

Wat vrouwen willen

Wat vrouwen boeit en bindt aan de technische
installatiebranche

WAT VROUWEN WILLEN

Wat vrouwen boeit en bindt aan
de technische installatiebranche

**PLEZIER
IN WERK**

Patricia



DEELTIJD

Anne



BEZONDHEID

Moniek



**wat wij
willen is**



**FLEXIBELE
WERKTIDEN**

Inge

SCHOLING

Margriet



**GELIJKE
BELONING**

Femke



INHOUD

Aanleiding	6
Arbeidsvoorwaardelijke thema's:	
1	Arbeidsduur: 'Ruimte voor deeltijd' 10
2	Werktijden: 'Flexibiliteit in begin- en eindtijden' 16
3	Beloning en Pensioen: 'Gelijke beloning voor gelijk werk' 24
4	Scholing en Ontwikkeling: 'Je ambities waarmaken' 32
5	Gezondheid: 'Een gezonde werkomgeving' 38
6	Werksfeer: 'Plezier in je werk' 44
Tien tips	52



Aanleiding

Voor u ligt het boekje: *Wat vrouwen willen*. Met dit boekje vraagt CNV Metaaltechniek aandacht voor het boeien en binden van vrouwelijk talent in de techniek. In de toekomst kunnen veel bedrijven niet meer zonder vrouwelijk arbeidspotentieel. Vrouwen zijn niet alleen hard nodig om de vacatures op te vullen, maar kunnen ook een enorme boost geven aan de prestaties van het bedrijf. Meer vrouwen op de werkvloer betekent meer talent op de werkvloer. Door slim samen te werken, is veel mogelijk. Wel vraagt dit

van werkgevers en werknemers om soms af te durven wijken van het bekende en traditionele kaders los te laten. Bedrijven die deze uitdaging durven aan te gaan en in de toekomst durven te investeren, verdienen van CNV Metaaltechniek alle vertrouwen. Met dit boekje wil CNV Metaaltechniek werkgevers en werknemers inspireren en uitnodigen om een eerste stap te zetten door het eigen arbeidsvoorwaardenbeleid eens goed tegen het licht te houden.

Bronnen:

Voor het schrijven van dit boekje is naast veel bestaand onderzoeksmateriaal ook gebruik gemaakt van de ervaringen van vrouwen binnen de technische installatiebranche zelf. Circa 50 vrouwelijke CNV-leden, werkzaam in verschillende bedrijven in de technische installatiebranche, zijn bevestigd en geïnterviewd voor de totstandkoming van dit boekje. Dertien van deze vrouwen zijn werkzaam in een technische functie.

“Knutselen aan leidingen vind ik fantastisch.”

De werknemer in de technische installatiebranche is een fulltime werkende, autochtone man. Tweederde van de werknemers is monteur en dat zijn - op een enkele uitzondering - na allemaal mannen. Wat dit betreft, is er de afgelopen tien jaar nauwelijks iets veranderd. (Trends en Ontwikkelingen in de TI, 2009)

“Van de 1100 ISDN-monteurs was ik de enige vrouw.”

Er zijn talrijke initiatieven, ondermeer van de overheid, gericht op het werven van meer vrouwen voor de techniek. De meeste initiatieven richten zich terecht op het onderwijs. Door meer meiden en vrouwen te interesseren voor een technische opleiding moeten meer vrouwen in technische functies terecht komen.

Toch valt het resultaat vaak tegen. Vrouwen blijven weg of verlaten vroegtijdig het technische bedrijf. Wat kunnen werkgevers en werknemers zelf doen om meer vrouwen te boeien en te binden aan het technische bedrijf? Dit boekje geeft een aanzet om op de zes belangrijkste arbeidsvoorwaarden een eerste stap te zetten.

De technische installatiebranche richt zich weinig op de groepen die op de arbeidsmarkt duidelijk perspectief (gaan) bieden. Een beperkt deel van de TI-bedrijven werft onder vrouwen (23%). Voor de meest voorkomende functie in de TI, namelijk de functie van monteur, wordt vrijwel door geen enkel TI-bedrijf onder vrouwen geworven. (Trends en Ontwikkelingen in de TI, 2009)

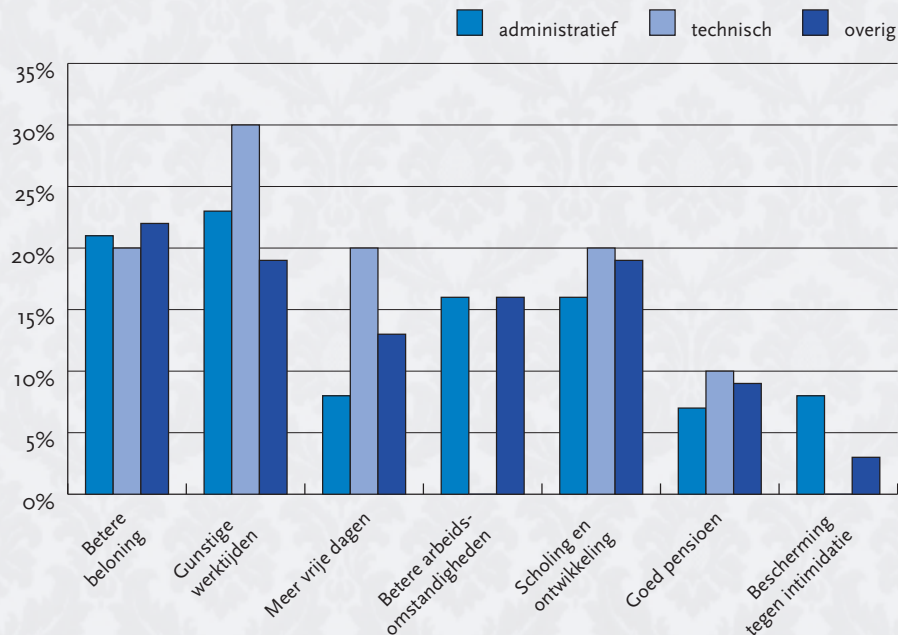


“Soms heb je wat fantasie nodig in dit werk. Zo moest ik bij een oudere vrouw thuis de vuile filters van de luchtverwarmingsunit vervangen. Ik haalde ze eruit, maar de maat van de filters bleek afwijkend. Ik had wel filterdoek bij me en kwam op het idee om de oude filterdoek te verwijderen en op een naaimachine de nieuwe filterdoek vast

te zetten. Met dit idee ging ik naar de vrouw des huizes. Ik vergeet nooit de verbazing op haar gezicht, maar even later ging ze zelf achter de naaimachine zitten. Door deze vrouwelijke oplossing had zij weer schone filters in haar installatie.”

“Een diverse personeelssamenstelling leidt tot meer innovaties en betere prestaties.” (Ministerie van OC&W)

Wat kan het werken in de technische installatiebranche aantrekkelijker maken voor vrouwen?



