

Werken aan groei - Meer vrouwen in de techniek - Het succesverhaal van Kristel Groenenboom

Veel kinderen hebben eigenlijk helemaal geen idee wat techniek eigenlijk precies inhoudt.

Die hebben daar soms een fout beeld bij, om daar aandacht aan te besteden, is best wel belangrijk.

Dat je meisjes met poppen laat spelen en jongens automatisch zegt, oh die is handig, terwijl een vrouw net zo goed een gat in een muur kan boren. Als ze dat maar van jongs af aan geleerd krijgt.

Nog een vrouw in de techniek erbij, het is geweldig, het is geweldig.

Vrouwen weten de weg naar techniek steeds vaker te vinden.

Containerkoningin Christel Groeneboom is daar het levende bewijs van.

Ze had als klein meisje al de droom om de zaak van haar vader over te nemen.

Op haar 23ste lukte dat en werd even later zakenvrouw van het jaar.

Hoe heeft ze dat voor elkaar gekregen.

En met welke uitdagingen en vooroordelen kreeg zij te maken.

En hoe inspireert zij andere vrouwen om ook de techniek in te gaan.

Je hoort het allemaal in deze nieuwe aflevering van de Podcast 'Werken aan Groei' van Indeed, waarin we op zoek gaan naar toekomstbestendig recruitment.

Jan-Willem Boks, senior strategist bij Indeed, gaat in gesprek met inspirerende mensen uit het vak, over onderwerpen die Indeed belangrijk vindt als het gaat om het verbinden van de juiste kandidaat aan de juiste werkgever. En natuurlijk andersom.

Welkom Christel, wat leuk dat je er bent.

Ja, dank je wel. Heel leuk.

Al mijn gasten hebben dezelfde openingsvraag gekregen, en ik ben daarom ook heel benieuwd naar jouw antwoord.

Hoe ziet werken eruit in 2030.

Ja, ik denk dat je werk met plezier doen dat wel een heel belangrijke peiler gaat worden, ja bij ons in het bedrijf is dat nu al heel belangrijk, maar naar de toekomst meer, ook omdat natuurlijk heel veel keuze is in welke beroepen, wat je allemaal kan doen.

Dat er steeds meer keuze is dan vroeger.

Ja, daardoor denk ik dat vrijheid ook wel belangrijk is van dat mensen meer kunnen kiezen...

hoe ze hun werk in willen delen en mee kunnen denken, en dat het ook wel heel belangrijk is dat je medewerkers heel veel waarde kunnen toevoegen.

Ja wij proberen ook wel steeds meer naar iemands talent te kijken, dat je daar goed inzicht in hebt van hoeveel talent iemand heeft.

En dan ook wel ja, flexibiliteit dat mensen part-time kunnen werken, en ook kunnen kiezen, ja hoe laat ze beginnen, denk dat dat ook wel een belangrijk punt is.

Ja, en ik denk ook wel dat digitaliseren steeds belangrijker wordt ook voor bepaalde functies, bijvoorbeeld iemand van de administratie, dat dat veel leuker is als daar een heel goed systeem achterzit, dus ik denk dat dat voor bedrijven na 2030 echt wel noodzakelijk is dat je heel goed die digitale transformatie hebt doorgevoerd, dat dat wel essentieel is.

Dat systemen allemaal praktischer en goed werken voor je medewerkers.

- Ja, dus ik hoor de steekwoorden, vrijheid, digitalisering, plezier, die hoor ik terugkomen.

- Ja zeker. En goed kijken naar talent.

- En aansluiten bij het talent dat iemand bezit.

Minder ook dan het papiertje, is dat minder belangrijk?

- Ja, dat denk ik wel. Ik heb hier met mijn medewerker vaak over, die vindt dat minder belangrijk worden, dat dat meer kijkt naar hoe is iemand, en wat wil hij, meestal zien wij het gelijk, de eerste paar dagen als iemand hier is en diegene is aan het werk, van waar is hij goed in.

Ja, dan verander je soms weleens de functieomschrijving omdat je dan kijkt, echt van daar ligt iemand zijn talent.

Ik vind dat ook wel een uitdaging om dat goed te kunnen zien.

Maar dat doe je meestal met een paar mensen, met een team, dat je denkt, daar is die persoon nu goed in, meestal waar iemand goed in is, vindt hij ook leuk om te doen en dan kan de functie weleens veranderen, waar hij voor aangenomen is.

- Ja. - Dan wat hij dan werkelijk gaat doen.

[overlap] En als je dan een vacature uit hebt staan, hoe beoordeel je dan de brieven, de C.V.'s die binnenkomen, als je kijkt naar...

iemands kwaliteiten en minder naar papiertje eigenlijk. Hoe doen jullie dat?

- Ja, je kijkt wel een beetje naar iemand zijn achtergrond wat heeft iemand gedaan, ook al de tekst die erbij staat.

Nu hadden er iemand vandaag, die had ook een bepaalde tekst dat wij écht dachten van...

nou dat past niet in onze bedrijfscultuur, dat was zo ja.

Een beetje heel soft geschreven dat ik denk, nee dat gaat hem niet worden dus daar kijk je ook wel naar.

Ja, en ik denk gewoon meestal laat je gewoon veel mensen komen en dan zie je dat in het eerste gesprek al.

