

Op zoek naar vrouwelijke managers in de ICT-sector

Valgaeren, E. (2001) *Loopbanen van vrouwen in management en ICT. Literatuurstudie*. Diepenbeek, LUC-SEIN. Te downloaden op: <http://www.luc.ac.be/sein/>

Dit artikel geeft een samenvatting van de literatuurstudie die ik maakte als startschot voor een doctoraatsonderzoek naar de carrière van vrouwelijke managers in de ICT-sector. Dit doctoraat bevindt zich op het raakvlak van twee onderzoekstradities binnen vrouwenstudies: enerzijds het onderzoek naar het gebrek aan vrouwelijke managers en anderzijds het onderzoek naar vrouwen en techniek. De literatuurstudie geeft in een eerste deel een synthese van de theorieën die de vrouwelijke managementachterstand verklaren. Het tweede deel gaat dieper in op de tewerkstelling van vrouwen in de ICT-sector.

Vrouwelijke managementachterstand: individual deficit model versus glazen plafond

In België bestaat 40% van de beroepsactieven uit vrouwen. We vinden deze 60/40 verdeling echter niet terug op alle niveaus van de arbeidsmarkt. Op de laagste treden van de hiërarchische ladder zijn vrouwen in de meerderheid, *aan de top van het bedrijfsleven vinden we slechts weinig vrouwen* terug. De instroom van vrouwen in de arbeidsmarkt is met andere woorden goed te noemen, terwijl de doorstroom achterop hinkt. Toch is er beterschap merkbaar: we vinden steeds meer vrouwen terug in het lower- en middlemanagement. Daar wordt de opmars van vrouwen echter gestopt. Deze dubbele vaststelling – enerzijds nog steeds een ondervetegenwoordiging in het management ondanks een zekere vooruitgang en anderzijds een bijna volledige afwezigheid in het top management – heeft vooral in de Angelsaksische onderzoekswereld

reeds een omvangrijke onderzoeksliteratuur tot stand gebracht. Een groot deel van dit onderzoek omvat de zoektocht naar verklaringen voor de geringe vrouwelijke vertegenwoordiging aan de top van het bedrijfsleven. Deze verklaringen vertrekken vanuit verschillende invalshoeken. Een eerste reeks theorieën kunnen we samenvatten onder de term '*individual deficit model*'. In dit model vertrekt men van de premisse dat de verklaring voor de ondervetegenwoordiging in management-

functies bij de kenmerken van de vrouwen zelf ligt: vrouwen schieten op een aantal vlakken tekort om managementposities te kunnen bereiken. Een breed scala aan empirisch onderzoek weerlegt echter deze stelling. Ook wanneer vrouwen de juiste diploma's, werkervaring en managementvaardigheden hebben, schoppen ze het gemiddeld genomen minder ver dan mannen. De vraag 'what's wrong with women' werd daarom al snel vervangen door de vraag 'what's wrong with companies'. Een vraag die men tracht te beantwoorden in het onderzoek naar *het glazen plafond*. Deze invalshoek verlegt het accent naar (onbewuste) discriminatie. Men gaat op zoek naar de barrières die vrouwen ondervinden. Deze barrières omvatten zowel de organisatiestructuur als de organisatiecultuur van bedrijven. Stereotiepe opvattingen over de eigenschappen van mannen en vrouwen zijn nog steeds geen uitzondering. Ze maken deel uit van vele bedrijfsculturen waar ze een verborgen, maar

hardnekkige rem vormen op de vooruitgang van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven: "there's no overt discrimination, but the template for the ideal doesn't wear a skirt" (Rubin, 1997). De vrouwonvriendelijke cultuur vertaalt zich naar de structuren en praktijken in het bedrijf. Vrouwen worden bijvoorbeeld uitgesloten uit de informele netwerken die mannen kunnen gebruiken als springplank voor hun volgende carrièrezet.

Vrouwen in de ICT-sector: witte raven

Naargelang de definitie die men hanteert, werkten anno 2000 in de Belgische ICT-sector 110 000 à 130 000 mensen. Daarmee neemt de ICT ongeveer 4% van de totale tewerkstelling in de business sector voor haar rekening. *Vrouwen zijn echter serieus ondervertegenwoordigd*: slechts 27% van de bedienden in de sector zijn vrouw. De sekseratio op de totale arbeidsmarkt is wat de bedienden in de privésector betreft ongeveer 50/50.

