



VROUWEN IN DE TECHNISCHE SECTOR
**"BLIJF NIET IN
VOOROORDELEN HANGEN"**

Onlangs bleek uit onderzoek van ochtendblad Trouw dat het aantal vrouwen dat een technische opleiding volgt langzaam stijgt. Helaas blijft de instroom van vrouwen naar een technische baan in de technische sector vervolgens achter. Mogelijke oorzaken: geen mogelijkheid tot parttime werken en de gevreesde 'mannencultuur'. Sylvia Laurensse, strategisch innovatiemanager en MT-lid bij Royal Dutch Kusters Engineering, herkent zich niet in deze bevindingen, en ook niet in de beperkingen die het glazen plafond op zou leggen. "Het is de kunst om niet in vooroordelen te blijven hangen."

FOTOGRAFIE: LAURENS EGGEN

Sylvia Laurensse is sinds drie jaar actief als strategisch innovatiemanager bij Royal Dutch Kusters Engineering. "Voor het invullen van deze functie heeft de directie destijds heel bewust gekozen voor een vrouw om meer diversiteit binnen het bedrijf te creëren. Royal Kusters Engineering was zich ervan bewust dat een bedrijf dat al ruim honderd jaar bestaat, moet innoveren om voort te kunnen bestaan. Oorspronkelijk had de directie de verwachting dat de strategisch innovatiemanager op korte termijn nieuwe producten zou bedenken. Ik heb die opdracht heel bewust omgedraaid en er het aspect sociale innovatie aan toegevoegd. Als je als bedrijf wilt groeien door innovatie, moet je aandacht aan de techniek én aan je mensen besteden. Je hebt iedereen binnen het bedrijf nodig, niet alleen de mensen van de afdeling productontwikkeling. Hoe meer input en feedback, des te sterker je idee is. Daar hoort ook een andere bedrijfscultuur bij waarbij medewerkers van verschillende afdelingen met elkaar in gesprek gaan. Initiatieven zoals de coffee corner waar iedereen samen kan komen om ideeën te bespreken en de lunchzittingen 'Broodje Kusters' waarbij bepaalde onderwerpen over het bedrijf worden besproken, zorgen er mede voor dat de huidige cultuur stapje voor stapje verandert in een innovatieve cultuur. Daarnaast kijken we voor ideeën en vernieuwende producten ook buiten het bedrijf bij klanten, leveranciers en andere sectoren."

MINDERHEID

Hoewel Laurensse binnen de technische sector in de minderheid is, staat ze daar doorgaans niet bij stil. Ook niet bij de vooroordelen tegenover vrouwen. "De interesse in techniek is bij mij stapje voor stapje ontstaan. Na de mavo heb ik de mbo-opleiding in grafische technieken aan het tegenwoordige Sint Lucas in Eindhoven doorlopen. Daarna volgde de opleiding technische bedrijfskunde aan de Avans Hogeschool in Tilburg met als specialisatie grafisch management en een master innovation sciences aan de TU/e. Tijdens deze opleidingen waren de studentes al in de minderheid, en dat geldt ook zeker voor de bedrijven waar ik heb gewerkt. Maar dat heeft me er nooit van weerhouden om binnen de maakindustrie actief te blijven. Dat is een hele bewuste keuze die denk ik mede voortkomt uit mijn enorme drive om steeds een stapje verder te gaan en mezelf te blijven ontwikkelen."

VOOROORDELEN

Volgens Laurensse helpt die drive ook om boven die vooroordelen te gaan staan. "Ik ben veel minder bezig met de vooroordelen dan mijn omgeving. Maar ook ik kom ermee in aanraking. Soms wordt het niet uitgesproken en dan heb ik er geen last van. Maar als dingen wel worden uitgesproken of wanneer er bepaalde vragen worden gesteld, dan proef je daar het vooroordeel in. Toen ik nog bij een voorgaande werkgever met regelmaat technisch inhoudelijke gesprekken met toeleveranciers voerde, merkte ik soms dat ik als gesprekspartner werd onderschat. Ik zie er dan juist de lol van in om die mensen te verrassen met mijn technisch inzicht en ze te zien schakelen."