Bron: Peiling onder vrouwelijke CNV-leden in de technische installatiebranche (a-advies)



“Regels of arbeidsvoorwaarden speciaal voor de vrouw... ik weet het niet. Als vrouw zit je er echt niet op te wachten dat het bedrijf of je collega's je ineens anders behandelen. Je wilt juist niet te veel opvallen. Wel is het heel goed om aandacht te vragen voor het toegankelijk maken van technische beroepen. Flexibele werktijden, parttime contracten, passende werkkleding en de acceptatie van een vrouw in een technische functie. Deze zaken zouden voor een bedrijf al een mooie eerste stap zijn.”

*Minder uren per week
werken, moet op z'n
minst bespreekbaar
worden gemaakt*



Arbeidsduur

Bijna negen van de tien werknemers in de technische installatiebranche werkt fulltime. Toch geeft een meerderheid van de vrouwen, ook in de techniek, de voorkeur aan werken in deeltijd



1 Arbeidsduur: ‘Ruimte voor deeltijd’

In de technische installatiebranche is fulltime werken nog altijd de norm. Bijna negen van de tien werknemers in de technische installatiebranche werkt fulltime. Toch geeft een meerderheid van de vrouwen, ook in de techniek, de voorkeur aan werken in deeltijd. **Deeltijdwerk** komt het meeste voor onder vrouwen met kinderen, maar ook vrouwen zonder kinderen werken steeds vaker in deeltijd.

Wil je als bedrijf voor vrouwelijk talent aantrekkelijker worden en blijven, dan zal de norm van fulltime werken losgelaten moeten worden. Minder uren per week werken, moet op z'n minst bespreekbaar worden gemaakt. Dit klinkt eenvoudig, maar de praktijk blijkt weerbarstig. De cultuur van fulltime werken is in de techniek diepgeworteld. Niet alleen zal het werk anders georganiseerd moeten worden, ook de cultuur op de werkvloer zal moeten veranderen. Leidinggevenden en collega's zullen parttimers serieus moeten gaan nemen.

“Parttime werken is ‘not done’ in technische beroepen. Gelukkig komt daar langzaam verandering in. Het is ook vooral een kwestie van de moeite nemen om het werk anders te organiseren.”

Bedrijfstakcao voor de technische installatiebranche, artikel 2a

De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken, positief tegemoet treden. Hij zal serieus nagaan of er mogelijkheden zijn, dan wel op termijn kunnen zijn om aan het verzoek van de werknemer tegemoet te komen. Indien de werkgever geen mogelijkheden ziet het verzoek van de werknemer in te willigen, dan zal hij dit beargumenteerd aan de werknemer meedelen. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken, zal door de werkgever niet eerder worden afgewezen dan nadat hij daarover met de werknemer overleg heeft gepleegd.

Werknemers die in deeltijd werken, hebben dezelfde rechten en plichten als werknemers die fulltime werken. Zij hebben recht op hetzelfde uurloon, dezelfde verlofregelingen en dezelfde arbeidsvoorwaarden, naar rato van het dienstverband.



“Wat ook impact had, was de reistijd die ik als loodgieter had. Die kwam bovenop de acht uur werken per dag. Soms werd je uitgeleend aan andere vestigingen. Zo moest ik een tijd lang elke dag van Zwolle naar Hellevoetsluis reizen). Ik ging vroeg op pad, om zo min mogelijk last te hebben van de files. Bij een benzinepompstation ergens op het traject even koffie drinken. Mensen keken verbaasd naar mij, want wat deed zo’n meid in werkkleding nu zo vroeg langs de weg? In die periode bestond het leven alleen maar uit werken en slapen. Ik had wel in pension gekund, maar had ook de zorg voor mijn huisdieren en mijn huishouden. Nu werk ik 32 uur per week en kan ik meer van mijn privéleven genieten.”



Van de werkende vrouwen had bijna 70% in 2007 een deeltijdbaan



Wettelijk recht op aanpassen arbeidsduur

Werknemers hebben het recht hun arbeidsduur te wijzigen. Zij kunnen de werkgever altijd vragen het aantal uren dat zij werken aan te passen. Minder of meer werken is in principe altijd mogelijk. Een verzoek mag alleen worden afgewezen als door de aanpassing van de arbeidsduur het bedrijf in ernstige problemen komt. Voor werknemers bij bedrijven met minstens tien werknemers is dit geregeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA).

Werkt u in een bedrijf met minder dan tien werknemers, dan kunnen de werknemers geen aanspraak maken op de WAA. Kleine bedrijven zijn wel verplicht om een eigen regeling te treffen. In deze eigen regeling mag de mogelijkheid van minder werken niet worden uitgesloten. Het bedrijf kan de bepaling voor minder werken wel een eigen inhoud geven.




“In mijn bedrijf zijn ze bang dat als ze één werknemer iets toezeggen - bijvoorbeeld deeltijd werken - de rest van de werknemers dit ook wil. Dan is het niet meer beheersbaar.”



Werktijden

*Vrouwen hebben een sterke voorkeur
voor flexibele werktijden*



Met meer flexibiliteit worden de 'randen van de dag' beter benut, bijvoorbeeld eerder beginnen met werken en dus ook eerder stoppen

2 Werktijden: ‘Flexibiliteit in begin- en

Bijna 60% van de Nederlanders vindt dat werkgevers aantrekkelijker zijn als zij flexibel werken ondersteunen. Als werknemers langer dan hun 65e jaar moeten werken, doet bijna driekwart dat het liefst onder flexibele voorwaarden, aldus de peiling onder 2.500 Nederlanders. (Enquête Werk en balans, 2009)

De traditionele ‘van 9 tot 5’-werktijden zijn voor veel vrouwen en mannen niet meer het ideaal. Daarom is één van de uitgangspunten van het emancipatiebeleid: **‘van 7 tot 7’**: naar een flexibele dagindeling. Dat houdt in dat met meer flexibiliteit de ‘randen van de dag’ beter worden benut. Bijvoorbeeld eerder beginnen met werken en dus ook eerder stoppen.

Met flexibele werktijden kun je als bedrijf beter aansluiten op de persoonlijke situatie van je werknemers. Een werknemer met kinderen wil misschien wat later beginnen om eerst de kinderen naar school te brengen. Maar dezelfde werknemer vindt het wellicht geen probleem om op zaterdag of in de avonden wat uurtjes in te halen. Vrouwen hebben een sterke voorkeur voor flexibele werktijden, mits zij zelf bij de planning worden betrokken. Het vraagt creativiteit van de werkgever en de werknemers, maar levert vaak rendement op, vooral omdat zo ook de dienstverlening naar klanten kan worden uitgebreid. Voor hen is dienstverlening tussen 9 en 5 immers ook lang niet altijd gewenst!