De ICT-sector presenteert zichzelf als een jonge en dynamische sector. Toch steekt ook hier het glazen plafond de kop op: proportioneel zijn er minder vrouwen tot de top van de bedrijven doorgedrongen dan hun gemiddelde aanwezigheid in de sector doet verwachten. Niet alleen de instroom van vrouwen in de ICT is laag, ook de *doorstroom verloopt stroef*. Op basis van de resultaten van de 'Enquête naar de Arbeidskrachten' die het NIS jaarlijks organiseert, kunnen we de verticale sekse-

segregatie in kaart brengen voor enkele ICT-subsectoren. Deze cijfers hebben echter slechts een beperkte betrouwbaarheid.¹

Het technologische plafond

Een *aantal kenmerken van de ICT-sector* voorspelt dat het glazen plafond er nog hardnekkiger is dan in de andere economische sectoren: het numerieke overwicht van mannen, het stereotiepe mannelijke karakter van technologie, de mannelijke bedrijfs-cultuur, de grote flexibiliteit die wordt gevraagd, ... Andere kenmerken voorspellen dan weer dat vrouwen het er gemakkelijker hebben om een leidinggevende functie te bereiken: het dynamische karakter van de ICT-sector waardoor vaste patronen afbrokkelen en plaats maken voor nieuwe arbeidsverhoudingen, het tekort aan ICT-geschoolden waardoor bedrijven alle bronnen van talent moeten aanboren.

De kracht van het aantal

Een eerste voor de hand liggende opmerking is het *numerieke overwicht van mannen* in de sector. De kansen van vrouwen verkleinen meer dan proportioneel wanneer de kandidaten voor een managementfunctie voor het merendeel mannen zijn. Kiezen voor een vrouwelijke manager is in de ICT-sector een a-typische keuze die niet vanzelfsprekend is. Kanter leerde ons reeds in 1977 dat het bekleden van een numerieke minderheidspositie de

Tabel 1.

Sekseratio bij de leidinggevenden en bij het totaal aantal werknemers in enkele ICT-subsectoren.

NACE ²	1995				2000			
	leidinggevenden		alle functieniveau's		leidinggevenden		alle functieniveau's	
	m	v	m	v	m	v	m	v
30	64,2	35,8	74,1	25,9	.	.	75,10	24,90
32	.	.	63,8	36,2	71,9	28,1	64,35	35,65
72	86,7	13,3	73,8	26,2	79,3	20,7	79,84	20,16
totaal 30 en 72	80,2	19,8	73,9	26,1				
totaal 32 en 72					78,3	21,7	76,0	24,0

Bron: NIS, Steekproefenquête naar de beroepsbevolking, bewerkingen SEIN.

kans sterk vergroot dat vrouwen een tokenpositie krijgen toebedeeld (Kanter, 1977). De cijfers op basis van de sociaal-economische enquête lijken dit echter tegen te spreken: de ICT-sector stelt relatief gezien niet minder vrouwen tewerk in leidinggevende functies dan de andere sectoren. Zoals reeds gezegd moeten we deze cijfers echter met de nodige voorzichtigheid behandelen.

Technologie is mannelijk

ICT is per definitie een technologische sector. Dit leidt tot een extra vorm van *stereotypering*. Een eerste stereotiepe opvatting is deze waarbij aan mannen meer dan aan vrouwen leiderschapskwaliteiten worden toegeschreven. Hierbovenop komt de stereotypering waarbij technologie wordt geassocieerd met mannelijkheid. Een onderzoek van Dryburgh naar vrouwelijke ingenieurs bracht aan het licht dat vrouwen hiermee reeds tijdens hun opleiding worden geconfronteerd: "(...) the educational phase is a period of early socialization into the masculine workplace culture associated with engineering" (Dryburgh, 1999). Actief worden op de arbeidsmarkt vereist steeds een professionele socialisatie, een overgang van het studentenleven naar het beroepsleven. Vrouwelijke ingenieurs hebben het hier extra moeilijk: zij moeten zich aanpassen aan de mannelijke beroeps cultuur die samenhangt met engineering. Daarbij moeten ze zich niet alleen bewijzen ten overstaan van hun werkgever, maar ook tegenover hun mannelijke collega's (Dryburgh, 1999). Vrouwen die carrière willen maken in de ICT-wereld moeten zich aanpassen aan de dominante mannelijke waarden. De stereotypering heeft enerzijds een invloed op de instroom van vrouwen in de ICT: "The perception is that tech careers are male dominated and incompatible with having a rich private life" (Walesh, 2001). Anderzijds houdt het geringe aantal vrouwen in de ICT-sector de stereotypering in stand.

Deze stereotypering heeft ook een invloed op de instroom van vrouwen in studierichtingen die toeleiden naar de ICT-sector. Uit een Brits onderzoek naar de tewerkstelling van ingenieurs in de industrie blijkt echter het volgende: "the numbers of women professional engineers working in industry are still remarkably low when compared with the numbers now qualifying with engineering degrees"

(Evetts, 1998). De uitstroom van vrouwelijke ingenieurs moet dan ook aanzienlijk zijn.

