



Vrouwen in de metaal



**Almi:
Sonja Mulder**

► 20



**Veerman Metaal:
Anja Bosch**

► 21



**Menzing
Warmtebehandeling:
Bea Siemerink**

► 23

Thuis in mannenwereld

'Vijf vrouwen managen kost meer moeite dan dertig man in het gareel houden'

Tekst: Yvonne Bosch
Foto's: Sanne van den Brink, SanneMedia

'Wij mannen in de metaal', zo begon zo'n twee jaar geleden de column van Vraag en Aanbod-hoofdredacteur Rolf Elling. Een hoop commentaar volgde. Want in de metaal zijn wel degelijk vrouwen werkzaam, steeds meer. Bert Rundervoort van de Koninklijke Metaalunie kwam met het idee deze opmerking 'goed te maken', met een bijlage over vrouwen in de metaal. Zo gezegd, zo gedaan.

Deze Metaalunie Focus draait om vier sterke vrouwen werkzaam in de metaalindustrie: Bea Siemerink (Menzing Warmtebehandeling), Sonja Mulder (Almi), Anja Bosch (Veerman Metaal) en Hendrika Jonkers (Jonkers Bouwmetaal). Wat opviel is dat het allemaal vrouwen zijn die graag in een mannenwereld werken en zich thuis voelen in de metaal. De passie voor het vak is overduidelijk, bij allemaal. Maar verschillen zijn er ook. De één stelt zich

liever op als 'one of the guys' en de ander profiteert juist van het vrouw zijn.

Bea Siemerink begon ooit met hts autotechniek, als enige meisje tussen de jongens. Omdat ze niet van motorblokken uit elkaar halen hield, studeerde ze verder aan de Universiteit Twente. Nu werkt ze al vijf jaar met veel plezier bij Menzing Warmtebehandeling, maar maakt ze nog regelmatig mee dat ze aan de telefoon niet serieus wordt genomen door een man. Sonja Mulder, een bouwkundige die na omzwervingen als een eigen winkel, in de metaal terecht kwam. Thuis komen, want de metaallucht kende ze nog van vroeger. Nu werkt Sonja als productiecoördinator bij Almi in Vriezenveen en krijgt ze respect van 'haar jongens' in de werkplaats. Anja Bosch van Veerman Metaal nam het bedrijf als buitenstaander over. De oude eigenaar zag in haar de perfecte opvolger. Met ruime ervaring als leidinggevende binnen de metaalindustrie, vindt Anja

dat je het technische gedeelte beter aan specialisten kunt overlaten en zelf vooral goed moet leidinggeven. Ze houdt van werken in een mannenwereld, want 'vijf vrouwen managen kost meer moeite dan dertig mannen in het gareel houden'. Toch heeft ze als werkende vrouw een hoop opgegeven. Wie ook veel heeft opgegeven, maar dat absoluut niet zo ervaart, is Hendrika Jonkers (foto). Na het overlijden van haar man zeventien jaar geleden, nam deze moeder van negen kinderen het bedrijf over. Voor haar hobby, kleding ontwerpen en naaien, was geen tijd meer. Maar met kracht van boven en een ijzersterke persoonlijkheid liet ze het bedrijf groeien en ontwikkelde zich als een technisch onderlegde zakenvrouw met passie voor het vak.

Lees op de komende pagina's de persoonlijke verhalen van vier topvrouwen in de metaal, afgewisseld met feiten, cijfers en andere wetenswaardigheden over de 18.800 vrouwen werkzaam in de metaalindustrie.



Lees op pagina 24 het artikel over Hendrika Jonkers van Jonkers Bouwmetaal.

(advertenties)

C.N.C. - plaatbewerking

- pons/nibbelwerk
- knippen
- afkanten/zetten
- lasersnijden
- engineering
- licht constructiewerk

ROPEMA PLAAT-
BEWERKING B.V.

Lekstraat 24 - 5347 KV Oss
Tel. 0412-626624, Fax 0412-643129, E-mail: ropema@xs4all.nl

IJZERLEEUEW
UW COMPLETE VOORRAAD STAAL

- | | | |
|------------|-----------------|---------------|
| Stafstaal | Bouwstaalmatten | Profielbuizen |
| Betonstaal | Balkstaal | Platen |
| Strippen | Ronde buizen | Speciaalstaal |



Vandaag besteld, morgen geleverd!!!

Gasthuisdijk 15, 8041 AE Zwolle. Postbus 123, 8000 AC Zwolle.
Tel. 038-4280777. Fax 038-4210884.
info@ijzerleeuw.nl. www.ijzerleeuw.nl.





