

herfuture.

DE STAAT VAN VROUWEN IN STEM-CARRIÈRES 2025: INSTROOM, DOORSTROOM & SUCCES

INZICHTEN VAN **285** VROUWEN IN TECH(NIEK)



© GECREËERD DOOR HERFUTURE

Voor vragen of contact: herfuture@minite.works

www.herfuture.nl
Rokin 86, 1012 KX Amsterdam

www.herfuture.nl

 [@herfuture.nl](https://www.instagram.com/herfuture.nl)

 [@herfuture.nl](https://www.tiktok.com/@herfuture.nl)

 [HerFuture](https://www.linkedin.com/company/herfuture)

Voorwoord

In deze whitepaper delen we de inzichten van 285 vrouwen in STEM. Inzichten die nog te vaak over het hoofd worden gezien in gesprekken over de toekomst van werk. We brengen de perspectieven samen van 285 vrouwen in technologie en engineering, van studenten en young professionals tot ervaren leiders. Hun verhalen laten zien hoe zij hun loopbaan vormgeven, hoe zij kansen afwegen, potentiële werkgevers beoordelen en terugblikken op hun ervaringen als vrouwen in tech.

De bevindingen gaan verder dan individuele ervaringen: ze maken de patronen, drijfveren en barrières zichtbaar die de deelname van vrouwen aan technologie en engineering beïnvloeden in elke fase van hun carrière. Door goed te luisteren naar deze verhalen laten we zien wat er echt nodig is om vrouwen in STEM aan te trekken, te behouden, te versterken en waarom organisaties die dit goed doen profiteren van een innovatiever, inclusiever en toekomstbestendig personeelsbestand.

Over HerFuture

HerFuture is de grootste community voor vrouwen in STEM in Nederland en brengt talent samen van startend en medior tot senior niveau. Wij zetten ons in om vrouwen in tech(niek) te versterken door nauwe samenwerkingen met organisaties en onderwijsinstellingen.

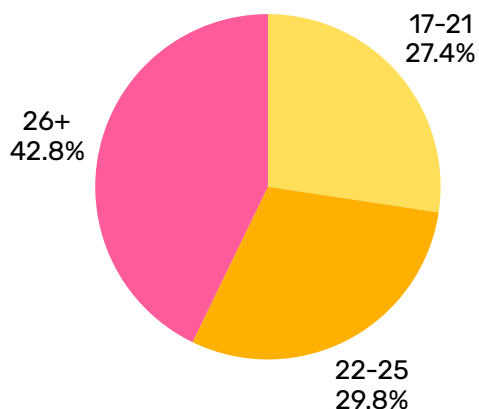
Onze wereldwijde community komt samen via de HerFuture app en tijdens evenementen die het hele jaar door worden georganiseerd in samenwerking met toonaangevende multinationals, technische bedrijven, internationale banken en het MKB. De HerFuture community heeft toegang tot vacatures, evenementen, inspirerende content en rolmodellen. Deze whitepaper belicht de uitdagingen waarmee zij te maken hebben en laat zien wat nodig is om een succesvolle en betekenisvolle carrière in de sector op te bouwen.



HerFuture werd opgericht door het zusterduo Micky en Linky. Zij weten uit eigen ervaring hoe het is om tot een van de weinige vrouwen vrouwen in de collegezaal en op de werkvloer te behoren. Hun missie is daarom barrières weg te nemen en voor meer vrouwelijk talent de weg naar STEM te openen. Hun persoonlijke reis inspireerde de oprichting van HerFuture: een platform dat zich inzet voor verandering en blijvende impact door een meer inclusieve techwereld te creëren.

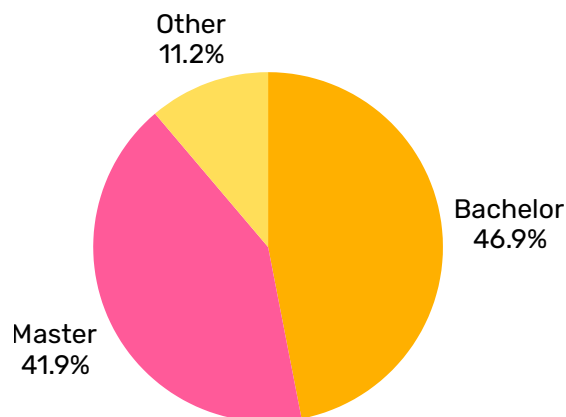
Onderzoek, Methodologie & Demografie

What is your age group?



Figuur 1: Age distribution

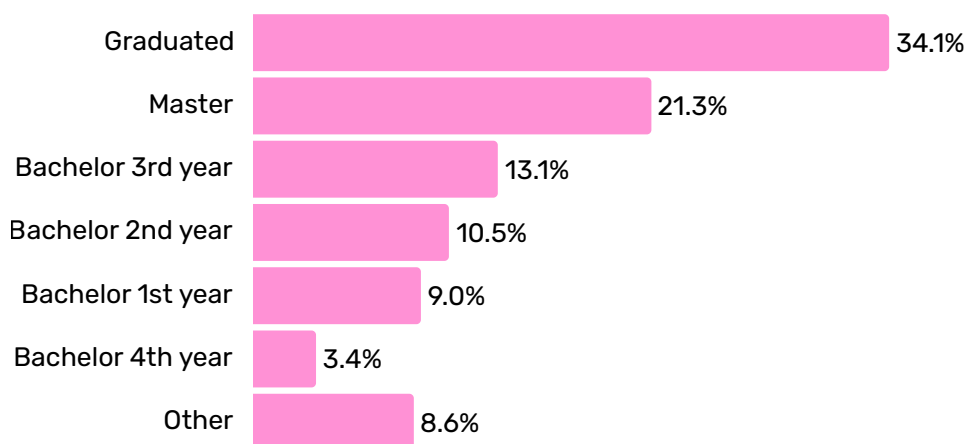
What is your highest obtained degree, or the degree you are currently pursuing?



Figuur 2: Degree distribution

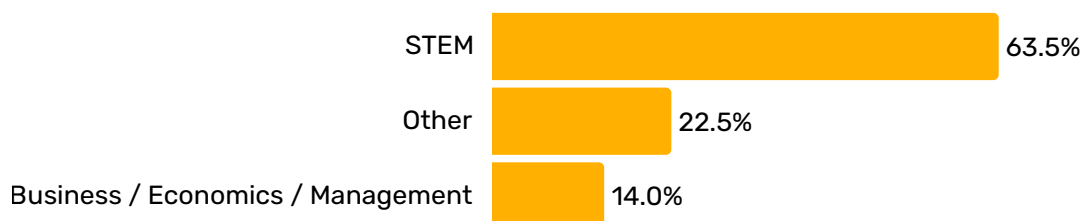
Ons onderzoek combineerde een kwantitatieve enquête met verdiepende interviews onder in totaal 285 vrouwen met een achtergrond in STEM. We spraken zowel studenten en starters als professionals die al een aantal jaren werkervaring hebben. De meeste respondenten studeerden of werken binnen vakgebieden als Techniek, Informatica of Data Science. Vrijwel alle grote Nederlandse universiteiten zijn vertegenwoordigd, waaronder de Universiteit van Amsterdam, de Vrije Universiteit, Erasmus Universiteit Rotterdam, TU Delft, TU Eindhoven, Tilburg University en de Universiteit Utrecht.

If you're currently studying, which year are you in?



Figuur 3: Current stage of study or status

What field are you in?



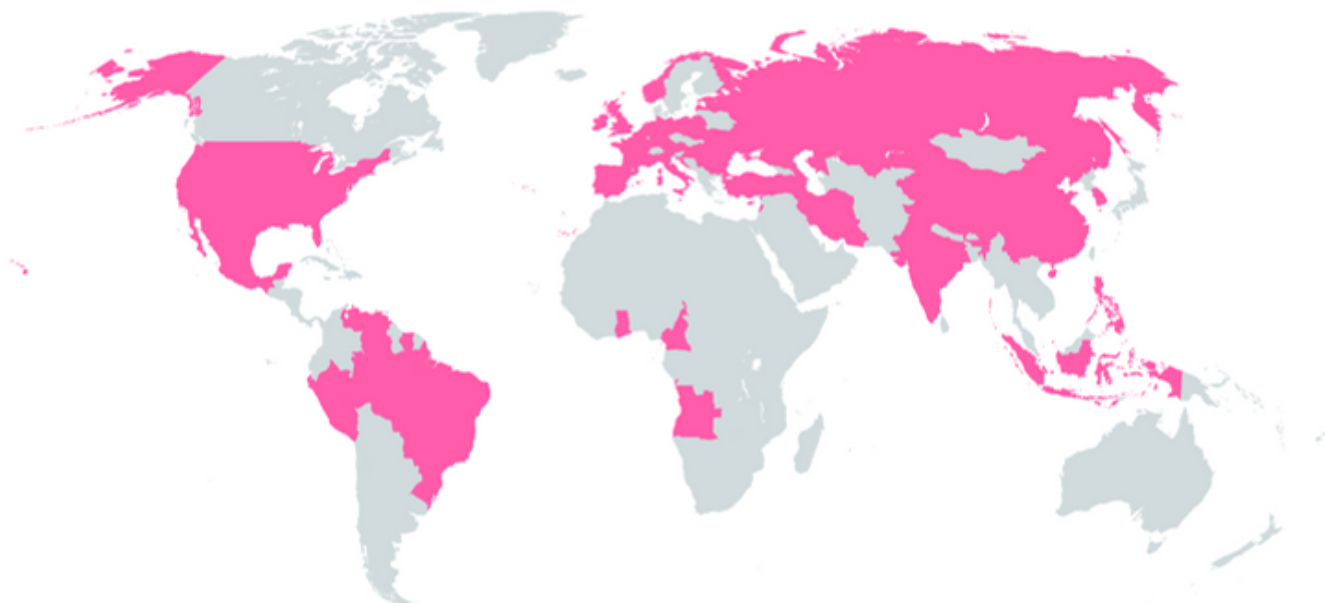
Figuur 4: Field of study

De enquête verzamelde inzichten over carrièremogelijkheden, uitdagingen en ambities, aan de hand van een gestructureerde vragenlijst met zowel meerkeuzevragen als open vragen. Gesprekken met jonge vrouwen lieten zien hoe enthousiasme én onzekerheid samengaan bij de start van een loopbaan in de techsector, terwijl ervaren vrouwen terugblikten op wat zij leerden over veerkracht, mentorschap en structurele verandering.