Ja en ook wat is iemands, ja echte motivatie, om te solliciteren op die functie en dat is ook wel heel belangrijk.

- Dus je laat eigenlijk heel veel mensen op gesprek komen, althans de mensen die reageren, je moet het wel heel bont maken wil je niet uitgenodigd worden.

- Nou dat nu ook niet want het ligt er natuurlijk aan wat we open hebben staan maar ik denk dat zo'n gesprek wel essentieel is dat je aan een C.V. niet zo heel veel kan zien.

Ja, meestal wordt iemand van tevoren dan opgebeld en dan weet je ook al wat voor iemand ja, een gevoel heb je er dan bij.

- Ja, ik ben nog heel erg nieuwsgierig naar jouw bijnaam.

Containerkoningin.

Hoe kom je daaraan?

- In de tijd schreef ik columns voor het managementteam en toen heeft een journaliste, ja die kop er een keer boven gezet en die is blijven hangen.

Dus ja, dat komt ook wel dat ik de enigste vrouw ben in de containerwereld, in Nederland in ieder geval.

In België volgens mij ook de enigste, dus ja daarom.

- Kom je ze wel tegen?

- Ja, andere koninginnen wel maar in de containerwereld eigenlijk niet zo.

- Nee - Nee - Dat is nog echt een mannenwereld dus.

- Ja zeker.

- Ja en jullie bedrijf maakt containers, wat zijn dat voor containers?

- Ja, eigenlijk hele speciale containers dus we doen eigenlijk geen standaard containers, wat je op een vrachtwagen ziet, maar we bouwen wel waterstoftankstations in containers of ...

nu zijn we bezig met testen van batterijcontainers die op binnenvaartschepen geplaatst worden, die moeten dan ook heel erg brandvertragend zijn.

Dus heel veel innovatie zit er in onze containers en dat maakt het ook wel heel leuk.

- Een batterijcontainer zeg je. Is dat dan een hele grote batterij, moet ik me dat zo voorstellen?

- Ja inderdaad, en die wordt dan ingebouwd in een container, die moet dan ook nu zijn ze testen aan het uitvoeren dat het waterdicht blijft omdat bij batterijen, het meer dan drie dagen duurt voordat de brand gedoofd is.

Dus dat zijn wel uitdagingen en we bouwen eigenlijk veel containers voor alternatieve energiebronnen, zoals waterstoftankstation in container en dat soort dingen. En je ziet ook wel, het wordt steeds hipper om je product te containeriseren dus er kan veel meer in een container als dat mensen eigenlijk beseffen.

En dat is onze job en dat maakt het wel heel leuk.

- Oh, heb je daar nog leuke voorbeelden van, wat er nog meer in een container kan, wat ik niet had verwacht.

- Ja, zwembadcontainers bouwen we en verhuren we voor festivals.

Dus ja dat kan natuurlijk in een container. Bijvoorbeeld voor het leger bouwen we containers waar hele uitrustingen in zitten dat als er een vliegtuig getankt moet worden dat dat kan.

En dan zit alles erop en eraan, dus ja dat soort dingen.

Waterzuiveringsstations in containers, apparatuur, als ze bruggen gaan afzinken, van die brug of tunnels dat wij daar ook speciale units voor leveren, dat dat allemaal mogelijk is dus.

Ja, dat soort dingen.

Dat is wel heel leuk.

- En is dat iets wat jij ontwikkeld hebt met de andere werknemers van jouw bedrijf?

Of is dat al iets wat je, wat er gebeurde toen jouw vader nog ...

- Nee toen, eigenlijk in de tijd van mijn vader maakten ze heel veel standaard producten en toen deden ze ook gewoon standaard containers spuiten en standaard containers verkopen en ja dat doen we nu niet meer.

Ja, toen ik begon toen had je de bankencrisis en China was een grote concurrent, dus ja toen heb ik er eigenlijk bewust voor gekozen om een level hoger te gaan en hele speciale producten te gaan bouwen dus ja dat was eigenlijk wel een bewuste keuze, ook om te gaan innoveren.

En ik wilde eigenlijk ook echt producten gaan leveren waar er heel veel toegevoegde waarde inzit.

Dat je iets anders doet dan wat iemand anders doet.

Dus ja dat daar zijn we mee begonnen en dat is een groot succes.

- Ja, en leveren jullie ook nog gewone containers.

- Nee eigenlijk niet want soms bellen er weleens mensen van, ik wil een gewone 20 voet container kopen en ja dan zeggen we, we zijn geen handelaar.

- Jullie zijn je eigen nicheje gestart.

- Ja, dat denk ik dat dat ook wel de sterkte van het bedrijf, ja die niche.

- Ja, en je wilde eigenlijk al als vierjarige het bedrijf van jouw vader overnemen.

- Ja - Wat fascineerde jou daar nu aan?

- Als je dan binnenkwam dan rook je die laslucht, je zag die mannen met die spuitkappen op en dat vond ik gewoon heel fascinerend en ook dan kwam je in de fabriek en dan kwamen er klanten, van overal, van IJsland of Amerika en ja dan niet dat we auto's bouwden of vliegtuigen maar wel containers die heel de wereld over gingen en ja dat vond ik wel heel leuk.

