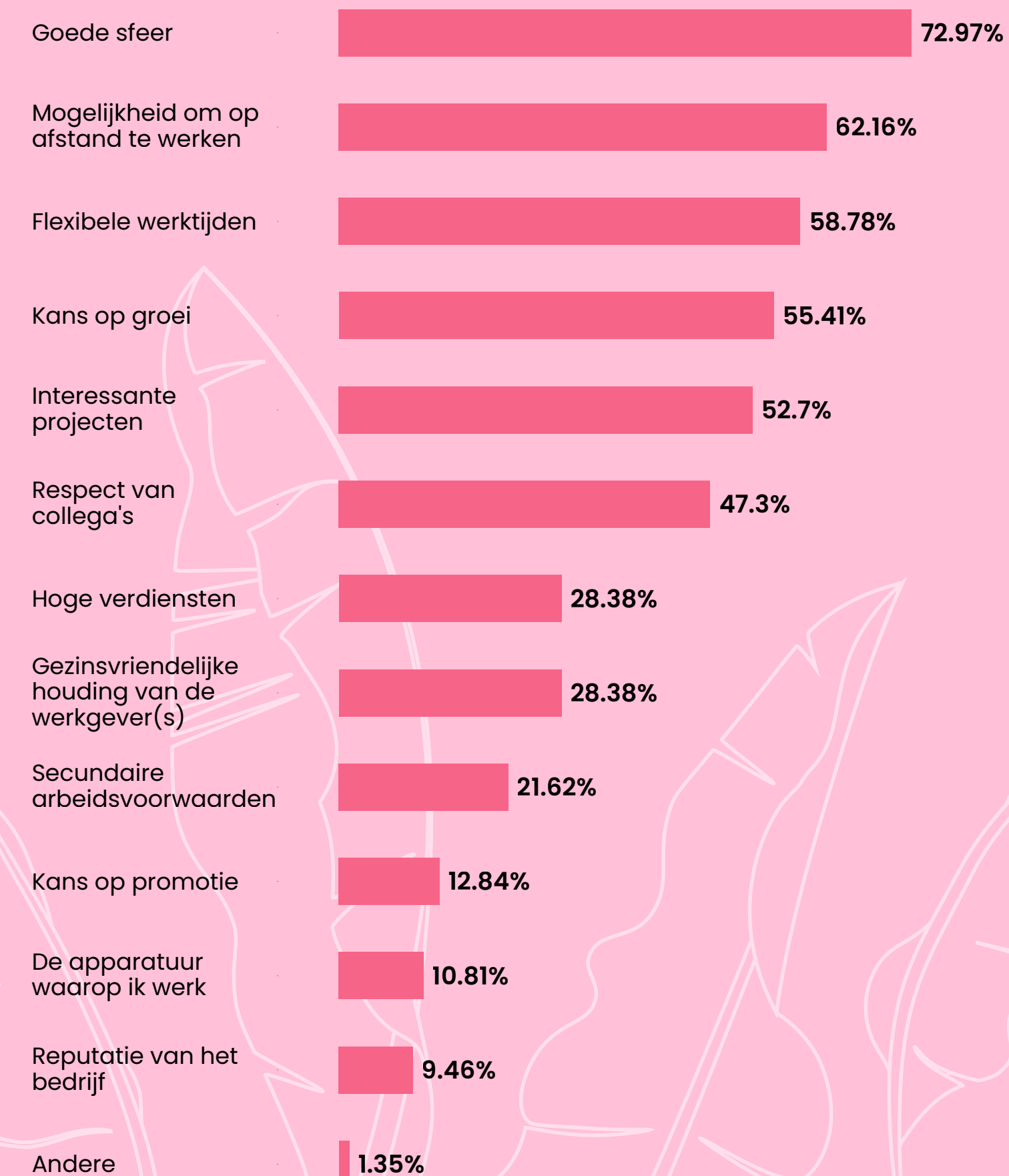
Een goed sfeertje over geld!

Het meest begeerde aspect voor de vrouwelijke IT specialist: een goede sfeer (73%) gevolgd door de optie om op afstand te kunnen werken (62.2%) en flexibele werktijden (58.8%).

Opvallend is dat Nederlandse vrouwen een hoog salaris het minst belangrijk vinden van alle onderzochte landen.

Wat is belangrijk voor u op het werk?

(kies max. 5)



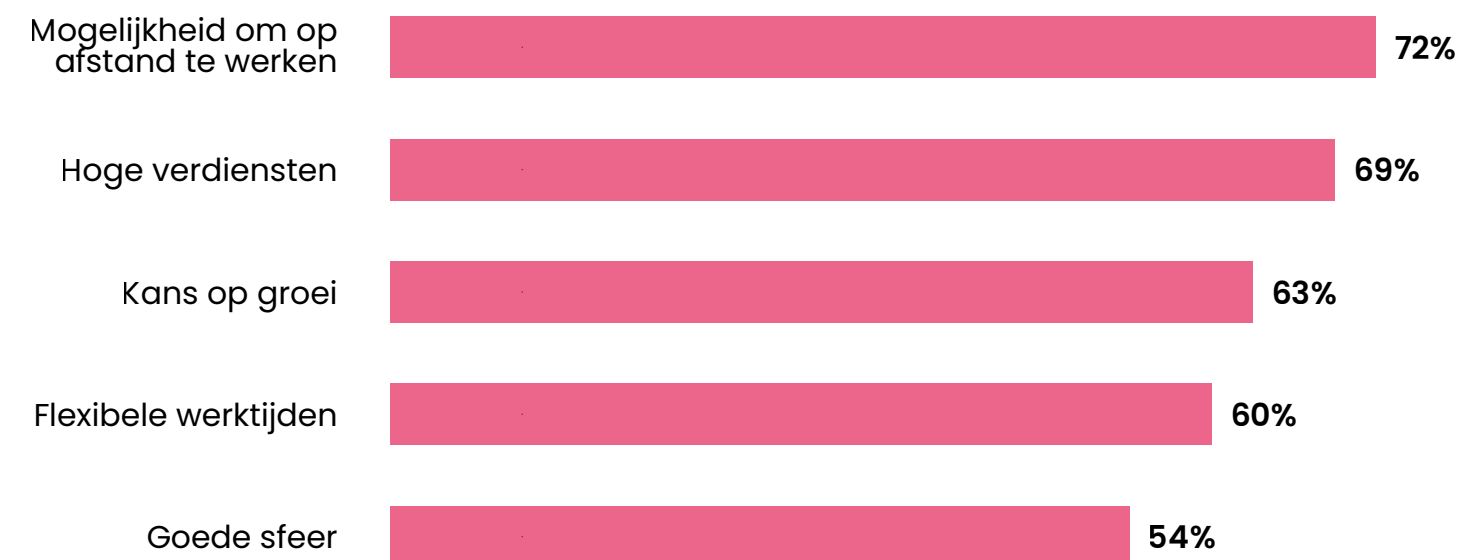
Wat is belangrijk voor u op het werk? Top 5 antwoorden

Enkel onder de Oekraïners nam een hoog salaris de toppositie.

Hoewel de Poolse respondenten salaris ook belangrijk vonden, kreeg de mogelijkheid om te groeien binnen een bedrijf net een streepje voor.

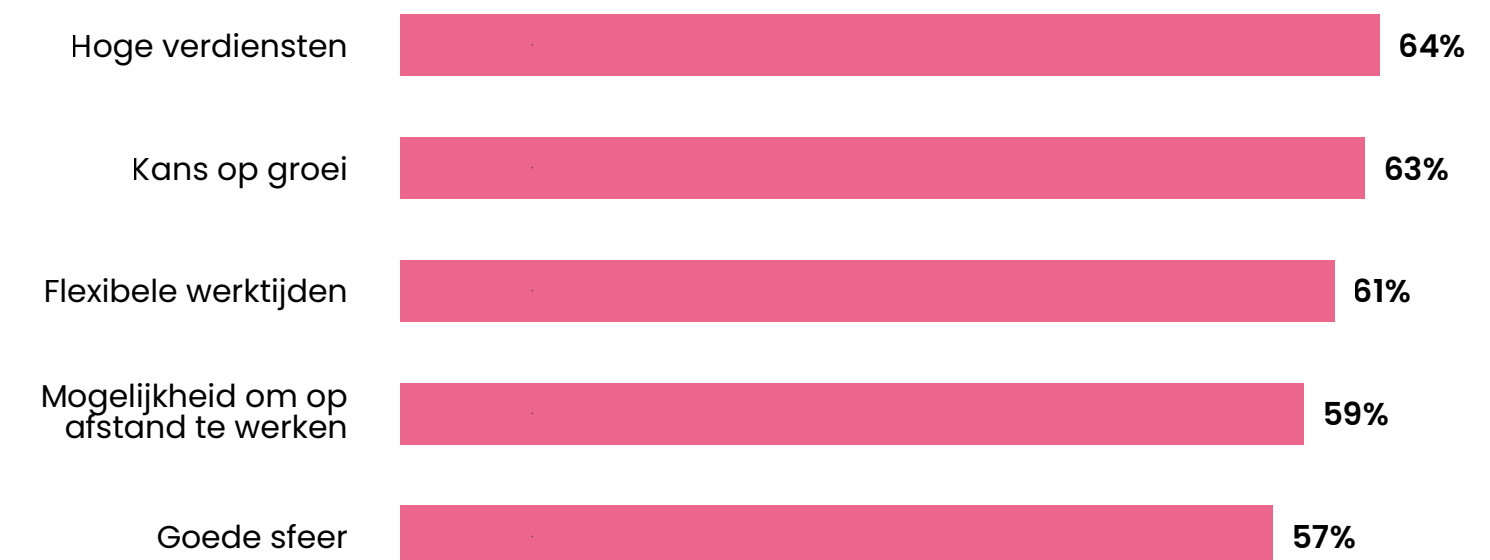
Alle respondenten vinden hun vrijheid belangrijk, met een hoge score bij ieder land voor flexibele werkuren en de optie om op afstand te kunnen werken.

