

# Twente Tech College (for girls only)



**Een onderzoek naar het draagvlak voor het Twente Tech College (TTC) onder technische bedrijven in Twente.**

**Uitgevoerd door Universiteit Twente Enschede  
de Wetenschapswinkel**

**In opdracht van Variya, voor maatschappelijke ontwikkeling en integratie**

**E. van Aalst**

Onderzoeksbegeleiding Wetenschapswinkel: M. ter Braak

Onderzoeksbegeleiding Variya: Dr. S. Ketner

Inhoudelijke begeleiding: I. van Deuveren

Juli-oktober 2008

## Inhoudopgave

Samenvatting		3
1.	Inleiding	4
	1.1 Context	4
	1.2 Aanleiding, doelstelling en hoofdvraag	4
	1.3 Opbouw rapport	6
2.	Theoretisch kader	7
	2.1 Voorgaande initiatieven	7
	2.2 Meisjes en techniek	7
	2.3 Onderzoeksvragen	8
3.	Methode	9
	3.1 Globaal overzicht van het onderzoek	9
	3.2 Constructen en operationalisatie	9
	3.3 Beschrijving en verantwoording meetinstrument	10
	3.4 Populatie, steekproef en werving respondenten	11
	3.5 Procedure	11
4.	Resultaten	12
	4.1 Respondenten	12
	4.2 Schaalconstructie	12
	4.3 Beschrijvende resultaten	14
	4.3.1 <i>Constructen</i>	14
	4.3.2 <i>Items</i>	15
	4.4 Verschillen tussen groepen	17
5.	Conclusie	18
Vraag en aanbod	18	
Mogelijkheden		18
Inzet bedrijven		18

6.	Discussie	20
	Literatuur	22
	Bijlagen	23

## **Samenvatting**

### **Context en vraagstelling**

Al lange tijd bestaat er een groot tekort aan technisch geschoolde werknemers in Nederland. Weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding. Vooral onder (jonge) vrouwen is het percentage dat voor techniek kiest erg laag. Techniek heeft nog altijd een mannelijk imago. Variya, bureau voor maatschappelijke ontwikkeling en integratie in Overijssel, is in 2008 in samenwerking met Technocentrum Twente en het ROC van Twente gestart met het ontwikkelen van een techniek college voor meisjes op MBO niveau in Twente; het Twente Tech College (TTC). De ontwikkeling van dit college is gebaseerd op resultaten van de verschillende pilots van een landelijk project van het Ministerie van OC&W, namelijk het project 'De Glazen Muur'. Met dit project werd getracht het probleem op te lossen van geringe instroom van meisjes en vrouwen in beroepen en opleidingen met een mannelijk imago, vooral technische beroepen en opleidingen. Voor het welslagen van het Twente Tech College (TTC) is samenwerking met en steun van het bedrijfsleven, het onderwijsveld en de overheid nodig. Het concept is met enthousiasme ontvangen in het onderwijsveld. In het huidige onderzoek is onderzocht in hoeverre er draagvlak bestaat voor een Twente Tech College voor meisjes in het VMBO en MBO onder werkgevers in de technische sector van de arbeidsmarkt in Twente.

### **Gebruikte onderzoeksmethoden**

Het onderzoek is gedaan aan de hand van een telefonische enquête onder 34 technische bedrijven in de regio Twente. De vragenlijst is opgebouwd uit vier onderzoeksconstructen (attitude aanbod, attitude uitoefenen, bereidheid aannemen en bereidheid inzet) Naast de constructen zijn er ook een aantal losse items onderzocht.

### **Resultaten en Conclusies**

Uit het onderzoek kan worden geconcludeerd dat bedrijven over het algemeen zeer enthousiast zijn over het TTC, en dat zij zich daarvoor ook graag willen inzetten.

Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten vinden dat er op dit moment onvoldoende aanbod is van technisch geschoolde MBO-ers in hun regio (Twente).

In 82.4% van de gevallen zijn er geen enkele praktische redenen waardoor een vrouw misschien moeilijk zou kunnen werken binnen bedrijf. Naast dat het in de meeste gevallen mogelijk is, staan bedrijven zeer positief tegenover het aannemen van vrouwen binnen hun bedrijf. Uit het onderzoek is gebleken dat de meeste bedrijven (73.5%) graag interne aanpassingen willen doen en maatregelen willen nemen om te bevorderen dat de werkvloer ook voor vrouwen prettig is om te werken. Verder geeft 52.9% aan bereid te zijn om zich op een of andere manier in te zetten voor het Twente Tech College (TTC) en/of het bevorderen van de algehele participatie van vrouwen in technische bedrijven in Twente. Verder wil 94.1% in de toekomst stageplekken aanbieden voor scholieren van het Twente Tech College (TTC).

## **1. Inleiding**

### **1.1 Context**

Al lange tijd bestaat er een groot tekort aan technisch geschoolde werknemers in Nederland. En dit tekort aan technici blijft nog steeds stijgen. Door de toenemende schaarste zijn overheid en bedrijfsleven in toenemende mate actief bezig om leerlingen al in een vroeg stadium bij hun studiekeuze te motiveren om bepaalde opleidingen te gaan volgen en zo onder andere de vijver voor bèta en techniek te vergroten. De inspanningen van de overheid lijkt nog onvoldoende vruchten af te werpen; nog steeds kiezen te weinig jongeren voor een technische opleiding. Vooral onder (jonge) vrouwen in VMBO en MBO is het percentage dat voor techniek kiest erg laag. Techniek heeft nog altijd een mannelijk imago en technische opleidingen hebben een dermate mannelijke uitstraling dat meisjes (o.a. om die reden) niet vaak voor een dergelijke opleidingsrichting kiezen. Verder wordt het technische bedrijfsleven nog steeds gedomineerd door mannen, wat zich vanzelfsprekend uit in een mannelijke sfeer op de werkvloer. Een sfeer waar menig vrouw zich niet thuis voelt. Naast het tekort aan bètapersoneel, is er dus een tweede probleem in de technische branche; een zeer scheve verdeling tussen mannen en vrouwen.

De Nederlandse politiek probeert op dit moment op allerlei manieren de problemen binnen de techniek aan te pakken. Minister Plasterk trekt de komende jaren drie miljoen euro extra uit om specifiek meer meisjes te interesseren voor een studie of opleiding in techniek en ICT. Twee miljoen hiervan is bedoeld voor het MBO. Hiermee wil de minister ten eerste jonge vrouwen stimuleren om te kiezen voor techniek en ten tweede het tekort aan bètatechnici verminderen. Tevens wil hij zo ook de seksescheiding in beroepen doorbreken omdat die ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de hand werkt.

### **1.2 Aanleiding, doelstelling en hoofdvraag**

Naast de overheid zijn in Nederland ook allerlei andere organisaties actief bezig om de rondom techniek georiënteerde problemen op te lossen. Variya, bureau voor maatschappelijke ontwikkeling en integratie in Overijssel, is al jaren op allerlei manieren bezig om vrouwen te enthousiasmeren voor techniek. In 2008 zijn zij, in samenwerking met Technocentrum Twente en het ROC van Twente gestart met het ontwikkelen van een techniek college voor meisjes op MBO niveau in Twente; het Twente Tech College (TTC). De ontwikkeling van dit college is voortgekomen uit de resultaten van een landelijk project, namelijk het project 'De Glazen Muur', een Equal project o.l.v. het Ministerie van OC&W met een partnerschap van expertorganisaties.

De Glazen Muur is een initiatief waarin in het algemeen wordt gestreefd om de instroom van meisjes en vrouwen binnen opleidingen en beroepen met een specifiek mannelijke imago te bevorderen. Variya werkte voor dit project samen met de Directie Emancipatie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) (voor de kabinetswisseling het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)), Stichting Toekomstbeeld der Techniek (STT), Van Doorne Huisjes en partners en VHTO. Het Twente Tech College (for girls only) -maakt onderdeel uit van een breed, integraal project dat momenteel in voorbereiding is en dat de doelstelling heeft zowel primaire

instroom (VMBO/MBO) als zij-instroom van vrouwelijk potentieel te generen door het aanbieden van seksespecifieke opleidingen, voor werkzoekende vrouwen in de vorm van kort MBO en voor meisjes het Twente Tech College.

Variya, het ROC van Twente en het Technocentrum Twente willen dit bereiken door:

- Matching van vrouwelijke werkzoekenden (onder meer herintredende vrouwen) met vacatures op MBO niveau;
- Kort MBO aanbieden (alleen voor vrouwen) voor voldoende beroepskwalificatie;
- Samenwerken met CWI, UWV, Gemeenten, Branches en reïntegratieveld om structureel duurzame matches mogelijk te maken;
- Advies en ondersteuning voor bedrijven voor gezinsvriendelijk personeelsbeleid en diversiteit op de werkvloer;
- Versterking van keuzeprocessen in het vmbo en mbo (en doorstroom HBO);
- Meiden in contact brengen met technologie op een manier die hen aanspreekt;
- Technische opleidingen aantrekkelijker maken voor meiden wat betreft presentatie, onderwijsconcepten en snijvlakopleidingen;
- Realiseren van het concept Twente Tech College (TTC), oftewel het Meiden Techniek College.

