

Montage Nora

N - Nora

JW - Jan-Willem

00:00:02

N: Het zijn gewoon allemaal grotendeels echt vakidioten met passie voor het vak, en het gaat heel veel, gewoon over de inhoud van het werk. En ja, welk geslacht je dan hebt, wat maakt dat nog uit?

00:00:16

JW: Dit is Werken aan Groei, een podcast van Indeed. Ik ben Jan-Willem en in deze serie duik ik in het recruitment van de toekomst. Want welke grote veranderingen komen eraan? En hoe zorg je er nou voor dat mensen ondanks die veranderingen echt blij zijn op hun werk? Met deze aflevering: vrouwen bij Stedin. Afgelopen seizoen hebben we met Christel Groeneboom gepraat over haar visie op vrouwen in de techniek, en deze keer duiken we verder in dit thema, door naar de praktijk te kijken. Dat doen we met Nora Steenhuis van Stedin. Nora is teamleider hoogspanning kabels en lijnen en leidt een team van 26 monteurs. In dat team zitten drie vrouwen en afgelopen zomer is een opleidingstraject gestart waarvoor ze vier vrouwen heeft geworven. Ik heb Nora uitgenodigd in de studio om alles te horen over haar ervaringen als teamleider van een team monteurs waarin ook drie vrouwen werkzaam zijn. Ze vertelt alles over hoe zij bij Stedin in vrouwen werven. En over alles wat zij kunnen toevoegen aan een team. Daarnaast vertelt ze ook over de praktische zaken waar je als teamleider aan moet denken. Zo weet jij straks precies hoe je zelf meer vrouwen kunt werven voor jouw team. Welkom, Nora. Hoe ben jij eigenlijk bij Stedin terechtgekomen?

00:01:29

N: Via een omweg eigenlijk, niet een reguliere weg, denk ik. Ik heb hier aan de Vrije Universiteit van Amsterdam gestudeerd en dat was een studie, dit heet COM: culture, organisation en management en daarin zaten vakken over antropologie, sociologie, organisatiekunde, bestuurskunde, een combinatie eigenlijk. En toen ben ik vanaf die studie bij een consultancybureau gaan werken. Daar heb ik een opdracht gedaan bij Stedin toen een tweede en een derde opdracht, en inmiddels is dat nu vier jaar geleden en drie jaar geleden ben ik intern bij Stedin gaan werken in de rol waar ik nu werk.

00:02:08

JW: Als teamleider van een technisch team, wat houdt die functie in?

00:02:12

N: Nou ja, teamleider van de club kabels en lijnen heet dat en dat is een montageteam, wat tussen de hoogspanningsstations in monteert. Je moet het zo zien dat op een hoogspanningsstation staan schakelinstallaties en daar moet een kabel aan verbonden worden. Dus dat is montagewerk. En dan gaat die kabel naar een ander hoogspanningsstation en daar moet ook weer gemonteerd worden. Dus dat werk doet mijn team en ik zorg ervoor dat het werkpakket leuk is voor ze, dat is mijn verantwoordelijkheid en dat ze opgeleid zijn daarvoor, dus de juiste kennis hebben. Ik moet ervoor zorgen dat we de juiste gereedschappen hebben en daar wel eens in innoveren. Dat het steeds weer beter gereedschap is of wat het werk verlicht, eventueel of ergonomisch beter maken, bijvoorbeeld. En ik moet er voor zorgen dat

Montage Nora

we genoeg mensen hebben natuurlijk. Dus het werven. En ik moet me aan wat KPI's en budgetten houden.

00:03:05

JW: Monteurs. Dat klinkt als een mannenbaan. Wat denk jij daarvan?

