



Jaarverslag

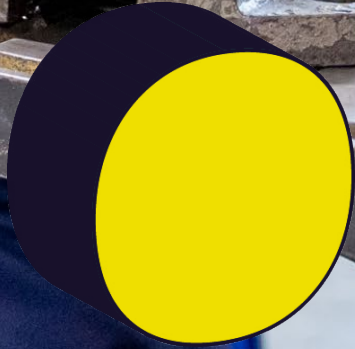
vhto

2

0

2

5



16.421

leerlingen bereikt
via rolmodellen

326

technische
professionals en
werkgevers
gesproken

892

nieuwe
LinkedIn-volgers

20

collega-
organisaties
betrokken

131

rolmodellen
verzorgden
gastlessen

**2025
in
cijfers**

1.130

onderwijs-
professionals
gesproken

527

mediaberichten
over Girls' Day

2.277

rolmodellen in
Spiegelbeeld

2.658

nieuwsbrief abonnees

Inhoud

klikbaar

2025 in cijfers	2
Inhoud	3
Voorwoord	5
Systemupdate 2025: Techniek is van iedereen	6
Onze resultaten	8
1. Docenten, ouders, leerlingen kennen geen eigenschappen toe op basis van hun gender	9
2. Aanpak genderstereotypen is onderdeel van onderwijsbeleid	10
3. Docenten dragen actief bij aan self-efficacy van meiden in technologieonderwijs	11
4. Leerlingen maken kennis met counterstereotiepe rolmodellen	12
5. Decanen benutten loopbaanoriëntatie voor counterstereotiepe keuzes	13
6. Werkgevers borgen inclusie in hun beleid	14
7. Teamleiders laten voorbeeldgedrag zien op de werkvloer	15
2025 in vogelvlucht	16
Organisatie van VHTO in 2025	20
Team	21
Alliantie Worden Wie Je Bent	21
Investeringen	21
Governance	22
Communicatie	22
Financiën	22
Vooruitblik 2026	24
Begroting	27
Partners 2025	29



Voorwoord

2025 was het eerste jaar waarin we aan de slag konden met onze meerjarenstrategie Systeemupdate 2025-2030 – Techniek is van iedereen. De ambitie in deze strategie is groot; we willen een forse verhoging van het percentage vrouwen in een technische rol. Namelijk 40% in 2040.

Om dat te bereiken moeten wij anders gaan werken. We willen anderen in staat stellen bij te dragen aan verandering, in plaats van alles zelf te willen doen. Dat vereist veel meer partnerschappen. We moeten ook meer kennis delen over wat effectieve aanpakken zijn en dus erin slagen om veel meer mensen te bereiken. Dat vereist dus ook andere middelen voor communicatie. Kortom, veel moest anders en veel was dus ook nog nieuw begin 2025. Het bijzondere gevoel van opnieuw pionieren en onze organisatie zo inrichten dat we deze nieuwe strategie kunnen uitvoeren. Met vallen en opstaan is dat gelukt. Sommige dingen waren heel makkelijk en vonden we al snel een open deur bij collega-organisaties. Soms was het lastiger, bijvoorbeeld het opschalen van ons bereik, hoe doe je dat precies? En hoe houden we resultaten bij? Hoe meten we onze impact?

Stap voor stap hebben we onze draai gevonden en hebben we het eerste jaar van onze nieuwe strategie erop zitten. Misschien nog belangrijker: we voelen ons voorbereid om te komende jaren de boel flink op te schudden, samen met partnerorganisaties, docenten, werkgevers, beleidsmakers en vooral dankzij onze rolmodellen. Ik ben veel mensen dankbaar voor alles wat we het afgelopen jaar voor elkaar hebben gekregen. Desalniettemin hoop ik dat het niet ondankbaar klinkt als ik zeg; 2025 was een mooi jaar, maar het mooiste moet nog komen!

Sahar Yadegari,
directeur-bestuurder



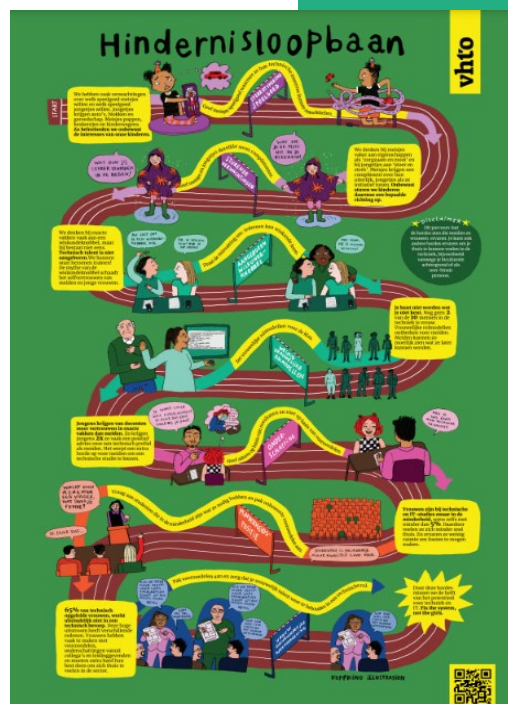
Systemupdate 2025: Techniek is van iedereen

Techniek en IT zijn de motor van vooruitgang. Maar in Nederland benutten we nog maar de helft van ons talent: slechts 16,6% van de technische beroepen wordt vervuld door vrouwen. Dat is niet alleen een gemiste kans voor meiden en vrouwen zelf, maar ook voor de samenleving als geheel.