“Ik heb dit bedrijf gekozen uit drie aanbiedingen, omdat wordt uitgegaan van flexibele werkuren.”

eindtijden'

CV-monteurs gaan flexibel werken

Onderhoudsbedrijf Inhome Geas heeft een flexibel werkrooster ingevoerd voor CV-monteurs, waarbij ook op zaterdag- en zondagochtend wordt gewerkt. Een wereldstap. Een gewone werkdag van een monteur eindigt om 16.30 uur. Als je 's avonds wordt opgeroepen, ben je niet blij, zeker niet als dat vaak gebeurt. Er waren hier monteurs met ruim 300 overuren per jaar.

Inhome Geas bedacht er iets op: flexibele werkroosters, waardoor monteurs soms tot 18.30 uur en soms in het weekend worden ingeroosterd. Dit is een traditioneel bedrijf: huisje-boompje-beestje. De monteurs zijn gewend om van 08.00 tot 16.30 uur te werken. Dan zijn ze 's avonds met het eten weer

thuis. Wat moet je tot 10.00 uur thuis? Je moet inderdaad leren omgaan met vrije tijd op andere momenten; daar de voordelen van zien. 's Ochtends in plaats van 's avonds naar de sportschool gaan bijvoorbeeld. Dan zit je in het dalurentarief en ben je goedkoper uit. En je kunt natuurlijk ook mooi je kinderen naar school brengen of de was doen.

Bron: Nieuwsbrief Dagindeling ESF-3, april 2005



Vrouwelijke onderhoudsmonteurs als antwoord op personeelstekorten in de technische installatiebranche

Vanwege een groot tekort aan onderhoudsmonteurs is er een project gestart om vrouwen te werven.

Het project is een succes: 260 vrouwen met interesse in techniek hebben zich aangemeld.

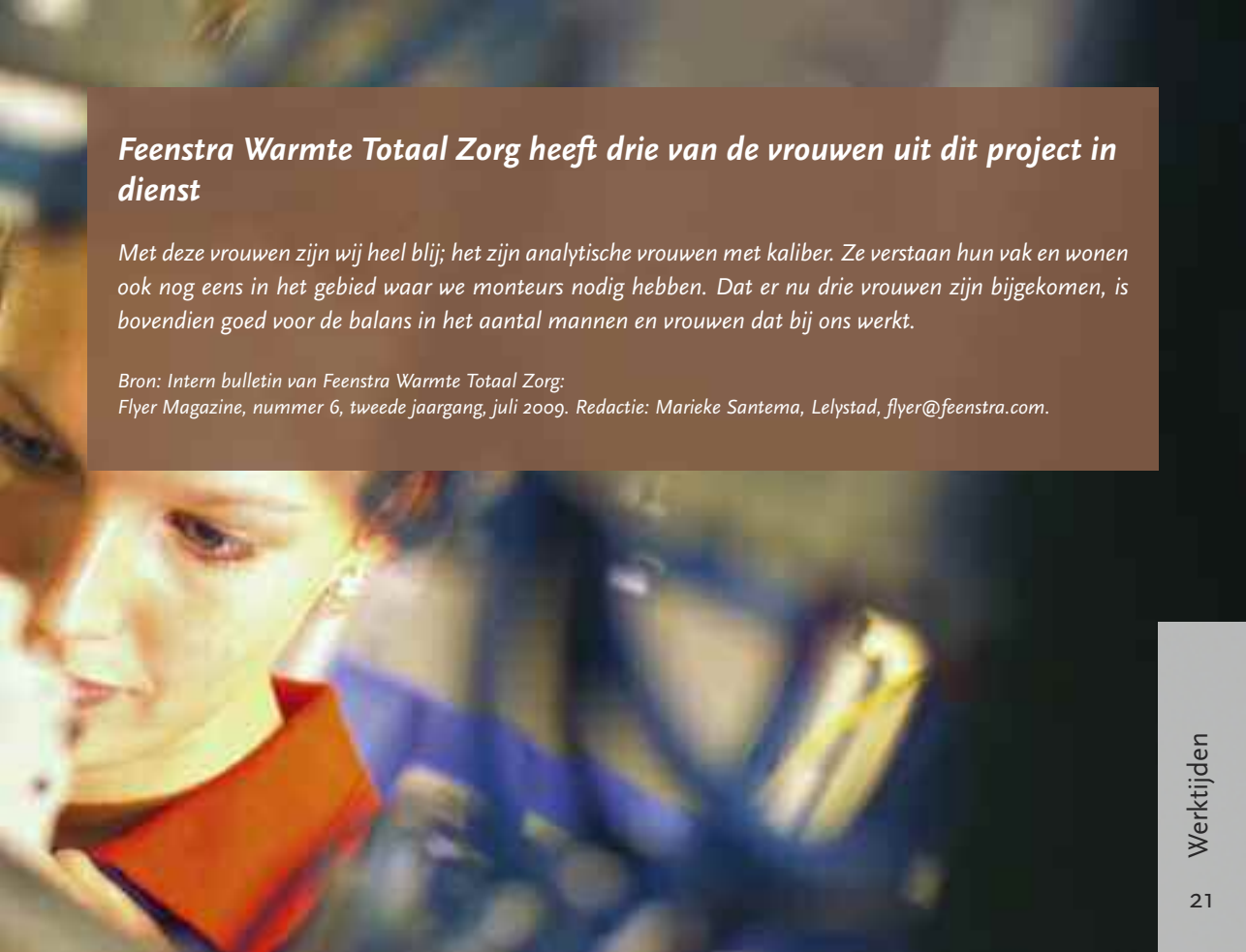
Na selectie en gebaseerd op 18 vooraf beschikbaar gestelde werkplekken zijn 20 vrouwen gestart met de opleiding. Vanwege de crisis bleven er van de 18 beschikbare plekken maar vijf over.

Van de 20 die met de opleiding zijn gestart, hebben negen vrouwen een werkplek voor drie à vier dagen in de week gevonden, ondanks de crisis.

De vrouwen scoren goed op inzet en klantvriendelijkheid en er komen positieve reacties.

Over deeltijdwerken moeten goede afspraken worden gemaakt. Bij sommige bedrijven heerst nog weerstand, maar bij andere bedrijven werkt het goed, bijvoorbeeld bij bedrijven met een kleine onderhoudstak. In één bedrijf vervullen twee vrouwen één duobaan.

Dit project met baangarantie is ontwikkeld in samenwerking met bureau Ottema en Zwart die de werving en selectie voor hun rekening hebben genomen, ROC Friese Poort Bedrijfsopleidingen en ROI Noord-Nederland en is een initiatief van RBPI/OTIB, het regiobestuur van het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf.

A close-up photograph of a woman with dark hair, wearing a red collared shirt, looking intently at a blue industrial machine. The background is blurred, showing more of the machine and some lights.