00:03:09

N: Nou, ik snap dat dat zo gezien wordt, want dat is jaren zo geweest. Ik heb wel ooit begrepen dat de eerste automonteurs vrouwen waren, dus misschien was het vroeger wel echt een vrouwenbaan, geen idee, maar recent hebben we daar wel heel erg een beeld over dat het een mannenberoep is. Ik ben van mening dat dat niet per se zo hoeft te zijn, dus voorheen was het wel fysiek zwaar en misschien daarom meer mannenberoep. Maar nu hebben we gereedschappen en proberen we het ergonomisch dus echt wel beter te maken, waardoor het ook voor vrouwen prima te doen is. En bij montagewerk heb je juist wel heel erg fijne motoriek nodig. Ik noem het wel eens knutselen voor volwassenen. Je moet echt wel heel precies en gedetailleerd werken. Vooral bij hoogspanning is het belangrijk dat je een centimeter of millimeter- dat verschil maakt echt uit. Dus je moet de montage-instructie goed lezen en dat nauwkeurig maken. En die fijne motoriek die vrouwen over het algemeen, ik generaliseer nou wel heel erg, maar die dat echt wel hebben. Ja, dat komt heel goed van pas in het montagevak.

00:04:20

JW: Is er dan eigenlijk niet een vrouwenbaan?

00:04:22

N: Ja, ja, misschien wel voor een groot deel. Nee-ja, ik denk dat allebei, zowel mannen als vrouwen, dit vak heel goed kunnen doen. En je hebt gelukkig binnen de techniek wel verschillende disciplines dus we hebben de grotere kabels, dat zijn dan de hoogspanning- en middenspanningskabels, die hebben een diameter van veertien centimeter ongeveer, die zijn best wel groot, maar we hebben ook kleinere kabels. Dat is dan meer bedoeld om de beveiliging op het hoogspanningsnet te installeren en te monteren. Dat zijn hele dunne kabeltjes. En dat is dus bijvoorbeeld die fijne motoriek waar dan- Ja, het verschilt heel erg van elkaar, dus je kunt alle kanten op, en op basis van jouw competentie of waar jij goed in bent, past er vast wel iets.

00:05:07

JW: Want hoeveel mannen en hoeveel vrouwen zitten er nu bij jou in het team?

00:05:11

N: Nu 26 in totaal. Vroeger zou ik zeggen 26 man, maar nu dus 26 personen, waarvan drie vrouw. En dat is recent eigenlijk, of nou de eerste vrouw drie jaar geleden. Het wordt nu steeds meer, dus ja, gaat de goede kant op. We zijn lekker bezig.

00:05:28

JW: En die drie vrouwen zijn in de afgelopen jaren bij Stedin terechtgekomen in deze functie? Was dat moeilijk om die vrouwen te overtuigen in deze rol te komen werken bij jullie?

00:05:40

N: Ja, nou, niet moeilijk om te overtuigen, maar wel moeilijk om met ze in contact te komen. Maar toen wij eenmaal in contact waren- dit zijn wel echt vrouwen die dit zelf

Montage Nora

heel graag ook wilden. Die zelf geïnteresseerd waren, ook in de techniek en in het werk, ook in de organisatie, Stedin hè, maatschappelijk van belang, het werk wat we doen. Dus nee, ik hoefde ze niet te overtuigen, maar ik denk wel dat het belangrijk was om ze een gevoel van vertrouwen en begeleiding mee te geven. Want je start wel in een mannenberoep dus je bent een minderheid dan. En het helpt denk ik ook dat ik zelf vrouw ben. Dus ik kon ze wel vertellen van nou ja, als er begeleiding nodig is of als je iets van coaching of grenzen- ik kan je erbij helpen, maar ze wilden dit zelf. Dus ik heb ze niet hoeven overtuigen. Nee.

00:06:36

JW: Ik wilde even terug naar dat wat je in het begin zei. Het was moeilijk om met ze in contact te komen.

00:06:41

N: Ja.

00:06:42

JW: Waren jullie wel naar ze op zoek?

00:06:44

N: Het was moeilijk om in contact te komen. Inderdaad, ja, en we hebben daar gelukkig hulp voor gekregen. We hebben een recruiter Lindsey. Fantastische recruiter, zij heeft heel sterk werk geleverd. En zij is in contact gekomen met vrouwen in technics. Dat is een organisatie die zich echt richt op vrouwen in de techniek en ze ook begeleiding biedt daarin, omdat zij verstand hebben van hoe het is om als minderheid in een vak te werken en wat erbij komt kijken. Dus we zijn met ze gaan samenwerken, en-

00:07:17

JW: Hebben jullie samen open dagen gehad of hoe moet ik me dat voorstellen?