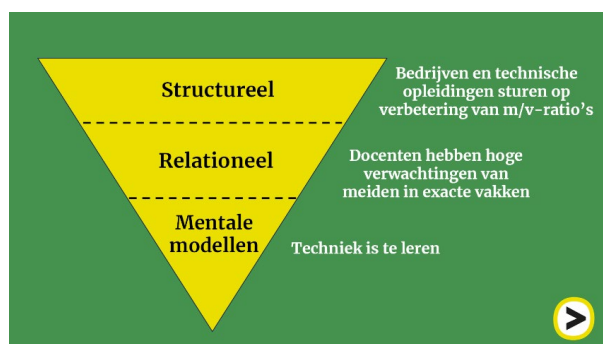
Met meer vrouwen in techniek en IT bereiken bedrijven betere prestaties, meer innovatie en meer inclusieve producten, meer economische groei en meer ingevulde vacatures in techniek en IT. Daarnaast biedt het meer keuzevrijheid en economische zelfstandigheid voor meiden en vrouwen. Onze maatschappelijke droom is: Techniek is van iedereen.

Om deze droom waar te maken, moeten we het percentage vrouwen in technische rollen verhogen naar minimaal 40%. Dat kunnen we bereiken door het systeem te fixen en te zorgen voor een gelijk speelveld voor meiden en vrouwen in techniek en IT. De loopbaan van vrouwen in techniek en IT kan gezien worden als een 'hindernisloopbaan': in elke levensfase komen meiden en vrouwen (onzichtbare) hordes tegen op hun weg naar een baan in techniek en IT. Deze hordes beginnen al op jonge leeftijd met genderstereotiepe verwachtingen, zetten door op school waar meiden te maken krijgen met wiskundeangst en gebrek aan vertrouwen in exacte vakken, en worden versterkt tijdens technische studies waar vrouwen sterk in de minderheid zijn. Eenmaal op de werkvloer slagen bedrijven er minder goed in vrouwen te behouden, door vooroordelen, onderschatting en een vrouwonvriendelijke werkcultuur.

Klik hier



Deze hordes kunnen extra hoog zijn voor meiden uit een gezin met een laag inkomen of meiden met een migratieachtergrond. Elke afwijking van de 'norm' kan mogelijk een extra belemmering vormen. Om deze hordes weg te nemen, zijn verschillende typen veranderingen nodig. Het gaat om *structurele* veranderingen zoals het aanpakken van genderstereotypen in onderwijsbeleid en HR-beleid van



werkgevers. Maar voor echte verandering in de klaslokaal en op de werkvloer is meer nodig. Daarom werken we aan relationele veranderingen. We begeleiden docenten bijvoorbeeld om bij te dragen aan het zelfvertrouwen van meiden in technologieonderwijs. Teamleiders op de werkvloer helpen we om voorbeeldgedrag te laten zien als het gaat om inclusie. Ten slotte werken we aan veranderingen in hardnekkige overtuigingen in de samenleving zoals opvattingen over wie thuishoort in techniek en IT en dat techniek te leren is. Dit zijn veranderingen in onze *mentale modellen*.

We hebben op basis van deze aanpak in de nieuwe strategie **zeven strategische doelstellingen** (zie rechts) geselecteerd waar wij in 2025–2030 aan zullen werken om hordes weg te nemen en het systeem te veranderen.

VHTO slaat hiervoor de brug tussen wetenschap en praktijk zet kennis om in oplossingen.

Dat doen we in vier rollen:

- 1. Kennisdeling** – we maken hordes die meiden en vrouwen ondervinden op weg naar een loopbaan in techniek en IT oplossingen zichtbaar én we bieden oplossingen.
- 2. Lobby & pleitbezorging** – we werken aan structurele beleidsverankering, zodat inclusie geen vrijblijvendheid is.
- 3. Innovatie** – we ontwikkelen en schalen interventies op die verandering versnellen.
- 4. Inspiratie** – we werken met docenten, werkgevers en rolmodellen in de praktijk en laten zien dat verandering werkt.

¹ PO: primaire onderwijs, VO: voortgezet onderwijs, MBO: middelbaar beroepsonderwijs

² LOB: Loopbaanoriëntatie en –begeleiding

DOELSTELLINGEN

1. Docenten, ouders en leerlingen kennen geen eigenschappen toe op basis van hun gender.

Koplopers in po-, vo-, en mbo-scholen werken actief aan gendergelijkheid in het onderwijs.

2. 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.

3. Leerkrachten in po en vo dragen actief bij aan de self-efficacy van alle leerlingen, t.a.v. technologie, ongeacht gender

Bij 25% van bereikte leerkrachten en docenten is aantoonbaar sprake van een actievere rol in het stimuleren van zelfvertrouwen in techniek en IT.

4. 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.

5. Decanen en mentoren benutten LOB² actief om counterstereotiepe keuzes mogelijk te maken.

Minimaal 10% van de decanen in Nederland past LOB actief toe om genderstereotypen te doorbreken.

6. 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.

7. 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.



**Onze
resultaten
in 2025**

Om het systeem te fiksen, hebben we in 2025 gewerkt aan zeven doelstellingen:



Docenten, ouders, leerlingen kennen geen eigenschappen toe op basis van hun gender

Targets	Resultaten	
1. We groeien van 7 naar 10 koplopers po-, vo- en mbo-scholen die in Nederland actief bezig zijn met gendergelijkheid in het onderwijs.	We hebben 10 scholen die wij als koploper identificeren. Deze scholen geven echter zelf aan het spannend te vinden om 'koploper' te zijn op dit thema en worden liever actieve scholen genoemd.	✓
2. We brengen de community of practice meermaals bij elkaar waarmee scholen met elkaar kennis kunnen uitwisselen.	De community of practice (CoP) is meermaals bijeen geweest. We hebben in 2025 de CoP gepositioneerd als een belangrijk middel om de resultaten van Worden Wie Je Bent te verduurzamen.	✓

Wat ging goed? We zijn erin geslaagd om in 2025 veel meer docenten rechtstreeks te bereiken met onze activiteiten dan de jaren daarvoor. Maar liefst 1.130 docenten in 2025 vergeleken met ruim 400 in 2024. Met onze inspiratieworkshops, games (de Bias Buster) en Gender Scans, helpen we scholen om te groeien als actieve school op het gebied van gendergelijkheid.

