



ONTWIKKELING VAN INCLUSIEVE IT- OMSCHOLINGSTRAJECTEN VOOR EEN DIVERSE ARBEIDSMARKT

2024

Marjolijn Zwetsloot
Daan Oldenhof
Stefanie Stevens
Karianne Vermaas

“Our ability to reach unity in diversity will be the beauty and the test of our civilization.”

- Mahatma Gandhi

SPARCK

U-TECH
COMMUNITY



WAAR HEBBEN WE HET OVER?

Het is belangrijk om een gemeenschappelijke taal te hebben als we het over diversiteit en inclusie hebben. Dit zijn de definities van termen die we in dit stuk gebruiken:

Omscholing is het proces waarin individuen nieuwe vaardigheden en kennis aanleren om hun carrière of werkterrein te verbeteren of te veranderen. Het biedt mensen de mogelijkheid om hun ware potentieel te bereiken, ongeacht hun achtergrond.

Diversiteit, heeft betrekking op het omarmen en waarderen van de verschillen tussen mensen op basis van factoren zoals geslacht, leeftijd, ras, etniciteit, seksuele geaardheid, religie, culturele achtergrond en meer.



Inclusie, is alles wat te maken heeft met veiligheid en acceptatie van mensen op de werkvloer. Het gaat over relaties tussen collega's, de klachtenprocedures, kunnen laten zien wie je bent en wilt zijn en meer. Inclusie gaat ook over iedereen betrekken, laten deelnemen en deel laten uitmaken van besluitvorming, zonder concessies te hoeven doen aan wie zij zijn.¹

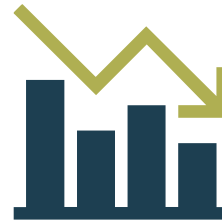
In de rest van deze paper zal gesproken worden over diversiteit en inclusie als D&I.

BELANG VAN D&I IN IT

Het aantal banen in IT is met 338% toegenomen tussen 1990 en 2018, maar de diversiteit in het vakgebied is afgenomen¹⁸. Er is een belangrijke relatie tussen omscholing en D&I. Het bevorderen van diversiteit met omscholing leidt tot meer inclusieve en veerkrachtige arbeidsmarkten. Wanneer mensen uit diverse achtergronden en met verschillende ervaringen toegang hebben tot omscholingsmogelijkheden, creëert dit een bredere talentenpool en zorgt het ervoor dat niemand achterblijft in een steeds veranderende economie en samenleving.

Diverse teams zijn creatiever en innovatiever, omdat ze een breder scala aan perspectieven en ideeën kunnen inbrengen, het draagt bij aan beter afgestemde producten voor de eindgebruiker en resulteert in hogere tevredenheid van de werknemers. Hoewel er vooruitgang is geboekt op het gebied van diversiteit in de IT, zijn er nog vele stappen te maken.

Het IT domein is een ongelijk verdeelde sector met één homogene meerderheid. Dit komt door een aantal factoren, waaronder vooroordelen in het onderwijs en de arbeidsmarkt, evenals een gebrek aan rolmodellen van diverse minderheden. Omdat IT een zeer snelle en dynamische sector is is er veel vraag naar innovatie en creativiteit⁵.



DIVERSITEIT IS AFGENOMEN

+338%

Toegenomen banen in de IT sinds 1980

DOEL VAN DEZE U-TECH INSIGHT

Deze publicatie geeft inzicht in de mogelijkheden om omscholingstrajecten en organisaties binnen de IT-sector inclusiever te maken en benadrukt waarom dit van cruciaal belang is. Er is geen enkel vakgebied waar innovatie zo'n grote rol speelt als in IT, terwijl diversiteit en inclusie nog vaak op afstand lijken. Het overbruggen van deze kloof is noodzakelijk om relevant te blijven in de toekomst. Kortom, de voornaamste vraag in deze U-TECH insight is:



**“HOE CREËER JE INCLUSIEVERE
OMSCHOLINGSTRAJECTEN VOOR IT?”**

WAAR STAAN WIJ NU?