00:07:22

N: Ja, we hebben wat afstemming gedaan van tevoren. Dus zij zijn via onze recruiter in contact gekomen met elkaar en zij hebben heel goed geluisterd naar wat wij zochten en wij hebben voor een bepaald opleidingstraject hebben we bedacht dat we het heel toegankelijk willen maken, ook om dus echt een nieuwe markt aan te boren. Want de technische mensen, die zijn erg schaars. Dus wij wilden via een opleidingstraject het toegankelijk maken voor iedereen. We hebben met vrouwen in technics gedeeld dat we zochten naar mensen die gemotiveerd zijn, lerend vermogen hebben. Ze moeten zichzelf echt weer opnieuw iets kunnen aanleren en daar dus het vermogen voor hebben. En we willen graag dat ze al wat vakvolwassen zijn, dus al wel weten hoe het is om in een organisatie te werken. En daar kwamen we automatisch, kwamen dan op zij-instromers. Mensen die al wel een andere branche hadden gewerkt, daar vastliepen of niet meer door wilde, toen een beetje met de vraag speelde van ja, wat nu? En toen heeft vrouwen in technics, dus via LinkedIn allerlei mensen benaderd en daar is nu een groep van acht mensen uitgekomen waarvan drie, via vrouwen in technics die allemaal heel erg gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan bij Stedin, en dat zijn ze nou al een maand. Dus we zijn heel blij met die werving. Ze hebben echt goed geluisterd naar onze wensen daarin.

00:08:45

JW: Richt je dus een speciale campagne in om vrouwen te bereiken?

Montage Nora

00:08:49

N: Ja, we hebben bijvoorbeeld wel in, volgens mij bioscopen, bij ladies night en zo, daar is op getarget, maar we hebben ook in onze beeldvorming ervoor gezorgd dat daar vrouwen te zien zijn. Dus voorbeeldfiguren plaatsen wat echt vrouwen zijn, zodat potentiële sollicitanten of geïnteresseerden wel zien van dit lijkt op mij en dit kan ik dus ook. Schijnbaar werkt dat zo in je brein, geloof ik.

00:09:19

JW: Voor herkenning zorgen.

00:09:20

N: Ja, ja, dus daar hebben we wel voor gezorgd en er bleef natuurlijk buiten kijf staan dat we op zoek waren naar gemotiveerde, getalenteerde mensen met lerend vermogen. En zowel mannen als vrouwen konden solliciteren. En bij die vrouwen ben ik van allemaal overtuigd dat zij ook aan die criteria voldoen en dat ze vrouw zijn is natuurlijk een fantastische bijkomstigheid.

00:09:48

JW: En toen kwamen jullie in contact. Hoe verliepen die gesprekken met vrouwen? Je hoefde ze niet te overtuigen, maar kwamen ook andere dingen naar voren in gesprekken met vrouwen die als monteur solliciteerden ten opzichte van hoe mannen erin staan?

00:10:01

N: Ik denk wel dat de gesprekken, die waren wel hetzelfde, maar ik denk wel dat ik in de gesprekken met vrouwen ook aandacht heb gegeven, aan hoe het is om als minderheid te starten bij Stedin. Dus als vrouw in een mannenteam. En hoe ik daar dan naar kijk, en welke begeleiding we dan kunnen bieden, eventueel. En of dat past. Dus dat is zeker wel een onderwerp geweest, maar voor de rest is het vrijwel hetzelfde. Dus ontwikkel mogelijkheden of hoe het monteren is, eigenlijk allerlei vragen over Stedin, dat blijft gelijk.

00:10:43

JW: Je zegt waarbij we kunnen helpen, hè, wat we kunnen doen om als minderheid, in dit geval vrouwen, binnen een team te starten van overwegend mannen. Wat kunnen jullie dan doen?