Ook dat maakbedrijf, er is ook zoveel in mogelijk wat je allemaal ermee kan doen en ja dat vind ik wel heel tof, nog steeds.

- Ja, herken je ook eigen containers?

Als je ze nog eens op een schip ziet staan?

- Ja ja, [overlap] want we hebben van die speciale plaatjes, dat zien we zeker, ook op een vrachtwagen.

- Oh ja? - Ja, onze eigen, een soort stickers erop zetten, dus ja dat we laten wel een teken achter.

- Aha. - Dus die komt bij ons vandaan, ja zeker.

- En je nam het bedrijf van je vader over, toen was je? - Drieëntwintig.

- Dus nog heel jong. - Heel jong inderdaad ja.

En hoe was dat voor hem om het bedrijf over te dragen?

- Ja, ook wel moeilijk want ja zo'n bedrijf is natuurlijk zijn lust en zijn leven.

Dus ja dat is best wel heel moeilijk om dat dan over te dragen ook al is het naar je eigen kind, en mijn vader had ook zo iets, een bedrijf moet je op tijd overdoen naar de volgende generatie.

Dus dat is ook gewoon heel belangrijk voor het bedrijf en voor de mensen, dat dat doorgaat. En vaak zie je bij familiebedrijven dat die te laat overgaan naar de volgende generatie en dat was bij ons absoluut niet het geval en nu doe ik het ook weer een heel aantal jaren en dan al die irritaties van in het begin met mijn vader dat hij zich aan mij geïrriteerd heeft en ik aan hem, ja dat heb je dan al uitgesproken. Dan ben je gewoon daarin gegroeid, het is nu voor ons allemaal oké en we zijn er happy mee zoals het gegaan is.

- Ja, en drieëntwintig was dus voor jouw vader geen belemmering, wat vond je er zelf van?

- Ik ging altijd al mee dus ik was al zo opgegroeid met dat bedrijf en hij had me als klein kind ook al zo klaargestoomd om dat werk te gaan doen.

Dus dan is dat anders dan, als je als klein kind al meeloopt in de fabriek en je gaat mee naar vergaderingen ja dan maakt die leeftijd niet zo heel erg uit.

- Dat geldt voor jou, dus voor jou was het eigenlijk een logische stap.

En voor je vader dus ook. - Ja.

- Werd je serieus genomen als eigenaar?

- Ik heb er echt wel voor moeten vechten en ook mensen moeten ontslaan die mij niet accepteerden.

En dat was wel echt moeilijk in het begin.

- Ja - Ja, dat is heel heftig en al vind ik dat nog, blijft altijd wel moeilijk al nu is het bedrijf gegroeid en nu heb ik mijn eigen HR dame, Linda, dus ja dan maakt het wel makkelijker, dat is allemaal wel anders en dan heb je niet meer dat onzekere meisje die dat voor de eerste keer moest doen.

Dan oefende ik die gesprekken altijd met mijn moeder hoor, die had ook wel ervaring.

Die had vroeger allemaal verschillende kapsalons gehad en heeft ze dat ook meegemaakt.

Dat ze mensen moest ontslaan dus dan werd ik daar thuis ook wel op getraind.

Dan oefenden we die gesprekken, wat ik dan moest zeggen of hoe dat dan ging, dan deed mijn moeder altijd heel stom en vervelend om mij op de ergste scenario's voor te bereiden.

Maar dat hielp wel.

- Ja? Dat heeft je goed voorbereid op de echte gesprekken.

- Ja. - Doe je dat nog steeds wel?

- Ja dan niet meer zo rollenspellen zoals vroeger, dat ze dan deed ze met mij een rollenspel dat ze dan echt heel vervelend ging doen dat niet meer maar wel over de strategie van de zaak of bepaalde beslissingen die genomen worden.

Die worden echt wel besproken. - Ja.

- Zeker.

- Die worden met zijn drieën nog aan de keukentafel besproken, moet ik dat zo zien?

- Nou mijn vader is al een tijd heel erg ziek, dus dat niet meer.

Maar mijn moeder heeft eigenlijk zijn rol daarin overgenomen dus dat soort gesprekken voer ik altijd met haar of met Linda, mijn eigen HR.

Dat is wel heel fijn, dat vind ik wel van HR, ja dat dat heel belangrijk is in een bedrijf ook dat is echt een vertrouwensband tussen mij en haar.

Van wat er dan speelt, om dat dan samen te bespreken.

- Ja dat kan ik me voorstellen.

- Ja. - En hoe was het om functionerings- of exitgesprekken te doen met mensen die door jouw vader waren aangenomen.

En er dus al veel langer werkten dan jij?

Je zei, je hebt dat geoefend met je moeder.

Hoe was dat dan om ze dan daadwerkelijk uit te voeren?

- Ja dat was best wel spannend in het begin, dan zit je daar echt wel met een kleine, bevend kloppend hartje.

Maar op de duur leer je daar ook wel van en dan zie je daar ook wel van, wil je bijvoorbeeld een goede bedrijfscultuur hebben dan moet je ook wel paal en perk stellen van dit kan wel en dit kan niet en wil je vooruitgang boeken dan moet je ook die rotte appels eruit halen.

Ja, dan moet je soms heel moedig zijn maar ja het is, het is daarna wel een hele grote opluchting als je gedaan hebt.

