

Vrouwen in IT



WOMENinIT awards 09

Op 3 november werden voor de eerste keer sinds het prille bestaan van het netwerk WOMENinIT de WOMENinIT-awards toegekend. De prijzen van de drie categorieën bestaan uit een plastiek van plexiglas rondom het logo WOMENinIT 09 en een coachingstraject aangeboden door de sponsors SheConsult en Pluk Coaching.

In de categorie IT-Collega kende de jury de prijs toe aan Marije van den Berg, senior service manager change management bij UWV. In de categorie Aanstormend IT-Talent ontving Sebnem Arslan, consultant bij Avanade, de award. En de hoofdprijs, de categorie IT-Manager 09 was voor Anneke Burger-Tebbens Torringa, Information Officer bij OHRA.

De WOMENinIT-trofee is geen wisselbeker. Volgend jaar worden, zo bleek uit het enthousiasme in de IT-wereld, de awards opnieuw uitgereikt.



Interview met Anneke Burger IT-manager 09

Neem je ruimte

Dinsdag 3 november 2009 was voor OHRA, dochter van de Delta Lloyd Groep een gedenkwaardige dag. Het moederbedrijf ging voor 40% op een wat wiebelende koers naar de beurs en haar Information Officer, Anneke Burger-Tebbens Toringa (1965), werd verkozen tot vrouwelijke IT-manager 09. Het juryrapport noemt Burger een vaandeldrager, een vrouw met een duidelijke visie, die weet waar ze heen wil en voor haar team uit loopt. Iemand die ook meer vrouwen in ICT wil krijgen. Burger werd door drie mannen, waaronder de divisievoorzitter van OHRA Robert Otto, en één vrouw voorgedragen. “Die zijn nu zeker net zo trots als ik!” De volgende ochtend na de feestelijke uitreiking staat het prachtige plastic van plexiglas van WOMENinIT 09 al op haar bureau te prijken.

De nominatie was al een feest en nu is de prijs er dan ook echt! En ja, natuurlijk was er taart voor haar team, dat apetrots is op hùn manager. Het nieuws stond ook al direct op de OHRA-site.

Wat waren de argumenten bij je voordracht?

“In de voordracht word ik geroemd om de manier waarop ik de inrichting van een nieuw businessmodel heb aangepakt. Het ging om het in balans brengen van business en IT met all hands on. Ook het feit dat ik keuzes durf te maken bij projecten die niet werken door ze dan

per direct te stoppen wordt zeer gewaardeerd. Dit speelt sinds OHRA een aantal strategische aanpassingen heeft doorgevoerd en de vraag zich aandiende: hoe vertaal je deze vernieuwde doelstellingen in de informatievoorzieningen en infrastructuur.”

Waren de gevolgen ingrijpend?

“Het was een kwestie van het in lijn brengen van business en IT. Gefragmenteerd draaide het overall goed. Wat ontbrak was één consistente lijn in onze IT-huishouding. Ik baseerde mijn aanpak op vier peilers. De peilers Strategie (het bedrijfsinformatieplan), Structuur van de organisatie (informatiemanagement tussen business en IT), Sturing (hoe te rapporteren, dus wie is verantwoordelijk voor wat?) en Samenwerking. De vierde peiler Samenwerking heb ik zelf ingebracht. Het mag een open deur zijn, maar deze afspraken tot transparantie en kennis te delen, dragen wel bij tot een open werksfeer van onderling vertrouwen.”

In het juryrapport wordt ook gesproken over je streven meer vrouwen in de ICT te krijgen. Is het je gelukt?

“Ik heb heel bewust een team gebouwd van mensen die bij deze afdeling passen, die dit project tot een succes kunnen en willen maken. Dat betekent afscheid moeten nemen van



Anneke Burger, IT-manager 09

mensen die niet de juiste match met het team hadden. Pijnlijk, maar wel doelgericht. In het nemen van mijn verantwoordelijkheid geef ik het goede voorbeeld aan het team. Wat betreft het aantrekken van vrouwen in mijn team: daar heb ik gericht op gestuurd. Dan vind je de vrouwen heus wel! Toen ik met het project begon had ik zo'n 50 mensen, nu rondom de 30. In mijn managementteam is de verdeling vrouw/man fiftyfifty. De mannelijke collega's verzochten nog wel eens: "Oh, die Girl Power!"