00:10:52

N: Nou, in ieder geval expliciet aandacht geven. Dus wat ik wel heb gedaan, is: met het team expliciet ook daarover hebben. Van nou hoe is dat bijvoorbeeld in de keet? Hoe is dat dan? En verder hebben we wel begeleidingstrajecten ook voor vrouwen. Dus zelf probeer ik te coachen, wanneer geef je zelf je grens aan en wanneer doe ik dat voor je? En ja, we passen ook wel hele praktische dingen aan natuurlijk. Dus werkkleding. De werkkleding is voor vrouwen inmiddels anders dan voor mannen. Dat was nog niet drie jaar geleden, toen ik begon, was dat nog niet. En ja, bijvoorbeeld toiletten, en er zijn echt wel dingen waar je, waar je kleine aanpassingen moet doen.

00:11:34

JW: En toen kwam die eerste vrouw te werken in jouw team. Hoe reageerden de mannen?

Montage Nora

00:11:39

N: Ja, positief, ja. En het ligt ook heel erg aan de vrouw natuurlijk, hé hoe zij zich opstelt en hoe zij gaat werken. Dat is bij iedere mannelijke collega ook zo. Dus bij iedere nieuwe collega maakt het uit hoe je je opstelt. Maar de reacties waren heel erg positief bij haar. Als je wil leren, als je vragen stelt en als je je nieuwsgierig en geïnteresseerd opstelt, dan vinden mensen het leuk om met je te werken. En dat is bij een man, net zoals mijn vrouw. En bij deze vrouw of bij alle vrouwen nu in mijn team, denk ik wel dat het team zich wat meer mede-verantwoordelijk voelt voor het succes. En ja, in sommige regio's best wel een soort broederlijk gevoel van hè, als je wordt lastiggevallen door bijvoorbeeld een aannemer, dan heb je wel even met ons te maken. Dus dat is heel mooi om te zien waardoor je als collega's onderling het voor elkaar opneemt mocht het nodig zijn.

00:12:39

JW: Hadden de mannen vooroordelen?

00:12:41

N: Ja, dat denk ik wel. En dat zag ik ook wel aan het sollicitatiegesprek waarin we vroeger nog een, dat klinkt heel lang geleden, is drie of tweeënehalf jaar geleden, maar toen deden we nog een fysiek assessment. Dus toen was het vooroordeel wel van, het is fysiek zwaar werk, we weten niet of een vrouw dat kan. En vroeger was dat misschien ook meer dan nu, want nu hebben we daar gereedschappen voor. En de vooroordelen waren misschien ook van oh jee, dat gaat dan wel misschien wat veranderen. Kunnen we dan niet meer de grappen maken die we graag maken? Of kunnen we dan niet meer onszelf zijn? Of moeten we dan overal op letten? Want ja, soms kan het ook een beetje spastisch worden. Wat kan je nou wel of niet meer zeggen? Dus ik denk wel dat die angst er was. Maar als je iemand leert kennen, dat dat vanzelf wegzakt omdat, bij ieder nieuw persoon is het even aftasten van hoe gaat dat vallen en hoe gaat dat landen? Hoe gaat iemand zich bewegen in de groep, hoe wordt de dynamiek in een groep? Die verandert bij een nieuw persoon erbij, en dan komt het vanzelf goed.

00:13:48

JW: En hoe heb jij dat proces van de onboarding van deze nieuwe persoon in het team begeleid?

00:13:56

N: Nou wel iets dichter erop, denk ik. Omdat ik zelf ook wel benieuwd was en nieuwsgierig was. Maar ik kende-, alle vrouwen die bij mij in team zitten die ken ik natuurlijk van de gesprekken daarvoor al. En dan heb ik daar ook wel vertrouwen in. Anders zou ik ook niet, denk ik, doorgaan met iemand, dus ik had daar wel al vertrouwen in. En ook de mensen om haar heen. Het zijn gewoon allemaal hele leuke mensen in mijn team, waarvan grotendeels echt vakidioten met passie voor het vak. En het gaat heel veel gewoon over de inhoud van het werk. En ja, welk geslacht je dan hebt, wat maakt dat dan nog uit? Dat is een beetje de instelling en ja, zolang je het op die manier benaderd, is het-

00:14:38

JW: Want het doel van Stedin is om die verdeling fifty-fifty te maken?