Voor een individu kunnen er verschillende uitdagingen zijn met betrekking tot diversiteit en inclusie. Dit betreft vaak onderwerpen als discriminatie, vooroordelen, gebrek aan kansen, sociale isolatie, gebrek aan ondersteuning, zelfcensuur, beperkte rolmodellen en onzekerheid. Ook als deel van de meerderheidsgroep of binnen een bedrijf zijn er talloze uitdagingen. In het volgende gedeelte wordt dieper ingegaan op veelvoorkomende uitdagingen.

WAT IS ER ONDERZOCHT?

Helaas zijn er weinig statistieken beschikbaar over D&I in de IT sector, vooral met focus op de Nederlandse markt en breder dan alleen gender. Eind 2019 heeft *ICTergezocht* een onderzoek uitgevoerd, waaruit bleek dat slechts 18% van het IT-werkveld uit vrouwen bestond. Dit onderzoek onthulde ook dat vrouwen vaker in junior posities werkten dan mannen. Opvallend genoeg waren vrouwen volgens hetzelfde onderzoek juist hoger opgeleid dan mannen in de IT-sector. Bijvoorbeeld, 46% van de vrouwen in de IT had een WO-opleiding, vergeleken met 31% van de mannen. Deze verschillen zijn ook zichtbaar op hbo-niveau.

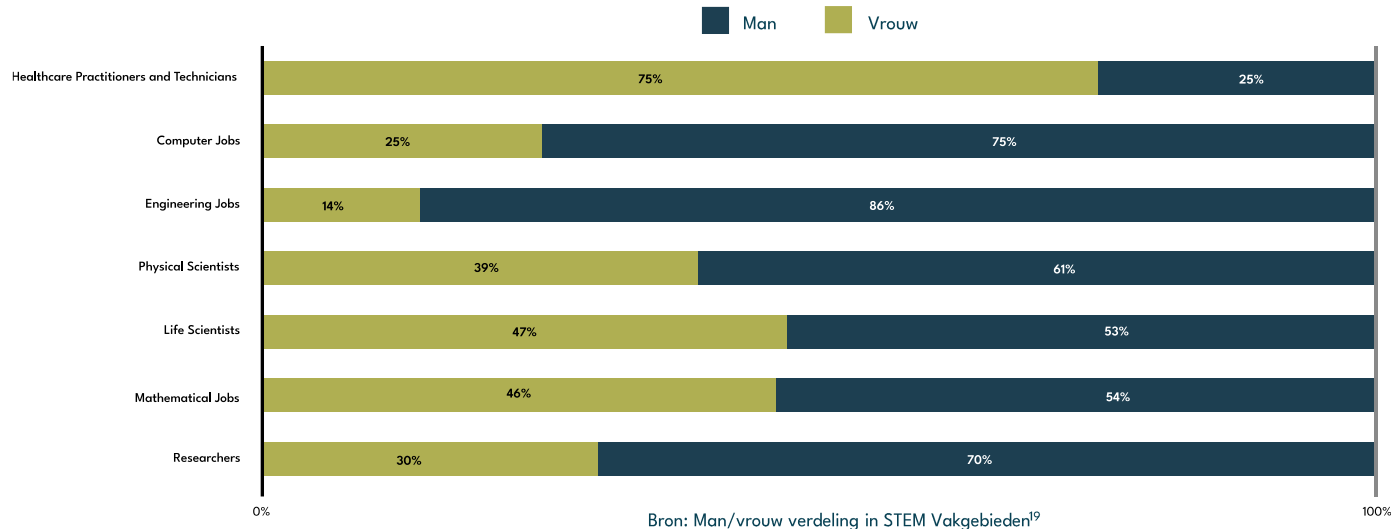
Uit Nederlands onderzoek dat recent gedaan is blijkt dat twee op de drie techmedewerkers het belang van diversiteit erkent. Helaas staat bijna de helft van de mannen sceptisch tegenover het belang van diversiteit op de werkvloer, bij vrouwen ligt dit percentage met 24 een stuk lager.

Amerikaans onderzoek toonde aan dat 13% van de totale Amerikaanse beroepsbevolking bestaat uit mensen van kleur. Echter, binnen de technologiesector is dit percentage slechts 5%, en ze maken maar voor 3% deel uit van de leidinggevende functies binnen de branche. Slechts 1% van de oprichters van Amerikaanse tech-bedrijven is van kleur. Als de huidige trend doorzet, zal het pas in 2068 zijn voordat mensen van kleur 13% van de Amerikaanse tech-gemeenschap vormen⁶.

