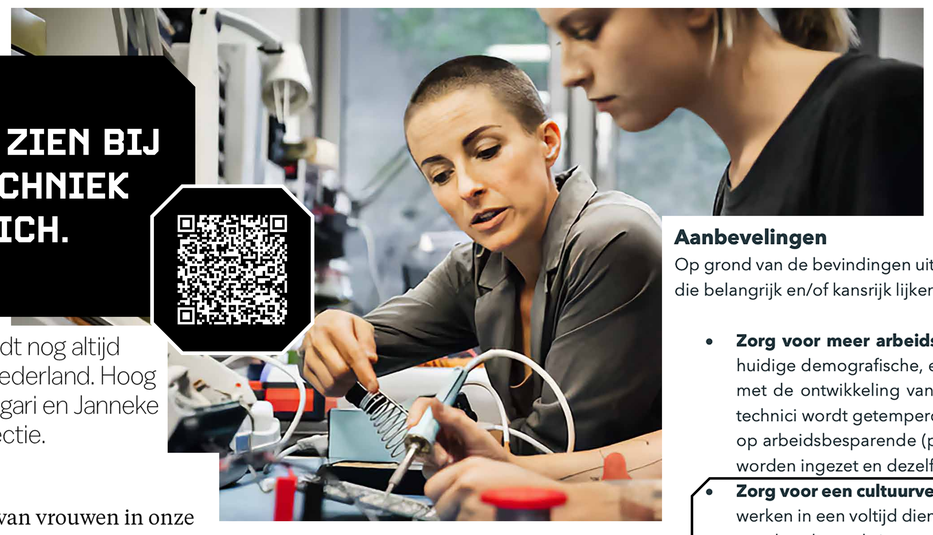
VHTO, EXPERTISECENTRUM VOOR HAAR TECHNISCHE ONTWIKKELING

HET PAROOL
OPINIE: 'NEDERLANDERS ZIEN BIJ DE WOORDEN BÈTA EN TECHNIEK METEEN EEN MAN VOOR ZICH. DAT MOET ANDERS'



Een vrouw met een technisch beroep wordt nog altijd gezien als een uitzondering, zeker ook in Nederland. Hoog tijd voor verandering, schrijven Sahar Yadegari en Janneke van Heugten, die media oproepen tot reflectie.

Uitzondering

Dat heeft gevolgen voor de positie en kansen van vrouwen in onze technische sector. Het vooroordeel dat mannen geschikter zijn voor een technisch beroep is hardnekkig en moeilijk te bestrijden, ook in het onderwijs en bedrijfsleven. Vooral jongens wordt geadviseerd voor een technisch beroep te kiezen, op de arbeidsmarkt beoordelen werkgevers het werk van mannen als beter, ook bij gelijke kwaliteit. Dat helpt allemaal niet.

Onbenut potentieel

Wat wel helpt: als de media tonen dat een vrouw in de techniek even vanzelfsprekend is als een man. Áls vrouwen in de media al worden opgevoerd als expert, dan is dat meestal als uitzondering. Als de vrouw nog meer pech heeft, moet zij zich verantwoorden. Dan wordt haar bijvoorbeeld gevraagd hoe het is om vieze nagels te krijgen. In de media staat niet haar expertise voorop, maar haar keuze voor een uitzonderingspositie.

'Opmerkelijk'

Kenmerken van de krapte aan technici

Vrouwen in de techniek als apart bestempelen helpt niet bij het doorbreken van vooroordelen en stereotiepe denkbeelden. Een recente kop in het *AD* geldt hierbij als voorbeeld: 'Opmerkelijk, een vrouw in de gamewereld.'

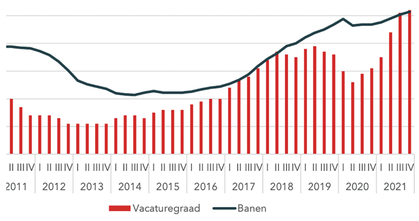
Journalisten gaan soms nóg verder door te zoeken naar eigenschappen die vrouwen geschikt(er) zouden maken voor een baan in de techniek. Meer oog voor detail? Beter kunnen samenwerken of communiceren? Een vrouw wil worden erkend om wat ze kan en worden beloond voor haar expertise, niet om algemene eigenschappen die zogenaamd alle vrouwen bezitten.

SEO ECOMISCH ONDERZOEK
ARBEIDSMARKTKRAPTE TECHNICI ONTWIKKELINGEN, VERKLARINGEN EN HANDELINGSPERSPECTIEVEN

Aanbevelingen

Op grond van de bevindingen uit het onderzoek kunnen aanbevelingen worden gedaan voor oplossingsrichtingen die belangrijk en/of kansrijk lijken te zijn om de krapte aan technici (verder) terug te dringen:

- **Zorg voor meer arbeidsbesparende (proces)innovatie:** Omdat de ontwikkeling van het aanbod in de huidige demografische, economische en politieke omstandigheden niet eenvoudig kan worden gematcht met de ontwikkeling van de vraag naar technici, is de beste oplossing om te zorgen dat de vraag naar technici wordt getemperd. Innovaties en innovatiesubsidies zouden daarom meer gericht moeten worden op arbeidsbesparende (proces)innovaties, aangevuld met sociale innovatie, waardoor arbeid slimmer kan worden ingezet en dezelfde productie kan worden verkregen met de inzet van minder technici;
- **Zorg voor een cultuurverandering in de techniek:** De techniek is een sector waarin veel (oudere) mannen werken in een voltijd dienstverband. Het gebrek aan flexibiliteit in het aantal en moment van gewerkte uren weerhoudt veel jongeren en vrouwen om een (lange) carrière in de techniek te hebben. Een cultuurverandering, waardoor meer ruimte ontstaat voor diversiteit en flexibiliteit in werktijden en -roosters, zou het aanbod van technici kunnen vergroten. Hier is vooral een rol weggelegd voor de sector zelf;
- **Wek meer interesse voor techniek op jongere leeftijd:** Het aantal jongeren dat kiest voor een technische opleiding stijgt op masterniveau en daalt op mbo-niveau. Bovendien lekt een groot deel van de jongeren die starten aan een technische opleiding al tijdens de studie weg uit de techniek, zeker op mbo-niveau. Door verschillende partijen wordt aangegeven dat jongeren te weinig in aanraking komen met techniek in het onderwijs, te beginnen bij het basisonderwijs. Wanneer jongeren eerder en vaker in aanraking komen met techniek, dan kiezen ze daar ook vaker voor in hun opleiding;
- **Investeer meer in de matching en scholing van zijinstroom:** Zijinstroom zou nog beter kunnen worden benut door breder te kijken dan diploma's en werkervaring, namelijk naar alle kennis, vaardigheden en competenties (skills) die werknemers en werkzoekenden te bieden hebben om het werk in de techniek uit te voeren. De skills-benadering kan de potentiële doelgroep voor zijinstroom in de techniek een stuk groter maken, zeker in combinatie met de juiste publieke én private scholing;
- **Zet een gezamenlijk netwerk op voor scholing in de techniek:** In het onderzoek wordt door verschillende partijen aangegeven dat het oprichten van gezamenlijke regionale netwerken (netwerkorganisaties) bij zou kunnen dragen aan het stimuleren van scholing in de techniek door het bundelen van kennis, financiën en organisatiekracht. Via schaalvoordelen kan meer scholing worden verzorgd voor meer technici bij meer (kleinere) bedrijven in de techniek;
- **Zorg voor aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden:** Ho-afgestudeerden in de techniek maakten een sterkere groei in uurloon door dan mbo-afgestudeerden. Daarom is het aan te raden om – waar mogelijk – een verhoging van de primaire arbeidsvoorwaarden te overwegen, met name voor mbo-afgestudeerden. Hierdoor zou het aanbod kunnen toenemen (meer mbo-studenten, meer zijinstroom, minder weglek), wat deels oplossing kan bieden voor de grote vraag naar mbo-afgestudeerden.;
- **Zet krapte in de techniek in een maatschappelijk perspectief:** De krappe arbeidsmarkt voor technici lijkt een grote bedreiging voor de kwaliteit en continuïteit van de technische sectoren in Nederland. Tegelijkertijd is er sprake van arbeidsmarktkrapte in meerdere sectoren van de economie. Een grotere concurrentie in de bestrijding van arbeidsmarktkrapte tussen sectoren verkleint de kans dat oplossingen ook op langere termijn effectief zijn. Oplossingsrichtingen voor het verminderen van krapte aan technici dienen daarom in samenhang te worden genomen met oplossingsrichtingen voor het verminderen van de krapte aan personeel in het onderwijs, de zorg, de politie, de voedselvoorziening etc.



NU.NL
AANTAL VROUWEN IN DE TECHNIEK NEEMT TERGEND LANGZAAM TOE

Het aantal vrouwen dat werkzaam is in de techniek neemt amper toe. Ook lukt het technische bedrijven niet om de vrouwen die er wél werken, aan zich te binden. Een groot deel van de vrouwen verlaat de sector alweer snel.

blijft het aandeel vrouwen erg laag

In 2020 waren 15.406 vrouwen werkzaam in de technieksector, nu zijn dat er 17.169. Dat blijkt uit onderzoek van brancheorganisatie Techniek Nederland. Bedrijven in de technische sector hebben sowieso grote moeite om vakmensen aan te trekken. Dat terwijl er vanwege de energietransitie nog meer mensen nodig zijn dan voorheen.

De afgelopen jaren steeg het aandeel vrouwen gemiddeld met enkele procentpunten per jaar. In dat tempo duurt het nog tientallen jaren voordat het aandeel vrouwen de 30 procent bereikt, zegt Sahar Yadegari. Zij is directeur van VHTO, een expertisecentrum op het gebied van genderdiversiteit in bèta, techniek en IT.

Volgens Yadegari is het belangrijk dat die 30 procent gehaald wordt, "omdat is bewezen dat je dan als minderheid invloed kunt uitoefenen op de sfeer en cultuur in een organisatie".

Tegelijkertijd verlaten veel vrouwen de branche alweer snel. Zeker 65 procent van de vrouwen in de technische sector gaat uiteindelijk toch weer wat anders doen. Yadegari: "Juist in tijden van tekorten moeten bedrijven talent niet zomaar de deur uit laten lopen."

Als het aan voorzitter Doekle Terpstra van Techniek Nederland ligt, groeit dat aantal de komende jaren sneller. "Vrouwen kunnen in de techniek snel carrière maken", zegt Terpstra. "Als adviseur, ontwerper of data-analist, maar ook als monteur. En de branche biedt geweldige mogelijkheden om door te groeien."

METAAL NIEUWS
STRUCTURELE ARBEIDSTEKORTEN REMMEN ECONOMISCHE GROEI

Vergrijzing

Dit stelt ABN AMRO in de vandaag gepubliceerde Sectorprognoses 2024-2025. De meeste sectoren laten na een lastig 2023 dit jaar een bescheiden herstel zien. Naar verwachting zal deze trend zich in 2025 verder voortzetten.

Meer werkgeluk, hogere productiviteit

Door de vergrijzing, die in 2040 een piek bereikt, blijven de personeelstekorten verder groeien. In verschillende sectoren gaat de komende jaren een aanzienlijk deel van de medewerkers met pensioen. De transportsector staat voor de grootste uitdaging: meer dan drie op de tien medewerkers (31 procent) in deze sector is 55 jaar of ouder, terwijl dit in de gehele Nederlandse economie gemiddeld 23 procent is. Ook in de industrie is het personeelsbestand relatief grijs. Bijna een derde van de industriële bedrijven heeft nu al te maken met personeelstekorten, die door de vergrijzing verder kunnen toenemen.

Stijging arbeidsproductiviteit

De sector moet dus alle zeilen bij zetten om voldoende arbeidskrachten aan te trekken en de productiviteit te verhogen. Dat laatste gaat de industrie gelukkig goed af. In de periode 2015-2022 steeg de arbeidsproductiviteit in de industrie met 21 procent, blijkt uit CBS-cijfers. Ter vergelijking: in de gehele economie was dat nog geen 5 procent. Vooral in de machine-industrie steeg de arbeidsproductiviteit snel, sinds 2015 met maar liefst 71 procent. Dit is vooral te danken aan de wereldwijde verkoop van onderscheidende Nederlandse productiemachines in bijvoorbeeld de food, agri en semicon, waardoor de toegevoegde waarde per gewerkt uur buitengewoon snel toeneemt.

Techniek en IT zijn de sectoren van vooruitgang en inno
Maar ook van stilstand: nog steeds weten vooral manne
weg te vinden naar een bètabaan.

Gemiste kans, vindt VHTO. Want meer vrouwen in de techniek en IT betekent vooruitgang voor de sector, voor de samenleving én voor gendergelijkheid en eerlijke kansen. Win-win dus.

Daarom zet VHTO zich in voor meer vrouwen in technische beroepen en voor meer keuzevrijheid voor meiden op school. Voor de techneuten en technologen van de toekomst, die de wereld van techniek, IT en andere bètaberoepen verrijken.

METALEKTRODAG
14 NOV. 2024
PRODENTFABRIEK AMERSFOORT
VAN SCHAARSTE NAAR BLOEI
EEN FRISSE KIJK OP WERK
AO METALEKTRO