Sonja Mulder

Ze ging als klein meisje vaak met haar vader mee, hij repareerde machines bij metaalbedrijven. De geur, het geluid, de sfeer, het is Sonja Mulder allemaal heel goed bijgebleven. Toen, bij toeval, een uitzendbureau haar benaderde voor een baan als productiecoördinator bij Almi in Vriezenveen, was de cirkel rond. Helemaal op haar plek zorgt ze er met het team bij Almi al drie jaar voor dat de productie op rolletjes verloopt.

'Bij het uitzendbureau had ik aangegeven dat ik overal wel wilde werken, behalve in een bedrijf met alleen maar vrouwen. Toen ze bij Almi op zoek waren naar een vrouwelijke productiecoördinator werd ik gebeld. Een technische achtergrond was niet nodig. Ik had met een oplei-



ding hts bouwkunde wel technische kennis, maar wist minder van de processen in een metaalbedrijf als Almi. Tijdens het sollicitatiegesprek bij Almi werd mij verteld dat ze op zoek waren naar iemand die de mensen in de productie kon faciliteren. De vakinhoudelijke kennis is bij de medewerkers van Almi al aanwezig, en daar vertrouw ik op. Dat was in het begin best lastig. Ik heb dat opgelost door veel vragen te stellen, ik wil alles weten. De eerste weken moest ik de planning maken en had ik geen benul op welke wijze dit het beste zou kunnen. Maar door die vragen te stellen en omdat de mensen in de productie ook zelf verantwoordelijkheid nemen, is het me wel gelukt. Mensen die verantwoordelijkheid laten nemen doe ik nu nog steeds, onze productiemensen mogen zich allemaal eigen ondernemer voelen en zijn verantwoordelijk voor hun eigen werk en gezamenlijk voor de complete productie. Onderling overleg en flexibele werktijden horen daarbij. Ik denk dat mijn toegevoegde waarde als vrouw is dat ik me verdiep in de mens achter de medewerker. Ik stel me open en in die openheid krijg ik vaak terug.'

Schuine moppen

'Ik vind dat ik als vrouw prima dit werk kan doen. De metaal is een mooi vakgebied waar veel wordt geïnnoveerd en dat zeker geschikt is voor vrouwen. Het was voor mij pure herkenning, ik ben zijdelings opgevoed in de metaal en werken in de metaal vind ik heerlijk. Ik zorg er wel voor dat ik me kleed en gedraag als één van de men-

sen, want als je je opstelt als één van hen dan hoor je er gewoon bij. Je moet er wel tegen kunnen als de mensen in de werkplaats een keer een opmerking maken over je kleding, parfum of nagels, dat hoort er gewoon bij. Van een schuine mop schrik ik ook niet meer. Het belangrijkste is naar mijn mening dat je jezelf zeker moet voelen om beslissingen te nemen, ik heb nooit het gevoel gehad dat ik niet serieus werd genomen als vrouw. Het is gewoon geven en nemen. Als een medewerker een probleem heeft, help ik en als zij zien dat ik het druk heb, helpen ze mij. Het voordeel van vrouw zijn is dat ik meerdere dingen prima tegelijk kan doen, al kan dat ook een valkuil zijn doordat je teveel wilt doen. Ik werk niet fulltime, maar wel vijf dagen per week. Daardoor kan ik mijn privéleven en werk combineren en weet ik toch precies wat hier in het bedrijf gebeurt. Omdat ik veel werk met eigen verantwoordelijkheid, is het ook mogelijk dat ik er eens een dag niet ben, dan draait alles gewoon door.'

Vrouwen welkom

Er is bij Almi geen specifiek 'vrouwenbeleid', maar het Vriezenveense bedrijf staat open voor meer vrouwen in het bedrijf. 'Dit jaar zijn er bijvoorbeeld twee vrouwen bij gekomen, zowel op de verspaning als op de werkvoorbereiding. Het is toch veel leuker om parttime in een innovatieve branche te werken waar je ook nog eens je eigen tijden kunt invullen dan op vaste tijden in een winkel te gaan staan?'



Vrouwen in de metaal zijn niet alleen werkzaam in leidinggevende functies, zeker ook op de werkvloer. Neem Marinka Busschers (23), straler bij Menzing Warmtebehandeling in Haaksbergen. Marinka heeft een gezin met een dochtertje en heel bewust voor de metaal gekozen. 'Ik ben oorspronkelijk opgeleid voor de groensector, toen heb ik in een houtzagerij gewerkt en daarna ben ik bij Menzing Warmtebehandeling terecht gekomen. Ik werk hier nu ruim twee jaar en het bevalt erg goed. Natuurlijk keken de jongens wel even op toen ik hier voor het eerst binnenliep. Een vrouw op de werkvloer was best vreemd en ik heb wel een paar vrouwonvriendelijke opmerkingen naar mijn hoofd gekregen. Maar nu is het heel normaal. Ik ben één van hen en ze helpen me bij werk dat voor mij te zwaar is. Ik vind het ook prettig om met mannen te werken, beter dan met vrouwen hoor. Mannen zijn heel eerlijk, echt recht voor z'n raap, veel minder geroddel. Ik weet niet waarom er weinig vrouwen in de metaal werken. Misschien zijn ze bang om vies te worden. Maar dat hoeft helemaal niet, ik heb handschoenen en een overall aan. Soms heb ik zelfs gelakte nagels!'