HONGARIJE 



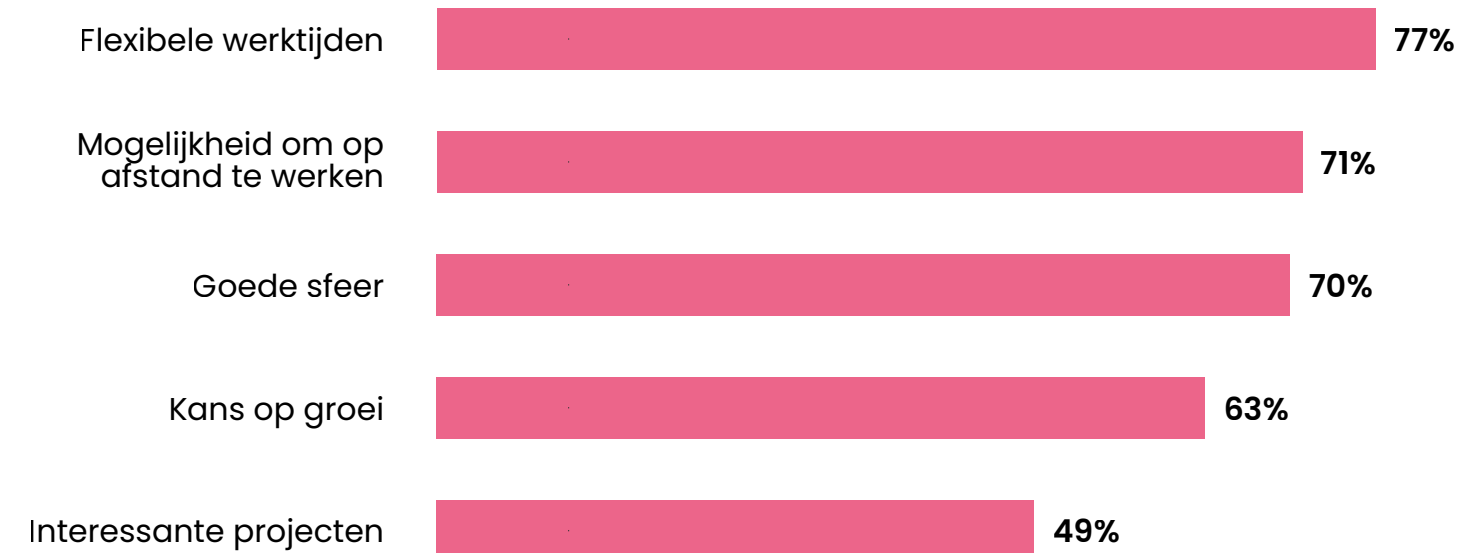
ANTWOORDEN: 432

OEKRAÏNE 



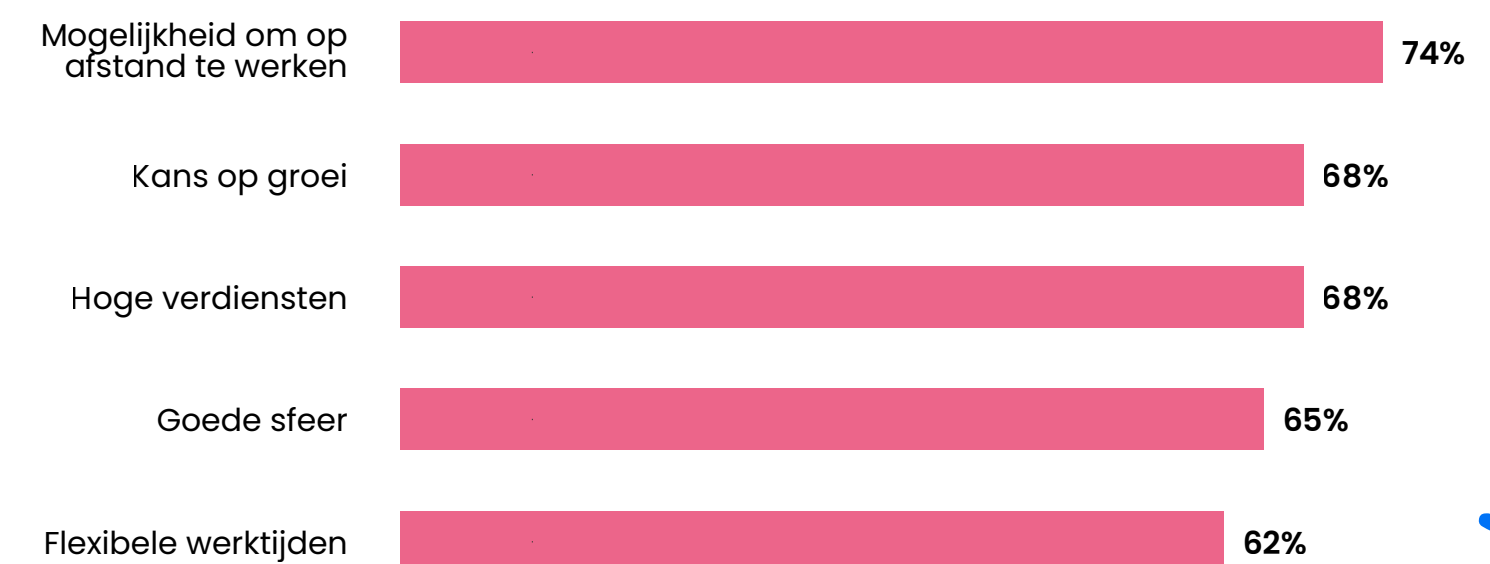
ANTWOORDEN: 357

TJECHIË 



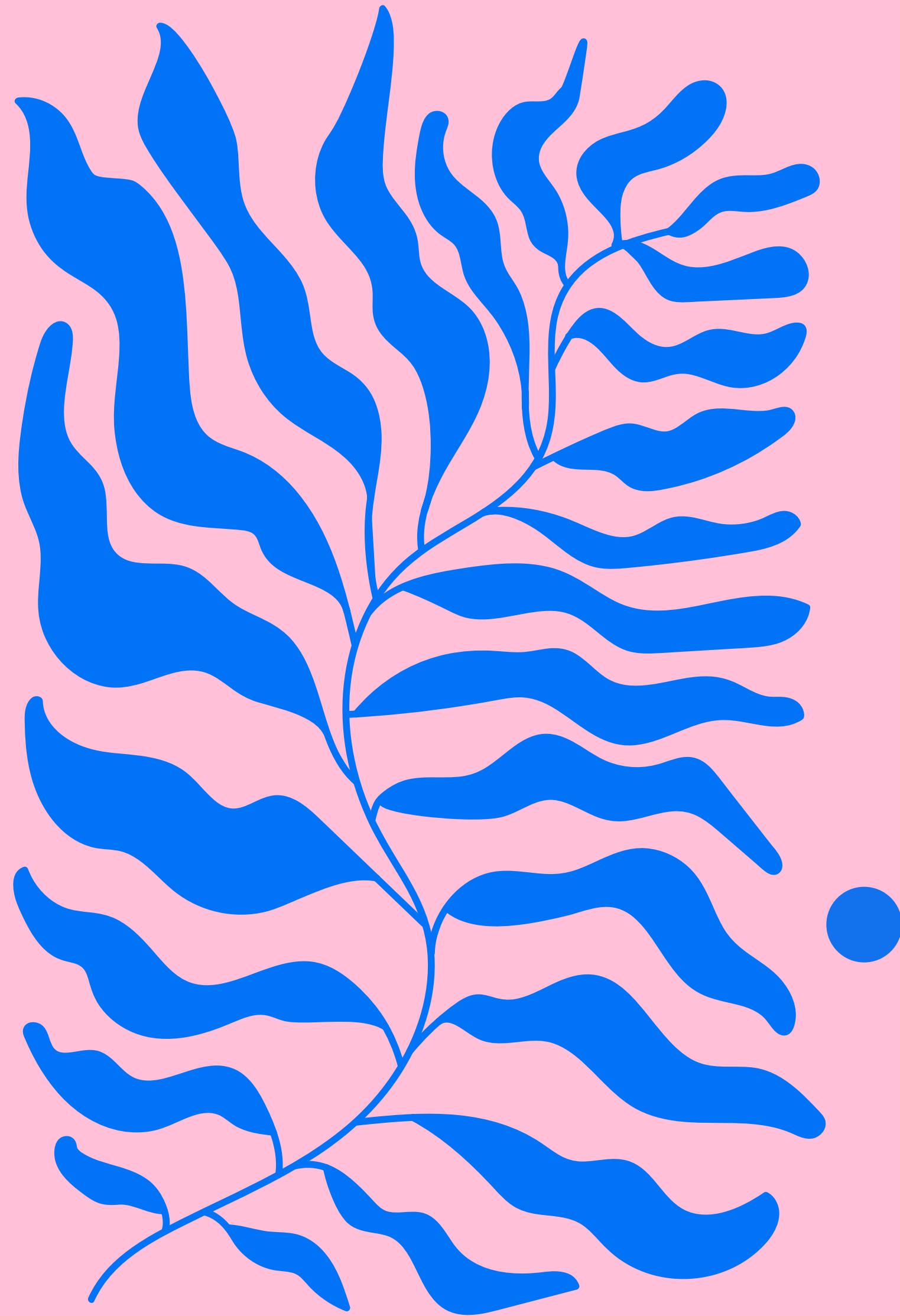
ANTWOORDEN: 422

POLEN 



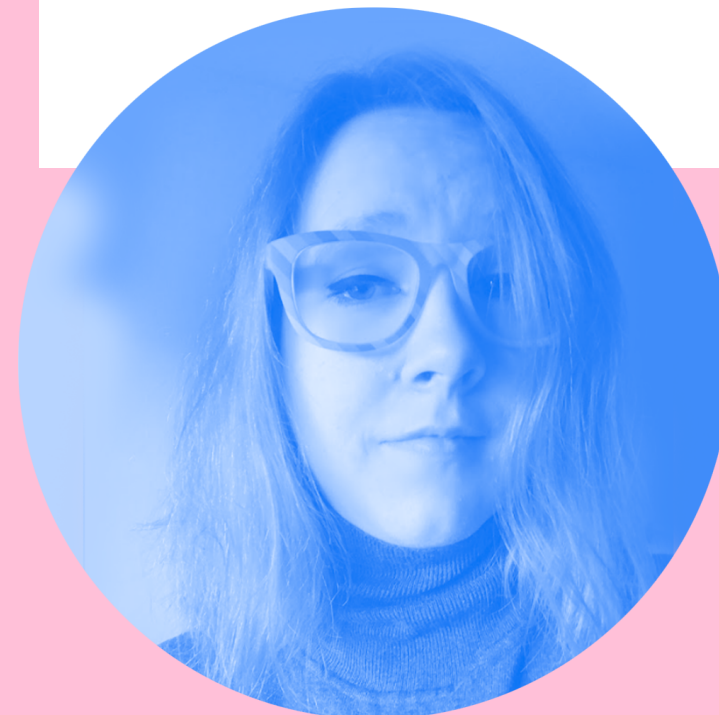
ANTWOORDEN: 1528





Als iemand die zijn eigen carrière begon in een beroep dat niet gerelateerd is aan IT, was ik erg benieuwd naar de resultaten van het rapport om te ontdekken wat mijn vrouwelijke collega's als de belangrijkste aspecten van het werk in de sector beschouwden. Ik ben helemaal niet verbaasd dat werken op afstand als een van de belangrijkste aspect wordt beschouwd (meer dan 60% van de respondenten vond dit het belangrijkste). De pandemie heeft ons laten zien dat werken op afstand even effectief, of zelfs effectiever is dan werken op kantoor. Wij hadden de zogenaamde hybride aanpak al jaren geleden geïntroduceerd. In combinatie met flexibele oplossingen op het gebied van de plaats en tijd van werken (die door bijna 60% van jullie worden gewaardeerd) wordt het veel gemakkelijker om werk en privéleven te combineren.

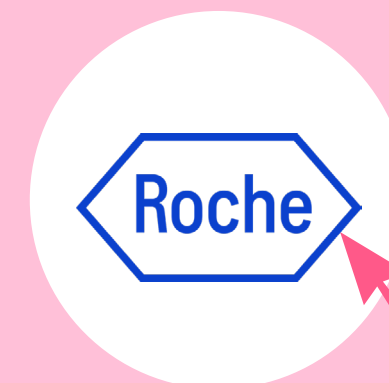
Verrassend genoeg bleken ontwikkelingsmogelijkheden meer gewaardeerd te worden dan verdiensten (55,4% versus 28,4%). Ik ben het hier volledig mee eens, na een paar jaar bij Roche kan ik me niet meer voorstellen te werken in een bedrijf dat zich niet richt op de ontwikkeling van zijn werknemers. Ik ben daar zelf een goed voorbeeld van: ik ben begonnen vanuit een junior positie om uiteindelijk een leidinggevende functie te bekleden en dat allemaal dankzij een duidelijk ontwikkelingstraject en transparante communicatie binnen het team. Inclusiviteit, flexibiliteit en groeiomogelijkheden vertalen zich in een werksfeer (die voor maar liefst 73% van de respondenten belangrijk is) en dragen bij tot het opbouwen van een hechte, ondersteunende gemeenschap, waarin iedereen zichzelf kan zijn.



SENIOR VALIDATION LEAD

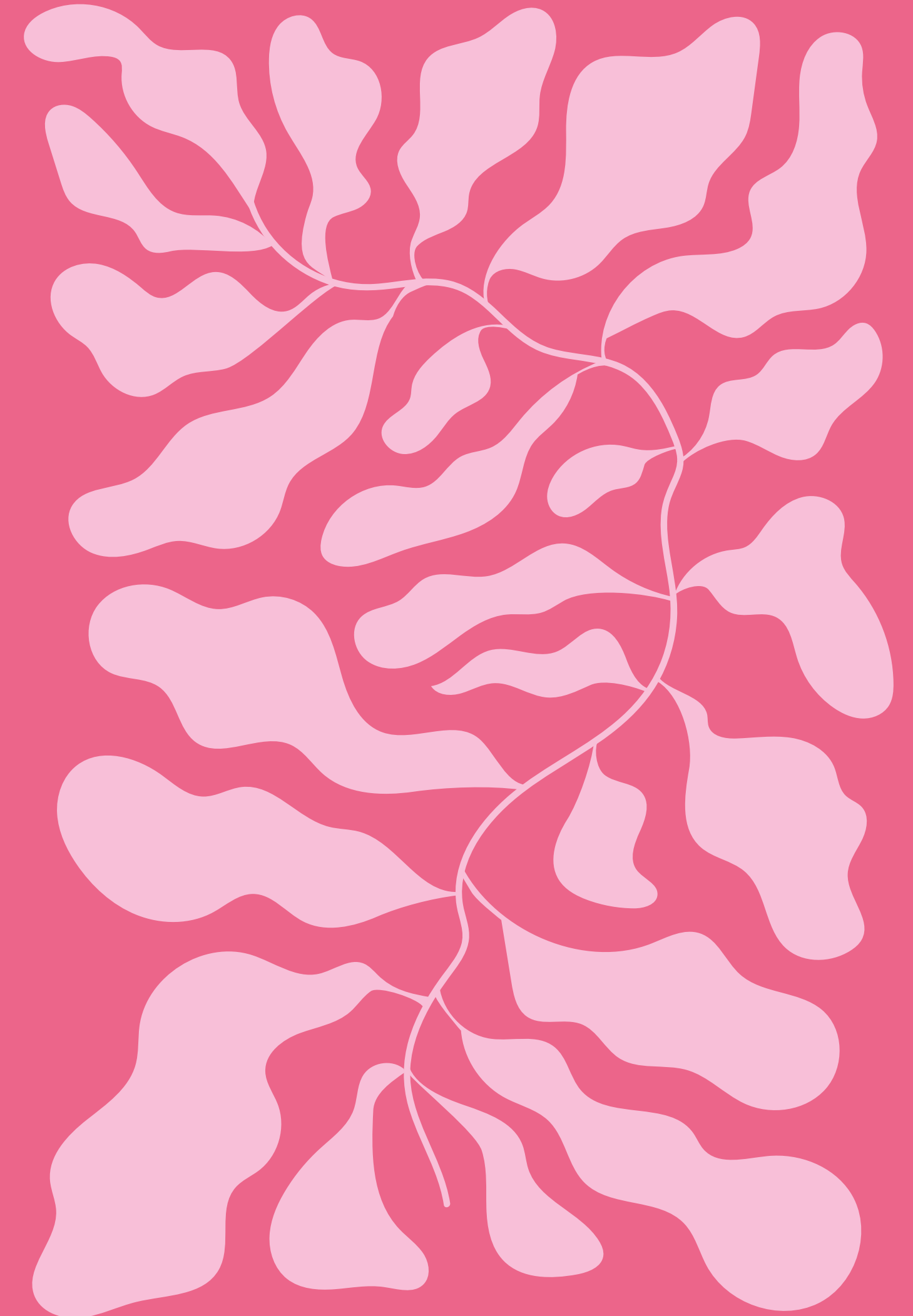
ROCHE INFORMATICS POLEN

Martyna
Stypik



• **87%*** van vrouwen in de IT vindt informatie over remote werk opties in een vacature belangrijk

•  *90%  *86%  *88%  *94%



Vrouwen in Tech: Freelancers of werknemers?

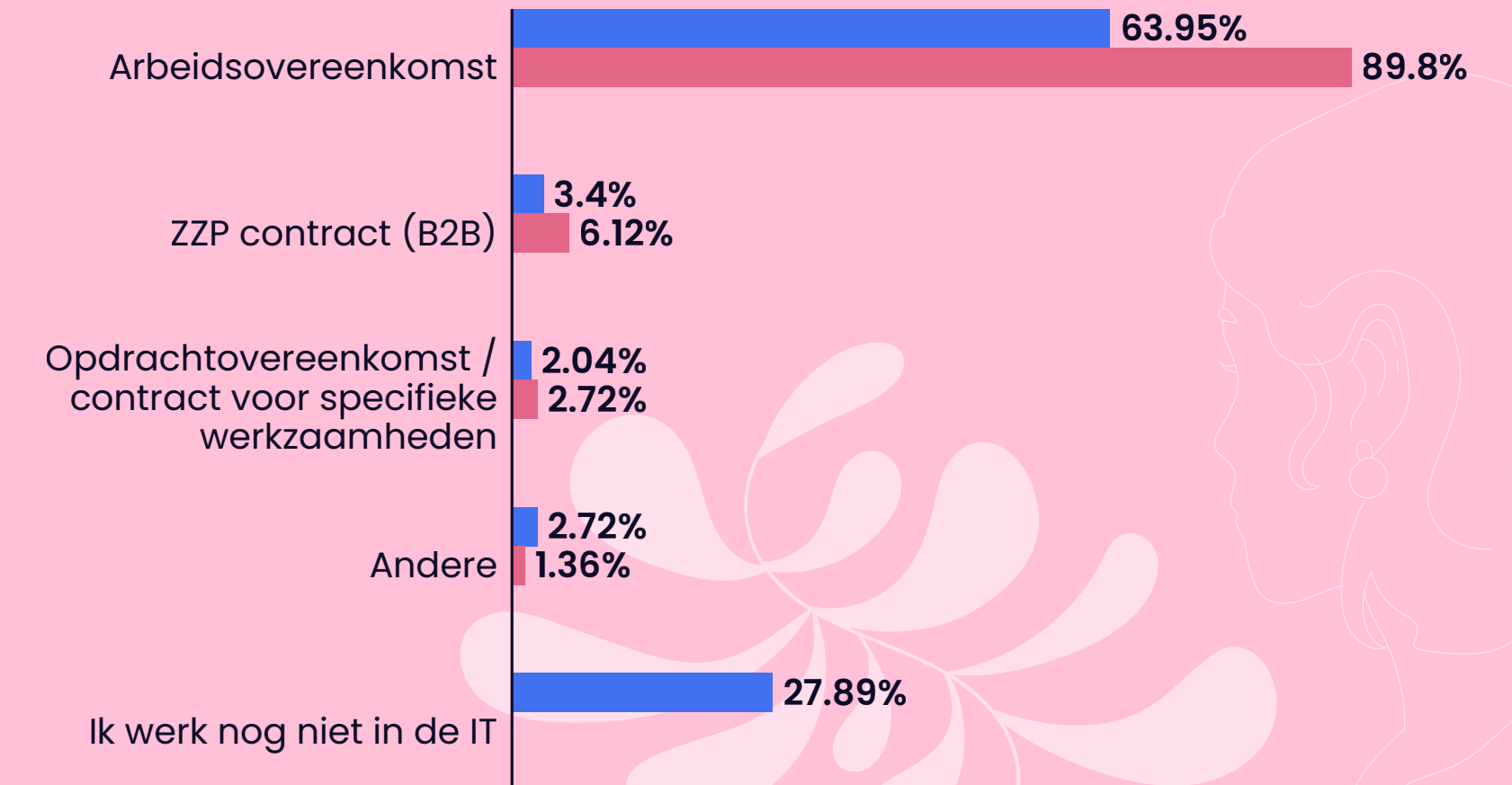
We stellen deze vraag ieder jaar en het antwoord is in iedere land hetzelfde: vrouwen in de IT stemmen overweldigend voor loondienst (90%) vanwege de stabiliteit die dit meebrengt. Echter werkt momenteel maar 64% daadwerkelijk in loondienst.

