



INFORMATIE UIT DE FOCUSGESPREKKEN: UITSTROOM & DOORSTROOM

In deze tekst wordt de informatie die de deelnemers tijdens de focusgesprekken en telefonische interviews aanbrachten, thematisch samengevat en geïllustreerd met citaten uit de gesprekken. Het gaat dus niet om theorie op basis van een literatuurstudie, alle informatie komt van de deelnemers zelf.

Deze tekst is gebaseerd op:

- één focusgroep met ingenieursstudenten (12)
- vijf focusgroepen met ingenieurs (39)
- en 20 telefonische interviews met ingenieurs

Periode: maart – juli 2006

Omwille van de privacy worden in deze tekst fictieve namen gebruikt. Achter elke naam vindt u steeds de afstudeerrichting van de deelnemer en de leeftijdscategorie.

1. DE STUDIE

1.1 De ingenieursopleiding: positieve ervaringen

- 1) Het is een zeer brede, ruime, veelzijdige opleiding
- 2) De manier van denken die je aanleert, de manier van dingen te bekijken, ...
- 3) Stevige achtergrond: de basisbeginselen zijn zeer grondig gekend
- 4) Goede, degelijke studie
- 5) De opleiding bestaat niet alleen uit theorie maar er worden ook toepassingen gegeven

Vera (BIO-IR¹, 30–35): Ja, het is toch wel een zware studie eigenlijk, maar die wel veelzijdig is, maar toch ook nog zwaar is tijdens dat veelzijdig zijn, ik bedoel dat je toch nog van alles heel veel ziet, je ziet van elk puntje iets zal ik maar zeggen, maar op elke puntje wordt toch diep op ingegaan, het is niet oppervlakkig.

¹ BIO-IR = Bio-Ingenieur

Koen (student BI²): ... wat we allemaal gemeenschappelijk hebben, we hebben een bepaalde denkmanier opgebouwd, en dat is eigenlijk gewoon de opleiding, als je dat gewoon kunt, met die denkmanier kan je later jouw ding gaan doen.

Sarah (BI: 35-40): Ja, ik vind het voor mij ook geen verloren studie hoor, hoewel ik het nu niet meer uitoefen, ik heb daar veel geleerd, het was heel interessant, en ja ik heb er ook een manier van denken ontwikkeld enzo.

1.2 De ingenieursopleiding: negatieve ervaringen

De studenten gaven aan dat:

- 1) er in de opleiding te weinig aandacht is voor groepswerk & communicatieve vaardigheden
- 2) de georganiseerde bedrijfsbezoeken niet altijd representatief zijn

De ingenieurs gaven in de focusgroepen aan dat:

- 1) de opleiding vaak zeer theoretisch bleef, veel vanbuiten leren
- 2) veel vakken die gegeven werden in de opleiding overbodig waren = ballast
- 3) de opleiding te ruim was, je bent niet in één gebied gespecialiseerd:
- 4) er in de opleiding:
 - a) weinig aandacht was voor communicatieve vaardigheden, voor sociale aspecten, economisch gerichte vakken, talen, ...
 - b) weinig links werden gelegd tussen de theorie en de praktijk
 - c) weinig aandacht was voor projectwerk
 - d) weinig (of geen) stagemogelijkheden waren

Maria (BIO-IR, 30-35): Ingenieur is eigenlijk zodanig ruim, je kan eigenlijk overal terecht maar tegelijk ook weer nergens zo, je weet van alles iets maar tegelijk ben je ook nergens de specialist.

Rita (BIO-IR, 40-45): Ik vond zelf ook dat de studies toch altijd vrij theoretisch bleven, tot het vijfde dan bij ons. Ik moet wel zeggen dat ik het eerste jaar dat ik werkte eigenlijk van de realiteit meer geleerd heb dan van de vijf jaar aan de universiteit, maar misschien omdat je dan ook aan het specialiseren bent in een speciale richting en dat je daar dan nog veel breder in gaat, maar ik miste wel een beetje, dat heb ik wel pas achteraf gemerkt, niet op het moment dat ik studeerde maar nadien, dat er te weinig linken zijn tussen de industrie en de universiteit.

Hanna (BI: 40-45): Het noemde toen wel toegepaste wetenschappen maar met momenten bleef het wel vrij theoretisch, je krijgt dan wel een hele brede basis, maar af en toe mochten er toch wel iets meer toepassing zijn. Ik weet niet hoe u dat ervaren hebt maar als je uit bouwkunde komt, waar je ook terecht komt, denk ik dat je met aanbestedingen en overheidsopdrachten te maken krijgt, en daar weet je dan niets van, dat woord heb je nog niet gehoord. Het enige juridische vak was octrooirecht, alsof we allemaal iets gingen uitvinden (gelach) dat is dan het enige juridische vak dat je krijgt, af en toe miste ik de link met de praktijk.

