

Whitepaper:

Vrouwen in de IT: geen wens maar een noodzaak.

Waarom je geen innovatie hebt als je geen diversiteit in je organisatie hebt.

Diversiteit en inclusiviteit zijn onderwerpen waar niet alleen HR-afdelingen, maar gehele organisaties tegenwoordig dagelijks mee te maken hebben. Dit is geen hype of trend, maar een noodzaak: juist omdat onderzoek heeft aangetoond dat het werken in diverse teams veel voordelen heeft, zoals creativiteit en innovatie (Nakui & Paulus, 2006).

In IT- en techbedrijven is diversiteit echter vaak niet aanwezig. Binnen de Nederlandse IT-bedrijven is 82% van de werknemers een witte man. Dit is zonde, want in deze enorm homogene groep, waarin vaak op dezelfde manier naar problemen en oplossingen gekeken wordt, is het onwijs lastig om met vernieuwende ideeën te komen. Daarnaast heeft de IT een imago probleem, waardoor de aanwas van nieuw talent vaak in dezelfde categorie valt.

De vraag naar vrouwen in de IT is daarom steeds groter vanuit de organisatiezijde. Maar hoe krijg je vrouwen zo ver om ook daadwerkelijk voor een IT of techbedrijf te willen werken? Waarom trekt de wereld hen niet aan?

Hoe kunnen we het aantrekkelijk voor ze maken? Hoe zorgen we ervoor dat ze zich ook thuis voelen in deze wereld? En kun je eigenlijk wel parttimers aannemen voor IT functies? Aan de ene kant zien we duidelijk dat er een vraag naar meer vrouwen in de IT is, maar aan de andere kant zien we ook nog veel twijfels.

In deze whitepaper gaan we daarom in op wat nu echt nodig is om meer vrouwen in de IT te laten werken: vanuit het perspectief van de werkgever, het perspectief vanuit de werknemers én natuurlijk vanuit het perspectief van de vrouw. En zoals de titel van de whitepaper al verkapt: meer vrouwen in de IT, dat is niet alleen een wens, maar een noodzaak.

“Binnen de Nederlandse IT-bedrijven is 82% van de werknemers een witte man.”



Inhoudsopgave

| | |
|-----------|--|
| 4 | Waarom de IT nog steeds een mannenwereld is |
| 4 | <i>Het begint al op school</i> |
| 4 | <i>Imago</i> |
| 5 | <i>Werving</i> |
| 5 | <i>Geldt dit nu nog steeds?</i> |
| 6 | De veranderende rol van IT |
| 6 | <i>IT: de enige constante is verandering</i> |
| 7 | <i>Communicatie & soft skills</i> |
| 8 | De voordelen van diversiteit op de werkvloer |
| 8 | <i>Creativiteit</i> |
| 8 | <i>Ervaring en stabielere team</i> |
| 9 | <i>Werving en selectie</i> |
| 9 | <i>Omzetverhoging</i> |
| 10 | 6 aandachtspunten om meer vrouwen in de IT te krijgen |
| 10 | <i>Imago</i> |
| 10 | <i>Cultuur</i> |
| 11 | <i>Queen Bee effect</i> |
| 12 | <i>Rolmodellen & sponsors</i> |
| 12 | <i>Carrièremogelijkheden</i> |
| 13 | <i>Educatie & interne training</i> |
| 13 | <i>Omscholing</i> |
| 14 | Conclusie |
| 15 | Over groei-IT |
| 16 | Over Meryem El Bouyahyaoui |

Waarom de IT nog steeds een mannenwereld is

Als één sector van origine een echte mannenwereld is, is het wel de IT. Nog steeds is het beeld van mannen die achter een computer zitten te coderen hét standaardbeeld van wat mensen hebben als het gaat over de IT. Dit wordt ook nog eens versterkt door de stockbeelden die voor websites gebruikt worden, de flyers die op scholen worden verspreid én natuurlijk ook doordat vrijwel iedere IT'er die je ontmoet, aan dit standaardbeeld voldoet. In Nederland is ruim 82% van de personen werkzaam in de IT een man (CA-ICT, 2019).