Een ander treffend voorbeeld ontstond naar aanleiding van vier zakenreizen die ik vorig jaar in vijf maanden tijd naar India maakte. Ik kreeg zowel in Nederland als in India een paar keer de vraag hoe ik dat privé had geregeld. Ik werd door die vraag verrast, omdat ik weet dat die vraag zelden aan een man wordt gesteld. Dan ben ik me ineens weer bewust van die vooroordelen."

PATROON DOORBREKEN

Het is juist de kunst om niet in vooroordelen te blijven hangen, daarvan is Laurensse overtuigd. "Zowel mannen als vrouwen denken in het zogenoemde glazen plafond. De wens om dit plafond te willen doorbreken, is een mooie boodschap. Maar door het zo bewust te benoemen, gaan mensen er juist naar handelen. Onbewust wordt door middel van bepaalde vraagstellingen en een bepaalde manier van benaderen steeds naar die vooroordelen gerefereerd. Het glazen plafond lijkt onder de millennials minder hardnekkig, maar ook bij deze generatie merk je dat zij nog altijd bepaalde opvattingen meekrijgen via hun opvoeding en uit hun omgeving." Laurensse denkt dat de oplossing deels bij de vrouwen zelf ligt. "Door niet meer bewust bezig te zijn met het feit dat je de enige vrouw aan tafel bent, ga je er ook niet naar handelen. Het is een kwestie van jezelf blijven. Dan kun je het patroon doorbreken, voor jezelf en voor anderen. Je moet mensen als personen met unieke kwaliteiten gaan zien, dan verdwijnen de vooroordelen en ontstaat er vanzelf meer diversiteit." Die diversiteit is er volgens Laurensse nu niet. "Bij Techno Valley ben ik het enige vrouwelijke lid. Tijdens bijeenkomsten van LWV-Women en het platform Topvrouwen.nl van VNO-NCW ga ik juist wel heel bewust over dit onderwerp in gesprek en dan hoor ik

dezelfde ervaringen terug."

CULTUUROMSLAG

Hoe Laurensse tegen de gevreesde mannencultuur aan kijkt? "Er zijn steeds meer vrouwen die een technische opleiding volgen, dus die minderheid wordt langzaam kleiner. Binnen de opleiding heerst vanwege het grote aandeel mannen een bepaalde cultuur, maar ik geloof zelf niet dat dat vrouwen ervan zou weerhouden om een carrière in de technische sector op te bouwen. Het zou juist heel erg jammer zijn als vrouwen bepaalde stappen niet nemen omdat er te veel mannen rondlopen. Ik heb die ervaring zelf nooit gehad en het aandeel mannen binnen de opleiding en in de technische sector heeft mij ook nooit afschrikt." Laurensse oppert dat de benodigde omslag binnen de bedrijfscultuur ook niet zo zeer te maken zou moeten hebben met diversiteit in gender, maar met wat voor cultuur en diversiteit in mensen je in het algemeen wilt hebben. "De balans tussen werk en privé begint steeds belangrijker te worden. Niet alleen vrouwen, maar ook mannen kiezen vaker voor een vierdaagse werkweek. Vrouwen voelen zich echter beperkt in hun mogelijkheden omdat ze denken dat ze aan bepaalde verwachtingen moeten voldoen, waardoor bijvoorbeeld parttime werken überhaupt geen optie zou zijn. Ik doe zelf gewoon een fulltime functie in iets minder uren, maar ik noem mezelf geen parttimer. Ik werk gewoon efficiënter, en soms doe ik iets extra's. Als je het niet vraagt, kan het sowieso niet. En dat geldt eigenlijk voor alle beperkingen die voortkomen uit die vooroordelen."