² BI = Burgerlijk Ingenieur

Gerda (BIO-IR, 35-40): Als ik eventjes mag inpikken op het woord stage, daar kan ik u volledig gelijk geven, bijvoorbeeld waar ik nu werk, zie ik stagiairs psychologie binnenkomen, en dan zie ik dat die een heel jaar in het bedrijf mee projectjes opstarten, altijd mee alles volgen, Dat heb ik echt gemist in mijn studies, toen ik ging solliciteren wist ik niet wat ik moest vertellen of vragen aan de werkgever, of wat ik ging doen, ik wist absoluut niet wat werken in een bedrijf was.

We moeten er wel op wijzen dat de ingenieursopleidingen sterk zijn bijgesteld sinds de invoering van het bachelor – master systeem (2004).

1.3 Uitstroom tijdens de studie

De studenten die de ingenieursstudie verlaten doen dit meestal omwille van ‘academisch falen’ (niet slagen). Mensen die slagen, doen meestal verder ... ook al beseffen sommigen dat ze beter voor een andere opleiding hadden gekozen.

Evelien (BIA³, 30-35): Ik heb dan onderweg wel zoiets gehad van ‘ik zit hier fout, ik wil iets anders gaan doen’, ik wist het eigenlijk al toen ik tweede Kan. aan het bissen was. Maar toen ik echt zoiets had van ‘ik wil dit niet doen’ zat ik in het derde jaar en dan heb ik gezegd ‘ik doe het verder’. Achteraf heb ik daar soms wel spijt van gehad. Want dan doe je nog twee jaar en dan nog twee jaar antropologie, ik had even goed twee jaar sociologie kunnen doen, maar ik had toen zoiets van: als je slaagt, dan stop je niet en doe je verder.

1.4 Factoren die de opleiding kunnen verbeteren

- 1) Meer aandacht voor maatschappelijke en humane vakken, taal- en managementvakken
- 2) Meer toepassingen uit de bedrijfswereld tonen en gebruiken
- 3) Meer stages
- 4) Meer groepswork, projectwork

Vera (BIO-IR, 30–35): Wat ik wel graag meer had gehad is dat we toch meer de bedrijfswereld hadden leren kennen, want nu hebben we echt zitten studeren, studeren, studeren, en je hebt wel tegen het eind je eindwerk moeten maken, in het labo mogen werken, maar dat is toch nog dag en nacht verschil met het echte. Wij hebben nooit stage moeten doen, ... ik vind dat je zo een stage op een bedrijf mist. Een kennismaking met een bedrijf, zodat je het echte leven leert kennen.

³ BIA = Burgerlijk Ingenieur Architect

2. HET BEROEP

2.1 Het ingenieursberoep: positieve aspecten

- 1) Het is een zeer breed beroep, dankzij de brede opleiding is het mogelijk om zeer uiteenlopende jobs uit te oefenen
- 2) Het feit dat je iets maakt, iets creëert, een oplossing kan bieden voor een probleem
- 3) De afwisseling tussen kantoorwerk en veldwerk
- 4) De boeiende omgeving waarin je werkt en de materie waarmee je bezig bent
- 5) Creativiteit, puzzelen
- 6) Tamelijk hoge functie met veel verantwoordelijkheid en een goede verloning (waardoor het mogelijk wordt om huishoudelijke- en zorgtaken uit te besteden)
- 7) Werken in het buitenland
- 8) Het menselijke aspect: contact met de gebruiker, het leiden van een team, ...
- 9) Uitdagende jobs

Anja (BIO-IR, 35-40): ... zeer divers, dat ervaar ik elke dag in mijn job, zeer veel verschillende contacten, verschillende materies, elke dag is anders in mijn job, dat vind ik echt fantastisch.

2.2 Het ingenieursberoep: negatieve aspecten

- 1) Je kan met het ingenieursdiploma overal terecht maar tegelijk ook nergens, je wordt minder als expert aanzien.
- 2) Frustraties wanneer het niet lukt (steeds opnieuw een zoektocht naar de juiste weg)
- 3) Stressvolle jobs
- 4) Tijdsdruk in de industrie
- 5) Er verandert veel
- 6) Je moet jezelf steeds opnieuw bewijzen
- 7) De ingenieursjob vergt veel tijd en energie, het is daarom soms moeilijk om de job te combineren met een gezin
- 8) Soms moet je hard vechten om een klein stapje vooruit te geraken
- 9) Waar eindigt een verantwoordelijke functie?
- 10) Oud worden als ingenieur:
 - ofwel ben je een expert die door iedereen gerespecteerd wordt (20%)
 - maar wat met de andere 80% ..., zijn zij nog ingenieur? Zij beklimmen de management ladder: steeds meer verantwoordelijkheid en steeds verder weg van het technische
- 11) Bij terugkeer van buitenlandse missies, is het moeilijk om weer werk te vinden
- 12) Zeer technisch
- 13) De opleiding is zeer breed, maar op de arbeidsmarkt moet je een keuze maken en kom je uiteindelijk terecht in een nauw gebied