Door inzichten van zowel jonge vrouwen als ervaren professionals te combineren, biedt het onderzoek een breed en genuanceerd beeld van de ervaringen en uitdagingen van vrouwen in STEM, en wat zij het belangrijkste vinden in hun loopbaan en bij hun werkgevers.

De meeste respondenten van de enquête waren gevestigd in Nederland, al weerspiegelde de groep ook een brede mix van andere nationaliteiten, zoals Spanje, Frankrijk, Noorwegen, India en de Verenigde Staten.

What is your nationality?



Figuur 5: Nationalities represented in the survey

Inzichten van Senior Vrouwen in de Techsector

Naast de resultaten van de enquête spraken we uitgebreid met vrouwen die al jaren actief zijn in de Nederlandse techsector. Onder hen waren softwareontwikkelaars, engineeringmanagers, oprichters en executives. Zij deelden openhartig hun ervaringen: de uitdagingen die ze onderweg tegenkwamen, de steun die het verschil maakte en de motivatie die hen gaande hield. Ook vertelden ze wat bedrijven volgens hen kunnen doen om echte vooruitgang te versnellen, en wat ze willen meegeven aan de volgende generatie vrouwen die hun weg vindt in STEM.

Hun verhalen tonen de veerkracht die schuilgaat achter succes en laten zien hoe essentieel het is dat organisaties blijven werken aan een cultuur en structuur waarin gelijkwaardigheid vanzelfsprekend is.



Barrières en vooroordelen

Bijna elke vrouw met wie we spraken, had een verhaal over het gevoel onderschat te worden. Vanaf de eerste dagen op de universiteit tot aan vergaderingen in de bestuurskamer bleven hardnekkige aannames bestaan dat vrouwen minder technisch of minder bekwaam zouden zijn.

Een engineeringmanager vertelde dat ze zelfs vandaag de dag nog te maken krijgt met verbaasde reacties. *“Als vrouwelijke engineer kijken mensen je soms aan en vragen: ‘Ben jij echt zo technisch?’ Die manier van denken moet veranderen.”*

“Als vrouwelijke engineer kijken mensen je soms aan en vragen: ‘Ben jij echt zo technisch?’ Die manier van denken moet veranderen.”

“Ik merkte dat ik me moest aanpassen, soms zelfs een soort moederrol moest aannemen om erbij te horen, terwijl ik eigenlijk jonger was dan zij.”

Een full-stack engineer vertelde hoe vooroordelen al zichtbaar werden tijdens haar studie. Oudere studenten, die vaak verantwoordelijk waren voor begeleiding of het nakijken van opdrachten, trokken openlijk haar prestaties in twijfel. *“Ze vroegen dan: ‘Heb je dit echt zelf gedaan? Welke man heeft je geholpen?’ Het maakte me enorm onzeker. Ik wist dat ik het kon, maar die opmerkingen bleven hangen.”*

Ook later, eenmaal aan het werk, vertelden veel vrouwen dat ze een onzichtbare last meedroegen om zich voortdurend extra te bewijzen. Een cloud service manager blikte terug op haar eerste baan na haar afstuderen: *“Ik moest mezelf meer bewijzen dan de mannen, omdat ik de enige vrouw was in een team van twintig. De verwachtingen lagen hoger. Toen ik eenmaal had laten zien wat ik kon, zag ik dat bedrijven echt wel vrouwen in IT willen. Maar nog steeds: je zou beoordeeld moeten worden op je vaardigheden, niet op je geslacht.”*

Voor sommigen waren de barrières overduidelijk. Een engineeringmanager vertelde dat ze ooit de enige vrouw in haar bedrijf was en tijdens een vergadering werd gevraagd om koffie te halen. *“Ik stond op, nam iedereen mee naar de koffieruimte en liet zien hoe het apparaat werkte. Daarna ging ik terug naar de vergaderruimte en zei: ‘Ik zou graag een kop thee willen, alsjeblieft.’ Dat was mijn manier om duidelijk te maken dat ik hier niet ben om te bedienen, maar om bij te dragen.”*

“Je kunt een uitstekende developer zijn, maar als niemand voor jou opkomt wanneer er beslissingen worden genomen, blijf je onzichtbaar. Daarom is sponsorship zo belangrijk. Het zorgt ervoor dat je gezien en gehoord wordt.”



Vooroordelen kwamen niet alleen van mannelijke collega's. Dezelfde engineeringmanager vertelde dat ook sommige vrouwelijke collega's haar snelle groei in twijfel trokken en suggereerden dat ze werd bevoordeeld. *“Ik moest een stap terugdoen en mezelf steeds weer uitleggen, omdat ze me niet meteen accepteerden. Ik merkte dat ik me moest aanpassen, soms zelfs een soort moederrol moest aannemen om erbij te horen, terwijl ik eigenlijk jonger was dan zij.”*

Meerdere vrouwen gaven aan dat vooroordelen diep verankerd zijn in culturele verwachtingen. Een engineeringmanager benoemde: *“Vroeger werd van vrouwen verwacht dat ze kinderen kregen en voor het huishouden zorgden. Dat beeld is blijven hangen, zelfs nu we leven in het tijdperk van AI. Het probleem ligt niet bij vrouwen, maar in de manier waarop onze samenleving denkt.”*

Deze verwachtingen zorgen er vaak voor dat vrouwen extra hun best doen. *“Door vooroordelen moeten we soms wel tien of twintig keer zo hard werken om onszelf te bewijzen. En toch blijf je regelmatig onzichtbaar, terwijl een mannelijke collega die minder doet wél wordt opgemerkt. Dat is uitputtend.”*



“Mijn docent vroeg waarom ik het moeilijkere traject wilde volgen. Ze stelde voor dat ik de makkelijkere optie nam, en ik luisterde.”

Sommige vrouwen vertelden hoe subtiele keuzes tijdens hun schooltijd hun toekomst beïnvloedden. Een management trainee deelde hoe ze werd ontmoedigd om voor een hoger niveau wiskunde te kiezen. *“Mijn docent vroeg waarom ik het moeilijkere traject wilde volgen. Ze stelde voor dat ik de makkelijkere optie nam, en ik luisterde. Later besepte ik dat ik daardoor niet in aanmerking kwam voor de technische opleiding die ik eigenlijk wilde doen. Gelukkig ben ik uiteindelijk van traject gewisseld, maar ik was bijna mijn kans kwijt. Die ene beslissing die ik op mijn vijftiende nam, had bijna een belangrijke deur voor mij gesloten.”*

Waardering en steunpilaren

Ondanks de barrières lieten de gesprekken ook zien hoe belangrijk een ondersteunende omgeving is. Veel vrouwen benadrukten hoe groot het verschil kan zijn wanneer managers hun werk zien, gerichte feedback geven en actief kansen creëren om te groeien.

Een software-engineer bij een internationaal online reisplatform vertelde hoe de regelmatige check-ins van haar manager haar zelfvertrouwen versterkten. *“Hij ziet dingen die ik zelf niet altijd opmerk. Hij zegt dan: ‘Dit heb je echt goed gedaan, ga zo door,’ en dat motiveert me. Hij zoekt ook projecten die me uitdagen en laten groeien. Dat geeft me het gevoel dat ik echt gewaardeerd word.”*

Andere vrouwen vertelden over de waarde van trainingen die gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling en bewustwording. Een software-engineer vertelde dat zij meerdere trainingen volgde op het gebied van communicatie en probleemoplossing. *“Het maakte me bewuster van de verschillende persoonlijkheden in mijn team, van hoe mensen denken en communiceren. Dat hielp me echt om de barrières waar ik tegenaan liep beter te begrijpen en er effectiever mee om te gaan.”*

Mentorship en sponsorship spelen een cruciale rol in de groei van vrouwen in tech. Mentorship stimuleert het delen van ideeën en helpt om te gaan met onzekerheid, terwijl sponsorship ervoor zorgt dat het werk van vrouwen zichtbaar wordt. Een engineeringmanager verwoordde het zo: *“Je kunt een uitstekende developer zijn, maar als niemand voor jou opkomt wanneer er beslissingen worden genomen, blijf je onzichtbaar. Daarom is sponsorship zo belangrijk. Het zorgt ervoor dat je gezien en gehoord wordt.”*



Steun kwam niet altijd alleen van de werkvloer. Verschillende vrouwen vertelden dat hun familie vaak hun eerste mentoren waren. Een engineeringmanager deelde hoe haar vader haar voorbereidde op een carrière in een door mannen gedomineerde wereld. *“Hij zei tegen me: ‘Ik gooi je in de grote oceaan, maar je zult terugzwemmen, en wij staan hier voor je klaar.’ Die steun thuis zorgde ervoor dat ik op mijn werk nergens bang voor was.”*

Deze verhalen laten zien dat er nog altijd obstakels bestaan, maar ook dat de juiste steun van managers, mentoren, sponsors of familie het verschil kan maken. Die steun helpt vrouwen niet alleen om te groeien, maar ook om echt tot bloei te komen.

Gemotiveerd blijven

Toen we hen vroegen wat hen motiveert om in de techsector te blijven, noemden de vrouwen verschillende redenen. Toch hadden ze één duidelijke overeenkomst: een passie voor groei en het oplossen van complexe vraagstukken.

