

# HTNO MIDDAG 18 JUNI 2023 - SENSE OF BELONGING

Het sac htno organiseert vanaf 2022 tweemaal per jaar htno-middagen als kennisdelingsmomenten met relevante stakeholders uit de sector techniek om gezamenlijk antwoorden te vinden op de uitdagingen die voor ons liggen. Deze keer was het centrale thema Diversiteit en Inclusie: sense of belonging!

De toenemende vraag naar technisch geschoold personeel in combinatie met vergrijzing en de uitdagende maatschappelijke transitie waar we voor staan plaatsen ons voor een flinke uitdaging op het gebied van human capital. De vorige htno-middagen stonden onder andere in het teken van sneller vertalen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt naar curricula, cross-sectoraal werken, hybride leeromgevingen en flexibilisering. Hoe pijnlijk ook; de genoemde uitdaging werkt als katalysator voor gelijkheid en inclusie op de werkvloer. Ondanks dat onderzoek al jaren aantoont dat een diverse personele samenstelling tot betere bedrijfsresultaten leidt, zijn het de tekorten in de sector in combinatie met de maatschappelijke ambities die dit onderwerp pas echt op de kaart zetten. We willen en kunnen niemand missen voor techniek, zowel in de opleiding als op de werkvloer.

Het sectoraal adviescollege bèta-techniek (sac htno) heeft de keuze gemaakt om dit onderwerp vast te pakken, dat voor menige organisatie nog best spannend is. Waar gaan er zaken al goed, en waar kan en moet het beter. Onze bijzondere dank gaat uit naar de studenten van de Hogeschool van Amsterdam die bereid waren om hun persoonlijke verhaal met ons te delen. Het geeft aan dat we echt nog genoeg te doen hebben om zich iedereen welkom en van waarde te laten voelen. Gelukkig toonde het enthousiasme en betrokkenheid van de deelnemers aan dat we ons daar ook hard voor willen maken en commitment willen geven om stappen in de goede richting te zetten. Hier zijn we voorlopig nog niet mee klaar.

Ik hoop u op de volgende htno-middag op 17 januari 2024 wederom te mogen begroeten!

Frank Kresin, voorzitter sectoraal adviescollege htno



Met dank aan: Mieke van Diepen, Imane B'lyou, Sahar Yadegari, Chantal Deken, Tanya Sancisi, Peter van Putten, Ailsa Leadbetter, Heleen Elferink, Zihni Özdil en Sven Assijee.

Voor vragen over de inhoud van dit pamflet: willems@vh.nl

## Inleiding: "Om gelijke kansen te creëren is ongelijke behandeling nodig!"

Na de opening door voorzitter van het sac htno, Frank Kresin, gaf Mieke van Diepen onderzoeker bij het



lectoraat "kansrijke schoolloopbanen in een diverse stad" een toelichting op de verschillen in ontwikkelingskansen van studenten onder de titel: Aansluiten is Insluiten. We zien doordat in Nederland het opleidingsniveau gemiddeld genomen stijgt, er concurrentie en verdringing ontstaat op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Dat leidt dan tot een opwaartse druk in het onderwijs. Steeds meer mensen willen hoog opgeleid raken. Op papier is die route naar een 'hoger' opleidingsniveau voor iedereen mogelijk, ongeacht het instroomniveau van de middelbare school. In de praktijk blijkt echter dat kinderen van ouders die hoogopgeleid zijn, zelf ook verder in het systeem doordringen. Ze zijn

gewend aan academisch taalgebruik, worden gestimuleerd en ondersteund en er ligt een netwerk waar zij gebruik van kunnen maken. Het is NIET zo dat kinderen van die ouders slimmer zijn, wel hebben ze meer kansen gekregen. Wat we zien is dat de hoogst presterende vmbo bb (basis beroepsgericht) leerlingen hetzelfde presteren als de zwakst presterende vwo-leerlingen bij lezen en bij rekenen. Minder dan een kwart van de vmbo instroom is uiteindelijk echter hoog opgeleid, terwijl dit voor de havisten en vwo-ers voor meer dan helft geldt. Net als Frank Kresin benadrukte Mieke dus het uitgangspunt dat om echte gelijkheid te creëren ongelijke behandeling nodig is.

