

## Over de toolbox

### Doel toolbox

ICT-organisaties zijn naarstig op zoek naar goed opgeleide medewerkers. Er wordt dan ook veel gedaan om jongeren te interesseren voor deze branche. Daarbij wordt ook veel aandacht besteed aan vrouwen, omdat zij minder vaak een ICT-opleiding kiezen (zie ook onze [factsheet met feiten en cijfers](#) en de [white paper](#)). Er is daar dus nog veel winst te behalen voor de branche. Tegelijk zien we echter dat veel vrouwen met een ICT-opleiding niet in deze branche werkzaam zijn. Het lukt dus steeds beter om vrouwen te interesseren voor het vak, maar niet om hen ook te behouden. Om HBO-ICT-opleidingen en ICT-organisaties die daar wat aan willen doen te ondersteunen hebben we de 'Toolbox gender include IT' ontwikkeld. De toolbox bestaat uit twee sets van instrumenten die kunnen worden ingezet door respectievelijk HBO-ICT-opleidingen en ICT-organisaties.

Uitgangspunt van de toolbox is dat HBO-ICT-opleidingen en ICT-organisaties proberen aan te sluiten bij de behoeften en wensen van hun studenten en medewerkers. Tot nu toe waren dat vooral mannen, maar om de personeelstekorten in de ICT tegen te gaan, zullen ze aantrekkelijker moeten worden voor een bredere groep mensen. Meer genderinclusief worden hoort daarbij: meer aandacht voor het feit dat mensen verschillen in wat ze nodig hebben om goed te functioneren en zich prettig te voelen op het werk. Het gaat om zorgen voor een werksituatie waarin de kwaliteiten van een brede groep mensen optimaal kunnen worden ingezet.

### Ontwikkeling toolbox

#### Fase 1: kennis verzamelen

Om de toolbox te kunnen maken hebben we kennis verzameld over de factoren die de uitstroom van vrouwen uit de ICT beïnvloeden en over instrumenten die effectief bijdragen aan het behouden van vrouwen. Hiervoor zijn we te rade gegaan bij de wetenschappelijke literatuur, waarbij we ook literatuur gebruikt hebben over de uitstroom van vrouwen uit de technische sector in het algemeen: daarover is meer bekend. We zijn er vanuit gegaan dat de mechanismen achter het vertrek van vrouwen uit de techniek en uit de ICT in grote lijnen hetzelfde zijn. Naast de literatuurstudie hebben we veel medewerkers en studenten uit het ICT-werkveld geïnterviewd en deskundigen op het betreffende thema. De resultaten van dit onderzoek zijn beschreven in een [white paper](#). Ook zijn bestaande instrumenten verzameld bij opleidingen en organisaties. De zo verzamelde kennis en inzichten vormen de basis van de 'Toolbox gender include IT'.

#### Fase 2: tools selecteren en ontwerpen

Voor de toolbox hebben we uit de verzamelde instrumenten een selectie gemaakt van instrumenten waarvan wij het grootste effect verwachten. We hebben gekozen voor instrumenten die gericht zijn op de factoren waarvan we weten dat ze veel invloed hebben op de uitstroom van vrouwen uit de ICT. Deze instrumenten hebben we aangepast om ze zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de praktijk in de ICT-organisaties en -opleidingen. Voor de factoren waarvoor geen instrumenten beschikbaar waren hebben we zelf instrumenten ontworpen. Voor de aanpassingen en het ontwikkelen van instrumenten hebben we gebruik gemaakt van zowel de in het onderzoek opgedane kennis en inzichten als van onze praktijkervaring met genderinclusie en ICT.

#### Fase 3: tools verder ontwikkelen met partners

Vervolgens hebben we de instrumenten verder ontwikkeld, in nauwe samenwerking met verschillende ICT-opleidingen en -organisaties en met deskundigen op het gebied van gender, ICT, onderwijskunde en HRM. Deze ontwikkelpartners hebben gedurende verschillende fasen van het ontwerpproces feedback en suggesties gegeven over de producten. Zo hebben zij tijdens focusgroep bijeenkomsten de instrumenten beoordeeld op relevantie en geschiktheid voor inzet in ICT-organisaties en het ICT-

**Toolbox Gender include IT, 2020**

**Een product van TechYourFuture, Windesheim en Saxion, info: [lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl](mailto:lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl)**

onderwijs, en op het te verwachten effect. Daarnaast hebben zij suggesties gegeven om de instrumenten te verbeteren. Ook de onderzoekers hebben in deze fase hun praktijkervaring met genderinclusie in de ICT ingebracht.

Op basis van de feedback is een nadere selectie gemaakt van geschikte instrumenten en zijn instrumenten waar relevant aangepast. De aangepaste versies zijn vervolgens voorgelegd aan ten minste 2 partners uit de praktijk (onderwijsinstellingen en organisaties), met wederom de vraag naar de praktische mogelijkheden om het instrument in te zetten, verwachtingen omtrent effect en suggesties voor verbetering.

#### Fase 4: testen in de praktijk

Nadat de instrumenten waren aangepast op basis van de bevindingen zijn ze aan de praktijk overgedragen om ze daadwerkelijk te testen. De ervaring die is opgedaan bij het testen is verzameld om de instrumenten nog beter passend te maken voor de sector.

Het is niet gelukt om alle instrumenten te testen in de praktijk. De belangrijkste reden hiervoor was dat het testen niet haalbaar bleek in de beschikbare tijd. In andere gevallen bleek het instrument toch niet goed te passen bij de organisatie, waardoor de praktijktest niet lukte. In die gevallen is die informatie gebruikt om het instrument aan te passen. Bij tools die we niet in de beroepspraktijk hebben kunnen testen wordt dat in de introductie bij de tool aangegeven.

Tot slot zijn alle instrumenten nog een laatste maal onder de loep genomen en waar mogelijk verbeterd. Hierbij is gebruik gemaakt van de ervaring zoals opgedaan bij het testen, maar ook praktijkervaringen van verschillende professionals, aanvullende literatuur en expertise in het onderzoeksteam.

#### **Te verwachten effect**

Zoals blijkt uit de beschrijving van de werkwijze die is gevolgd bij het ontwikkelen van de toolbox: de toolbox is gebaseerd op onderzoek, maar het effect van de toolbox is nog niet onderzocht. We hebben alle redenen om aan te nemen dat de instrumenten een verandering teweeg brengen, de opleidingen en organisaties waar de instrumenten getest zijn hebben die indruk ook, maar bewijzen kunnen we het niet. Daarvoor is een uitgebreider onderzoek nodig, over een langere periode en bij een groot aantal opleidingen en organisaties. Immers, de effectiviteit zal afhangen van de specifieke kenmerken van de opleiding of de organisatie waar een instrument wordt ingezet, zoals de genderverdeling, het draagvlak voor werken aan genderinclusie en de manier waarop de instrumenten daadwerkelijk worden ingezet.