Het TTC zou in 2010 van start moeten gaan en een brede technische opleiding voor meisjes uit Twente moeten worden waarin techniek aangeboden wordt op een vrouwelijke manier; een manier die aansluit bij de leefwereld van jonge meiden. Het concept biedt meisjes in de eerste twee leerjaren van het VMBO additioneel lessen technologie aan. In de bovenbouw van het VMBO en de onderbouw van het MBO wordt een doorlopende leerlijn aangeboden voor meiden apart, in een vrouwelijke omgeving, met naast de algemene vakken het vak technologie in een breed en toegepast kader op een voor meiden aansprekende manier. Voor de bovenbouw van het MBO kunnen de leerlingen door de breedte van hun opleiding verschillende uitstroomprofielen kiezen. In de MBO bovenbouw wordt nog wekelijks een onderwijsaanbod gedaan voor meiden apart. Deze opleiding zal door deze vernieuwende aanpak, die beter is toegespitst op de doelgroep, meer vrouwelijke instroom in de technische opleidingen genereren. Variya hoopt hiermee het aantal vrouwen dat techniek gaat studeren te bevorderen.

Voor het welslagen van het Twente Tech College (TTC) is samenwerking met en steun van het bedrijfsleven, het onderwijsveld en de overheid nodig. Het concept is met enthousiasme ontvangen in het onderwijsveld en de Nederlandse overheid stelt, zoals al aan de orde kwam, geld beschikbaar om meer meisjes te interesseren voor een studie of opleiding in techniek.

Voor het welslagen van de opleiding is het dus verder essentieel om het draagvlak van het bedrijfsleven in de regio te peilen. Onduidelijk is of het (regionale) technisch bedrijfsleven welwillend is om een dergelijke opleiding te ondersteunen. In hoeverre willen technische bedrijven in de regio Twente de afgestudeerden meiden met de techniekopleiding in dienst zouden willen nemen? En in

hoeverre zijn zij bereid investeringen te doen om de eigen organisatie tot een geschikte, dat wil zeggen een vrouwvriendelijke, werkplek voor vrouwen te maken?

Om helderheid te krijgen over het draagvlak voor de opleiding heeft Variya de Wetenschapswinkel van de Universiteit Twente ingeschakeld om hiernaar onderzoek te doen. In het huidige rapport wordt verslag gedaan van dit onderzoek.

### **1.3 Opbouw rapport**

De opzet van het rapport is als volgt: Het eerst deel van het rapport bestaat uit een theoretisch kader. In dit deel wordt nader ingegaan welke concrete aspecten er in het onderzoek zijn onderzocht. In het daaropvolgende hoofdstuk worden de onderzoeksmethoden behandeld. Hier wordt onder andere de onderzoeksgroep (de respondenten), de toegepaste onderzoeksmethode, de uitvoering van het onderzoek en de verwerking van de verkregen data gerapporteerd. Vervolgens worden de resultaten van het onderzoek behandeld. De resultaten monden uiteindelijk uit in conclusies en aanbevelingen, die in het afsluitende hoofdstuk worden besproken.

## **2. Theoretisch kader**

Sinds de invoering van de profielen in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs neemt de interesse voor techniek duidelijk af. In het VWO van 41% in 1998 naar 19% in 2000/2001, in de HAVO van 26% naar 14%. Ook voor wat betreft de instroom in het technische HBO, is er sprake van een relatieve achteruitgang. Veel bèta talenten kiezen uiteindelijk niet voor een bètatechnische vervolgstudie (Stichting Toekomstbeeld der Techniek, 2005). Vooral het vrouwelijk deel van de bevolking is ondervertegenwoordigd binnen de technische opleidingen en het technisch bedrijfsleven.

### **2.1 Voorgaande initiatieven**

Overheid, bedrijfsleven, en veel technische onderwijsinstellingen maken zich zorgen over de geringe instroom van leerlingen in technische studierichtingen (Stichting Toekomstbeeld der Techniek, 2005). Eind 2003 is het Deltaplan bèta/techniek ingesteld door de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Economische Zaken en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit plan heeft als doel om samen te zorgen voor het vergroten van het aantal leerlingen dat kiest voor een bètaopleiding en uiteindelijk doorstroomt in een technische baan. Vooral voor vrouwen en allochtonen moeten technische opleidingen en banen aantrekkelijker worden gemaakt, stelt het Deltaplan bèta/techniek (OCW, 2003): "De techniek kan zich niet veroorloven vrouwelijk talent mis te lopen, nu de belangstelling voor techniek onder mannen niet meer vanzelfsprekend is". Tot op heden is techniek nog steeds een mannenrichting, ondanks de dalende belangstelling van mannen voor het vakgebied.

Verschillende campagnes voor het bevorderen van de interesse van vrouwen in techniek hebben de reeds de revue gepasseerd. Zo'n 18 jaar geleden werd bijvoorbeeld de campagne 'Thea studeert techniek' gelanceerd (Stichting Toekomstbeeld der Techniek, 2005), echter zonder veel succes. Ook vergelijkbare andere interventies en initiatieven hebben nog onvoldoende vruchten afgeworpen; een structurele doeltreffende aanpak voor het verhogen van de instroom van vrouwen in de technische opleidingen en loopbanen heeft is tot nu toe uitgebleven. Wel blijken specifiek op vrouwen en meiden gerichte interventies in het keuzeprocess te leiden tot een hogere instroom van vrouwelijk talent (Evaluatie Glazen Muur, TNO 2007)

### **2.2 Meisjes en techniek**

Hoe komt het dat nog steeds zo weinig meisjes kiezen voor technische banen en opleidingen? Onderwijsvernieuwing, krachtige wetenschaps- en techniekcommunicatie, en het realiseren van aantrekkelijke functies en loopbanen voor bèta's zijn de belangrijkste middelen om jongeren te interesseren voor leren en werken in de techniek (Stichting Toekomstbeeld der Techniek, 2005). De meeste initiatieven die zijn genomen borduren echter verder op eenzelfde kijk op techniek: een sterke scheiding tussen techniek en niet-techniek (Stichting Toekomstbeeld der Techniek, 2005). De huidige kennissamenleving vraagt daarentegen om vakspecialisten en om synergetische, creatieve professionals die kennisgebieden kunnen integreren en die in het bijzonder de behoeften van mensen en maatschappij kunnen koppelen aan technische vraagstukken en oplossingen (Stichting



Toekomstbeeld der Techniek, 2005). Ondanks deze veranderde marktvraag blijft het technisch onderwijs zich puur richten op technische deskundigheid en niet op sociale, creatieve en ontwerp competenties. Deze scheiding is niet alleen contraproductief voor het opbouwen van technische deskundigheid, maar hierdoor oogt ook het volgen van een bètaopleiding voor jongeren van deze tijd minder aantrekkelijk. Naast minder instroom van jongeren in de techniek, heeft de huidige insteek in de opleidingen ook tot effect dat er nauwelijks meisjes kiezen voor deze technische disciplines. Meisjes schrikken af van het mannelijke imago en de gerichtheid op 'dingen' in plaats van op 'mensen', zo stelt de Stichting Toekomstbeeld der Techniek (2005).

Om bovenstaande redenen is een vernieuwde onderwijsaanpak nodig. Volgens Stichting Toekomstbeeld der Techniek (2005) moet een nieuwe aanpak onder andere het mannelijke imago van techniek en de gerichtheid op dingen bestrijden en het imago van technische beroepen verbreden; (zoals een betere communicatie over de diversiteit aan noodzakelijke competenties en aan voor deze beroepen geschikte persoonlijkheden).

Een realisatie van een dergelijke vernieuwende onderwijsaanpak, die jongen vrouwen kan enthousiasmeren voor de techniek in Twente is het Twente Tech College (TTC). Ook Variya stelt dat vanwege het mannelijke imago met betrekking tot techniek, dat al lang en nog steeds bestaat, meisjes minder snel kiezen voor een technische opleiding. Met dit geheel vernieuwende onderwijsconcept hoopt Variya dit te veranderen.

### **2.3 Onderzoeksvragen**

Zoals gesteld in de inleiding is voor het welslagen van de TTC-opleiding draagvlak voor de opleiding in het bedrijfsleven in de regio nodig. Uit deze groep kunnen immers potentiële werkgevers en/of stagebegeleiders voor de meiden van het college voortkomen. De hoofdvraag voor het onderzoek is dus: welk draagvlak bestaat er onder werkgevers in de technische sector van de arbeidsmarkt in Twente om meisjes met een nieuw te ontwikkelen brede technische opleiding in dienst te nemen? Deze hoofdvraag is vertaald in een aantal subvragen, namelijk:

- Wat is de huidige en toekomstige vraag naar technisch personeel in Twente?
- Welk deel kan worden ingevuld door meiden/vrouwen vanuit het onderhavige onderwijsconcept?
- Hebben werkgevers de ambitie om meer meiden/vrouwen in het bedrijf te krijgen?
- Wat wil de werkgever hiervoor doen (investeren)?

### 3. Methode

In dit deel van het rapport wordt de methode van het onderzoek behandeld. Allereerst wordt een globaal overzicht van het onderzoek gegeven en vervolgens worden het meetinstrument, de constructen en operationalisering, de beschrijving van de populatie en werving van de respondenten en de procedure van het onderzoek behandeld.

#### 3.1 Globaal overzicht van het onderzoek

Het onderzoek is gedaan aan de hand van een telefonische enquête van 23 vragen. Het onderzoek is afgenomen onder technische bedrijven in de regio Twente in de periode 8 tot 19 september 2008.