Dus dat vind ik wel, dat het ook wel constant werken is aan een bedrijf om een goed team te krijgen en dat ja daar besteed ik wel veel aandacht, besteed ik wel veel aandacht en tijd aan, zeker.

- Ja, dus het cliché van de groei is buiten je comfortzone, dat is wel waar.

In dit geval. - Ja zeker.

Ja, dan moet je ook het juiste team hebben en dat is wel werken aan je bedrijf en bewuste keuzes maken.

En daar horen soms die beslissingen bij, dat je denkt iemand past niet meer in mijn team want dat werkt zo niet meer.

- Nee, hoe was het gesteld met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen toen je het bedrijf overnam.

- Ja, dat was bij mijn vader nooit zo'n focus eigenlijk helemaal niet.

En dat is natuurlijk ook anders, als je zelf als vrouw een bedrijf overneemt en heel jong, dan kijk je daar heel anders tegenaan dus ja toen was dat toch een andere tijd, en nu doen we ook mee met dagen als een 'girls-day' en ik heb een vrouwelijke werktuigbouwkundige die ook tekent, calculeert maar ik heb nu ook sinds kort een vrouw bij die vroeger onderhoudsmonteur van vliegtuigen is geweest, ze is heel technisch dus ook voor heftrucks en alles.

Dus ja dat is geweldig, daar ben ik wel heel blij mee.

Dus nog een vrouw in de techniek erbij. - Ja.

- Dus dat is wel heel top.

Alleen ja, het is jammer bijvoorbeeld voor constructiebankwerkers en spuiters, dat soort functies hebben we ook, dat blijft overwegend een mannenwereld.

Als er vrouwen komen dan zijn ze zeker welkom, maar je ziet het nog niet dus dat is gewoon nog niet zo.

- Solliciteren ze wel?

- Bijna niet dus eigenlijk niet, we hebben een keer een mevrouw gehad en ja die zag het niet zo goed zitten dus ja, dat helaas.

- Jammer, ja en je ziet dus wel dat voor jouw vader had het minder focus voor jou heeft het wel focus dus dat is een generatieding denk ik dan.

Zie je dat ook in bedrijven om je heen dat daar meer focus op is?

- Ja, dat denk ik wel, bijvoorbeeld nu, dadelijk komt 30 maart 'girls-day' eraan, dat is van VHTO, en er zijn toch steeds meer bedrijven die meedoen met zo'n dag en ik denk ook wel dat mensen voordelen van diversiteit in een organisatie zien en dat is niet enkel man - vrouw, maar dat is ook verschillende leeftijden in je bedrijf, verschillende achtergronden en dat zie je toch wel dat dat steeds belangrijker wordt.

- Ja en ook geaccepteerd wordt op de vloer?

- Ja zeker want ik moest vandaag ook lachen die mevrouw Melissa die vroeger onderhoudsmonteur van vliegtuigen is geweest die, dat de mannen dan helemaal verbaasd zijn van 'zo, ze kan zelf de olie verversen van een heftruck' of 'oh moet je kijken hoe technisch die vrouw is' en ja dan geeft dat ook wel veel respect.

En ja, ik dacht wij hebben de goede vrouw gevonden voor de goede functie dus dat dan helemaal past, dat is wel heel leuk. Dan wordt dat wel geaccepteerd. Ja zeker.

- Maar dan moet ze dus nog wel zich bewijzen, hoor ik.

- Ja, dat is zo, dat is misschien als vrouw dat je je eigen zeker meer moet bewijzen als als man.

Met dat soort dingen, ja.

- Ja, dus dat zijn de vooroordelen van de mannen, dan ten opzichte van de vrouwen in techniek.

Zou dat dan ook afschrikken voor vrouwen?

- Ja soms wel, je ziet ook wel dat er ook wel veel vrouwen afhaken, want dan beginnen ze in de techniek, maar dan stromen ze weer uit, ik denk dat soms ook wel is, als jij in een bedrijf terecht komt waar er een bepaalde bedrijfscultuur hangt, dat dat best wel heel moeilijk is om dan voor zo'n beroep in de techniek te gaan.

Dat dat inderdaad afschrikt, die vooroordelen.

- En jij probeert dus bewust een inclusieve bedrijfscultuur daarin neer te zetten, begrijp ik.

- Ja, niet alleen man - vrouw, maar ook verschillende leeftijden, verschillende achtergronden, ja verschillende nationaliteiten, ik denk dat dat ons bedrijf alleen maar sterker maakt. Ja.

- Voert dat dan ook door bijvoorbeeld in, ik noem maar wat, kerstpakketten of bedrijfsuitjes, zo'n inclusieve bedrijfsvoering.

- Ja, wat bij ons wel nooit aanslaat is om bootje te gaan varen in de grachten van Breda, dat vind ik altijd zelf wel leuk, de barbeque boot.

Maar dat krijg ik er hier nooit door omdat sommige heel bang zijn van water, ook de meest stoere mannen.

Dus ja, ik vind dat, ik snap dat nooit, want ik skie en ik ga graag zeilen maar de barbequeboot krijg ik er hier niet doorheen. Dus helaas.

Dus zo stoer zijn ze ook allemaal niet, die mannen in de techniek.

Mee willen met de barbequeboot. - Daar gaan de vooroordelen over de stoere mannen.