Wat kan beter? We moeten in 2026 beter worden in het versterken van de onderlinge verbinding tussen deze actieve scholen zodat ze met elkaar de beweging groter kunnen maken.

“Dat bepaalde activiteiten aan jongens of meiden worden gekoppeld, terwijl ze door beiden kunnen worden gedaan.”

– docent PO na een inspiratiesessie.

“Kleine stapjes zijn ook stapjes.”

– onderwijsprofessional na een inspiratieworkshop.



2

Aanpak genderstereotypen is onderdeel van onderwijsbeleid

Targets	Resultaten	
1. 5 STO-regio's nemen deel aan de VHTO leerlang over meer kansen voor meiden in de techniek & IT.	De STO-leergang is uitgevoerd in 7 regio's en voor 2026 staan nog meer regio's op de wachtlijst.	✓
2. In 3 beleidsdossiers zijn concrete beleidsdoelen in zicht om het doorbreken van genderstereotypen te verankeren in onderwijsbeleid tussen nu en 2027.	We hebben 5 beleidsdossiers geïdentificeerd en nader onderzocht op lobbykansen: (1) LOB, (2) Basisvaardigheden (3) Sociale veiligheid, (4) Leermiddelen (5) Burgerschap Bij sommige dossiers weten we al welke concrete aanpassing nodig is en bij anderen is dat nog onvoldoende in beeld.	⚠
3. Met 2 lerarenopleidingen is relatie opgebouwd in het kader van aanpak genderstereotypen in het curriculum.	Met lerarenopleidingen van twee TU's hebben we dit thema verkend. Met andere lerarenopleidingen hebben verkennende gesprekken plaatsgevonden. Daarnaast hebben we input geleverd voor de landelijke herijking van het curriculum van pabo's (met aandacht voor genderstereotypen).	✓

Wat ging goed? Eén van de hoogtepunten van 2025 was de grote belangstelling vanuit STO-regio's (Sterk Techniekonderwijs in het vmbo) voor onze leergang over gelijke kansen voor meiden in techniekonderwijs.

“Goed verzorgde training, waardevolle informatie en ik ben gemotiveerd om het nog beter te doen voor de meiden in de techniek.”

– deelnemer STO leergang.

Wat kan beter? We hebben vanwege beperkte capaciteit weinig voortgang geboekt op stevige verankering van gendergelijkheid in beleidsdossiers. In 2026 moeten we een inhaalslag maken.



“Ik vond de e-learning super efficiënt, iedereen kan dan gewoon op zijn eigen tempo er doorheen. Ik vond sommige dingen wel open deuren.”

– deelnemer STO leergang.



3

Docenten dragen actief bij aan self-efficacy van meiden in technologieonderwijs

Targets	Resultaten	
1. De workshop voor docenten gericht op self-efficacy van leerlingen is ontwikkeld en is bij de eerste 3 scholen getest.	De workshop is Q1 2026 gereed, maar nog niet getest op scholen. Wel is er input opgehaald van de begeleidingsgroep.	
2. De leerkrachten po en vo die deelnemen aan WWJB activiteiten, hebben kennis opgedaan over het belang van hun rol voor het ontwikkelen van self-efficacy bij meiden en techniek.	Binnen verschillende activiteiten van Worden Wie Je Bent hebben leerkrachten deze kennis opgedaan en ook concrete handvatten gekregen om zelf hier een positieve bijdrage aan te leveren.	
3. Leerkrachten vo hebben via het programma Kansengelijkheid in STO, kennis opgedaan over het belang self-efficacy (zie boven).	Binnen de e-learning, de leergang en ook andere activiteiten rondom STO hebben leerkrachten kennis opgedaan over self-efficacy en concrete handvatten gekregen.	

Wat ging goed? We hebben door literatuurstudie veel bijgeleerd over het belang van self-efficacy bij het kiezen voor techniek en IT en hoe docenten eraan kunnen bijdragen. Deze kennis wordt in al onze onderwijsprogramma's toegepast.

“Minder snel iets aannemen voor lief. Kritisch kijken of ergens toch geen bias in zit. Verder weer alerter zijn op alle geluiden en uitspraken om mij heen.”

– docent VO na Bias Buster

Wat kan beter? Naast het inhalen van vertraging, moeten we onze kennis over het belang van self-efficacy verder vergroten en verspreiden, met hulp van onze partnerorganisaties.

“Ik ben hier niet alleen in, we moeten elkaar steunen.”

– docent na een inspiratiesessie van WWJB



The screenshot shows a website article from 'techno YES!' with the following content:

Van landelijk event naar lokale praktijk: genderinclusiviteit in Almere

Regio Almere · Nieuws · Van landelijk event naar lokale praktijk: genderinclusiviteit in Almere

Van landelijk event naar lokale praktijk: genderinclusiviteit in Almere

Een belangrijk thema in de nieuwe STO-periode is het tegengaan van genderstereotypering en het bevorderen van inclusie in de techniek. Op de landelijke STO-dag op 11 november 2025 gaf VHTO een inspirerende sessie hierover, vol waardevolle inzichten en praktische tips die direct toepasbaar zijn in onze regio. In Almere gebeurt al het nodige op dit vlak, maar er is nog veel ruimte voor groei. Daarom delen we graag de belangrijkste punten uit deze sessie, zodat scholen in Almere hier direct mee aan de slag kunnen.

Wat is genderinclusief onderwijs en waarom is het belangrijk?