De technische sector in Twente bestaat voornamelijk uit kleine bedrijven in de metaal- en bouwsector, de procesindustrie, de infra- en elektrotechniek, de logistiek en industrieel ontwerpen. Een deel van de bedrijven uit de verschillende sectoren zijn benaderd voor het onderzoek. Bij de selectie van de bedrijven is gelet op een spreiding in de bedrijfslocatie en sector. Voordat de bedrijven telefonisch benaderd werden is een informatiebrief per post verstuurd naar de directies van een paar honderd technische bedrijven in Twente met minimaal 30 werknemers.

#### 3.2 Constructen en operationalisatie

Vanuit de onderzoeksvragen (zie hoofdstuk 2.3) zijn een viertal constructen gedestilleerd. De vier constructen die zijn onderzocht in het onderzoek zijn:

- Construct 1 : *Attitude aanbod*

Dit construct meet in hoeverre bedrijven een tekort aan technisch personeel ervaren, door hun attitude ten op zichte van de grootte van het huidige aanbod van Mbo-technisch personeel te meten. Dit construct is samengesteld uit 5 items (items 4 t/m 8 van de vragenlijst).

- Construct 2: *Attitude uitoefenen*

Dit tweede construct meet de attitude van de respondenten over de (praktische) mogelijkheden voor vrouwen om binnen hun bedrijf een functie te bekleden. Construct 2 is een samenstelling van 5 items (items 9 t/m 13A van de vragenlijst).

- Construct 3: *Bereidheid aannemen*

Het derde construct meet in hoeverre de respondenten bereid zijn om vrouwen met een technische Mbo-diploma aan te nemen in hun bedrijf. Dit construct wordt gemeten door de 4 verschillende items (items 14 t/m 17 van de vragenlijst).

- Construct 4: *Bereidheid inzet*

Het vierde en laatste construct meet in hoeverre de respondenten bereid zijn om zich op een of andere manier in te zetten om hun bedrijf vrouwvriendelijk(er) te maken. Dit construct is gemeten door 3 items, namelijk item 19, 20 en 21 van de vragenlijst.

Naast de constructen zijn er ook een aantal losse items onderzocht. Er is gevraagd naar het aantal vacatures voor technisch personeel dat respondenten hadden in hun bedrijf in 2008 (item 1), naar het verwachte aantal vacatures voor dezelfde groep in de komende 5 jaar (item 2) en de verdeling van parttime en fulltime functies binnen deze vacatures (item 3). Deze items geven een beeld van de huidige vraag en de verwachte toekomstige vraag (wanneer TTC van start is gegaan) naar Mbo-technici. Verder is gevraagd of de bedrijven nog verder wilden meewerken aan het project Twente Tech College (item 22 en 23). Voor gedetailleerde weergave van de constructen en de bijbehorende items op de vragenlijst zie bijlage 5.

### **3.3 Beschrijving en verantwoording meetinstrumenten**

De vragenlijst bestond uit 23 items, waarvan 3 open vragen, 3 meerkeuzevragen en 17 stellingen met een vijfpuntslikert-schaal. Het grootste deel van de enquête bestond dus uit stellingen, hierbij is respondenten gevraagd aan te geven in hoeverre ze het eens/oneens waren met de stellingen waarbij 1=helemaal mee oneens, 2=mee oneens, 3=niet mee oneens/niet mee eens, 4=mee eens en 5=helemaal mee eens. Deze schaling geeft respondenten de mogelijkheid om hun mening genuanceerd aan te geven (in tegenstelling tot een mee eens/oneens schaal). Het instrument classificatieschalen, dat is gebruikt in het huidige onderzoek, is een van de meeste gebruikte methodes in de sociale wetenschap (Spector, 1992). De uitvinding van deze schalen wordt toegeschreven aan Likert (1932) die deze techniek in eerste instantie ontwikkelde voor het meten van attitudes (Spector, 1992). De likert-schalen zijn inmiddels veelvuldig gebruikt in de sociale wetenschap, niet alleen voor het meten van attitudes, maar ook voor het vaststellen van meningen (Spector, 1992). Om deze redenen is gekozen om likert-schalen te gebruiken voor het meten van de constructen. Bij het construeren van de vragenlijst is uitgegaan van de 4 constructen die in paragraaf 3.2 zijn behandeld. Naast de vier constructen zijn er ook een aantal losse vragen (items) opgenomen. Verder is gevraagd naar de persoonlijke gegevens van de respondenten (naam, functie en emailadres), de gegevens van het bedrijf (bedrijfsnaam, locatie en bedrijfstak waar de respondent in kwestie werkzaam was. De vragenlijst die is gebruikt in het onderzoek is terug te vinden in bijlage 5

De vragenlijst is afgenomen in de vorm van een telefonische enquête. Er zijn verscheidene redenen waarom gekozen is voor telefonisch onderzoek. Deelname aan een telefonisch onderzoek is laagdrempelig voor de respondent en resulteert meestal in een hoge respons. De andere voordelen van telefonisch onderzoek zijn:

- De externe validiteit van het onderzoek (representativiteit) wordt door een hoog responderend vermogen verhoogd;
- Telefonisch onderzoek heeft een gunstige invloed op de interne validiteit van het onderzoek. De enquêteur kan direct feedback geven en vragen herhalen die niet goed begrepen zijn;
- De doorlooptijd van dit type onderzoek is relatief kort. In een relatief korte tijd kan een veelvoud aan respondenten worden ondervraagd.

De enquêteur ondervroeg de respondenten volgens een vast geprogrammeerd belscript. Middels het werken met een vast script wordt een consistente afname van de vragenlijst gegarandeerd. Deze manier van werken verhoogt de interne validiteit en daarmee de kwaliteit van het onderzoek. Het belscript is terug te vinden in bijlage 6.

### **3.4 Populatie, steekproef en werving respondenten**

De populatie van het onderzoek bestaat uit technische bedrijven in Twente. Een aantal weken (2 a 3) voor de start van het telefonisch onderzoek is deze groep via een brief (gericht aan de directie van het bedrijf) ingelicht over het concept Twente Tech College (TTC) en over het feit dat zij mogelijk benaderd zouden worden om deel te nemen aan het onderzoek. Bedrijfsgegevens zijn verkregen via de Kamer van Koophandel. Vervolgens is door middel van aselechte trekking een groep bedrijven benaderd.

### **3.5 Procedure**

Voor de telefonische enquête werd afgenomen is, zoals gezegd in de vorige paragraaf eerst een informatiebrief verzonden. De geadresseerden konden aan de hand van antwoordformulier (die zij terug kon sturen per mail of per post naar Variya) aangeven of zij mee wilden werken en op welke dag en welk tijdstip het hun uitkwam om deel te nemen aan het onderzoek. Een deel van respondenten (n=10) die deelgenomen hebben aan het onderzoek hadden inderdaad een antwoordformulier ingestuurd. Zij zijn benaderd op het door hun aangegeven dag en tijdstip. Deze respondenten waren vooraf goed op de hoogte van de inhoud van het onderzoek. De overige respondenten zijn willekeurig telefonisch benaderd. Met een gedeelte van de respondenten is een afspraak gemaakt om op een ander tijdstip terug te bellen. Een ander deel heeft direct deelgenomen aan het onderzoek. Het onderzoek werd afgenomen met behulp van bovengenoemd belscript en duurde ongeveer 10 minuten.

## 4. Resultaten

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de respondenten en biedt een overzicht van de resultaten van het hoofdonderzoek. Vervolgens zijn de resultaten per construct en voor bepaalde afzonderlijke items geanalyseerd en zijn de verschillen tussen groepen gemeten en de relaties tussen de constructen vastgesteld.

### 4.1 Respondenten

Aan het onderzoek namen in totaal 34 respondenten deel. De deelname aan het onderzoek was op vrijwillige basis en de respondenten kregen voor hun participatie aan het de enquête geen vergoeding. De respondenten waren werknemers bij technische bedrijven in Overijssel, voornamelijk in de regio Twente. De 34 personen die hebben deelgenomen aan het onderzoek hebben verschillende functies binnen de bedrijven, maar allen houden zich direct of indirect bezig met persoonsbeleid en interne opleidingen. In de steekproef zaten voornamelijk medewerkers van de afdelingen Human Resources en personeelszaken (N= 14), daarnaast zijn er in de steekproef ook directeuren en directrices (n=10), (algemene) managers (n=6), afdelingshoofden (n=2) en opleidingscoördinatoren (n=2) opgenomen. Onder de respondenten bevonden zich 8 vrouwen en 26 mannen. De groep geënquêteerden zijn werkzaam in 14 verschillende steden in Overijssel, namelijk Hengelo (n=6), Almelo (n=6), Enschede (n=5) Nijverdal (n=3), Oldenzaal (n=3), Rijssen (n=3), Vroomshoop (n=1), Boekelo (n=1), Delden (n=1), Ootmarsum (n=1), Denekamp (n=1), Goor (n=1), Lochem (n=1) en Hardenberg (n=1).

De bedrijven die zijn ondervraagd functioneren in verschillende sectoren binnen 'de techniek'. In dit onderzoek zijn een aantal categorieën samengenomen en ingedeeld in 7 sectoren. De sectoren, waarin de bedrijven zijn ingedeeld zijn: 'bouw' (n=10), 'rubber- en metaalverwerking' (n=6), 'logistiek' (n=2), 'architectuur en interieurbouw' (n=3), 'productie voedingsmiddelen' (n=3), 'machinebouw' (n=7), waaronder medische machines (n=2), en 'overige techniek' (n=3). Voor de vergelijkende analyses zijn deze categorieën uiteindelijk samengevoegd in twee groepen; bouw en maakindustrie (zie paragraaf 4.4.)

