

Vrouwen weg van techniek

Waarom verlaten technisch opgeleide vrouwen de techniek?

Verslag van een oriënterend onderzoek

Samenvatting

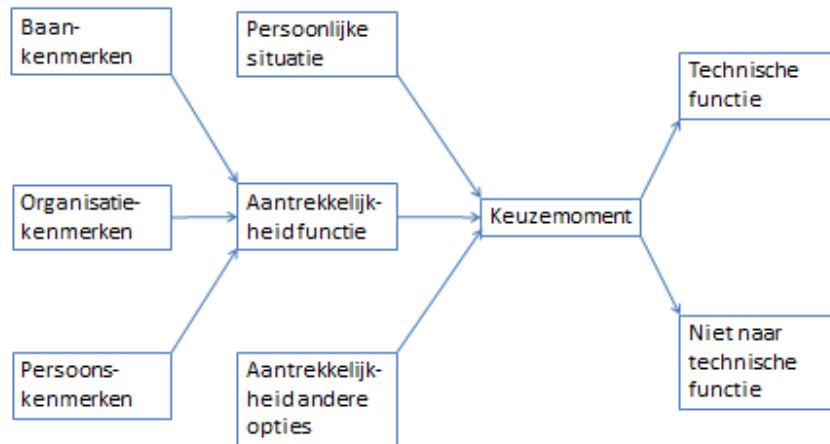
Technisch opgeleide vrouwen verlaten de techniek vaker dan technisch opgeleide mannen. Hoe komt dat, en hoe kan dat voorkomen worden? Het lectoraat Sociale Innovatie van Hogeschool Windesheim is een project gestart om deze vragen te beantwoorden. Hiermee willen we een bijdrage leveren aan het beperken van personeelstekorten in de technische sector en tevens meer technische bedrijven de kans te geven te profiteren van de meerwaarde van diversiteit: betere bedrijfsresultaten, meer flexibiliteit, creativiteit en innovatiekracht, meer klantgerichtheid en klanttevredenheid en een grotere aantrekkingskracht op toptalent. In dit rapport doen we verslag van een eerste oriënterend onderzoek.

Wat zijn de redenen dat vrouwen die aanvankelijk weg waren van de techniek en een technische studie hebben afgerond, toch weg gaan uit de techniek, waarom gaan of blijven ze er niet werken?

Het vooronderzoek bestaat uit een literatuuronderzoek naar wat al bekend is over ons onderzoeksthema en een beperkt aantal oriënterende gesprekken met technisch opgeleide vrouwen over hun loopbaankeuzes en met verantwoordelijken voor HR-beleid in technische bedrijven over hun ervaring met vrouwen in technische functies. Op basis hiervan schetsen we een eerste overzicht van factoren die mogelijk invloed hebben op de keus van vrouwen voor een loopbaan binnen dan wel buiten de techniek.

Factoren die loopbaankeuzes beïnvloeden

Op basis van de bevindingen in ons vooronderzoek hebben we een model opgesteld waarin we schematisch weergeven hoe de keus om al dan niet in de techniek te blijven tot stand komt. Hieronder beschrijven we per onderdeel van het model wat we er over gevonden hebben: welke factoren zijn benoemd en komen in aanmerking voor nader onderzoek. Nadrukkelijk willen we er op wijzen dat het overzicht is opgesteld op basis van een zeer beperkt onderzoek en slechts bedoeld is om vast te stellen waar nader onderzoek zich op dient te richten.



Schematische weergave keuzeprocess wel/niet blijven in technische functie

Persoonskenmerken

Onder ‘persoonskenmerken’ verstaan we de persoonlijke werkvoorkeuren van mensen. In ons onderzoek werd vooral een *goede balans tussen werk en privé* veel genoemd. Daarnaast werden de volgende voorkeuren benoemd als belangrijk voor technische vrouwen:

- autonomie;
- toewijding, ervaring kunnen opdoen;
- creativiteit, uitdaging, ruimte om te ontwikkelen, afwisseling;
- management, waardering leidinggevende voor je kwaliteiten, aandacht voor jou als mens;
- leuk werk, de inhoud van het werk;
- leuke collega’s, prettige werksfeer;
- mogelijkheden om samen te werken;
- goed voor je cv;
- impact hebben, iets kunnen bereiken met je werk;
- concrete resultaten behalen, de kick die dat geeft;
- maatschappelijke relevantie.