Wat zijn jouw rolmodellen?

"Het zeer persoonlijke verhaal van Jitka Beukenkamp, topvrouw bij Logica Nederland heeft me daarover aan het denken gezet. Voor mij als klein meisje was mijn oma mijn grote voorbeeld van een sterke vrouw. Nu bewonder ik Neelie Kroes, de huidige EU-commissaris om haar zakelijkheid, een zekere hardheid en resultaatgerichtheid. Daarnaast is voor mij Nel Sweere, een leidinggevende bankvrouw bij ABN AMRO, mijn vroegere werkgever een grote inspiratiebron geweest. Zij legde altijd de nadruk op het punt van verbinding en durfde daarbij haar intuïtie te laten spreken. Ik beseft nu hoe belangrijk en zinvol rolmodellen zijn. Hoeveel steun je van de ander krijgt en aan de ander kunt geven en zo vooroordelen doorbreekt."

Een van de opdrachten bij het aanvaarden van de prijs is een rolmodel te willen zijn. Het uitdragen dat het werken in de IT-wereld voor vrouwen interessant is. Hoe ga je die opdracht aanpakken?

"Ik zou graag een groepje vrouwen willen ondersteunen door coaching of intervisie. Ik heb daar al enige ervaring in. Wil je echter eerder in de keten beginnen dan moeten we meisjes op school motiveren. Hen vertellen over de mogelijkheden van een loopbaan in IT, over de diversiteit van wat je in de IT kan doen. IT heeft een geweldig imago probleem, zeker onder vrouwen. Ik zou met die meiden over het hier en nu spreken: over de rol van IT in ons dagelijkse leven als consument van bijvoorbeeld mobiel bellen. Dat je als vrouw in die ontwikkelingen heel goed een steentje kunt bijdragen."

Heb je een IT-achtergrond?

"Nee, ik kom uit marketing. Bij het facilitaire bedrijf

van de bank heb ik ervaring opgedaan om samen te werken met leveranciers, business partners en daarbij transparantie te betrachten. Dus klant zijn èn klantgericht werken binnen een organisatie. Het zou voor veel mensen en voor het IT-management van organisaties zelf heel gezond zijn als meer mensen van buitenaf de IT-wereld betreden."

Kun je trends onderscheiden in werken in de IT en dan in het bijzonder voor vrouwen?

"We zitten in een nieuwe fase. Tot voor kort was IT overal een entiteit binnen een organisatie, die vanuit de business lastig te doorgronden was. Wat daar gebeurde en wie dat uitvoerde was soms duister. Nu IT een kritische succesfactor is voor menig bedrijf vraagt het van beide kanten, dus business en IT, meer openheid. Voor de IT betekent dit: meer intern klantbewust leveren; transparantie in systeem en kosten zijn daarbij van wezenlijk belang. Dus luisteren naar wat je klant wil. Juist op dit snijpunt zie ik een rol weggelegd voor vrouwen met hun communicatieve eigenschappen."

Wat betreft topvrouwen: geloof je in een wettelijk quotum?

Lachend komt er een hartgrondig "Nee" uit. "Ik ben geen voorstander van een wettelijk quotum. Ik vind het betuttelende bemoeizucht van de overheid. Ik geloof in de overtuiging uit het bedrijf of instelling zelf. Ik zou niet graag een vrouw willen zijn die op basis van dit quotum benoemd wordt. Maak je borst maar nat voor het commentaar van mannelijke collega's. Dat is geen goede binnenkomst."

Overtuiging uit overheid en bedrijfsleven zelf? Tot nu toe is dit weinig hoopgevend. Hoe krijg je een organisatie in beweging?

