

“Je gaat toch niet werken bij een baas, die niet in je wil investeren”

Met rode oortjes bij de Femme Metaal

Er worden tal van initiatieven ontplooid om meer vrouwen in de techniek te krijgen, nu de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt. Vrouwen werken allang niet meer uit overwegingen van emancipatie: *girlsdays* blijken een goed podium in de wisselwerking tussen vrouwen en bedrijven; ‘beroepsfilmjes’ op internet worden talloze malen gedownload. Een initiatief dat ook grote belangstelling heeft, is de Femme Metaal (zie april 2008, p. 26-27), dat erop gericht is de positie van de vrouw in technische beroepen en leidinggevende posities in de metaalindustrie te verbeteren.

Op 10 april werd deze Femme Metaal-dag gehouden, waar VOM-lid Lentink in de top drie van meest vrouwvriendelijke bedrijven belandde. Het was een dag waarop bedrijven de Prix de Femme Metaal in ontvangst mochten nemen. Naast de bekroningen bood de organisatie vrouwen de mogelijkheid serieus te onderzoeken wáár obstakels kunnen liggen in de beroepsontwikkeling: hiervoor diende het bordspel ‘De Glazen Muur over’. Er waren enkele seminars, waarin vrouwen hun zegje konden doen. Vakblad Oppervlaktetechnieken was aanwezig, en was benieuwd naar ‘fijne

motoriek’ en ‘zachtzinnig taalgebruik’, zoals TNS-NIPO op die dag enkele voordelen van vrouwen in technische beroepen omschreef. In de bijgewoonde sessie vlogen de draadvonken echter in het rond en bleken de vrouwen in de techniek hun mannetje te staan. De vrouwen benoemden klip en klaar hun wensen en verwachtingen; misschien mógen ze gewoon niet door sommige glazen muren breken. Het woord is aan de bedrijven: ruimte te over om vrouwen doelgericht en efficiënt in te zetten op de plek waar zij plezier in hebben, en een zinvolle bijdrage leveren in het productieproces!

MANNENWERELD

De dames kregen in diverse seminars de ruimte van gedachten te wisselen over de praktijk van alledag in de traditionele mannenwereld van de industriële techniek. Een aantal vragen en stellingen kwamen aan de orde: ‘Wat houdt het ontwikkelen van een bedrijfsopleiding in, en/of wie heeft iets ontwikkeling?’ wilde de forumvoorzitter, Houria Belhadda van opleidingsfonds OOM (Opleiding Ontwikkeling Metaalopleiding) weten. Ook de stelling ‘Mijn baas vindt opleiden niets, dus ik doe niets’ werd in het midden van de vrouwen als uitdagende stelling geponeerd. In de vorm van een vraag kwam de volgende stelling: ‘Hoe reageren collega’s als je een opleiding wilt doen?’ waarop het antwoord eenvoudig bleek: “Dat wil ik ook.” Vervolgens werd gereageerd op ‘Ik kan toch niet doorgroeien naar een andere functie’.

De laatste stelling waar de vrouwen de ruimte voor kregen was ‘Is ontwikkeling altijd werkgericht of ook op je persoonlijke ontwikkeling?’

Een aantal intrigerende vragen, die zinvol zijn voor elke werknemer en elk bedrijf om ze eens tegen het licht te houden. En op de Femme Metaal zelf? Het was voor de discussieleidster niet altijd gemakkelijk orde in de groep te houden. De groepsdiscussie was verhit, draadvonkend kwamen de reacties van de vrouwen recht voor hun rapen. Geroezemoes en een-tweetjes bepaalden regelmatig het toneel. Het aantal opgestoken sigaretten was misschien wel groter dan het aantal opgestoken vingers.

“Je kan zoveel als je zelf wilt”



Het bordspel de Glazen Muur laat deelnemers discussiëren over hordes die genomen moeten worden, waarbij de glazen tussenwanden in de carrière- en beroepsontwikkeling neergehaald moeten worden.

OOM-BIJDRAGEN VOOR OPLEIDINGSPLANNEN

OOM informeerde de deelnemers en bedrijven over de Persoonlijke Trainings Toelage van €1500,-, de Leerwerkbijdrage bij de BBL (BeroepsBegeleidend Leren), en het Ontwikkelingsbudget voor cursussen in personeelsbeleid en bedrijfsopleidingsplannen van €1800,-, dat beschikbaar wordt gesteld aan alle OOM-aangesloten bedrijven.