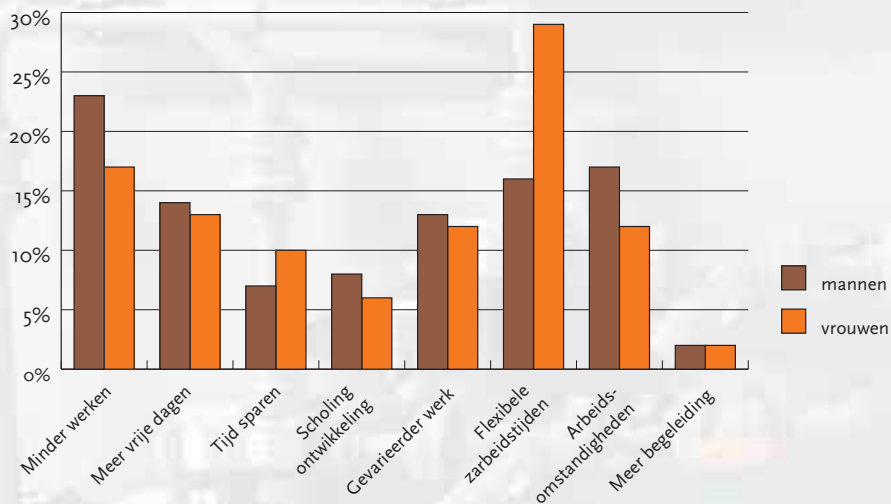
Feenstra Warmte Totaal Zorg heeft drie van de vrouwen uit dit project in dienst

Met deze vrouwen zijn wij heel blij; het zijn analytische vrouwen met kaliber. Ze verstaan hun vak en wonen ook nog eens in het gebied waar we monteurs nodig hebben. Dat er nu drie vrouwen zijn bijgekomen, is bovendien goed voor de balans in het aantal mannen en vrouwen dat bij ons werkt.

*Bron: Intern bulletin van Feenstra Warmte Totaal Zorg;
Flyer Magazine, nummer 6, tweede jaargang, juli 2009. Redactie: Marieke Santema, Lelystad, flyer@feenstra.com.*

Uit een werknemersonderzoek in 2009 van CNV Metaaltechniek blijkt dat in de technische installatiebranche flexibele werktijden voor vrouwen op de eerste plaats komen als belangrijke arbeidsvoorwaarde (29%). De vrouwen zijn van mening dat zij het werk langer en in een betere gezondheid kunnen volhouden als zij op flexibele tijden kunnen werken. Voor mannen staan flexibele werktijden op een goede derde plaats.

In welke mate helpen de volgende maatregelen u om langer gezond aan het werk te blijven?

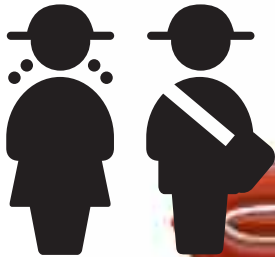


Bron: Cao-onderzoek CNV Metaaltechniek 2009 (a-advies)



Meer vrouwen aan het werk bij flexibele werktijden. Bedrijven met flexibele werktijden die op werknemers zijn gericht, hebben binnen hun human resourcemanagement doorgaans met minder problemen te kampen dan bedrijven met flexibele werktijden die op de werkgever zijn gericht. Bovendien hebben ze over het algemeen meer vrouwen in dienst. Dat blijkt uit onderzoek in 21 Europese landen van de Tilburgse promovenda Heejung Chung.

Beloning en pensioen



*Het bruto uurloon van vrouwen
in het bedrijfsleven lag in 2006
23% onder dat van mannen
(Emancipatiemonitor 2008)*

Vrouwen bouwen veel minder aanvullend pensioen op dan mannen via de werkgever. Mannen van 40 tot 45 jaar hebben meer dan het dubbele opgebouwd aan pensioen dan vrouwen (Emancipatiemonitor 2008)



3 Beloning en pensioen: ‘Gelijke beloning

Het is een feit dat vrouwen vaak minder verdienen dan mannen. Dit komt deels omdat vrouwen vaker in deeltijd werken, maar ook doordat zij vaker dan mannen onder hun niveau werken. En soms ook doordat vrouwen onterecht lager worden ingedeeld dan mannen.

EG-verdrag

ARTIKEL 141 BEPAALT DAT LIDSTATEN ERVOOR MOETEN ZORGEN DAT HET BEGINSSEL VAN GELIJKE BELONING VAN MANNELIJKE EN VROUWELIJKE WERKNEMERS VOOR GELIJKE OF GELIJKWAARDIGE ARBEID WORDT TOEGEPAST.

IN HET NEDERLANDS BURGELIJK WETBOEK STAAT DAT DE WERKGEVER GEEN ONDERSCHIED MAG MAKEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN BIJ, ONDERMEER, HET VERSTREKKEN VAN ONDERRICHT AAN DE WERKNEMER EN IN DE ARBEIDSVOORWAARDEN.

"Bedrijven besteden weinig aandacht aan oplossingen om een pensioengat voor werknemers aan te vullen."

Vrouwen bouwen veel minder pensioen op dan mannen. Dat varieert van de helft bij vrouwen van 30-39 jaar tot een zevende bij vrouwen van 60-64 jaar. (Emancipatiemonitor 2008)



voor gelijk werk'

In Nederland gelden regels die zeggen dat gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden. Dit geldt voor de beloning van werknemers. Helaas gebeurt dat niet altijd. Mensen worden nog steeds uitgesloten van werk, opleiding of het verkrijgen van bepaalde goederen of diensten op grond van irrelevante kenmerken. Om deze uitsluiting tegen te gaan, kent Nederland de gelijkebehandelingswetgeving. Deze wetgeving is complex en onderhevig aan verandering. Daarom is er een Commissie Gelijke Behandeling (CGB) ingesteld. Een onafhankelijk, landelijk college dat toeziet op de naleving van haar oordelen en adviseert en voorlichting geeft over gelijke behandeling.

Om aan de ongelijkheid in beloning en pensioen iets te veranderen, kunnen werkgevers om te beginnen het eigen **beloningsbeleid** eens goed tegen het licht houden. Worden vrouwelijke werknemers op dezelfde wijze in functies ingedeeld als de mannelijke collega's? Zitten parttimers en fulltimers in dezelfde functie ook in dezelfde schaal? Hebben vrouwen even veel promotiekansen als mannen? Wordt scholing ook aan parttimers aangeboden? Zijn er geen belemmeringen voor parttimers in het opbouwen van een pensioen? Daarnaast is het van belang dat vrouwen zelf beter voor hun rechten opkomen.

“Mannen lijken meer carrièregericht. Mannen hebben de neiging om te bluffen over hun capaciteiten. Vrouwen zijn vaker genuanceerd en bescheiden. Over het algemeen bereiken zij daar minder mee dan de bluffende man.”