- Ja. - Maar jij hebt een bloedhekel aan die vooroordelen toch?

- Ja, ik vind dat verschrikkelijk, dat mensen gelijk zo'n etiket op je plakken, ja.

- Maar iedereen, heeft ze toch onbewust wel... - Ja zeker, ik ook.

Ja iedereen heeft vooroordelen, of je dan een misvatting maakt, dat je denkt, oh dat had ik niet verwacht van die persoon, natuurlijk.

- Loop je daar vaak tegenaan?

- Ja, ik probeer me altijd wel bewust op te zijn of ook wel dat je thuis elkaar erover aanspreekt van ja, dat was wel een vooroordeel wat je nu deed, dat was wel niet correct.

Ja, dat zeker. - Ja.

- Ja. - En vrouwen in de techniek, daar ben jij een goed voorbeeld van.

Maar we zien ze zo weinig.

Hoe komt dat?

- Ja, ik denk, het begint al op school, dat de basisschool beginnen leerkrachten vaak al dat ze denken dat bijvoorbeeld jongens beter in wiskunde zijn als meisjes, terwijl dat dus helemaal niet waar is.

Ook als wij groepen, klassen langskrijgen, groepen met kinderen, dan zeggen wij dat ook, van, joh dat is niet waar, het is echt niet dat jongens van nature daar beter in zijn of dat het brein van mannen anders werkt als vrouwen. Dat is ook niet zo.

Maar het gaat er gewoon om, als bijvoorbeeld, ouders of leerkrachten besteden daar meer tijd aan, en die laten zo'n jongen veel meer wiskunde oefeningen doen of veel meer dingen in de techniek.

Ja, dan wordt iemand daar automatisch goed in en dat is wel jammer, dat begint al met kleine kinderen dat je meisjes met poppen laat spelen en jongens automatisch zegt van, oh die is handiger.

Terwijl een vrouw net zo goed een gat in de muur kan boren als dat maar van jongs af aan ook geleerd krijgt.

En daar gaat het toch vooral al fout. - Ja.

Speelde jij dan naast met poppen met de boormachine?

- Ik kan wel een gat in de muur boren en ook mollen vangen, maar dat is dan omdat moeder daar dan op staat dat ik dat zelf moet kunnen dus die leerde mij dat dan in plaats van mijn vader.

Mijn vader was nooit zo handig, dus dat wel.

Maar ik ben altijd wel gefascineerd door auto's dus als mijn vader rally's ging rijden of dat soort dingen dan ging ik altijd wel mee. Dus.

- Dus bij jou zat het er al van jongs af aan in dat je geïnteresseerd was in techniek.

- Ja dat zeker, al speelde ik ook gewoon met Barbies, hoor. [lachen] - Ja.

- Dat zeker.

- Ja, dus die vooroordelen moeten dus weg, bij ouders, op scholen, je krijgt dus ook klassen langs, doe je dat dan heel bewust, dat je ze uitnodigt of komen ze, vragen ze of ze langs mogen komen.

Wij doen dat vooral via VHTO, want ja nu ook, de zakenvrouw van het jaar, je wil niet weten hoeveel aanvragen wij krijgen van leerkrachten en scholen die langs willen komen, maar ja, dat kan natuurlijk, we hebben onze gewone business te runnen.

We doen echt initiatieven heel gericht met VHTO en dan op bepaalde dagen omdat het ook veel voorbereiding vergt. - Ja.

- En ja dat je ook rondleidingen, je kan niet iedere dag een schoolbus meisjes die langskomen, dat gaat natuurlijk niet.

- Wat leuk. En dan is natuurlijk de hoop en de wens dat er later meer meiden in de techniek gaan.

- Ja. - Wat maakt meiden zo goed in de techniek, wat maakt dames zo goed in de techniek.

- Ik denk dat het gewoon ook een gemiste kans is als je niet meer diversiteit hebt in de techniek omdat het enkel een mannensector is, omdat vrouwen ook op een andere manier naar de dingen kijken en soms iets preciezer zijn of iets nauwkeuriger zijn en ook voor de sfeer in het team is het wel goed bijvoorbeeld ook mannen er kan nog wel eens zo'n haantjesgedrag worden en met een mix van mannen en vrouwen is de sfeer op de werkvloer ook anders.

En ja, vrouwen zijn ook wel heel nauwkeurig met kwaliteitscontroles dus ik denk juist die mix van mannen en vrouwen dat dat wel positief is. En dat je dat wel heel veel sectoren zie je het al alleen techniek loopt daar gewoon in wat achter.

- Ja, merk je dat ook bij jou in het bedrijf dat die sfeer beter is sinds er meer vrouwen rondlopen?

- Ja zeker.

Ja, ik vind dat wel, ik vind het zelf ook prettiger werken met een mix van mannen en vrouwen omdat dan er wordt anders naar dingen gekeken of er komen nieuwe ideeën op tafel.

Dat vind ik wel fijn. Vroeger werd daar ja, sommige dingen niet zo duidelijk over gepraat, als er bijvoorbeeld fouten of klachten zijn, en met vrouwen is dat toch iets transparanter.

Dat er dan meer een leercultuur ontstaat, dat vind ik wel positief, dat soort dingen.