### 4.2 Schaalconstructie

In deze paragraaf zal dieper worden ingegaan op de interne validiteit en de betrouwbaarheid van het onderzoek. Op basis van een betrouwbaarheidsanalyse (Cronbach's alfa) is nagegaan of het gerechtvaardigd is om voor elk van deze vier constructen te spreken van een betrouwbare, intern samenhangende schaal. De betrouwbaarheid is onderzocht aan de hand van berekening van de Cronbach's alfa per construct. Cronbach's alfa ( $\alpha$ ) is een veel gebruikte statistische maat voor het bepalen van de interne consistentie van clusters van items in vragenlijsten. De waarde van alfa is een indicatie van de mate waarin een aantal items in een test hetzelfde concept meten. Cronbach's alfa ( $\alpha$ ) geeft aan in hoeverre die items inderdaad hetzelfde concept meten door te berekenen of de antwoorden van een groep respondenten op deze items consistent zijn. Als vuistregel wordt gehanteerd dat een cluster van items als construct kan worden gebruikt bij een alfa van 0,7 of hoger. Indien dit laatste het geval was, zijn die afzonderlijke items per construct gesommeerd tot een

constructscore (zie hiervoor de volgende paragraaf). De data zijn verwerkt en geanalyseerd met behulp van het softwareprogramma SPSS. De gedetailleerde SPSS-output van de analyses per construct is te vinden in bijlage 2. Hieronder zijn de resultaten van de betrouwbaarheidsanalyse per construct beknopt weergegeven.

*Construct 1.* Dit construct meet de attitude van de respondenten ten opzichte van de grootte van het aanbod van technische geschoolde Mbo-ers in hun regio. Dit construct is samengesteld uit de items 4 t/m 8. Uit de betrouwbaarheidsanalyse is gebleken dat de items een intern consistente schaal vormen ( $\alpha = 0.847$ ). De 5 items (4,5,6,7 en 8) zullen op constructniveau worden geanalyseerd.

*Construct 2.* Dit tweede construct meet de attitude van de respondenten over de mogelijkheden voor vrouwen om binnen hun bedrijf een functie te bekleden. Construct 2 is een samenstelling van de items 9 t/m 13A. De analyse heeft uitgewezen dat ook dit construct betrouwbaar is ( $\alpha = 0.770$ ). De items 9 t/m 13A zullen daarom eveneens op constructniveau worden geanalyseerd.

*Construct 3.* Het derde construct van de vragenlijst meet in hoeverre de respondenten bereid zijn om vrouwen met een technische Mbo-diploma aan te nemen in hun bedrijf. Dit construct is een samenstelling van de items 14 t/m 17. Uit de analyse is gebleken dat ook dit construct betrouwbaar is ( $\alpha = 0.842$ ).

*Construct 4.* Het vierde en laatste construct meet in hoeverre de respondenten bereid zijn om zich op een of andere manier in te zetten om hun bedrijf vrouwvriendelijk(er) te maken. Uit de betrouwbaarheidsanalyse bleek dat de interne consistentie van de items 19 t/m 21 net onvoldoende was ( $\alpha = 0.653$ ). De analyse liet verder zien dat wanneer item 21 uit het construct verwijderd zou worden de schaal wel betrouwbaar was ( $\alpha = 0.843$ ). Om deze reden is ervoor gekozen om de items 19 en 20 op constructniveau en item 21 op itemniveau te analyseren.

In de tabel op de volgende pagina zijn bovenstaande conclusies met betrekking tot de constructen bondig weergegeven. Naast de vier constructen waren er in de vragenlijst ook een aantal losse items opgenomen. Dit waren vragen met een ander meetniveau dan de geclusterde items (die zijn ingedeeld in constructen), zoals die open vragen of vragen met een andere antwoordschaal. Deze items (1 t/m 3, 13B, 18, 22 en 23) en item 21, die uit construct 4 verwijderd is, zijn apart geanalyseerd. De beschrijvende resultaten van de analyses komen in de volgende paragraaf aan bod.

Tabel 1.

Overzicht constructen en bijbehorende waarde Cronbach's alfa.

Construct	N Respondenten	N Items	Item nummer	Chronbach's alfa ( $\alpha$ )
1	34	5	4 t/m 8	0.847*
2	34	5	9 t/m 13A	0.770*
3	34	4	14 t/m 17	0.842*
4	34	2	19 t/m 20	0.843*

\* *Betrouwbaar construct, Cronbach's alfa > 0.700.*

### 4.3 Beschrijvende resultaten

In deze paragraaf worden de beschrijvende resultaten van de constructen en afzonderlijke items weergegeven. Uit de betrouwbaarheidsanalyse zijn vier betrouwbare constructen gedestilleerd. Een gedetailleerde beschrijving van de resultaten is terug te vinden in bijlage 3.

#### 4.3.1 Constructen

De resultaten van de betrouwbaarheidsanalyse van de constructen kunnen als volgt worden samengevat:

*Construct 1.* Dit construct heeft een ordinaal meetniveau en meet de gemiddelde score van scores op een vijfpunts-likertschaal (1= helemaal mee oneens, 2= mee oneens, 3= niet mee eens/niet mee oneens, 4= mee eens en 5= helemaal mee eens) van 5 stellingen die betrekking hebben op de attitude van de respondenten ten op zichte van de grootte van het aanbod van technische geschoolde Mbo-ers in hun regio. De gemiddelde score (M) is 4.10, met een standaardafwijking (SD) van 0.86. Uit de analyse blijkt dat 100% van de respondenten een score tussen de 2.00 (=mee oneens) en 5.00 (=helemaal mee eens) hebben gegeven. De cumulatieve procentuele verdeling van de gemiddelde afgeronde scores is verder als volgt: bijna alle respondenten (94.1%) geven een score  $\geq 3$  op de stellingen, 73.5% geeft gemiddeld geeft een score  $\geq 4$  en 32.4% geeft een score van 5.

*Construct 2.* Het tweede construct heeft eveneens een ordinaal meetniveau. Dit construct meet het gemiddelde van de opgetelde scores op een vijfpunts-likertschaal (1= helemaal mee oneens, 2= mee oneens, 3= niet mee eens/niet mee oneens, 4= mee eens en 5= helemaal mee eens) van 5 stellingen die betrekking hebben op de attitude van de respondenten over de mogelijkheden voor vrouwen om binnen hun bedrijf een functie te bekleden. De gemiddelde score (M) is 4.21, met een standaardafwijking (SD) van 0.78. Uit de analyse blijkt dat de respondenten allen een score tussen de 2.40 en 5.00 (=helemaal mee eens) hebben gegeven. De cumulatieve procentuele verdeling van de

gemiddelde afgeronde scores is verder als volgt: bijna alle respondenten (97.1%) geven een score  $\geq 3$  op de stellingen, 82.4% geeft gemiddeld een score  $\geq 4$  (= mee eens) en 41.2% geeft een score van 5 (=helemaal mee eens).

*Construct 3.* Dit derde construct van de vragenlijst heeft wederom een ordinaal meetniveau en meet, aan de hand van het gemiddelde van opgetelde scores op een vijfpunts-likertschaal (1= helemaal mee oneens, 2= mee oneens, 3= niet mee eens/niet mee oneens, 4= mee eens en 5= helemaal mee eens) van 4 stellingen, in hoeverre de respondenten bereid zijn en in hoeverre het (praktisch) mogelijk is om vrouwen met een technische Mbo-diploma aan te nemen in hun bedrijf. De gemiddelde score (M) is 4.54, met een standaardafwijking (SD) van 0.49. Uit de analyse blijkt dat de respondenten scores tussen de 3.50 en 5.00 (=helemaal mee eens) hebben gegeven. De cumulatieve procentuele verdeling van de gemiddelde afgeronde scores is verder als volgt: alle respondenten (100%) geven afgerond een score  $\geq 4$  (=mee eens) en 70,6% geeft een score van 5 (=helemaal mee eens).

*Construct 4.* Het vierde construct heeft ook een ordinaal meetniveau. Het construct meet de gemiddelde score op een vijfpunts-likertschaal (1= helemaal mee oneens, 2= mee oneens, 3= niet mee eens/niet mee oneens, 4= mee eens en 5= helemaal mee eens) van 2 stellingen die meten in hoeverre respondenten bereid zijn om zich op een of andere manier in te zetten om hun bedrijf vrouwvriendelijk(er) te maken. De gemiddelde score (M) is 4.10, met een standaardafwijking (SD) van 1.04. Uit de analyse blijkt dat er iets meer spreiding tussen de antwoorden van de respondenten is in vergelijking tot de andere drie constructen. De scores op construct 4 vallen tussen de minimale score (1.00 = helemaal mee oneens) en de maximale score (5.00 = helemaal mee eens), maar ook bij dit construct geldt dat bijna alle respondenten (94.1%) een score  $\geq 3$  op de stellingen hebben gegeven. De cumulatieve procentuele verdeling van de gemiddelde afgeronde scores is verder als volgt: 73.5% geeft gemiddeld een score  $\geq 4$  (= mee eens) en 47.1% geeft een score van 5 (= helemaal mee eens).

