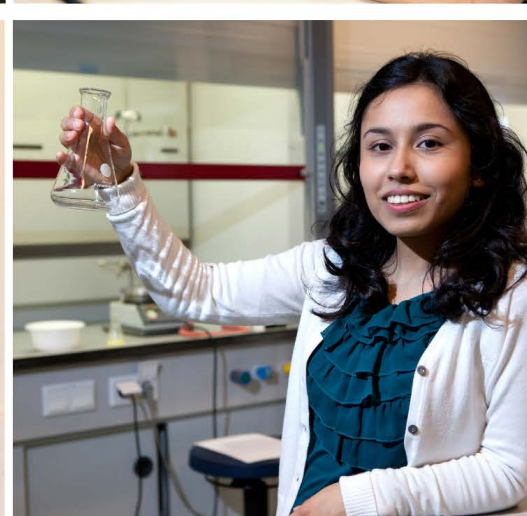
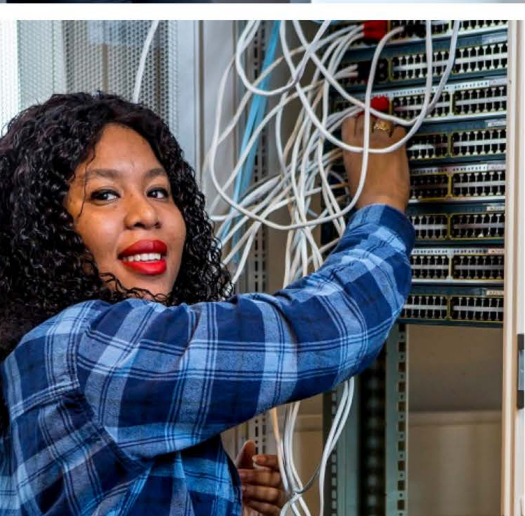
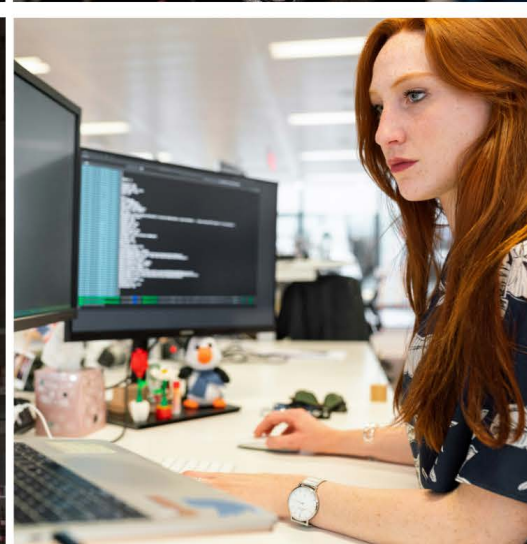
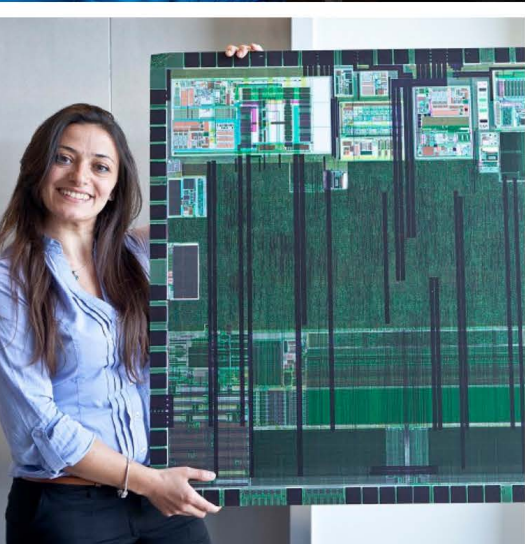
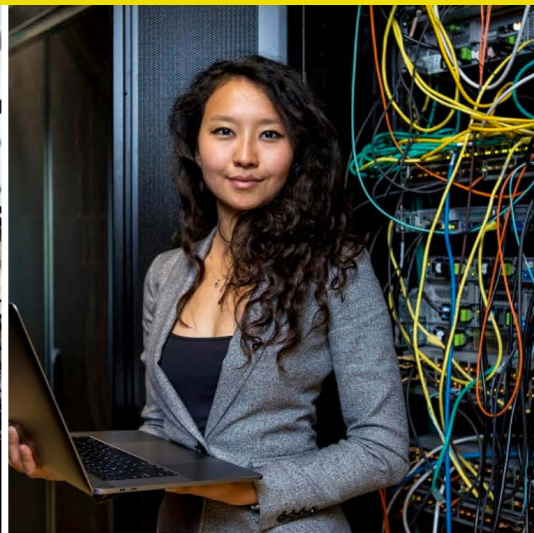


Jaarverslag 2024



**“Omdat dit leuker was
dan ik had verwacht.”**

860

nieuwe volgers
op LinkedIn

218

gastlessen en workshops

265

bedrijven deden mee aan Girls' Day

14.380

leerlingen bereikt met gastlessen,
workshops en Girls' Day

**“Na deze les vind ik het
veel leuker geworden.”**

200

We zijn met 200
technische professio-
nals en werkgevers
in gesprek geweest

400

We zijn met 400
leraren en onderwijs-
professionals in
gesprek geweest

159

nieuwe vrouwelijke professionals
uit techniek en IT hebben zich bij
VHTO aangemeld als rolmodel

fix the system, not the girls

Voorwoord

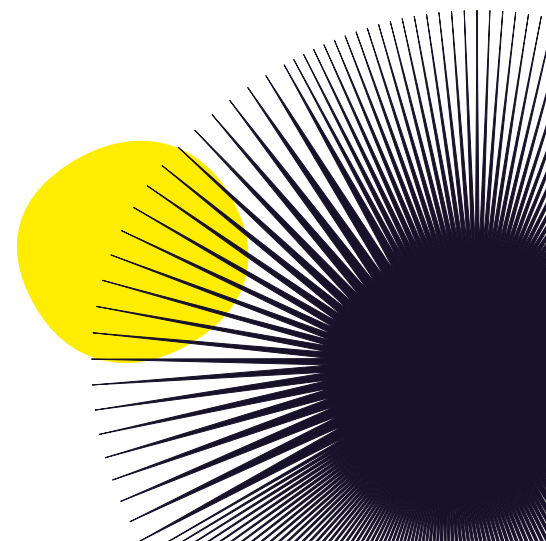
Twee stappen vooruit, één stap terug. Als je bezig bent met verandering, moet je daarmee rekening houden. Voor mij stond 2024 in het teken van bewust een stap terug zetten om daarna misschien wel vijf stappen vooruit te kunnen zetten. Zo hebben we geïnvesteerd in het werven van nieuwe collega's en het verkrijgen van grotere donaties om onze ambities waar te kunnen maken. En we hebben de tijd genomen voor een nieuwe meerjarenstrategie voor 2025-2030. Om dat te kunnen doen, moesten we dan ook onze pas vertragen en terugblikken om geleerde lessen op te halen. Wat werkt nu écht als we het systeem willen veranderen en zorgen dat meiden en vrouwen gelijke kansen hebben om hun passie voor techniek en IT te ontdekken? En wat moeten we niet meer doen? Grote dank aan alle rolmodellen, werkgevers, docenten en collega-organisaties die ons feedback hebben gegeven in dit proces.