00:14:42

N: Of dat echt fifty-fifty wordt, dat weet ik niet. Het hangt met meer dingen samen,

Montage Nora

denk ik. Maar in ieder geval ja, toegankelijk maken voor vrouwen die in de techniek willen werken, dat ze dat zonder barrières of ja, dat ze dat ongestoord kunnen doen zonder dat ze last hebben van mensen die daar anders naar kijken. Maar er is nog veel te winnen, hoor, want we hebben bijvoorbeeld met kinderopvang, die start om zeven uur en de voor- de tijden daarvoor, voordat je je kind dus naar de kinderopvang kan brengen, is schijnbaar een uurtje, is die dan eerder open. Dat is nog steeds niet vroeg genoeg om bij ons in de operatie te kunnen werken. Dus ja, dat is voor sommige vrouwen ook wel een barrière, dat je niet dus je kind kan wegbrengen en dan op tijd op je werk kan zijn.

00:15:28

JW: Want de monteur begint om zeven uur?

00:15:30

N: Om zeven uur, ja en ja, als je dan je kind nog niet weggebracht kan hebben omdat er geen opvang is om die tijd, dan moet er nog wat meer mee veranderen om dat echt-

00:15:40

JW: Dus een werkgever gaat daarin mee en zoekt vrouwen in de techniek, maar de maatschappij is er nog niet op ingericht?

00:15:46

N: Ja, op dat vlak, inderdaad, denk ik wel.

00:15:47

JW: Ja, zijn er ook nog andere barrières die voor vrouwen spelen, die niet voor mannen gelden, of juist andersom waar vrouwen juist makkelijker mee omgaan dan mannen?

00:15:56

N: Ja, vind ik lastig om te antwoorden, omdat dat wel heel ja- dan generaliseer je heel makkelijk terwijl: de ene vrouw is, de andere vrouw niet en de ene man de andere man niet. Dus ja, of alle vrouwen ergens anders mee omgaan dan alle mannen, nee, maar wel-, over het algemeen zijn vrouwen, denk ik, minder competitief ingesteld, meer helpend dus en de fijne motoriek dat gaat vrouwen ook gewoon echt goed af. We zien nu zelfs bij de eerste instromers van een nieuw opleidingstraject zien we dat ze gewoon die fijne motoriek al bij de eerste workshop heel goed in de vingers hebben en dus heel netjes en gedetailleerd te werk gaan.

00:16:39

JW: Een groter voordeel voor werkgevers dus.

00:16:41

N: Ja, nou, op dat vlak wel.

00:16:43

JW: Ja, ja, en de dagelijkse werkzaamheden om het zo-even te noemen, je noemde kabels van veertien centimeter doorsnede en het fijne werk, met de halve centimeter doorsnede, de kabels in de beveiliging. Deel je je team ook zo in dat ze die werkzaamheden op die manier doen? Dus doen vrouwen andere dingen in het team dan mannen?