## Panel gesprek: "Diversity is being invited to the party, Inclusion is feeling free to dance, Sense of belonging is making the playlist."



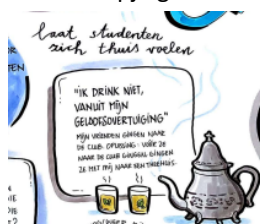
Do Blankestijn (Hogeschool Utrecht) ging in gesprek met drie experts op het gebied van Diversiteit en Inclusie: Sahar Yadegari (directeur expertisecentrum genderdiversiteit in techniek - VHTO); Chantal Deken (Ambiticoördinator Diversiteit & Inclusie – Hogeschool van Amsterdam); en Tanya Sancisi-Vellekoop (director mobility - Arcadis). Sahar Yadegari betoogde dat we moeten stoppen met de termen 'Diversiteit en Inclusie', het gaat immers over discriminatie, maar dat is een eng woord. D&I voelt als

een *add-on*, iets wat je ook nog zou moeten doen. Maar het is een voorwaarde. Het komt erop neer dat iedereen zich thuis moet kunnen voelen; daarom is sense of belonging ook goed gekozen als titel voor deze bijeenkomst. Er zijn onzichtbare valkuilen die maken dat er geen sprake is van een gelijk speelveld. Het panel maakte duidelijk dat Nederland met stip op 1 in de wereld het technische werkveld als mannelijk typeert. Er zijn hardnekkige denkbeelden op basis van stereotypingen en dat moeten we doorbreken. Tanya Sancisi bevestigde daarbij: Brede participatie leidt direct tot betere productie. We lopen veel technici én goede oplossingen mis doordat we vrouwen onvoldoende betrekken als doelgroep maar ook als ontwikkelaars. Chantal Deken voegde daar aan toe dat het ook draait om het binnenhouden van mensen. Hoe zorgen we dat mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn en de kwalificaties hebben, de sector niet verlaten. Het panel gaf als tips: maak een begin, hoe klein ook; luister naar elkaar, durf fouten te maken en betrek elkaar in het gesprek daarover.



## Studenten aan het woord: luister!

In een fimpje gaf een aantal (ex-)studenten pijnlijke voorbeelden waar het misgaat, binnen de 'veilige' muren van de hogeschool maar ook op de werkplek of bij sollicitaties. Onvoldoende begrip en herkenning van waar zij tegenaanlopen in combinatie met jong zijn en nog laag op de ladder staan maakt ze kwetsbaar. Met een hoofddoek geen stage, zonder wel; als vluchteling aangesproken worden op taalvaardigheid in plaats van kennis en kunde door een docent met (te) lage verwachtingen. Elk incident is er één teveel. Gelukkig waren er ook mooie voorbeelden van hoe we samen kunnen werken aan verbetering:



luister (echt); maak de 'unicorn' niet verantwoordelijk voor acceptatie in de organisatie, en verplaats je in elkaars belevingswereld. Zo gingen studenten voor het stappen in de kroeg met een Moslim-student vooraf naar een theehuis. Een thee-tje drinken kan natuurlijk ook!

### Deelsessies

Tijdens de workshop "tips en tricks voor docenten, managers en directeuren in het onderwijs", verzorgd door Sahar Yadegari en Ailsa Leadbetter van VHTO werd veel kennis en expertise gedeeld. We neigen ernaar te zeggen dat tekorten binnen techniek worden veroorzaakt doordat er al vroeg in het onderwijs onvoldoende aandacht voor techniek is. Maar leg de verantwoordelijkheid niet buiten jezelf. Kijk naar je eigen rol: wat gaat in het hier en nu mis en wat kan ik daaraan doen. Het is onze verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een passend beroepsbeeld. Onze profilering moet beter. Techniek gaat over creativiteit en over maatschappelijke impact, draag dat uit! We moeten af van automatisen, gewenst gedrag stimuleren en inzetten op een sense of belonging.