Ondertussen bleef 'de winkel' gewoon open en zijn we in het hele land geweest met workshops, presentaties en trainingen. We zijn in gesprek gegaan met ruim 400 onderwijsprofessionals, 200 technische professionals en werkgevers over de vraag

hoe zij gelijke kansen kunnen bieden aan meiden en vrouwen als het gaat om techniek en IT. Dat getal klinkt misschien anoniem, maar elk gesprek was een waardevolle ontmoeting. Een 'aha-moment' bij een docent, of een werkgever die echt concrete tips noteert die die de volgende dag al in praktijk kan brengen. En vooral ook inspiratie voor mij en mijn collega's om elke dag weer iets beter te worden in het voeren van dit gesprek. Want uiteindelijk slagen wij in onze missie als onze dialoog met relevante sleutelpersonen zoals docenten, werkgevers en beleidsmakers zo effectief mogelijk is.

Dat de ruimte voor die dialoog kleiner aan het worden is, bleek ook in 2024. Verschillende verkiezingsuitslagen wereldwijd lieten zien dat we op het thema emancipatie soms echt een stap terug lijken te zetten. De urgentie om te slagen in onze missie is daarmee des te groter. Gelukkig staan we klaar om te versnellen en op te schalen, mede dankzij alle stappen die we in 2024 hebben kunnen zetten.

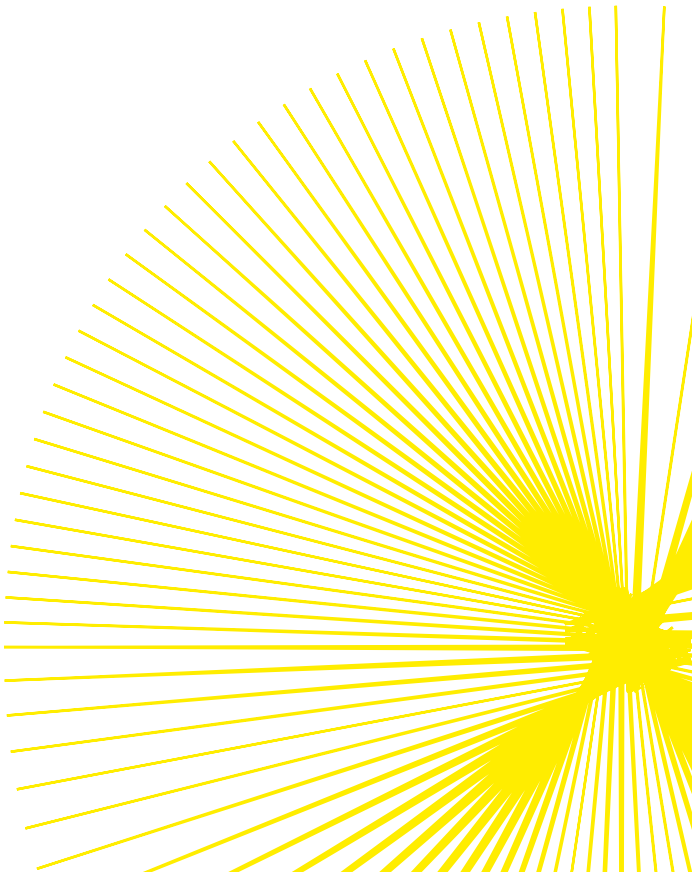
Sahar Yadegari
Directeur-bestuurder





Inhoudsopgave

Onze aanpak	6
Fix the system, not the girls	9
Doelstelling 1: Wegnemen van obstakels voor individuele meiden om te kiezen voor bèta, techniek en IT	9
Doelstelling 2: Het techniek en IT-onderwijs meer (gender)inclusief maken	12
Doelstelling 3: De werkvloer meer (gender)inclusief maken	14
Doelstelling 4: Zichtbaar maken van technische vrouwen in de samenleving	16
2024 in vogelvlucht	18
Organisatie van VHTO in 2024	22
Investeringsjaar	22
Samenwerken in de Alliantie Worden Wie Je Bent	22
Governance	22
Financiën	23
Vooruitblik 2025	24
Partners 2024	27



Onze aanpak

Techniek en IT zijn de sectoren van vooruitgang en innovatie. Tegelijkertijd blijven ze in één opzicht achter: nog steeds vinden vooral mannen hun weg naar een bèta-baan. Een gemiste kans, vinden we bij VHTO. Meer vrouwen in de techniek en IT betekent vooruitgang voor de sector, de samenleving én gendergelijkheid. Het zorgt voor eerlijke kansen voor iedereen. Daarom zetten wij ons bij VHTO in voor meer vrouwen bèta, techniek en IT en meer keuzevrijheid voor meiden op school. We werken aan een toekomst waarin technici en technici met een vrouwelijke blik naar techniek en IT kijken. Zij zien blinde vlekken in het ontwerpproces en verrijken de wereld van techniek, IT en andere bètaberoepen. Wij gaan deze uitdaging aan met diepgaande kennis, jarenlange ervaring en een breed netwerk. Maar ook met praktische activiteiten en slimme tools die stereotypes en (onbewuste) overtuigingen doorbreken. Niet alleen op school óf op de werkvloer, maar van school tót op de werkvloer. Zo ontmoeten meiden op verschillende momenten in hun leven technische rolmodellen en zien ze met eigen ogen dat technologie óók hun wereld is.

Fix the system, not the girls.
Dat is onze visie. Sluit jij je aan?

Hoe fiks we het systeem?

Om verandering te realiseren, pakken we de hordes aan die de omgeving van meiden en vrouwen opwerpt. Niet de meiden of vrouwen zelf, maar het systeem is waar onze focus ligt. Door deze barrières weg te nemen, vergroten we het aandeel meiden en vrouwen in bèta, techniek en IT. Zo werken we aan een sector die een betere afspiegeling is van de samenleving.

Een aanpak gebaseerd op wetenschap

Bij VHTO werken we evidence-based: onze aanpak is gebaseerd op wetenschappelijke inzichten. We hebben in elke levensfase de hordes in kaart gebracht die meiden en vrouwen tegenkomen op weg naar een carrière in techniek en IT.

Eerste levensjaren – de speelmat

Al op jonge leeftijd krijgen kinderen bepaalde eigenschappen toegeschreven en worden er verwachtingen gecreëerd. Meiden worden vaak gezien als sociaal, terwijl van jongens wordt verwacht dat ze initiatief nemen. Dit leidt onbewust tot een bepaalde sturing in interesses en mogelijkheden.

Opgroeien en keuzes maken – de basisschool en middelbare school

Op school ontdekken kinderen hun talenten en interesses. Maar achterhaalde ideeën, zoals het bestaan van een ‘wiskundeknobbel’, kunnen meiden ontmoedigen om zich in technische en exacte vakken te verdiepen. Helaas krijgen bij gelijke cijfers jongens vaker een positief advies voor een technisch profiel.

Daarnaast hebben meiden op de middelbare school vaker last van wiskundeangst¹ en een lagere self-efficacy^{2,3} (het vertrouwen in hun eigen kunnen) bij exacte vakken. Het gebrek aan rolmodellen versterkt dit effect, waardoor meiden al vroeg technische studies en beroepen uitsluiten.