Christa (BIO-IR, 35-40): ... we doen de deur open, we denken dat we een oplossing voor ons probleem hebben, maar na die deur komen er nog 9 andere ... en daar zitten dan ook nog eens andere problemen, ... ik heb dat laatst nog eens aangehaald bij één van onze mensen. Je doet een deur open en je denkt: 'dat heb ik nu getackeld'. En dan komen er nog andere

problemen bij kijken. Eén van die bedrijven waar ik voor sta moet nieuwe producten, die nog nooit gedraaid hebben, opstarten. Dus dat is echt soms van nul beginnen. Dat kan soms wel moeilijk zijn, omdat je echt verwacht nu gaat het goed draaien, en dan gaat er weer iets stuk, of loopt er weer iets mis, of ja

Katleen (BIO-IR, 45–50): Bij mij was het ook een beetje een weerbots, je hebt in het begin gekozen voor die brede opleiding en als je afstudeert en gaat kijken naar werk, dan zie je in heel veel situaties dat je in een heel nauw gebiedje terecht komt, en dat vind ik eng.

2.3 Kwaliteiten/competenties/vaardigheden die nodig zijn om een ‘succesvol’ ingenieur te zijn.

- 1) Organiseren/coördineren
- 2) Vermogen tot zelfreflectie
- 3) Positionering van zichzelf
- 4) Visibiliteit in de organisatie
- 5) Pro-activiteit
- 6) De gewoonte van non-conformisme in je levensuitbouw (bv. Je niet onder druk laten zetten door (schoon)ouders, de omgeving, ...)
- 7) Ontwikkelen van authenticiteit
- 8) Delegeren en loslaten
- 9) Efficiënt netwerken (*‘wat zeg je wel, wat zeg je niet, met wie moet je eens gaan eten, met wie ...’*)
- 10) Leren kiezen, doelbewust en gecontroleerd combineren (niet perfect willen zijn in alles)
- 11) Sociale en relationele vaardigheden
- 12) Leidinggevende competenties en managementtechnieken
- 13) Vrouwen moeten de ‘the rules of the game’ aanleren, ze hebben coaching nodig zodat ze imago-gewijs kunnen omgaan met bijvoorbeeld deeltijds werken, het ophalen van de kinderen, ...
- 14) Jezelf blijven, blijven vechten voor je eigen waarden
- 15) Aantonen en bevestigen dat je wil (blijven) groeien
- 16) Flexibel zijn
- 17) Lichamelijk en geestelijk in goede gezondheid verkeren (tijd voor jezelf kunnen maken)
- 18) Zaken kunnen relativeren, de humor en de lach niet verliezen

Anneleen (BIO-IR, 40-45): Je moet dingen kunnen lossen, je moet kunnen ..., allé ik zeg niet dat iedereen dat moet kunnen, maar als je werkt moet je je goed voelen bij het feit dat je kinderen in de opvang zijn tot half 6 - 6 uur, Ik zeg niet dat het ideaal is, maar de dingen die je lost daar moet je dan ook het volste vertrouwen in hebben.

Leen (lic. Sociologie, HR-manager van een bedrijf dat veel ingenieurs tewerk stelt): Maar er zijn ook mannen die omwille van hun kinderen naar huis gaan.

Linda (BI, 35-40): Ja, maar die gaan dat niet zeggen, een vrouw gaat zeggen: ‘ik moet door, ik moet mijn kinderen ophalen’, maar mannen die gaan gewoon [...] ik denk dat mannen dat inderdaad allemaal veel beter kunnen verkopen dan een vrouw.

Leen (lic. Sociologie, HR-manager van een bedrijf dat veel ingenieurs tewerk stelt): Die vertrekken gewoon, die zijn weg en ze gaan de kinderen halen, ze doen dat en ze maken zich daar niet druk over, en als ik dat moet doen dan denk ik potverdomme: nu moet ik vroeger vertrekken. En dat is gewoon naar mezelf toe.

Jozefien (BI, 40-45): Op dat moment ziet iedereen dat ook, want dan word je zenuwachtig en dan wil je dat niet, mannen trekken zich dat veel minder aan.