Beloning

In de Cao Metaal en Techniek is de systematiek voor functiewaardering en beloningsstructuur vastgelegd. In het handboek 'Functie-indeling voor de Metaal en Techniek' worden de functiegroepen uitgebreid beschreven. Bepalend voor de waardering van de functie is de inhoud van het werk: de complexiteit, de mate van zelfstandigheid, het afbreukrisico en de fysieke aspecten. Door een dergelijk transparant en uniform functiewaarderingssysteem voorkom je dat onterecht onderscheid ontstaat, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen. Voor het indelen in de schaal mag het niet uitmaken of werknemers fulltime of parttime werken; de functie bepaalt in welke salarisschaal ze zijn ingedeeld. Met vragen over functiewaardering kunnen werknemers ook terecht bij hun vakbond.

"Niet alleen beloning, maar ook waardering vind ik belangrijk. Ik bedoel dus geen waardering in geld; het is al voldoende als je merkt dat je inzet wordt gezien. In een functioneringsgesprek merkte ik op dat ik me, ondanks een moeilijk jaar, nooit had ziek gemeld. Er kwam alleen een reactie van: 'Oh ja, ik heb geen melding voorbij zien komen'. De nonchalance kwetste me echt."

Quickscan Gelijke Beloning

De CGB heeft sinds 2004 de beschikking over een Quickscan Gelijke Beloning. Met deze quickscan kunnen op snelle en eenvoudige wijze alle beloninggegevens van een organisatie worden geanalyseerd. Dit gebeurt vanuit de optiek van de gelijkebehandelingwetgeving. De quickscan wordt door de CGB ingezet bij reguliere loonzaken. Een werkgever kan de CGB ook om een oordeel vragen over het eigen beloningsbeleid, waarbij de quickscan een rol kan spelen.




Pensioen

Alle werknemers in de technische installatiebranche zijn automatisch aangesloten bij het Pensioenfonds Metaal & Techniek (PMT). Het mag niet uitmaken of je man of vrouw bent, of fulltime of parttime werkzaam bent. Wel bestaat er een relatie tussen het salaris dat je ontvangt en het pensioen dat wordt opgebouwd. Als je meer dagen werkt, bouw je ook meer pensioen op.

Bij twijfel is het goed om te checken of je inderdaad bij het pensioenfonds bent aangesloten. Als je bij PMT bent aangesloten, ontvang je ieder jaar een pensioenoverzicht. Daarop kun je zien hoeveel pensioen je opbouwt. Mochten werkgevers of werknemers vragen hebben over het pensioen, dan kunnen zij contact opnemen met PMT. Ook op de website www.pmt.nl is veel informatie terug te vinden. Bovendien kan PMT een persoonlijke berekening maken. Werknemers kunnen bij vragen uiteraard ook terecht bij hun eigen vakbond.





Economische zelfstandigheid ligt aan de basis van veel andere emancipatiethema's. Zo is betaald werk een weg naar zelfbeschikking en zelfverwezenlijking. Een goede opleiding is een voorwaarde voor economische zelfstandigheid, maar op zichzelf niet voldoende. Er moeten ook mogelijkheden zijn om betaald werk te combineren met zorg voor kinderen en andere naasten. Bovendien moeten vrouwen op dezelfde manier als mannen voor hun economische inspanning worden beloond. Dat wil zeggen: gelijk loon voor hetzelfde werk en gelijke kans op leidinggevende posities. (OCW Emancipatiebeleid 2008-2011)

Uit onderzoek blijkt echter dat de loonverschillen tussen vrouwen en mannen in ons land aan de hoge kant zijn in vergelijking met andere Europese landen. Het meest recente onderzoek van de Arbeidsinspectie laat zien dat vrouwen in het bedrijfsleven in 2004 per uur gemiddeld (ongecorrigeerd) 21% minder verdienden dan mannen. (OCW Emancipatiebeleid 2008-2011)



A woman in a blue uniform is working on a network switch rack. She is using a screwdriver to adjust a component on the rack. The rack is filled with various colored ports (green, red, blue, yellow) and cables (yellow, white, blue).

Bedrijfsopleidingsplan (BOP)

Persoonlijk Opleidingsplan (POP)

Erkenning Verworven Competenties (EVC)

Loopbaancoaching

OntwikkelingsstimuleringsRegeling (OSR)

Ontwikkelingsgesprek

SCHOLING EN ONTWIKKELING



Juist omdat het niet vanzelf spreekt dat vrouwen kiezen voor techniek, kun je ervan uitgaan dat de vrouwen die een technische functie ambiëren, goed weten wat ze willen.

Het zijn vooral grote bedrijven die hun werknemers planmatig scholen. In middelgrote bedrijven komt dit beduidend minder voor; in kleine bedrijven nauwelijks.



4 Scholing en Ontwikkeling: 'Je ambities

Juist omdat het niet vanzelf spreekt dat vrouwen kiezen voor techniek, kun je ervan uitgaan dat de vrouwen die een technische functie ambiëren, goed weten wat ze willen. Het is dan ook verspilling van talent als je bij hen niet 'het onderste uit de kan haalt'.

Vrouwen zijn over het algemeen iets minder tevreden met de mogelijkheden tot zelfontplooiing en ontwikkeling op hun werk dan mannen. Dit verschil is het grootst bij werknemers met een technisch beroep. Zolang vrouwen hun ambities niet goed kunnen waarmaken, zullen zij de techniek via de 'achterdeur' weer even snel verlaten.
(VHTO Technomonitor 2008)

Het aantal bedrijven in de technische installatiebranche dat met een bedrijfsopleidingsplan werkt, stijgt van 7% in 2006 naar 11% in 2008. Het aantal werknemers dat daadwerkelijk scholing volgt, stijgt van 17% in 2006 naar 23% in 2007. Het zijn echter vooral grote bedrijven die hun werknemers planmatig scholen. In middelgrote bedrijven komt dit beduidend minder voor; in kleine bedrijven nauwelijks. Het instrument 'scholing' is niet alleen belangrijk, omdat het bedrijven onafhankelijker maakt van het aanbod en de fluctuaties op de arbeidsmarkt, maar ook omdat het een belangrijk instrument is om zittende werknemers aan het eigen bedrijf en de TI-branche te binden. (Trends en Ontwikkelingen in de TI, 2009)



waarmaken'

Bedrijven die met **scholing en ontwikkeling** aan de slag willen, kiezen daar bewust voor en richten hun organisatie daarop in. Vanuit het bedrijf wordt bekeken welke scholing nodig is om optimale prestaties te leveren. Tegelijkertijd wordt bij werknemers geïnventariseerd wat de persoonlijke mogelijkheden en ambities zijn. Het gesprek tussen leidinggevende en werknemer is daarvoor de belangrijkste schakel gebleken.