We vragen ons af of deze trend de komende tijd zal voortzetten of dat Nederlandse vrouwen in de IT ook vaker als ZZP'er gaan werken.

LEGENDA:

 Ik werk op basis van:

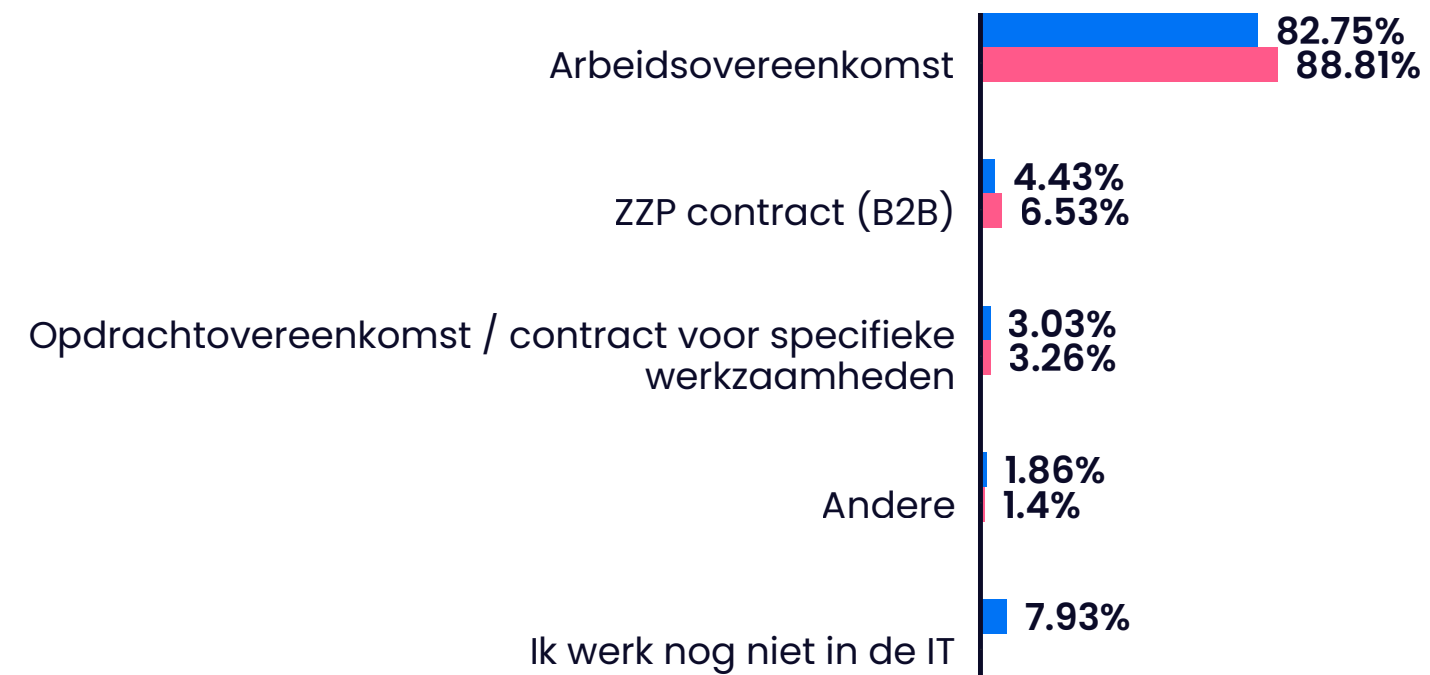
 Ik werk het liefst op basis van:



Ik werk op basis van:

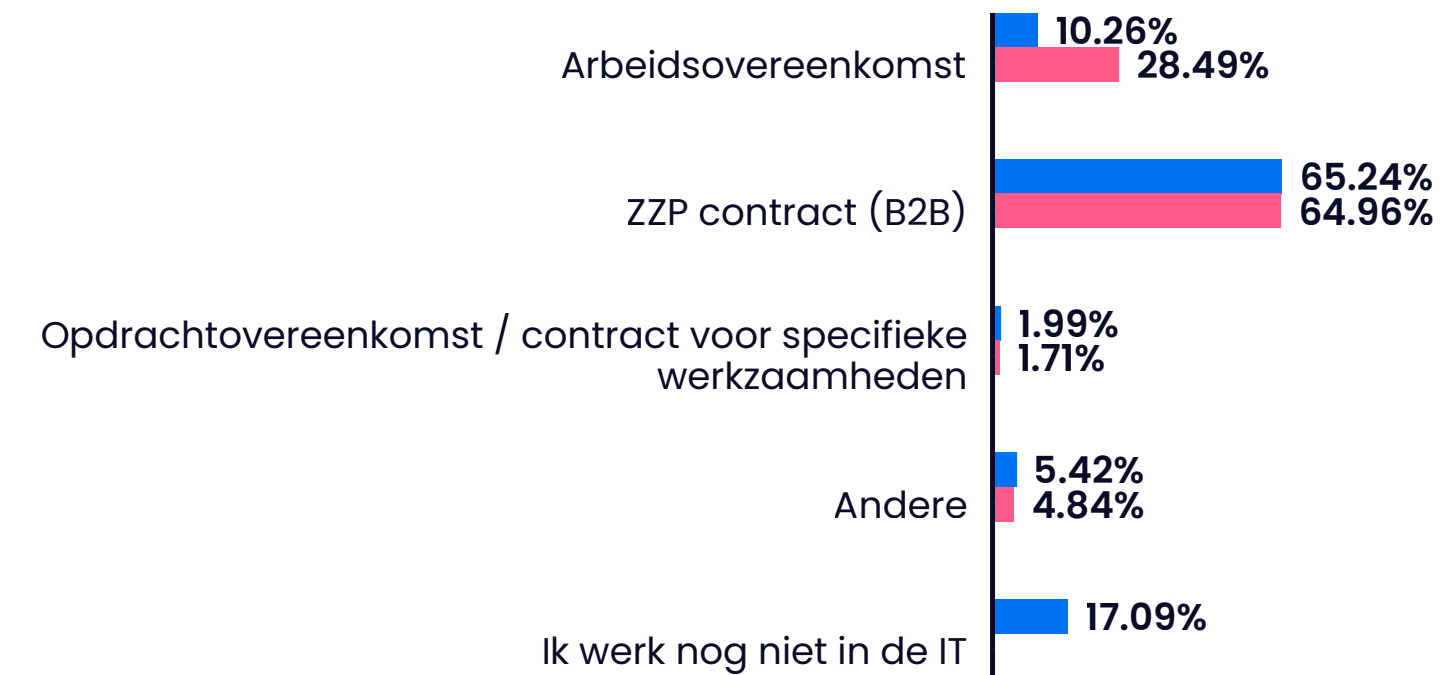
Ik werk het liefst op basis van:

HONGARIJE



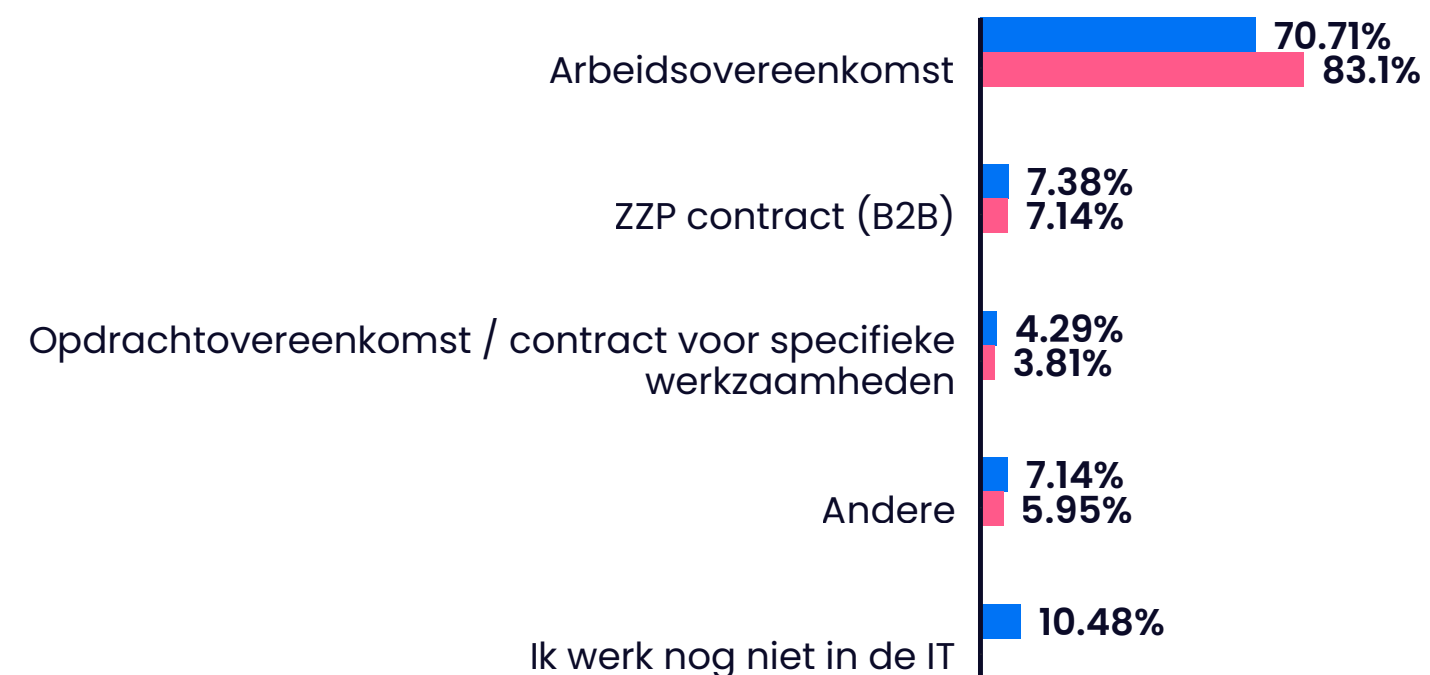
ANTWOORDEN: 429

OEKRAÏNE



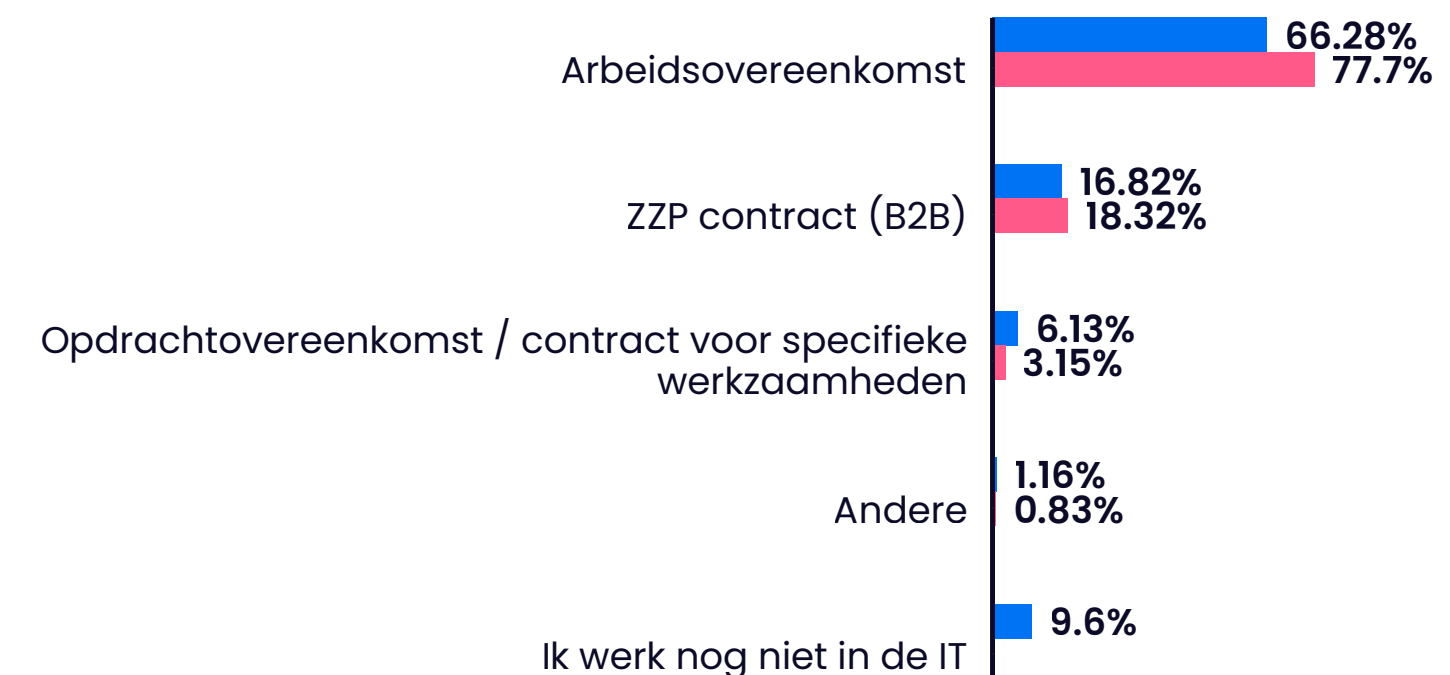
ANTWOORDEN: 351

TJECHIË



ANTWOORDEN: 420

POLEN



ANTWOORDEN: 1578

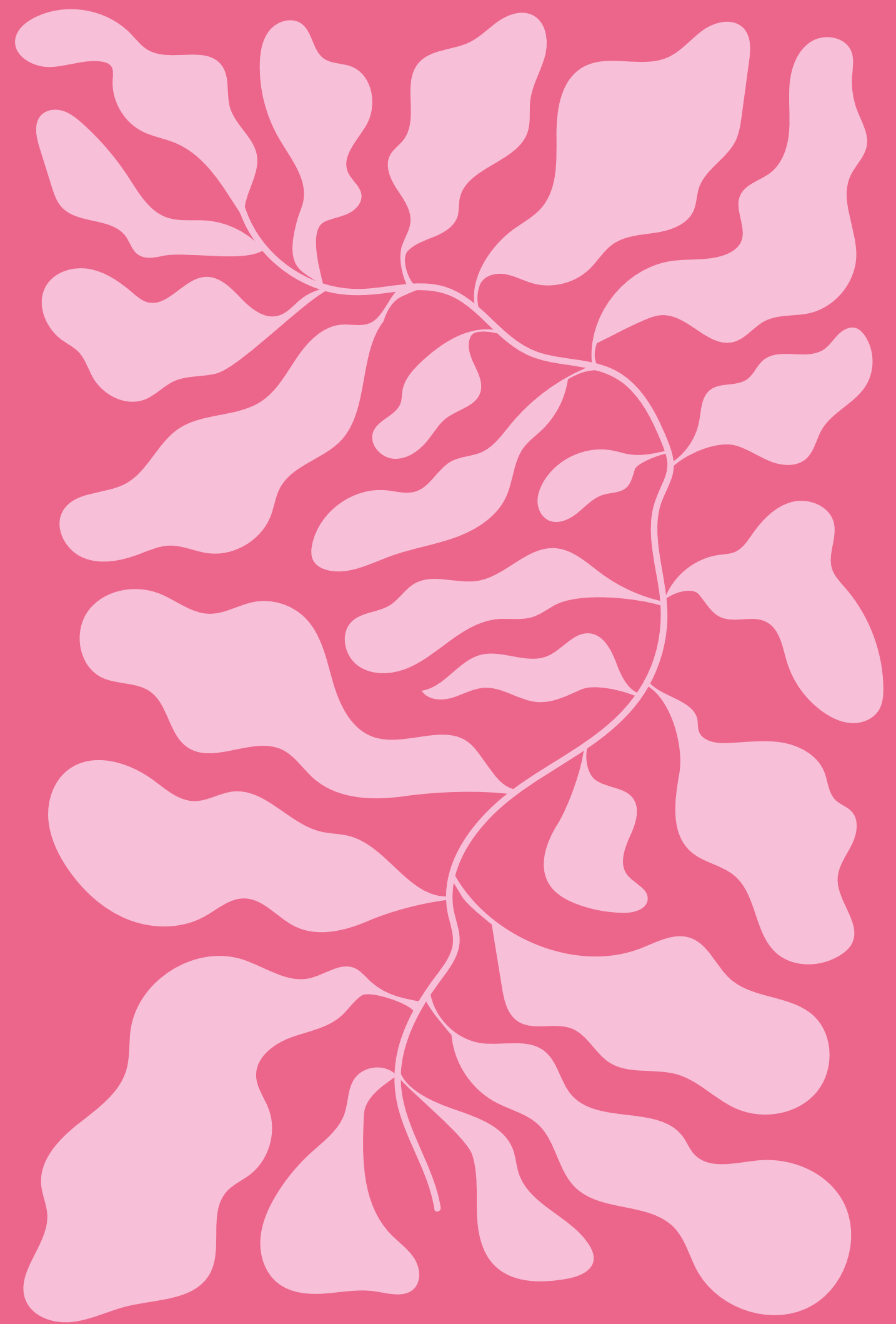
- **75%*** van vrouwen in tech gaf toe dat informatie over het type arbeidscontract belangrijk is

-  *80%

-  *61%

-  *73%

-  *84%



Arbeidsvoorwaarden & voordelen

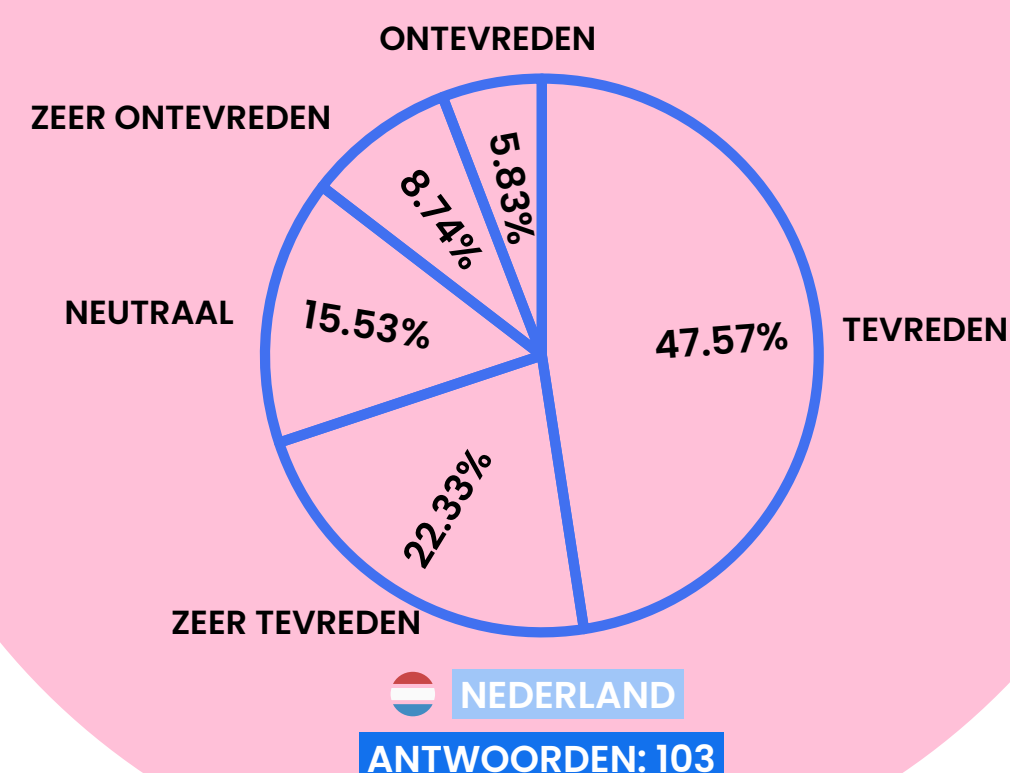
Het is duidelijk dat Nederlandse vrouwen hun vrijheid waarderen, met 72.7% van de respondenten die flexibiliteit als belangrijkste voordeel aankaartte.

Gelukkig is de post-pandemische werkplek flexibeler met werktijden en bevat het vaker familie-gerelateerde voordelen.

Nederlandse vrouwen vonden een 4 daagse werkweek het belangrijkste (59%) van alle onderzochte landen.

Ook interessant zijn de stemmen voor menstratieverlof - het zijn er niet veel, maar het is een teken van verandering.

Bent u tevreden over de voordelen die het bedrijf (of bedrijven) waar u werkt u biedt?



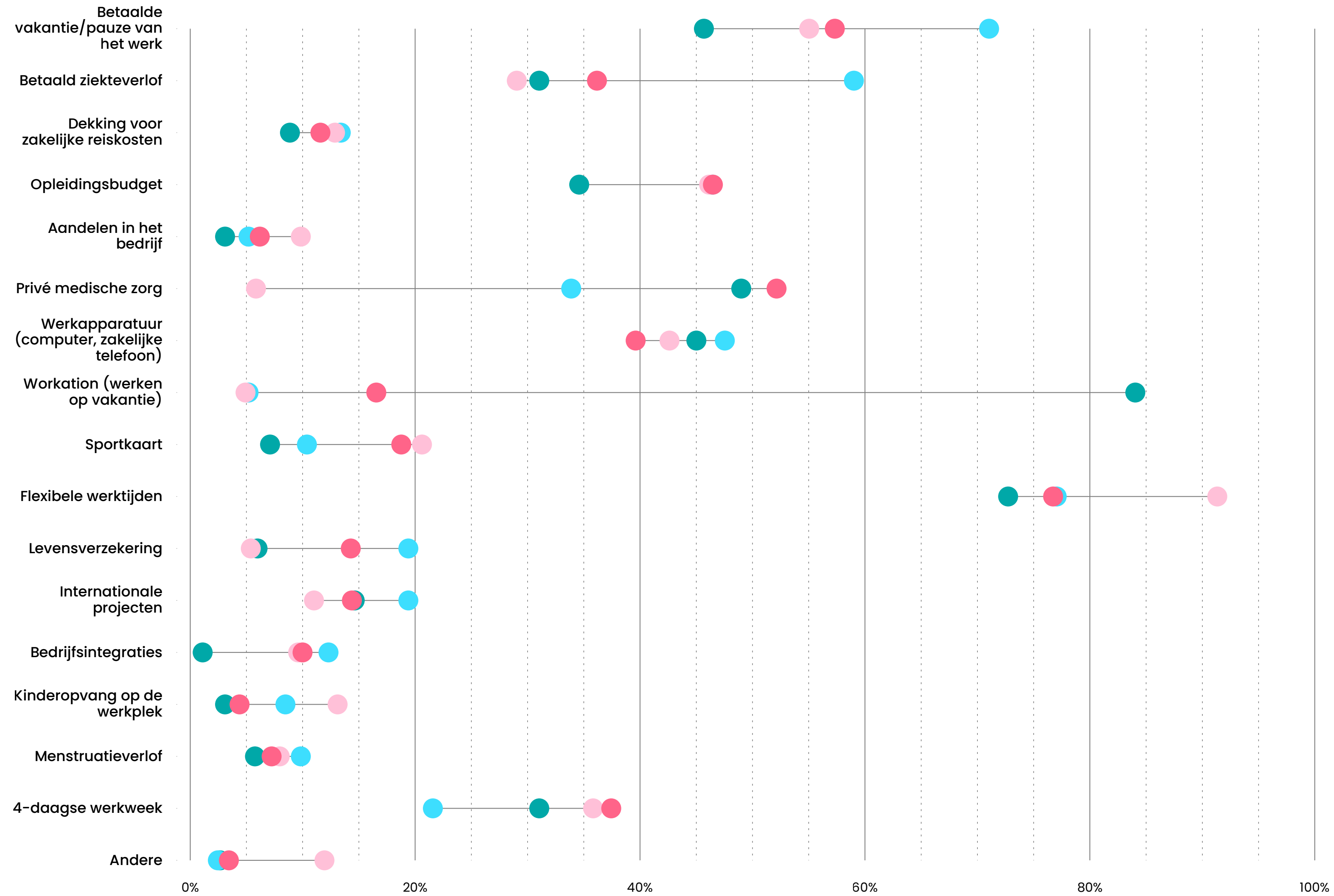
Welke voordelen/voordelen/arbeidsvoorwaarden zijn volgens u het belangrijkste?

(kies max. 5)







NEDERLAND ANTWOORDEN: 161

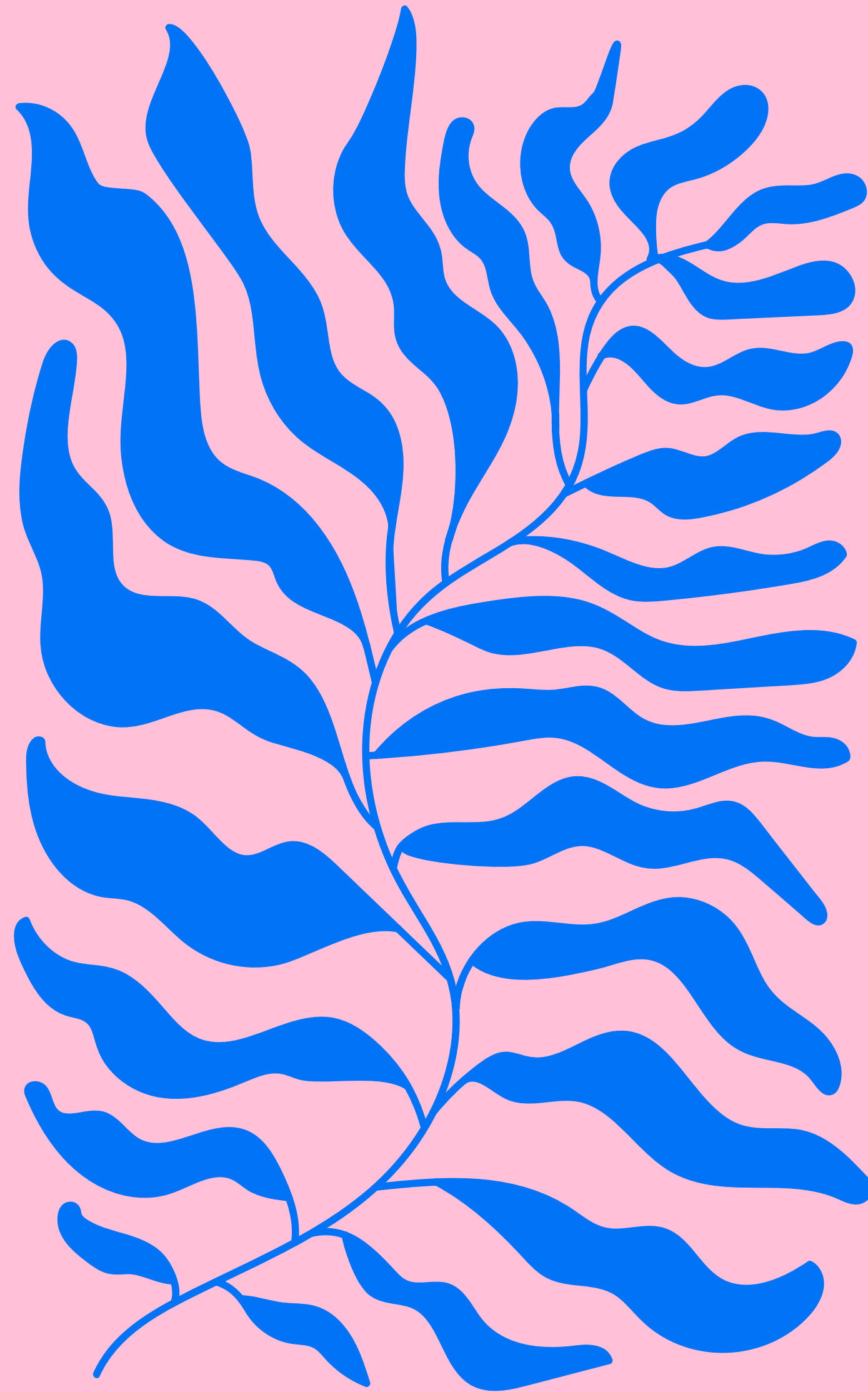
Welke voordelen/arbeidsvoorwaarden zijn volgens u het belangrijkste?



Vrouwen in Tech

LEGENDA:

-  **HONGARIJE**
ANTWOORDEN: 451
-  **OEKRAÏNE**
ANTWOORDEN: 366
-  **TJECHIË**
ANTWOORDEN: 427
-  **POLEN**
ANTWOORDEN: 1891



Bij Circle K Business Centre Warsaw vinden we het belangrijk dat iedereen die bij ons werkt zich welkom voelt. We bespreken welke houdingen voor ons belangrijk zijn, en bieden training over onbewuste vooroordelen en het bewuste gebruik van inclusief gedrag en taalgebruik om inclusiviteit een vast onderdeel van onze cultuur te maken.

In ons IT-centrum zijn de meeste werknemers mannen (73%), maar van de managers is 46% vrouw. We hebben maatregelen ingevoerd zoals de herziening van salarissen op gelijkheid voor alle geslachten, gelijke toegang tot opleiding en ontwikkeling, en een ICAS-hotline die werknemers en hun naasten 24 uur toegang biedt tot psychologische, juridische en financiële ondersteuning.

Ook ouders kunnen op onze steun rekenen. Naast flexibele werktijden en hybride werken hebben we een Familiekamer in ons kantoor, waar de ouder de mogelijkheid heeft om aan een bureau te werken, en de kinderen kunnen spelen met beschikbaar speelgoed, een film kunnen kijken of kunnen spelen op een spelcomputer. Bovendien krijgen moeders die borstvoeding geven een aparte ruimte waar ze in alle rust kunnen kolven of hun baby kunnen verschonen. We zijn ook van plan een inwerkprogramma in te voeren voor ouders die terugkeren van ouderschapsverlof. Ons doel is het voor hen gemakkelijker te maken opnieuw te beginnen in een omgeving waarmee ze al vertrouwd zijn, maar die na enkele maanden vaak anders functioneert dan voor hun vertrek, als gevolg van veranderingen in de werkorganisatie of bedrijfsprocessen.

