

Het aandeel van vrouwen in de ICT blijft in Nederland nog altijd enorm achter. Dat is jammer, want vrouwen hebben enorm veel te bieden voor de wetenschap en het bedrijfsleven. Astrid Zuurbier startte vanuit NWO het platform Vrouw & ICT. Frances Brazier, hoogleraar Systemkunde, ijvert al jaren voor vrouwelijke rolmodellen.

Door Edith van Gameren

‘Meer vrouwen in de ICT? Dat gaat niet vanzelf!’



Astrid Zuurbier (NWO)



Frances Brazier (TU Delft)

Vrouwen zijn broodnodig in de ICT, meent Astrid Zuurbier (NWO). ‘De ICT is een te homogene sector qua mensen. Er is behoefte aan mensen die vanuit andere denkkaders en sectoren kunnen denken en de verbinding kunnen maken tussen de technologie en de gebruiker. Diversiteit werkt.’ Participatie van vrouwen in de ICT is belangrijk voor de economie, benadrukt Zuurbier. ‘ICT dringt steeds dieper door in onze samenleving. Het moet de oplossing gaan bieden voor de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen. Inmiddels is het gemeengoed dat evenwichtig samengestelde teams beter presteren. In de ICT worden feminie kwaliteiten zoals samenwerken en communiceren met mensen uit andere disciplines en het inleven in gebruikers steeds belangrijker. Met alleen mannelijke ICT-ers komt dat onvoldoende uit de verf.’ Naast het feit dat diversiteit de kwaliteit in de sector kan verbeteren, zijn er ook meer handen nodig. ‘De overheid verwacht een tekort van 120.000 kenniswerkers op de middellange termijn. Je hebt bèta’s en technici nodig om bij de Europese voorhoede te horen op het terrein van onderwijs, onderzoek en innovatie. Meisjes en vrouwen vormen een aanzienlijk potentieel.’ Ook voor de vrouwen zelf vindt Zuurbier het jammer dat de ICT niet als interessante loopbaan gezien wordt. ‘Er is een grote groep meisjes die interesse en aanleg heeft voor ICT

en daar hun talenten in zouden kunnen ontwikkelen, maar er niet voor kiest. Terwijl het een fascinerende wereld is, waarin je analytisch bezig bent en werk doet met maatschappelijk nut. Het is bovendien een heel vrij beroep met veel ondernemerschap in kleine bedrijven. Je hebt er nog veel kansen om je stempel te drukken.’

Betere resultaten

‘Bij IBM vinden ze dat je het bedrijf benadeelt als je geen vrouwen in je team hebt’, zegt Frances Brazier over diversiteit. ‘Ze hebben becijferd dat gemengde teams betere resultaten halen.’ Als hoogleraar Systemkunde, eerst 10 jaar aan de VU en nu aan de TU Delft, weet ze dat je als vrouw in de ICT soms een vreemde eend in de bijt bent. In Delft doet ze met haar multidisciplinaire groep onderzoek naar thema’s als gedistribueerde systemen, kunstmatige intelligentie, ‘participatory systems’ en het ‘empoweren’ van mensen via ICT. ‘Ik wil een onderzoeksgroep met samenhang, waarin ruimte is voor constructieve kritiek en iedereen achter gemeenschappelijke visie en doelen staat. Ik weet niet of dat typisch vrouwelijk is. Ieder individu mag excelleren, maar we werken samen aan een programma en iedereen ondersteunt en versterkt elkaar waar nodig. En natuurlijk moet iedereen in mijn groep een passie hebben

voor het eigen onderzoek, dat is de kern. Daarnaast drinken we regelmatig thee met elkaar en staan er altijd bloemen op mijn kamer. Dat is niet kneuterig, het is een andere manier van leiderschap. Als vrouw mag je van je kracht gebruikmaken.'

Netwerken

Brazier is vicevoorzitter van het netwerk van vrouwelijke hoogleraren. 'Erkenning en herkenning is belangrijk', zegt ze. 'Heel veel vrouwelijke hoogleraren zijn eenlingen in een mannenwereld, niet alleen in de bètavakken. Dingen die je meemaakt kun je soms niet plaatsen. We denken dan snel 'dat zal wel aan mij liggen' of 'ik heb zeker pech'. Vrouwen zijn 'anders' in die mannenwereld en worden ook als anders gepercipieerd. Ze zijn gewoon geen deel van het old boys network, dat is een gegeven. Net als Astrid denk ik dat rolmodellen enorm belangrijk zijn, zeker voor jonge studentes. Vrouwen in de ICT, vrouwelijke hoogleraren, moeten onderdeel van de cultuur zijn. Daarvoor is een ingrijpende cultuurverandering nodig.'