"Er zijn al zo veel mooie initiatieven, ondertekend door vele mannelijke CEO's over vrouwen aan de top. Het gaat al lang niet meer over de organisatie; het gaat over de mensen, de mannen aan de top. Voor hen geen woorden maar daden. Ik vind dat de Raad van Bestuur van een onderneming, DG's van ministeries et cetera nadrukkelijk en publiekelijk moeten aansturen op benoemingstrajecten, waarin werkelijke gelijkwaardigheid te herkennen valt. Niet langer uit

Marije van den Berg,
Anneke Burger en
Sebnem Arslan.



gemakzucht een interne benoeming sanctioneren. Of vanwege hun vooroordelen weer zo iemand benoemen, die op hen zelf lijkt. Diversiteit dus; buitenstaanders nemen een frisse blik mee. Daar moet een onderneming van profiteren. Dat is pas investeren.”

Bij het in ontvangst nemen van de prijs verklaarde je uitdrukkelijk dat het glazen plafond in het bedrijfsleven niet bestaat, maar tussen de vrouwelijke oren zit.

Lachend: “Ja, ik ben van mening dat het glazen plafond voor een belangrijk deel in vrouwenhoofden zit. We creëren met elkaar zo’n plafond; het is een soort self-fulfilling prophecy. We moeten ervoor waken niet in die slachtofferrol te schieten. Ik geloof meer in handelen vanuit kracht. Laat die vooroordelen los en neem als vrouw je ruimte.”

Weet jij waarom plotseling die discussie over vrouwen en werken, over topvrouwen et cetera speelt? Nieuw is die niet.

“De heersende economische crisis heeft het falen van organisaties onbarmhartig te kijk gezet. De machocultuur van het Angelsaksische model, gevoed uit de linker hersenhelft staat op losse schroeven; het Rijnlandse model met het brede verantwoordelijkheidsgevoel komt weer op. Daarin past zeker meer het vrouwelijke element

van binding, gevoed vanuit de rechterhelft. Dat wil niet zeggen: na alleen mannen op het pluche, dat nu alleen vrouwen aan de beurt zijn. Nee, het gaat om de balans van het complementaire van het vrouwelijke en mannelijke in ieder mens, zodat die zijn of haar capaciteiten waar ook in het bedrijf kan gebruiken. Onder invloed van de vergrijzing en over een paar jaar het vertrek van de babyboomers wordt de vraag op de arbeidsmarkt de stuwende kracht. Aan de aanbodkant zie je al meer goed opgeleide vrouwen op elk niveau; aan de universiteiten studeren steeds meer vrouwen af. Ook allochtone vrouwen volgen steeds vaker een goede opleiding.”

Die balans, die je beschrijft, is dat de basis van je succes als leidinggevende?

“Kort geleden las ik in een column met de titel ‘Management by boerenverstand’, dat het bij management net als op de boerderij ook gaat om een lange-termijn visie, nuchterheid, samenwerken op het bedrijf en bescheidenheid. Die parallellen spraken me als boerendochter aan. Als jonge hond besef je het belang van waar je wortels liggen niet en verzet je je er ook soms tegen. Nu met enige levenservaring besef ik steeds meer hoe zeer die waarden van mijn agrarische achtergrond me gevormd hebben. Dat verrast me, maar doet me ook zo goed.”

Interview met IT-Collega 09 Marije van den Berg

Vrouwelijk organisatietalent en logica zijn onontbeerlijk in IT

Pas the morning after kreeg Marije van den Berg (1976), senior service manager change management bij het UWV (Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen), de argumenten bij haar nominatie voor IT-collega 09 onder ogen.

Een mannelijke collega had haar voorgedragen voor deze WOMENinIT-award. Uit zijn argumentatie spreekt grote waardering en respect voor de wijze waarop Van den Berg een groot migratieproject heeft uitgevoerd. Hoewel ze nog geen zes maanden in dienst was bij deze overheidsinstelling, nam zij deze klus op zich. Zij wist consensus te bereiken door het project met haar open manier van communiceren overtuigend bij haar collega's en leveranciers uit te dragen. De vele positieve reacties en gelukwensen in brede kring getuigen van die waardering.