Genderinclusief techniekonderwijs betekent dat alle leerlingen, ongeacht hun gender, zich welkom voelen, vertrouwen hebben in hun kunnen en een eerlijke kans krijgen om voor techniek te kiezen. Hiervoor is een leeromgeving nodig waar wordt gebroken met genderstereotypingen. Bi-culturele meiden moeten daarnaast nog harder hun best doen om hun plek te vinden in techniekonderwijs, omdat ze te maken hebben met aanvullende stereotypingen.

Recent verscheen er een rapport van DUO (Bron: [nos.nl](#)) die dit onderschrijft: Meiden

Heeft u een vraag? Ik kan u helpen!

[Klik hier](#)

4

Leerlingen maken kennis met counterstereotiepe rolmodellen

Targets	Resultaten	
1. In 2025 bereiken wij tussen 17.000 en 18.000 leerlingen met onze activiteiten.	We hebben in 2025 16.421 leerlingen bereikt met onze activiteiten. Bij Girls' Day hebben we meer meiden bereikt dan gepland en bij de gastlessen is dit aantal juist lager geweest dan gepland.	⚠️
2. Bij minimaal 25% van de leerlingen is er een toename in zelfvertrouwen in techniek en IT.	Deze indicator hebben we in 2025 niet op deze manier gemeten. Bij Girls' Day was bij 28% van de deelnemers na deelname aan Girls' Day sprake van versterking van het idee dat ze zelf in techniek en IT zouden kunnen werken.	✅

Wat ging goed? We hadden een zeer geslaagde editie van Girls' Day met maar liefst 10.141 meiden die deelnamen en ontdekten dat techniek en IT ook hun wereld is.

“Ik vond het leuk om te zien wat er allemaal gebeurt in een technisch bedrijf en het was gezellig.”
-deelnemer Girls' Day

Wat kan beter? We stelden vast dat we grote verbeteringen nodig hebben om onze gastlessen van rolmodellen op scholen goed te kunnen blijven geven. Deze gastlessen zijn een cruciale manier voor ons om scholen binnen te komen en daarmee onze impact op te schalen. Om de verbeteringen te kunnen financieren, hebben we een aanvraag ingediend bij de Nationale Post-codeloterij en deze helaas verloren. In 2026 gaan we na hoe we stap voor stap toch verbeteringen kunnen realiseren.

“Vandaag namens VHTO weer gastlessen mogen geven op een middelbare school. Een mooie manier om jongeren, die hun profielkeuze moeten maken, te laten zien wat er allemaal mogelijk is als je kiest voor techniek.”

– rolmodel



5

Decanen benutten loopbaanoriëntatie voor counterstereotiepe keuzes

Targets	Resultaten	
1. We hebben een partner gevonden voor de campagnestrategie rondom inclusieve LOB en starten met het voorbereidend werk.	We hebben een externe partner geworven met wie we de campagnestrategie rondom LOB aan het uitwerken zijn.	✓
2. We hebben in beeld op welke manier we inclusieve LOB kunnen verankeren in LOB-beleid.	LOB wordt nu uitgewerkt als onderdeel van de concept kerndoelen. Wij pleiten ervoor dat daarbij wordt vermeld dat LOB actief moet worden benut om keuzevrijheid van leerlingen te vergroten en counterstereotiepe keuzes mogelijk te maken.	✓
3. Inclusieve LOB is onderdeel van de leergang voor STO-regio's.	Zowel in de e-learning als de leergang, de checklist als het adviespunt worden concrete handvatten gegeven aan STO-onderwijsprofessionals om LOB actief te gebruiken om ook meiden te werven voor techniekonderwijs.	✓

Wat ging goed? We zijn goed op weg met voorbereidingen om in 2026 veel decanen en mentoren te bereiken met concrete handvatten voor inclusieve LOB.

Wat kan beter? Met weinig landelijke kaders voor LOB blijft het lastig om keuzevrijheid goed in het beleid te verankeren. Met een campagne voor decanen en mentoren gaan we in 2026 voor blijvende verandering zorgen.

Wat moeten we behouden in de leergang?

“Jullie enthousiame om de wereld op dit vlak te verbeteren.”

–deelnemer leergang

“Als vrouw in de techniek heb ik een hoop praktijk ervaring opgedaan rondom dit onderwerp. Deze leergang gaat mij en mijn omgeving helpen om meiden in het onderwijs beter te begeleiden bij hun LOB keuzes. Onbekend maakt onbemind. Potentieel talent blijft liggen!”

– deelnemer leergang



6

Werkgevers borgen inclusie in hun beleid

Targes	Resultaat
<p>1. Minimaal twee brancheorganisaties hebben interesse uitgesproken in het borgen van het onderwerp behoud in hun hun beleid en meetinstrumenten.</p>	<p>We hebben onze samenwerking met brancheorganisaties uit de Industriecoalitie geïntensiveerd in 2025 via het Techniek Inclusief-traject en besprekingen over onze nieuwe meerjarenstrategie. Bij twee brancheorganisaties zien we grote welwillendheid om aan de slag te gaan met monitoring van behoud van vrouwen.</p>



Wat ging goed? Onze nieuwe meerjaren strategie vindt weerklank bij verschillende leden van de Industriecoalitie en we ervaren veel bereidheid om met ons samen te werken aan oplossingen.

Wat kan beter? Het structureel meten van behoud vraagt meer dan welwillendheid. We moeten in 2026 meer scenario's uitwerken voor dit doel. En meer middelen binnenhalen om aan dit doel te kunnen werken. Onze huidige projectgelden bieden hiervoor niet genoeg ruimte.