In de workshop "van drop-out naar high potential", verzorgd door Peter van Putten van InnAut, samen met ervaringsdeskundige Phi Nguyen, kregen we op het hart gedrukt: luister! We hebben als mens de neiging om te handelen en te helpen, maar luister eerst goed naar wat er eigenlijk aan de hand is. Zoek ook de ruimte van het plezier, is er ruimte om te spelen en niet alleen maar moeten. Waardeer elkaar. Studenten kunnen via initiatieven als [InnAut](#) ondanks tegenslagen en beperking toch goed terecht komen alleen via een andere route en met meer tijd en begeleiding. Als we iedereen willen laten meedoen moeten we ruimte bieden voor andere wegen dan die we kennen.



Bij de workshop "de techniek van inclusie" verzorgd door Heleen Elferink en Zihni Özdil van de Hogeschool Rotterdam, werd benadrukt dat we vanuit hardnekkige overtuigingen en stereotypen naar de wereld kijken. En dat het gesprek hierover met elkaar gevoerd moet worden als activiteit om daar verandering in te brengen. Techniek is niet neutraal, techniek is politiek! En belangrijke keuzes worden gemaakt op basis van 'biased' uitgangspunten in ontwikkeling van software, van programma's en producten. Bij het instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie (CMI) aan de Hogeschool Rotterdam is een programma ontwikkeld om dit op alle niveaus het gesprek te begeleiden. Zowel in gesprek met docenten, als met studenten en dat toegespitst op het specifieke vakgebied. Ga eens met ze praten hoe dit is opgezet en hoe we dit kunnen uitvergroten!

In de deelsessie van Wij-techniek met de spannende titel; "er is geen instroomprobleem" verzorgd door Sven Asijee, werd flink het ongemak opgezocht. Veel cijfers werden onze kant op gestuurd die aantoonde dat het niet lukt om nieuwe medewerkers te behouden voor de sector: ondanks jaarlijkse instroom gaat het totaal aantal werknemers niet vooruit. Pijnlijke (gedramatiseerde) geluidsfragmenten wekten veel discussie op. Ja, mensen dit gebeurt echt; en dat kan niet. Ondanks alle inspanningen zien we de afgelopen 20 jaar onvoldoende verbetering als het gaat om het realiseren van een diverse beroepssamenstelling. Gezien de druk op de arbeidsmarkt is de druk om in beweging te komen toegenomen. Het fijne is dat onder druk alles vloeibaar wordt en daar waar wrijving is juist glans ontstaat, we hebben dus goede hoop!

### Slot

Tijdens een spannende veiling werden door de deelnemers prachtige commitments gedaan. Men heeft zich verbonden aan het lezen van boeken of het spelen van diversiteitsspellen in teams en daarover terug te koppelen. Een lidmaatschap van hidden disabilities werd aangenomen, en Zihni Özdil werd met zijn workshop techniek van inclusie 'verkocht' aan regio Oost. Iedereen werd bovendien ambassadeur voor D&I. Dit allemaal om te stimuleren er vooral met elkaar over te blijven praten, ook na vandaag. Terugkijkend op de dag kunnen we concluderen dat het eigenlijk heel simpel is: begin gewoon, luister echt naar elkaar, verplaatst je in elkaars belevingswereld en ga uit van sense of belonging als voorwaarde voor een succesvolle organisatie – in het onderwijs en op de werkvloer. *Walk the talk!*



En ging er ook iets mis? Ja hoor! We werden als organisator aangesproken op het feit dat we t.a.v. gender wel erg binair dachten. Dat is geheel terecht! Fijn dat we dat terug kregen en ervan mochten leren, we zijn hen die dat aandurfdan dankbaar.

Fijne zomer! Zien we u op 17 januari 2024 weer?

Namens het sac-hnto,  
Jeanneke Willems, secretaris sac hnto en uw veilingmeester