Wat waren de argumenten bij de voordracht voor de WOMENinIT-award IT-Collega 09?

“De voordracht kwam van een mannelijke collega niet van mijn eigen afdeling, maar van een andere afdeling. Pas de ochtend na de prijsuitreiking stuurde hij me zijn argumentatie.”

Lachend “Ja, ja, ja, zo zijn de heren! Hij beschrijft me daarin als een collega, die nog geen halfjaar binnen bij het UWV, al in het diepe werd gegooid toen een collega ziek werd. In een mannenwereld nam ik het voortouw bij een groot migratieproject met IBM. Ik richtte hiervoor het overleg in en zit het voor. Door een open manier van communiceren zorg ik voor consensus onder de betrokkenen. Er spreekt inderdaad respect en waardering uit zijn beschrijving over mij als collega; dat is voor mij een kostbaar compliment. En dan ook nog eens de prijs echt in de wacht slepen! Nou, dat is een opsteker voor mij en natuurlijk ook een beetje voor hem.”

Verrast het je dat je zonder een IT-opleiding door collega's bent voorgedragen?

“Ik heb dus wel degelijk een IT-achtergrond! Na mijn HEAO-studie commerciële economie volgde ik een vervolgstudie, bedrijfseconomie aan de Universiteit van Amsterdam, met als afstudeerrichting informatiemanagement. Ik werk sinds 2001 in de IT, eerst als consultant

gedetacheerd door KZA en later door Intermedius, bij onder andere banken en energieleveranciers. In die acht jaar heb ik veel systemen, organisaties en mensen leren kennen.”

Ben je de enige vrouw in je team?

“Ja, ons team bestaat uit zestien mannen en één vrouw. Dat ben ik. Het nerd-gehalte valt wel mee, techneuten zijn niet mijn directe collega's. Ik werk op het hoofdkantoor van UWV voor interne klanten en zorg ervoor dat veranderingen die noodzakelijk zijn in de automatisering voorspelbaar worden doorgevoerd. In mijn rol als change manager stuur ik leveranciers aan. Daar heb ik wel meer met techneuten te maken.”

De capaciteiten die jij beschrijft en die ook terugkomen in de voordracht bij de award worden als vrouwelijk in de samenleving gekwalificeerd.

Toch zijn er weinig vrouwen werkzaam in IT. Heeft IT een imago-probleem?

“Oh ja, dat weet ik wel zeker! Dat ligt ook aan de vrouwen zelf. IT wordt niet aantrekkelijk – te ingewikkeld en te vaag - gevonden door de buitenwereld en zeker door de vrouwen. Ik probeer altijd weer uit te leggen hoe afwisselend mijn werk is op een werkdag. Het is niet alleen het bereiken van resultaten, maar ook wat ik er leer. Ik zie mezelf de komende vijf tot tien jaar nog wel in deze sector werken.”

Hoe reageer jij op die heersende vooroordelen?

“Hier bij UWV heb ik geen last van al die vooroordelen, maar ik heb ze tijdens mijn detacheringstijd wel eens aan den lijve ondervonden. Zodra er Manager achter je naam staat kan het een stuk moeizamer worden. In een één-op-ééntje vinden ze je aardig, maar zodra je wat van ze eist of iets voorstelt in de groep, proberen ze je te ondermijnen door heel neerbuigend te doen. Je bent ten slotte niet one of the guys. Ik heb ontdekt hoe belangrijk het is jezelf te profileren om niet onder te doen voor de mannen.”

Je bent, wat oneerbiedig gezegd een spin in het web, een regelneef.

“Ja, maar wel met kennis van zaken. Logisch

denken en organisatietalent zijn onontbeerlijk. Ik spreek de IT-taal, maar benadruk tegelijkertijd dat, zou ik me toeleggen tot en met het bits/bites-niveau, ze niets aan mijn kwaliteit hebben. Die ligt in communicatie, organisatie en overzicht houden.”

Wie heeft je geïnspireerd en wie zijn je rolmodellen?