“We merken dat bepaalde werkzaamheden fysiek te zwaar zijn voor vrouwelijke collega’s, maar ook bij mannen speelt dit. De sessie hielp ons hier eerlijk naar te kijken en direct verbeteringen door te voeren,”

– een deelnemend bedrijf

Klik hier

The screenshot shows the website 'DE INGENIEUR' with a navigation menu (Menu, Artikelen, Dossiers, Engineering Works, Vacatures, Abonnementen) and search/inlog options. The main content area features a large image of two people working with a robotic arm. Below the image is the article title 'Hoe behouden we vrouwen in de techniek?' by Sahar Yadegari, dated 10 november 2025. The article is categorized as 'UIT HET MAGAZINE' and 'TECHNIEK'. To the right, there are sections for 'LAATSTE ARTIKELEN' and 'MEEST GELEZEN'. The 'LAATSTE ARTIKELEN' section includes 'Het onbenutte vermogen van aquathermie' and 'Robotvloot ruimt de zeebodem op'. The 'MEEST GELEZEN' section includes 'De auto gaat terug naar de basis' and 'Vliegtuig en satelliet'.

7

Teamleiders laten voorbeeldgedrag zien op de werkvloer

Target	Resultaat
<p>1. Dit doel was aan het begin van het jaar nog niet concreet gemaakt voor 2025 (10% is het einddoel in 2030).</p>	<p>We hebben in 2025 met name de inhoud hiervoor uitgewerkt: er staat een Toolbox Sociale Veiligheid klaar die werkgevers in staat stelt om het gesprek hierover binnen het team te voeren en stappen te zetten die van belang zijn voor het behoud van vrouwen. In 2026 staat de opschaling van de toolkit gepland.</p>



Wat ging goed? We hebben dankzij meerdere projecten waaronder onze twee ESF-projecten veel rond kunnen lopen op de technische werkvloer en maar liefst 326 technische professionals rechtstreeks kunnen spreken. Zo weten we uit eerste hand wat teamleiders nodig hebben om aan inclusie te werken..

“Ik kan wel vinden dat dat goed gaat, maar echt niet iedereen is hetzelfde. Het laatste wat ik wil is aannames gaan zitten. Dus ik moet dit checken bij het team.”

- teamleider uit de technieksector

Wat kan beter? Onze oplossingen kunnen alleen werken als de technische sectoren ervaren dat het hun eigen oplossingen zijn. We moeten blijven investeren in co-creatie samen met brancheorganisaties, opleidingsfondsen en bedrijven.

[Klik hier](#)





2025 in vogelvlucht

Belangrijke mijlpalen van 2025 waren:

1 Recordaantal deelnemers Girls' Day

Meer dan 10.000 meiden namen deel aan Girls' Day en ontdekten dat techniek en IT ook hún wereld is.



2 BDR Thermea Foundation steunt de missie van VHTO

Deze steun was cruciaal in 2025 om onze activiteiten te kunnen realiseren. Daarnaast hebben we hiermee een partner die techniek- onderwijs en het technische werkveld heel goed kent en ons op meerdere manieren kan bijstaan.



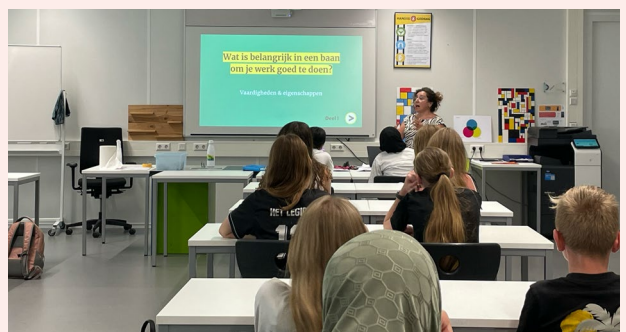
3 Op diverse podia gestaan

We deelden onze boodschap op verschillende podia, waaronder de conferentie van the Netherlands Academy of Engineers.



4 475 rolmodellen deden mee aan ons onderzoek

Ze gaven ons in dit onderzoek tips mee om de gastlessen te verbeteren. En ze lieten ons weten dat ze zeer gemotiveerd zijn om bij te dragen aan onze missie!



5 *Het programma Versnellen gender- gelijkheid voor energie- transitie van start*



Dit meerjarige programma biedt ons de kans om te werken aan ambitieuze veranderingen in het techniekonderwijs zoals het borgen van de aanpak van genderstereotypen in lerarenopleidingen.



6 *Nieuwe communicatie- strategie*

We hebben onze nieuwe meerjarenstrategie met hulp van Multitude vertaald naar een nieuwe communicatiestrategie om onze doelgroepen sneller en effectiever te bereiken.



7 *Verschillende landelijke media bereikt*

Waaronder de WNL uitzending over vakmensen in techniek. Hierdoor konden we meer docenten, ouders en werkgevers bereiken met onze boodschap om het systeem te fixen.



8 *We spraken de oprichters van VHTO*

In een interview namen Anke Bosch en Trudy Vos ons mee terug naar het weekend in oktober 1981 waarin vijftig vrouwelijke HTS-studenten samenkwamen en wat uitmondde in de oprichting van VHTO.