Het begint al op school

Jammer, want of je goed bent in je werk, heeft weinig te maken met of je man of vrouw bent. Toch zie je nog steeds dat vrouwen als ze jong zijn eerder kiezen voor opleidingen die te maken hebben met taal, zorg en mensen, terwijl mannen als ze op school zitten eerder kiezen voor de techniek of IT, mede dankzij beeldvorming en onderwijs. Hier begint al het verschil.

Na het volgen van een technische of IT-opleiding is het een logische vervolgstap om te kijken naar een functie in de IT. Op de hogeschool krijgen studenten al vaak te maken met verschillende werkgevers, voor bijvoorbeeld praktijkopdrachten en stages. Zo wordt het werkveld inzichtelijk. Bij opleidingen zoals communicatie en HR zie je echter nooit de praktijk van een IT-bedrijf voorbijkomen.

Hierdoor is een carrière in de IT helemaal niet top of mind, en is de kans dat je er later gaat solliciteren of er mee in aanraking komt klein. Het gevolg: er zijn minder vrouwen werkzaam in de IT.

Imago

Voor veel vrouwen is de IT ook niet zo'n aantrekkelijke wereld: wat moet een vrouw tussen de mannen die graag gamen en niet per se het imago hebben van gezellige, sociale mensen? Dit beeld houdt de mannenwereld binnen de IT in stand. Het gevolg: maar weinig vrouwen die besluiten om in die sector te werken, want je moet niet alleen je werk interessant vinden, je wilt ook dat je goed kunt opschieten met je collega's.

Ook wordt vaak gedacht dat vrouwen helemaal niet kunnen coderen. In 2016 deed The Guardian daarom een onderzoek: er werd een stuk code geschreven door een vrouw en door een man. Vervolgens werd anoniem aan een groep voorgelegd welk stuk code ze beter vonden. Er was een lichte voorkeur voor de code geschreven voor een vrouw. Toen bij een andere groep gezegd werd welke code door een man en welke door een vrouw geschreven werd, was verrassend genoeg de code van de man favoriet bij de meerderheid van de respondenten. Dit is de zogenaamde *unconscious bias*, waarbij je stereotypes vormt over mensen buiten je eigen groep.

Werving

Lange tijd werd er te weinig rekening gehouden met diversiteit bij het werven van nieuw talent. Mensen die op je lijken, vind je automatisch ook leuker en geschikter, waardoor het een logische keuze was om mensen aan te nemen die ook lekker in de groep liggen (affinity bias). Wie dat is? Ja, dat is die witte man waar we het al eerder over hadden. Door gelijkgestemden te werven, werd het probleem van de homogene cultuur binnen de IT alleen maar groter.

Geldt dit nu nog steeds?

Wellicht vraag je je nu af: ja wat je hier zo zegt, dat klopte zeker, maar ondertussen heeft de IT wel een iets ander imago gekregen en volgen ook steeds meer meisjes en vrouwen een IT opleiding of werken ze zelfs als in de IT. Ja, dat klopt, het is inderdaad al aan het veranderen. Die 18% vrouwen waar we het aan het begin van dit hoofdstuk over hadden, is natuurlijk al een stap in de goede richting. Het percentage vrouwen neemt gelukkig ieder jaar toe. Maar met 18% vrouwen over de gehele IT-sector, is er bij de meeste organisaties nog steeds geen sprake van een divers team. Zeker in functies zoals software developer is het percentage vrouwen extreem laag.