Voor sommigen lag de motivatie in de constante uitdaging. Een software-engineer vertelde: *“Elke maand werk ik aan nieuwe projecten, en dat voelt verfrissend. De afwisseling en de kans om continu bij te leren houden me gemotiveerd.”*

Anderen spraken over een dieper gevoel van betekenis. *“Ik vind het geweldig om me af te vragen wat er hierna komt en wat de toekomst brengt. Ik lees voortdurend, daag mezelf uit en wil iets bijdragen aan de samenleving. Die drang om het leven van anderen te verbeteren, houdt me hier.”*

Voor sommigen lag hun motivatie in eerlijkheid en gelijkheid. Gelijk behandeld worden, zonder hogere verwachtingen of neerbuigende houding, gaf hun het gevoel in de juiste omgeving te werken. Zoals een cloud service manager het eenvoudig zei: *“Verwacht niet meer van vrouwen dan van mannen. Behandel ons gelijk. Dat is de echte motivatie om te blijven.”*



Key insight

- *Normaliseer representatie. Het doel is dat “women in tech” gewoon “people in tech” wordt. Zichtbare rolmodellen maken echt verschil.*
- *Barrières liggen in cultuur, niet in capaciteit. Hardnekkige aannames over technische skills en “wie eruitziet als een engineer” komen nog steeds naar boven. Gebrek aan zelfvertrouwen ontstaat vaak als reactie op vooroordelen.*

Hoe bedrijven het verschil kunnen maken

De vrouwen met wie we spraken deelden veel ideeën over hoe bedrijven vrouwelijk talent beter kunnen ondersteunen. Veel van die suggesties begonnen bij educatie, met de overtuiging dat meiden al vroeg aangemoedigd moeten worden. Een management trainee vertelde: *“Als meiden op de middelbare school een profiel kiezen dat niets met tech te maken heeft, verliezen ze later die mogelijkheid. Het is belangrijk om ze op hun veertiende of vijftiende te laten zien dat tech spannend is en vol kansen zit.”*

Anderen vonden dat die inspiratie al veel eerder gestimuleerd zou moeten worden. Een cloud service manager zei: *“We zouden meiden al op tien- of twaalfjarige leeftijd moeten inspireren, niet pas wachten tot ze bijna afstuderen. Tegen die tijd is het voor velen al te laat. We moeten ze bereiken op het moment dat ze nieuwsgierig zijn en openstaan voor nieuwe ideeën.”*

Op organisatieniveau werden mentorship- en sponsorshiptrainingen gezien als essentiële hulpmiddelen. Een engineeringmanager verwoordde het zo: *“Mentorship helpt vrouwen hun blinde vlekken te herkennen. Sponsorship zorgt ervoor dat hun werk wordt erkend op plekken waar beslissingen worden genomen. Bedrijven zouden in allebei moeten investeren.”*

“Behandel vrouwen niet neerbuigend. Open de boardrooms. Niet om een quota te vullen, maar omdat vrouwen de capaciteiten hebben om daar te zijn.”

Het opbouwen van een sterke talentenpool was een terugkerend thema. Een senior engineeringmanager benadrukte het belang van directe werving op universiteiten en het aanbieden van stages. *“We moeten iemand niet aannemen omdat ze een vrouw is, maar we moeten wel zorgen dat de instroom gelijk is. Als de helft van de kandidaten vrouw is, zal de helft van de aanstellingen dat ook zijn.”*

Leiderschapskansen voor vrouwen blijven essentieel. Veel vrouwen benadrukten dat het niet om quota gaat, maar om capaciteiten. *“Behandel vrouwen niet neerbuigend. Open de boardrooms, niet om een quotum te vullen, maar omdat vrouwen de capaciteiten hebben om daar te zijn.”*

Ook het dagelijkse management maakt een groot verschil. Erkenning, feedback en gelijke behandeling zijn geen kleine gebaren, maar de basis van een werkomgeving waarin vrouwen zich gezien en gewaardeerd voelen.



Advies voor de volgende generatie

Misschien wel het meest waardevolle onderdeel van de gesprekken was het advies dat ervaren vrouwen doorgaven aan degenen die aan het begin van hun carrière staan. Hun woorden bevatten zowel aanmoediging als lessen die ze zelf met vallen en opstaan hebben geleerd.

Een engineeringmanager gaf vrouwen mee: *“Wees nieuwsgierig, wees moedig. Ook als je niet aan alle eisen voldoet, solliciteer toch. Laat perfectionisme je niet tegenhouden.”*

“Neem je stoel zelf mee. Niemand zal hem voor je neerzetten. En stop met in elke zin sorry zeggen.”

Een full-stack engineer sloot zich daarbij aan: *“Vertrouw op je eigen vaardigheden. Je bent waarschijnlijk slimmer dan je zelf denkt. Werken in tech is leuk, dus ga ervoor.”*

Andere vrouwen benadrukten het belang van zichtbaarheid en zelfvertrouwen. *“Neem je stoel zelf mee. Niemand zal hem voor je neerzetten. En stop met in elke zin sorry zeggen.”*

Een senior engineeringmanager wilde jongere vrouwen geruststellen dat balans mogelijk is. *“Je hoeft niet te kiezen tussen carrière en gezin. Als je weet wat je wilt, kun je allebei hebben.”*

Een engineeringmanager keek terug op de mentoren die haar pad hebben gevormd. *“Mijn begeleider tijdens mijn promotie was een rolmodel. Zij liet me zien dat vrouwen ook op het hoogste niveau leiding kunnen geven en zichzelf kunnen blijven. Dat gaf me moed.”*

Samen geven deze verhalen een krachtig signaal: vrouwen horen thuis in tech. Hun vaardigheden zijn van onschatbare waarde, en hun zelfvertrouwen is hun grootste kracht.

“Vrouwen horen thuis op alle plekken waar beslissingen worden genomen.”

Toekomstperspectieven

Hoewel de gesprekken vol waren van verhalen over barrières en uitdagingen, eindigden ze in een toon van optimisme. De vrouwen met wie we spraken dromen van een toekomst waarin hun aanwezigheid in tech vanzelfsprekend is, waarin women in tech gewoon people tech is. *“Ik hoop dat het normaal wordt dat vrouwen in tech werken,”* zei een full-stack engineer. *“Ik wil niet speciaal behandeld worden alleen omdat ik een engineer ben.”*

Anderen wezen erop dat de echte uitdaging ligt in het eerder inspireren van meiden. *“Het probleem is niet dat bedrijven geen vrouwen willen aannemen,”* legde een cloud service manager uit. *“Het is dat te weinig meiden voor STEM-richtingen kiezen. We moeten ze al op jonge leeftijd inspireren, voordat stereotypen zich vastzetten.”*

De uiteindelijke visie is een wereld waarin inclusie vanzelfsprekend is. Zoals een senior engineeringmanager het verwoordde: *“We praten niet over men in tech. Op een dag hoop ik dat we ook niet meer hoeven te praten over women in tech.”*



Key insight

- *Representatie en echte bondgenoten. Zichtbaarheid van vrouwelijke leiders vergroot zelfvertrouwen en kansen.*
- *Cultuur boven quota. Stel gelijke verwachtingen, betrek iedereen bij beslissingen op basis van hun capaciteiten en respecteer uiteenlopende communicatiestijlen*
- *Managers maken het verschil. Regelmatige check-ins, gerichte erkenning en goed gekozen projecten stimuleren groei en een gevoel van erbij horen.*

Solliciteren in de Praktijk

Impact in je carrière: doet het ertoe?

Uit het onderzoek blijkt dat respondenten bij het kiezen van een toekomstige baan waarde hechten aan zowel praktische voorwaarden als persoonlijke voldoening. Zoals te zien is in figuur 6, staan *Financial security* en *Work-life balance* bovenaan. Dat onderstreept hoe belangrijk stabiliteit en flexibiliteit zijn in de vroege fase van een carrière.

What do you value most in a future job?

- 1 Financial security
- 2 Work-life balance
- 3 Making a positive impact
- 4 Fast career progression

De invloed van de missie of maatschappelijke impact van een bedrijf verschilde sterk per respondent. Voor sommigen was dit een doorslaggevende factor. *“Dat is mijn hoogste prioriteit. Ik zou niet willen werken voor een bedrijf dat ingaat tegen mijn eigen waarden en waar ik voor sta.”* Een ander zei: *“Tegenwoordig geef ik het een 10/10. Voor onze generatie is het essentieel om te werken aan iets dat ertoe doet, want je tijd is beperkt en die wil je waardevol gebruiken.”*

Figuur 6: Top priorities in a future job

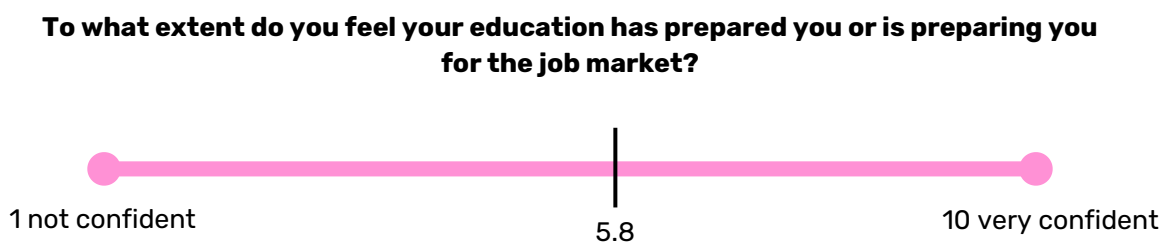
Andere respondenten hechtten vooral waarde aan het opdoen van ervaring, zeker in de eerste jaren van hun carrière. *“Voor mij maakt het nu niet zoveel uit, ik wil gewoon een baan,”* vertelde een van hen. Een ander voegde toe: *“Toen ik net begon, wilde ik vooral werkervaring opdoen. Maar later wil ik een baan vinden die de samenleving positief beïnvloedt.”* Sommigen beschreven een middenweg: *“Als ik dit een cijfer moest geven, zou ik een zeven zeggen. Ik zou geen baan weigeren als het bedrijf niet helemaal aansluit bij mijn doelen, tenzij het echt een slechte reputatie heeft.”* Anderen benadrukten dat waarden niet alleen op papier moeten staan, maar zichtbaar moeten zijn in de praktijk.



Key insights

Voor veel vrouwen wordt de missie van een bedrijf pas echt belangrijk als die aansluit bij hun eigen waarden. In de eerste jaren krijgt het opdoen van ervaring vaak voorrang. Hun opleiding bood wel een sterke theoretische basis, maar bereidde hen minder goed voor op praktische skills zoals netwerken, een cv opbouwen en kennis toepassen in de praktijk.