VHTO zoekt vrouwelijke rolmodellen

Steeds meer meisjes kiezen voor een opleiding in bèta, techniek en ICT. Vooral op havo- en vwo-niveau kiezen meer meisjes voor een natuurprofiel; dat aantal is sinds 2001 verdubbeld. Ook op het vmbo is sprake van een licht stijgende tendens, maar er is nog veel te winnen. VHTO, het landelijke expertisebureau voor meisjes/vrouwen en bèta/techniek, legt uit hoe bedrijven meer meisjes kunnen interesseren voor werken in de metaal.

In de sector techniek, die deuren kan openen tot een baan in de metaalindustrie, is sprake van een sterke ondervertegenwoordiging van meisjes. Slechts 5 procent van de vmbo-meisjes kiest voor deze sector, in tegenstelling tot 48 procent van de jongens. Hoe dit komt?

Ben jij een vrouw werkzaam in de metaal? En wil jij ook meisjes enthousiast maken voor jouw vooropleiding of beroep? Kijk dan eens op www.spiegelbeeld.net en meld je aan als rolmodel!

Een groot deel van de meisjes weet weinig van technische opleidingen en beroepen en sluit daardoor een techniekopleiding op voorhand uit. Over het werken in de metaalsector heerst het beeld dat het eenzijdig is, daarbij lichamelijk zwaar en dat je er vies van wordt. En dat terwijl deze sector heel breed is en veel kansen en ontwikkelingsmogelijkheden biedt. Het aantal vrouwen in de metaal is de laatste tijd wel wat gestegen en voor een opleiding als werktuigbouwkunde melden zich steeds meer meisjes aan. De stijging kan krachti-

ger en dus blijft VHTO het onderwerp aan de kaak stellen. VHTO zet zich immers al jaren in met één doel: meer meisjes en vrouwen enthousiast maken voor een opleiding en beroep in bèta, techniek en ICT, en dus ook in de metaalindustrie.

Zet rolmodellen in

Vrouwen die werken in de metaal zijn weinig zichtbaar voor meisjes in het voortgezet onderwijs. VHTO verzorgt daarom zogenaamde speeddates op middelbare scholen, om meisjes kennis te laten maken met vakvrouwen en studenten uit de wereld van bèta, techniek en ICT. De online rolmodellendatabase Spiegelbeeld telt inmiddels bijna zeventienhonderd vrouwelijke rolmodellen, waarvan een deel werkend of studierend in de metaal.



Anja Bosch

Hard werken en privé veel opofferen, dat is Anja Bosch niet vreemd. Ze werd door oud-eigenaar Veerman als buitenstaander én vrouw benaderd om Veerman Metaal in Staphorst over te nemen. Ze werd geaccepteerd en onder haar leiding groeide het bedrijf behoorlijk, onder meer door de overname van Ergolift uit Apeldoorn. Er wordt nu zelfs een compleet nieuw bedrijfspand gebouwd op, volgens Anja, de mooiste locatie van Staphorst.

'Ik ben een echte ondernemer en sta mijn mannetje. Daarnaast weet ik waar mijn sterke, maar ook mijn zwakke punten liggen. Het is heel belangrijk dat je weet waar je niet goed in bent en daar goede mensen voor vindt. Dat is gelukkig binnen Veerman Metaal het geval, we hebben een aantal goede technische mensen die een waardevolle inbreng hebben.'

Uniek vakmanschap

'Ik kwam hier als directeur-eigenaar in een bestaand bedrijf terecht met personeel dat hier al lang werkte. De heer Veerman kende ik al sinds 1987 vanuit mijn vorige werkkring. Ik vond Veerman altijd al een mooi bedrijf en blijkbaar zag de heer Veerman in mij zijn geschikte opvolger die de continuïteit van het bedrijf kon waarborgen. Ik heb getwijfeld of ik het moest gaan doen. Niet zozeer omdat ik aan mijn eigen capaciteiten twijfelde, maar ik wilde per se dat het personeel mij zag zitten. Ik wilde geac-