Bij de openingsstelling 'Wat is 'ontwikkelen' en 'wie heeft iets in ontwikkeling' ontbrandde een verhitte discussie: "Wij hebben veel jonge jongens die eigenlijk een opleiding zouden moeten volgen, maar de baas 'doet dat niet', dat voelt hij in zijn portemonnee. Wij zijn vandaag wel hier, dan hebben wij ook eens een lolletje." Een ander heeft 'alle takken van sport in het bedrijf uitgevoerd', waarbij 'lassen het leukste was', maar aan papieren behalen is er nooit gedacht. Soms is de houding van werkgevers er een van 'ontwikkelen, hoezó?' "Bullshit!" *) werpt iemand direct tegen die acht jaar lang de enige vrouw in een metaalbedrijf is geweest. "Dat is kortzichtig: techniek staat ook niet stil dus waarom zou je zelf stilstaan. Ga je gaatjes boren tot je 65° of ga je iets aan die boormachine doen." Een opgeleide medewerker kan dus meedenken met de bedrijfsmodernisering en deze ook bevorderen. Een monteuse van tuingereedschappen wil wel doorleren, maar ziet niet direct perspectief: haar baas is 58, moet de binnenstad uit en heeft geen opvolger. Hij zingt zijn tijd uit.

WERKNEMER VOORUIT, DUS BEDRIJF VOORUIT

De volgende stelling 'Mijn baas vindt opleiden niets, dus ik doe niets', levert wat gematigd positieve reacties op. Een voorbeeld is de baas die gemotiveerder raakte zijn werknemer cursussen aan te bieden, toen er allerlei regelingen bleken te zijn die deze mogelijkheden ondersteunen. In eerste instantie is de baas misschien niet happig, maar op het moment dat de werknemer het verzoek motiveert en onderbouwt komt er een discussie op gang die positieve vruchten afwerpt. Als de werknemer vooruit komt, komt het bedrijf immers ook vooruit. Zo breekt een bedrijf uit de cirkel van passiviteit die soms kan bestaan. De vrouw die hiermee komt, heeft daarmee heel wat moeten overwinnen, elke stap



De gemoeieren liepen soms hoog op bij de openhartige uitwisseling van ervaringen.

“Techniek staat ook niet stil dus waarom zou je zelf stilstaan”

die zij zette “moest zij verantwoorden.” Reacties als “O, je wilt hogerop”, “O, je wilt ons verlaten” waren haar deel. Maar nee, zij wilde slechts “weten wat er nog meer is in het leven.” Eerste reacties bij binnenkomst van een vrouwelijke collega zijn soms “wat moet dat hier” en het afschuiven van ‘prutswerk’. De kwaliteiten van vrouwelijke nieuwkomers in metaalbedrijven lijken wel nóg langzamer door te dringen bij de mannelijke collega’s. Of beter gezegd, misschien moeten ze het vertrouwen krijgen, dat die vrouw soms net iets handiger is dan de mannen verwacht hadden. En inderdaad, over die bewijslast weten meer vrouwen mee te praten. “Ze willen gewoon niet dat een vrouw technisch is”, suggereert iemand. “Ze zijn bang dat je beter bent.” Dit levert instemmend gelach en enig doorgaand geroezemoes op. De discussie kan pas worden voortgezet nadat het volume weer wat gedaald is.

TOCH MAAR EXTRA MEEKIJKEN

Een vrouw heeft meegemaakt dat een collega even extra komt kijken als ze staat te lassen, alsof die man even wil kijken of het allemaal wel goed gaat....