Onderwijsondersteuning



Figuur 7: Perceived preparation for the job market through education

Studenten gaven uiteenlopende meningen over hoe goed hun opleiding hen had voorbereid op de arbeidsmarkt. Sommigen voelden zich goed ondersteund, vooral wanneer hun studie praktische ervaring bood. Een student vertelde: *“Aan onze universiteit worden sollicitatietrainingen, carrièrebeurzen en cv-workshops georganiseerd. In dat opzicht helpt mijn opleiding me echt verder.”* Een ander vulde aan: *“Ik doe een softwareproject in plaats van een scriptie, en dat helpt enorm omdat je samenwerkt met een klant en in een professioneel team.”*

Toch vonden veel studenten hun studie te theoretisch. *“Ik kom van een onderzoeksuniversiteit en het is allemaal erg theoriegericht. We kregen veel introducties, maar niet genoeg diepgang, waardoor ik bepaalde vaardigheden mis.”* Een andere student gaf aan: *“Ik heb niet het gevoel dat mijn opleiding me voldoende heeft voorbereid. Het was vooral theorie, en ik voel me niet zeker genoeg om mijn eigen technische vaardigheden te beoordelen bij sollicitaties.”*

Verschillende studenten benadrukten hoe waardevol stages en praktijkervaring zijn. *“Als je de kans krijgt om stage te lopen, wat ik niet had, is dat van onschatbare waarde,”* vertelde iemand. Een ander zei: *“Ik ben net klaar met mijn bachelor en heb veel theorie geleerd, maar echte praktijkervaring met bedrijven ontbreekt nog. Dus nee, ik voel me niet voorbereid.”*

Sommigen vonden hun opleiding vooral nuttig voor algemene vaardigheden zoals probleemoplossend denken en samenwerken, maar merkten dat praktische vaardigheden vaak ontbraken. *“De meeste dingen die ik op mijn werk gebruik, heb ik niet tijdens mijn studie geleerd. Het gaat meer om concepten, zoals je manier van denken en hoe je problemen aanpakt.”*

Al met al waardeerden studenten het wanneer hun opleiding hen in contact bracht met werkgevers via projecten, netwerken of sollicitatietrainingen. Tegelijkertijd voelden velen zich slechts deels voorbereid op de praktijk.

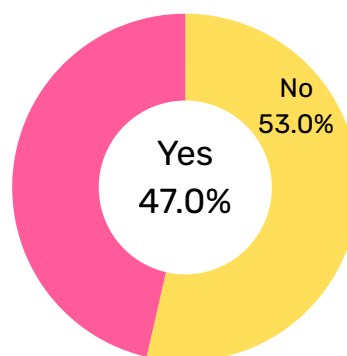
Zelfvertrouwen bij het vinden van de juiste baan

Studenten gaven uiteenlopende antwoorden op de vraag hoe goed ze zich voorbereid voelden om de juiste baan of stage te vinden. De scores liepen uiteen van 2 tot 9. Sommigen waren optimistisch: *“Mijn vertrouwen is vrij hoog. Ik zou het een acht geven, omdat het voor mij vrij gemakkelijk was om een stage te vinden.”* Een ander zei: *“Ik zou zeggen vrij hoog, waarschijnlijk een negen. Dankzij de opleiding van mijn universiteit en de netwerkevenementen hebben we veel kansen om een baan te vinden en de vaardigheden op te bouwen die nodig zijn op de arbeidsmarkt.”*

Sommige studenten gaven hun vertrouwen een lage score, vaak door een gebrek aan ervaring of onzekerheid over hun toekomst. *“Ik zou mezelf een twee geven, omdat ik nog nooit in de sector heb gewerkt.”* Een ander vertelde: *“Als vertrouwen betekent dat je precies weet waar je wilt uitkomen en blijven, zou ik mezelf een drie of vier geven, want ik ben dat nog aan het uitzoeken.”*

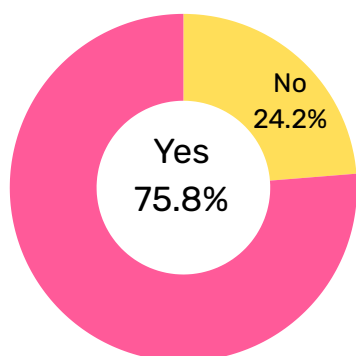
Anderen zaten in het midden en balanceerden optimisme met twijfel: *“Waarschijnlijk een vijf, ook al rond ik binnenkort mijn master af. De arbeidsmarkt voelt onzeker”* en *“Ik zou het een zeven geven. Ik heb ups en downs gehad in mijn zoektocht, maar ik geloof dat workshops en netwerken me er uiteindelijk zullen brengen.”*

Do you feel fully confident in starting your first full-time job or internship?



Figuur 8: Percentage feeling confident to begin their first role

Have you ever decided not to apply for a job or internship because it made you feel unqualified or insecure?



Figuur 9: Share of respondents who felt unqualified to apply

Iets minder dan de helft van de studenten voelde zich volledig zeker om aan hun eerste baan of stage te beginnen. Daarnaast gaf 75,8% aan weleens te hebben afgezien van een sollicitatie omdat ze zich niet gekwalificeerd voelden. Voor sommigen was die drempel vooral psychologisch. *“Imposter syndrome heb ik vaak meegemaakt,”* vertelde iemand. *“Soms loop je daardoor een baan mis die een geweldige kans had kunnen zijn, alleen omdat je het gevoel had dat je niet goed genoeg was.”*

Solliciteren met twijfels en onzekerheden

Maar liefst 75,8% van de respondenten gaf aan weleens te hebben getwijfeld of zelfs niet te hebben gesolliciteerd op banen of stages omdat ze zich niet gekwalificeerd voelden. Een veelgenoemde reden was de lange lijst met eisen in vacatures. Wanneer een functie meerdere jaren ervaring of een breed scala aan technische vaardigheden vroeg, begonnen velen te twijfelen aan hun capaciteiten, vooral aan het begin van hun carrière. Zoals een student het verwoordde: *“Als ik naar startersfuncties kijk, voelen de eisen vaak torenhoog. Soms vraag ik me af of ik wel genoeg ervaring heb om te solliciteren.”*

“Soms denk ik dat ik beter niet kan solliciteren, want wat als ik niet kan bieden wat ze van me verwachten?”

Veel studenten vertelden dat hun zelfvertrouwen groeide naarmate ze meer ervaring opdeden. Sommigen vermeden in het begin functies die buiten bereik leken, maar beseften later welke kansen ze daardoor misten. Een respondent zei: *“Je mist kansen als je elke keer nee zegt omdat je denkt dat je niet goed genoeg bent. Solliciteer gewoon. Als het geen match is, laat het bedrijf dat wel weten.”* Een ander voegde toe: *“Er is echt geen kwaad in proberen. Elk gesprek levert ervaring op, en feedback kan enorm waardevol zijn om beter te worden.”*

“Feedback krijgen over hoe ik me kan verbeteren zou enorm helpen bij het vinden van de juiste baan.”

Voor sommige studenten hing onzekerheid samen met gender of identiteit. Vrouwen twijfelden vaker aan hun kwalificaties dan hun mannelijke collega's. Anderen vonden het moeilijk om te bepalen of ze moesten solliciteren wanneer ze niet aan alle eisen voldeden. Ze merkten op dat vacatures duidelijker mogen maken wat écht belangrijk is. *“Soms denk ik dat ik beter niet kan solliciteren, want wat als ik niet kan bieden wat ze van me verwachten?”*

“Je mist kansen als je elke keer nee zegt omdat je denkt dat je niet goed genoeg bent.”

Verschillende studenten koppelden hun aarzeling aan de fase waarin ze zich bevinden in hun studie of loopbaan. Een eerstejaarsstudent zei: *“Ik heb het gevoel dat niemand iemand kiest die zo nieuw is en nog geen ervaring heeft.”* Een ander keek terug op gemiste kansen tijdens de bachelor: *“Ik voelde me erg onzeker, vooral over mijn professionele kennis. Ik had nauwelijks stagemogelijkheden, dus tijdens mijn master wil ik eerst een stage vinden.”*

Over het algemeen bleek de angst om niet goed genoeg te zijn een veelvoorkomende zorg, vooral bij het betreden van de arbeidsmarkt. Veel vrouwen herkenden dat het overwinnen van die aarzeling belangrijk is voor hun groei en kansen, maar wisten niet altijd hoe ze die stap met vertrouwen konden zetten.

Onzekerheden bij de start

What do you feel you are still missing to feel confident in starting your first full-time job or internship?



Figuur 10: Skills and support still needed for confidence in first role

Zelfvertrouwen om te solliciteren hing vaak samen met twee factoren: **skills en netwerken**.