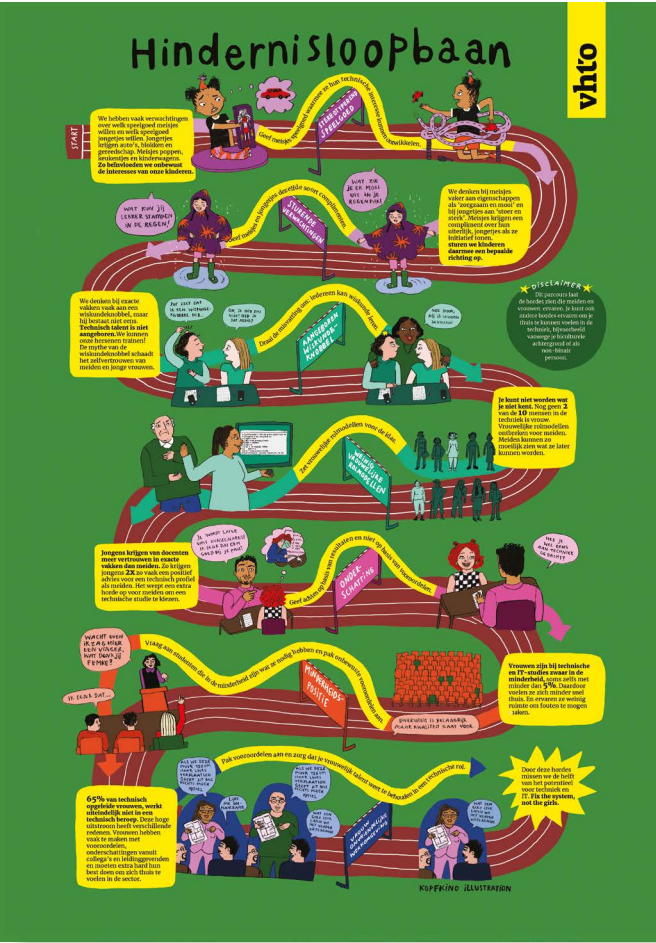
Studiejaren – het vervolgonderwijs

In technische en IT-studies zijn vrouwen vaak zwaar in de minderheid. In sommige studies is slechts 5% van de studenten vrouw. Dit kan ervoor zorgen dat ze zich minder thuis voelen en harder moeten werken om zich te bewijzen. Ook ervaren ze minder ruimte om fouten te maken en ervan te leren.

De werkvloer

Zelfs als vrouwen een technische carrière starten, is de kans groot dat ze vroegtijdig uitstromen. Dit komt door verschillende factoren: vooroordelen, onderschatting door collega's en leidinggevend, en een werkcultuur waarin ze zich niet altijd welkom voelen. Hierdoor blijft de sector onvoldoende toegankelijk voor vrouwen.

Deze hordes zijn gevisualiseerd in de Hindernisloopbaan in figuur 1. Onze aanpak richt zich op het doorbreken van deze obstakels en het bewust maken van ouders, leraren, werkgevers en beleidsmakers van hun rol in de oplossing.

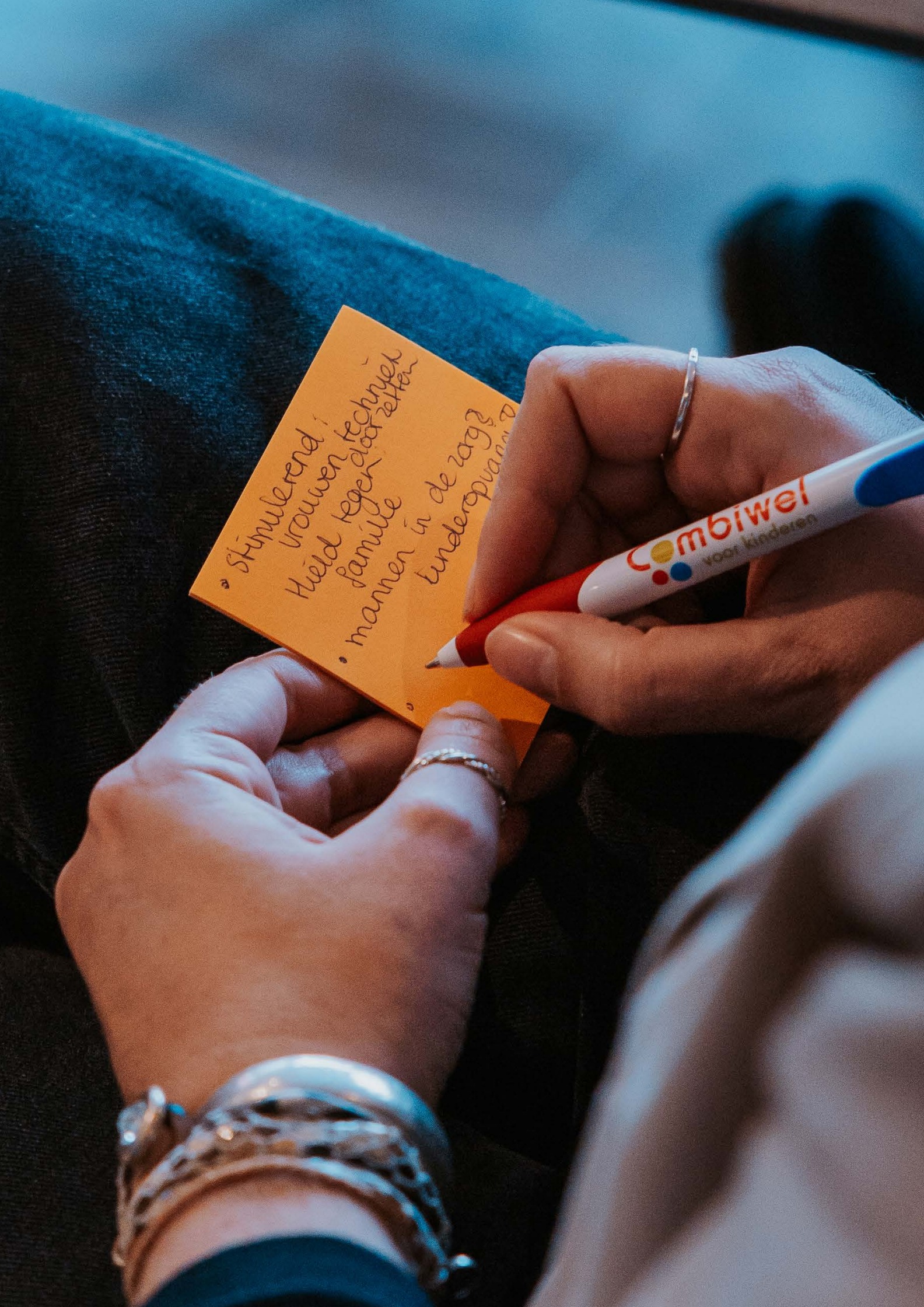


Figuur 1:
Hindernisloopbaanposter
©Kopfkino Illustration



Girls' Day 2024: Hindernisloopbaanposter
presentatie met Minister Paul van het
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap bij MBO Utrecht