Binnen bedrijven waar scholing en ontwikkeling minder hoog op de agenda staat, is er nog veel werk aan de winkel. Dit kan een werkgever of een werknemer niet alleen. Werkgevers en werknemers zullen met elkaar in gesprek moeten gaan. Dit vraagt lef, zeker voor werk-

nemers. Werknemers zullen zelf moeten nagaan wat scholing en ontwikkeling voor hen kan betekenen, welk traject ze willen doorlopen, wat ze van de werkgever nodig hebben en wat het kan opleveren voor het bedrijf. Voor vrouwen kan de drempel extra hoog zijn.

Een steuntje in de rug van de werknemer kan dan veel verschil maken. Werkgevers die werknemers uitnodigen en stimuleren om over de eigen ontwikkelingsmogelijkheden na te denken, zullen meer input van de werknemers terugkrijgen.





“Vt een beroepentest kwam naar voren dat ik iets met techniek moest gaan doen. Jong en naïef ben ik, net zoals mijn vriendinnen, de secretaresseopleiding gaan doen. Na een secretariële stage wist ik zeker dat dit niks voor mij was. Ik durfde toen pas te kiezen voor de MTS.”

OTIB

Het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf (OTIB) spant zich in om scholing te agenderen bij de ruim 10.000 bedrijven in de branche, maar houdt ook zicht op het scholingsaanbod om witte vlekken in het opleidingsaanbod te voorkomen. Daar waar nodig worden opleidingen geïnitieerd die aansluiten bij de nieuwste, innovatieve ontwikkelingen.

OTIB heeft het instrument 'Uw eigen bedrijfsopleidingsplan in 7 stappen' ontwikkeld. Het bedrijfsopleidingsplan (BOP) is een instrument dat bedrijven helpt bij het stapsgewijs opstellen van een ontwikkelplan.

Bedrijven beginnen met een gedegen analyse van de huidige activiteiten, kansen en bedreigingen en de sterke en zwakke kanten van het bedrijf. Het eindresultaat is een ontwikkelplan

voor het bedrijf, eventueel in combinatie met individuele opleidingsplannen voor de verschillende werknemers. Tevens biedt een BOP bedrijven de mogelijkheid om aan te sluiten bij de stimuleringsregeling die via OTIB-online kan worden aangevraagd. Zo kunnen de gegevens van werknemers en de geplande opleidingen gemakkelijk worden ingediend om gebruik te maken van de OntwikkelingsStimulerings-Regeling (OSR). Deze regeling biedt bedrijven een directe, financiële tegemoetkoming voor scholing en ontwikkeling.



GEZONDHEID

FACILITEITEN ZIJN NIET OPTIMAAL
VOOR VROUWEN:

- GEEF PASSENDE WERKKLEDING
- GEEF VROUWENTOILETTE
- TE GROOT GEREEDSCHAP
- OPVERLICHTE PARKEERPLAATSEN
- AANSTOOTGEVENDE POSTERS





PET

OVERJAS

BRETELS

LIJFGORDEL SOKKEN

INDIENTEITS-
ONDER-
SCHEIDING-
TEKEN

SCHOENEN

BEENWIKKELS

VEST

OVERHEMD

BORSTROEF

ONDER-
BROEK

BORST-
LAP

BROEK

SJAWL

MAAT 36

5 Gezondheid: ‘Een gezonde werkomgeving’

Voor gezond werken zijn twee ingrediënten van groot belang. Ten eerste de faciliteiten die het bedrijf moet bieden om gezond werken mogelijk te maken. Ten tweede de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers om de faciliteiten op een goede wijze in te zetten en te gebruiken. Dit geldt zowel voor mannen, als voor vrouwen.

In de praktijk blijken *faciliteiten op de werkvloer* in technische sectoren niet altijd optimaal voor vrouwen: geen passende werkkleding, geen vrouwen toiletten, gereedschap dat niet geschikt is voor kleinere handen, parkeerplaatsen die donker en onveilig zijn. Ook de aankleding van de werkplek is soms ronduit vrouwonvriendelijk. Vaak kun je met kleine aanpassingen al veel

verbeteren; soms zijn grotere aanpassingen of investeringen nodig. Ga als werkgever en werknemers samen na wat nodig is om het gezondheidsklimaat voor vrouwen (en mannen) te verbeteren. Praat erover en maak het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om hier een succes van te maken.

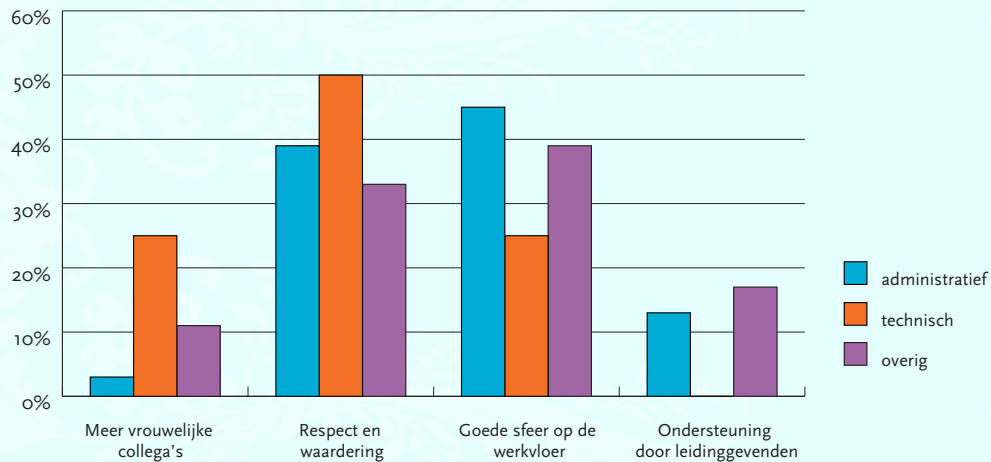
”Ik heb na 19 jaar nog steeds geen passende overall kunnen vinden en werk over het algemeen in mijn eigen kleding. Ik krijg hiervoor wel een vergoeding.”