Binnen het IT-vakgebied wordt ook vaak verwezen naar autisme. Echter, harde statistieken ontbreken. Er is wel meer algemeen onderzoek gedaan naar neurodiversiteit. Dit onderzoek toont aan dat neurodiverse teams 30% productiever zijn en minder fouten maken dan neurotypische teams. Desondanks is de werkloosheid onder neurodiverse individuen drie keer zo hoog als onder mensen met andere beperkingen, en acht keer zo hoog als onder mensen zonder beperkingen.

Deze voorbeelden illustreren slechts één aspect in één land; er is weinig onderzoek gedaan naar minderheidsgroepen binnen de IT. Hierdoor ontbreken harde feiten. Hoewel er enkele fragmentarische bevindingen zijn, ontbreekt overkoepelend onderzoek, zeker in de Nederlandse markt.

STEM employment percentages



KANSEN EN UITDAGINGEN

DE KANSEN EN UITDAGINGEN VOOR EEN ORGANISATIE

Het is vaak lastig voor bedrijven om alle aspecten van diversiteit in kaart te brengen¹. De uitdagingen liggen bij bedrijven vaak op het gebied van oude bedrijfsculturen, onbewuste vooroordelen, gebrek aan inclusief leiderschap, onvoldoende opleiding, stereotypering, culturele barrières en weerstand tegen verandering. Veel van deze onderwerpen zijn gegrond in een traditionele, homogene werkcultuur, waardoor angst in de groep opgewekt kan worden als iemand die “anders” is daar onderdeel van wordt. Het menselijk gedrag om de eigen groep te beschermen heeft diepe evolutionaire wortels en is verweven met de menselijke geschiedenis en sociale structuren. Het is gebaseerd op verschillende psychologische, sociale en evolutionaire factoren.

Hoe innovatief bedrijven in de techsector ook zijn, op het gebied van diversiteit valt er een hoop winst te behalen. Homogene teams maken onbewust vaak producten voor mensen die op hen lijken, en hebben blinde vlekken voor de rest².

“We moeten het niet alleen hebben over diversiteit, maar deze mensen ook echt aannemen.”

- Janneke Niessen, founding partner at CapitalIT, serial entrepreneur, angel investor, board member and diversity advocate

Als er geen mensen zijn om werk te verzetten, wordt groei ook vrijwel onmogelijk. Techleap.nl beschrijft dat 59% van de techvacatures in 2023 moeilijk te vervullen is. Er is een grote talentenpool van minderheden die nu onbenut blijft. Dit staat economische groei, individuele groei, innovatie en een homogene samenleving in de weg. Hierin kunnen diverse opleidingstrajecten met inclusieve begeleiding in bijdragen.

techleap[®]

59%

Van de tech vacatures zijn moeilijk te vervullen



DE KANSEN EN UITDAGINGEN VOOR EEN MEERDERHEIDSINDIVIDU

Werken in de IT-sector als blanke man in een overwegend homogene groep kan ook gepaard gaan met zijn eigen uitdagingen. Een citaat van de Harvard Business Review geeft een gevoel: "Het lijkt erop dat iedereen het heeft gemunt op de blanke mannen." Volgens het onderzoek White Men's Leadership Study, een studie naar blanke mannen en diversiteit en inclusie, is de grootste uitdaging bij betrokkenheid bij D&I-inspanningen - zoals opgemerkt door bijna 70% van de ondervraagde blanke mannen - om te weten of ze "gewenst" zijn⁷.