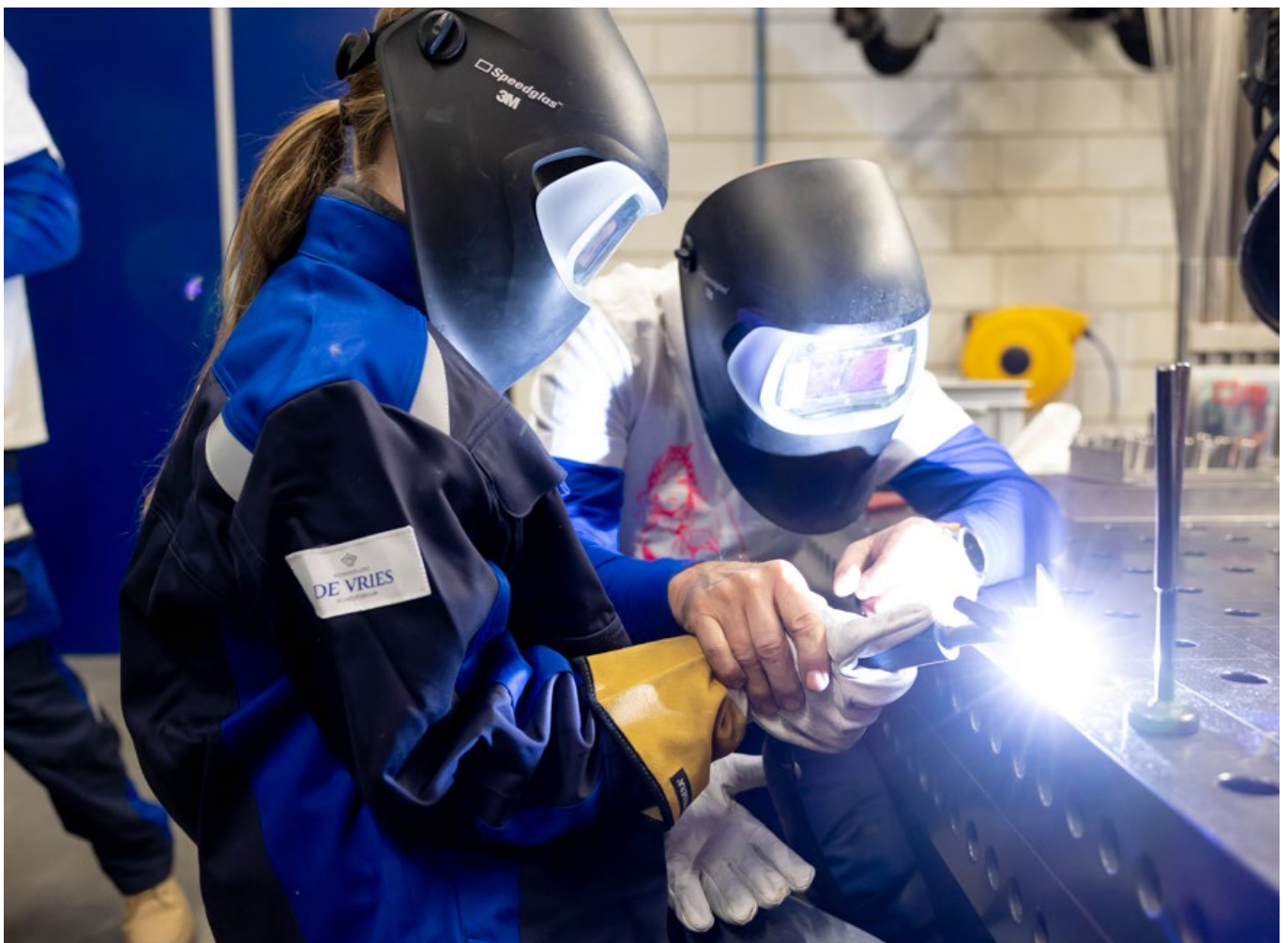
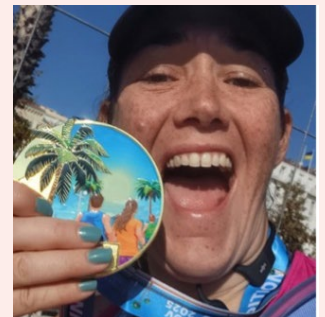
9 De hindernisloopbaan nu ook in e-learning beschikbaar

Voor de STO-leergang hebben we een e-learning ontwikkeld met de animaties uit de Hindernisloopbaan zodat we meer docenten kunnen bereiken met deze kennis.



10 Vieren van verschillende teamhoogtepunten

In 2025 zijn maar liefst twee baby's geboren, is één keer de marathon gelopen en heeft Sinterklaas 16 noodpakketten bezorgd! We hebben dit alles en nog vele andere hoogtepunten gevierd met boottochten, escaperooms en de onvergetelijke karaokeavond.





**SAHAR
YADEGARI**

Director VHTO, Expert Centre Gender Diversity
in STEM

Organisatie van VHTO in 2025





Team

We hebben in 2025 maar liefst 5 vacatures vervuld: een nieuwe online content specialist, twee projectmanagers, 1 medewerker projectadministratie en 1 projectassistent. Deze uitbreiding van 4,1 fte van het team was nodig om onze nieuwe programma's en activiteiten in 2025 uit te kunnen voeren. Daarnaast zijn we blij met twee mannelijke collega's die bij ons zijn gestart in 2025. Hierdoor hebben we zelf ook een diverser team samengesteld. Het team bestond eind 2025 uit 14,0 fte.

Alliantie Worden Wie Je Bent

2025 was het derde jaar van de vijfjarige samenwerking met Stichting School en Veiligheid, Movisie en Emancipator. Halverwege het jaar hebben we de balans opgemaakt over waar we nu staan als het gaat om het behalen van onze doelen. Dit heeft geleid tot een aanscherping van de focus op activiteiten die het meest effectief zijn gebleken en een nieuwe aanpak om onze invloed op beleidsdossiers te versterken. De collega's vanuit de verschillende organisaties gaan met veel energie met deze aangescherpte focus de laatste twee jaar in.

Investeringen

Ons voornemen in 2025 was om de investeringen die in 2024 nog niet af waren, in 2025 te voltooien. Het ging om twee speerpunten, namelijk het zorgen voor een robuust team en het versterken van de kennisbasis. Hiervoor was een bestemmingsreserve geraamd. Door de sterke groei van het team was er nog geen sprake van consolidatie binnen het team. Het versterken van de kennisbasis kreeg ook minder aandacht door de focus op inwerken en resultaat te realiseren. Het is dan ook niet gelukt om deze speerpunten ten volle te realiseren in 2025.