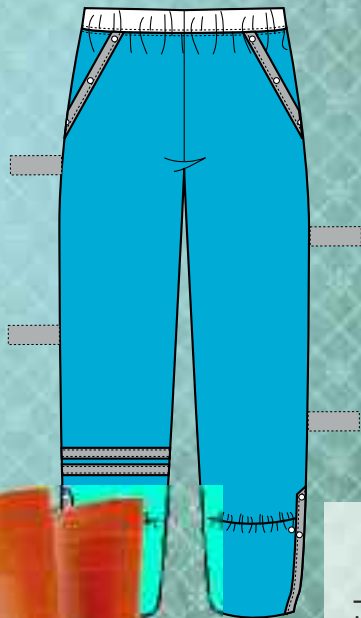
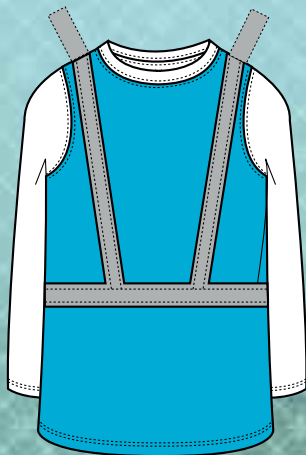
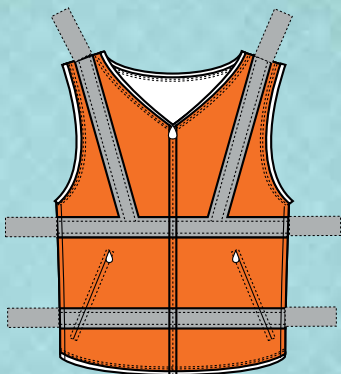
“LOODGIETER is een veelzijdig beroep met diverse soorten werkzaamheden. Het ene moment werk je in de grond, het andere moment op het dak. En je hebt veel met mensen te maken. Maar hoe moet het als er zwaar tilwerk is en er een ‘RAMBO’ nodig is? Nou, die zijn er voldoende. Dan geeft het toch niet dat er mannen èn vrouwen zijn die niet voor tilwerk ‘geknipt’ zijn? Bovendien beschikken we ook in dit vak volop over machines als hulpmiddelen.”



Wat zou kunnen helpen om langer gezond en met plezier in de technische installatiebranche werkzaam te blijven.



Bron: Peiling onder vrouwelijke CNV-leden in de technische installatiebranche (a-advies)



Werk sfeer



*Overleg, samenwerking,
feedback en afstemming*



Pesten of intimidatie tasten het gevoel van veiligheid sterk aan

6 Werksfeer: ‘Plezier in je werk’

In de Top 10 van belangrijke arbeidsvoorwaarden voor werknemers scoort ‘sfeer op het werk’ steevast hoog. Een goede sfeer draagt eraan bij dat werknemers zich betrokken voelen bij het bedrijf en hun werk goed doen. De arbeidsproductiviteit stijgt en de kans op uitval en verzuim daalt. Helaas is er geen recept voor het creëren van een goede sfeer. Veel hangt af van persoonlijke relaties tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers onderling. Wel kun je een goed fundament leggen om aan die relaties te bouwen. Dat kan bijvoorbeeld door regelmatig **werkoverleg** te voeren; een werkoverleg, waarin niet alleen ruimte is voor instructie, maar ook voor feedback, onderlinge afstemming en **softere** zaken als samenwerking of veilig en gezond werken.

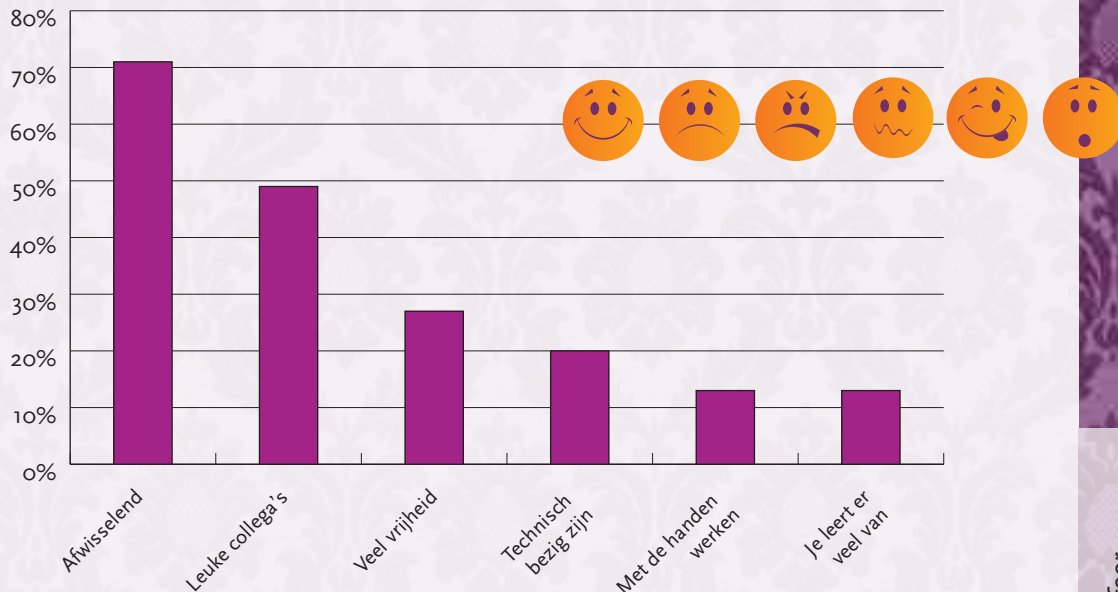
“De manager die gewend is mannen aan te sturen, moet zich ervan bewust zijn dat hij wellicht anders moet gaan communiceren als hij een divers team onder zich krijgt. Wees je als leidinggevende bewust van de informatiebehoefte binnen je team.”

Aanstootgevende posters kunnen de werksfeer voor vrouwen aanzienlijk verpesten en het gezondheidsklimaat verstoren.

“Overall hangen posters met blote vrouwen. Voor de grap heb ik nu zelf een kalender met blote mannen opgehangen. Ik vind het gelukkig niet aanstootgevend en ik kan er wel om lachen.”



Wat maakt het werken in de technische installatiebranche leuk?



Bron: Peiling onder vrouwelijke CNV-leden in de technische installatiebranche (a-advies)

“Het is een ontzettend afwisselende baan: je werkt met je handen, bent veel onderweg, ontmoet allerlei mensen, maar je doet ook het administratieve werk. Je bent dus zowel veel buiten, als binnen. Het brede takenpakket in combinatie met het werken met je handen is fantastisch. Het is echt een heel dienstverlenend beroep.”

Voor een goede sfeer is het noodzakelijk dat zowel mannen, als vrouwen zich veilig voelen in het werk dat zij doen. Pesten of intimidatie tasten het gevoel van veiligheid sterk aan en zorgen voor een sfeer van angst in plaats van een sfeer van betrokkenheid. Goede onderlinge afspraken kunnen seksuele intimidatie, agressie en geweld op de werkvloer voorkomen.

Een werkgever is wettelijk verplicht om **beleid** te voeren tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld op het werk. Het beleid van de werkgever moet erop gericht zijn dit gedrag te voorkomen en te voorzien in sancties tegen mensen die zich er schuldig aan maken. Seksuele intimidatie, agressie en geweld op het werk komen in alle sectoren voor. Uit onderzoek blijkt dat vooral vrouwen met seksuele intimidatie, agressie en geweld worden geconfronteerd. Vrouwen, werkzaam in een mannenwereld, kunnen extra behoefte hebben aan bescherming, bijvoorbeeld door een gedragscode, een klachtenregeling, het benoemen van een onafhankelijke vertrouwenspersoon of het instellen van een onafhankelijke klachtencommissie.