SPARCK



Pieter Versteegt van SPARCK heeft de volgende ervaring hiermee: *"Om D&I in de cultuur te verankeren in een homogene samenstelling is 'zien doen is nadoen' zeer belangrijk. Het stimuleren van D&I, zeker als blanke man, op middelbare leeftijd in een leiderschapspositie vereist een sterk bewustzijn. Bewustzijn dat ieder individu zijn eigen referentiekader heeft, ook t.a.v. het stereotype wat jij potentieel uitstraalt. Ieder individu moet ervaren dat jij D&I stimuleert en ruimte geeft voor diversiteit. Dat vereist leiderschap en stimuleert een voorbeeld dat doet volgen. Ander aspect van bewustzijn is je (maatschappelijke) positie; ook al wil je vanuit een gelijkwaardig perspectief interacteren, je positie helpt je niet altijd in gelijkwaardigheid (b.v. sollicitatie & beoordeling geven, beslissingen nemen).*

De uitdaging is het vinden in de balans van cultuur die zich kenmerkt door veiligheid, vertrouwen, gelijkwaardigheid in aanvulling met het stimuleren van excellente performance, resultaatgerichtheid en discipline als professional. Zorgvuldig balanceren betekent het creëren van een fantastische mix om ieder individu in z'n kracht te zetten. Eenmaal effectief dan zijn de kansen zeer groot en verrassend!"

DE KANSEN EN UITDAGINGEN VOOR EEN MINDERHEIDSINDIVIDU

Een inclusieve omgeving bevordert respect voor ieders unieke bijdrage en zorgt ervoor dat iedereen gelijke kansen heeft om deel te nemen aan het economische, sociale, en maatschappelijke leven.

Met name in omscholingstrajecten is het niet ongewoon om te horen dat mensen "opbrengsten" moeten genereren. Een bekende term in de sector is de "cashcow", refererend aan jonge talenten die graag de IT-wereld betreden en waar bedrijven graag gebruik van maken. Echter, bedrijven zijn vaak terughoudend om "het risico" te nemen met iemand die niet tot de gangbare groep behoort. Dit heeft tot gevolg dat er weinig (om)scholingsmogelijkheden zijn voor mensen met een niet-traditionele achtergrond. Het feit dat iemand als een "risico" wordt gezien, wordt dan ook vaak onomwonden kenbaar gemaakt. Voor het individu kunnen hierdoor gevoelens van verminderd zelfvertrouwen, angst, stress, machteloosheid, wanhoop, negatieve zelfvervullende voorspellingen en arzeling ontstaan.



Wanneer iemand wordt aangenomen en de mogelijkheid krijgt om aan het werk te gaan, is de strijd nog lang niet gestreden. Wanneer je niet voldoet aan de heersende "normen" van de IT wereld, word je als individu geconfronteerd met talrijke uitdagingen die je zelf moet overwinnen. Zowel mentale als fysieke vormen van tegenwerking zijn helaas veelvoorkomend. Opmerkingen gebaseerd op je identiteit zijn allerdags. Als voorbeeld kan de auteur het volgende aanhalen:



“Toen ik (cisgender-vrouw, blank) begon in de IT en mijn eerste leidinggevende positie aanvaardde, werd ik herhaaldelijk geconfronteerd met vragen over of ik mijn positie had verkregen door "gunsten te verlenen aan mijn manager". Ondanks dat ik nadien nog twee promoties kreeg, bleven de geruchten en speculaties over mij aanhouden, en de emotionele last begon steeds zwaarder te wegen. Ik voelde me machteloos, omdat er niemand was om me te ondersteunen bij het omgaan met deze situatie. Uiteindelijk, nadat ik was geconfronteerd met beledigingen, heb ik de moeilijke beslissing genomen om mijn ontslag in te dienen. Dit voorval is slechts één voorbeeld van de vele keren dat ik geconfronteerd werd met dergelijk gedrag, dat helaas als 'normaal' is. En voor veel minderheden, waaronder ikzelf, is de reden dat ze overwegen de IT te verlaten of al hebben verlaten.”

- Stefanie Stevens

De mogelijkheden voor een individu uit een minderheidsgroep in de IT-sector variëren sterk. Dit hangt volledig af van de mate van inclusiviteit in jouw omgeving en de mate van ondersteuning die je ontvangt. De kansen voor een minderheidsindividu binnen IT zijn heel verschillend. Er zijn vele minderheden die daarom de IT weer verlaten. Waar het aan het begin lastig is om binnen te komen, wordt dit gevolgd door een moeilijke werkomgeving. Het is belangrijk om op te merken dat er een erkende trend is van personeelsverloop in de technologiesector, *techleavers*, vooral onder vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen. Volgens Tech Insider overweegt 70% van de tech-medewerkers in de Verenigde Staten om binnen het komende jaar hun baan op te zeggen³. Veel vrouwelijke IT-professionals en IT'ers afkomstig uit andere landen met een andere culturele achtergrond verlaten vrijwillig de branche omdat ze niet kunnen aarden in de cultuur die er bij veel IT-bedrijven heerst⁴.