Governance

In 2025 was de Raad van Toezicht op volle sterkte en hebben de leden op verschillende momenten – naast de toezichthoudende rol – teamleden ondersteund door te sparren en hun netwerk in te zetten

Communicatie

In 2025 stond de communicatie in het teken van verdere professionalisering en het versterken van de positie van VHTO als hét landelijke expertisecentrum op het gebied van inclusie, techniek en IT. Met de ontwikkeling van een integrale communicatiestrategie ontstond meer samenhang tussen kennisdeling, storytelling en activering. De communicatiestrategie zorgde voor meer samenhang en richting in onze boodschap. We maakten scherper wat we willen bereiken, voor wie en hoe we onze kennis en projecten zichtbaar maken. Hierdoor communiceren we consistent en doelgericht over onze impact.

Nieuwe website

In 2025 werd de basis gelegd voor een nieuwe website. We werkten aan de structuur, inhoud en vormgeving, zodat onze expertise en ons aanbod beter toegankelijk worden voor onderwijs-professionals, werkgevers, onderzoekers, journalisten en andere doelgroepen.

Groei in bereik en zichtbaarheid

Digitale kanalen speelden een belangrijke rol in het vergroten van het bereik. LinkedIn groeide verder uit tot een centraal platform voor kennisdeling en netwerkontwikkeling. Door structureel inhoudelijke berichten te publiceren verwelkomde VHTO in 2025 maar liefst 892 nieuwe volgers.

De nieuwsbrief bleef een belangrijk middel voor kennisdeling en activatie. Het aantal abonnees bleef in 2025 stabiel (2.698 in januari en 2.658 in december), met beperkte natuurlijke uitstroom.

Ook in de media was VHTO zichtbaar. Rond Girls' Day verschenen 527 berichten in landelijke en regionale media, waarmee het belang van gelijke kansen en stereotype-doorkbreking in techniek breed onder de aandacht werd gebracht.

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 2025 werden gedaan door de driejarige steun van het ING Nederland Fonds en BDR Thermea Foundation. Daarnaast hadden we enkele kleinere donaties voor onze gastlessen die bij elkaar meer bedroegen dan we hadden verwacht.

De subsidieopbrengsten kwamen voornamelijk uit de activiteiten binnen de Alliantie 'Worden wie je bent', gefinancierd door het Ministerie van OCW. VHTO is penvoerder, dat betekent dat de projectlasten en subsidieopbrengsten van de alliantiepartners ook in onze staat van baten en lasten zijn opgenomen. Andere subsidieprojecten vanuit het ministerie van OCW waren Kansengelijkheid in STO en het programma Versnellen van gendergelijkheid voor de energietransitie. Een andere belangrijke subsidie was het project "Behoud vrouwen in techniek" van het Ministerie van SZW en twee ESF-projecten (Technisch Gezien met Women Inc als penvoerder en Stroomversnelling met ECWO als penvoerder).

De baten waren in 2025 lager dan geraamd

vanwege onderbesteding op subsidiebatens, deels bij alliantiepartners en deels bij VHTO. De onderbesteding bij VHTO wordt vooral veroorzaakt door lagere kosten derden op projecten en niet zozeer door een onderbesteding in uren. Dit type onderbesteding heeft daarmee geen invloed op het resultaat omdat de projectkosten op subsidieprojecten zowel aan de batenkant als aan de kostenkant terugkomen.

De kosten waren ook lager dan geraamd, met name door lagere personeelskosten. Dit komt doordat vacatures later dan gepland zijn ingevuld.

Hierdoor is het uiteindelijke resultaat positief. In 2025 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 2025 €	Begroot 2025 €
BATEN		
Donatiebijdragen bedrijven/fondsen	395.105	215.845
Baten van subsidies van overheden	1.371.817	1.670.316
Baten als tegenprestatie van levering diensten	33.874	36.168
TOTAAL BATEN	1.800.795	1.922.329
LASTEN		
Personeelslasten	1.017.950	1.058.478
Directe projectkosten	623.095	883.454
Overige bedrijfskosten	153.132	146.000
Financiële baten en lasten	-13.247	
TOTAAL LASTEN	1.780.930	2.089.730
RESULTAAT	19.865	



Vooruitblik 2026

Onze doelstellingen in 2026 zijn als volgt:

<i>Doelstellingen</i>	<i>Targets</i>
<p>1 <i>Docenten, ouders, leerlingen kennen geen eigenschappen toe op basis van hun gender</i></p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Het aantal koploperscholen (po-, vo- en mbo-scholen die in Nederland actief bezig zijn met gendergelijkheid in het onderwijs) waarmee we werken, groeit van 10 naar 20.➤ We brengen de community of practice 3x bij elkaar waarin scholen met elkaar kennis kunnen uitwisselen.
<p>2 <i>Aanpak genderstereotypen wordt structureel verankerd in het onderwijsbeleid</i></p>	<ul style="list-style-type: none">➤ 10 STO-regio's nemen deel aan de VHTO leergang over meer kansen voor meiden in de techniek & IT.➤ Bij 3 beleidsdossiers is concreet inzicht op haalbare beleidsdoelen tussen nu en 2027 om te zorgen voor doorbreken genderstereotypen als onderdeel van onderwijsbeleid.➤ 3-5 lerarenopleidingen hebben toegezegd om met ons aan de slag te gaan om de aanpak van genderstereotypen in het curriculum te verankeren.
<p>3 <i>Leerlingen maken veelvuldig kennis met diverse en counterstereotiepe rolmodellen</i></p>	<ul style="list-style-type: none">➤ In 2026 bereiken wij circa 17.000 leerlingen met onze activiteiten.➤ Bij minimaal 25% van de leerlingen is een positieve uitkomst op kennis / interesse ten aanzien van techniek en IT na een activiteit van VHTO.
<p>4 <i>Teamleiders in technische bedrijven erkennen hun verbindende rol en tonen voorbeeldgedrag</i></p>	<ul style="list-style-type: none">➤ 200 werkgevers in kleine en middelgrote technische bedrijven weet concreet welke stappen ze kunnen zetten om vrouwen te behouden.