#### **4.3.2 Items**

Naar aanleiding van o.a. de betrouwbaarheidsanalyse is er voor gekozen om de items 1, 2, 3, 18, 21, 22 en 23 op itemniveau te analyseren. Een gedetailleerde beschrijving van de resultaten van de bovenstaande items is terug te vinden in bijlage 3. De resultaten van de afzonderlijke items kunnen als volgt worden samengevat:

Item 1. Dit item meet het aantal vacatures voor MBO-techniek in 2008 bij het bedrijf van de respondenten. Er is hier sprake van een continue variabele met een ratioschaal. De resultaten liggen tussen de 0 en 20. Het gemiddelde (M) op dit item is 4.67 met een standaardafwijking (SD) van 4.77. De procentuele verdeling van de resultaten van dit item is als volgt: 21.2% heeft geen vacatures (score=0) in 2008, 42.4% heeft 1-5 vacatures, 30.3% tussen de 6-10 vacatures en 6.1% heeft >10 vacatures.



*Item 2.* Item 2 sluit aan op item 1 en meet het totaal aantal vacatures voor MBO-techniek die respondenten in hun bedrijf verwachten in een tijdsbestek van nu en 5 jaar. Er is hier wederom sprake van een continue variabele met een ratioschaal. De resultaten liggen tussen de 1 en 60. De gemiddelde score (M) op dit item is 17.15 met een standaardafwijking (SD) van 18.00. De procentuele verdeling van de resultaten van item 2 is als volgt: 0% van de data heeft score 0, 54.5% ligt tussen 1-10, 18.2% ligt tussen 11-20, 6.1% ligt tussen 21-30 en 21.2% van de data ligt >30.

*Item 3.* Dit item is een meerkeuzevraag die de verdeling van fulltime en parttime functies binnen de aangeboden vacatures meet. Het item heeft drie antwoordcategorieën (1= allemaal fulltime functies, 2= allemaal parttime functies en 3= zowel fulltime als parttime functies). Het gaat hier om antwoorden op nominaal niveau. Alle antwoorden zijn hier gelijk: in 100% van de gevallen (N=34) is er sprake van antwoord 1 (allemaal fulltime functies).

*Item 18.* Dit item is een meerkeuzevraag (1= Ja, 2 =Misschien en 3= Nee) die direct meet of de respondenten zich in willen zetten voor het Twente Tech College en/of het bevorderen van de algehele participatie van vrouwen in technische bedrijven. Het betreft hierbij antwoorden op nominaal niveau, dus een gemiddelde kan niet worden uitgerekend. Op de vraag "Bent u bereid zich op een of andere manier in te zetten voor het MTC en/of het bevorderen van de algehele participatie van vrouwen in technische bedrijven in Twente?" antwoord een klein merendeel van de respondenten (52,9%) "Ja" (=1), iets meer dan een derde van de respondenten (35.3%) antwoord "Misschien" (=2) en tot slot geeft 11.8% van de respondenten het antwoord "Nee" (=3).

*Item 21.* Dit item meet de score per respondent op de stelling "Wij bieden in de toekomst graag stageplekken aan voor scholieren van het Meisjes Techniek College". De antwoorden zijn gegeven aan de hand van een vijfpunts-likertschaal (1= helemaal mee oneens, 2= mee oneens, 3= niet mee eens/niet mee oneens, 4= mee eens en 5= helemaal mee eens). Het meetniveau is dus ordinaal. De resultaten liggen tussen de 3 en 5. De gemiddelde score (M) op item 21 is 4.71, met een standaardafwijking (SD) van 0.58. De procentuele verdeling van de gemiddelde afgeronde scores is verder als volgt: 94.1% geeft een score  $\geq 4$  en 76.5% geeft een score van 5 (=helemaal mee eens).

*Item 23.* Dit item is een meerkeuzevraag (1= Ja en 2 = Nee) die meet of de respondent opnieuw benaderd mag worden voor medewerking aan het Twente Tech College. De resultaten geven weer dat 94.1% van de respondenten opnieuw benaderd mogen worden, 5.9% wil dan niet.

*Item 24.* Dit item is een meerkeuzevraag (1= Ja en 2 = Nee) en meet of de respondent bereid is om zich in te zetten voor een persoonlijk interview over dit project Twente Tech College. In totaal wil 79.4% van de respondenten een persoonlijk interview geven, 20.6% wil dat niet.

#### 4.4 Verschillen tussen groepen

In deze paragraaf is geanalyseerd of er significante verschillen zijn tussen verschillende beroepsgroepen in de resultaten van de constructen. De analyses zijn wederom uitgevoerd met behulp van SPSS. De resultaten van de toets zijn terug te vinden in bijlage 4.

Voor de analyse zijn de bedrijven ingedeeld in twee beroepsgroepen, namelijk:

- *Bouw* (n=13), waaronder de categorieën 'bouw' (n=10) en 'architectuur en interieurbouw' (n=3) vallen, en
- *Maakindustrie* (n=21), waaronder 'rubber- en metaalverwerking' (n=6), 'logistiek' (n=2), 'productie voedingsmiddelen' (n=3), 'machinebouw' (n=7) en 'overige' techniek' (n=3) vallen.

De constructen 1, 2, 3 en 4 hebben alle 4 een ordinaal meetniveau. Deze variabelen meten immers scores aan de hand van een vijfpunts-likertschaal, waarbij 1 staat voor 'helemaal mee oneens' en 5 voor 'helemaal mee eens'. Wanneer een respondent een score 4 geeft betekent dat, dat hij/zij het meer eens is met een stelling die hij/zij een score van 2 geeft. Hieruit kan men echter niet concluderen dat de respondent het twee keer zoveel eens is met de stelling die een score 4 krijgt ten opzichte van de stelling die een 2 is gegeven. Kortom, er is sprake van een rangorde waarbij de verschillen tussen de punten niet allen even groot zijn. Om deze reden is hier sprake van een ordinaal meetniveau. Het toetsen van de verschillen tussen de twee groepen is daarom gedaan aan de hand van een Kruskal-Wallis toets. Deze toets is geschikt voor het vergelijken van groepen aan de hand van variabelen met ordinale schaling.

Uit de analyses is gebleken dat er geen significante verschillen met betrekking tot de constructen zijn tussen de bouw en de maakindustrie. De groepen verschillen niet significant (alfa = 0.73) van elkaar wat betreft hun attitude van de grootte van het aanbod MBO- technisch geschoold personeel in vergelijking met respondenten uit de maakindustrie. Ook zit er geen significant verschil (alfa = 0.90) tussen de attitude van de twee groepen met betrekking tot het uitoefenen van functies door vrouwen in hun bedrijf. Tevens zit er geen significant verschil (alfa = 0.27) in de mate van bereidheid van de respondenten uit de groepen om vrouwen aan te nemen voor technische functies binnen hun bedrijf. Tot slot is er geen significant verschil (alfa = 0.28) gemeten in de mate van bereidheid van bedrijven uit beide sectoren om zich in te zetten om hun eigen bedrijf vrouwvriendelijk(er) te maken.

## **5. Conclusie**

In dit hoofdstuk worden de conclusies gerapporteerd, die aan de hand van de resultaten in het voorgaande hoofdstuk, kunnen worden getrokken.

### **5.1 Vraag en aanbod**

Gemiddeld hebben de ondervraagde bedrijven in 2008 5 vacatures vrij gehad die kunnen worden ingevuld door afgestudeerden van het Twente Tech College (of andere MBO-ers). In 2008 had 42.4% heeft 1-5 vacatures, 30.3% tussen de 6-10 vacatures en 6.1% heeft >10 vacatures vrij. Naar verwachting zal de vraag de komende jaren ongeveer gelijk zijn. Bedrijven verwachten allemaal vacatures te krijgen. 21.2% van de respondenten verwachten zelfs meer dan 30 technische vacatures te krijgen voor MBO-ers in de komende 5 jaar. Alle vacatures in 2008 en alle verwachte vacatures voor de komende jaren betreffen fulltime functies.

Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten vinden dat er op dit moment onvoldoende aanbod is van technische geschoolde MBO-ers in hun regio (Twente). Gemiddelde geven respondenten aan het 'eens' te zijn met de stelling dat er op dit moment onvoldoende aanbod is. In totaal ervaart 73.5% van de respondenten zelf een (groot) tekort.

Er blijkt uit het onderzoek dat vraag en aanbod op dit moment dus niet goed op elkaar afgestemd zijn.

### **5.2 Mogelijkheden**

In het onderzoek is ook onderzocht in hoeverre het voor vrouwen praktisch mogelijk is om in technische functies uit te oefenen binnen het bedrijf. In 82.4% van de gevallen zijn er geen enkele praktische redenen waardoor een vrouw misschien moeilijk zou kunnen werken binnen bedrijf. Slechts 17.6% van de bedrijven geven aan dat er ook banen binnen hun bedrijf zijn die door er een aantal praktische redenen moeilijk door een vrouw uitgeoefend kunnen worden. Het gaat hier vaak om lichamelijk zwaar werk.

Naast dat het in de meeste gevallen mogelijk is om de technische MBO-functies te bekleden, zijn de bedrijven ook bereid om vrouwen aan te nemen. Bedrijven staan zelfs zeer positief tegenover het aannemen van vrouwen binnen hun bedrijf, zo is gebleken uit het onderzoek.

Er blijkt uit het onderzoek dat er voldoende mogelijkheden te zijn voor vrouwen om technische functies te bekleden.

### **5.3 Inzet bedrijven**

Variya was ook benieuwd in hoeverre bedrijven bereid zijn om zich op een of andere manier in te zetten om hun bedrijf vrouwvriendelijk(er) te maken. Daarnaast wilde Variya weten in hoeverre bedrijven zich nu en in de toekomst in willen zetten voor het Twente Tech College.