DE SUCCESVERHALEN

Bij SPARCK werken we met een diverse groep mensen. Ons team bestaat uit bijna 30 personen, waarvan de verhouding tussen mannen en vrouwen ongeveer 60/40 is. We komen uit 8 verschillende landen, hebben veel neurodiverse individuen, vertegenwoordigen een breed scala aan leeftijden en Nederlands is niet de meest voorkomende taal. Deze diversiteit is organisch ontstaan, zonder bewuste veranderingen na te streven.

Het overstappen naar het gebruik van Engels als les-taal heeft echter een aanzienlijk verschil gemaakt. Dit bleek een van de belangrijkste redenen te zijn waarom sommige mensen niet konden deelnemen of werden afgewezen. Daarnaast zijn we een partnerschap aangegaan met de gemeente Amsterdam om mensen een nieuwe kans te bieden. Hier volgen enkele van onze succesverhalen, waarbij namen om privacy redenen zijn gewijzigd.

Ongeveer 2,5 jaar geleden kwam Alex ons team bij SPARCK versterken. Na 9 jaar te hebben gewerkt als praktijkassistent bij een huisarts, was het tijd voor iets nieuws. Nadat ze haar havo afgerond, besloot ze een ander pad te kiezen en een mbo-opleiding te volgen om huisartsassistente te worden. Achteraf gezien een slimme keuze, vooral omdat ze later ontdekte dat ze ADHD heeft. Een conventionele opleiding zou wellicht een uitdaging zijn geweest. Maar bij ons bracht ze vol enthousiasme en energie alles in beweging. Haar werkervaring kwam goed van pas in haar eerste baan, en nu is ze een succesvolle technische Business Analyst bij Rituals. We verwachtten zelfs dat ze binnenkort wordt gepromoveerd naar een management rol. En dit alles, nog geen 2,5 jaar nadat ze bij Sparck begon!

- Alex

Anna werkt ongeveer 1,5 jaar bij ons. Ze was begonnen aan een omscholing in Oekraïne, om UX designer te worden toen de oorlog uitbrak en ze moesten vluchten. Via via, kwam ze bij SPARCK terecht. Met alles waar ze doorheen moest, heeft ze zich ook nog laten omscholen en werkt momenteel succesvol als UX designer. De persoonlijke begeleiding van SPARCK heeft hier sterk in kunnen bedragen en zo draagt Anna nu weer bij aan SPARCK.

- Anna

Toen we Ahmed leerden kennen, waren we direct overtuigd dat hij het ver zou kunnen schoppen. Hij was via de gemeente bij ons terechtgekomen omdat hij al een tijdje in de ziektewet zat. Oorspronkelijk uit Marokko, had hij gehoopt hier zijn bachelor Informatica te behalen, maar door verschillende omstandigheden lukte dat helaas niet. Hij ging aan de slag in de horeca, maar dat leidde tot een burn-out. Toen we hem voor het eerst spraken, had hij al verschillende IT-certificeringen op zak. Nu, 1,5 jaar later, werkt hij als data/platform engineer bij zijn tweede opdracht, heeft hij ervaring met alle drie grote cloud platforms en is hij zeer technisch onderlegd. We volgen zijn pad met veel bewondering en zijn heel benieuwd waar hij over een paar jaar staat!

- Ahmed

PRAKTISCHE RICHTLIJNEN

“Het begint met bewustwording, en eindigt met beter resultaat”

– Maud Verploegen in onderzoek voor youngcoders

D&I-professionals zien identiteit vaak als belangrijk en focussen vooral op gemarginaliseerde groepen om uitsluiting aan te pakken. Dit kan echter het gevoel geven dat de meerderheid buitengesloten wordt, wat niet wenselijk is, zeker niet in organisaties waar deze meerderheid de meeste macht heeft⁷. Inclusiviteit moet voor iedereen gelden, inclusief de huidige meerderheid. Samen sterk staan is de weg vooruit.