1 VHTO (2024) Factsheet Hindernisloopbaan
2 Definities: Genderstereotypen gaan om breed gedeelde opvattingen over eigenschappen, vaardigheden en rollen die worden geacht kenmerkend te zijn voor mannen of vrouwen. Self-efficacy gaat om het vertrouwen dat iemand heeft in de eigen bekwaamheid. Genderstereotypen kunnen invloed hebben op self-efficacy van meiden en vrouwen in techniek en IT.
3 Sakellario, C. et al. (2021) Self-efficacy and interest in STEM subjects as predictors of the STEM gender gap in the US: The role of unobserved heterogeneity – International Journal of Educational Research



Fix the system, not the girls

Om het systeem te fiksen, werken we in 2022-2024 aan vier doelstellingen:

Doelstelling 1: Wegnemen van obstakels voor individuele meiden om te kiezen voor bèta, techniek en IT

Om de kans te vergroten dat meiden kiezen voor een toekomst in bèta, techniek en IT, zetten we in op drie belangrijke pijlers:

- 1. Meiden en vrouwen in contact brengen met rolmodellen.
- 2. Meiden de mogelijkheid bieden om technische vaardigheden en zelf-vertrouwen op te bouwen.
- 3. Opvoeders en leraren bewust maken van genderbias en hen laten zien welke kansen er voor hun dochters of leerlingen liggen in bèta, techniek en IT.

Hiervoor maken we gebruik van verschillende instrumenten:

- Beeldenbrekersgastlessen en -workshops voor het primair onderwijs.
- Dit Doe Ik gastlessen en -workshops voor het voortgezet onderwijs.

In 2024 hebben we bijna 14.400 leerlingen in contact gebracht met vrouwelijke rolmodellen. Van hen zijn bijna 9.000 zelf aan de slag gegaan met techniek en IT-gerelateerde activiteiten zoals programmeren.

In 2024 hebben we onze targets voor deze activiteiten met 50 lessen verhoogd, van 250 in 2023 naar 300 in 2024. In 2023 hadden we onze doelstellingen ruim-schoots behaald, waardoor we deze ambitieuze groei wilden realiseren.

Activiteit	Target		Output		#Leerlingen
	2023	2024	2023	2024	2024
Beeldenbrekersgastlessen	125	140	106	85	2.550
Beeldenbrekersgastworkshops	10	23	21	5	150
Dit Doe Ik gastlessen	100	120	131	116	2.900
Dit Doe Ik workshops	15	17	25	12	180
Totaal	250	300	283	218	5.780

Girls' Day 2024	Target	Deelname
	#Leerlingen	#Leerlingen
Deelnemers aan Girls' Day 2024	9.500	8.600

Deze toename bleek echter in 2024 niet realistisch: (1) scholen werven was moeilijker en (2) we hebben ingeplande gastlessen moeten afzeggen vanwege een tekort aan beschikbare rolmodellen. Om in 2025 wél de gestelde targets te behalen, hebben we strategische samenwerkingen opgezet met andere organisaties die zich richten op techniekpromotie. Deze partners ondersteunen ons bij de werving van scholen, terwijl we daarnaast actief hebben ingezet op het aantrekken van meer rolmodellen.

Naast deze gastlessen hebben we in 2024 opnieuw een succesvolle editie van ons landelijk event Girls' Day georganiseerd. Aan deze dag deden 217 scholen en 265 bedrijven mee. Duizenden meiden tussen de 10 en 15 jaar bezochten een bedrijf, ontmoetten een rolmodel en namen deel aan een technische activiteit.

Behaalde effecten:

Girls' Day impact

Dit jaar hebben we opnieuw een nulmeting en een nameting uitgevoerd onder de deelnemers van Girls' Day. Daaruit blijkt dat maar liefst 28% van de meiden na Girls' Day serieus een technische studie zou overwegen.

Effectmetingen van de gastlessen en workshops

Uit de effectmetingen blijkt een opvallend verschil tussen basisschoolleerlingen en leerlingen van de middelbare school. Na de gastlessen hebben basisschoolleerlingen minder zelfvertrouwen in hun technische vaardigheden, maar zijn ze wel vaker bereid een technisch beroep te overwegen. Bij de middelbare scholieren zien we het tegenovergestelde effect. Na de les hebben leerlingen meer zelfvertrouwen in hun technische vaardigheden, maar zien we een lichte daling in de intentie om een technische studie te kiezen.

In 2024 was de response op de effectmetingen echter nog te laag om definitieve conclusies te trekken en de lessen hierop aan te passen. Daarom zetten we in 2025 in op het verzamelen van meer data om deze inzichten te verfijnen.



Girls' Day 2024
MBO Utrecht



Beeldenbrekersgastlessen

Beoordeling door rolmodellen en docenten

Rolmodellen waardeerden de gastlessen met een **9,3**

Docenten gaven de gastlessen een **8,9**

Feedback leerlingen

Leerlingen die deelnamen aan de gastlessen en Girls' Day, gaven de volgende reacties:

"Ik wil liever juf worden, maar door Girls' Day lijkt dit me toch veel leuker."

"Het lijkt me wel interessant, maar ik weet niet zeker of ik het zou gaan doen."

"Omdat dit leuker was dan ik had verwacht."

"Na deze les vind ik het veel leuker geworden."

"Ik ga het niet doen, omdat ik iets anders al leuk vind."

Wat willen verbeteren in 2025?

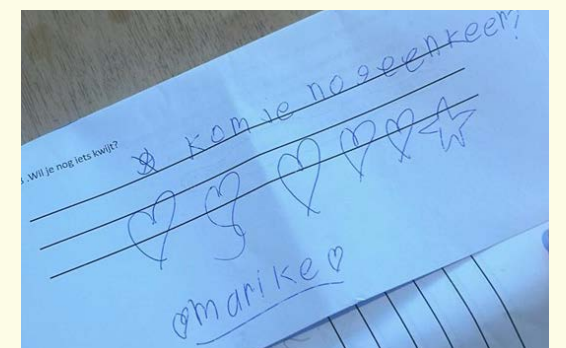
- Het proces van effectmeting verder optimaliseren, zodat we een hogere respons krijgen en meer inzichten kunnen verzamelen.
- We gaan de Dit Doe Ik-les voor het vmbo inhoudelijk verbeteren, zodat deze beter aansluit bij de behoeftes van de leerlingen.
- We gaan meer rolmodellen werven en onze samenwerking met hen verbeteren.
- Onze samenwerking met strategische partners op het gebied van techniekpromotie verder versterken.



Beeldenbrekersgastlessen



Rolmodel reactie op LinkedIn na een het geven van een Beeldenbrekersgastlessen



Feedback van een leerling na een workshop

Doelstelling 2: Het techniek en IT-onderwijs meer (gender)inclusief maken

Om te zorgen dat meiden en vrouwen zich meer thuisvoelen in bètavakken en technische studies, richten we ons op twee belangrijke pijlers:

1. Bewustwording creëren over gender-bias bij docenten.
2. Genderstereotypen in lesmateriaal tegengaan.

In 2024 hebben we bijna 400 leraren en onderwijsprofessionals bereikt met onze programma's. Na een workshop steeg het aantal docenten dat zich actief wil inzetten voor gelijke kansen in bèta, techniek en IT met ruim 20%.

Daarnaast hebben we verschillende Gender Scans uitgevoerd bij technische mbo-, hbo- en wo-opleidingen. De Gender Scan biedt opleidingen concrete handvatten om een inclusieve leeromgeving te creëren voor álle studenten. Door docenten te ondersteunen bij gedragsverandering, bereiken we indirect veel meer leerlingen dan wanneer we ons alleen op leerlingen zouden richten.