Veel studenten gaven aan dat praktijkervaring, bijvoorbeeld via projecten, stages of begeleiding door professionals, hun zelfvertrouwen vergrootte. *“Praktische ervaring geeft me meer vertrouwen, omdat ik dan echt begrijp hoe dingen werken,”* zei een student. Een ander vulde aan: *“Door kennis en ervaring van anderen op te doen, leer ik sneller wat er in dit vakgebied gevraagd wordt.”*

Het ontwikkelen van skills was een terugkerend thema. Respondenten noemden zowel technische skills als soft skills, zoals presenteren, jezelf positioneren en je sterke punten zichtbaar maken. *“Als ik beter wist hoe ik mijn skills kan laten zien,”* zei iemand, *“zou ik meer vertrouwen hebben om te bewijzen dat ik geschikt ben.”* Een ander merkte op: *“Als ik meer kon oefenen met de skills die in vacatures gevraagd worden, zou ik me beter voorbereid voelen.”*

Ook de houding van bedrijven speelt een grote rol. Studenten gaven aan dat hun vertrouwen groeit wanneer werkgevers kijken naar potentieel in plaats van alleen naar ervaring. *“Wanneer bedrijven mensen aannemen die nog niet alles kunnen, maar wel bereid zijn om te leren, motiveert dat om te solliciteren,”* vertelde een respondent. Anderen benadrukten het belang van een growth mindset: *“Geef mensen de ruimte om te leren, in plaats van te verwachten dat ze vanaf dag één expert zijn.”*

Tot slot speelden netwerken en vroege professionele relaties een belangrijke rol. Het ontmoeten van recruiters, het bijwonen van evenementen of simpelweg een contactpersoon binnen een bedrijf hebben, hielp studenten hun onzekerheid te verminderen en meer vertrouwen te krijgen. *“Als je al hebt genetwerkt of iemand kent aan wie je een berichtje kunt sturen, helpt dat echt.”* Een ander vertelde: *“Als ik connecties binnen het bedrijf heb, voel ik me veel zekerder, omdat ik dan ook weet wat er op de werkvloer gebeurt.”* Ook informele gesprekken met recruiters werden gewaardeerd, omdat ze de spanning verlagen: *“Een gesprek met hen vóór het interview zou me meer vertrouwen geven, omdat ik ze dan al een beetje ken en me beter kan voorbereiden.”*



Key insight

Informele gesprekken of vroege contactmomenten met recruiters helpen om zenuwen te verminderen en geven studenten de kans zich beter voor te bereiden.

Netwerken en eerdere connecties met werkgevers werden gezien als belangrijke bouwstenen voor zelfvertrouwen. Studenten gaven aan dat het ontmoeten van bedrijven op evenementen of iemand hebben bij wie ze terecht kunnen, het sollicitatieproces minder intimiderend maakt. *“Simpelweg naar evenementen gaan, met meerdere bedrijven praten en dat ze je al kennen voordat je solliciteert, zou echt helpen,”* zei een student. Anderen benadrukten de waarde van informele gesprekken met recruiters. *“Een gesprek met de interviewer vooraf zou me meer zelfvertrouwen geven, omdat ik diegene dan al een beetje ken en me beter kan voorbereiden om te zien of het bedrijf bij me past,”* legde iemand uit.

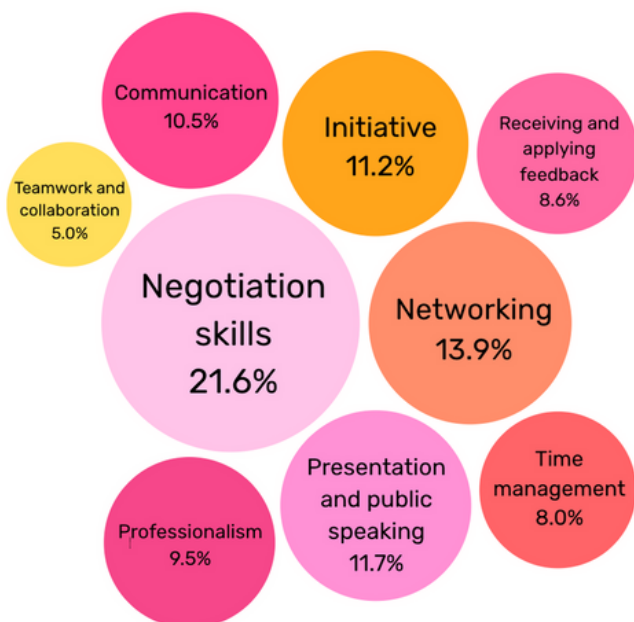
Daarnaast zeiden veel respondenten dat zelfvertrouwen niet alleen draait om technische kennis, maar ook om hoe je jezelf presenteert. *“Meer skills in presenteren en meer vertrouwen in hoe je jezelf neerzet, want dat beïnvloedt sterk hoe anderen je zien,”* vertelde een respondent. Tegelijkertijd voelen studenten zich het meest zeker wanneer hun skills volledig aansluiten bij de functie-eisen. Omdat dat in de praktijk zelden het geval is, ontstaat er een paradox: studenten aarzelen om te solliciteren tenzij ze denken aan alle eisen te voldoen, terwijl werkgevers meestal niet verwachten dat kandidaten overal aan voldoen.

De Soft Skills-Kloof

Veel studenten en pas afgestudeerden erkennen dat soft skills onmisbaar zijn op de werkvloer, maar niet altijd voldoende aandacht krijgen in hun opleiding. Uit de data blijkt dat *Networking en Negotiation skills* (respectievelijk 21,6% en 13,9%) de gebieden zijn waarop respondenten zich in hun eerste baan het minst voorbereid voelen. *Presentation and public speaking* (11,7%) en *Showing initiative* (11,2%) worden eveneens vaak genoemd en laten zien waar nog ruimte is om vertrouwen op te bouwen. *Communication* (10,5%) en *Professionalism* (9,5%) volgen kort daarna, terwijl *Receiving and applying feedback* (8,6%), *Time management* (8,0%) en *Teamwork and collaboration* (5,0%) minder vaak worden genoemd, maar nog steeds bijdragen aan het gevoel van onvoldoende voorbereiding.

“Mijn netwerk is nog niet groot genoeg. Ik probeer wel situaties op te zoeken om mensen te ontmoeten, maar dat blijft de skill die ik het meest moet ontwikkelen.”

Which soft skills do you believe are expected in your first job, but don't yet feel prepared for?



Figuur 11: Soft skills respondents feel underprepared for in their first role

Netwerken werd vaak genoemd als een van de grootste uitdagingen. “Ik vind het moeilijk om gesprekken te beginnen of te weten wat ik moet zeggen,” vertelde een student. “Dat maakt netwerken lastig, ook al weet ik dat het belangrijk is voor mijn carrière.” Een ander gaf toe: “Mijn netwerk is nog niet groot genoeg. Ik probeer wel situaties op te zoeken om mensen te ontmoeten, maar dat blijft de skill die ik het meest moet ontwikkelen.”

Ook spreken in het openbaar en presenteren kwamen vaak terug als ontwikkelpunten. “Meer op mijn gemak zijn met mezelf en met spreken in het openbaar is iets waar ik nog aan moet werken,” zei een respondent. Een ander voegde toe: “Vooral het presenteren van je werk. Gesprekken met klanten, hun behoeften begrijpen en uitleggen hoe het product kan verbeteren, dat is waar ik me het minst op voorbereid voel.”

Professioneel gedrag op de werkvloer was een ander terugkerend thema. *“Misschien professioneel zijn,”* zei een student. *“Ik zou niet eens weten wat ik moet dragen, hoe ik goede e-mails schrijf of hoe ik me moet gedragen in verschillende omgevingen, zoals een corporate of een startup.”* Anderen noemden moeite met het geven van feedback. *“Feedback ontvangen gaat prima, maar ik ben niet goed in het geven ervan, zelfs niet als het bedoeld is om anderen te helpen.”*

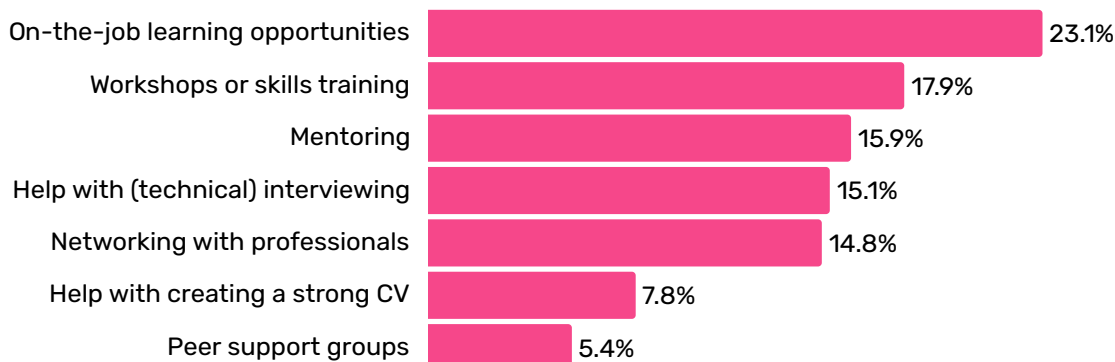
Tot slot benadrukten verschillende respondenten dat deze skills zelden tijdens hun studie worden aangeleerd. *“Op de universiteit leer je niet hoe je moet netwerken,”* zei iemand. Een ander merkte op: *“Werken in een bedrijf is totaal anders dan een project doen op de universiteit.”*



Key insights

Veel vrouwen voelden zich minder zeker over hun soft skills. Vooral netwerken, spreken in het openbaar en professionele communicatie werden vaak genoemd, net als het geven en ontvangen van feedback. De overgang naar werk draait voor velen dan ook minder om ontbrekende hard skills, en meer om het opbouwen van vertrouwen in hoe je contact legt en communiceert.

What types of support would helped you most in preparing for your internship or job?



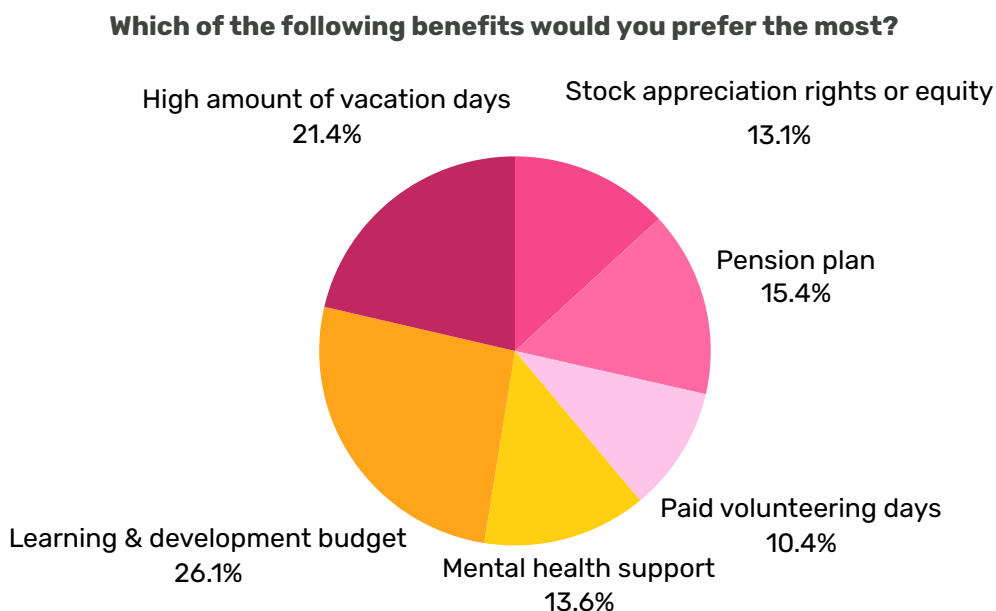
Figuur 12: Most helpful forms of support for job or internship preparation

Respondenten noemden leren op de werkvloer, workshops en mentoring als de meest waardevolle vormen van ondersteuning bij de voorbereiding op hun eerste functie. Andere vormen van hulp, zoals sollicitatietraining, netwerken, cv-begeleiding en peer groups, kwamen minder vaak voor, maar werden wel gezien als waardevol voor het opbouwen van vertrouwen.