Uit de respons kan worden geconcludeerd dat bedrijven over het algemeen zeer enthousiast zijn over het TTC, en dat zij zich daarvoor ook graag willen inzetten. De meeste bedrijven willen graag nieuwe goede MBO-ers in hun regio en willen ook graag vrouwen aantrekken binnen hun bedrijf ("want die zijn er zo weinig"). Veel bedrijven zien het belang in van een menging van mannen en vrouwen in hun

bedrijf. Uit het onderzoek is gebleken dat de meeste bedrijven (73.5%) graag interne aanpassingen willen doen en maatregelen willen nemen om te bevorderen dat de werkvloer ook voor vrouwen prettig is om te werken. De overige 26,5% staat of neutraal tegenover het aanpassen de werkvloer (14.7%) of vind dit niet nodig (5.9%). Deze laatste groep geeft vaak aan dat binnen het bedrijf niet nodig is om aanpassingen te maken, omdat de werkvloer al vrouwvriendelijk is of omdat zij het niet nodig vinden speciale aanpassingen te maken.

Verder geeft 52.9% aan bereid te zijn om zich op een of andere manier in te zetten voor het Twente Tech College (TTC) en/of het bevorderen van de algehele participatie van vrouwen in technische bedrijven in Twente. Iets meer dan een derde van de respondenten (35.3%) wil dit 'misschien' en 11.8% van de respondenten wil dat niet. Verder wil 94.1% in de toekomst stageplekken aanbieden voor scholieren van het Twente Tech College (TTC).

Bovendien wil het grootste deel van de respondenten verder bijdragen aan de ontwikkeling van het Twente Tech College. Van de respondenten mag 94.1% nogmaals benaderd mogen worden voor een vervolgonderzoek en 79.4% van de respondenten wil meewerken aan een persoonlijk diepte-interview.

Uit het onderzoek blijkt dus dat het TTC kan rekenen op inzet en steun vanuit het bedrijfsleven.

## 6. Discussie

Bij het onderzoek en de onderzoeksresultaten moeten een aantal **opmerkingen** worden gemaakt.

De eerste betreft de representativiteit **van het onderzoek**. De conclusies in dit rapport zijn getrokken aan de hand van dataset van 34 respondenten, **wat slechts een klein deel is van het aantal mogelijke deelnemers (technische bedrijven in de regio)**. Hoewel er rekening is gehouden met een spreiding van bedrijfslocatie en bedrijfstak, kunnen we ons afvragen in hoeverre de gemeten attitudes en meningen van de bedrijven representatief voor die van alle technische bedrijven in Twente. **Het beeld dat uit dit onderzoek naar voren komt, kan vertekend zijn omdat de respondenten allen deelgenomen hebben op vrijwillige basis**. Het **zou kunnen** dat deze groep respondenten voordelen zag aan het deelnemen aan de enquête, waarschijnlijk omdat zij het probleem herkenden. Echter was er bij de telefonische benadering een lage non-respons: het grootste deel van de bedrijven dat telefonisch benaderd is wilde deelnemen aan de enquête. Dit wijst erop dat de meeste bedrijven die (aselect) zijn benaderd het probleem herkenden en wilden helpen bij het oplossen van het probleem.

Een **tweede opmerking bij** het onderzoek is dat er kans op sociaal wenselijke antwoorden. Het onderzoek is niet anoniem afgenomen, dat wil zeggen dat de namen van de bedrijven en de respondenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek bekend waren. **Dit was echter nodig om potentiële samenwerkingspartners voor het TTC goed in beeld te krijgen**. Daarnaast is de enquête afgenomen door een enquêteur, wat wederom de kans op sociaal wenselijke antwoorden groter maakt. **Ten aanzien van deze kanttekening kan echter** worden gesteld dat er bij alle onderzoeksvormen een kans is dat mensen sociaal wenselijke antwoorden gaan geven.

**Verder komen uit het onderzoek een aantal mogelijkheden voor vervolgonderzoek naar voren. Zo geven** de meeste bedrijven **aan dat zij** interne aanpassingen willen doen en maatregelen willen nemen om te bevorderen dat de werkvloer ook voor vrouwen prettig is om te werken, **maar dat daarbij** naast praktische aanpassingen (toiletten en kleedruimtes voor vrouwen), veel bedrijven geen concrete ideeën hebben welke aanpassingen gemaakt zouden kunnen/moeten worden. Dit punt **kan** in vervolgonderzoek, aan hand van persoonlijke interviews met bedrijven, verder **worden** uitgediept. Verder geeft 52.9% aan bereid te zijn om zich op een of andere manier in te zetten voor het Twente Tech College (TTC) en/of het bevorderen van de algehele participatie van vrouwen in technische bedrijven in Twente. Naast het aanbieden van stageplekken voor meiden van het TTC (waarmee 94.1% van de respondenten instemt), is het onduidelijk op welke manieren bedrijven dit willen doen. Ook dit punt zal in vervolgonderzoek **verder kunnen** worden uitgediept.

Concluderend kan men stellen dat de kwantitatieve gegevens verkregen uit het onderzoek ondanks kanttekeningen een duidelijk draagvlak voor een TTC aantonen, maar ook nader **kunnen** worden onderzocht aan de hand van een kwalitatief vervolgonderzoek **om** de beweegredenen achter de antwoorden en de attitudes van de bedrijven **vollediger in beeld te krijgen. Op die manier ontstaat nog concreter zicht op het potentiële draagvlak van het TTC**. Dit kwantitatieve onderzoek **kan**

**bijvoorbeeld** in de vorm van persoonlijke diepte-interviews met een aantal technische bedrijven uit Twente worden gedaan.

## Literatuur

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2005). *De Glazenmuur. Essaybundel over Beroepssegregatie*. Den Haag, Nederland: SZW.

Spector, P.E. (1992). *Summated rating scale construction: An introduction*. London: Sage Publications.

Stichting Toekomstbeeld der Techniek (2005). *Techniek als menselijk ontwerp. Nieuwe opleidings- en loopbaanroutes voor jongeren*. Den Haag, Nederland: Drukkerij Deltahage bv.

## Bijlagen



## Bijlage 1

### Verdeling locaties steekproef

			Aantal	Total
			1,00	1,00
locatie	Hengelo	Count	6	6
		% within Aantal	17,6%	17,6%
bedrijf	Nijverdal	Count	3	3
		% within Aantal	8,8%	8,8%
	Oldenzaal	Count	3	3
		% within Aantal	8,8%	8,8%
	Vroomshoop	Count	1	1
		% within Aantal	2,9%	2,9%
	Boekelo	Count	1	1
		% within Aantal	2,9%	2,9%
	Rijssen	Count	3	3
		% within Aantal	8,8%	8,8%
	Enschede	Count	5	5
		% within Aantal	14,7%	14,7%
	Delden	Count	1	1
		% within Aantal	2,9%	2,9%
	Almelo	Count	6	6
		% within Aantal	17,6%	17,6%
	Ootmarsum	Count	1	1
		% within Aantal	2,9%	2,9%
	Denekamp	Count	1	1
		% within Aantal	2,9%	2,9%
	Goor	Count	1	1
		% within Aantal	2,9%	2,9%
	Lochem	Count	1	1
		% within Aantal	2,9%	2,9%
	Hardenberg	Count	1	1
		% within Aantal	2,9%	2,9%
Total		Count	34	34
		% within Aantal	100,0%	100,0%

## Bijlage 2. Betrouwbaarheidsanalyse (Cronbach's Alfa)

### Construct 1 (item 4 t/m 8)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
vraag 4: Wanneer er in mijn bedrijf een technische vacature op MBO niveau beschikbaar komt zijn er genoeg sollicitanten (o)	16,53	7,832	,561	,844
vraag 5: Er is naar mijn mening in Twente voldoende aanbod van MBO-geschoold technisch personeel. (o)	16,50	7,833	,690	,808
vraag 6: Ik vind dat er in Twente te weinig werknemers voor technische functies op MBO-niveau zijn	16,62	7,152	,712	,800
vraag 7: Er is in Twente een te laag aanbod van technici met MBO-niveau.	16,32	7,256	,735	,793
vraag 8: In Twente zou meer aanbod van technici, die MBO-geschoold zijn, moeten komen.	16,03	8,635	,606	,831

### Construct 2 (item 9 t/m 13A)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
vraag 9: Binnen het bedrijf zijn er banen (MBO-techniek) die uitgeoefend worden of zouden kunnen worden door vrouwen.	16,65	10,599	,677	,694
vraag 10: In de tak van de techniek waarbinnen ik werk, werken vrouwen of zouden vrouwen kunnen werken.	16,74	9,776	,723	,669
vraag 11: In het bedrijf waar ik werk zijn er geen functies (MBO-techniek) die door vrouwen worden of zouden kunnen worden vervuld.(o)	16,85	11,220	,319	,812
vraag 12: Voor een technisch geschoolde vrouw met een MBO-diploma biedt mijn bedrijf dezelfde mogelijkheden als mannen om hier te werken.	16,71	10,032	,613	,704
vraag 13A: Er zijn praktische redenen waardoor een vrouw niet/moeilijk zou kunnen werken binnen het bedrijf. (o)	17,18	10,150	,479	,754

**Construct 3 (item 14 t/m 17)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,842</b>	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
vraag 14: Binnen het bedrijf zijn we bereid vrouwen aan te nemen	13,44	2,315	,738	,779
vraag 15: Vrouwelijk technici zijn van harte welkom in ons bedrijf.	13,50	2,197	,789	,755
vraag 16: Wij nemen graag ook vrouwen aan binnen het bedrijf.	13,47	2,196	,810	,748
vraag 17: Hoe staat u tegenover het aannemen van vrouwen binnen uw bedrijf?	14,03	2,211	,472	,919

