

Factsheet Genderscan

De duurzame weg naar genderdiversiteit in techniek en ICT

Bij 15 mbo-scholen is in de periode 2017-2018 een genderscan uitgevoerd. Deze genderscan is een 0-meting op basis waarvan VHTO in kaart brengt hoe de diversiteit in mbo techniek- en ICT-studies bevorderd kan worden. Per school zijn de eigen ambitie en aanknopingspunten het vertrekpunt voor verandering. VHTO schrijft voor iedere school een rapport genderdiversiteit en schetst een daarin een aantal scenario's. Het management kan daarmee eigen keuzes maken en een operationeel plan van aanpak opstellen.

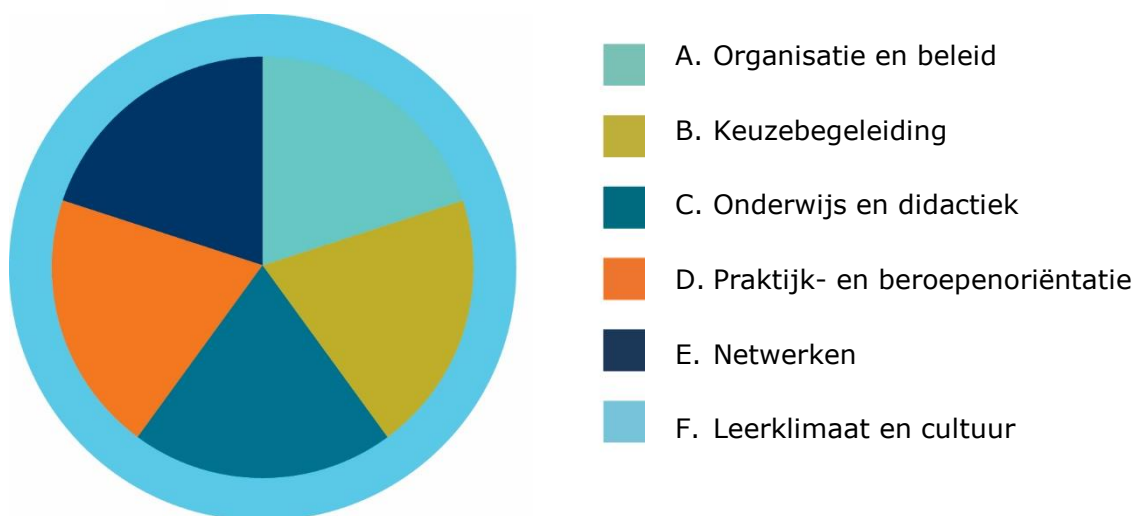
Opzet genderscan

De genderscan bestaat uit drie delen:

- Een analyse van de instroom- en gediplomeerde uitstroom van studenten in de bèta-technische studies uitgesplitst in m/v en de analyse van de verschillen in tevredenheid tussen m/v op basis van het studenttevredenheidsonderzoek dat JOB tweejaarlijks uitvoert.
- Een bezoek aan de mbo-school voor een gesprek met het managementteam over de gemaakte analyse, de aanknopingspunten voor verandering en de ambities. Tijdens het schoolbezoek wordt ook een groep studentes geïnterviewd.
- Met de aanbevelingen uit het rapport over genderdiversiteit van VHTO maakt het management een plan van aanpak en draagt zorg voor de implementatie.

Zes gebieden

De genderscan is onderverdeeld in zes aspecten van het onderwijsproces. Per deelgebied wordt gezocht naar mogelijkheden om de genderfocus te versterken en drempels voor vrouwen weg te halen.



Uitkomsten mbo-scholen

Meten = Weten

Alle scholen hebben het advies gekregen om voortaan in de managementrapportages techniek en ICT studentengegevens uit te splitsen in m/v. En om een analyse te maken van de verschillen in studenttevredenheid tussen vrouwen en mannen.

Hoewel bekend is dat de weglek van studentes uit de bèta-technische pijpleiding groter is dan die van mannelijke studentes ontbreken op de meeste scholen de registratie en de analyse hiervan. Met andere woorden voortijdige uitstroom heeft niet de signaalfunctie die het zou kunnen hebben.

Diversiteitbeleid als onderdeel van het HRM-beleid is op sommige scholen aanwezig. Daar lukt het beter om in de onderwijsteams de man-vrouw balans te realiseren. Zij spannen zich meer in en zijn inventief in het werven en opleiden van vrouwelijke vakdocenten.