Alliantie Worden Wie Je Bent

2024 was het tweede jaar van onze samenwerking binnen de Alliantie Worden Wie Je Bent, samen met Stichting School & Veiligheid, Movisie en Emancipator. Het doel van de alliantie is om binnen 5 jaar een groep koplopers te creëren onder basisscholen, middelbare scholen en mbo's die experimenteren met en leren over gelijke kansen voor leerlingen. Daarnaast zetten we het thema genderstereotypen in het onderwijs, op de agenda bij sleutelpersonen die het Nederlandse onderwijsbeleid bepalen.

We kijken terug op de volgende resultaten:

- We hebben een *escapegame* voor VO-docenten ontwikkeld en succesvol getest op drie scholen. Tijdens het spelen van de escapegame worden docenten bewuster van hun eigen genderstereotypen over leerlingen. In 2025 staat de opschaling van deze biastool op de agenda en wordt de tool verder ontwikkeld voor andere onderwijstypes.

- We hebben 3 handreikingen voor docenten gepubliceerd waaronder een boekenlijst voor leerlingen waarin genderstereotypen worden doorbroken. Daarnaast hebben we docenten bereikt via publicaties in vakbladen zoals NVOX, het tijdschrift voor onderwijs in natuurwetenschappen.

- Tijdens een *wetenschapstafel* hebben we kennis opgehaald bij wetenschappers op het gebied van genderstereotypen in het onderwijs. Op de Gender & STEM-conferentie in Heidelberg, waar 200 onderzoekers samenkwamen, bespraken we hoe we de beschikbare wetenschappelijke kennis toegankelijker kunnen maken voor docenten.

- Tijdens een *expertmeeting* hebben we met sleutelpersonen die het loopbaan-oriëntatie (LOB)-beleid in NL vormgeven, gesproken over de implementatie van onze adviezen uit het rapport *“Vrij voor-sorteren op later”*, waarin genderstereotypen in LOB centraal staan.

- We zijn in gesprek gegaan met de grootste *educatieve uitgevers* in NL over genderstereotypen in lesmateriaal. Bij een van deze uitgevers hebben we een workshop gegeven aan auteurs over het doorbreken genderstereotypen in lesmateriaal.

- Op Girls' Day hebben we de *Hindernis-loopbaan* gepubliceerd, een factsheet met praktische handvatten om meiden gelijke kansen te bieden op weg naar een baan in techniek en IT.

Behaalde effecten:

Gemiddelde beoordeling van de workshops aan docenten: **7,8**

Het kennisniveau van de docenten over het tekort aan vrouwen in techniek en IT neemt toe met **11%**

Het aantal docenten dat zich actief wil inzetten voor meer meiden en vrouwen in techniek en IT, stijgt met **20%**

Dit waren enkele quotes uit de effectmetingen:

“Ik ga kritischer kijken naar mijn eigen lesmateriaal en ik wil bewuster nadenken over de bewoording die ik gebruik.”

“Binnen de organisatie blijven pleiten voor dit thema.”

“Interessante workshop, goed begeleid, fijn dat lange afslagen in gesprekken werden voorkomen en de kern werd geraakt.”

Wat willen we beter doen in 2025?

We hebben in 2024 gewerkt aan onze nieuwe meerjarenstrategie en nagedacht over hoe we onze impact kunnen vergroten. Met het bereiken van honderden onderwijsprofessionals per jaar veranderen we het systeem te langzaam. Om echte impact te maken, moeten we jaarlijks duizenden onderwijsprofessionals bereiken. In onze nieuwe strategie zoeken we daarom naar manieren om ons bereik onder docenten, decanen en onderwijsprofessionals op te schalen.



Expertmeeting



Boekenlijst



Handreiking: Aan de slag met gendergelijkheid in de klas

Doelstelling 3: De werkvloer meer (gender)inclusief maken

Een groot deel van de vrouwen die een technische of IT-studie afrondt, komt niet terecht in een technisch of IT-beroep. Slechts 30 tot 40% van de vrouwen met een technische opleiding werkt daadwerkelijk in deze sector. Werkgevers spelen daarom een cruciale rol in: (1) de doorstroom van vrouwelijke afstudeerders naar technische beroepen (2) het behouden van vrouwen binnen technische functies.

We hebben in 2024 ruim 200 technische professionals bereikt met onze activiteiten, zoals workshops, Gender Scans en ondersteuning aan diverse brancheorganisaties. Na een workshop met technische professionals nam het aantal deelnemers dat zich actief wil inzetten voor gelijke kansen in bèta, techniek en IT toe met 12,5%.

In 2024 hebben we diverse pilots uitgevoerd om technische bedrijven te ondersteunen bij het behouden van vrouwen. Deze pilots waren onderdeel van een samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gericht op het behoud van vrouwen in technische bedrijven die een sleutelrol spelen in de energietransitie.

Daarnaast hebben we, met hulp van externe gedragsdeskundigen en social designers, nieuwe inzichten opgedaan over gedragsverandering op de werkvloer. Deze kennis zullen we vertalen naar praktische en schaalbare tools en handvatten voor werkgevers.

Samen met onze partners hebben we in 2024 twee nieuwe projecten toegekend gekregen die worden gefinancierd door de Europese Unie. Deze samenwerkingen helpen ons om ons werk op te schalen, met een specifieke focus op het behoud van vrouwen in technische functies binnen de energietransitie.

Ook hebben we onze samenwerking met brancheorganisaties en opleidingsfondsen verder versterkt. We hebben gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe Techniek Inclusiefronde in 2025, in samenwerking met de Industriecoalitie. Dit stelt ons in staat om meer bedrijven te bereiken en te ondersteunen. Daarnaast hebben we nauw samengewerkt met A+O Metalektro om sociale veiligheid op de werkvloer te bevorderen. Deze samenwerking biedt extra kansen om meer technische bedrijven concrete handvatten te geven voor het behoud vrouwen.

Behaalde effecten:

Gemiddelde beoordeling van de workshops aan technische professionals:

8,6

Het kennisniveau over de genderkloof in techniek en IT neemt toe met

25%

Het aantal professionals dat zich actief wil inzetten voor meer meiden en vrouwen in techniek en IT, stijgt met

12,5%

Quotes uit de effectmetingen:

“Bewuster omgaan met mijn eigen bias en verdiepen in mogelijkheden om rolmodel te zijn.”

“Het werk dat VHTO doet, is cruciaal om meer diverse stemmen in de tech-wereld te krijgen en een omgeving te creëren waarin zij kunnen floreren.”

“Wij waarderen het ongelooflijke werk van VHTO en het leiderschap bij het bevorderen van gelijkheid in STEM enorm. We kijken uit naar nieuwe mogelijkheden om verder samen te werken en samen barrières te doorbreken.”

Wat willen we beter doen in 2025?