- Ja en merk je dat dan ook aan de mannen die op de werkvloer rondlopen?

Dat zij zich daar beter over voelen of dat dat laagdrempeliger voor hen wordt om daarover te spreken.

- Ja, dat denk ik wel omdat je verschillende achtergronden krijgt en dat dat minder dat haantjesgedrag wordt en je ziet het ook wel vaak als je teams hebt met mensen met een verschillende achtergrond dat daar betere beslissingen in genomen worden ook omdat mensen andere ideeën hebben of andere zienswijzen. Dat vind ik wel heel goed.

- Ja, ja en jij wilde altijd al in de techniek hè. Of had je ook andere ambities?

- Nee ja, ik ben er natuurlijk helemaal in opgegroeid en ja dat zeggen wij bijvoorbeeld ook tegen leerkrachten, als een meisje of een jongen geldt hetzelfde geen ouders heeft die werkzaam zijn in de techniek dan is de kans dat ze later in de techniek gaan heel klein dus ik denk dat dat wel belangrijk is van voorbeelden te zien van, oh zo, dat is techniek, of ja, dit houdt het in als je werkt in de techniek, ook omdat wij zien veel kinderen hebben eigenlijk helemaal geen idee wat techniek eigenlijk precies inhoudt. Die hebben daar soms een fout beeld bij.

En daar aandacht aan te besteden is wel belangrijk.

- Ze hebben rolmodellen nodig.

- Ja inderdaad, ja. - Ja en jij bent daar één van.

- Ja, doe ik een poging toe. Klopt.

Ja. - En zijn er nog meer rolmodellen?

- Ja zeker, ook die aangesloten zijn bij VHTO, er zijn de leading ladies, noemen ze dat, daar zijn er zeker wel meer van.

- Ja, heb jij trouwens weleens getwijfeld aan je keuze voor de techniek?

- Nee eigenlijk niet. Want ik doe het wel heel graag en ik vind heel dat maakbedrijf heel leuk ook.

Bijvoorbeeld managementsystemen zoals 5S, dat is een Japans kwaliteitssysteem wat we toepassen.

Ja dat vind ik wel, bere interessant, of nu zijn we weer bezig met nieuwe spuitapparatuur te testen.

Wat heel veel innovatie weer bij komt kijken en dat vind ik ook wel weer heel boeiend.

- Ja, ik hoor dat jij heel creatief bezig bent eigenlijk. Dus je hebt eigenlijk een heel creatief beroep.

- Ja, mijn functie is eigenlijk best wel heel divers. Want ik ben zelf, mijn sterke punt is financieel, ook wel [onhoorbaar] gestudeerd, dat is een combinatie van bedrijfskunde en een klassieke ingenieur.

Dus ja, ik heb bijvoorbeeld volgende week weer mijn accountant die komt voor de jaaraansluiting en dat doe ik wel heel graag.

Vrijdag zit ik hier ook weer met een vergadering voor kwaliteit, van hoe gaan we de kwaliteit verbeteren.

Ja en dan vind ik die managementtechnieken die je dan toe kan passen, ja vind ik wel heel interessant.

Ik vind het ook wel weer heel leuk als er nieuwe spuitapparatuur getest wordt, en dat je daar dan weer met de verfleverancier zit, van wat is er allemaal mogelijk en welke nieuwe dingen hebben jullie, wat wij weer kunnen uitproberen.

Dat vind ik ook wel weer heel leuk.

- Ja, en in de techniek zijn er ook veel tekorten aan personeel?

Is dan het beeld niet goed want ik hoor dat er heel veel verschillende rollen zijn.

- Ik denk dat mensen daar soms te eenzijdig naar kijken dat ze niet goed weten wat er allemaal mogelijk is in de techniek.

Dat is soms wel heel jammer en de instroom op school zie je ook al te weinig dat er te weinig leerlingen voor techniek kiezen.

Dus dat is, ik denk dat zeker er iets aan het beeld gedaan kan worden over de techniek.

- Het moet dus interessanter worden om al aan die techniek opleidingen te beginnen.

- Ja. - Maar er zijn ook veel dropoffs tijdens de opleiding.

Hoe komt dat, denk jij?

- Ja, ik denk dat tijdens de opleiding soms met scholen dat daar ook wel wat aan verbeterd kan worden.

Van de insteek van hoe wordt de les gegeven, dat dat natuurlijk anders kan.

Maar ja in de bedrijfscultuur, als iemand terecht komt, vooral vrouwen in de techniek, dat dat soms moeilijk is als er ze heel veel tegenwerking krijgt dat mensen zelf al voor iets anders kiezen.

En zeker in deze krapte van de arbeidsmarkt dat er overal veel werk is.

- Ze worden nog tegengewerkt zeg je.

- Ja soms wel. Ik denk als jij ergens gaat werken als enigste vrouw, dat dat best wel lastig is, dat je dan, ja, soms misschien sneller kiest voor een baan waar er meer vrouwen werken of een andere bedrijfscultuur heerst.

- Ja en daarom is het ook belangrijk voor werkgevers om inclusief te zijn.

En daar oog voor te hebben en ruimte voor te maken in hun bedrijfsvoering.

Voor die vrouwen op de werkvloer.

- Ja klopt ja.

- Hé en je hebt best wel veel gedaan om vrouwen positiever op de kaart te zetten.