Rina (BIO-IR, 45-50): Om te kunnen groeien moet je het ook duidelijk laten merken in je bedrijf, je moet tonen in zo een groot bedrijf dat je eigenlijk meer verantwoordelijkheden zoekt, wilt, dat je die er bij pakt. En als je dat niet toont blijf je zitten en dan geraak je geplafonneerd, je moet dat heel erg tonen, vind ik wel, want anders Ze hebben zoveel keuze in grote bedrijven dus je moet altijd wel een beetje laten zien dat je dat graag doet, maar is dat verschillend voor mannen en vrouwen, ik weet het niet, ik denk het niet.

2.4 Solliciteren

Volgens enkele deelnemers verschillen mannen en vrouwen in hun sollicitatieaanpak:

- 1) Een man zal tijdens de sollicitatie vragen naar de kans op promotie in de toekomst, de kans om een carrière uit te bouwen, ...
Een vrouw zal eerder nagaan of de job wel combineerbaar is met haar gezin, is het mogelijk om later loopbaanonderbreking te nemen, laat de functie toe om deeltijds te werken,
- 2) Een vrouw: solliciteert als ze aan 80% van de jobvereisten beantwoordt
Een man: kijkt meer naar het geheel, die zegt 'ja, dat interesseert mij wel' en die waagt zijn kans, ook als hij niet aan een flink deel van de jobvereisten uit de vacature voldoet.
- 3) Loon:
Een vrouw: zegt wat ze nu heeft
Een man: zegt wat hij verwacht
- 4) Zelfkennis:
Een vrouw onderschat zichzelf
Een man overschat zichzelf
Een van de deelnemers legt dit als volgt uit: '... vrouwen zijn voorzichtiger ... en onderschatten zichzelf gemakkelijker. Dus als een man en een vrouw alle twee 100 waard zijn, gaat de man binnenkomen en zeggen 'ik ben 110' en een vrouw gaat zeggen 'ik denk dat ik wel 90 waard ben'.

De deelnemers geven ook aan dat vrouwelijke ingenieurs meer moeilijkheden ondervonden om op de arbeidsmarkt terecht te komen dan hun mannelijke collega's. Bedrijven opteerden simpelweg voor de mannelijke ingenieurs.

Linda (BI, 35-40): Vermits mijn man hetzelfde gestudeerd had dan ik, hebben we samen gesolliciteerd, op dezelfde advertenties gereageerd, waarbij het dikwijls opviel dat hij antwoord kreeg en ik kreeg gewoonweg niets van reactie. Ik heb ook ooit eens gehad dat ik ging solliciteren en dat ik alleen mijn initiaal had gezet, in plaats van voluit mijn naam. En ik ben toen mogen gaan en ik heb toen gezien dat ze enorm geschrokken waren (lacht) dat hadden ze blijkbaar niet verwacht. Ze hadden nooit nagevraagd of ik man of vrouw was en ik zag ze kijken en verschieten dat ik daar zat, dus waarschijnlijk was er iets fout gelopen in de filtering.

Brigitte (BI, 35 -40): Ik wilde in Antwerpen werken want ik vond dat een leuke stad, en wat heb je in Antwerpen: de chemie, dus ik heb in de chemie gesolliciteerd. Ik heb toen gezegd 'nu heb ik dat gestudeerd, nu wil ik dat wel ne keer een beetje doen'. Ik was dus echt sterkstroom en hoogspanning ingenieur., daar heb ik heel lang technisch werk gedaan, dat was als staf,

maar in productie daar geraak je zomaar niet binnen. Als ondersteunende functies geraak je binnen, maar niet in productie.

Ook op de huidige arbeidsmarkt is het niet altijd eenvoudig voor vrouwelijke ingenieurs.

Anja (BIO-IR, 35-40): ... 3 of 4 jaar geleden heb ik nog gesolliciteerd bij een aantal bedrijven en daar heb ik een paar keer gehoord van een headhunter dat men geen vrouwen wou, dus dat was niet als beginnend ingenieur [...] En de argumenten die je krijgt: het is een vuile omgeving, het is gevaarlijk als je zwanger bent. Dan zei ik dat ik niet meer zwanger wilde en zou worden, maar dat zijn dan het soort argumenten dat je krijgt.

2.5 Uitstroom vlak na ingenieursopleiding

Vijf van de 59 geïnterviewde ingenieurs zijn vlak na de ingenieursstudies iets (helemaal) anders gaan doen. Ze kozen voor een nieuwe, andere opleiding of voor een beroep dat weinig of niets met de ingenieursopleiding te maken had.

De redenen hiervoor waren uiteenlopend, enkelen vonden het ingenieursberoep niets voor hen.

Evelien (BIA, 30-35): Ja, dat was eigenlijk tijdens de studie dat je merkt dat het niet is wat ... en dan ben ik direct antropologie gaan studeren, en ik heb eigenlijk nooit werk gezocht als ingenieur.

