

DUIK IN TWENTE

Het studententeam van het Fraunhofer Innovation Platform for Advanced Manufacturing heeft een onderzoeksproject uitgevoerd, geïnitieerd en gefinancierd door de Gemeente Enschede, de Twente Board, Universiteit Twente, Fraunhofer Innovation Platform (FIP) en Keeping Talent in Twente (KTIT). Dit project had tot doel het onderwerp diversiteit en inclusie onder werknemers in de regio Twente te onderzoeken, met de nadruk op productie-, engineering- en softwarebedrijven uit de regio. Het junioronderzoeksteam werd gevormd door Amalia Balan (masterstudent Communicatiewetenschap) uit Roemenië, Carithea Richard (masterstudent Industrial Design Engineering) uit Jamaica en Daria Lungu (masterstudent Business Administration) uit Roemenië.

“
De demografische gegevens van de deelnemers vertelden een duidelijk verhaal.”

Zoals de projectnaam “Duik in Twente” al aangeeft, heeft het onderzoeksteam de huidige diversiteitsniveaus in kaart gebracht, de houding en overtuigingen van de doelgroep tegenover bepaalde maatschappelijke thema’s gemeten

en vooral interactief best practices bedacht voor het informeren, coachen en overtuigen van bedrijven om hun diversiteits- en inclusieniveaus te verhogen.

Het team van Duik in Twente.



Het onderzoek vormde zich rond de centrale hoofdvraag “Wat zijn de verschillen in opvattingen over arbeidsdiversiteit bij productiebedrijven in de regio Twente in 2021- 2022?”. Volgens de statistieken begonnen in de periode 2021-2022 meer dan 12.000 getalenteerde jonge studenten aan een studie bij de Universiteit Twente, waarvan 32% afkomstig was uit het buitenland. Belangrijk om erbij te vermelden, is dat er voorafgaand aan dit onderzoek geen wetenschappelijke artikelen of studies zijn uitgevoerd over de onderwerpen diversiteit en inclusie binnen het personeelsbestand van productie-, engineering- en softwarebedrijven in de regio Twente.

Uit de statistieken blijkt dat steeds meer werknemers in de regio op het punt staan met pensioen te gaan. Dit heeft geleid tot een grote vraag naar nieuwe, jonge werknemers, om deze banen op te

vullen. Wat doen regionale bedrijven om de werving van jong talent makkelijker te maken? En hoe groeien ze en stimuleren ze de ontwikkeling van nieuwe communities?

De voortdurende overgang naar een meer technologische basis binnen de industrie brengt uitdagingen met zich mee, die wellicht het best kunnen worden aangepakt door meer jeugdige arbeidskrachten, die vaak intuïtief technisch onderlegd zijn, beter op veranderingen zijn ingesteld en zich beter kunnen aanpassen omdat zij minder vastzitten in de "oude manier van doen".

Slechts 3,6% van de mensen die in Twente werkt heeft een andere culturele achtergrond. Met ons onderzoek hebben we de diversiteitsbereidheid bij lokale ondernemingen in kaart gebracht en een reeks 'best practices' opgesteld voor elke fase, met de nadruk op de uitdagingen van de fasen 'aanrekken' en 'behouden'.

De gegevensverzameling is in twee fasen uitgevoerd. Allereerst hebben we een lijst samengesteld van alle productie-, engineering- en softwarebedrijven in de regio Twente, bestaande uit 90 bedrijven. In de eerste fase van gegevensverzameling zijn willekeurig zes bedrijven uitgenodigd voor een interview van 45 minuten. Ons doel was om hun ervaringen met diversiteit en inclusie zo goed mogelijk te onderzoeken en zoveel mogelijk informatie te verzamelen. Op basis van de verzamelde gegevens en de analyse die daaruit voortvloeiende, kon het onderzoeksteam een sjabloon opstellen voor de tweede fase van

“
Uit de gegevens blijkt dat 38% van de werknemers in de Twentse productie-, engineering- en softwarebedrijven een internationale achtergrond heeft.
 ”

gegevensverzameling. Dit gebeurde in de vorm van een enquête, die tot doel had inzicht te krijgen in de overtuigingen van de overige bedrijven, hen te vragen naar hun ideeën over de overeenkomsten onder de bedrijven die in de interviews naar voren kwamen, en over hun unieke standpunten te leren. In totaal heeft meer dan een derde van de bedrijven uit de regio deelgenomen aan dit onderzoek.