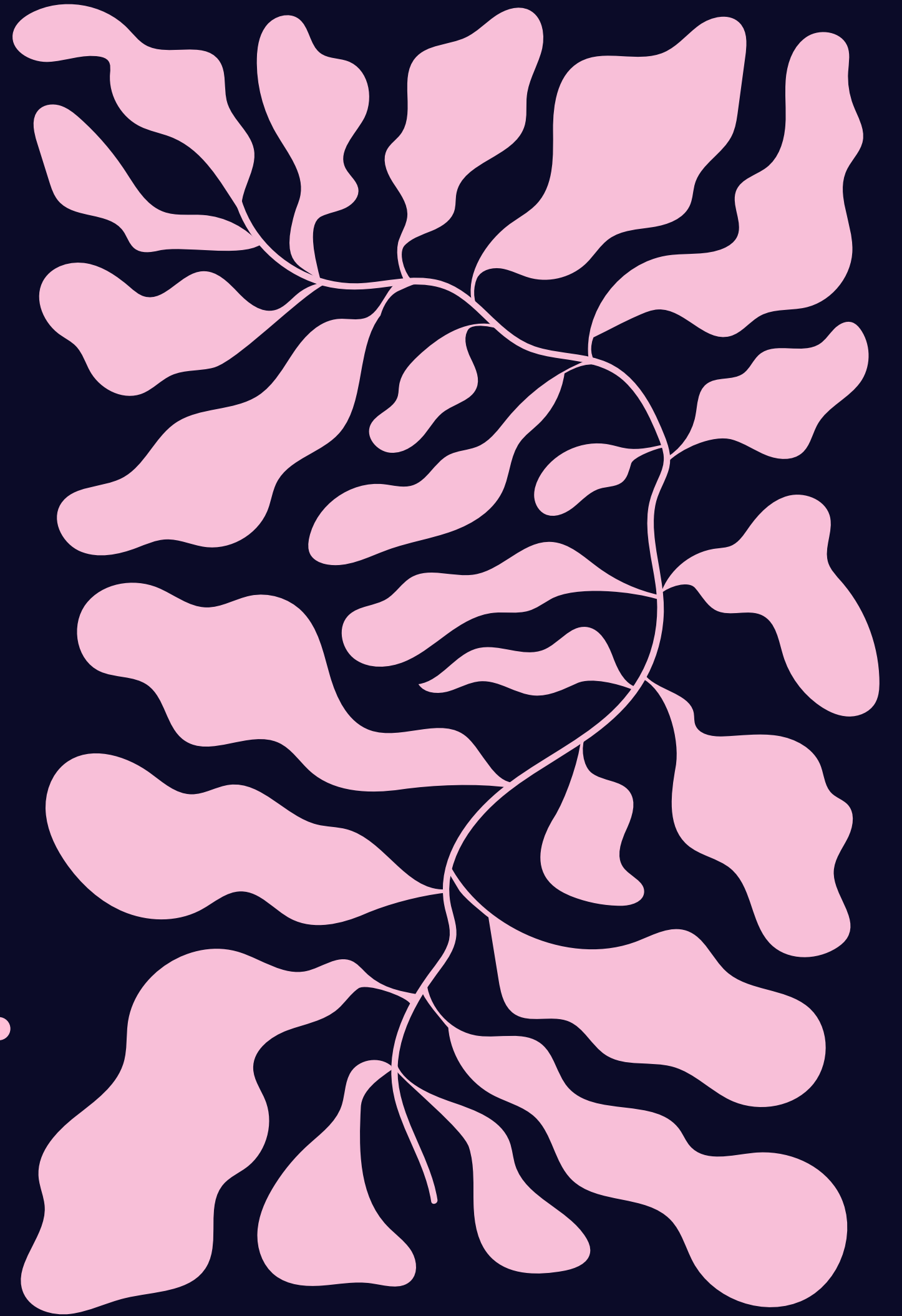


SENIOR MANAGER HR CIRCLE K BUSINESS CENTRE WARSAW

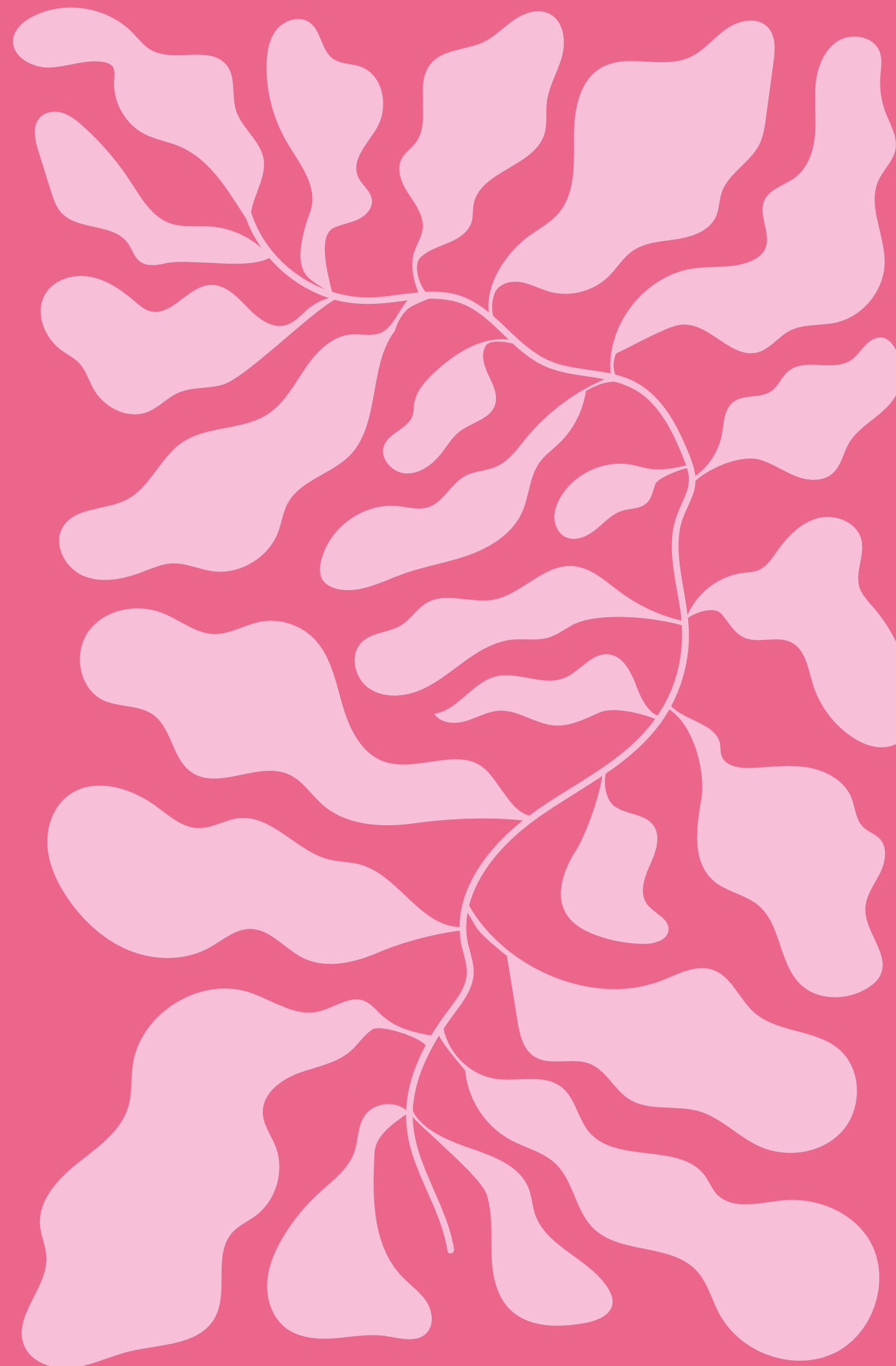
**Małgorzata
Kołaczkowska**



Vrouwen in tech vs. de arbeidsmarkt



• **36.8%** van vrouwen
in tech gaf aan dat ze
moeite hadden met
het vinden van hun
eerste IT baan



Wat is de aantrekkingskracht van de tech wereld?

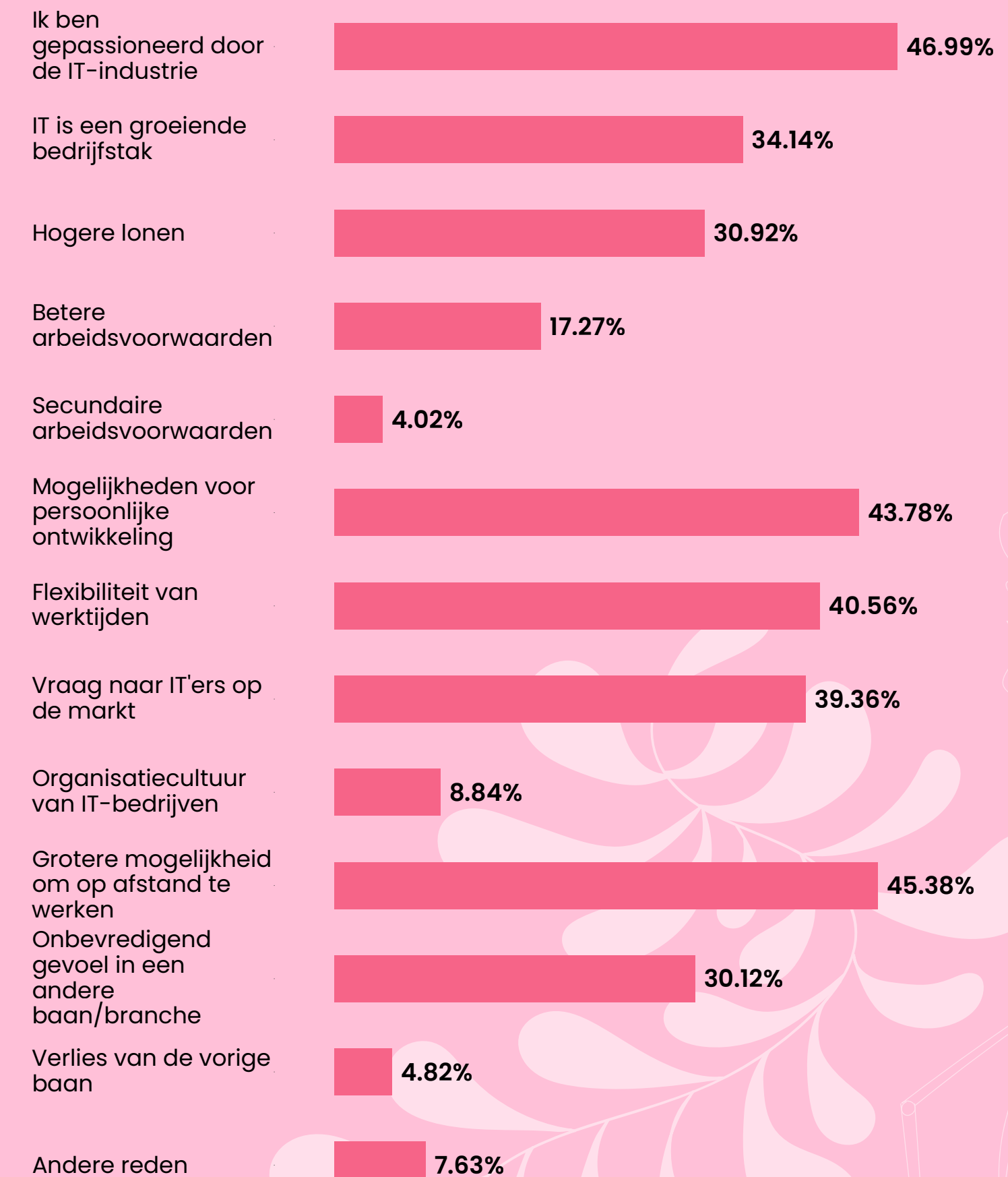
Bijna de helft van de vrouwen gaf aan een passie voor IT te hebben, dit klinkt geweldig maar laten we naar het grote geheel kijken.

Maar liefst 42.1% van de respondenten onderging een carrièreswitch, slechts 13.8% gaf aan een technische of engineering opleiding te hebben afgerond.

Helaas ontdekken vrouwen in het algemeen dankzij schadelijke sociale vooroordelen hun passie voor de tech wereld later dan mannen. Meisjes en tieners worden vaker richting een 'meer vrouwelijke' hobby gestuurd. Hierdoor is voor velen de eerlijke kans om hun potentie te ontdekken ontnomen.

Bij No Fluff Jobs zijn we trots op het feit dat we samenwerken met organisaties die zowel jonge meiden als vrouwen ondersteunen in hun carrière in de IT. Verandering begint bij ons!

Wat maakt of heeft er vooral voor gezorgd dat je in de IT wilt werken? (kies max. 5)



Verskillende factoren kunnen vrouwen motiveren om een carrière in de IT op te bouwen, waaronder zowel pragmatische als financiële factoren, maar ook meer ideologische, zoals een missie om de wereld te veranderen en te verbeteren door middel van technologische producten. Er is ook een middenweg, wanneer ze gewoon het gevoel hebben dat ze in de IT de kans krijgen om zich te bewijzen, zich professioneel te ontplooiën en een gezonde balans tussen werk en privé te vinden. In de IT-sector kunnen vrouwen in 5 jaar een snelle carrière opbouwen, wat in geen enkele andere sector in Oekraïne mogelijk is.

Maar bij IT gaat het niet alleen om ontwikkeling, maar ook om een groot aantal specialisten in marketing, verkoop, ontwerp, management en HR. Ik studeerde af in rechten, volgde op een gegeven moment cursussen in front-end, werkte in support, en kwam uiteindelijk in recruitment terecht, wat me het meest bevalt.

Ongeveer 20% van de Oekraïense ontwikkelaars heeft geen technische opleiding.

De IT-industrie in Oekraïne wordt momenteel gedomineerd door mannen, maar de dynamiek van de laatste jaren is positief, er komen steeds meer vrouwen bij. Vooral subsidieprogramma's, conferenties voor vrouwen in de IT en vrouwelijke oprichters zijn daarbij nuttig.



LEAD RECRUITER DON'T PANIC RECRUITING AGENCY

**Tania
Sikirska**

Don't Panic
IT RECRUITING



ZAŁOŻYCIELKI FUNDACJI IT GIRLS

**Wiola & Ada
Klimczak**



De missie om de aanwezigheid van vrouwen in de IT-wereld te vergroten heeft ons vanaf het begin geleid. We zijn blij dat vrouwen in de industrie willen werken. Deze dynamische sector staat nooit stil, en verandert voortdurend, zodat iedereen er iets naar zijn zin kan vinden. Onze basisprogramma's zijn ontworpen om de perspectieven voor de toekomst in de industrie te laten zien. Je hoeft geen programmeur te zijn. Je kunt bijvoorbeeld een geweldige projectmanager of een tester zijn. Inkomsten zijn niet alles. Gelukkig zijn er steeds meer vrouwen uit de IT-wereld die hun successen laten zien en rolmodellen worden voor anderen. Voor moeders en reizigers is werken op afstand bovendien erg belangrijk. Zij kunnen hun passies of taken combineren met persoonlijke ontwikkeling.