Wat Vrouwen Zoeken in een Werkgever

Het ontwikkelen van soft skills is belangrijk, maar vormt slechts één onderdeel van de puzzel bij het starten van een carrière in tech. Hoe vrouwen hun werkplek ervaren, welke ondersteuning ze krijgen en welke cultuur er heerst, beïnvloedt in sterke mate hun zelfvertrouwen en loopbaankeuzes.

Mentorship, duidelijke communicatie, groeikansen en inclusieve praktijken helpen vrouwen om hun skills effectief in te zetten en verder te ontwikkelen. Deze factoren bepalen ook hun voorkeur voor het type organisatie waarin ze willen werken, van grote corporates tot startups of missiegedreven instellingen. Dit benadrukt hoe nauw zelfvertrouwen, skillontwikkeling en de werkomgeving met elkaar verbonden zijn bij de start van je carrière.



Figuur 13: Most attractive job benefits

Bij secundaire arbeidsvoorwaarden hechten respondenten de meeste waarde aan een budget voor *Learning & development* (26,1%), wat het belang benadrukt van voortdurende groei en upskilling bij de start van een carrière in tech. Daarna volgen *High amount of vacation days* (21,4%) en een *Pension plan* (15,4%), wat de prioriteit onderstreept die jonge vrouwen geven aan rust, balans en lange termijn financiële zekerheid. Ook *Mental health support* (13,6%) kwam duidelijk naar voren als een belangrijke factor. *Stock appreciation rights or equity* (13,1%) en *Paid volunteering days* (10,4%) lieten zien dat zowel financiële versterking als mogelijkheden voor purpose-driven werk een rol spelen in wat jonge vrouwen waarderen bij een werkgever.

Voorkeur voor corporate omgevingen

Veel studenten zagen een corporate omgeving als de ideale plek om hun carrière te starten, vanwege de stabiliteit, doorgroeimogelijkheden en gestructureerde leertrajecten. *“Ik zou graag bij een corporate willen werken, omdat het voelt als een goede omgeving om mijn carrière op te bouwen,”* zei een student. Een ander benadrukte: *“Grote techbedrijven hebben meer lopende projecten, betere ontwikkelplannen en mentorprogramma’s. Ze bieden ook meer zekerheid en ruimte om te groeien.”*

Respondenten wezen er vaak op dat corporates meer investeren in training en onboarding dan kleinere organisaties. *“Bij corporates zijn de trainingsprogramma’s en mentortrajecten verder ontwikkeld in vergelijking met startups,”* vertelde iemand. Anderen noemden het netwerkvoordeel: *“Een corporate kan een geweldige plek zijn om te beginnen, omdat je er veel mensen ontmoet en het later makkelijker is om van bedrijf te wisselen.”*

Interesse in startups en scale-ups

Startups spraken veel studenten aan vanwege de ervaring en flexibiliteit die ze bieden. *“In een startup heb je meer vrijheid en direct contact met leiders, terwijl het in een corporate meer voelt als ‘jij doet dit’,”* legde een student uit. *“Als afgestudeerde is het belangrijk om zoveel mogelijk ervaring op te doen, dus een startup kan een goed beginpunt zijn.”*

Anderen waardeerden vooral de mogelijkheid om samen met een bedrijf te groeien. *“Voor mij zijn persoonlijke ontwikkeling en een positieve impact het belangrijkste. Daarom geef ik de voorkeur aan een startup, waar ik meerdere rollen kan vervullen en nieuwe kansen kan ontdekken,”* vertelde iemand. Een ander zei: *“Ik kies liever voor een middelgrote startup, niet te klein zodat er voldoende diversiteit is, maar ook niet te groot waardoor je minder verschillende dingen kunt uitproberen.”*

What type of organization would you most like to work for?



Figuur 14: Workplace preferences



Key insights

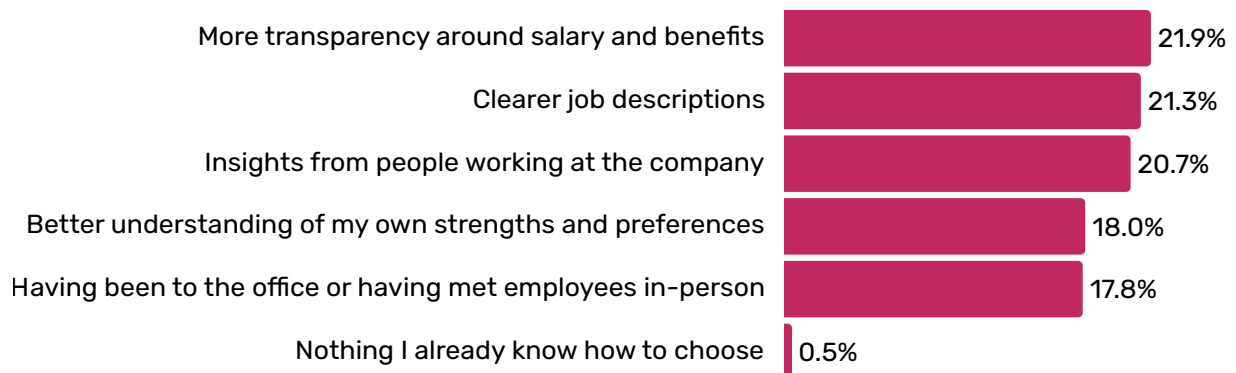
Veel vrouwen in STEM zien een corporate omgeving als een sterk startpunt, dankzij het mentorship, de training en de stabiliteit die het biedt. Ook startups en non-profits spreken aan, juist vanwege hun groeikansen, maatschappelijke impact en flexibiliteit. Wat uiteindelijk doorslaggevend is bij de keuze waar ze hun carrière willen opbouwen, zijn duidelijke ontwikkelprogramma’s en een inclusieve cultuur waarin ze kunnen groeien.

“Voor mij zijn persoonlijke ontwikkeling en een positieve impact het belangrijkste.”

Sommige studenten voelden zich vooral aangetrokken tot non-profits vanwege hun missie en maatschappelijke impact. *“Ik zou liever bij een non-profit of een startup werken dan bij een corporate,”* zei een respondent. *“De positieve impact die ze hebben spreekt me erg aan.”*

Waar vrouwen in STEM op letten in een vacature

What would help you make a better decision about where to apply for a job or internship?



Figuur 15: Factors supporting better job or internship decisions

“Als young professional hecht ik veel waarde aan mentorship, dus dat is een van de eerste dingen waar ik op let.”



Uit de data blijkt dat transparantie over salaris, duidelijke functieomschrijvingen en inzichten van medewerkers de belangrijkste factoren zijn bij het beoordelen van werkgevers. *“Ik kijk naar de vacature en of die goed gestructureerd is, want dat zegt iets over hoe het bedrijf werkt,”* zei een respondent. *“Als de vacature slecht is opgebouwd of weinig informatie bevat, demotiveert dat me meteen.”* Voor veel vrouwen is de kwaliteit van een vacature een vroege indicatie van de bedrijfscultuur en de steun die ze kunnen verwachten.



Key insights

Vrouwen in STEM letten bij het solliciteren sterk op hoe een functie wordt gepresenteerd. Duidelijke omschrijvingen, transparantie over salaris, goede arbeidsvoorwaarden en groeimogelijkheden laten zien of een bedrijf zijn mensen echt waardeert. Daarnaast wegen cultuur, diversiteit en werk-privébalans minstens net zo zwaar als de functie zelf.

“Ik zoek eerst de medewerkers op, omdat dat me een gevoel geeft of het bedrijf divers genoeg is qua gender en culturele achtergrond.”

Ook bedrijfscultuur en kansen voor persoonlijke ontwikkeling wegen zwaar mee. Veel respondenten letten erop of een organisatie investeert in haar mensen via mentorship, training of groeitrajecten. *“Voor mij als jonge professional is mentorship erg belangrijk, vooral van je manager,”* zei een respondent. Anderen letten juist op diversiteit in het team en inclusieve wervingspraktijken. Het gaat niet alleen om hoe een bedrijf zich presenteert, maar ook om wie er daadwerkelijk werkt. *“Groeikansen, diversiteit in het team en persoonlijke ontwikkeling. De bedrijfscultuur is voor mij net zo belangrijk als de functie zelf.”*

Net daarachter volgden een beter inzicht in eigen sterke punten en voorkeuren, en persoonlijke indrukken zoals een kantoorbezoek of een gesprek met medewerkers. Slechts een klein deel van de respondenten voelde zich klaar om te kiezen zonder extra informatie.



Sommige respondenten letten vooral op praktische zaken, zoals de mogelijkheid om remote te werken, de locatie van het bedrijf en of de baan past bij hun levensstijl. *“Ik bekijk het liever zo: past de baan in mijn leven, in plaats van dat ik mijn leven aan de baan moet aanpassen,”* zei een respondent.

“Ik bekijk het liever zo: past de baan in mijn leven, in plaats van dat ik mijn leven aan de baan moet aanpassen.”