5

Leerkrachten in po en vo dragen actief bij aan de self-efficacy van alle leerlingen t.a.v. technologie, ongeacht gender

- De workshop voor docenten gericht op self-efficacy van leerlingen is bij 3 scholen getest en bij 10 uitgevoerd.
- De leerkrachten po en vo die deelnemen aan de activiteiten van WWJB, hebben kennis opgedaan over het belang van hun rol voor het ontwikkelen van self-efficacy bij meiden ten aanzien van techniek.
- Aan 2 intermediairorganisaties (WWJB) geven we handvatten om bij te dragen aan verhogen van self-efficacy van meiden i.r.t. technologieonderwijs.
- Onderwijsprofessionals vo krijgen via het programma Kansengelijkheid in STO, kennis over het belang van hun rol voor het

6

Decanen en mentoren benutten LOB actief om counterstereotiepe keuzes mogelijk te maken

- 60 decanen worden bereikt en voorzien van concrete handvatten om keuzevrijheid in LOB te vergroten door middel van de campagne.
- We hebben inclusieve LOB kunnen veranderen in LOB-beleid en / of landelijke uitvoeringsprogramma's waar LOB onderdeel van is.
- We hebben minimaal 1 bouwsteen voor inclusieve LOB ontwikkeld.

7

Werkgevers borgen inclusie in hun beleid en stellen concrete targets

- Minimaal twee brancheorganisaties hebben concrete stappen gezet om behoud van vrouwen in technische rollen op te nemen in hun beleid en meetinstrumenten.
- Minimaal twee brancheorganisaties hebben interesse uitgesproken in het borgen van het onderwerp behoud in hun beleid en meetinstrumenten.



A woman with glasses and a light-colored shirt is seated at a desk in a laboratory or workshop, focused on her work on a laptop. The background is filled with complex machinery, including metal frames and perforated panels, suggesting a technical or engineering environment. A large, semi-transparent yellow circle is overlaid on the center of the image, containing the text 'Begroting 2026'.

Begroting 2026

Voor 2026 hebben we opnieuw stevige ambities

In 2025 hebben we verdere stappen gezet in de ontwikkeling van VHTO van uitvoerende organisatie naar een expert- en kennispartner, met als doel onze impact te vergroten. Deze transitie zetten we in 2026 voort. Met onze programma's werken we aan de realisatie van de doelstellingen voor 2026, waarbij we blijven investeren in het team, onze aanpak en externe communicatie. In 2026 bestaat VHTO 45 jaar. Dit jubileum benutten we om de kernboodschap uit onze meerjarenstrategie onder de aandacht te brengen bij relevante stakeholders en onze positie als kennispartner te versterken.

Daarnaast investeren we in verdere automatisering van werkprocessen rondom gastlessen en Girls'Day en blijven we inzetten op strategische fondsenwerving, vooruitlopend op het aflopen van de OCW-alliantiesubsidie 'Worden wie je bent' in 2027.

De begroting voor 2026 laat de verwachte baten en lasten zien en resulteert, na inzet van €74.000 uit de bestemmingsreserve voor automatisering en jubileumvoorbereiding, in een verwacht negatief resultaat van € 10.245.

	Begroting (€)
BATEN	
Baten van bedrijven en fondsen	368.711
Subsidiebaten	1.990.073
Nog te verwerven baten	52.984
TOTAAL BATEN	2.411.768
LASTEN	
Personeelskosten	1.256.096
Directe projectkosten	1.040.917
Overige bedrijfskosten	125.000
Investeringsprojecten	74.000
TOTALE LASTEN	2.496.013
Exploitatieresultaat	-84.245
Onttrekking bestemmingsreserve	74.000
BEGROOT RESULTAAT	-10.245

A man in a grey sweater is standing on a stage, holding a microphone and presenting to an audience. The audience is seated in the foreground, mostly seen from the back. The room has several posters on the wall, including one titled 'Sociale veiligheid op de werkvloer' and another with 'Beethoven' and a QR code. A large blue circle with a white border is overlaid on the center of the image, containing the text 'Partners 2025'.

Partners 2025

Dankzij onderstaande partners kon VHTO in 2025 veel van haar doelen realiseren.

Dit werd mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning, het afnemen van onze dienstverlening en samenwerking binnen diverse initiatieven.

Avery Dennison
BDR Thermea Foundation

Bol

CIO Platform Nederland

DGMR Raadgevende Ingenieurs

Emancipator

Erasmus Centre for Women and Organisations

Eurofiber

Europese Unie

FME

GEA

Gemeente Amsterdam

75inQ

Ink Social design

Jeugdeducatiefonds

Joulz BV

Junior IOT

Liberty Global Corporate BV

Mad Science

Ministerie van EZK

Ministerie van OCW

Ministerie van SZW

Movisie

Multitude

Platform Talent voor Technologie

SAP Nederland

SLO

Stichting ING Nederland Fonds

Stichting School & Veiligheid

Techniek Nederland

TNO

Wij Techniek



vhto



VHTO
Prinsessegracht 23
2514 AP Den Haag
Routebeschrijving

Tel. +31 70 219 5370
E-mail vhto@vhto.nl