cepteerd worden. Die twijfel viel gelijk weg toen ik het bedrijf binnen stapte. Ik kwam niet binnen in een mooi pak om de madam uit te hangen, ik hou van aanpakken en kan de leiding nemen en dat werd gewaardeerd. Wat ik zo mooi vind aan Veerman Metaal, is dat het hier nog echt draait om de vakmensen en het vakmanschap. Ik heb de laatste jaren een aantal jonge werknemers aangenomen, die naast een ervaren medewerker de fijne kneepjes van het vak leren. De arbeidsmoraal hier in Staphorst is heel hoog. Ze weten van aanpakken, niet zeuren maar doen. Kinderen krijgen dat van jongs af aan ook mee. Ik denk dat menig werkgever jaloers is op de arbeidsmentaliteit die hier heerst. Tekort aan personeel heeft Anja dan ook absoluut niet. 'Er melden zich nog dagelijks mensen die graag bij Veerman Metaal willen werken' Een vrouw aan het roer van een bedrijf in Staphorst is volgens Anja niet raar. 'Mensen denken vaak dat Staphorst een oubollig en traditioneel dorp is, maar die ervaring heb ik zeker niet. De vrouwen uit Staphorst in mooie klederdracht werken het hardst van allemaal. Ze zitten niet verlegen om een tuinman, schilder of klusjesman, ze doen gewoon alles zelf! Vrouwen staan hier hoog in aanzien en krijgen veel respect van mannen. Ik merk dat in het bedrijf ook. Het gaat erom dat we een goed product leveren voor een concurrerende prijs en of dat nu onder leiding van een vrouw of man is, dat maakt in Staphorst niet uit.'

Concessies

Bij Veerman Metaal werken geen vrouwen in de productie, maar Anja acht het niet onmogelijk dat ook vrouwen best in staat zijn om in de metaal te werken. 'Bij ons is er nog voldoende aanbod van jonge jongens en is het aannemen van vrouwen daarom nog niet ter sprake gekomen. Leidinggevende functies binnen de metaalindustrie kunnen ook prima door vrouwen gedaan worden, al vind ik wel dat wanneer je als vrouw en moeder een meer dan fulltime baan hebt je privé behoorlijk veel concessies moet doen. Dat kan alleen als je een partner hebt die daarachter staat en aan meewerkt. De reden dat er minder vrouwen in leidinggevende functies werken, is volgens mij dat deze functies niet geschikt zijn voor een parttime baan en dus voor de meeste vrouwen niet haalbaar is.' Het werken in een mannenwereld bevalt Anja prima. 'Ik werk al sinds 1980 in een mannenwereld en ben dus niet anders gewend. Een combinatie tussen mannen en vrouwen binnen het management van een bedrijf vind ik nog altijd het best. Er is in Nederland een tekort aan vakmensen, dus ik moedig bij deze alle meisjes en vrouwen aan een 'vak' te leren. Een slimme meid is immers op haar toekomst voorbereid!'

Metaalbedrijven open voor Girlsday

Jaarlijks houdt VHTO de landelijke Girlsday: een groot evenement waarbij meisjes van 10 tot 15 jaar op bezoek gaan bij bèta-/technische- en ICT-bedrijven in heel Nederland. In 2011 gingen ruim vijfduizend meisjes op bezoek bij 150 bedrijven. Ook diverse metaalbedrijven openden hun deuren, waaronder Metaglas in Tiel. Dat bedrijf won in 2010 de Prix de Femme Metaal, een jaarlijkse prijs voor het bedrijf dat zich het meest inzet voor instroom en behoud van vrouwen. Metaglas verzorgde

voor 120 meisjes van het RSG Lingecollege een rondleiding door de fabriek. De meisjes mochten ook deelnemen aan het productieproces door het maken van onderdelen. Andere metaalbedrijven die deelnamen aan Girlsday waren onder meer De Klokslag Engineering, Metaalplus in Friesland en Van Dorp Installaties.

Uw bedrijf kan ook meedoen aan Girlsday 2012 op donderdag 26 april! Kijk voor meer informatie en aanmelden op www.girlsday.nl.

Van Walraven Groep winnaar Femme Tech Award



Tijdens de eerste Femme Tech Dag op donderdag 3 november in Slot Zeist is de Van Walraven Groep uit Mijdrecht uitgeroepen tot winnaar van de Femme Tech Awards Metaalbewerking. De Groot Installatiegroep uit Emmen won de prijs in de categorie Installatietechniek.

De Femme Tech Award is de prijs voor bedrijven die het beste in staat zijn om vrouwelijke werknemers te werven en te binden. De jury heeft uit vier genomineerde bedrijven één winnaar per branche geselecteerd. De genomineerden binnen de metaalbewerking waren: Smederij Goedhart uit Amsterdam, Global Electronics uit Haaksbergen, KDS Stansvormen uit Weert en J. van Walraven Holding uit Mijdrecht. De reden voor de jury om Van Walraven als winnaar van de Award Metaalbewerking uit te roepen, is omdat het bedrijf een goede en sociaal betrokken werkgever is, met oog voor diversiteit en een bedrijfscultuur waar mannen én vrouwen willen werken. Het bedrijf houdt volgens de jury rekening met de wensen van de medewerkers, ook als het gaat om flexibilisering van het werk. Walraven investeert in opleiding van personeel en leerlingen. Ook investeert het bedrijf in het informeren van jonge kinderen over techniek. Daarmee is Walraven volgens de jury een goed voorbeeld voor alle metaalbewerkings-bedrijven. De Femme Tech Dag is een dag voor, door en over vrouwen in de techniek. Initiatiefnemers waren het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Metaalbewerking (OOM) en het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf (OTIB), namens TechniekTalent.nu.