Anderen vonden geen job en hebben zich 'uit noodzaak' herschoold.

Vera (BIO-IR, 30-35): Ik heb dus in 5 jaar de opleiding bio-ingenieur afgewerkt en daarna ben ik begonnen aan de aggregaatsopleiding. Ik was werk aan 't zoeken en ik dacht: 'misschien kan ik ondertussen toch nog iets doen, in plaats van thuis alleen maar te zitten wachten tot ik werk kan vinden', [...] In één jaar tijd heb ik mijn aggregaat behaald, en ondertussen was ik al aan 't werken, lesgeven, dus ik heb eigenlijk nooit in de privé gewerkt.

Tina (BIO-IR, 45-50): Ik heb eerst een aggregaat bedrijfsbeheer gevolgd na mijn studie, er was geen werk, er was voor niemand werk [...] We waren met heel veel afgestudeerd in die tijd, het was een heel slechte economische periode. Sommigen trokken naar het buitenland voor vrijwilligerswerk ofzo, enkelen gingen bijstuderen. Sommigen zijn compleet van richting veranderd. Maar er waren er heel weinig die eigenlijk echt werk hadden in de richting dat ze gestudeerd hadden.

Moderator: En toen heeft u beslist om verder te studeren?

Tina: Ja, en toen ik dat gestudeerd had, heb ik redelijk gemakkelijk werk gevonden, dat had dan niets te maken met landbouwingenieur.

Eén van de deelnemers (30-35), afgestudeerd als burgerlijk ingenieur architect, gaf aan dat ze door een slechte stage ervaring nooit in het ingenieursberoep is gestapt.

2.6 Factoren die de doorstroommogelijkheden voor vrouwelijke ingenieurs beïnvloeden

Topfuncties in organisaties worden hoofdzakelijk uitgevoerd door mannen. Er zijn weinig vrouwen terug te vinden aan de top van de ladder. Dit geldt ook voor vrouwelijke ingenieurs. Zij blijven, vaker dan hun mannelijke collega's, hangen op de onderste niveaus⁴.

Het blijkt dat er niet één dominante factor is aan te wijzen voor de geringe doorstroomkansen van vrouwelijke ingenieurs.

Factoren die volgens de gespreksdeelnemers de doorstroommogelijkheden voor vrouwelijke ingenieurs beïnvloeden:

1) Persoonlijke kenmerken

- Vrouwen hanteren niet altijd de juiste onderhandelingstechnieken om hoger op te geraken. Om hogerop te geraken moet je jezelf en je bereikte resultaten in de schijnwerper plaatsen. Vrouwen zijn op dit gebied meer bescheiden dan mannen. Vrouwen doen te weinig aan 'image-management'!
- Een vrouw neemt minder risico's, mannen gaan gemakkelijker voor de moeilijkste projecten om zichzelf te bewijzen.
- Vrouwen hebben minder zelfvertrouwen dan mannen, ze onderschatten zichzelf.
- Vrouwen proberen vaak het belang van de andere medewerkers te behartigen (mannen doen dit minder), de teamsfeer is belangrijk voor vrouwen.
- Vrouwen willen alles combineren, ze kunnen moeilijk iets uit handen geven (huishouden, kinderen & werk). Mannen kiezen gemakkelijker.

Truus (BIO-IR, 40-45): ... als ze hadden gezegd 'je wordt afdelingshoofd' dan had ik dat gedaan, [...] maar nee dat werd een andere, dat werd iedere keer een andere

Moderator: Heb je het ooit gevraagd? Expliciet?

Truus: Nee, dat weet ik niet.

Moderator: Maar je had wel het gevoel dat de anderen uitgekozen werden?

Truus: Ik vond wel dat ze mijn kwaliteiten zelf moesten zien, en ... ik vond wel dat ze behoorlijk blind waren, maar dat is natuurlijk een veel te bescheiden houding van ons.

2) Loopbaankeuzes

- Zorg voor de kinderen: vaak zetten vrouwen hun carrièreambities opzij voor de zorg van de kinderen.
- Vrouwen combineren hun job niet alleen met de huishoudelijke en zorgende taken maar houden ook rekening met het werk en de loopbaan van hun partner.
- Deeltijdwerk is een zeer belangrijke factor bij het niet kunnen doorstromen naar topposities vanwege de urennorm die men oplegt voor deze hogere functies. Vanaf een bepaald functieniveau laten de meeste organisaties geen deeltijdswerken meer toe.
- Mannen zijn zowel op geografisch gebied als in hun werktijdregeling meer flexibel dan vrouwen.