De belangrijkste bevindingen uit het onderzoek wijzen erop dat de productie-, engineering- en softwarebedrijven uit de regio Twente op veel punten redelijk divers zijn en op andere punten helemaal niet. Verrassend genoeg beweert meer dan 63% van de deelnemers aan het onderzoek dat de belangrijkste gesproken taal in hun bedrijf Engels is, wat een solide aanwijzing is dat bedrijven de internationale normen omarmen. Het toont ook de bereidheid om buitenlandse werknemers zich opgenomen te laten voelen in de werkomgeving en bevordert een sfeer van inclusiviteit binnen teams. Uit dit deel van het onderzoek blijkt dat de bedrijven divers zijn.

Taal was echter niet de enige focus van deze studie. Diversiteit is een breed onderwerp en dit onderzoek richtte zich daarom ook op gender-, etniciteits- en leeftijdselementen. Uit de gegevens



blijkt dat 38% van de werknemers in de Twentse productie-, engineering- en softwarebedrijven een internationale achtergrond heeft. Het aantal vrouwen binnen de productie-, engineering- en softwarebedrijven in de regio bedroeg ten tijde van het onderzoek 24%, en de mannelijke vertegenwoordiging 76%. Geen enkel bij dit project betrokken bedrijf had een Diversity Officer in zijn organisatie. Toen de deelnemers gevraagd werd “Wie is er verantwoordelijk voor de integratie van internationale nieuwe werknemers?”, werd in 30% van de gevallen de HR-afdeling genoemd als verantwoordelijke. Helaas was het op één na meest voorkomende antwoord “niemand”.

De demografische gegevens van de deelnemers vertelden een duidelijk verhaal. Hun functietitels waren CEO, directeur, HR-manager. 19% van hen waren EU-burger, 81% zijn Nederlands en er was geen één deelnemer uit een niet-EU-land. Internationaliteit wordt in dit onderzoek dus alleen vertegenwoordigd door EU-burgers.

De overige bevindingen in het kort: een aanzienlijk aantal deelnemers was het niet eens met de stelling “Mijn werkplek is zeer divers qua geslacht”. Op de vraag hoe zij denken over de stelling “Mijn managementteam is divers qua geslacht”, was het meest voorkomende antwoord “niet mee eens”. Toen soortgelijke vragen werden gesteld over het internationale aspect van het managementteam, werd opnieuw “niet mee eens” als meest voorkomende antwoord genoteerd.

Deze bevindingen vormden de basis voor de eindresultaten van dit project, namelijk een academische paper, een bordspel en een toolkit, bedoeld om een open discussie binnen regionale bedrijven op gang te brengen en hun te leren hoe ze hun huidige diversiteitsniveau kunnen verhogen. We hebben de meest interessante inzichten gebundeld in onze lijst met best practices die door dit onderzoek aan het licht zijn gekomen. Deze zijn opgenomen in een boekje dat speciaal is ontworpen om bedrijven te begeleiden, informeren en coachen naar de meest geschikte en praktische oplossingen voor hun situatie.

Duik in Twente is als een uitnodiging om u te laten inspireren en uw werkcultuur te versterken en te verbeteren, door ‘lokale ambassadeur’ voor onze regio te worden. ■

Auteur:



Amalia Balan
Junior-onderzoeker voor
Dive in Twente

“We zijn erg blij dat we hebben bijgedragen aan het Duik in Twente-onderzoek. De resultaten zijn zeer waardevol, omdat het ons inzicht geeft in de arbeidsmarkt in Twente. Nu weten we waar onze gezamenlijke inspanningen kunnen liggen om dit te verbeteren. Ook is het spel dat we kunnen opnemen in het pilotproject over internationalisering erg zinvol voor bewustwording van de bedrijven over de diversiteit in hun eigen organisatie.”



Linda van Asselt
Programmamanager talent