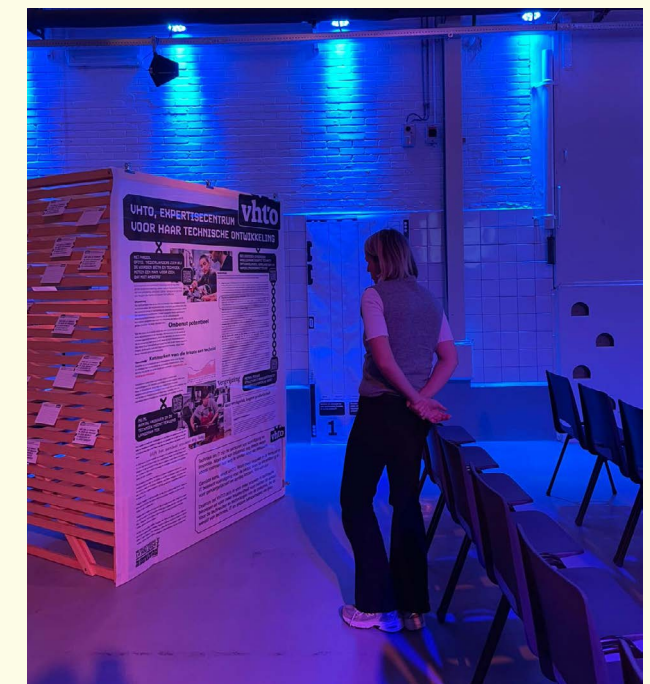
In 2024 hebben we ons werk rondom het behoud van vrouwen in technische beroepen uitgebreid en opgeschaald ten opzichte van 2023. Dat hebben we bewust gedaan, omdat behoud direct leidt tot meer vrouwelijke rolmodellen in de samenleving. Meer vrouwelijke rolmodellen zorgen vervolgens voor een positieve invloed op de instroom van meiden in techniek en IT. In onze nieuwe meerjarenstrategie behouden we deze focus en vertalen we dit naar concrete targets voor de komende jaren.



Techniek Inclusief Award 2024



European Women in Technology Conference



A+O Metalektro dag

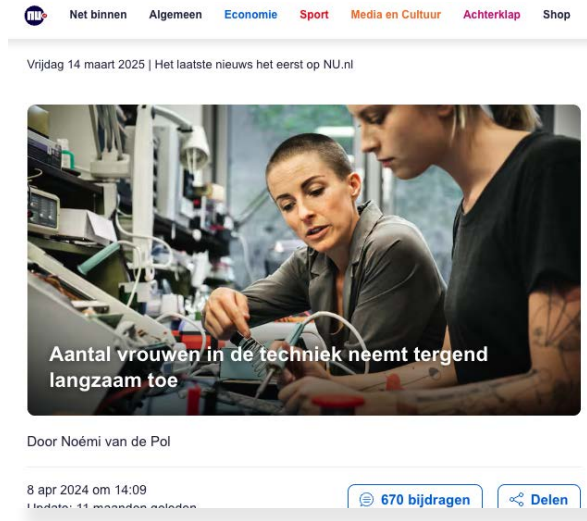
Doelstelling 4: Zichtbaar maken van technische vrouwen in de samenleving

De aanpak van hardnekkige genderstereotypen over technische beroepen vereist meer zichtbaarheid en het ‘normaliseren’ van vrouwen in bèta, techniek en IT. Uit de effectmetingen van 2023 bleek dat de samenleving als doelgroep te breed is, waardoor de impact van onze activiteiten moeilijk meetbaar was. Daarom hebben ons in 2024 specifiek gericht op actoren binnen de samenleving die een ondersteunende rol spelen bij het behalen van onze eerste drie doelstellingen. Dit betekende dat we op de volgende manier meer docenten, onderwijsprofessionals en technische werkgevers hebben bereikt:

- Landelijke media-aandacht rondom Girls’ Day hielp om het belang van vrouwen in techniek en IT onder de aandacht te brengen. Dit resulteerde in:



AD.nl Vrouwen doen het even goed



Nu.nl Aantal vrouwen in de techniek neemt tengerd langzaam toe



TV programma Goedemorgen Nederland van WNL deed verslag van Girls’ Day

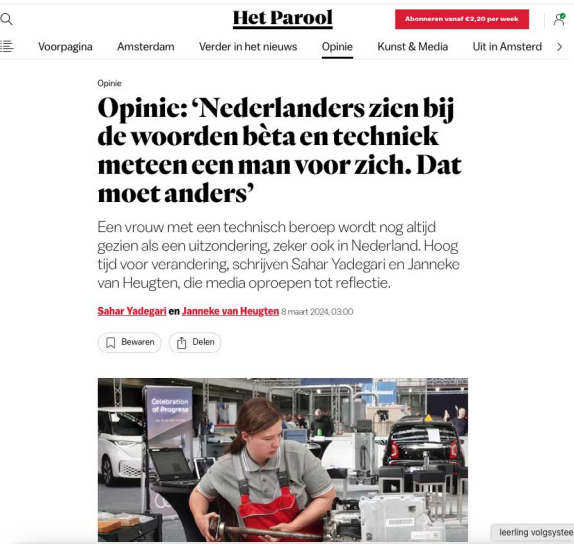


TV Jeugdjournaal besteedde aandacht aan Girls’ Day

- We schreven opiniestukken in (landelijke) media, zoals de Volkskrant, Het Parool en vakbladen om onze doelgroepen direct te bereiken.



Volkskrant



Parool



SER

- We droegen bij aan verschillende publicaties waaronder het onderzoek van dr. Maaïke Harbers van de Hogeschool Rotterdam naar AI en Gender en het boek van Janneke van Heugten “Vaker in de media” over vrouwelijke experts in media.



Onderzoek van dr. Maaïke Harbers van de Hogeschool Rotterdam



“Vaker in de media” – Janneke van Heugten

Wat willen we beter doen in 2025?

In onze nieuwe strategie richten we ons niet langer op de samenleving als geheel, maar werken we via gerichte doelgroepen aan het veranderen van diepgewortelde overtuigingen over wie thuishoort in techniek en IT.

2024 in vogelvlucht

1. Koningin Maxima bezoekt Girls' Day



4. Mooie nieuwe samenwerkingen gestart voor vrouwen in energietransitie



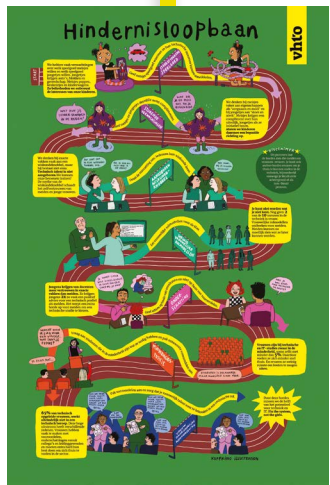
6. Verschillende landelijke media bereikt



8. ING Nederland Fonds verlengt haar steun aan onze missie



10. Ruim 200 wetenschappers rondom Gender & STEM kwamen bijeen



2. Hindernisloopbaan bereikt duizenden mensen



3. 14.400 leerlingen in contact gebracht met vrouwelijke rolmodellen



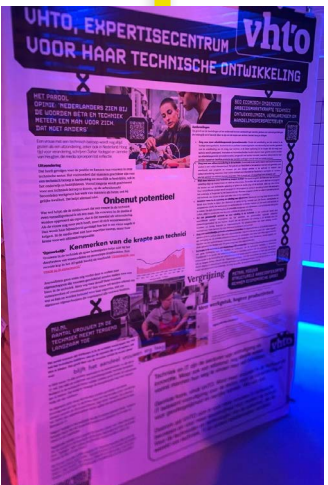
5. Een nieuwe meerjarenstrategie 2025-2030



7. Op diverse podia gestaan



9. Samenwerken aan gelijke kansen in Sterk techniekonderwijs



11. Tientallen enthousiaste bedrijven bereikt op A+O Metalektrodag

2024 in vogelvlucht

Een aantal belangrijke mijlpalen van 2024 waren:

1. Koningin Maxima bezoekt Girls' Day:

We hadden een succesvolle editie van Girls' Day met 8.600 deelnemers uit het hele land. Koningin Maxima bezocht een technisch bedrijf in Oosterhout en Minister Paul bracht een bezoek aan MBO Utrecht.