⁴ Rosser, S.V. (2004). The Science Glass Ceiling. Academic Women Scientists and the struggle to succeed. New York & London: Routledge.

3) Structurele factoren

- Ontbreken van een genderbewust beleid in organisaties
- Selectieprocedures
- Loonverschil m-v

4) Organisatiecultuur

- Er heerst in vele organisaties nog steeds een 'old boys network' waarin vrouwen harder voor hun positie/carrière moeten vechten dan mannen, ze moeten zich harder bewijzen.
- Er hangt een hermetisch mannenfront rond de bedrijven (boven het niveau van directie secretaresse zijn er zeer weinig vrouwen). Dit zorgt ervoor dat er weinig of geen vrouwelijke rolmodellen zijn. Heel wat mannen zouden er bovendien ook moeilijkheden mee hebben om voor een vrouwelijke baas te werken.
- Vrouwen maken minder deel uit van de informele netwerken
- Men gaat er bij voorbaat vanuit dat vrouwen (en vooral vrouwen met kinderen) niet willen/kunnen reizen voor hun werk, geen avonden en weekends willen/kunnen werken en niet willen doorstromen naar topfuncties.

Linda (BI, 35-40): B. is een goed bedrijf maar als vrouw [...] moet je op de tafel kloppen en je moet nog veel meer op tafel kloppen dan alle andere mannen.

Linda (BI, 35-40): ... ik schaam me ook altijd: moet ik daar nu echt binnen gaan zodat ze mij een keer gezien hebben voor als er ooit een promotie vrijkomt, zodat ze mij dan misschien ... moet ik mij daar nu echt mee bezig houden? Ik schaam me zo een beetje, niet dat ik niet graag met mensen praat maar ... wat gaan die denken van mij, dat ik een carrièrejager ben? Ik denk dat een man dat minder gemakkelijk zo voelt dan een vrouw, ... wij zijn wel communicatief maar schamen ons misschien wat meer.

Elke (lic. Organisatiepsychologie, HR-manager van een bedrijf dat veel ingenieurs tewerk stelt): Bij mijn vorig bedrijf was internationale mobiliteit heel belangrijk, en bij sommige mensen werd dat quasi op voorhand ingevuld: ze gaan er gewoon vanuit dat je niet mobiel bent, Onze n-één in Europa was een dame [...] zij heeft op een gegeven moment in haar carrière een gesprek gehad met haar baas, hij zei 'ja, mobiliteit ...' en ze zei 'ja, maar wacht ik zie daar staan dat ik niet mobiel ben, dat heb ik nooit gezegd'.

Linda (BI, 35-40): Dat hebben ze ook in mijn file gezet, 'jij wil niet expatriëren zeker?' Ze kunnen het ons misschien eerst eens vragen. Als er naar ergens plezant moet gegaan worden, naar San Francisco ofzo, dan zeggen mijn mannelijke collega's: 'ik zal wel gaan want jij met je drie kinderen'. Ik zeg: 'ga jij bij mij, als jij mijn agenda komt beheren, ook komen kuisen en poetsen en ga je de rest ook allemaal komen doen?' [...] Dat doen ze bij een vrouw, dat gaan ze nooit met een mannelijke collega doen. Ze nemen aan dat je niet mobiel bent. Omdat ik kinderen heb? Maar mijn man heeft toch ook kinderen, mannen hebben toch ook kinderen.

5) Waarden en normen

- Kostwinnersmodel
- Verdeling zorgtaken m-v: het zijn hoofdzakelijk vrouwen die het huishoudelijk reilen en zeilen organiseren
- Er leeft bij verschillende mensen nog steeds het idee dat een vrouw er hoort te zijn voor haar gezin

2.7 Reden om de ingenieursjob te verlaten

De redenen om de ingenieursjob te verlaten komen sterk overeen met de factoren die de doorstroommogelijkheden voor vrouwelijke ingenieurs beïnvloeden. Bijkomend haalden de deelnemers nog volgende redenen aan:

- 1) De job gaf geen voldoening (meer), inhoudelijk zei het me niets (meer)
- 2) Teleurgesteld, gedesillustioneerd, moe om te vechten, ...
- 3) 'Ik kan sociaal meer, ik moet het vak verlaten'
- 4) Uitgestapt omdat de job te eng is (↔ brede opleiding)
- 5) Doordat men na afloop van een buitenlandsproject geen nieuwe ingenieursjob vond (in binnen- of buitenland) heeft men zich herschoold (bv. aankoper, aggregaat, commerciële opleiding). Door deze opleiding komt men achteraf ook in een andere functie terecht.
- 6) Ontslagen of ingegaan op een brugpensioenregeling