Geen enkele school is tevreden over het alumni-beleid. Iedere school heeft het advies gekregen om een relatienetwerk op te zetten van alle studentes die een bèta-technische mbo-studie beginnen en van vakvrouwen uit het regionale bedrijfsleven.

Keuzebegeleiding

Alle scholen willen hier winst halen en de instroom van vrouwen vergroten. Iedereen ziet het belang in van de aanwezigheid van rolmodellen en vrouwelijke docenten. Er is incidenteel al veel gedaan, maar dat is geen mainstream geworden. Weinig scholen durven het aan aparte instroomactiviteiten voor meisjes te organiseren terwijl vaststaat dat experimenteren in de eigen peer-group, het zelfbeeld en plezier van meisjes in techniek en ICT versterkt. Het vrijblijvende karakter van veel oriëntatieprogramma's en LOB zorgt er voor dat nog steeds grote groepen vmbo-meisjes zich helemaal niet oriënteren op techniek en ICT. Samenwerkingsprojecten vmbo-mbo-bedrijven bieden de beste kans op 'onontkoombare' vanzelfsprekende techniekoriëntatie voor alle vmbo-leerlingen.

Onderwijs en didactiek

Onderwijsvernieuwing is voor weinig mbo-scholen een van de insteken voor meer genderdiversiteit ondanks het gegeven dat de inhoud van de opleidingen vaak niet aansluit bij de behoeften van studentes. Het contextualiseren van de inhoud van het curriculum is een effectief middel om de aantrekkingskracht voor studentes te vergroten. Ook een meer interactieve didactiek die samenwerking bevordert, sluit beter aan bij de leervoorkeuren van meisjes.

Het aanbieden van crossovers en keuzedelen zien mbo-scholen (nog) niet als manier om meer meisjes te werven.

Beroepspraktijkvorming

De stage is voor veel studentes niet alleen de beroepspraktijk leren kennen maar ook leren functioneren in een mannencultuur. Er zijn individuele BPV-begeleiders die daar oog voor hebben, maar geen enkele school besteedt specifiek aandacht aan de begeleiding

van studentes bij het leren functioneren in de beroeps cultuur. De selectie van bedrijven is vrije keus van studenten, alleen na incidenten stopt de samenwerking met vrouwonvriendelijke bedrijven. Hoewel bekend is dat vrouwen zich minder thuis voelen in mannenbedrijven, is de heersende opvatting dat studentes zich maar moeten aanpassen. De scholen hebben het advies gekregen studentes wel voor te bereiden op werken in een mannenberoep en begeleiders te leren hoe ze genderinclusief kunnen begeleiden.

Netwerken

De regionale netwerken rond de mbo-scholen zijn de aanjagers van nieuwe onderwijsinhouden, leervormen en leerlijnen. In sommige regionale netwerken en RIF-aanvragen is diversiteit een aandachtspunt. De mbo-scholen is aangeraden het initiatief te nemen om de genderfocus standaard mee te nemen in regionale samenwerkingsprojecten en afspraken.

Leerklimaat en cultuur

Grote verschillen zijn er in hoe studentes de schoolcultuur en het leerklimaat ervaren. Van onveilig tot heel stimulerend. Opvallend is dat het welbevinden van studentes dat uit de interviews naar voren komt, voor het management altijd nieuwe informatie is (positief en negatief). Wat opvalt is een soort ongemak om omgangsvormen bespreekbaar te maken en het functioneren als vrouw in een jongensomgeving in banen te leiden. Jonge vrouwen willen als normale student behandeld worden en hebben er een hekel aan als ze als 'een van de soort' beoordeeld worden. Tegelijkertijd kunnen begeleiders leren om genderinclusief te begeleiden en genderstereotype gedragingen te doorbreken. Alle scholen hebben het advies gekregen docenten te trainen in het bewust worden en doorbreken van genderstereotype opvattingen en gedragingen.

Genderscan start van cultuurverandering

Succesfactoren

Op basis van de 0-meting stelt VHTO een rapport genderdiversiteit op met daarin een aantal scenario's. De mbo-scholen werken dit uit tot een eigen Plan van Aanpak. Succesfactoren voor meer diversiteit zijn:

- Registreren en analyseren
- Diversiteit maakt deel uit van het instellingsbeleid
- Draagvlak op strategisch niveau en in de onderwijsteams
- Aan alle zes gebieden uit de genderscan zijn acties gekoppeld
- Centrale diensten zijn betrokken (marketing, HR, onderwijsbeleid)
- Vo-scholen en bedrijven zijn betrokken
- Genderkennis onderdeel van professionalisering
- Successen zijn zichtbaar