2. Hindernisloopbaan bereikt duizenden mensen:

We lanceerde de Hindernisloopbaan-campagne op Girls' Day , die 37k views behaalde op social media. Ons doel is om de poster in zoveel mogelijk docentenkamers en bedrijfskantines op te laten hangen.

3. 14.400 leerlingen in contact gebracht met vrouwelijke rolmodellen:

Je kunt niet worden wat je niet ziet. Voor deze leerlingen zijn vrouwen in techniek en IT zichtbaarder geworden en ze hebben meer geleerd over beroepen in techniek en IT.

4. Mooie nieuwe samenwerkingen gestart voor vrouwen in energietransitie:

We hebben 2 ESF-aanvragen gewonnen gericht op meer vrouwen in de energietransitie. Dit biedt ons de kans om samen te werken met WomenInc, TNO, 75Inq en vijf netbeheerders waaronder Alliander en Joulz en ECWO. Samen kunnen we onze impact flink opschalen voor een inclusieve technische arbeidsmarkt.

5. Een nieuwe meerjarenstrategie 2025-2030:

Hoe kunnen we onze impact opschalen? Tijdens een strategiesessie dachten externe partners met ons mee en gaven zij input voor onze nieuwe strategie.

6. Verschillende landelijke media bereikt:

Hierdoor konden we meer docenten, ouders en werkgevers bereiken met onze boodschap om het systeem te fiksen, zodat meer meiden en vrouwen participeren in techniek en IT.

7. Op diverse podia gestaan:

We deelden onze boodschap op verschillende podia, waaronder de European Women in Technology Conference, het grootste vrouwen in technologie event in Europa.

8. ING Nederland Fonds verlengt haar steun aan onze missie:

Dit heugelijke nieuws biedt ook de kans om met een groep ondernemende idealisten lessen uit te wisselen over wat wel en niet werkt bij maatschappelijke verandering.

9. Samenwerken aan gelijke kansen in Sterk techniekonderwijs:

Samen met Hogeschool Saxion en het landelijk ondersteuningsprogramma STO ontwikkelden we een aanpak om Sterk Techniekonderwijs-regio's te helpen werk te maken van gelijke kansen voor meiden.

10. Ruim 200 wetenschappers rondom Gender & STEM kwamen bijeen:

Tijdens de tweejaarlijkse conferentie in Heidelberg werden de nieuwste inzichten gedeeld. VHTO, als medeoprichter van dit netwerk, nam deel aan panels en netwerkbijeenkomsten.

11. Tientallen enthousiaste bedrijven bereikt op A+O Metalektrodag:

Het thema van behoud van vrouwen in techniek en IT stond volop centraal op deze bruisende bijeenkomst. Wij gingen via een 'installatie' in gesprek met bedrijven en hebben hun ervaringen opgehaald.



Gender & STEM 2024



Girls' Day 2024



Bijdrage aan Women on a Mission Podcast over aanpak stereotypen

Organisatie van VHTO in 2024

Investeringsjaar

2024 was voor ons een investeringsjaar, waarin we hebben gewerkt aan:

1. Ontwikkeling van een nieuwe meerjarenstrategie (2025 – 2030). We lieten ons leiden door de vraag: Wat is ervoor nodig om als organisatie op den duur overbodig te zijn? Vanuit die stip op de horizon brachten we in kaart wat nodig is voor daadwerkelijke systeemverandering en hoe wij hier de komende vijf jaar aan kunnen bijdragen.
2. Groei van veel kleine donaties naar grotere donaties. We hebben succesvol meer omvangrijke donaties en subsidies geworven.
3. Investeren in een robuust team en onboarding van nieuwe collega's. In 2024 namen we drie nieuwe projectmanagers en een nieuw Hoofd Programma's aan.
4. Versterking van onze kennisbasis. We hebben stappen gezet in onze kennismanagementsystemen, maar gezien het aantal nieuwe collega's hebben we grotere ambities op dit vlak uitgesteld naar 2025.
5. Organisatieontwikkeling en aanstellen van een Hoofd Programma's.

We hadden voor deze investeringen in 2024 een bestemmingsreserve van €100.000 gevormd, waarvan we ruim 66% hebben benut. Sommige investeringen zijn bewust deels uitgesteld naar 2025, zodat we prioriteit konden geven aan onze lopende projecten.

Samenwerken in de Alliantie Worden Wie Je Bent

2024 was het tweede jaar van de samenwerking met Stichting School en Veiligheid, Movisie en Emancipator. Dit jaar hebben we onze samenwerking op verschillende vlakken verder verdiept. We hebben vooral veel geleerd van onze partners, bijvoorbeeld over de nieuwste inzichten in de effectieve aanpak van stereotypen. Tegelijkertijd botsten we soms in de praktijk vanwege verschillen in werkwijzen en organisatiedoelen. Maar juist deze verschillen zijn de reden waarom we samenwerken. We vullen elkaar aan en versterken zo elkaars impact. Door deze gesprekken aan te gaan, benutten we binnen de alliantie de diversiteit aan perspectieven in ons team. Hiermee brengen we de verandering die we in de buitenwereld willen zien, ook in onze eigen werkwijze in de praktijk. Dit is niet altijd makkelijk, maar het levert veel meer op dan wanneer we het alleen zouden doen.

Governance

In 2024 is dr. Astrid Zuurbier afgetreden als toezichthouder van VHTO vanwege het einde van haar zittingstermijn. Carline van Breugel is toegetreden tot de Raad van Toezicht. Daarnaast is de Raad van Toezicht een begeleide zelfevaluatie gestart die in 2025 is afgerond.

Financiën

De activiteiten van VHTO worden gefinancierd uit bijdragen van fondsen of bedrijven, projectsubsidies en bekostiging van diensten door opdrachtgevers zoals onderwijsinstellingen, werkgevers en brancheorganisaties. Een groot deel van de donaties in 2024 werd mogelijk gemaakt door de driejarige steun van het ING Nederland Fonds. Deze bijdrage werd specifiek ingezet voor activiteiten in het onderwijs. De subsidieopbrengsten kwamen voornamelijk uit de activiteiten binnen de Alliantie Worden Wie Je Bent, gefinancierd door het Ministerie van OCW. VHTO is penvoerder, wat betekent dat de projectlasten en subsidieopbrengsten van de alliantiepartners ook in onze staat van

baten en lasten zijn opgenomen. Een andere belangrijke subsidie was het project “Behoud vrouwen in techniek” van het Ministerie van SZW.

De baten waren in 2024 lager dan geraamd vanwege onderbesteding op subsidiebaten, deels bij alliantiepartners en deels bij VHTO. Tegelijkertijd waren de kosten ook lager dan geraamd, met name door lagere personeelskosten.