Wij zijn er ons goed van bewust dat het aantal ICT-specialisten in Tsjechië een aanzienlijke genderkloof vertoont. Maar liefst 9:1 ICT-specialisten zijn mannen. De verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke universiteitsstudenten in Tsjechië is 83:17, en slechts 2,2% van alle jonge vrouwen die zich inschrijven voor een bachelorstudie kiezen ICT als vak. Dat is onder meer de reden waarom wij hard werken om deze kloof te verkleinen.

In 2021 waren er 1600 vrouwelijke ICT-specialisten meer dan in 2020. In datzelfde jaar hebben we dankzij onze bijscholings- en omscholingscursussen minstens 235 vrouwen aan een ICT-functie geholpen, wat goed is voor ongeveer 15% van deze jaarlijkse stijging van het aantal vrouwelijke ICT-specialisten.

Op basis van ons onderzoek zijn een veilige leeromgeving, praktische voorbeelden en voldoende gelegenheid om nieuwe vaardigheden uit te proberen de belangrijkste elementen van een goede ICT bij- of omscholingscursus, niet alleen voor vrouwen. Zoals ons motto zegt: "IT is de toekomst. Ook die van jou." Dankzij partnerschappen met bedrijfssponsors en organisaties heeft Czechitas het cursusgeld gesubsidieerd, zodat alle vrouwen zonder financiële beperkingen kunnen deelnemen.



IMPACT SPECIALIST CZECHITAS

Anna Valouchová



Hoe is het allemaal begonnen?

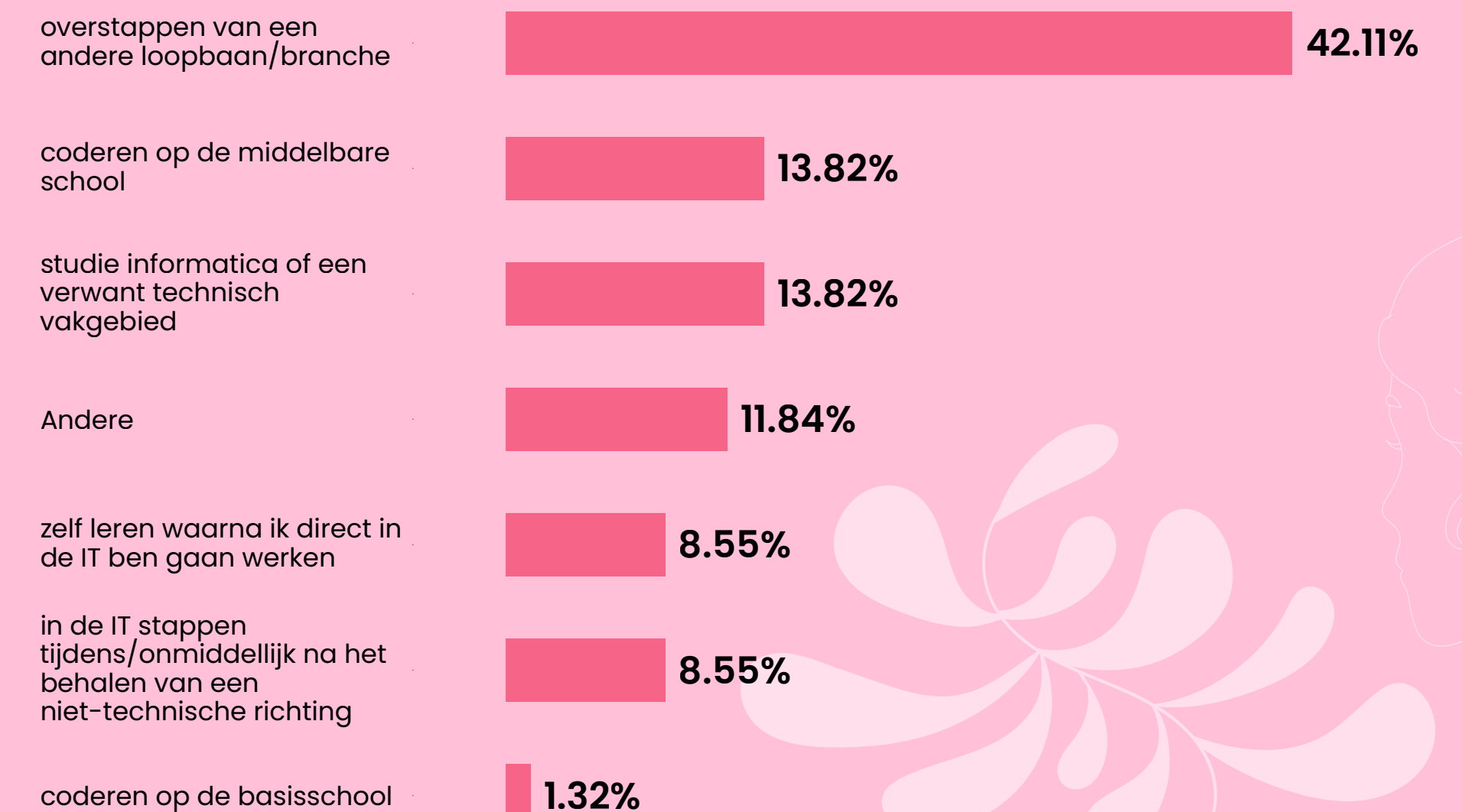
42.1% van vrouwen in tech onderging een carrièreswitch naar IT.

De IT wereld blijft een interessante switch om te maken, aangezien het een snelgroeiende industrie blijft.

In 2011 telde Nederland 334.000 IT'ers, in 2021 was dit gegroeid naar 556.000. Momenteel is minder dan 2 op de 10 IT'ers een vrouw.

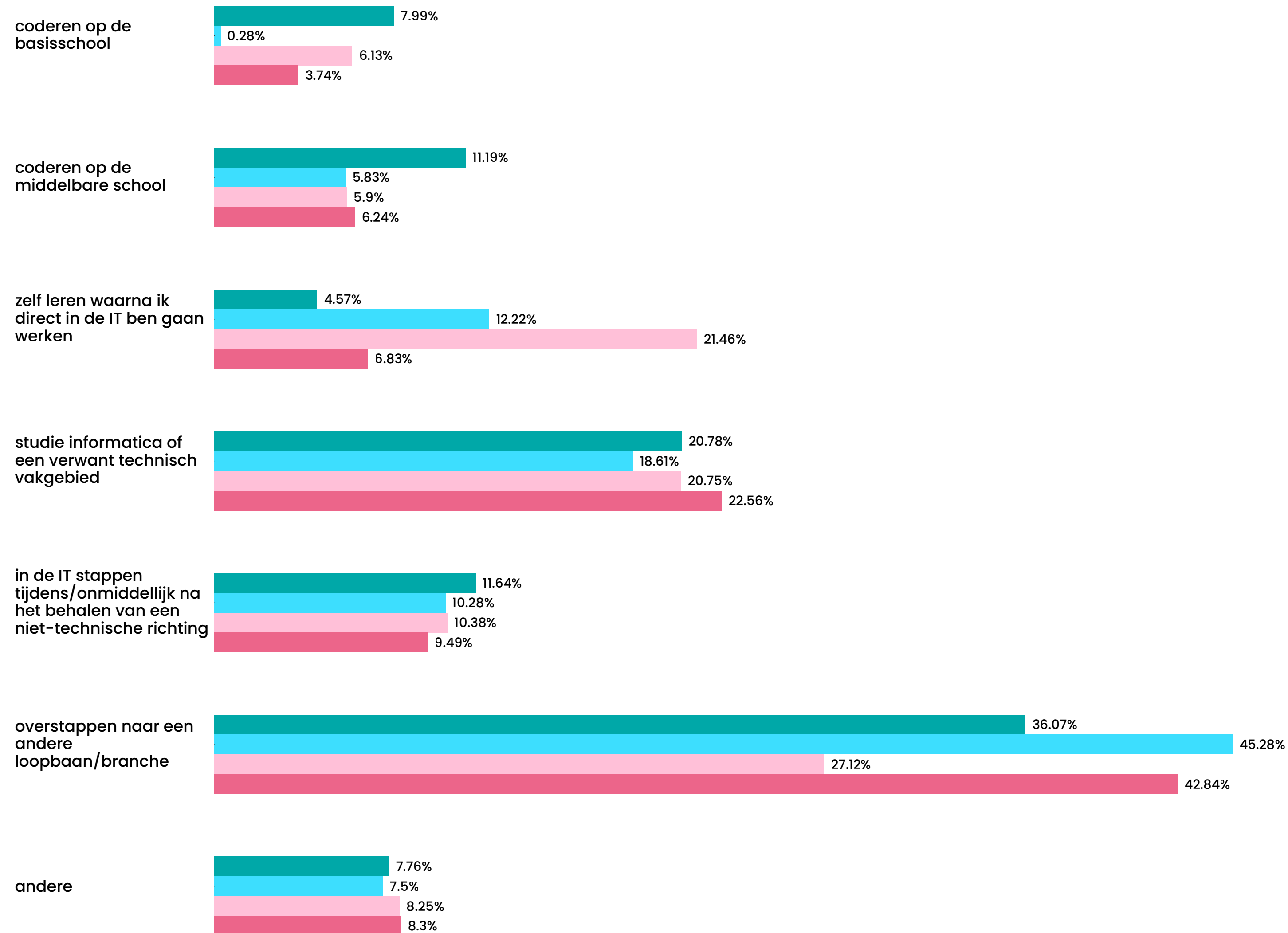
Bron: CBS Bron 2: CBS

Mijn avontuur in de IT begon met...







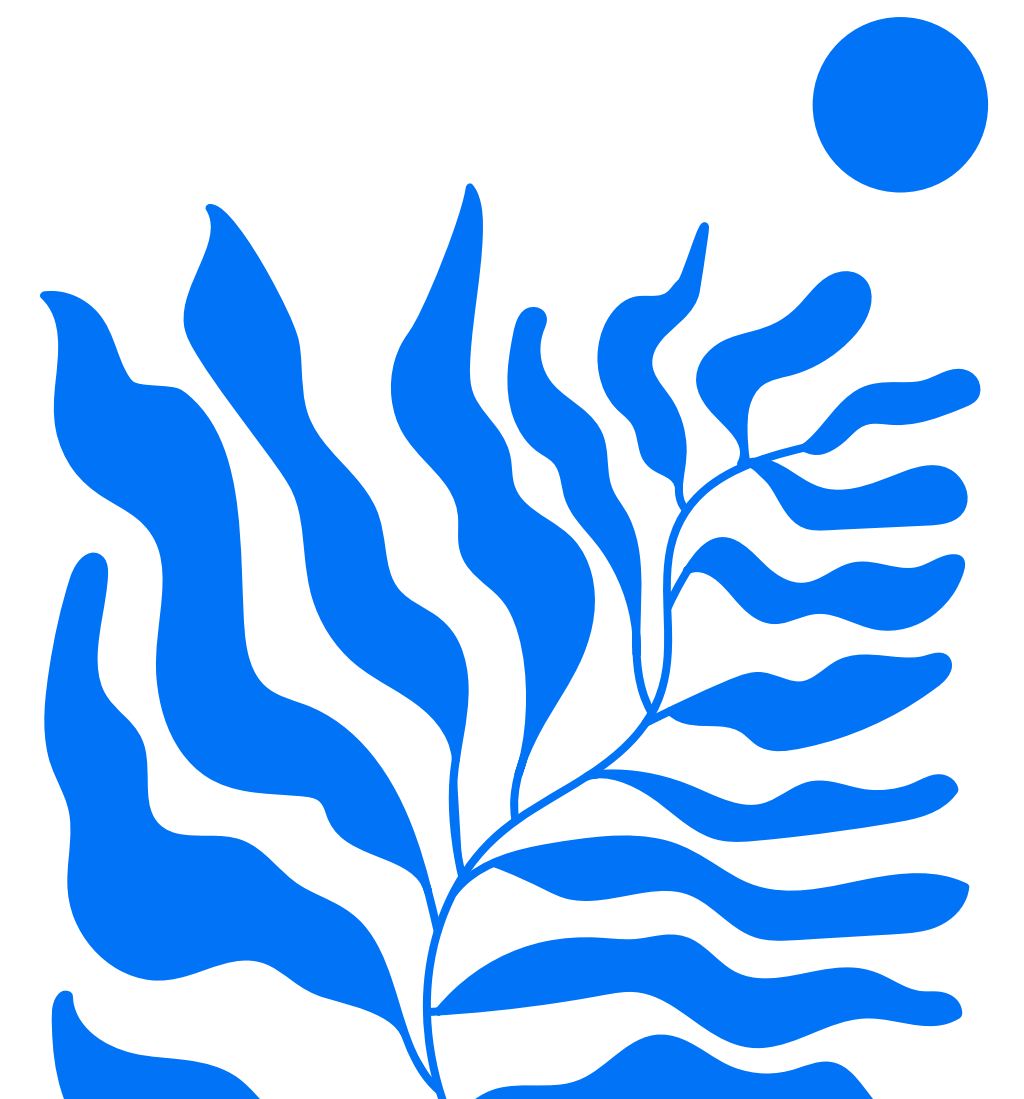
NEDERLAND ANTWOORDEN: 152

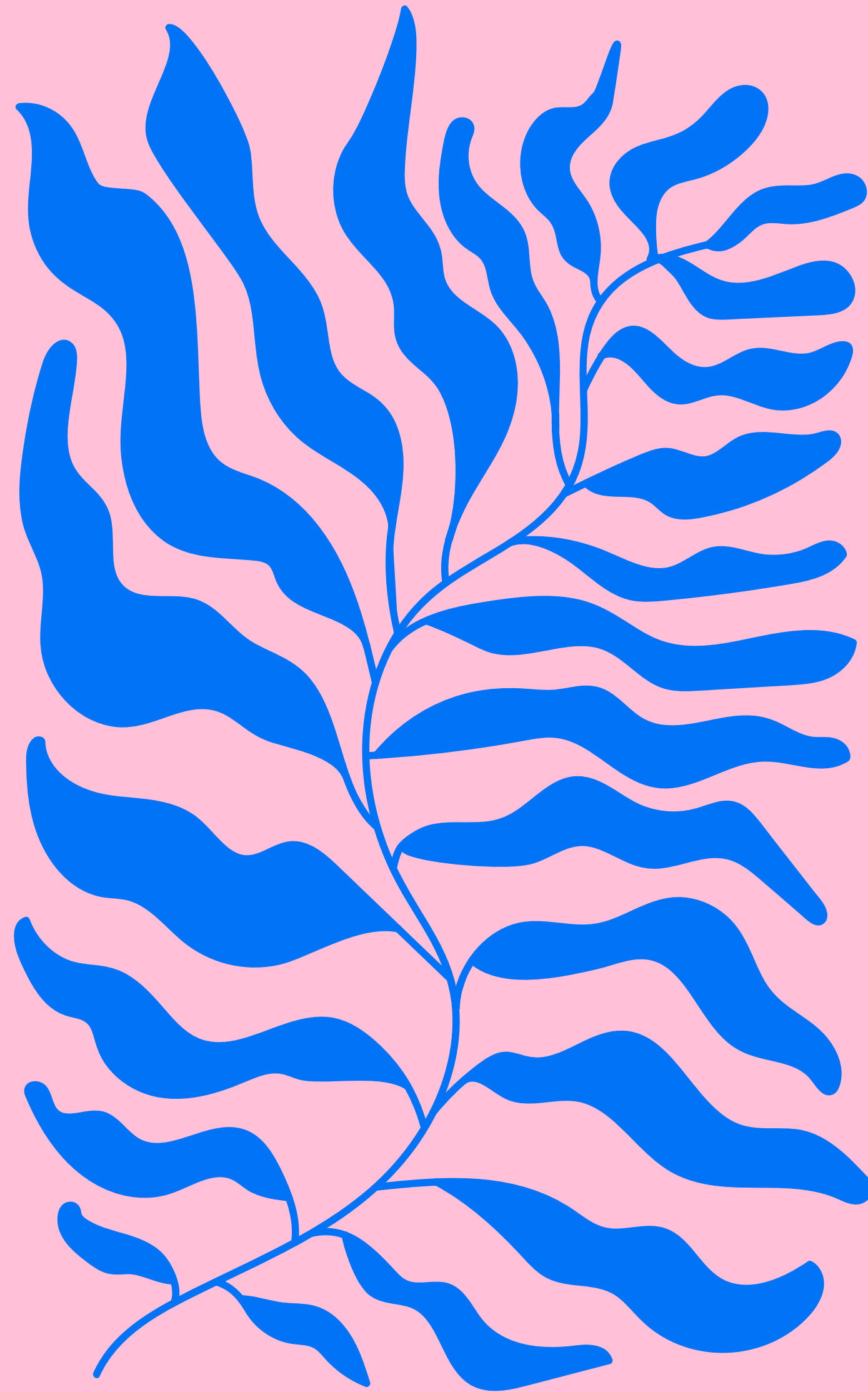
Mijn avontuur in de IT begon met...