Opgroeiend in het autobedrijf van haar ouders, was de keuze voor techniek een logische. Bea Siemerink werkt nu zo'n vijf jaar als projectleider bij Menzing Warmtebehandeling. Ze is verantwoordelijk voor alle projectmatige bedrijfsprocessen die buiten de dagelijkse gang van zaken vallen, zoals kwaliteit, milieuvergunningen en het herinrichten van de organisatie.

'Ik heb hts autotechniek gestudeerd in Apeldoorn. Ik was het enige meisje, echt een eenling op die school. Ik merkte op school dat de techniek helemaal niet ingericht is voor meisjes, dat lijkt me eigenlijk een eerste voorwaarde om meisjes te interesseren voor een technische opleiding. Ik ben een technische hbo-opleiding gaan volgen, omdat je daar alle kanten mee op kan. Wel merkte ik tijdens de opleiding dat de praktische kant, zoals een motorblok uit mekaar halen, mij totaal niet trok. Na die studie wilde ik doorstuderen, maar dan in een wat anoniemere situatie. Altijd maar het enige meisje in de techniek zijn, had ik een beetje gehad. Ik ben technische bedrijfskunde gaan studeren aan de Universiteit Twente.'

Gewoon hard werken

'Na die opleiding ging ik werken bij een adviesbureau. Dat was een moeilijke functie, want wat weet je nu eigenlijk als pas afgestudeerde. Een half jaar reizen in het buitenland was toen mijn enige levenservaring. Ik kwam bij KPN terecht in een Talent Development-programma voor hoger opgeleiden. Zo ben ik in de ICT gerold en ik

heb daar een aantal jaren met veel plezier gewerkt. Toen dat onderdeel van KPN verkocht werd aan ATOS Origin en wij opgingen in een veel groter bedrijf, ben ik daar weggegaan, ik voelde me niet meer onderdeel van het bedrijf, maar één van de vele. Uiteindelijk ben ik terecht gekomen in de wereld waarin ik ook ben opgegroeid, de metaal bij Menzing Warmtebehandeling. Dat voelde als thuiskomen. Ik merkte wel dat er eigenlijk nog niet veel was veranderd in de houding ten opzichte van vrouwen. Als mijn moeder vroeger de telefoon opnam van het autobedrijf vroeg de klant altijd naar mijn vader of een andere man. En dan ging het vaak om een simpel iets als een afspraak maken voor een APK-keuring. Ik merk dat nu nog steeds. Dan neem ik op en zegt iemand: 'geef me maar een van de jongens'. Je moet er tegen kunnen om niet altijd serieus te worden genomen. Maar het grote



voordeel van werken in de metaalindustrie vind ik dat je met bravoure niet ver komt, je moet gewoon hard werken. Dat waardeer ik enorm. Ook het werken met mannen spreekt mij aan. Zij zijn to the point en eerlijk en dat past bij mij. Ik vind dat veel fijner dan in het gekakel van een groep vrouwen te zitten. Misschien heb ik gewoon iets te veel testosteron.'

Altijd werk in de techniek

Volgens Bea is de metaal klaar voor meer vrouwen. 'Het werk kan zo ingericht worden dat parttime werken geen probleem is. Bovendien vind ik dat de metaal de kracht van vrouwen beter kan benutten. De precisie in de werkplaats en de organisatorische kwaliteiten in leidinggevende functies.' Op het gebied van techniekvoorlichting aan kinderen valt volgens Bea nog veel te verbeteren. 'Neem ze mee naar de UT of het techniekmuseum, laat ze mooie dingen zien die je met techniek kunt bereiken. Of nodig mensen uit die goed en boeiend over techniek kunnen vertellen. Meenemen naar vieze werkplaatsen spreekt kinderen niet aan. Ze moeten beseffen dat je met techniek heel mooie dingen kunt maken en er behoefte is aan mensen. Tegen mijn dochter Floor zeg ik altijd: ga maar in de techniek, dan heb je altijd werk!'





Hendrika Jonkers

Zeventien jaar geleden nam ze Jonkers Bouwmetaal over, na het overlijden van haar man. Het bedrijf was nog te klein om op dat moment te verkopen, dus had Hendrika Jonkers als moeder van negen kinderen weinig keus. Toch heeft ze het nooit ervaren als last, maar stortte ze zich volledig in het ondernemerschap en zorgde ervoor dat het bedrijf groeide en het werkterrein verbreedde.