En om vrouwen in technische opleidingen meer kans van slagen te geven.

Heeft dat al tot een verandering geleid?

- Nou ik denk wel, dat het gesprek wel geopend is en ik krijg onwijs veel mails en berichten van mensen dus ik denk het van wel en tenminste ik hoop het.

En ik heb nu ook zelf die nieuwe vrouwelijke monteur erbij dus daar was ik ook wel heel erg blij mee.

Dus voor mijn eigen bedrijf heeft het al wat geopend doordat ik er een nieuwe vrouw in de techniek bij heb, en ja ik geloof wel ook met die dagen van 'girls day' dat ook soms docenten anders hebben leren kijken naar de techniek dus dat zeker.

- Moet de politiek een steentje bijdragen aan het positieve imago van de techniek?

En dan vooral voor vrouwen?

- Ja dat denk ik wel, maar niet alleen voor vrouwen maar ook voor jongens dat het interessanter wordt om een beroepsopleiding te kiezen maar ook voor loodgieter of elektriciën omdat veel mensen, ja die kiezen voor een kantoorjob, en willen niet de techniek in of iets praktisch doen en dat is wel jammer want iedereen zit te springen op een elektriciën of op een loodgieter.

En daar is wel een schreeuwend tekort aan.

En ja daar zouden ze zeker wat aan kunnen doen.

Ook al met de studiekeuze, dat daar beter op ingespeeld wordt.

- Daar moeten we niet op neerkijken op die praktische opleidingen.

- Nee, zeker niet want mensen met een praktische opleiding, loodgieter of een lasser die kan wel meer verdienen als iemand op kantoor.

En dat is ook heel erg belangrijk en dat wordt wel eens vergeten door mensen.

Want ja wat wil je als je je wc niet door kan trekken dan ben je toch heel blij als er de loodgieter langskomt of dat de elektriciën komt, dat zijn toch heel, ja echt hele belangrijke dingen.

En iemand die heel technisch is, vind ik goud waard.

Die van alles kan.

- Nee absoluut, je bent uitgesproken richting de politiek als het gaat om het ondernemerschap en regels omtrent personeelsbeleid. Wat schort daaraan?

- Nou ik vind die loon doorbelastingbetaling bij ziekte, vind ik wel heel erg, als je bijvoorbeeld een half jaar contract gegeven hebt en die gaat ziek uit dienst, dan heb je het vragen want dan heb je een hogere loonbelastingpremie wat je krijgt.

Dat vind ik niet altijd eerlijk.

En ook die, als iemand ziek is, dat je natuurlijk twee jaar loon door moet betalen.

Ja dat is ook best wel fors, zeker vergeleken bij andere Europese landen, daar is dat niet zo.

Dus ja dat vind ik wel, dat zeker iets waar ze iets aan zouden kunnen doen.

- Ja. - Ja alleen is dat nu natuurlijk op de lange baan geschoven, omdat er nu natuurlijk andere problemen in de wereld zijn van inflatie, de energiecrisis en Oekraïne, dus ja dat is nu ook niet het moment om daar de politiek voor aan de oren te trekken om daar iets aan te doen.

Want dan zeggen ze van ja, we hebben al die anderen problemen van energie, inflatie en Oekraïne, dus ja.

Daar is ook wel wat voor te zeggen.

- Nu las ik dat jij je daar niet zo druk om maakt om die problemen. Klopt dat?

- Ja iedereen maakt zich daar wel druk over natuurlijk, maar ja ik vind, je moet ook wel realistisch zijn, het is zoals het is en dat is net als met Corona. Je kan dan heel erg doem gaan denken en daar houd ik niet van.

Dus je weet hoe de situatie is en ja wij hebben nu allemaal zonnepanelen op ons dak, en ja iedereen weet dat die oorlog voorlopig nog niet over zal zijn, ja dan moet je daar wel rekening mee houden dan ja, dan weet je dat. - Ja.

Ik las dat jullie, jullie hadden al groot ingekocht inderdaad, zonnepanelen op het pand ingezet.

Het is niet volgend jaar over die inflatie en die energiecrisis en die oorlog dus dat daar moeten we gewoon mee zien te dealen.

Hoe erg het ook allemaal is.

Het is nu eenmaal zo. - Ja.

En in je vorige boek Nu of Nooit, heb je zeven belangrijke regels voor succes gegeven, waaronder Durf te Falen.

Wees Ambitieuze, en Fuck Talent. En wil je die laatste voor mij eens toelichten.

- Ja, die laatste gaat eigenlijk over dat mensen soms talent overschatten dus dat ze bepaalde dingen niet doen omdat ze denken, ja dat kan ik toch niet of daar heb ik geen aangeboren talent voor, maar er zijn heel veel onderzoeken gedaan, ja wat er ook in het boek staat, ja dat je heel veel dingen aan kan leren en ja niet alleen die tienduizend uur regel, van als je iets tienduizend uur doet, dat je het vanzelf ja goed gaat kunnen, maar er zijn ook heel veel onderzoeken van als je bijvoorbeeld heel veel wiskunde sommen maakt, en dat je op de duur gewoon hersenverbindingen creëert, ja neuro plasticiteit noemen ze dat, dat je het echt gaat kunnen. Dus dat je er vanzelf beter in wordt.