LEGENDA:

-  **HONGARIJE**
ANTWOORDEN: 438
-  **OEKRAÏNE**
ANTWOORDEN: 360
-  **TJECHIË**
ANTWOORDEN: 424
-  **POLEN**
ANTWOORDEN: 1844





Ik ben bijzonder blij dat het onderwerp van ervaringen en uitdagingen van vrouwen in technologie-industrieën tegenwoordig breed wordt besproken, en dat vrouwen zelf zich niet meer zo vervreemd voelen als een tiental jaren geleden, toen ik mijn eerste stappen in de IT-wereld zette. Geen enkele verandering gaat vanzelf, en we hebben allemaal nog veel uitdagingen en veel werk te doen. Gelukkig pakken we het bij Roche met ongekende enthousiasme aan.

Het rapport maakt duidelijk dat het aandeel van vrouwen die hun avontuur met technologie van kleins af aan zijn begonnen miniem is. Als ouder weet ik hoe belangrijk het is om kinderen van jongs af aan te ondersteunen bij het ontdekken van hun passies en sterke punten. Daarom ben ik zo blij met onze samenwerking met de Maciejko Foundation, waarbij we vrouwelijke studenten in Warschau aanmoedigen om de wereld van de IT en de enorme mogelijkheden ervan te verkennen.

En wat kunnen we hier en nu doen, voordat de studenten van vandaag de arbeidsmarkt betreden?

Hoe kunnen vrouwen die al professioneel actief zijn, worden aangemoedigd om een loopbaan in de IT te overwegen? Ik weet uit eigen ervaring dat van loopbaan veranderen een moeilijke beslissing is, en de verhalen over de IT-wereld worden nog steeds gedomineerd door het stereotype van een asociale informaticus en eenzaam werk achter een computer. Er ontbreekt betrouwbare informatie over hoe het dagelijks leven in de IT er werkelijk uitziet, de specificiteit van taken en projecten, de vele rollen die beschikbaar zijn en het brede scala aan gewenste competenties, waaronder interpersoonlijke vaardigheden.

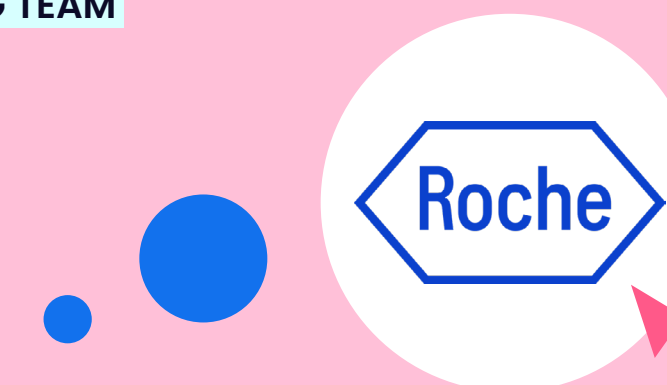
Als antwoord op deze uitdaging hebben wij samen met de MamoPracuj Foundation het Destination IT programma opgezet. Haar missie is om vrouwen die na de geboorte van een kind terugkeren op de arbeidsmarkt dichterbij de realiteit van het werk in de IT te brengen. Deelnemers krijgen de gelegenheid na te gaan of dit het juiste pad voor hen is en de beste beslissing te nemen over hun professionele toekomst. Als onderdeel van het programma bieden wij een extra werkplek, begeleiding en ondersteuning voor vrouwen die met onze hulp hun eerste stappen in de IT zetten.



LEADER OF THE GLOBAL SOFTWARE ENGINEERING TEAM

ROCHE INFORMATICS POLEN

**Marta
Buchlovská**

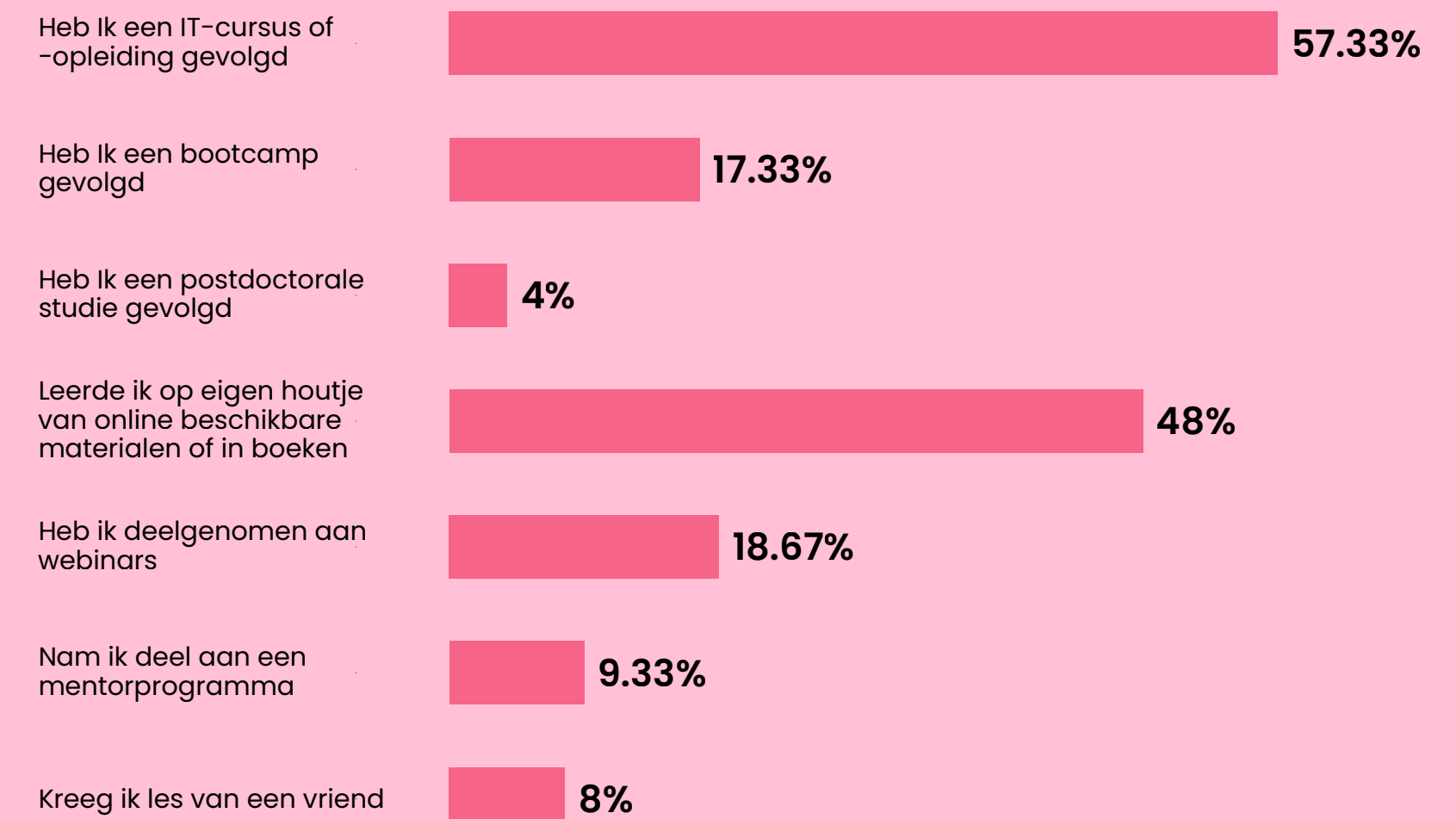


In je eentje over de hobbelige weg van tech.

57.3% van vrouwen die besloten te switchen van carrière heeft geleerd door IT cursussen en trainingen te volgen.

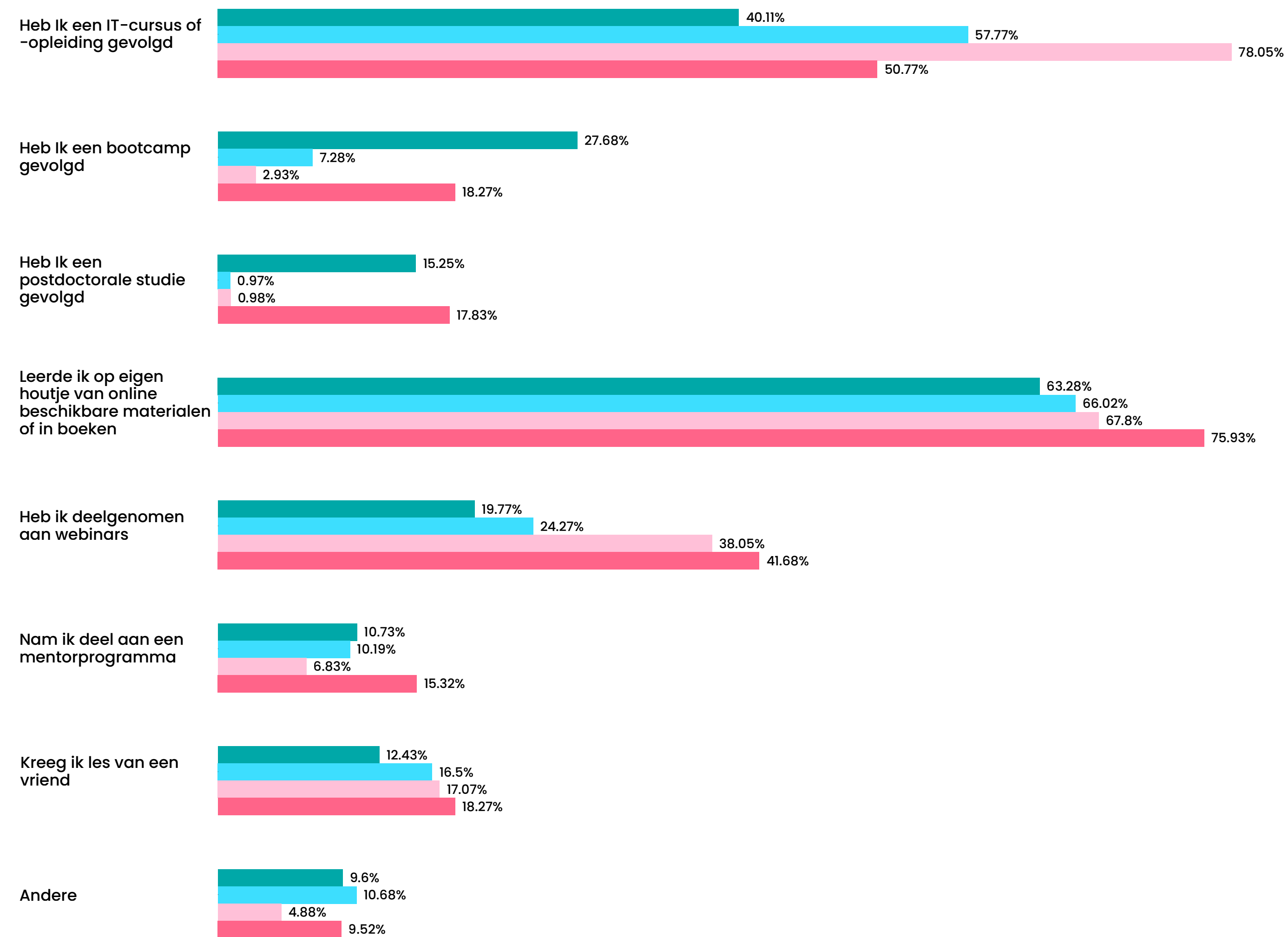
Nog indrukwekkender is dat 48% dit op eigen houtje heeft geleerd door de (online) boeken in te duiken. Het bewijs dat je alles kunt maken als je het echt wil.

Om mezelf te ontwikkelen of om van loopbaan te veranderen...







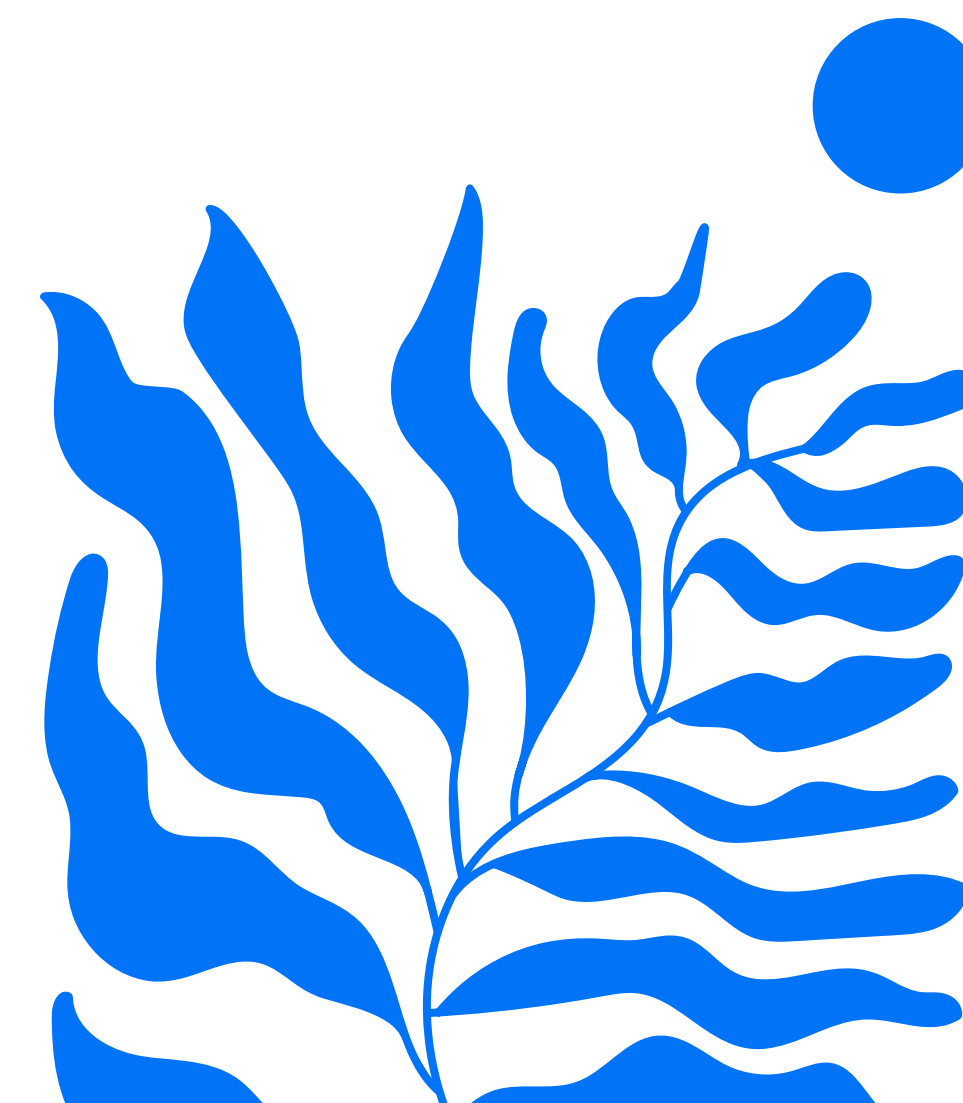
 NEDERLAND ANTWOORDEN: 75

Om mezelf te ontwikkelen of om van loopbaan te veranderen...