WAT KUN JIJ DOEN

Verandering brengen is moeilijk. De mens heeft een diepgewortelde weerstand tegen verandering. Dit heeft vele verschillende redenen, zoals onzekerheid, machteloosheid, het zijn van gewoontedieren of bijvoorbeeld onduidelijkheid⁹. Tegelijkertijd: in onze huidige samenleving is verandering de sleutel tot succes. Succes voor jou, voor de mens om je heen en voor onze hele maatschappij.

Verandering start vaak bij een individu. Bewustwording en empathie zijn van groot belang, en het feit dat je dit nu leest is al fantastisch! Of je nu behoort tot een minderheid, meerderheid, of iets daartussenin, iedereen komt voor eigen uitdagingen te staan. We hebben elkaar werkelijk nodig om dit samen te bewerkstelligen. Een paar tips voor iedereen.



Gesprek: Neem de tijd om met elkaar te praten en stel gerust vragen. Het delen van verhalen en begrepen worden is iets wat iedereen waardeert. Aarzel niet om het gesprek aan te gaan en ga moeilijke onderwerpen niet uit de weg.



Bewustzijn: Kennis is de sleutel tot vooruitgang. Help anderen begrijpen waarom bepaalde zaken voor jou moeilijk zijn en creëer een veilige omgeving voor hen om erover te praten. Probeer in de schoenen van anderen te staan en begrip op te brengen. Iedereen verlangt naar begrip en erkenning en is vaak ook bereid om de ander te begrijpen.



Empathie: Luister actief naar de ervaringen van anderen en toon begrip en medeleven voor hun gevoelens en perspectieven. Zelfs als iemand iets zegt dat je raakt, blijf rustig luisteren naar hun verhaal en probeer elkaar te begrijpen. Dit geldt voor alle aspecten van het verhaal. We bouwen bruggen tussen mensen door begrip en informatie.

Onthoud dat de bijdrage van een individu, hoe klein ook, een positieve impact kan hebben op het creëren van een leukere samenleving.

WAT KUNNEN ORGANISATIES DOEN?

Het benadrukken van oplossingen voor bedrijven is een uitdaging. Zoals algemeen bekend is, bestaat er geen magische oplossing – geen enkele, om precies te zijn. Niettemin kun je als bedrijf jezelf aansporen om out-of-the-box te denken¹⁰. Een interessante ontdekking is dat managers problemen met diversiteit en inclusie (D&I) wel herkennen bij andere bedrijven, maar niet binnen hun eigen organisatie⁸. Hierdoor steunen ze ook niet de initiatieven die deze problemen moeten aanpakken.

Er zijn verschillende stappen die je als organisatie kunt ondernemen:

- Integreer D&I in je bedrijfsstrategie. Het gaat verder dan alleen HR-kwesties. Het zou een kerncomponent moeten zijn van je strategie, verweven in alle bedrijfsactiviteiten. Hierbij moet ook aandacht worden besteed aan de groei en ontwikkeling van medewerkers.

- Betrek iedereen vanaf het begin. Dit is cruciaal voor vooruitgang. Het is natuurlijk en vaak onbewust om je eigen groep te verdedigen. Dit gedrag wordt sterker naarmate mensen hoger in de hiërarchie staan. Door iedereen vanaf het begin te betrekken, wordt dit gedrag verminderd.

- Wees je bewust van *biases* in IT-systemen. Er zijn bekende voorbeelden van vooroordelen, maar ze worden vaak over het hoofd gezien. Veel wervings- en selectiesystemen vertonen vooroordelen, evenals vacatureteksten. Neutrale vacatureteksten en uitgebreidere verwachtingslijsten kunnen al veel helpen.

- Geef mensen kansen. Misschien zijn mensen anders dan jij maar elk individu wil erkend, begrepen en geaccepteerd worden. Het bieden van extra kansen kan onverwachte aspecten van mensen aan het licht brengen.

WAT KUNNEN ORGANISATIES DOEN?