Arbeidsomstandigheden

Een onderzoek naar vrouwelijke managers in Silicon Valley bestudeerde de uitstroom van alle werknemers uit de ICT-sector (Walesh, 2001). De onderzoekers komen tot de conclusie dat de *uitstroom van vrouwen veel groter* is dan die van mannen. Dit heeft drie oorzaken: vrouwen vinden zich minder terug in de bedrijfscultuur, ze zijn minder tevreden over de ontplooiing van hun mogelijkheden en over de combinatie van hun werk met hun gezin. Kenmerkend voor de ICT-sector is de grote flexibiliteit die van werknemers wordt verwacht. Wanneer die door werkgevers gevraagde flexibiliteit niet strookt met de flexibiliteit die men zelf nodig heeft, verlaten veel vrouwen het bedrijf.

Lyness beschrijft enkele *trends in de arbeidsorganisatie* in de ICT-sector: "well-defined internal career ladders appear to be breaking down due to downsizing, reduction in management layers, increased use of contingent workers, and the professionalization of management so that training and experience are less firm-specific" (Lyness and Judiesch, 1999). Volgens Lyness hebben deze trends een negatieve impact op de doorstroom van vrouwen. Er is echter ook onderzoek dat het tegenovergestelde beweert. Bedrijven die opereren op een snel veranderende markt kunnen enkel succesvol zijn wanneer ze een flexibele en dynamische structuur hebben. Volgens een onderzoek van Kvande en Rasmussen krijgen vrouwen in dat soort organisaties juist meer kansen (Kvande and Rasmussen, 1995).

Krapte op de arbeidsmarkt: een zegen voor vrouwen?

De ICT-sector slaakt al enkele jaren alarm over het tekort aan ICT-geschoolden, zowel binnen de ICT-sector zelf als binnen de ICT-afdelingen van bedrijven in andere sectoren. Dit brengt een *openheid* met zich mee ten aanzien van vrouwen. Door het lage aantal vrouwen binnen de technische opleidingen die voorbereiden op een ICT-functie pleit de sector zelf voor een verhoging van het aantal

vrouwelijke ICT-geschoolden die het tekort zouden kunnen opvangen. Momenteel is er een terugval in de groei van de ICT-sector, met onvermijdelijke herstructureringen tot gevolg. Het is de vraag of dit mannen en vrouwen in dezelfde mate zal treffen. Bovendien doet zich momenteel een beweging voor waarbij ICT-bedrijven zich terugplooiën op onderzoek en productontwikkeling en hun andere taken (productie, verkoop, ...) afstoten. Ook dit heeft waarschijnlijk gevolgen voor het loopbaanverloop in de sector, die misschien niet genderneutraal zijn.

Verder onderzoek

Deze literatuurstudie roept meer vragen op dan ze beantwoordt. Het loopbaanonderzoek naar vrouwelijke managers in de ICT-sector is nog schaars en de resultaten zijn vaak tegenstrijdig. Hebben vrouwen baat bij de flexibele loopbaanopbouw die in de sector opgang maakt? Welke genderstereotypen leven in de sector? Hoe manifesteert het glazen plafond zich? Brengt het tekort aan ICT-geschoolden betere kansen voor vrouwen met zich mee? Hoe zit het met de uitstroom uit de sector? Welke carrièreverwachtingen hebben mannen en vrouwen die in de ICT werken? In mijn doctoraat ga ik op zoek naar de genderprocessen die een rol spelen bij het carrièreverloop in de ICT-sector.

Elke Valgaeren
LUC-SEIN

Noten

1. Aangezien het hier om een steekproefenquête gaat, bevat de tabel geen reële resultaten, maar wel schattingen op basis van een extrapolatie naar de totale bevolking. Omdat de verschillende subsectoren relatief klein zijn, zit er een grote foutenmarge op de extrapolatie. We presenteren de resultaten daarom met de nodige reserve.
2. NACE 30 = vervaardiging van kantoormachines; vervaardiging van computers en apparatuur voor de verwerking van informatie. NACE 32 = vervaardiging van elektronische onderdelen, vervaardiging van zend- en transmissie-apparatuur, vervaardiging van audio- en video-apparatuur. NACE 72 = informaticadiensten en aanverwante activiteiten.

Referenties

- Dryburgh, H. (1999). "Work Hard, Play Hard: Women and Professionalization in Engineering-Adapting to the Culture." In: *Gender and Society* 13(5): 664-682.
- Evetts, J. (1998). "Managing the technology but not the organization: women and career in engineering." In: *Women in management review* 13(7/8): 283-291.
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York, Basic Books.
- Kvande, F. and B. Rasmussen (1995). "Women's Careers in Static and Dynamic Organizations." In: *Acta Sociologica* 38(2): 115-130.
- Lyness, K.-S. and M.-K. Judiesch (1999). "Are Women More Likely to Be Hired or Promoted into Management Positions?" In: *Journal of Vocational Behavior* 54(1): 158-173.
- Rubin, J. (1997). "Gender, Equality and the Culture of Organizational Assessment." In: *Gender, Work and Organization* 4(1): 24-34.
- Walesh, K. (2001). Unfinished business: women in the Silicon Valley economy, Women of silicon valley. 2001. (internet publicatie: http://www.womenofsv.org/publications/WSV_Report.pdf)