'Mijn man is ooit heel klein begonnen met het maken van ankers om houten balken in te leggen. Ondertussen doen we veel meer zoals hekwerken, stalen kozijnen, glasconstructies en ankers voor dakkappen. Wij leveren aan de meeste kappenleveranciers in Nederland en staan bekend om het compleet leveren op de bouw. Sinds een paar jaar leid ik het bedrijf niet meer alleen, maar samen met mijn twee zoons. Mijn andere twee zoons werken hier in loondienst. Toen ik zeventien jaar geleden zelf het roer overnam van het bedrijf heb ik heel veel begrip gehad en nooit het gevoel gehad dat ik als vrouw niet geaccepteerd werd.



De kracht put ik uit mijn geloof, ik heb het gered met hulp van boven.'

Charmes in de strijd

Hendrika veranderde van huisvrouw met de zorg voor negen kinderen in een zakenvrouw. 'Ik heb de verkoop in

mijn bloed zitten, dus dat was geen probleem. Ik heb me wel moeten verdiepen in de techniek, ik vind dat je kennis van zaken moet hebben. Nou scheelt het dat ik bouwwerken sowieso interessant vind. Van onze tak hekwerken weet ik heel veel af, maar als ik ergens ga praten neem ik voor de zekerheid altijd iemand mee met meer verstand van techniek. Het voordeel van vrouw zijn in dit vak is dat je zakelijk kunt spelen met je charmes, zonder daar misbruik van te maken. Een man wordt sneller aan de kant gezet bij een telefonisch verkoopgesprek, ik heb dat maar een enkele keer meegemaakt. Je moet er ook een beetje gevoel voor hebben, ik voel heel scherp aan wat voor vlees ik in de kuip heb tijdens een gesprek en daar speel ik op in.'

Haantjesgedrag

'Ik vind de metaal een superwereld, ik hoef me echt niet te bewijzen. Ik vind het ook heerlijk als een man haantjes-

Teller in de metaal op

Nynke Teunissen

Er zijn nog steeds maar weinig vrouwen die kiezen voor een technisch beroep. Van de medewerkers in technische en ondersteunende functies binnen de branches metaalbewerking, technische installatie en mobiliteit, was het afgelopen kalenderjaar 12 procent vrouw, zo blijkt uit de laatste cijfers van TechniekTalent.nu.

In 2010 waren 18.800 vrouwen werkzaam in de metaalbewerking, 13.800 vrouwen in de technische installatiebranche en 11.700 vrouwen in de mobiliteitsbranche. Een meerderheid van de vrouwen in de drie branches is werkzaam in ondersteunende en administratieve functies.

Slechts een klein gedeelte van de vrouwen in de techniek heeft een technische functie; voor de branches metaalbewerking, technische installatie en mobiliteit respectievelijk 2,3 procent, 1,4 procent en 2,6 procent. De meest voorkomende technische functies van vrouwen zijn productiemedewerker metaal (10 procent van 18.800 vrouwen), monteren/installeren (9 procent van 13.800 vrouwen) en automonteur, monteur en algemeen medewerker in de werkplaats (18 procent van 11.700 vrouwen).

Meisjes

Anders dan bij jongens, blijkt uit de cijfers dat meisjes zelden op jonge leeftijd de techniek in rollen. Van het totaal aantal vrouwen in technische functies in de metaalbewerkingbranche was vorig jaar slechts 1,6 procent jonger dan 25 jaar. Nog steeds kiezen meiden als toekomstig beroep om allerlei redenen eerder voor een functie in de zorg dan voor een functie in de techniek, bijvoorbeeld omdat zij weinig voorbeelden van vrouwen met een technisch beroep zien. Met het oog op de toenemende vacatures binnen de techniek, moet dat snel veranderen, vindt onder andere TechniekTalent.nu. Dit samenwerkingsverband van acht

Vrouwen in de metaal

De functies van de 18.800 werkzame vrouwen in de metaalbewerking, waren in 2010 als volgt verdeeld:

- Ondersteuning: 72 procent
- Directie / management: 3 procent
- (Meewerkend) leidinggevend: 1 procent
- Overig administratief: 7 procent
- Algemene productiemedewerkers metaal: 10 procent
- Machinebouw, samenbouw, assemblage: 3 procent
- Werkvoorbereiding, calculatie: 1 procent
- Mechanisch, elektrotechnisch: 1 procent
- Overig technisch: 3 procent

gedrag vertoont, daar kan ik goed op inspelen. Mannen zijn lekker recht door zee en eerlijk, dat maakt het zaken doen vaak erg leuk. Ik denk dat de metaal een prima werkplek is voor een vrouw, ik voel me in ieder geval geaccepteerd en op mijn plek. Ook in de productie kunnen vrouwen werken. Momenteel bij ons niet, maar we hebben weleens een vrouw aan het werk gehad. Ze zijn nauwkeuriger en preciezer, dat is een voordeel. Maar ze moeten er wel tegenkunnen om in een mannenwereld te werken, waar soms wel eens opmerkingen gemaakt worden. Hier in Urk hebben we totaal geen aanbod van vrouwen die in de productie willen werken, dus we houden het bij mannen. Maar tegen vrouwen die graag in de metaal willen werken zou ik zeggen: stap er gewoon in en blijf vrouw!