- Vraag mensen wat ze nodig hebben. Mensen uit minderheidsgroepen, mensen met neurodiverse eigenschappen, mensen van kleur, vrouwen en anderen, zijn vaak goed op de hoogte van wat ze nodig hebben om zich beter op hun gemak te voelen of hun prestaties te verbeteren.
- Creëer een veilige omgeving. Communiceer en luister naar elkaar. Dat is de sleutel tot oplossingen.
- Werk met rolmodellen. Individuen vinden het fijn zich te herkennen in rolmodellen. Het inspireert maar geeft ook een voorbeeld in de mogelijkheden die er voor iemand zijn.



WELKE EXTRA STAPPEN KUNNEN OPLEIDERS ONDERNEMEN?

Als opleider in de IT heb je een nog grotere invloed en verantwoordelijkheid op het gebied van D&I. Minderheidsgroepen krijgen niet altijd dezelfde kansen en kunnen deze kansen benutten door later opleidingstrajecten te volgen. Hier zijn enkele aanvullende stappen die een opleider kan nemen:

- 1 Samenwerken en partnerschappen. Werk samen met zorginstellingen, gemeenten of andere partners om een breder bereik te hebben bij het aannemen van medewerkers en om betere ondersteuning te bieden aan je werknemers.
- 2 Actieve communicatie. Laat duidelijk zien op je communicatiekanalen dat D&I van groot belang is. Hierdoor geef je nieuwe werknemers een veilige omgeving en wordt de drempel verlaagd om te solliciteren.
- 3 Onderwerp actief houden. Hoewel D&I normaal kan worden, is het belangrijk om regelmatig, bijvoorbeeld elke zes maanden of vaker, in te checken bij al je werknemers (individueel of als team) over dit onderwerp.
- 4 Wervingsproces. Selecteer nieuwe werknemers op basis van wat ze op de langere termijn kunnen bieden en wat hun potentieel is, in plaats van te kijken naar slechts hun huidige vaardigheden en prestaties.

WELKE OMSCHOLINGSTRAJECTEN ZIJN ER ALS VOORBEELD?

Er zijn vele voorbeelden te noemen van bedrijven die succesvol zijn in het ondersteunen van deelnemers met uitdagingen tijdens omscholingstrajecten. Een aantal voorbeelden:

SPARCK

Bij Sparck worden mensen opgeleid voor een carrière in de IT. Vanaf het begin is de nadruk gelegd op het creëren van een veilige omgeving, waarbij persoonlijke begeleiding en kleine klassen centraal staan. Later is besloten om Engels als voertaal te gebruiken. De benadering is altijd gericht op wat iemand over 6 maanden kan bereiken, niet alleen op hun huidige niveau, maar vooral op hun toekomstige mogelijkheden¹⁴.



Techionista Academy zet zich in om vrouwen in technologie en IT te versterken, met als doel de genderkloof te dichten en een meer diverse, eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt te creëren. De missie is om te inspireren, op te leiden en te coachen naar toekomstbestendige banen, met een focus op het verhogen van de vertegenwoordiging van vrouwen in IT- en techvelden.



Bij Quuks leiden ze mensen op tot Cobol programmeurs. Ze hebben als missie om diversiteit in de IT-wereld te bevorderen en een betere afspiegeling van de samenleving te realiseren. Hun campagnes zijn gericht op specifieke doelgroepen en ze bieden begeleiding en coaching aan trainees en opdrachtgevers om de overgang naar meer diverse teams succesvol te faciliteren¹³.

WELKE OMSCHOLINGSTRAJECTEN ZIJN ER ALS VOORBEELD?



IT Vitae richt zich op het begeleiden van mensen met hoogfunctionerend autisme of hoogbegaafdheid naar een betaalde en duurzame baan in de ICT. Het initiatief omvat opleiding, coaching en bemiddeling, en is gericht op talenten die vaak uitvallen in het reguliere onderwijs. Met een combinatie van ICT-opleidingen en persoonlijke begeleiding streeft IT Vitae ernaar deze unieke talenten succesvol in de arbeidsmarkt te integreren.



The Young Digital's zet zich in voor het opleiden en begeleiden van jongeren naar banen in digitale marketing. Ze richten zich vooral op jongeren die moeite hebben met het vinden van een passende opleiding of baan, en bieden hen trainingen en kansen in de online marketingsector.