Montage Nora

00:17:10

N: Nee, eigenlijk niet, nee. Dus het team van de beveiligingen is een ander team ook. Dus in mijn team zitten alleen mensen die werken met de grotere kabels dus de veertien diameter doorsnede onder andere. En dat zijn kabels die zijn best wel zwaar, dus die hebben een massieve-, het zijn tien KV en vijftien KV kabels en die hebben een massieve kern van aluminium of koper. Dus dat zit best wel gewicht in en die moet je heel nauwkeurig op een bepaalde plek plaatsen en dan afmonteren in een installatie. Voorheen, en dat is dan drie jaar geleden, hebben we ook nog wel bij een sollicitatieronde voor een vrouw een soort fysiek assessment gedaan, waar ik nu, ja, ik schaam me bijna als ik dat zo zeg- dat is best wel ouderwets. En dat wilden we dus wel bij een oriëntatiedag even zien. Hoe ga je daarmee om? En nu zou ik dat niet meer doen, omdat we nu werken met lire en het echte sjouwwerk met kabels, dat besteden we uit aan een aannemer. Dat doen we niet meer zelf, ook om ergonomische redenen. Dus zo fysiek is het niet meer. Op sommige momenten wel. En ja, dan ben je een team. Dus dat dan iemand die hartstikke sterk is, dat even doet en dat de vrouw, die trouwens ook heel sterk kan zijn, maar hè, dat een ander dan op een ander vlak weer iets brengt in het team, dan doe je het werk als team. Dus we hebben het niet opgedeeld in verschillende rollen en taakverdeling op man-vrouw basis. Absoluut niet, maar ik denk wel dat je allemaal je eigen kracht meebrengt en in een team verdeelt wat in die situatie het beste is.

00:18:51

JW: Kijkend naar de toekomst: wat willen jullie bereiken als het aankomt op het aannemen van vrouwen?

00:18:55

N: Nou, we hebben nu een verhouding van 10 procent vrouw, 90 procent man, begreep ik, en we willen naar 80-20, 20 procent vrouw, 80 man in 2030. Dus dat is een doel wat nog redelijk vooruit ligt, en ik denk ook wel dat we dat gaan halen. Maar we willen daar wel naartoe werken, dat er een afspiegeling van de samenleving zijn, en dus ook dat vrouwen die nooit hebben gedacht dat techniek iets voor ze is, dat die toch ook wel dat gaan overwegen. Als we dat alleen al bereiken, dat het wel toegankelijk wordt of dat dat wel een optie wordt in je hoofd om in de techniek te gaan werken als vrouw, dan hebben we alweer een hele nieuwe markt aangeboord van potentiële vrouwen die dan willen werken in de techniek.

00:19:46

JW: Heb jij als teamleider nog tips voor andere teamleiders die in een technisch team werken en die meer vrouwen willen aannemen?

00:19:55

N: Ja, ik zou zeggen, deel je ambities en je doelen op dat vlak met het team, want het is hartstikke leuk om daar wel met elkaar aan te werken en naartoe te werken. Dus als iedereen zich mede-verantwoordelijk voelt voor oké, let's go, we gaan daarheen, we hebben dit als doel gesteld, dan gaan ze daar ook in meedenken en meewerken. Qua werving weten we ook dat de meeste mensen in het team worden aangedragen door al zittend personeel bij Stedin. Dus als je daar echt een beroep op doet en expliciet vraagt van joh je buurmeisje, je zus, je tante, maar denk ook zeker aan de vrouwen om je heen om als zij zeggen van: ik zit even niet lekker op m'n werk of ik zoek iets anders. Ja, dan helpt dat enorm. Dus dat zou ik adviseren en dus de

Montage Nora

tussenpersoon waar wij mee hebben gewerkt, women in technics, dat heeft veel bijgedragen. En binnen je team, qua begeleiding, luister naar waar de vrouwen in je team tegenaan lopen. Ik denk dat het makkelijker praten is met een vrouw over menstruatie tijdens je werk of werkkleding waar je borsten niet lekker in zitten. Nou is dat zeker niet waar we alleen maar over praten tijdens het functioneringsgesprek, maar het maakt het wel makkelijker, denk ik, met een vrouw dat te bespreken dan met een man misschien. En biedt dan de begeleiding die passend is, en dan voelen ze zich op een plek.

00:21:29

JW: Dit was Werken aan Groei, een podcast van Indeed. In de volgende aflevering van Werken aan Groei ga ik in gesprek met Leonie Koelmans van strategiebureau elemental. We gaan het hebben over salaristransparantie, oftewel het stoppen met geheimzinnig doen over geld en één lijn trekken in het salaris van alle werknemers. Dat klinkt spannend, maar volgens Leonie is het precies wat bedrijven nodig hebben. Ze vertelt er alles over in de volgende aflevering.