“Maar, als ze eenmaal inzien dat diezelfde vrouw dóórheeft waar ze mee bezig is, dan valt het ‘allemaal wel mee.’” Als je een opleiding wilt doen, dan is het overigens wel zaak het een beetje handig aan te pakken. “Vorig jaar had ik nog €500,-, daar heb ik een heftruckdiploma mee gehaald. Een jaar later na mij wilden anderen toch ook wel iets doen. Maar iemand anders had de opleidingsbon weggegooid, die dacht dat het reclame was.” De stelling ‘Ik kan tóch niet doorgroeien naar een andere functie’, is opnieuw olie op het vuur. “Bullshit!”), zo klinkt het opnieuw met kracht door de ruimte. “Waaróm niet???” “Als het bedrijf je de mogelijkheid biedt, en je bent gemotiveerd... Je kan zoveel als je zelf wilt,” vindt deze dame. “Ik zit nú bij een bedrijf waar het personeelsbeleid geweldig is, als dat niet zo was, dan zou ik verder zoeken.” Een andere vrouw reageert: “Ja, maar als je vier of vijf kinderen hebt, durf je dat niet. Je probeert al gauw voorzichtig te blijven, en niet teveel te willen van het bedrijf.” Er zijn beroepen waarin je moeilijk door kan groeien. “Ik ben handgraveur, daar er is geen cursus voor. Ik ben daar >

“Mijn 150 mensen kunnen niet vooruit als er geen opleidingsmogelijkheid is.”

> voorman (als vrouw dus –red.), mijn 150 mensen kunnen niet vooruit als er geen opleidingsmogelijkheid is.” “Ja, ik werk aan een machinebank en doe nu meer met de computer dan met die machine, en kan later door met tekenen. Dus je kan op een andere manier wel door,” zo springt een andere vakvrouw bij. Een draadvonkster doet een duit in het zakje: “Onze directeur is op de werkvloer begonnen. Ik ben altijd zelf naar voren gestapt en heb ik gezegd ‘ik wil leren!’ Er wordt bij ons geen onderscheid gemaakt: er is geld voor. Als je wilt en het heeft met je beroep te maken mag je alles studeren wat je wilt.” Waarop iemand bijvalt: “Misschien zitten wij wel over tien jaar op die directeursstoelen.” Anderzijds is het niet altijd makkelijk om werkelijk door te breken. Een lasster had geen lascertificaat en kwam ondanks het enorme tekort aan lastechnici niet aan de bak. Waardoor ze dus ook nergens een certificaat kon halen.

OUDEREN VERDWIJNEN, DIE HET DE JONGEREN KUNNEN LEREN

De ervaringen zijn zeer gemengd, zoals ook het gezelschap veelkleurig is. “Ik ben er door mijn loopbaan achter gekomen wat ik wilde”. Iemand van Personeel en Organisatie heeft haar verder geholpen, “die heeft er verstand van.” Zo werd het bedrijf dus ook verder geholpen. “Ik ben huishoudschool, ik kán niet meer. Je moet wel de hersenen hebben.” Zonder ‘fijnzinnige motoriek’ gebarend wil de draadvonkster het woord. “Hier



De website Spiegelbeeld.net toont voorbeeldfuncties van vrouwen die in de techniek werkzaam zijn. “Niet de fotomodellen voor brochures maar echte in het bedrijf werkende vrouwen,” aldus de toelichting op de Femme Metaal-dag.

zit LTS; ik kon een draadvonker worden! Je kan worden wat je wil! En ze hebben jou ook nodig, mensen die juist wat simpeler denken. Wat dóé je nou móéijlijk??? Ik vind het belachelijk en schandelijk dat je voor een baas werkt die niet eens voor je opleiding betaalt. Je kan er wel doekjes omheen winden, maar het is toch ook voor zijn eigen bedrijf! Als hij zo kortzichtig is dat hij dat niet kan zien, zou ik hem in de stront laten zakken.” Ook hier weer bijval: “Ja en je wordt meer waard voor het bedrijf.” “Ja en de ouderen verdwijnen, en dan hebben we niemand meer om het de jongeren te leren.”

De twee dames die nooit uitzicht hadden op enige opleidingsmogelijkheid, en die alleen maar ‘voor het uitstapje’ hierbij mochten zijn, zeggen daarop handenvrijvend: “Zó, nu weten we hoe het werkt”, en ze gaan het via enkele mannelijke stemmingmakers op de directie-agenda laten brengen. Met begripvol gelach over deze vrouwelijke aanvalsstrategie, wordt de roerige middag dus in positieve stemming afgesloten.

*) stierenpoep

thema beroepsopleidingen



MEER INFORMATIE
www.FemmeMetaal.nl
www.Spiegelbeeld.net
www.Girlsday.nl
www.Glazenmuur.nl
glazenmuur@minocw.nl

Over ondersteuning door scholingsfonds OOM:
www.MijnOOM.nu
www.OOM.nl