Techgrounds is opgericht om het tekort aan IT'ers en het gebrek aan diversiteit in IT-teams aan te pakken door verborgen talent te activeren. Met een missie om de mismatch op de IT-arbeidsmarkt op te lossen, biedt Techgrounds een loopbaanpad naar IT aan, toegankelijk voor iedereen, zonder dat vooropleiding of voorkennis vereist is.

WELKE INSTANTIES KUNNEN JOU ONDERSTEUNEN?

Er zijn maar weinig overkoepelende instanties die op grootschalig niveau kunnen ondersteunen op het gebied van D&I. Niettemin zijn er talloze stichtingen die kunnen helpen bij specifiekere aspecten, zoals educatie en andere vraagstukken. Hier zijn enkele voorbeelden:

- Hiddendisabilities¹⁵ - Deze organisatie biedt ondersteuning en hulpmiddelen aan mensen met een niet meteen zichtbare handicap of aandoening, wat ongeveer 1 op de 6 mensen wereldwijd betreft. Ze kunnen veel informatie en hulp bieden voor iedereen.
- Emancipator¹⁶ - Deze organisatie streeft ernaar om de normen rond mannen en mannelijkheid te veranderen. Ze geloven dat voor gendergelijkheid ook mannen zelf moeten veranderen.
- COC Nederland¹⁷ - Het COC streeft naar een diverse en inclusieve wereld waar mensen zich tot hun volle potentieel kunnen ontwikkelen, ongeacht hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie en geslachtskenmerken. COC organiseert talloze activiteiten om dit te bevorderen.



Emancipator
voor mannen en emancipatie



COC Nederland



- Auticon - Auticon levert IT-diensten door professionals met een vorm van autisme. Zo laten ze zien dat digitale transformatie en sociale impact uitstekend samen gaan!
- TechMeUp - Een scholingsfonds en verstrekt renteloze leningen voor omscholing naar de IT aan kandidaten zonder financiën.

HEB JE VRAGEN? OF HEB JE OPLOSSINGEN, GOEDE VOORBEELDEN?

Laat het ons weten via karianne.vermaas@u-techcommunity.nl

BRONNEN

- ¹ <https://youngcoders.nl/blog/de-waarde-van-diversiteit-en-inclusie-in-tech>
- ² <https://www.evajinek.nl/onderwerpen/artikel/5201026/diversiteit-tech-algoritmes-vooroordelen-gelijkwaardigheid>
- ³ <https://www.businessinsider.com/labor-shortage-tech-workers-industry-considering-quitting-jobs-employment-resignation-2021-10?international=true&r=US&IR=T>
- ⁴ <https://www.agconnect.nl/carriere/arbeidsmarkt/cultuur-in-ict-is-giftig>
- ⁵ http://www.kaporcenter.org/wp-content/uploads/2017/04/KAPOR_Tech-Leavers-17-0427.pdf
- ⁶ <https://www.kaporcenter.org/black-tech-workforce/>
- ⁷ <https://hbr.org/2019/10/how-to-show-white-men-that-diversity-and-inclusion-efforts-need-them>
- ⁸ <https://mtsprout.nl/impact/diversiteit-inclusie/managers-blind-ongelijkheid>
- ⁹ <https://www.house-of-control.nl/onderwerpen/verandermanagement/theorie-9/veranderbereidheid-weerstand/de-10-oorzaken-van-weerstand.html>
- ¹⁰ <https://hbr.org/2020/05/diversity-and-inclusion-efforts-that-really-work>
- ¹¹ <https://hbr.org/2021/05/5-strategies-to-infuse-di-into-your-organization>
- ¹² <https://www.werf-en.nl/10-verrassende-statistieken-op-het-gebied-van-diversiteit/>
- ¹³ <https://www.quuks.nl>
- ¹⁴ <https://www.sparck.pro>
- ¹⁵ <https://hdsunflower.com/nl/>
- ¹⁶ <https://www.emancipator.nl>
- ¹⁷ <https://coc.nl>
- ¹⁸ <https://www.pewresearch.org/social-trends/2018/01/09/diversity-in-the-stem-workforce-varies-widely-across-jobs/>
- ¹⁹ <https://www.computerscience.org/resources/diversity-inclusion-in-stem/>

U **TECH**

COMMUNITY