Linda (BI, 35-40): Ik heb drie vrouwen gekend, meisjes die samen met mij zijn afgestudeerd en samen met mij zijn beginnen werken. In de voorbije drie jaar zijn ze alle drie weggegaan, en het waren drie vrouwen die het heel goed deden, vrouwelijke ingenieurs die echt op weg waren. Eentje heeft afgehaakt omdat ze zei 'ik krijg hier geen carrière mogelijkheden, ik werk 14 uren per dag, mijn mannelijke collega's die zitten, na twee jaar, allemaal drie klassen hoger dan ik en ik zit hier harder te werken', ...en dan heeft ze van de ene dag op de andere gezegd, 'ik ben weg' [...] Ze was echt helemaal gedesillustioneerd [...] En dan een andere vrouw, die is nu ook weggegaan, om een gelijkaardige reden, die zegt 'ik werk mij kapot'. En inderdaad: als je als vrouw niet op tafel klopt en niet assertief bent, je moet niet gewoon mondig zijn maar echt assertief als vrouw, dan blijf je heel lang in die lage classificatie hangen. Je komt binnen op niveau drie en veel van mijn vrouwelijke collega's die samen met mij zijn binnen gekomen zitten nog steeds op niveau vier. En die werken nu al 7 of 8 jaar in het bedrijf.

2.8 Herintreden

Er werden door de deelnemers drie voorwaarden aangebracht waaraan, voor sommige mensen, voldaan moet zijn alvorens men overweegt om terug in te stromen in de ingenieurswereld:

- a) de kinderen moeten groot, zelfstandig zijn
- b) de opdracht dient duidelijk en afgebakend te zijn, zodat ik mezelf er niet in verlies
- c) er dient goede coaching te zijn

Verschillende vrouwen gaven aan dat ze oorspronkelijk van plan waren om tijdelijk uit te stappen met de bedoeling later (als de kinderen groter zijn) terug de draad op te nemen. Toch is niet iedereen teruggekeerd naar de 'ingenieurswereld'.

Redenen om niet meer te herstarten:

- a) Een ingenieursjob is te stresserend
- b) Een ingenieursjob is niet (meer) mogelijk in combinatie met het gezin, de vrije tijdsbestedingen, ...
- c) De ingenieursjob heeft nooit voldoening gebracht

- d) Te lang uit het beroep zijn (kennis is verouderd)
- e) Te oud zijn om nog te herbeginnen
- f) Het financiële aspect is geen drijfveer: zolang het vrijwilligerswerk, de hobby's, etc. voldoening brengen stapt men niet terug in
- g) Drempelangst: niet meer zeker van zichzelf (te lang uit)
- h) Zeker niet meer voltijds, eventueel deeltijds

Tina (BIO-IR, 45-50): Ik zou niet meer voltijds kunnen werken. Wij hebben een zodanig rollenpatroon in dit gezin. Als ik nu zou gaan werken, dan mag ik al mijn taken houden, en mijn werk erbij nemen. Mijn man gaat zijn gedrag niet meer veranderen, dat weet ik zo goed als zeker. Dat is dus ook een groot struikelblok hé [...] Dan ben ik wel heel stom, als ik dan nog eens 20u ga werken, en er al die taken nog eens bij doe. Dan word ik een sloof en een slaaf.

2.9 Factoren die het beroep aantrekkelijker kunnen maken

- 1) Meer mogelijkheid om deeltijds te werken: waarbij ook het takenpakket wordt aangepast zodat iemand die bijvoorbeeld 4/5^{de} werkt in de praktijk niet 5/5^{de} werkt met minder loon
- 2) Thuiswerk en telewerk stimuleren
- 3) Werknemers de mogelijkheid bieden om de werktijd zelf in te vullen afhankelijk van de persoonlijke noden (bv. overdag vroeger stoppen maar dan 's avonds verder werken als de kinderen in bed liggen; acht weken op fietsvakantie maar dan het jaar daarop wat minder vakantie; ...)
- 4) De mogelijkheid invoeren om tijdelijk een pauze in te lassen (bv. voor de opvoeding van de kinderen) en daarna terug de draad op te pikken. Bedrijven moeten de waarde beseffen van iemand die 35-40 jaar is.
- 5) In organisaties parallelle carrièrepaden aanbieden (de expert ladder en de management ladder)
- 6) Goede voorbeelden / rolmodellen
- 7) Coaching
- 8) Campagnes om de beeldvorming en de maatschappelijke visie van de werkende vrouw aan te passen
- 9) Het sociaal bestel moet veranderen in het belang van de werkende mens, er moet een werkomgeving gecreëerd worden waarin mensen graag willen werken. De industrie moet zich meer mensgeoriënteerd en vrouwvriendelijker opstellen
- 10) Meer 'good will' in de bedrijven tegenover vrouwen
- 11) Mannen stimuleren om ook deeltijds te werken en loopbaanonderbreking te nemen, dan zullen de doorgroeimogelijkheden voor vrouwen makkelijker liggen, omdat het verschil tussen mannen en vrouwen op deze manier kleiner wordt
- 12) Omstandigheden aanpassen (kortere dagen, minder stress)
- 13) Kinderopvang organiseren in de bedrijven
- 14) Sommige deelnemers zijn van mening dat op zeer jonge leeftijd kinderen krijgen positief is voor de carrièremogelijkheden, anderen zijn dan weer van mening dat het juist aan te raden is om op latere leeftijd aan kinderen te beginnen