Hierdoor is het uiteindelijke resultaat neutraal. In 2024 is de continuïteitsreserve herijkt op basis van een risicoanalyse. Hieruit blijkt dat de huidige reserve voldoende is om financiële risico's op te vangen.

	Realisatie 2024	Begroot 2024
Baten	€	€
Donatiebijdragen bedrijven/fondsen	246.290	226.034
Baten van subsidies van overheden	1.051.859	1.274.285
Baten als tegenprestatie van levering diensten	51.782	66.086
Totaal baten	1.349.930	1.566.405
Lasten		
Personeelslasten	747.819	895.266
Directe projectkosten	545.103	780.284
Overige bedrijfskosten	127.409	119.500
Financiële baten en lasten	-4.362	
Totaal lasten	1.415.969	1.795.050
Bestemmingsreserve	66.039	100.000
Resultaat/nog te verwerven	-	-128.645

Vooruitblik 2025

2025 is het eerste jaar van de nieuwe meerjarenstrategie van VHTO. In deze strategie hebben we onze maatschappelijke droom als volgt geformuleerd; technologie brengt vooruitgang voor de gehele samenleving. Om die droom te realiseren, moeten meiden en vrouwen de vrijheid hebben om hun interesse in techniek en IT te ontdekken. Daarnaast hebben we een stip op de horizon: in 2040 willen we dat minimaal 40% van de technische rollen op de Nederlandse arbeidsmarkt door vrouwen worden ingevuld. Dit draagt niet alleen bij aan gendergelijkheid, maar helpt ook werkgevers bij het versterken van de arbeidsmarkt voor digitalisering en de energietransitie.

Om dit doel te bereiken is het cruciaal dat:

- De man-vrouwverhouding in exact onderwijs verbetert, vanaf de middelbare school tot aan het vervolgonderwijs.
- De instroom van vrouwen in technische beroepen toeneemt.
- Het behoud van vrouwen in technische functies wordt versterkt.

De hindernisloopbaan laat echter zien dat deze verandering niet vanzelf zal gaan. Van de speelmat tot de arbeidsmarkt bestaan er onzichtbare hordes die we moeten wegnemen. Dit vereist een fundamentele systeemverandering. Om systemen te veranderen, moeten we ingrijpen op drie niveaus:

1. Structureel niveau – Aanpassingen in beleid en uitvoeringspraktijk.
2. Relationeel niveau – Veranderingen in de interactie tussen leerling en docent, werkneemster en werkgever.
3. Mentale modellen – Doorbreken van dieperliggende overtuigingen over wie thuishoort in techniek en IT.

Op basis van wetenschappelijk onderzoek hebben we 14 oplossingsrichtingen geïdentificeerd die, wanneer ze breed worden ondersteund, kunnen leiden tot echte systeemverandering. Geen enkele organisatie kan dit alleen: elke oplossing vraagt om samenwerking tussen overheid, maatschappelijke organisaties, bedrijven en de inzet van ouders, docenten, teamleiders, uitgevers, en meer.

Uit deze 14 oplossingsrichtingen hebben we zeven oplossingsrichtingen geselecteerd, waar we de komende vijf jaar gericht aan willen bijdragen, in samenwerking met partners. Voor elke oplossing hebben we concrete targets opgesteld, zodat we onze voortgang kunnen meten en verantwoording kunnen afleggen over onze resultaten.

Strategische doelstellingen voor VHTO (2025-2030)	Output
1. Aanpak genderstereotypen wordt structureel verankerd in het onderwijsbeleid:	• 30% van STO-regio's gaan actief aan de slag met meer kansen voor meiden in techniek & IT. • Doorbreken genderstereotypen is onderdeel van structureel onderwijsbeleid bij 2 beleidsdossiers en lerarenopleidingen.
2. Werkgevers borgen inclusie in hun beleid en stellen concrete targets:	• Minimaal vier brancheorganisaties meten & publiceren jaarlijks het percentage vrouwen dat behouden blijft in technische beroepen.
3. Leerlingen maken veelvuldig kennis met diverse en counterstereotiepe rolmodellen:	• In vijf jaar bereiken wij 85.000 leerlingen met onze activiteiten. • Bij minimaal 25% van de leerlingen is er een toename in zelfvertrouwen in techniek en IT.
4. Decanen en mentoren benutten LOB actief om counterstereotiepe keuzes mogelijk te maken:	• Minimaal 10% van de decanen in Nederland past LOB actief toe om genderstereotypen te doorbreken.
5. Leerkracht in PO en VO dragen actief bij aan de self-efficacy van alle leerlingen, t.a.v. technologie, ongeacht gender:	• Bij % van bereikte leerkrachten en docenten is aantoonbaar sprake van een actievere rol in het stimuleren van zelfvertrouwen in techniek en IT.
6. Teamleiders in technische bedrijven erkennen hun verbindende rol en tonen voorbeeldgedrag:	• 10% van werkgevers in kleine en middelgrote technische bedrijven weet concreet welke stappen ze kunnen zetten om vrouwen te behouden.
7. Docenten, ouders, leerlingen kennen geen eigenschappen toe op basis van hun gender:	• Koplopers in po-, vo-, en mbo-scholen werkt actief aan gendergelijkheid in het onderwijs.

De exacte targets bij deze doelstellingen worden in 2025 vastgesteld.

In 2025 zullen we via bestaande en nieuwe programma's en activiteiten bijdragen aan deze doelstellingen. Dit doen we met een team van circa 11 fte, bestaande uit de volgende rollen en personen, zie Figuur 2.

De bijdragen van bedrijven en fondsen, de subsidies uit de alliantie en de reeds zeker gestelde projectopbrengsten voor 2025 zijn begroot op €1.822.329. De kosten zijn begroot op €2.061.538. Dat betekent dat in 2025 nog €239.208 (12%) aan extra opbrengsten moet worden verworven om de doelstellingen van 2025 uit te kunnen voeren. Daarnaast wordt het restant van de bestemmingsreserve uit 2024 ingezet om de investeringen die in 2024 uitgesteld zijn naar 2025, alsnog uit te voeren. Het gaat om een bedrag van €33.961.



Team VHTO

Partners 2024

Dankzij onderstaande partners kon VHTO in 2024 veel van haar doelen realiseren. Dit werd mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning, het afnemen van onze dienstverlening en samenwerking binnen diverse initiatieven.

- Alliander
- A+O Metalelktro
- Avery Dennison
- DGMR Raadgevende Ingenieurs
- Emancipator
- Erasmus Universiteit Rotterdam
- Eurofiber Nederland
- Firda
- FME
- Fontys Hogescholen
- Gemeente Amsterdam
- Hogeschool Rotterdam
- 75inQ
- Joulz BV
- Liberty Global Corporate BV
- Microsoft Nederland BV
- Ministerie van OCW
- Ministerie van SZW
- Movisie
- NHL Stenden
- NLdigital
- Noordhoff
- NVON
- OOM
- Platform Talent voor Technologie
- SAP Nederland
- Soroptimisten
- Stichting ING Nederland Fonds
- Stichting School & Veiligheid
- Stichting TecFemina
- TNO
- WENB
- Wij Techniek
- WOMEN Inc.
- Yuki