**Construct 4 (item 19 t/m 21)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,653</b>	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
vraag 19: Wij zijn als bedrijf bereid de cultuur op de werkvloer dermate aan te passen dat deze prettig is voor zowel mannen als vrouwen.	8,74	1,716	,661	,233
vraag 20: Wij zijn als bedrijf bereid om ons actief in te zetten om de werkvloer vrouwvriendelijk(er) te maken.	8,88	1,804	,688	,186
vraag 21: Wij bieden in de toekomst graag stageplekken aan voor scholieren van het MTC.	8,21	4,290	,153	<b>,843</b>

## Bijlage 3. Beschrijvende resultaten

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Construct1	34	2,00	5,00	4,1000	,68269
Construct2	34	2,40	5,00	4,2059	,78236
Construct3	34	3,50	5,00	4,5368	,48513
Construct4	34	1,00	5,00	4,1029	1,03557
vraag 1: Hoeveel vacatures binnen bedrijf voor MBO-techniek in 2008?	33	0	20	4,67	4,768
vraag 2: Hoeveel vacatures (in totaal) binnen bedrijf verwacht voor MBO-techniek in de komende 5 jaar?	33	1	60	17,15	17,998
vraag 3: Fulltime of parttime vacatures?	34	1	1	1,00	,000
vraag 18: Bent u bereidt zich op een of andere manier in te zetten voor het MTC en/of het bevorderen van de algehele participatie van vrouwen in technische bedrijven in Twente?	34	1	3	1,59	,701
vraag 21: Wij bieden in de toekomst graag stageplekken aan voor scholieren van het MTC.	34	3	5	4,71	,579
vraag 23: Mogen wij u opnieuw benaderen voor deelname aan het draagonderzoek of voor het MTC?	34	1	2	1,06	,239
vraag 24: Bent u bereid om u in te zetten voor een persoonlijk interview over het MTC?	34	1	2	1,21	,410
Valid N (listwise)	33				

**Frequentietabellen construct**

**Construct1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=mee oneens	1	2,9	2,9	2,9
	2,20	1	2,9	2,9	5,9
	3,20	1	2,9	2,9	8,8
	3,40	3	8,8	8,8	17,6
	3,60	1	2,9	2,9	20,6
	3,80	2	5,9	5,9	26,5
	4=mee eens	4	11,8	11,8	38,2
	4,20	5	14,7	14,7	52,9
	4,40	5	14,7	14,7	67,6
	4,60	8	23,5	23,5	91,2
	4,80	1	2,9	2,9	94,1
	5=helemaal mee eens	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Construct1\_afgerond**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	2	1	2,9	2,9	5,9
	3	1	2,9	2,9	8,8
	3	3	8,8	8,8	17,6
	4	1	2,9	2,9	20,6
	4	2	5,9	5,9	26,5
	4	4	11,8	11,8	38,2
	4	5	14,7	14,7	52,9
	4	5	14,7	14,7	67,6
	5	8	23,5	23,5	91,2
	5	1	2,9	2,9	94,1
	5	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Construct2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,40	1	2,9	2,9	2,9
	2,60	2	5,9	5,9	8,8
	3=niet mee eens/niet mee oneens	1	2,9	2,9	11,8
	3,20	1	2,9	2,9	14,7
	3,40	1	2,9	2,9	17,6
	3,60	2	5,9	5,9	23,5
	3,80	2	5,9	5,9	29,4
	4=mee eens	2	5,9	5,9	35,3
	4,20	6	17,6	17,6	52,9
	4,40	2	5,9	5,9	58,8
	4,80	5	14,7	14,7	73,5
	5=helemaal mee eens	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Construct2\_afgerond**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	2	5,9	5,9	8,8
	3	1	2,9	2,9	11,8
	3	1	2,9	2,9	14,7
	3	1	2,9	2,9	17,6
	4	2	5,9	5,9	23,5
	4	2	5,9	5,9	29,4
	4	2	5,9	5,9	35,3
	4	6	17,6	17,6	52,9
	4	2	5,9	5,9	58,8
	5	5	14,7	14,7	73,5
	5	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Construct3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,5	1	2,9	2,9	2,9
	3,8	4	11,8	11,8	14,7
	4=mee eens	5	14,7	14,7	29,4
	4,5	4	11,8	11,8	41,2
	4,8	9	26,5	26,5	67,6
	5=helemaal mee eens	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Construct3\_afgerond**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	2,9	2,9	2,9
	4	4	11,8	11,8	14,7
	4	5	14,7	14,7	29,4
	5	4	11,8	11,8	41,2
	5	9	26,5	26,5	67,6
	5	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Construct4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= helemaal mee oneens	2	5,9	5,9	5,9
	3=niet mee eens/niet mee oneens (neutraal)	3	8,8	8,8	14,7
	3,50	4	11,8	11,8	26,5
	4=mee eens	9	26,5	26,5	52,9
	4,50	3	8,8	8,8	61,8
	5=helemaal mee eens	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Construct4\_afgerond**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5,9	5,9	5,9
	3	3	8,8	8,8	14,7
	4	4	11,8	11,8	26,5
	4	9	26,5	26,5	52,9
	5	3	8,8	8,8	61,8
	5	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**vraag 1: Hoeveel vacatures binnen bedrijf voor MBO-techniek in 2008?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



Valid	0	7	20,6	21,2	21,2
	1	4	11,8	12,1	33,3
	2	2	5,9	6,1	39,4
	3	4	11,8	12,1	51,5
	4	3	8,8	9,1	60,6
	5	1	2,9	3,0	63,6
	6	3	8,8	9,1	72,7
	8	3	8,8	9,1	81,8
	10	4	11,8	12,1	93,9
	15	1	2,9	3,0	97,0
	20	1	2,9	3,0	100,0
	Total	33	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		34	100,0		

**vraag 2: Hoeveel vacatures (in totaal) binnen bedrijf verwacht voor MBO-techniek in de komende 5 jaar?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8,8	9,1	9,1
	2	4	11,8	12,1	21,2
	3	4	11,8	12,1	33,3
	5	2	5,9	6,1	39,4
	8	1	2,9	3,0	42,4
	10	4	11,8	12,1	54,5
	13	3	8,8	9,1	63,6
	15	1	2,9	3,0	66,7
	18	2	5,9	6,1	72,7
	30	2	5,9	6,1	78,8
	40	2	5,9	6,1	84,8
	45	1	2,9	3,0	87,9
	50	3	8,8	9,1	97,0
	60	1	2,9	3,0	100,0
	Total	33	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		34	100,0		

**vraag 3: Fulltime of parttime vacatures?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid allemaal fulltime fucties	34	100,0	100,0	100,0

**vraag 18: Bent u bereidt zich op een of andere manier in te zetten voor het MTC en/of het bevorderen van de algehele participatie van vrouwen in technische bedrijven in Twente?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	18	52,9	52,9	52,9
Misschien	12	35,3	35,3	88,2
Nee	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

**vraag 21: Wij bieden in de toekomst graag stageplekken aan voor scholieren van het MTC.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3=niet mee oneens/niet mee eens (neutraal)	2	5,9	5,9	5,9
4=mee eens	6	17,6	17,6	23,5
5=helemaal mee eens	26	76,5	76,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

**vraag 23: Mogen wij u opnieuw benaderen voor deelname aan het draagonderzoek of voor het MTC?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	32	94,1	94,1	94,1
Nee	2	5,9	5,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

**vraag 24: Bent u bereid om u in te zetten voor een persoonlijk interview over het MTC?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	27	79,4	79,4	79,4
Nee	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

## Bijlage 4. Kruskull-Walis toets

### Ranks

	bedrijfstak	N	Mean Rank
Construct1	Sector Bouw	13	18,23
	Sector Maakindustrie	21	17,05
	Total	34	
Construct2	Sector Bouw	13	17,23
	Sector Maakindustrie	21	17,67
	Total	34	
Construct3	Sector Bouw	13	19,81
	Sector Maakindustrie	21	16,07
	Total	34	
Construct4	Sector Bouw	13	15,23
	Sector Maakindustrie	21	18,90
	Total	34	

### Test Statistics(a,b)

	Construct1	Construct2	Construct3	Construct4
Chi-Square	,116	,016	1,200	1,184
df	1	1	1	1
Asymp. Sig.	,734	,900	,273	,277

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: bedrijfstak

## **Bijlage 5.**

### **Vragenlijst met items en constructen**

Stellingen aan de hand van vijfpunts-likertschaal

- 1=helemaal mee oneens
- 2=mee oneens
- 3=niet mee oneens/niet mee eens
- 4=mee eens
- 5=helemaal mee eens

- Item 1: Wat is in uw bedrijf in 2008 de vraag naar technisch geschoolde MBO-ers? (oftewel hoeveel vacatures dit jaar. Oftewel: Hoeveel vacatures in 2008?
- Item 2: Wat is de verwachte vraag naar technisch geschoolde MBO-ers in uw bedrijf in de toekomst? Oftewel: Hoeveel vacatures denkt u dat er binnen nu en 5 jaar vrij zullen komen?
- Item 3: Wat is de verdeling (in %) binnen de vacatures tussen fulltime en parttime functies?

