

**De Tijd special: "Mens & Bedrijf"**  
(13/04/2006)



**ICT mist meiden**

*(tijd) - Meisjes en vrouwen vinden maar mondjesmaat hun weg naar informaticaberoepen. Een spijtige zaak, zeker gezien veel bedrijven in de informatie- en communicatietechnologie (ICT) moeite hebben hun vacatures in te vullen. De oplossing lijkt eenvoudig: meer meisjes moeten tot de studierichtingen informatica en aanverwanten worden verleid. Maar er zijn talrijke, diep verankerde obstakels: van opvoeding en scholing die meisjes in een zorgende rol bevestigt, tot de perceptie van de informaticus als 'hackende nerd'.*

Vrouwen zijn sterk ondervertegenwoordigd in ICT-beroepen. Er zijn amper 16 procent vrouwen bij de ruim 75.000 mensen die in ons land in 2004 als informaticaspecialist stonden geregistreerd ('computing professionals' (code 213) volgens de International Standard Classification of Occupations ISCO). Hoewel in dat cijfer enkel kaderpersoneel zit, en 'gewone programmeurs' er niet in vervat zitten, geeft het wel een indicatie. Het percentage vrouwen tewerkgesteld in de informatie- en communicatietechnologiesectoren schommelt rond 20 à 30 procent. Telecom scoort bijvoorbeeld wat beter, onderhoud en herstelling van IT-materieel scoren laag. Het gaat om alle werknemers in de sector, dus secretaresses of boekhouders worden meegerekend. Een overkoepelend cijfer van alle informatici, dus ook de duizenden die niet in een IT-bedrijf werken maar bijvoorbeeld in de banksector, is er niet. De partiële cijfers wijzen echter allemaal in dezelfde richting: informatica blijft een mannenbastion.

Het is soms een beetje eenzaam als vrouw in de informaticasector, beamen enkele dames die er managementfuncties bekleden. 'Nochtans doen we ons best om meer vrouwen binnen te halen', vertelt Ingrid De Latte, managing director Belux van NextiraOne, een leverancier van netwerkoplossingen voor spraak- en datacommunicatie. 'Zo zijn we al een tijd op zoek naar een vrouw voor ons verkoopteam, headhunters zoeken mee, maar niemand dient zich aan.'

'In marketing, personeelsbeleid of de administratie kom je vrouwen al vaker tegen', ondervindt Lut Willems, channel manager bij Computer Associates, dat oplossingen aanreikt voor het beheer van de informatica-infrastructuur in bedrijven. 'Maar in management- of technische functies vind je ze veel minder. En technische functies komen bij ons nu eenmaal veel voor. Programmeren, consultancy, projectmanagement, pre-sales, enzovoort.'

Veel vrouwen die toch in de ICT-sector belandden, kwamen daar veeleer toevallig terecht of via een zijweg, zoals verkoop. Het zou een sprong voorwaarts zijn als meer meisjes kozen voor een informatica- of verwante studierichting. Maar de inschrijvingsgegevens voor dit schooljaar laten weinig beterschap zien. 'Waaraan dat ligt' Moeilijke vraag, want ik vind informatica wél leuk',

zegt Monique Snoeck, hoogleraar in de richting handelsingenieur in de beleidsinformatica aan de KULeuven. 'Er zit in elk geval iets verkeerd bij de perceptie. Zelfs mijn eigen dochter stelt dat 'een informaticus iemand is die programmeert'! Een veel te eenzijdig beeld. Vergelijk het met bouwen: de architect hoeft niet de finesses van metsen of loodgieterij te kennen, een softwarearchitect hoeft niet te programmeren. Natuurlijk moet hij of zij er wel genoeg inzicht in hebben om te weten wat mogelijk, nodig of haalbaar is.'

### Brugfiguren

Snoeck helpt de mensen op te leiden om wie de ICT-sector smeekt. 'Er is steeds meer nood aan medewerkers die zowel iets kennen van de business als van informatica', weet ze. 'Daar zitten onze studenten goed, want ze krijgen uiteraard ook het hele pakket van bedrijfsbeheer, boekhouden en marketing.'

Niet alleen heeft ook de ICT nood aan goede managers of verkopers, daarnaast zijn brugfiguren die de noden van de gebruikers kunnen vertalen in een informaticaoplossing en -strategie erg gezocht. Het beeld van de jonge programmeur die nachtenlang doorzwoegt achter zijn scherm, ter ontspanning computerspellen speelt, pizza binnen handbereik, klopt maar voor een klein percentage. Iedereen die de sector wat beter kent, benadrukt dat een veel ruimere waaier aan opdrachten wacht. 'Zelfs van de 'nerds' wordt gevraagd dat ze zakelijk meedenken', vertelt Wilms.