LEGENDA:

- 
HONGARIJE
 ANTWOORDEN: 177
- 
OEKRAÏNE
 ANTWOORDEN: 206
- 
TJECHIË
 ANTWOORDEN: 205
- 
POLEN
 ANTWOORDEN: 914



Vrouwen in tech: bestaan ongemakkelijke sollicitatiegesprekken nog steeds?

21% van de Hongaarse IT specialisten hoort ooit een vraag of opmerking over een gezinsplanning.

in Oekraïne heeft 20% vragen moeten beantwoorden over hun leeftijd en kinderen.

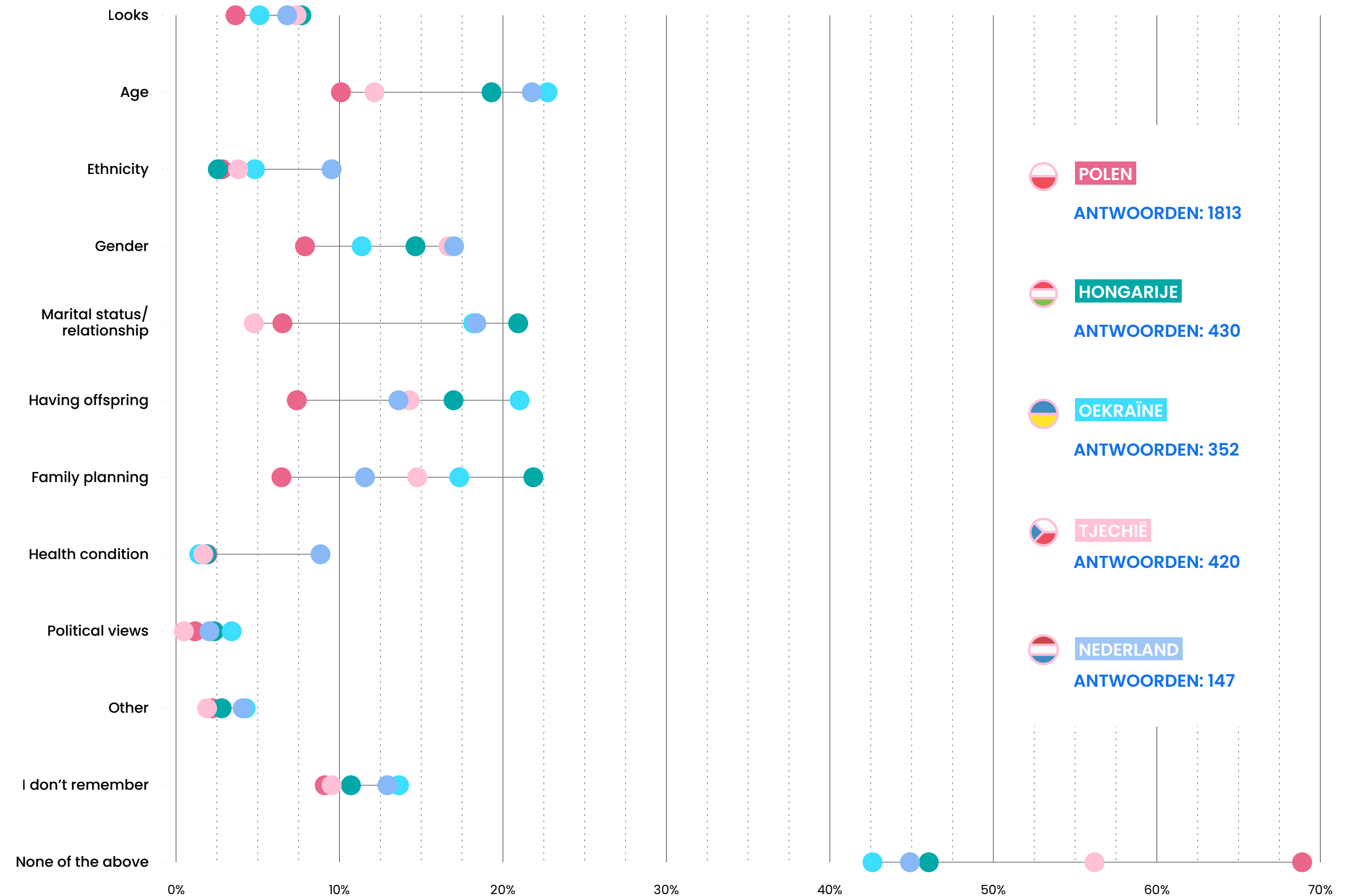
in Tsjechië komt opvallend vaak het onderwerp gender naar boven gekomen (16%).

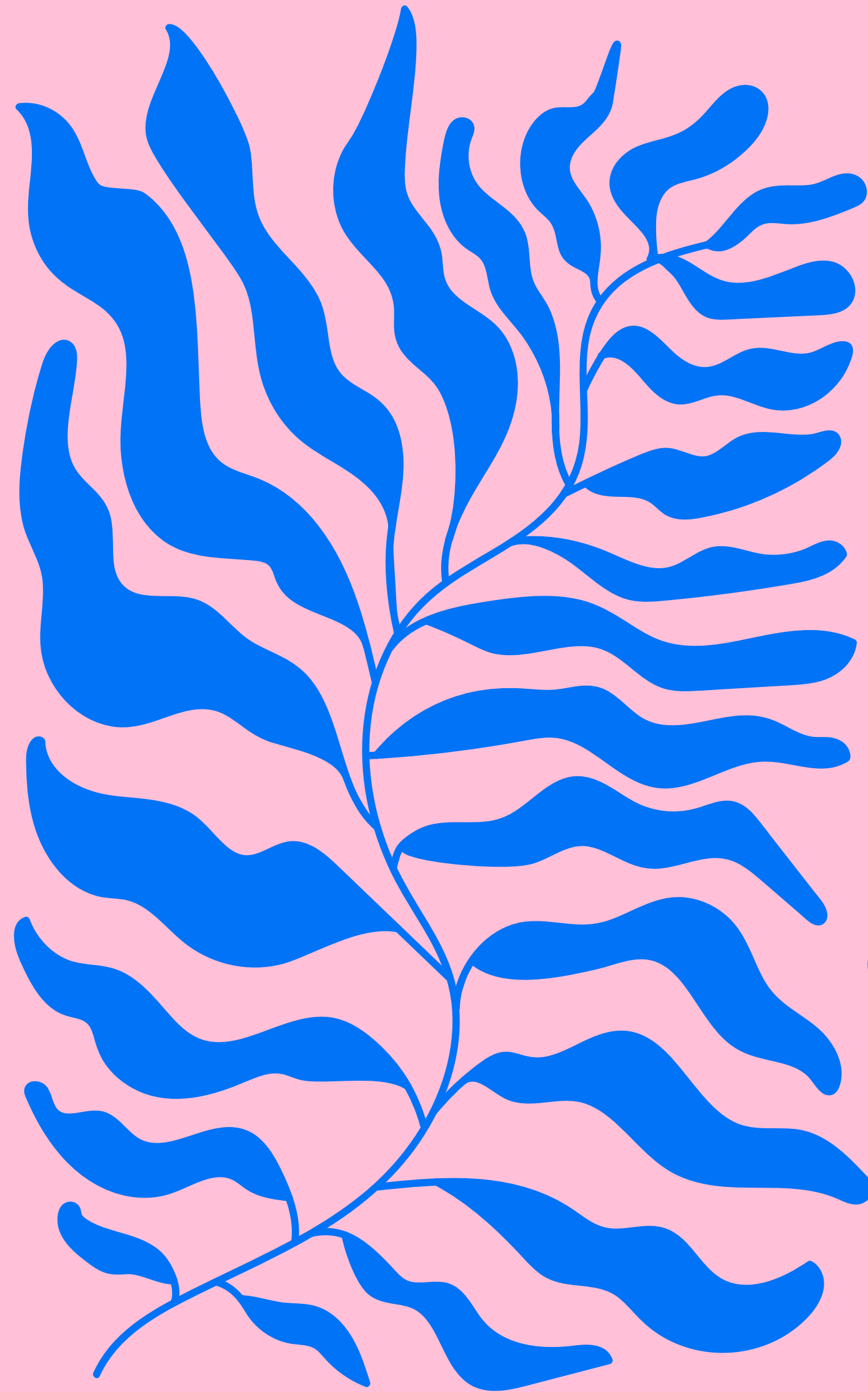
Terwijl in Nederland het vaakst naar leeftijd (21%) werd gevraagd.

In Polen was het aantal ongepaste vragen het laagst, maar daar zijn ook genoeg lessen te leren.



Heb je toevallig een vraag of opmerking over een van de volgende onderwerpen gehoord tijdens een IT-rekruteringsgesprek? (meerkeuze)



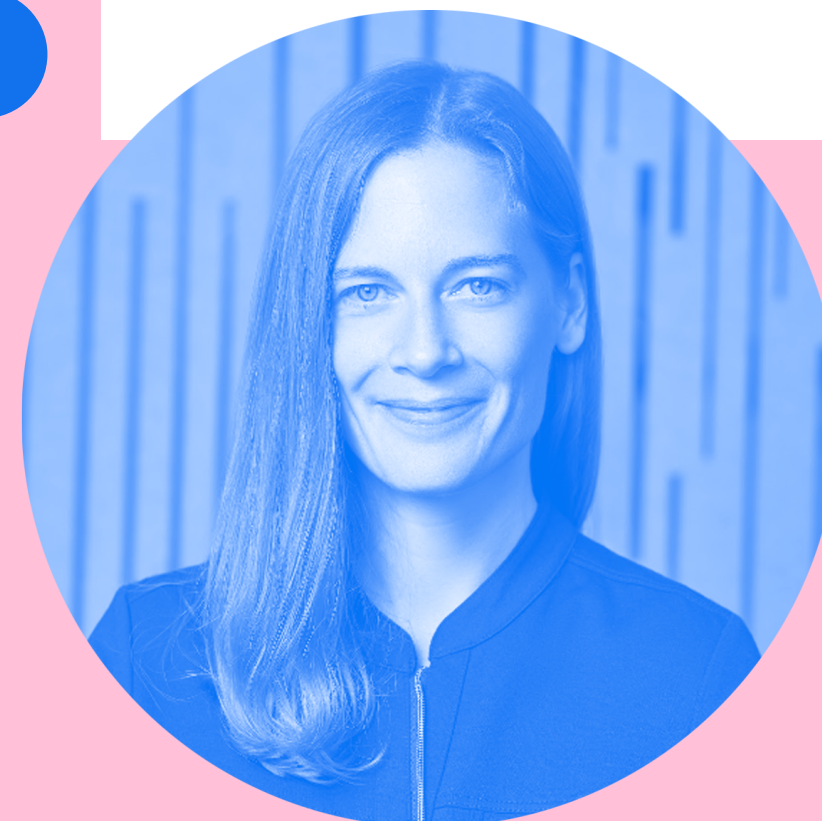


Inclusie is tegenwoordig een heel trendy woord. Maar wat betekent het eigenlijk? Voor mij als werknemer en manager betekent inclusie dat mensen ongeacht hun leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid of achtergrond zichzelf kunnen zijn op het werk, zich op hun gemak voelen om hun mening en ideeën te delen. Goede beleidslijnen en procedures zijn een geschikt uitgangspunt om een kader te bieden om te werken en ervoor te zorgen dat de processen vrij zijn van vooroordelen. Maar de toon van het top- en middenmanagement in de dagelijkse omgang is van fundamenteel belang.

Onderwijs staat op de eerste plaats! Integratie in het leerplan zal helpen het bewustzijn te vergroten, in het bijzonder over communiceren met empathie, het herkennen van iemands vooroordelen, en het identificeren van de beste kandidaten op basis van de

vaardigheden. Als je mensen aanneemt, probeer dan de diversiteit van je team te weerspiegelen tijdens de sollicitatiegesprekken, door wervingspanels samen te stellen die zijn samengesteld op basis van geslacht en anciënniteit.

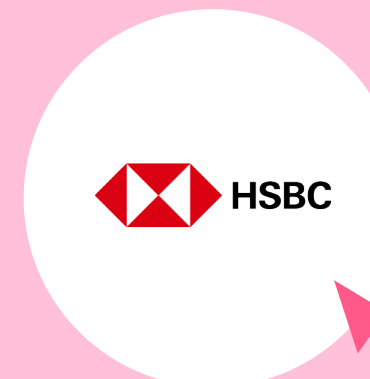
Communicatie! Wat echt helpt om een dialoog tussen een organisatie en haar werknemers tot stand te brengen zijn D&I (diversity & inclusion) communities. Zij herkennen verschillende behoeften en kunnen helpen bij het opstellen van passende mentor- en coachingsprogramma's voor personeel of flexibele werkregelingen. Het opbouwen van een inclusieve cultuur betekent heel wat werk, maar zelf vast kunnen stellen hoe het teams ten goede komt, is elke inspanning waard.



POLEN HEAD OF MARKETS & SECURITIES SERVICES TECHNOLOGY

HSBC TECHNOLOGY POLEN

Alexandra
Tessari



Onze partners



Publisher



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

SLUIT JE AAN BIJ ONZE COMMUNITY

ringier
axel springer



114+



141+

Rapport partner



Auteurs

Auteur van het onderzoek:
Adrianna Michno

Auteur van het rapport:
Anna Żbikowska

Ontwerp:
Natalia Albecka-Eikmann

Proofreading & vertaling:
Chetan Fatingan

Project Management:
Anna Żbikowska

Partnerships:
Ewa Kuik
Izabela Sękowska

Heb je een vraag of een idee voor een samenwerking?

[Contacteer ons](#)

marketing@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS