

'Fix the system, not the girls... dus: als we meer vrouwen in techniek willen, moeten we het systeem veranderen, niet de meisjes en vrouwen. Het begint al heel vroeg. Allereerst moeten we hardnekkige vooroordelen ontkrachten door ouders en opleiders bewust te maken dat ze drempels opwerpen als ze kinderen onbewust anders behandelen op basis van gender. Iedereen op school moet de kans hebben om kennis te maken met ICT en techniek én daarin gestimuleerd worden, ongeacht of je een jongen of meisje bent. Verder moeten mannen zich realiseren dat zij de sleutel in handen hebben om de technische werkplek een goede en prettige plek voor iedereen te maken, niet alleen voor zichzelf.'

Sahar Yadegari, directeur VHTO, Expertisecentrum genderdiversiteit in bèta, techniek en IT

DE ACHT DOORBRAKEN

- 1) **TECH IN DE KLAS:** Een circulair leermodel waarin bedrijven, leraren en leerlingen samenwerken voor meer meiden in de tech. Er wordt een vakoverstijgend leertraject ontwikkeld van 6 weken waarbij bedrijven samenwerken met het onderwijs. In klassen van groep 5 t/m 8 komen leerlingen hierdoor over een langere periode in aanraking met techniek. In het programma laten we zien dat innovatief denken en creatief bezig zijn ook thuishoren in techniek!
- 2) **TECH-OMA:** In het Nederlands onderwijssysteem maken leerlingen al op een jonge leeftijd een keuze voor een bepaalde onderwijsrichting. Veel meiden hebben een onaantrekkelijk beeld van het beroepsperspectief. Door het inzetten van social media moeten we vrouwen die in tech gewerkt hebben een prominente plek geven om de maatschappelijke kant van het werken in tech te laten zien, met name aan jonge kinderen. De Tech-Oma moet een tot de verbeelding sprekende platform zijn voor vrouwen uit heel Nederland die een bijdrage leveren aan de maatschappij via techniek. Zij worden dé influencers van morgen.
- 3) **BIAS-GAME:** Vooroordelen en stereotypen: iedereen heeft ze. Maar hoe werkt het en wat kunnen we er aan doen? De Bias Game laat je op speelse manier zien welke vooroordelen je hebt en leert je hier verandering in te brengen. De game valt ook te personaliseren op niveau van ouder/docent/student/medewerker.
- 4) **KEURMERK EMOTIONAL COMPLIANCE:** We moeten bewustwording van de huidige gender bias creëren aan de top van het bedrijfsleven. Dit kan door middel van een keurmerk. De keurmerk maakt gebruik van een VR-experience zodat de organisatie kan ervaren hoe het voelt om vrouw te zijn in hun bedrijf. Ook kunnen bedrijven een Chief Diversity Officer instellen. De keurmerk heeft echt impact als de overheid de keurmerk meeneemt in haar aanbestedingstrajecten. Ook moet er elk jaar een review komen.
- 5) **ZET BEDRIJVEN IN VOOR DE KLAS:** De manier waarop de inhoud van technisch onderwijs nu is vormgegeven, spreekt meiden en vrouwen minder aan. Om hen te enthousiasmeren moeten we meer voorbeelden uit het dagelijks leven gebruiken. Om de koppeling met de beroepspraktijk beter te leggen moeten bedrijven 10% van de tijd van medewerkers inzetten om les te geven zo kunnen bevlogen mensen jongeren enthousiasmeren voor een baan in de techniek. Zo leveren bedrijven ook een bijdrage aan de maatschappij en stimuleren we een leven lang ontwikkelen.
- 6) **ONE DAY DETOX:** Gendervooroordelen en verwachtingen werpen barrières op voor vrouwen in tech. Via een AR (Augmented Reality) spel krijgen werkgevers in een dag een 'immersive experience'. De dag is opgesplitst in twee fases, de disruptie fase waarin je moet detoxen van



Human Capital Topsectoren

je vooroordelen en de tweede fase waarin je nieuw gedrag aanleert. Door oude patronen te doorbreken creëer je een werkvloer waarin alle werknemers gelijk worden behandeld.

- 7) MANNEN GEZEIK – De Satirische Serie: We moeten werken aan de bewustwording op de werkvloer over impliciete genderstereotype opvattingen en voorkeuren. Via een satirische online serie worden (mannelijke) CEO's geïnterviewd om te beoordelen hoe gender-bewust ze zijn. Als ze niet bewust zijn krijgen ze een pot met 'bewustzijn pillen' en moeten ze op cursus. De slechtst scorende CEO's krijgen de Huilende Anna Award.
- 8) IEDEREEN IS EEN ROLMODEL: De meeste meiden hebben nauwelijks vrouwelijke beta- en technische professional in hun omgeving, ook niet op school. Het is daardoor lastig om zich te spiegelen en zien ze niet wat de sector in huis heeft. Iedereen moet daarom een rolmodel zijn en mensen stimuleren om te kiezen voor een studie in de techniek.

DE VOLGENDE STAP

De Hackathon was een kick-starter! Een aantal groepen gaan nu samen aan de slag met de aanjagers om hun ideeën verder uit te werken. Zo host Platform Talent voor Technologie de uitgewerkte groepjes in het eerst volgende liaison overleg met Techniekpact om te kijken hoe we het echt in de praktijk kunnen brengen.

Kan jij een van de ideeën verder brengen en doe je graag mee aan deze transitie? Neem dan contact op met Leon Jansen (l.jansen@ptvt.nl).



Human Capital
Topsectoren