Uit de resultaten blijkt dat de beslissing om te solliciteren zelden impulsief is. Het is een weloverwogen proces, waarbij salaris, bedrijfsstructuur, praktische factoren en groeipotentieel niet alleen bepalen of de kandidaat bij de baan past, maar ook of de baan bij de kandidaat past.

Sollicitatiebarrières en gemiste kansen



Figuur 16: Importance of diverse leadership and role models rated

Meningen over een werkplek worden vaak al gevormd vóórdat iemand solliciteert. Verschillende vrouwen gaven aan dat veeleisende of onduidelijke vacatures ontmoedigend kunnen werken. *“Ik raak meestal ontmoedigd als er te veel ervaring of kennis in te veel gebieden wordt gevraagd,”* zei een respondent. *“Vrouwen proberen vaak aan alle eisen te voldoen, en als dat niet lukt, houden we onszelf tegen om te solliciteren.”* Een ander vertelde: *“Als een vacature onduidelijk is en ik om toelichting vraag maar geen reactie krijg, voelt het alsof het bedrijf niet benaderbaar is.”*

Ook de toon van vacatures speelt een rol. *“Sommige vacatures hebben een uitsluitende toon, zoals ‘we zoeken een heel specifiek persoon en als jij dat niet bent, reageer dan niet’. Dat geeft het gevoel een nummer te zijn in plaats van een persoon,”* zei iemand. Anderen merkten op dat vacatures die alleen verantwoordelijkheden noemen maar geen voordelen, weinig aantrekkelijk zijn. *“Als er alleen dingen staan zoals een leuk kantoor, dan is het voor mij niet de moeite waard.”*

Representatie bleek eveneens belangrijk. *“Als ik zie dat bijna alle werknemers man zijn, ontmoedigt dat mij,”* zei een respondent. *“Dan vraag ik me af waarom er geen vrouwen geschikt zouden zijn voor deze functies.”* Een ander voegde toe: *“Wanneer ik naar het leiderschap kijk en alleen mannen van middelbare leeftijd zie, voelt dat als een echte alfa-omgeving, en dat past niet bij mij.”*

“Ik denk dat ik ontmoedigd zou worden om te solliciteren als ik zag dat de medewerkers van het bedrijf grotendeels, of alleen, mannen waren.”

Zelfs kleine signalen konden het gevoel van uitsluiting versterken. Zo wekten verouderde of slecht ontworpen websites de indruk van een zwakke organisatie. *“Als de website van een bedrijf oud of onduidelijk is, denk ik dat het management niet op orde is, en dat weerhoudt me ervan om te solliciteren,”* vertelde een respondent. Anderen verwezen naar negatieve ervaringen uit het verleden. *“Als tandartsassistent voelde ik me vaak ondergewaardeerd. Als een bedrijf dezelfde sfeer uitstraalt, ontmoedigt dat mij om te solliciteren.”*

In het algemeen voelden vrouwen zich buitengesloten wanneer bedrijven geen inclusiviteit uitstraalden, werknemers onderwaardeerden of niet duidelijk en respectvol communiceerden tijdens het wervingsproces.

Een gevoel van inclusie ontstaat vaak al vóór de eerste werkdag: het begint bij de vacature. Subtiele details in hoe functies worden gepresenteerd kunnen een bredere groep kandidaten aantrekken of juist onbedoeld afschrikken. Door vacatures bewust inclusief te formuleren, kunnen bedrijven een diverser talentenbestand aanspreken en direct een positieve eerste indruk maken. Die vroege signalen bepalen of iemand zich welkom voelt of juist afhaakt nog vóór er op “solliciteren” wordt geklikt.

Een plek die je écht welkom laat voelen

Je welkom voelen hangt vaak af van de mensen en de sfeer op de werkvloer. Uit de data blijkt dat een ondersteunende en open teamcultuur de belangrijkste factor is. De meeste respondenten noemden dit als hét element dat inclusie bevordert. Dit sluit aan bij persoonlijke verhalen waarin warmte, openheid en gedeelde motivatie werden genoemd als kenmerken van de ideale werkplek. *“Het is fijn om mensen om je heen te hebben die gelijkgestemd zijn en dezelfde doelen lijken te hebben. Dat geeft me een welkom gevoel,”* zei een respondent.

Ook flexibiliteit, werk-privébalans en groeimogelijkheden werden genoemd als signalen dat een bedrijf echt om zijn mensen geeft. Wanneer nieuwkomers de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en steun ervaren bij het combineren van werk en privé, wordt de werkplek toegankelijker én motiverender.



What makes you feel welcome in a workplace?



Figuur 17: Factors that create a welcoming workplace

Uit de kwalitatieve interviews kwamen drie terugkerende thema's naar voren: inclusieve omgevingen, steun van anderen en mogelijkheden om contact te leggen. Het gevoel van erbij horen ontstond vaak direct door de mensen om hen heen. *"Ik voel me het meest welkom wanneer mensen extravert en open zijn,"* vertelde een respondent. *"Omdat ik in een door mannen gedomineerd vakgebied werk, betekent het veel als mensen oprecht blij zijn dat er vrouwen bij zijn."* Ook mentorship en begeleiding speelden een belangrijke rol. *"Bij mijn eerste baan had ik een goede mentor die me hielp vertrouwen op te bouwen en nieuwe taken op te pakken,"* zei iemand. *"Daardoor voelde ik me echt gewaardeerd."*



Key insights

In alle voorbeelden kwamen een vriendelijke en toegankelijke sfeer, diverse representatie en oprechte interesse in nieuwe perspectieven naar voren als de krachtigste manieren om vrouwen in STEM zich echt welkom te laten voelen.

Verschillende respondenten benadrukten de rol van HerFuture in het creëren van een welkom klimaat. *"Ik zou zeggen HerFuture,"* vertelde een van hen. *"Ik voelde me welkom omdat mijn perspectief als pas afgestudeerde werd gezien als een pluspunt, niet als een nadeel."* Een ander beschreef de Grand Summit, HerFuture's grootste jaarlijkse evenement: *"Het was een heel leuk en welkom evenement. Ik vond het fijn dat het zowel educatief als sociaal was: je kon praten, dineren en op een informele maar waardevolle manier contact leggen."* Een derde voegde toe: *"Ik hou echt van dit evenement. Misschien ook omdat het alleen met vrouwen is. Het zorgt ervoor dat je meer verbinding zoekt en dat gesprekken vanzelf ontstaan."*

Tot slot gaven vrouwen aan dat bedrijven die hun cultuur actief laten zien, al vóór het sollicitatieproces een gevoel van erbij horen kunnen creëren. *"In de vacature of op de bedrijfspagina kijk ik of ze sociale activiteiten of teamevenementen noemen,"* zei iemand. *"Als ze actief aan hun cultuur bouwen, maakt dat dat ik er graag deel van wil uitmaken."*

De onbeantwoorde vragen van sollicitanten

Die ene vraag vóór het solliciteren: Hoe is het hier echt om te werken?

Toen we vroegen welke eerlijke vraag vrouwen een bedrijf zouden willen stellen vóórdat ze solliciteren, draaide het vooral om de menselijke kant van werk: cultuur, verwachtingen en waarden die vaak ontbreken in vacatureteksten. *“Is het werk een team effort of is er een sterke hiërarchie?”* vroeg iemand. Anderen wilden weten wat voor type persoon succesvol is en welke verwachtingen er gelden voor starters: *“Wat verwachten jullie van een junior – welke soft en technische skills, en binnen welk tijdsbestek?”*

Diversiteit en Representatie

Veel vrouwen zouden als eerste vragen naar representatie. *“Wat is het percentage vrouwen dat hier werkt en hoe divers is het bedrijf?”* vroeg iemand. Anderen richtten zich op inclusie in de praktijk: *“Hoe gaan jullie om met nieuwe collega’s van een andere etniciteit of nationaliteit?”* of *“Wat is jullie houding tegenover minderheden?”* Kandidaten wilden vooral begrijpen hoe het dagelijks leven binnen het team écht is, en hoe mensen met verschillende achtergronden worden behandeld, niet alleen afgaan op promotiecijfers. Zoals een respondent het verwoordde: zij waarderen *“echte diversiteit, niet alleen statistieken voor de branding.”*

Groei en Ontwikkeling

“Groeit een medewerker binnen het bedrijf? Word je iemand anders door de ervaring, of blijf je waar je bent?” vroeg iemand. Een ander wilde weten: *“Hoe stimuleren jullie medewerkers om zich te ontwikkelen, zowel persoonlijk als technisch, zodat ze kunnen doorgroeien in het bedrijf?”*

Eerlijkheid en Wervingspraktijken

Sommige vragen gingen over eerlijkheid in het selectieproces. *“Worden cv’s echt zorgvuldig bekeken, of slechts vluchtig doorgespit?”* vroeg een respondent. Anderen wilden weten hoe bedrijven kandidaten beoordelen: *“Hoe beslissen jullie wie bij de functie past? Ik weet dat je officieel niet mag afwijzen op basis van ras of geaardheid, maar soms voelt het wel zo.”*

Work-Life Balans and Flexibiliteit

Tot slot kwamen workload en flexibiliteit vaak terug als thema’s. *“Hoeveel uur moet ik werken, en hoe strikt zijn jullie over aanwezigheid op kantoor?”* vroeg iemand. Een ander gaf toe: *“Ik wil vragen naar work-life balance, maar ik ben altijd bang dat dat me ongemotiveerd laat lijken.”*



Key insights

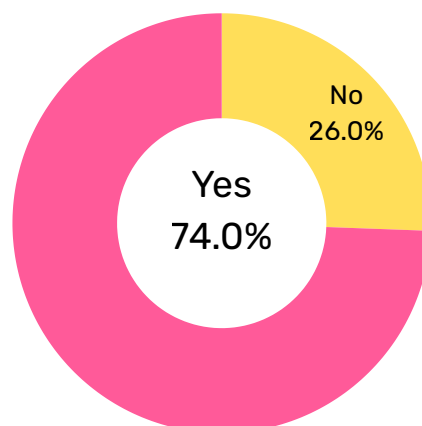
Uiteindelijk kwamen de zorgen van de meeste respondenten neer op één centrale vraag: word ik hier gerespecteerd, gesteund en krijg ik de kans om te groeien? Eerlijke en transparante antwoorden op die vraag bepalen vaak of iemand besluit te solliciteren of juist afhaakt.