18.800 vrouwen



(Foto: Bureau TOP/D(g)Daan)

technische bedrijfstakken, zet zich door middel van verschillende projecten en programma's in om de bekendheid van techniek bij meisjes te vergroten.

Activiteiten

De focusgroep Talent van Meisjes en Vrouwen is één van de programma's binnen TechniekTalent.nu waar de aandacht voor het werven en behouden van meisjes en vrouwen centraal staat. De activiteiten van de focusgroep zijn enerzijds gericht op het aanboren van technisch talent van meisjes op vmbo, havo en vwo. Anderzijds worden er activiteiten ontwikkeld om de doorstroom van meiden naar technische vervolgopleidingen en functies te bevorderen. Tevens is er aandacht voor het behoud van de meiden en vrouwen die al in de techniek werken. Het Promoteam Jonge Vakvrouwen is een initiatief van TechniekTalent.nu en VHTO, een stichting met als doel meer meisjes en vrouwen te laten oriënteren en participeren op een toekomst in bèta, techniek en ICT. Het Promoteam bestaat uit jonge vakvrouwen die allemaal bewust

hebben gekozen voor techniek. Tijdens gastlessen op school, speeddates, onderwijsbeurzen en open dagen vertellen de meiden vanuit hun eigen ervaring wat er zo aantrekkelijk is aan techniek. Een landelijke activiteit van VHTO voor jonge meisjes is Girlsday. Hiervoor worden meisjes van 10 tot 15 jaar uitgenodigd om technische bedrijven te bezoeken en zo met de dagelijkse praktijk van techniek kennis te maken.

Rolmodellen

Spiegelbeeld is de naam van een online landelijke rolmodellendatabase van VHTO met daarin meer dan zeventienhonderd vrouwelijke professionals en studenten die werken of studeren in bèta, techniek en ICT. De rolmodellen worden ingezet voor onder meer speeddates, ervaringsverhalen, korte filmpjes, mediapresentaties, lezingen en gastlessen. Op die manier laten ze andere meiden, hun ouders, docenten en decanen zien dat er wel degelijk meiden en vrouwen aan het werk zijn in de techniek, dat zij succesvol zijn én dat zij plezier hebben in hun opleiding en/of werk.

'Het percentage vrouwen mag stijgen'

Ielse Lohuis is de enige vrouwelijke adviseur van PKM. Zij ondersteunt kleine tot middelgrote technische- en metaalbedrijven op organisatorisch gebied. Dat loopt uiteen van advies op het gebied van HRM, tot kwaliteitsmanagement en verandermanagement. Lohuis heeft een technische achtergrond met haar opleiding hts bedrijfskunde en veel werkervaring bij technische bedrijven zowel als leidinggevende als in de rol van adviseur.



'Ik werk al twintig jaar in een mannenwereld en heb nog nooit het gevoel gehad dat ik als vrouw niet serieus wordt genomen. Ik zorg ervoor dat ik zelfverzekerd overkom en ik heb voldoende technische en bedrijfskundige kennis om mijn mannetje te staan binnen de metaalindustrie. Dat heb ik al jong geleerd. Tijdens mijn studie liep ik stage bij Vogel's. Daar kreeg ik de opdracht om bedrijven in de kleinmetaal te bezoeken voor een onderzoek, toen heb ik snel geleerd hoe ik mezelf moest profileren om serieus genomen te worden. Uit die tijd heb ik overigens ook mijn liefde voor de maakindustrie overgehouden. Ik ben blij dat ik nu als adviseur bij PKM dagelijks met die maakindustrie te maken heb, want niets is leuker dan de geur van een productiehale waar gedraaid, gelast en gefreesd wordt. Daar wordt daad-

werkelijk iets gemaakt, dat is prachtig.'