Baan- en organisatiekenmerken

In zowel de literatuur als de interviews worden verschillende kenmerken benoemd die de technische sector onaantrekkelijk maken voor vrouwen:

- onvoldoende mogelijkheden om de werkweek flexibel in te delen of om in deeltijd te werken;

- gebrek aan erkenning van persoonlijke kwaliteiten, dubbel moeten bewijzen;
- beperkte doorgroeimogelijkheden;
- onaantrekkelijke werkomstandigheden, vooral de fysieke werkplek.

In de interviews werd daarnaast gewezen op:

- kleine aantal vrouwen, waardoor het onder andere moeilijk kan zijn om aansluiting te vinden;
- sfeer en omgangsvormen in technische bedrijven;
- ontbreken van voorzieningen als kolfkamer, damestoilet, passende werkkleding;
- weinig begrip van leidinggevende voor positie vrouwen;
- vroeger waren vrouwen niet welkom, dat is aan het veranderen.

Aan de andere kant werd een aantal keer genoemd dat steeds meer organisaties de meerwaarde herkennen van een gemengde personeelssamenstelling en de aanwezigheid van technisch opgeleide vrouwen.

In zowel de interviews met de technisch opgeleide vrouwen als in de interviews met de HR-verantwoordelijken werd er op gewezen dat de keuzes van vrouwen veelal niet zozeer gebaseerd zijn op realistische baan- en organisatiekenmerken, maar vooral op de beelden hierover. En dat die *beelden vaak niet realistisch* zijn: veel vrouwelijke techniekstudenten hebben geen goed beeld van wat werken in de techniek daadwerkelijk inhoudt. Ook *ontbreekt het hen aan rolmodellen*, waardoor ze niet goed kunnen inschatten wat technisch werk betekent voor hen als vrouw. Het ontbreken van een goed beeld over de baanmogelijkheden, gecombineerd met een concreter en aantrekkelijk beeld van alternatieven, kan er toe leiden dat de studenten kiezen voor een niet-technische baan.

Persoonlijke situatie

In zowel de literatuur als de interviews is steeds benadrukt dat het al dan niet hebben van *zorgtaken* een belangrijke rol speelt bij de keuzes van vrouwen.

Aantrekkelijkheid andere functies

Over de aantrekkelijkheid van andere functies werd door de geïnterviewde vrouwen gezegd:

- in andere sectoren (banken, zorg) zijn vergelijkbare functies als in de techniek, maar met meer mogelijkheden om werktijden aan te passen aan de privé-situatie;
- vrouwen in de techniek hebben al een ongebruikelijke keus gemaakt en laten zien dat ze zich niet veel aantrekken van wat anderen vinden en zijn daardoor vrijer in hun keus voor wat ze zelf belangrijk vinden;
- vrouwen in de techniek beschikken over technische én vrouwelijke kwaliteiten, dat maakt hen gewild als manager, bij sales functies, creatieve functies etc. Ze hebben dus veel alternatieven.

Vervolgonderzoek

Op basis van ons vooronderzoek concluderen we dat er veel bekend is over loopbaankeuzes, maar niet over de specifieke situatie van technisch opgeleide vrouwen. Het relatief kleine aantal technisch opgeleide vrouwen maakt dat zij zonder speciale aandacht 'ondersneeuwen' in zowel algemene onderzoeken over de technische sector als in algemene onderzoeken gericht op vrouwen. Om een antwoord te geven op onze onderzoeksvragen is dus aanvullend onderzoek nodig, waarin veel geïnvesteerd wordt in het bereiken van de technisch opgeleide vrouwen. Met name het bereiken van vrouwen die niet meer werkzaam zijn in de techniek is daarbij lastig, bleek uit ons vooronderzoek.

Dr. Sjiera de Vries
Drs. Inge Strijker
Rabia Çoban

Lectoraat Sociale Innovatie, hogeschool Windesheim

Zwolle, december 2015