Arbidsomstandighedenwet artikel 3, lid 2

DE WERKGEVER VOERT, BINNEN HET ALGEMEEN ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENBELEID, EEN BELEID DAT IS GERICHT OP VOORKOMING EN, INDIEN DAT NIET MOGELIJK IS, BEPERKING VAN PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING. ONDER PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING WORDT MEDE VERSTAAN: SEKSUELE INTIMIDATIE, AGRESSIE EN GEWELD, PESTEN EN WERKDRIJK, WAARDOOR IN DE ARBEIDSSITUATIE STRESS TEWEEG WORDT GEBRACHT.



Als vrouw in een mannenbranche moet je weerbaar zijn. Je wordt harder aangepakt op fouten dan mannen: 'Zie je wel, je kunt het ook helemaal niet'

"Gelukkig is het al heel wat jaartjes geleden, maar ik heb mee gemaakt dat een klant de rekening niet wilde betalen, omdat een vrouw het toch nooit zo goed doet als een man. Gelukkig is daar nu geen sprake meer van. Ik heb zelfs klanten die specifiek om mij vragen, omdat ik zo netjes werk."



Gedragcode

Met een gedragscode maakt de werkgever duidelijk dat seksuele intimidatie, agressie en geweld op het werk niet wordt getolereerd en tot sancties leiden voor de mensen die zich daaraan schuldig maken.

Klachtenregeling

Met een klachtenregeling kan de individuele werknemer zelf aan de bel trekken om ervoor te zorgen dat intimidatie, agressie of geweld stopt. Een klachtenregeling voorkomt willekeur of een onzorgvuldige behandeling.

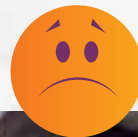
Vertrouwenspersoon


De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een vertrouwenspersoon aanwijzen. Deze vertrouwenspersoon zorgt voor eerste opvang van werknemers die te maken hebben

met seksuele intimidatie en daarover willen praten. Vertrouwenspersonen moeten in ieder geval vertrouwen genieten binnen het bedrijf. Zij moeten gemakkelijk aanspreekbaar zijn, betrouwbaar met informatie kunnen omgaan en bij voorkeur kennis en ervaring hebben van individuele hulpverlening.

Klachtencommissie

De klachtencommissie behandelt zaken van seksuele intimidatie, agressie of geweld op het werk en heeft een bemiddelende en adviserende rol naar de directie. De commissie bestaat meestal uit twee of vier personen en is samengesteld uit een gelijk aantal werkgevers- en werknemersleden.



A photograph of a workshop. In the foreground, a white radiator stands on a wooden floor. To the right, a pair of purple pliers is placed on the floor. In the background, there are white cabinets and a window with a view of a building. A white text box is overlaid on the image, containing a quote.

“Het winnen van de oorkonde ‘Beste monteur 2008’ werd mij door mijn mannelijke collega’s niet in dank afgenomen. Na de zoveelste steek onder water ben ik met mijn leidinggevende gaan praten. Je hebt in dit soort situaties iemand nodig die je bijstaat en het voor je opneemt.”

“Neem bij voorkeur meer vrouwen aan. Eén vrouw in de productie heeft steun nodig van de baas; anders wordt ze gepest of verdrongen door de haantjes. Maak duidelijk dat vrouwen nodig zijn wegens het tekort aan vaklui en dat je hen graag wilt behouden. Geef de vrouwen net zoveel waardering als de mannen. In de loodgieterij mocht ik nooit een foutje maken.

Bij een man kon dat gebeuren, maar bij mij bewees het dat vrouwen niet geschikt zijn. Investeer ook in begeleiding. Omdat technische vrouwen vaak eenlingen zijn, is het voor hen moeilijker om in informele contacten met collega’s snel op de hoogte te raken van de gang van zaken en de cultuur in het bedrijf. Een persoonlijk begeleider is een goed idee voor elke nieuwe werknemer.”



werf vrouwen

minder uren bespreekbaar

betrokkenheid bij
werkrooster

flexibele werktijden

gelijke beloning

waardering

loopbaan

gezondheidsklimaat

precedenten

laat kaders los

TIEN TIPS

Tien tips voor bedrijven om vrouwen in de technische installatiebranche te boeien en te binden

- 1 Werf voor een technische functie ook onder vrouwen en neem indien mogelijk meerdere vrouwen aan.
- 2 Maak minder uren werken per week bespreekbaar.
- 3 Betrek werknemers bij het maken van werkroosters.
- 4 Wees creatief als het gaat om werktijden. Vaak is meer flexibiliteit mogelijk.
- 5 Houd het beloningsbeleid eens kritisch tegen het licht. Hebben mannen en vrouwen gelijke (ontwikkelings)kansen?
- 6 Waardeer werknemers niet alleen in termen van geld. Laat merken dat extra inzet van werknemers ook wordt gezien.
- 7 Stimuleer werknemers om ook zelf na te denken over de eigen ontwikkelwensen door erover te praten.
- 8 Praat met werknemers over de manier waarop het gezondheidsklimaat binnen het bedrijf verbeterd kan worden. Vaak maken kleine aanpassingen al een groot verschil.
- 9 Wees niet bang precedenten te scheppen, maar zoek naar passende oplossingen voor werkgever en werknemer.
- 10 Durf af te wijken van het bekende en traditionele kaders los te laten.

Interessante links

www.otib.nl	Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technische InstallatieBedrijf
www.eerstehulp.otib.nl	Eerste hulp bij personeels- en organisatievraagstukken in de technische installatiebranche
www.bop.otib.nl	Zeven stappen naar een bedrijfsopleidingsplan in de technische installatiebranche
www.pmt.nl	Pensioenfonds voor de Metaal & Techniek
www.minszw.nl	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Informatie voor werkgevers en werknemers over alle wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsvoorwaarden
www.cgb.nl	Commissie Gelijke Behandeling
www.vhto.nl	Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek
www.ncsi.nl	Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie
www.cnvvakmensen.nl	CNV-bond die ondermeer de belangen behartigt van werknemers in de technische installatiebranche

Line 1
Memory Size
Hard Disk Total 101 Bytes
101 "M Bytes
Date
Time
Date
Time
Date
Time
Date
Time
Date
Time
Date
Time

55

Colofon

Opdrachtgever	CNV Metaaltechniek
Onderzoek	a-advies
Tekst	a-advies
Vormgeving	Birgit Schrama



Metaaltechniek

a-advies

Met dank aan alle vrouwen en mannen die hebben meegewerkt aan de totstandkoming van dit boekje. En in het bijzonder dank aan Ineke Kamp en Anke Booi voor hun kleurrijke anekdotes.

Deze uitgave is mogelijk gemaakt door OTIB.