Veeleisend

'In mijn dagelijks werk kom ik redelijk veel vrouwen tegen, maar dan wel vaak in administratieve- en P&O-functies. Veel minder in leidinggevende, middenkader en nog minder in uitvoerende functies. Het aantal vrouwelijke directeuren valt mij overigens mee. Dat zijn vaak vrouwen of dochters van, maar ook regelmatig vrouwen van buitenaf. Ik denk dat bij

ongeveer 10 procent van mijn klanten een vrouw de leiding heeft. Het middenkader zoals de bedrijfsleider, productie leider en werkvoorbereider zijn meestal mannen. Deze functies zijn vaak zo veeleisend, dat vrouwen met een gezin ze niet willen of kunnen uitvoeren. Je kunt als productie leider je eigen tijd niet indelen en moet altijd voor het bedrijf klaar staan, de continuïteit van de productie staat immers voorop. Als de functie flexibeler zou zijn, is deze interessanter voor vrouwen.'

'Als adviseur heb ik regelmatig gesprekken met ondernemers over vrouwen op de werkvloer. Ondanks dat het aandeel vrouwen binnen de metaal best mag stijgen, vind ik dat de juiste man of vrouw op de juiste plek nog altijd het belangrijkste is. Een mix van 30 procent vrouw en 70 procent man zou perfect zijn. Maar dat de metaal overwegend een mannenwereld blijft, is naar mijn mening positief. Mannen zijn eerlijk, prettig in de omgang, to the point en ze pakken zaken gelijk aan, heel fijn om mee te werken. Op een afdeling waar veel vrouwen werken zie je dat er meer geklaagd wordt. Vrouwen hebben de neiging meer te praten over persoonlijke dingen, wat kan leiden tot irritaties. Dat trekt mij niet aan en het past ook niet bij de sector. Ik denk dat de meeste vrouwen die in de metaal werken deze mening delen.'

'Meer vrouwen zou een aanwinst zijn'

Bert Rundervoort van de Koninklijke Metaalunie is buitendienstledenadviseur in district Oost en bezoekt zo'n kleine vijfhonderd lidbedrijven per jaar. 'Ik zie dat ongeveer 10 procent van de functies binnen de metaalindustrie bekleed worden door vrouwen. Dat is inclusief alle administratieve, secretariële- en P&O-functies. Als ik dan kijk naar de hoeveelheid vrouwen die een van oudsher 'mannenberoep' vervullen binnen de metaal, dan is dat misschien maar 1 procent. Op dat gebied loopt onze sector niet voorop in vergelijking met sectoren als de zorg, groot- en detailhandel en diensten. Maar er werken wel degelijk vrouwen in de metaal en het aantal groeit.'



'De voornaamste reden voor ondernemers om (nog) geen vrouw aan te nemen is dat ze vinden dat vrouwen minder goed passen binnen de 'mannenwereld' metaal. Dat idee leeft voornamelijk bij de oudere generatie mkb-ondernemers.'

Argumenten

'Een aantal argumenten die ik in de praktijk hoor, zijn bijvoorbeeld: 'Een vrouw past niet binnen de groep (hoe zullen onze jongens erop reageren), ons werk is te zwaar voor een vrouw, heeft een vrouw wel voldoende kennis en kunde (eerst zien, dan geloven), hoe stevig staat een vrouw in haar schoenen ten opzich-

te van de mannen.' Ook denken ondernemers soms dat een vrouw aannemen 'gedoe' geeft. Met gedoe bedoelen ze dan bijvoorbeeld: hoe wordt dan de sfeer in de groep, moet ik flexibele werktijden invoeren of parttime werken mogelijk maken en moet ik de werkomgeving aanpassen.'

Voordelen van een vrouw

'Ik probeer deze ondernemers dan te overtuigen van de voordelen van een vrouw aannemen: het sociale aspect, vermogen om te multitasken, precies

te werken, samenwerken, vrouwen zijn communicatief vaardig en wedijveren niet in kennis. Daarnaast ontstaat er in de toekomst een ernstig tekort aan technici en moeten we als sector echt een beroep doen op vrouwen.'

Nieuwe generatie

'Ik merk dat de nieuwe generatie ondernemers, veelal zonen en steeds meer dochters van, anders aankijkt tegen vrouwen in de techniek. Zij zien in dat bepaalde functies binnen de metaal zeer geschikt zijn voor vrouwen en misschien zelfs wel geschikter. Voorbeelden van die functies zijn bijvoorbeeld precisiewerk, gecertificeerd lassen, keuren en bedrijfsleiding.'

Leidinggevende functies

'De steeds vaker voorkomende functie van projectleider is ook een goed voorbeeld. Het is een echte regelfunctie waarbij het belangrijk is om de taken te verdelen en niet alles zelf te doen, verdeel en heers. Vrouwen zijn hier vaak beter in, kunnen goed samenwerken en zien de kracht van anderen. In de nabije toekomst verwacht ik meer leidinggevende functies voor vrouwen in de productiehale en op kantoor. Andere Europese landen zoals Duitsland, Frankrijk en Zweden, zijn daarin verder dan Nederland. Kortom, meer vrouwen in de metaal zou een aanwinst zijn voor onze sector!'