#### **Construct 1: ATTITUDE AANBOD**

- Item 4: Wanneer er in mijn bedrijf een technische vacature op MBO-niveau beschikbaar komt zijn er genoeg sollicitanten.
- Item 5: Er is naar mijn mening in Twente voldoende aanbod van MBO- geschoold technisch personeel.
- Item 6: Ik vind dat er in Twente te weinig werknemers voor technische functies op MBO-niveau zijn.
- Item 7: Er is in Twente een te laag aanbod van technici met MBO-niveau.
- Item 8: In Twente zou meer aanbod van technici, die MBO geschoold zijn, moeten komen.

#### **Construct 2: ATTITUDE UITOEFENEN**

- Item 9: Binnen het bedrijf zijn er banen die uitgeoefend worden of zouden kunnen worden door vrouwen.\*
- Item 10: In tak van de techniek waarbinnen ik werk zouden vrouwen kunnen werken.\*
- Item 11: In het bedrijf waar ik werk zijn er geen functies die door vrouwen worden of zouden kunnen worden vervuld.\*
- Item 12: Voor een technisch geschoolde vrouw met een MBO-diploma biedt mijn bedrijf dezelfde mogelijkheden als mannen om hier te werken.
- Item13 A: Er zijn praktische redenen waardoor een vrouw niet zou kunnen werken binnen het bedrijf.  
B: Welke? (losse vraag, geen construct)

(\*note: het gaat hier om technische functies op MBO-niveau)

#### **Construct 3: BEREIDHEID AANNEMEN**

- Item14. Binnen het bedrijf zijn we bereid vrouwen aan te nemen.

- Item 15. Vrouwelijk technici zijn van harte welkom in ons bedrijf.
- Item 16. Wij nemen graag ook vrouwen aan binnen ons bedrijf.
- Item 17. Hoe staat u tegenover het aannemen van vrouwen binnen uw bedrijf?  
1= zeer positief; 2= positief; 3= neutraal; 4= negatief; 5= zeer negatief

**Construct 4: BEREIDHEID INZET**

- Item 18. Bent u bereid zich op een of andere manier in te zetten voor het Meisjes Techniek College en/of het bevorderen van de algehele participatie van vrouwen in technische bedrijven?  
1= Ja ; 2= Misschien; 3= Nee
- Item 19. Wij zijn als bedrijf bereid de cultuur op de werkvloer dermate te veranderen dat deze prettig is voor zowel mannen als vrouwen.
- Item 20. Wij zijn als bedrijf bereid om ons actief in te zetten om de werkvloer vrouwvriendelijk te maken.
- Item 21. Wij bieden in de toekomst graag stageplekken aan voor scholieren van het Meisjes Techniek College.

**Losse vraag, geen construct:**

- Item 22. Wat stelt u voor om te doen? Wat denkt u dat u kunt doen?

**Vervolgonderzoek? (geen construct, losse vraag)**

- Item 23. Mogen wij opnieuw benaderen voor deelname aan DIT draagvlakonderzoek of voor het Meisjes Techniek College?  
Ja= 1; Nee= 2.
- Item 24. Bent u bereid zich in te zetten voor een persoonlijk interview over dit project?  
Ja= 1; Nee= 2.

## **Bijlage 6.**

### **Belscript telefonisch onderzoek**

Goede morgen/middag, u spreekt met Eva van Aalst, Universiteit Twente.

Ik ben op zoek naar dhr./mevr. ... \*naam contactpersoon\*. Is meneer/mevrouw momenteel aanwezig?  
Is hij/zij verantwoordelijk voor het algemene personeelsbeleid?

Nee --> Informeren wanneer wel aanwezig en/of telefonische afspraak maken.

Ja --> Proberen aan de lijn te krijgen

*Contactpersoon aan de lijn:*

Goede morgen/middag, u spreekt met Eva van Aalst, Universiteit Twente. Ik bel u in verband met het onderzoek m.b.t. het Meisjes Techniek College (MTC) Twente.  
Onlangs hebben wij u per post een informatiebrief verzonden over dit onderzoek.

Heeft u deze brief ontvangen?

Ja --> volgende vraag

Nee --> Dat geeft niet, want ik kan u de informatie even kort telefonisch geven.

OF Uitleggen wat het onderzoek inhoudt. (korte uitleg: Momenteel zijn een aantal organisaties bezig met het ontwikkelen van een Meisjes Techniek College in Twente. Binnen " het onderwijs" wordt dit concept enthousiast ontvangen. Om het draagvlak te meten voor dit nieuwe onderwijsconcept vragen we technische bedrijven uit Twente, waaronder U, om medewerking voor een inventariserend onderzoek, dat door de Universiteit Twente wordt uitgevoerd).

OF Informatie per mail toesturen en later bellen (mocht contactpersoon dit wensen).

Heeft u de informatie gelezen?

Ja --> volgende vraag

Nee --> Uitleg

Zou u mee willen doen met het onderzoek? Het betreft een telefonische enquête van ongeveer 10 minuten.

Ja

Ja, maar op een andere dag/tijdstip, namelijk:.....

Nee

## Start Telefonische Enquête

Het onderzoek bestaat uit een aantal vragen en stellingen en duurt in totaal ongeveer 10 minuten.

### Vragen:

**1. Wat is in uw bedrijf in 2008 de vraag naar technisch geschoolde MBO-ers? Oftewel: Hoeveel vacatures in 2008?**

.....

**2. Wat is de verwachte vraag naar technisch geschoolde MBO-ers in uw bedrijf in de toekomst? Oftewel: Hoeveel vacatures denkt u dat er binnen nu en 5 jaar vrij zullen komen?**

.....

**3. Wat is de verdeling (in %) binnen de vacatures tussen fulltime en parttime functies?**

.....

### Stellingen:

Nu volgen een aantal stellingen. Zou u aan de hand van een cijfer van 1t/m5 willen aangeven in hoeverre u het oneens/eens bent met de stellingen.

1=helemaal mee oneens

2= *mee oneens*

3=*niet mee oneens/niet mee eens*

4=*mee eens*

5=helemaal mee eens

4. **Wanneer er in mijn bedrijf een technische vacature op MBO-niveau beschikbaar komt zijn er genoeg sollicitanten.**
  
5. **Er is naar mijn mening in Twente voldoende aanbod van MBO- geschoold technisch personeel.**
  
6. **Ik vind dat er in Twente te weinig werknemers voor technische functies op MBO-niveau zijn.**
  
7. **Er is in Twente een te laag aanbod van technici met MBO-niveau.**
  
8. **In Twente zou meer aanbod van technici, die MBO-geschoold zijn, moeten komen.**
  
9. **Binnen het bedrijf zijn er banen die uitgeoefend worden of zouden kunnen worden door vrouwen.\***  
*(\*note: het gaat hier om technische functies op MBO-niveau)*
  
10. **In tak van de techniek waarbinnen ik werk zouden kunnen vrouwen werken.\***  
*(\*note: het gaat hier om technische functies op MBO-niveau)*

11. In het bedrijf waar ik werk zijn er geen functies die door vrouwen worden of zouden kunnen worden vervuld.\*
12. Voor een technisch geschoolde vrouw met een MBO-diploma biedt mijn bedrijf dezelfde mogelijkheden als mannen om hier te werken.
13. A: Er zijn praktische redenen waardoor een vrouw niet/moeilijk zou kunnen werken binnen het bedrijf.  
B: Welke? .....
14. Binnen het bedrijf zijn we bereid vrouwen aan te nemen.
15. Vrouwelijk technici zijn van harte welkom in ons bedrijf.
16. Wij nemen graag ook vrouwen aan binnen ons bedrijf.
17. Hoe staat u tegenover het aannemen van vrouwen binnen uw bedrijf?  
1= zeer positief  
2= positief  
3= neutraal  
4= negatief  
5= zeer negatief
18. Bent u bereid zich op een of andere manier in te zetten voor het Meisjes Techniek College en/of het bevorderen van de algehele participatie van vrouwen in technische bedrijven?  
-Ja  
-Misschien  
-Nee → Waarom niet?.....  
  
*Zo " ja" of " misschien" dan volgende stellingen (anders overslaan)*
19. Wij zijn als bedrijf bereid de cultuur op de werkvloer dermate te AAN TE PASSEN dat deze prettig is voor zowel mannen als vrouwen.
20. Wij zijn als bedrijf bereid om ons actief in te zetten om de werkvloer vrouwvriendelijk te maken/laten.
21. Wij bieden in de toekomst graag stageplekken aan voor scholieren van het Meisjes Techniek College.
22. Wat stelt u voor om te doen? Wat denkt u dat u kunt doen?  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



23. **Mogen wij opnieuw benaderen voor deelname aan DIT draagvlakonderzoek of voor het Meisjes Techniek College?**  
-Ja  
-Nee
24. **Bent u bereid zich in te zetten voor een persoonlijk interview over dit project?**  
-Ja  
-Nee

Tot slot zou ik graag nog wat gegevens van u willen noteren,

Naam bedrijf:  
Locatie bedrijf:  
Bedrijfstak:

Naam contactpersoon:  
Functie contactpersoon:  
E-mailadres:

Dat was de laatste vraag. Hartelijk dank voor uw medewerking, namens mijzelf en Variya.

De resultaten van het onderzoek en informatie m.b.t. het verdere verloop van het project kunt u vinden op de website van Variya: [www.variya.nl](http://www.variya.nl).

Als u dat wilt kunnen we u ook per mail informeren over de resultaten van het onderzoek. Wilt u dat?  
-Ja  
-Nee

Ik wens u een hele prettige dag verder.

Tot ziens.