De voordelen van een divers team zijn ondertussen wel bekend en veel recruiters zijn ook druk bezig met meer vrouwen te werven. Toch is de werving van meer vrouwen niet het enige wat er gedaan moet worden. Hoe zorg je dat deze vrouwen zich ook verbonden voelen met hun werkgever en zich thuis voelen op de werkvloer? En hoe gaan al die mannen er mee om? Vrouwen in de IT zijn geen taboe meer, maar dat betekent niet dat de werkgevers en de bedrijfscultuur er al klaar voor is. Want anno 2021 is dat nog zeker niet het geval in de IT. Cultuur binnen IT-bedrijven is vaak nog niet vrouwvriendelijk en hier vallen nog veel stappen te zetten.

“De voordelen van een divers team zijn ondertussen wel bekend”



De veranderende rol van IT

Laten we even terug in de tijd gaan: ongeveer twintig jaar geleden zag de IT-wereld er namelijk heel anders uit! IT, dat was iets voor mensen met heel veel technische kennis, die de hele dag achter de computer zitten. Door te coderen werden er programma's gebouwd die de organisatie ten goede kwam en kon de rest van het kantoor ook hun werk doen. Problemen met een computer? Gelukkig kon IT je helpen! IT stond in die tijd vooral voor kantoorautomatisering.

Kijken we naar hoe IT er nu uitziet, dan is er al heel veel veranderd. Nog steeds kan IT je helpen met computerproblemen, maar de software is nu zo slim dat de meeste problemen zichzelf oplossen. De belangrijkste functie van IT is dus niet meer kantoorautomatisering, maar het is nu onderdeel van de core business.

IT: de enige constante is verandering

IT is al lang niet meer alleen kantoorautomatisering. Als iets IT kenmerkt, dan is het wel verandering. Nergens verandert er zoveel als binnen de IT. Om hier als organisatie in mee te gaan, heb je mensen nodig die energie krijgen van verandering, die mee kunnen bewegen en die ervoor zorgen dat je als IT-bedrijf niet achter de feiten aanloopt, maar juist dat jij voorop loopt.

Zo zien we dat IT steeds meer ingezet wordt voor maatschappelijke vraagstukken. Voor zorginstellingen wordt bijvoorbeeld gekeken of met het ontwikkelen van een online programma, gezorgd kan worden dat al daadwerkelijk hulp beschikbaar is voor mensen die nog op de wachtlijst staan voor psychische hulp. Zo maak je daadwerkelijk verschil voor deze groep, ondanks dat er nog geen fysieke zorg aan te pas is gekomen en maak je daadwerkelijk een impact.



7



Communicatie & soft skills

Iets wat steeds belangrijker wordt in de IT, is communicatie. Het gaat er niet alleen om dát er een oplossing komt voor een probleem, maar dat de rest van de organisatie dit ook begrijpt en ermee aan de slag kan. Hierdoor heb je andere rollen nodig binnen je organisatie, waarbij communicatie kernkwaliteit nummer één is. Programmeerkennis alleen is niet meer noodzakelijk: als je IT met de business kunt verbinden, dan heb je een skill die de komende jaren de IT gaat domineren.

Dit laatste zorgt er ook voor dat IT een aantrekkelijk vakgebied aan het worden is voor meer mensen en dus ook vrouwen. Waar vaak de harde skills wat angst aanjaagden en vrouwen deed besluiten om niet voor IT te gaan, is dit nu minder relevant en komen soft skills, zoals communicatie veel meer terug in de openstaande functies binnen de IT. Dit maakt dat nu het beste moment is om meer diversiteit binnen de IT te brengen.

De voordelen van diversiteit op de werkvloer

Creativiteit

Een diverse groep is creatiever, omdat er vanuit meerdere invalshoeken naar een probleem wordt gekeken. Nakui en Paulus (2006) hebben hier onderzoek naar gedaan: in brainstormsessies met diverse en niet-diverse groepen werden evenveel ideeën bedacht, maar de kwaliteit van de ideeën uit de diverse groep lag significant hoger. Een niet-diverse groep is niet alleen minder creatief, het kan ook zelfs gevaarlijk zijn, omdat andere meningen niet meer gewaardeerd gaan worden door de groep. Dit heet ook wel Groupthink, of Groepsdenken (Irving Janis). Hierbij komt een groep in een fase waarin consensus belangrijker is dan openstaan voor andere inzichten en zelfs feiten.

Ervaring en stabiel team

Een ander groot voordeel van een divers team, is dat dit stabiliteit en meer ervaring met zich meebrengt. Mensen met een diverse achtergrond brengen allen hun eigen opvoeding mee, hun eigen studie en daarmee ook unieke invalshoeken.

Je team komt daarnaast met mensen in aanraking van allerlei soorten achtergronden en culturen. Dit is een verrijking van je eigen karakter doordat je leert kennis te maken met nieuwe standpunten en denkwijzen.

Ook variatie in leeftijd is belangrijk: zo kunnen jongere medewerkers leren van de ervaring van de oudere generatie en kunnen de oudere werknemers makkelijker op de hoogte worden gebracht van nieuwe technieken en trends.

Een ander voordeel is dat de kennis zo ook binnen je organisatie behouden blijft. Het gevolg hiervan is dat iedereen in je team nieuwe ervaringen op doet, en dat je team stabiel is en meer uitgedaagd wordt tot creatief denken. De verschillen binnen het team zorgen ervoor dat er balans blijft en dat niet zo snel extreme – ondoordachte – beslissingen worden gemaakt.

“Een diverse groep is creatiever, omdat er vanuit meerdere invalshoeken naar een probleem wordt gekeken.”



9



Werving en selectie

De arbeidsmarkt voor IT'ers is krap, dus als je alleen zoekt naar mensen die al voor je werken, dan wordt deze markt nog krappere. Alleen daarom al is het slim om te gaan werven voor een divers team. Er zijn bijvoorbeeld genoeg vrouwen, die ondanks dat ze geen IT-opleiding hebben afgerond, de juiste skills hebben om in de IT te gaan werven, eventueel na een aantal korte cursussen, opleidingen en natuurlijk learning on the job. Laat jij als organisatie zien dat je voor iedereen open staat, ongeacht gender, culturele achtergrond of leeftijd, dan wordt je ook nog eens gezien als aantrekkelijker werkgever.

Omzetverhoging

Het laatste, en wellicht wel het belangrijkste voordeel van met een divers team werken, is omzetverhoging. Dankzij de hogere creativiteit, de succesvollere werving van talent en het betere imago heeft diversiteit echt invloed op je omzet. Misschien denk je nu, kun je dit echt wijden aan het divers team?

We geven je graag wat extra cijfers om hier kracht bij te zetten. Uit [Amerikaans onderzoek](#) blijkt dat genderdiversiteit leidt tot een omzet die **21% hoger ligt, en bij een cultureel divers team zelfs 43%**. In Nederland is een [onderzoek](#) gedaan naar tachtig beursgenoteerde bedrijven en daaruit kwamen naar voren dat diversiteit zorgde voor een hogere aandeelhouderswaarde.

Diversiteit loont dus op meerdere vlakken. De creativiteit die het met zich meebrengt is niet alleen fijn voor de omzetverhoging, maar is tegenwoordig ook een noodzaak, door de veranderende rol van IT. Op de volgende pagina's nemen we je mee met hoe je aan de slag gaat om je organisatie klaar te maken voor diverse teams, en voor meer vrouwen binnen deze teams in het bijzonder.

6 aandachtspunten om meer vrouwen in de IT te krijgen

Imago

Een van de eerste dingen die je kunt aanpakken is het imago. Dit gaat om de algehele IT-sector, maar ook om het imago van jouw organisatie. Kijk bijvoorbeeld eens kritisch naar je website: heb je daar alleen maar afbeeldingen van mannen die achter computers zitten staan? Dat komt niet per sé aantrekkelijk over voor vrouwen. Hoe jij je positioneert, is onderdeel van je werkgeversmerk en bepaalt hoe aantrekkelijk je bent als werkgever.

Vrouwen vinden het vaker dan mannen, belangrijk dat hun werk zin heeft, dat je bijdraagt aan de maatschappij of aan een groter geheel. Doe je dit als organisatie? Laat dit dan ook terugkomen op je website. Naast de website spelen ook je vacatureteksten, maar ook al je uitingen op social media een belangrijke rol bij de imago van jouw bedrijf.

Kijk daarom ook naar je vacatureteksten: hoe worden openstaande vacatures omschreven? Hierin kun je vaak een onderscheid maken tussen masculiene woorden als winnen, commercieel, stressbestendig en zelfstandig en de feminiene woorden als creatief, betrokken, enthousiast, zorgvuldig en communicatief. Deze tekst – vaak de eerste kennismaking met een bedrijf - bepaalt al of mannen of juist vrouwen eerder zullen reageren op een vacature.

Ditzelfde geldt voor je social media uitingen en je over ons pagina op de website. Kijk naar je content met een kritische blik: komt je bedrijf over als een plek waar vrouwen zich welkom zouden voelen? Is dit antwoord nee, dan doe je er goed aan om aan de slag te gaan met de content en je vacatureteksten.

TIP: er zijn verschillende tools waarmee je kunt checken of je vacatureteksten genderneutraal zijn. Zo weet je zeker voor het publiceren van een nieuwe vacature dat je tekst óók aantrekkelijk is voor vrouwen.

Queen Bee effect

Een belangrijk aandachtspunt binnen je cultuur is het zogenaamde Queen Bee effect, of de krabbenmand. Dit fenomeen zie je vaak bij vrouwen in hogere posities. Vaak zijn deze vrouwen de eerste vrouw binnen de organisatie en voelen zij zich bedreigt als andere vrouwen (vaak in lagere posities) starten binnen het bedrijf. Zij waren immers de eerste en ze willen niet hun speciale positie kwijt raken.

Het gevolg is dat de Queen Bee niet graag met de andere vrouwen wilt samenwerken en hun werk eerder afkraakt. Dit maakt het voor nieuwe vrouwen natuurlijk ontzettend moeilijk om zich thuis te voelen binnen de organisatie, met als gevolg dat het verloop kan stijgen. Als organisatie is het belangrijk dat je hier kritisch op bent en dat je een cultuur creëert waarbinnen niemand zich bedreigt hoeft te voelen, hoeveel nieuwe mensen ook aangenomen worden. Zorg voor een werksfeer waarbij iedereen zich prettig voelt en graag met anderen samenwerkt, in plaats van een plek waar competitie en winnen het grootste goed zijn.



Rolmodellen & sponsors

Elke organisatie heeft juist het tegenoverstelde van een Queen Bee nodig: rolmodellen en sponsors. Rolmodellen kun je op twee manieren zien. Aan de ene kant zijn dit natuurlijk de vrouwen die al in een IT-organisatie werken. Als je als sollicitant al meerdere vrouwen op de werkvloer ziet, dan geeft dit het gevoel dat vrouwen zich ook daadwerkelijk thuis voelen binnen de organisatie, wat het een aantrekkelijker werkgever maakt. Deze rolmodellen zie je niet alleen binnen de organisatie zelf: juist wat deze vrouwen die al in IT werken met de buitenwereld delen, maakt hun krachtige rolmodellen. Denk hierbij aan het regelmatig delen van je ervaringen op de werkvloer, of door juist op scholen te vertellen wat je doet in jouw IT-functie. Hiermee kun je echt het verschil maken.

Ook mannen kunnen hier aan bijdragen als sponsor voor vrouwen in de IT. Mannen kunnen dit doen door bij werving en selectie niet te kijken naar gender, maar naar wie het beste bij de rol past. Maar ook door die cultuur te creëren waarin vrouwen zichzelf kunnen zijn en zich thuis voelen. Denk hierbij aan eens bewust niet over mannenonderwerpen praten in de pauze, maar ook andere mannen aanspreken op gedrag dat niet vrouwvriendelijk is.

TIP: ben jij zelf een vrouw werkzaam in de IT? Deel dan eens wat vaker je verhalen via LinkedIn. Word je gevraagd voor een interview of om op een carrièrebeurs te spreken? Twijfel dan niet teveel en doe het gewoon!

Carrière mogelijkheden

Vrouwen en mannen zijn qua werkprestaties vaak gelijk, maar toch zie je dat mannen eerder een promotie krijgen dan vrouwen. Dit is, als je meer vrouwen wilt werven, een belangrijk aandachtspunt. Het verschil zit hier vaak in hoe mannen en vrouwen zich opstellen. Over het algemeen zijn vrouwen bescheidener over hun prestaties en zullen zij niet zo snel hoog van de toren blazen – vergeleken met mannen. Het gevolg is dat voor leidinggevendenden de prestaties van mannen eerder zichtbaar worden en dus ook eerder promoties krijgen.

Ditzelfde geldt voor ontwikkelingsmogelijkheden: mannen vragen vaak eerder om een cursus of opleiding te gaan doen, waardoor zij deze ook eerder krijgen. Als werkgever is het daarom ontzettend belangrijk dat managers hiervan bewust zijn en dat de verschillen in gedrag niet betekenen dat de een beter presteert dan de ander. Kijk daarom of je op een andere manier cursussen onderdeel kunt maken in je organisatie, door het bijvoorbeeld actief aan te bieden aan iedereen. Of door vrouwen specifiek te wijzen op de mogelijkheden van een opleiding of promotie.



Educatie & interne training

Om daadwerkelijk je IT-bedrijf klaar te stomen voor meer vrouwen, is interne training erg belangrijk. De recruiters, maar ook de hiring managers én de werknemers op de vloer zullen getraind moeten worden. Anders zijn wordt vaak als iets negatiefs gezien, wat natuurlijk helemaal niet zo is. Daar moet je wel je werknemers bewust van maken. Daarnaast zul je vooroordelen weg moeten nemen als: vrouwen met kinderen willen alleen parttime werken. Dat is lang niet altijd zo, en daarnaast: waarom zou werk niet parttime gedaan kunnen worden? Een training om je bewust te maken van dit soort vooroordelen en gedachten kan een goede stap in de richting zijn.

Naast de interne educatie is ook educatie op scholen onmisbaar. Doe met je organisatie mee aan events, ga naar scholen toe en laat hierbij zien dat werken in de IT ook ontzettend leuk is voor vrouwen. Toon daar aan dat jouw cultuur een prettige werkcultuur is en laat dit ook vooral zien met je rolmodellen. Maar denk ook eens verder: zou je bijvoorbeeld een gastles op een basisschool kunnen verzorgen? Al heel jong worden stereotypes gevormd, inclusief het beeld dat IT alleen voor jongens is. Dus juist door kinderen al enthousiast te maken voor IT, maak je het verschil.

Omscholing

Het laatste belangrijke punt is omscholing. Ook al heb je niet gelijk de juiste achtergrond en opleiding voor een carrière in IT, dit hoeft niet een belemmering te zijn. Met de juiste omscholing kun je alsnog relatief snel overstappen naar de IT. Belangrijk is om te kijken naar de praktische kant van omscholing: terwijl je een cursus doet, kun je vaak wel al in een minder technische IT-rol beginnen. Zo doe je direct praktische ervaring op en kun je daarnaast doorleren voor andere richtingen.

Voor werkgevers is dit ook ideaal, want als je alleen maar werft voor mensen die al aan alle eisen voldoen, zal het veel langer duren voordat je nieuwe talenten hebt binnengehaald, terwijl je met omscholing je eigen talentenpool – die veel groter is – creëert.

TIP: bied als organisatie traineeships en omscholingsprogramma's aan. Dit helpt met het vinden en binden van talent op de lange termijn.



Conclusie

Meer vrouwen voor je IT- of techbedrijf werven is niet iets wat je binnen een dag voor elkaar krijgt. Het vereist een duidelijke strategie en iedereen binnen je organisatie zal open moeten staan voor meer diversiteit op de werkvloer en de voordelen ervan inzien. Pas dan kun je daadwerkelijk beginnen met het werven, waarbij de gehele employee experience ook daadwerkelijk aantoont dat vrouwen welkom zijn binnen jouw organisatie, ook door middel van ontwikkeling en kansen.

En ook voor vrouwen in de IT zelf ligt er een belangrijke taak: wordt zichtbaarder en wees een rolmodel. Laat zien dat het helemaal niet gek is om als vrouw in de IT te werken, dat het juist ontzettend zingevend is en dat je gelijke kansen krijgt als mannelijke collega's. Zo maken we de stap naar meer diversiteit in de IT mogelijk.

Over groei-IT

Technologie is niet meer weg te denken. Is IT niet jouw core business dan is het wel de drijvende kracht om succesvol te kunnen zijn met jouw business. Bedrijven worstelen met het vinden en binden van IT talent. Met de komst van de Cloud zie je dat de manier waarop bedrijven hun informatie technologie inzetten voorgoed veranderd. De veranderingen hebben niet alleen impact op het bedrijf maar ook op IT professionals.

Groei-IT helpt snelgroeiende organisaties die uitgedaagd worden door *the war on talent*.

Als management zijn er 3 cruciale vragen die je elkaar moet stellen:

1. Doe je de juiste dingen?
2. Doe je deze dingen goed?
3. En heb je de juiste mensen?

Groei-IT helpt jou om uiteindelijk op alle 3 de vragen te kunnen antwoorden met een **JA**. Hoe groei-IT dat doet?

Wat wij doen is onze klanten helpen met het vinden en binden van IT talent. Heel concreet:

- Werving & Selectie IT profielen (van junior developer tot enterprise architect)
- Employer brand strategieën ontwikkelen (je merk positioneren op de arbeidsmarkt)
- Recruitmentteams trainen & coachen

Groei-IT brengt de wereld van Recruitment & HR bij elkaar. Vinden & Binden, dat is wat groei-IT doet. Zodat je een cultuur creëert waarbij jouw mensen hun beste werk kunnen doen.

Meer weten over groei-IT?

Kijk dan op de website of neem contact op.

www.groei-IT.nl

info@groei-IT.nl



In samenwerking met Meryem El Bouyahyaoui

Deze whitepaper is geschreven door groei-IT in samenwerking met Meryem El Bouyahyaoui als ervaringsdeskundige en professional in de IT.

Meryem El Bouyahyaoui helpt organisaties bij het beantwoorden van deze vragen. De afgelopen 18 jaar helpt zij organisaties te groeien door digitale transformaties slim op te zetten, te leiden en te begeleiden. Met haar bestuurs- en managementervaring op het gebied van informatiemanagement, (Enterprise) architectuur, innovatie, agile werken, projectmanagement- en portfolio weet zij de verschillende facetten van een organisatie aan elkaar te verbinden, de helikopterview te behouden en dit te vertalen naar een pragmatische aanpak voor de digitale transformatie.

Zij functioneert als strategische sparringpartner en adviseur op C-level en neemt de strategische doelstellingen van een organisatie als uitgangspunt. Zij vertelt: Een pragmatische IV strategie met een juiste focus op korte én lange termijn resultaat is essentieel voor het levensbehoud van een organisatie.

Het werken aan cultuurverandering, winning teams én het juiste type leiderschap kunnen hierin niet ontbreken. Door verbindend, motiverend en resultaatgericht te handelen draagt zij bij aan het benutten van de potentie van organisatie, mens & samenleving.



groei-IT
Vinden & binden van talent.



Meer weten?
Kijk op groei-IT.nl

www.groei-IT.nl