Openheid over Geld

Salaristransparantie: solliciteren of niet?

Gevraagd of ze zouden solliciteren op een functie zonder vermeld salaris, antwoordden de meeste vrouwen ja, maar met enige aarzeling. Velen zagen solliciteren als de enige manier om een kans te creëren. *“Ik zou toch solliciteren, want als ik dat niet doe, heb ik helemaal geen kans,”* zei een respondent. Een ander vertelde: *“Als het mijn eerste baan is, kan ik het tijdens het interview vragen, dus ik zou alsnog solliciteren.”* Sommigen waren pragmatischer: *“Het is normaal dat salarissen niet worden genoemd, maar ik zou het later in het proces navragen.”*

Would you apply to a job if the salary is not mentioned?



Figuur 18: Willingness to apply without salary details

Average expected monthly internship compensation

€701

Average expected annual salary for a first full-time job

€44.815

Anderen zeiden dat ze wel zouden solliciteren, maar zich er ongemakkelijk bij voelden. *“Ik zou minder snel solliciteren, want salaris is een van de eerste dingen die je moet weten om je huur en levensonderhoud te betalen,”* zei een respondent. Een ander vertelde: *“Ik doe het niet voor het geld, maar je hebt het wel nodig om prettig te kunnen leven. Als twee banen hetzelfde zijn, kies ik de best betaalde.”* Een kleinere groep gaf aan helemaal niet te solliciteren zonder salarisinformatie, behalve bij korte stages of wanneer het puur om ervaring ging.

Toch waren bijna alle vrouwen het eens dat transparantie cruciaal is. *“Als de vacature het salaris vermeldt, vertrouw ik het bedrijf meer,”* zei iemand. *“Het gaat niet eens om het bedrag, maar om eerlijkheid. Als ze daar niet open over zijn, zoek ik een andere baan.”* Verschillende respondenten merkten ook op dat openheid tijd bespaart: *“Het helpt me te bepalen of de baan bij me past en scheelt beide partijen tijd.”*



Key insights

Ook al solliciteren sommige vrouwen zonder salarisdetails, de meesten verwachten transparantie. Het duidelijk vermelden van salarisschalen wekt vertrouwen, straalt eerlijkheid uit en maakt functies aantrekkelijker voor toptalent.

“Transparantie over salaris zou me helpen beslissen of deze baan bij me past, en het bespaart tijd voor beide partijen.”

Zelfs degenen die zonder salarisinformatie zouden solliciteren, gaven de voorkeur aan transparantie omdat dit vertrouwen wekt en verwachtingen duidelijk maakt. *“Het zegt veel over hoe je leven eruit gaat zien. Het is belangrijk, maar niet het allerbelangrijkste,”* zei een respondent. Anderen benadrukten dat salaris slechts één onderdeel is: *“Salaris is niet alles. Je hebt ook werk-privébalans, groeikansen en een ondersteunende cultuur nodig.”*

Hoewel salaris niet altijd de hoogste prioriteit had, waren de meesten het erover eens dat openheid vooraf het proces eerlijker en efficiënter maakt. Ook als het iemand niet tegenhield om te solliciteren, zorgde het gebrek aan duidelijkheid vaak voor twijfel en verminderde het de aantrekkingskracht van een bedrijf.

De Cirkel Doorbreken

“HerFuture liet me inzien dat wanneer er veel vrouwen samenkomen, we tot ons beste zelf groeien.”

De bevindingen van deze whitepaper maken één ding duidelijk: de uitdagingen voor vrouwen die de techsector willen betreden zijn niet alleen individueel, maar ook systemisch. De cirkel doorbreken vraagt meer dan het benoemen van obstakels. Het vraagt om het creëren van omgevingen waarin vrouwen zich gezien, gesteund en gesterkt voelen om hun ambities waar te maken. Daarin speelt HerFuture een transformerende rol.



Veel vrouwen in de HerFuture-community beschrijven de impact van onderdeel zijn van zo'n netwerk. *"HerFuture liet me inzien dat wanneer vrouwen samenkomen, we elkaar versterken en tot ons beste zelf kunnen groeien."* Anderen benadrukten hoe de community hun horizon heeft verbreed: *"Ik ben HerFuture enorm dankbaar, niet alleen voor de netwerkmogelijkheden, maar ook voor de kennismaking met zoveel meer bedrijven en loopbaanpaden dan ik zelf had ontdekt."*



Voor sommigen ligt de waarde van HerFuture in het gevoel van inclusie en veiligheid. *"Ik ben van nature introvert en stap niet vaak uit mijn comfortzone, maar bij HerFuture-events voel ik me op mijn gemak en veilig om gesprekken aan te gaan. Het is een plek waar ik mijn gedachten kan delen zonder aarzeling, en dat betekent veel voor mij."* Anderen benadrukten juist de lange termijn. *"HerFuture is zoveel meer dan alleen events of de app. Het is een langetermijnstrategie voor persoonlijke en professionele groei. Het gaat niet om één evenement of het vinden van een stage, maar om voortdurend leren en de steun die je voorbereidt op kansen zodra ze zich voordoen."*

Een computer science-student vertelde hoe cv-checks en informele conversaties met recruiters haar een veel beter beeld gaven van wervingspraktijken. Ze ontdekte bovendien lokale bedrijven die ze online nooit was tegengekomen en merkte dat persoonlijk contact met medewerkers waardevolle inzichten oplevert. Voor haar veranderde HerFuture onzekerheid over de arbeidsmarkt in praktische kennis en sterke connecties.

"Ik ben HerFuture enorm dankbaar, niet alleen voor de netwerkmogelijkheden, maar ook voor de kennismaking met zoveel meer bedrijven en loopbaanpaden dan ik zelf had ontdekt."



Key insight

Het doorbreken van deze cirkel vraagt om zichtbaarheid, aanmoediging en toegang, niet alleen tot kansen, maar ook tot elkaar. Een sterk gemeenschapsgevoel is daarbij essentieel.

Een Open Brief aan de Industrie

Als medeoprichter en CEO van HerFuture heb ik het voorrecht gehad de échte stemmen van vrouwen in STEM te horen. In deze whitepaper heb jij ze ook gehoord. Geen cijfers of statistieken, maar verhalen van ambitie, veerkracht en soms ook frustratie. Van vrouwen die willen bouwen, leiden en vernieuwen, maar die nog te vaak worden tegengehouden door barrières die niet meer van deze tijd zijn: onduidelijke instaproutes, te weinig representatie, beperkte netwerken en twijfel aan hun eigen kunnen.



Hun woorden zijn een wake-upcall. De uitdagingen die zij beschrijven zijn geen abstracte problemen van “de pipeline”, maar echte ervaringen die talent blijven wegduwen. Elke keer dat een vrouw aarzelt om te solliciteren, zich afvraagt of ze erbij hoort of het vakgebied helemaal verlaat, verliest de sector potentieel, creativiteit en leiderschap.

De boodschap van deze vrouwen is helder: de barrières zijn echt, maar de oplossingen ook. Ze vragen om zichtbare rolmodellen, inclusieve culturen, toegang tot netwerken en kansen om met vertrouwen te groeien. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt niet alleen bij vrouwen. Werkgevers, universiteiten en leiders in de sector moeten omgevingen creëren waar ambitie wordt beantwoord met kansen, waar diversiteit niet alleen in cijfers maar ook in de praktijk wordt gewaardeerd, en waar vrouwen niet alleen worden aangemoedigd om in tech te stappen, maar ook om er uit te blinken, te leiden en de toekomst vorm te geven.

De komende tien jaar hoeven niet op de vorige te lijken. Als we nu handelen, kunnen we samen een ecosysteem bouwen waarin vrouwen in STEM niet alleen instromen, maar ook bloeien en leiden.

De vraag is niet langer of vrouwen klaar zijn voor tech, maar of tech klaar is voor vrouwen.

Micky Chen
medeoprichter & CEO, HerFuture

Een Brief van de Volgende Generatie

Door Charlotte Tan, BSc Artificial Intelligence



Ik sta aan het begin van mijn carrière in tech. Net als veel vrouwen in deze whitepaper stap ik het veld in met ambitie en vastberadenheid, maar ook met het besef van de barrières die nog bestaan. Het vertrouwen dat ervaring met zich meebrengt, moet ik nog opbouwen. Deze uitdagingen zijn niet theoretisch, maar dagelijkse hindernissen die bepalen hoe klaar ik me voel om de eerste stap te zetten. Het zijn vragen waar ik nu middenin zit, terwijl ik mijn weg zoek naar mijn eerste kansen.

Wat mij vertrouwen geeft, is te weten dat verandering mogelijk is. Wanneer bedrijven transparant, inclusief en gericht op groei zijn, kunnen vrouwen zoals ik ons volledige potentieel inzetten. Deze ogenschijnlijk kleine, maar krachtige verschuivingen kunnen enorm veel talent vrijmaken dat nu nog onbenut blijft.

Ik hoop dat de sector naar onze generatie luistert. We staan klaar om creativiteit, skills en nieuwe perspectieven in te brengen in de toekomst van tech. We willen leren, bijdragen en leiding geven. De echte vraag is of de sector bereid is de omstandigheden te creëren waarin dat mogelijk is.

Want als dat gebeurt, maakt de toekomst van tech niet alleen ruimte voor vrouwen zoals ik, maar wordt ze juist sterker door ons. Dat is een toekomst die ik maar al te graag wil helpen bouwen.

Contact

Heb je vragen over deze whitepaper, of wil je aansluiten bij de HerFuture-community of een event? Neem dan contact met ons op via herfuture@minite.works.

www.herfuture.nl

 [@herfuture.nl](https://www.instagram.com/herfuture.nl)

 [@herfuture.nl](https://www.tiktok.com/@herfuture.nl)

 [HerFuture](https://www.linkedin.com/company/herfuture)