Agnes (BIO-IR, 40-45): Vroeger kinderen krijgen. Ik had een collega die in het laatste jaar van haar opleiding zwanger was, die heeft jong kinderen gekregen en achteraf gezien is dat interessant voor je loopbaan, maar op dat moment ben je daar niet zo mee bezig (gelach).

Rita (BIO-IR, 40-45): Misschien moet men daar mensen van bewust maken want misschien wachten mensen nu omdat ze eerst willen werken

Nadine (BI, 45-50): Wij zijn heel laat aan onze kinderen begonnen, omdat we eerst eigenlijk een stuk echt aan onze carrière hadden gewerkt, voordat we aan de biologische grens van de kinderen zijn gekomen. En ik denk dat het wel een stuk geholpen heeft. Het moment dat ik aan mijn kinderen begon, had ik al een redelijk verantwoordelijke functie. Ik had eigenlijk niemand die zo heel kritisch ging kijken hoe ik mij precies organiseerde, dus je hebt een opdracht en je hebt verantwoordelijkheid en die is redelijk ruim, je hebt een voorbeeldfunctie dus je kan natuurlijk niet elke dag om 11u komen werken en om 2u naar huis gaan, dus ergens heb je die voorbeeld functie maar je hebt ook ergens die flexibiliteit [...]

Ilse (BI, 55-60): Ik kan dat bevestigen, ik ben ook laat aan kinderen begonnen, en ik had dan ... een stuk van mijn carrière al opgebouwd, en ik had een goede positie, en dan is dat gemakkelijker, denk ik.

3. CONCLUSIE

In de focusgroepen kwamen er verschillende hindernissen ter sprake waarmee vrouwelijke ingenieurs te maken krijgen in de uitoefening van hun functie. Sommige van deze hindernissen hebben te maken met de persoonlijke kenmerken en loopbaankeuzes van vrouwelijke ingenieurs. Andere elementen hebben meer te maken met de organisatiecultuur en het organisatiebeleid. Nog andere elementen zijn een gevolg van de maatschappelijke waarden en normen.

Er bestaat veel literatuur over 'het glazen plafond'. 'Het glazen plafond' is een term die werd bedacht voor de onzichtbare barrière die het doorgroeien van vrouwen naar het topkader in organisaties en bedrijven in de weg staat.

Als we de resultaten van onze focusgroepen met ingenieurs vergelijken met wat er geschreven wordt in de literatuur over 'Het Glazen Plafond' dan valt het op dat vrouwelijke ingenieurs met vrijwel dezelfde obstakels te maken krijgen in hun loopbaan als andere (hoger opgeleide) vrouwen.

Ook de geformuleerde kerncompetenties zijn herkenbaar voor vrouwen in andere sectoren. Omgekeerd betekent dit dat de door ingenieurs geformuleerde competenties ook belangrijk zijn in de loopbaanprofielen van andere vrouwen. Dit is een belangrijk inzicht voor de verdere disseminatie-initiatieven van dit project.

Kerncompetenties

- 1) Organiseren en coördineren
- 2) Vermogen tot zelfreflectie
- 3) Positionering van zichzelf
- 4) Visibiliteit in de organisatie
- 5) Pro-activiteit
- 6) De gewoonte van non-conformisme in je levensuitbouw
- 7) Ontwikkelen van authenticiteit
- 8) Delegeren en loslaten
- 9) Efficiënt netwerken
- 10) Leren kiezen, doelbewust en gecontroleerd combineren
- 11) Sociale en relationele vaardigheden
- 12) Leidinggevende competenties en managementtechnieken
- 13) 'The rules of the game' kennen (bijvoorbeeld imago-gewijs omgaan met deeltijds werken, het ophalen van de kinderen, ...)
- 14) Jezelf blijven, blijven vechten voor je eigen waarden
- 15) Aantonen en bevestigen dat je wil (blijven) groeien
- 16) Flexibel zijn
- 17) Lichamelijk en geestelijk in goede gezondheid verkeren
- 18) Zaken kunnen relativeren, de humor en de lach niet verliezen