En daar gaat de deur nog wijder open voor vrouwen. 'Zij zijn luisterbereid, hebben goede communicatievaardigheden, denken in functie van de klant. Als je er eentje vindt voor je verkoopteam, is mijn ervaring dat ze meestal erg goed blijkt', zegt De Latte. 'Bedrijven willen geen nerd, maar iemand die de noden van hun klanten snapt. Vooral voor functies in samenwerking met verkoop wordt ons gevraagd vrouwen te zoeken', beaamt **An De Jonghe**, topvrouw van **Ulysses Consulting** dat is gespecialiseerd in headhunting voor de ICT-sector. 'En dat is niet uit menslievendheid: vrouwen scoren gewoon goed.'

Hun neiging veeleer naar de functionaliteit van soft- en hardware te kijken en minder naar technische hoogstandjes, komt ook van pas. 'Dat klopt voor mij', herkent Wilms. 'Ik begon met de verkoop van de eerste laptops. Waar mannen meteen wilden weten hoe zo'n ding van binnen werkte, dacht ik meer aan de voordelen voor mobiliteit. Je mag niet zomaar veralgemenen, er zijn zeker ook mannen die goed luisteren naar de klant. Grosso modo heeft een man echter meer interesse voor hoe iets technisch in mekaar zit, een vrouw meer voor het nut ervan.'

### Arbeidsomstandigheden

En die andere drempel: het beeld dat de ICT-sector een wereld is waar je veel kan verdienen, maar waar avonden en weekends verre van heilig zijn en de druk om te presteren erg hoog' 'Dat trekt vrouwen minder aan', meent **De Jonghe**. 'Ze jagen minder op macht. Je kan hen ook niet paaien met een grote bedrijfswagen, daar tilt een vrouw meestal minder zwaar aan dan aan leefbare werkuren.'

'Het is een harde wereld', vindt De Latte. 'Je wordt hard afgerekend op cijfers. Plus: de technologie gaat met rasse schreden vooruit en je mag niet afhaken. Je moet bereid zijn daar tijd in te stoppen.' 'Een veeleisende sector', meent ook Wilms, 'continu in beweging, met weinig garanties voor je loopbaan of stabiliteit. Toch kunnen vrouwen dat ook, daar carrière in maken. Door hard te werken, door zichzelf niet bij voorbaat beperkingen op te leggen en zich niet neer te leggen bij de ondergeschikte rol die de maatschappij oplegt.'

Voor thuiswerk, tijdskrediet of deeltijds werken doet de sector toch zijn best, merken anderen op. De Latte: 'Vier vijfde, glijdende uren, thuiswerk, voor mijn part kan er veel.' 'Daar staat de ICT verder dan velen denken', stelt ook Kirsten Dewaelheyns, van het opleidingscentrum Atel dat is ingeschakeld in het ADA-netwerk (zie hiernaast). 'Zeker voor de informatici in de bank- en verzekeringssector zijn de arbeidsomstandigheden niet slecht. In consultancy blijft het moeilijker, dat is waar. Zij voelen meer de druk van de klant die per project betaalt, van de vele verplaatsingen en wisselende situaties.'

### Netwerken

Maar goede arbeidsomstandigheden volstaan niet om vrouwen vlot te laten doorstromen. 'Net als elders tonen vrouwen zich ook hier geen te beste netwerksters', zegt De Jon-ghe. 'Wie beslist over de toewijzing van projecten of promoties, kent hen vaak niet eens. Ze eisen ook de pluimen niet op voor hun werk. En ze kijken eerst naar wat ze nog niet kunnen. Een man die 80 procent kent van wat gevraagd wordt, gaat erop af met het idee dat hij bijna volledig voldoet; een vrouw wordt afgeremd door de 20 procent die ze niet kent. Als je vrouwen daarvan bewust maakt, schieten ze wel in actie. Maar je moet hen tonen dat het kan.'

Bij de ICT-dienstverlener IBM bundelen vrouwen hun krachten om de vrouwelijke aanwezigheid te ondersteunen. 'Geen positieve discriminatie', vertelt Christel Verschaeren, sales operations manager. 'Meestal komt het erop neer vrouwen te stimuleren om gebruik te maken van de mogelijkheden die het bedrijf biedt. Zo is er een programma om talent op te sporen en te sturen, om hun kennis en ervaring uit te breiden. Wel, wij wijzen af en toe op talentrijke vrouwen die anders niet opgemerkt worden. Of we maken het bestaande mentorprogramma bekender bij vrouwen. Ze kunnen bijvoorbeeld het effect van zwangerschapsverlof verlichten door contact te houden met een mentor. Daarnaast groeit er natuurlijk een netwerk: we maken dezelfde dingen mee en leren van elkaar hoe elkeen de hindernissen genomen heeft.'

13/04/2006

*Erika RACQUET*

Copyright © **De TIJD**

Meer info: <http://www.tijd.be/nieuws>

### **Voor meer info:**

Betty Cornelis  
Marketing Manager @ Ulysses Consulting  
Telefoon: 02 583 99 33  
E-mail: [bc@ulysses-consulting.com](mailto:bc@ulysses-consulting.com)