En ja dat is gewoon als je heel veel tijd aan iets besteedt, heel veel uren werkt, heel veel doorzet, jezelf uitdaagt, dan kom je er wel en dan hoef je niet van nature een aangeboren talent te hebben.

Bijvoorbeeld iemand die heel goed kan hockeyen, hockeyspeler is, ja als die nooit oefent, ja dan is zijn talent ook verloren.

Dus talent is ook wel maakbaar.

- Ja, ik hoor een beetje Pipi Langkous, ik heb het nog nooit gedaan dus ik denk dat ik het wel kan. - Ja eigenlijk had de uitgever dat als eerste titel voor dat boek Nu of Nooit.

Dat hebben we maar niet gedaan. [lachen]

Dus ja, er zit wel wat van Pipi Langkous in, dat klopt.

- Kijk! In de Coronatijd ontstond het idee om van de containers die jullie maken ook zwembaden te maken.

En dat pakte heel goed uit, vertelde je net.

Hoe ging dat? Hoe kwam dat tot stand?

Ik zag het verband nog niet.

- Nee ja, dat was eigenlijk een idee wat door mijn hond kwam, ik was thuis en ik heb een vijver in de tuin, en ik had net de Arbo arts aan de telefoon en mijn hond die zwemt graag, die maakte net een bommetje, dat ik helemaal nat was.

En toen kwam ik de volgende dag in de fabriek en toen dacht ik, zag ik een bepaalde container staan en ik denk, ja waarom maak ik er eigenlijk geen zwembad van want ja, net als die hond, niemand kan zijn tuin uit, niemand kon op vakantie, niets leuker als een eigen zwembad in de tuin.

Dus ja, zo kwam dat eigenlijk.

- Het pakte goed uit dus.

- Ja, nu doen we vooral verhuur voor evenementen.

- En dat heeft dus een behoorlijke verandering in je bedrijfsvoering teweeg gebracht.

Je hebt nu zelfs een showroom, jullie verkopen aan consumenten.

- Ja. - Betekent dat ook een tekort aan personeel?

- Nee, nee, nee dat niet, we hebben wel gelukkig goede kundige mensen die er zijn dus dat is niet zo'n probleem.

- Nee - Komt wel goed.

Nee, en zeker niet als je bepaalde dingen slim en efficiënt aanpakt dan kan je ook wel in een korte termijn veel werk verzetten. - Ja.

En sta jij zelf nog weleens in de werkplaats?

- Ja ik doe altijd wel mijn rondje, ja ik doe altijd het 5S-rondje, dus dan maak ik foto's van wat een troep is of niet goed is, dat is dan mijn job.

En ja, ik ben ook wel benieuwd als er bijvoorbeeld nieuwe dingen hebben, ze zijn nu batterijcontainers aan het testen, dan ga ik wel regelmatig kijken, dus dat vind ik wel heel interessant. Dat is zeker, dat wel. Maar niet in de fabriek, maar ik loop wel vaak rond.

- Nee en wat is het 5S model?

- Nu ja, dat is een Japans kwaliteitssysteem waarvoor iedere S voor iets staat, zoals schikken, sorteren, standariseren, en dat heeft eigenlijk gewoon als doel om je kwaliteit omhoog te schroeven, en om een nette fabriek te krijgen.

Voor orde en netheid en ja in de maakindustrie is dat gewoon heel belangrijk en zeker waar je lassers hebt, en ja als ze bezig zijn met slijptollen en dat soort dingen om zo'n systeem te hebben.

Dus nu hebben we ons eigen 5S-boekje, met onze eigen regels en een hal verantwoordelijke die kijkt of alles netjes opgeruimd is, maar ook als iedereen naar huis gaat dat alle stekkers eruit zijn, en dat we energiebewust werken.

- Ja, was het vroeger wel een rommeltje in de fabriek?

- Ja zeker, het blijft altijd een uitdaging om een container fabriek netjes te krijgen. Ja.

- Maar met dit model is het een opgeruimde fabriek geworden?

- Wel veel beter ja. - Ja.

- Maar ja dat is ook wel iets waar je altijd continu aan moet werken want het sluipt er natuurlijk in als je weer heel veel werk hebt dat de fabriek weer niet zo netjes is, ze zeggen altijd, we hebben zoveel werk gehad, dan denk ik, ja dat snap ik wel maar er moet toch ook tijd besteden aan opruimen en dat je niet struikelt over een slijptol.

- Voor de veiligheid, is dat wel prettig ja.

- Ja zeker. - Ja.

Mooi, zakenvrouw van het jaar en bovenal Containerkoningin Christel Groeneboom. Dank je wel voor je komst.

- Ja dank je wel voor het gesprek. Het was een heel leuk gesprek.

Dit was Werken aan Groei. Een podcast serie van Indeed over recruitment van de toekomst.

Wil je meer horen, luister dan bijvoorbeeld naar onze aflevering waarin Peter Boerman te gast is.

Hij is hoofdredacteur van het online recruitment platform Werf&.

En hij weet alles van de laatste trends op het gebied van werk en recruitment.

Werken aan Groei is te vinden op BNR.nl, Spotify, Apple Podcast, en natuurlijk op Indeed.nl/inspiration.

Veel dank voor het luisteren.