Inspireren

Zuurbier startte het platform Vrouw & ICT om de aanwas van vrouwen in de sector een boost te geven. Omdat NWO, STW, het landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek VHTO en het platform voor de Informatiesamenleving ECP-EPN dit doel steunen, kan het platform profiteren van de expertise en de netwerken van de aange-

sloten organisaties. Op de eigen netwerkbijeenkomsten, congressen en symposia brengen ze het thema onder de aandacht en zorgen ze voor zichtbaarheid van vrouwelijke rolmodellen. 'We gaan daarnaast een goede website opbouwen om te inspireren en te overtuigen dat vrouwen belangrijk zijn voor de ICT. Maar we willen vooral een toolkit leveren: als mensen overtuigd zijn dat instroom en doorstroom van vrouwen belangrijk is, kunnen we hen ook de weg wijzen naar maatregelen en activiteiten die wérken. Vrouwen en meisjes willen we inspireren: wat is er zo fascinerend en leuk aan ICT?' Daarnaast wil het platform andere initiatieven ondersteunen, bijvoorbeeld van VHTO.

Quota

Volgens Zuurbier is het grootste probleem het gebrek aan rolmodellen en het nerdy imago van ICT. Daarmee bevindt de sector zich in een vicieuze cirkel: geen vrouwen als voorbeeld, geen nieuwe instroom en opnieuw geen rolmodellen. 'Als iemand voorstelt om quota in te voeren zou ik onmiddellijk ja zeggen, maar de vrouwelijke instroom in de ICT is te laag om eventuele quota in te vullen', aldus Zuurbier. 'Het is een typisch Nederlands probleem. In andere landen, zoals India of het Oostblok, zijn er juist heel veel vrouwen die ICT kiezen.'

Brazier vindt dat de meeste Colleges van Bestuur zich inmiddels wel voldoende bewust zijn dat ze de instroom en doorstroom van vrouwen moeten stimuleren met gericht beleid. Ook zij is een voorstander van harde afspraken. 'Geef mogelijkheden, geef zichtbaarheid, geef aandacht. Positieve discriminatie en quota zijn nodig om een balans te bereiken, anders duurt het vijfhonderd jaar. Het gevaar van quota is dat er wordt gezegd 'je zit alleen op deze plek omdat je vrouw bent'. Daar kan ik me boos over maken: kom op zeg! Mannen hebben al honderden jaren een voorkeursbehandeling.'

Welke concrete maatregelen kunnen universiteiten als werkgever nemen om de doorstroom van vrouwen te bevorderen? 'De werktijd blijkt geen factor', zegt Brazier. 'Vrouwen werken nauwelijks minder. Wel zinvol is om vrouwen de eerste zes maanden na hun bevallingsverlof 'onderwijsvrij' te maken, zodat ze hun onderzoek met volle aandacht kunnen oppakken. Anders krijgt onderwijs al snel voorrang en blijven publicaties uit. Ik ken vrouwen die op die manier hun onderzoeksgeld zijn kwijtgeraakt. Voor de instroom van vrouwen is open werving heel belangrijk. Ik zie gelukkig goede initiatieven zoals de Roslyn Franklin Grants van de RUG en het 'Mature Talent'-programma van Rotterdam. Vrouwen met een hoge positie in het bedrijfsleven kunnen versneld promoveren en doorstoten naar de universitaire top. Het steunen – ook ambtelijk – van een netwerk voor vrouwelijke wetenschappers zoals DEWIS (Delft Women in Science) is nodig en werkt. Een andere succesvolle maatregel is om een 'topvrouw' niet alleen aan te stellen – waardoor zij of de buitenwereld het idee kan krijgen dat het om een excuustruus gaat – maar haar meteen een groep te geven, liefst met meerdere vrouwen erin. Maar iedere maatregel staat of valt met draagvlak en gedrevenheid. Het College moet zorgen dat de organisatie erin meegaat en het beleid uitvoert. Zorg dat vrouwelijk talent benut wordt, het is de moeite waard!' **I/O**

'Ronde vormen in IT'

Eind maart verscheen het boek 'Ronde vormen in IT'. Als succesfactor voor bedrijven en organisaties gaat IT al lang niet meer alleen over technologie. Echte innovatie krijgt pas kans met de verzoening van twee schijnbaar tegengestelde werelden; die van 'harde' kennis en kundes en die van 'zachte' competenties zoals samenwerking, communicatie en inlevingsvermogen. Aan de hand van interviews met visionairs en mensen uit de praktijk schetst 'Ronde vormen in IT' de veranderende eisen aan kennis en vaardigheden binnen het IT-veld. Aan het woord komen onder meer



Arjen Dorland (Shell), Neelie Kroes (Europese Commissie), Désirée van Gorp (Nyenrode Business Universiteit), Louise Out (IBM) en Pieter Schoehuijs (Akzo Nobel).
www.rondevormeninit.nl

Cultural change needed

Efforts to interest more women in an ICT career and to get them promoted to the highest university positions still don't have much effect in the Netherlands.

Astrid Zuurbier started a platform 'Woman & ICT' to join forces and make a change. 'Feminine qualities are very much needed in ICT', she says. 'ICT offers interesting careers. Diversity works!'

Frances Brazier holds a chair in Engineering Systems Foundations at TU Delft. 'I am happy to see successful measures to stimulate female scientific careers, in my own university and in other universities', she says. 'Women have indispensable qualities. Most important is a cultural change. Women working in ICT and science must become natural.'