“Dat zijn zowel vrouwen als mannen. Het begon met mijn moeder; zij heeft altijd gewerkt. Ik heb dus nooit het dilemma gekend: ga ik wel of niet werken? In mijn detacheringtijd heb ik onder andere bij KAZ en bij de Rabo goede vrouwelijke managers gehad. Op het moment dat ik iemand tegenkom waar ik van kan leren, observeer ik, stel vragen en vraag feedback. Ik ben nieuwsgierig, dat heb ik aan mijn moeder te danken.”

IT-vrouwen

Je zult toch maar vrouw zijn in de IT-sector! Je sleept niet alleen al die vooroordelen in de samenleving mee van dat hoge nerd-gehalte van de IT-branche, maar ook nog eens het dom&blond-syndroom van die mannenwereld, de IT-sector zelf. “WOMENinIT-awards? Zeker zo’n prijsje waar vrouwen elkaar voor nomineren”, krijg ik op weg naar de uitreiking van de awards van een mannelijke collega te horen. “Maar mannen doen niets anders”, zegt mijn vrouw. Tijdens de slotmanifestatie van het netwerk WOMENinIT valt weinig van loodzware last van al die vooroordelen en frustraties onder de aanwezigen te beluisteren. Je komt een zaal binnen vol druk kletsende, netwerkende, kleurrijke vrouwen. Alleen de jongere generatie lijkt zich in het zwarte broekpak met witte blouse nog enigszins aan de uniformiteit van de mannen-in-grijze-pakken-wereld aan te passen. Op de achtergrond - ja, u leest het goed - is een smal deel mannen in grijze pakken aanwezig. Ze scholen lekker veilig samen; de meesten van hen zijn er qualitate qua als de man achter één van de genomineerde vrouwen voor de WOMENinIT-awards 09.

Wie zijn die vrouwen, die zich verenigd hebben in het netwerk WOMENinIT? Komt het beeld overeen met de vrouwelijke verschijningsvorm van een nerd? Nee, niet echt! “Maar” zo verzekert een van de aanwezige vrouwen: “Er zijn er wel een paar, hoor. Kijk maar goed om je heen. Sinds de oprichting van WOMENinIT, nu een jaar geleden zie je een duidelijke accentverschuiving binnen het netwerk naar meer representatieve vrouwen. IT-vrouwen zijn gewone zakenvrouwen.”

In de wandelgangen onderschrijven anderen deze verschuiving in het aanblik van de IT-vrouw. Hun verklaring luidt, dat dit de afspiegeling is van wat er in de echte wereld gebeurt. Zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid is informatietechnologie de kritische succesfactor in innovatieve bedrijfsvoering aan het worden. Onder druk hiervan moet de IT-wereld zich openen en zijn blik naar buiten wenden. Het is wel even wennen; niet langer meer ‘IT pour IT; het is nu diensten verlenen aan klanten; luisteren wat ze willen en dat uitvoeren! In deze omslag wint de vrouw met haar gaven overzicht te houden, procesgericht te denken en open te communiceren steeds meer terrein als tussenpersoon. Onder invloed van de toename van vrouwen in de IT-wereld verandert daarmee, zo constateren de vrouwen, de heersende mentaliteit in een hoog tempo. Die genoemde vooroordelen zijn clichés en sukkelen achter de werkelijkheid aan. Ze dekken de lading al lang niet meer.

Een wettelijk quota, voorkeursbehandeling, het stimuleren, dat vrouwen meer uren gaan werken? Het klinkt allemaal maatschappelijke oh, zo correct. Maar het zijn innovatie en harde economische wetten die werkende vrouwen noodzakelijk maken. In Nederland willen we op de internationale markt op kwaliteit concurreren. “Misschien moet het bedrijf eens wat doen aan kinderopvang voor werknemers in plaats van aan al die parkeergelegenheden bij het bedrijf. Een groen mobiliteitsbeleid draagt ook nog eens bij aan het terugdringen van CO2 en dus aan het zo gewenste duurzame karakter van een bedrijf”, luidt de praktische oplossing van één van de IT-vrouwen.