

VEWIN-VOORZITTER THEO SCHMITZ:

“Groeï naar meer evenwicht zet onherroepelijk door”

Vrouwen zijn ondervetegenwoordigd in de watersector. Bovendien is daar het glazen plafond, een onzichtbare hindernis voor vrouwen om door te stromen naar hogere posities. Het Platform Vrouwen in de Waterwereld voert een benchmark uit over dit onderwerp en gaat met de uitkomsten langs zes directeuren van waterleidingbedrijven en zes directeuren van waterschappen. Deze keer week het platform enigszins af van het geplande programma en ging het gesprek aan met VEWIN-directeur Theo Schmitz.

De Vereniging van Waterbedrijven in Nederland (VEWIN) heeft 33 personen in dienst van wie 48 procent vrouw is. Van de hoger opgeleiden is 24 procent vrouw. Recente doorstroming binnen het bedrijf heeft geresulteerd in één vrouwelijke plaatsvervangend manager binnen het managementteam. “Gewoon een goede vrouw, een goede manager”, zegt Schmitz. Hij geeft hiermee aan dat het beleid bij VEWIN niet bewust gericht is op doorstroming van vrouwen binnen de organisatie. De chemie binnen het managementteam is prima en dat staat volgens Schmitz los van het vrouw- of man-zijn.

Mogelijk heeft het relatief grote aandeel vrouwen te maken met het feit dat parttime werken bij VEWIN sterk is ingeburgerd, zowel bij mannen als bij vrouwen. Ook herintredende vrouwen vinden hun weg naar VEWIN. Het aandeel parttimers bij de vereniging is 55 procent, waarvan 72 procent vrouw. Binnen de watersector is dit een hoge score. Twee van de drie managers werken parttime en daarmee is het managementteam aardig in balans. Belangrijk vindt Schmitz wel dat er altijd een manager aanwezig is. Schmitz zelf werkt fulltime sinds zijn aanstelling per 1 februari jl. “Voorlopig is dit meer dan een fulltime taak”.

Goede afspraken

Schmitz stelt uitdrukkelijk dat werken vooral leuk moet zijn. Om dit te realiseren is faciliteren een belangrijk instrument. Parttime werken, luisteren naar elkaars wensen en het maken van goede afspraken zijn daarbij bepalend. “Een hoog percentage parttimers vraagt om zeer goede onderlinge afspraken. Het interne beleid van VEWIN is gericht op continuïteit van het werk. Dit vereist een goede afstemming tussen de functie en de beschikbare werktijd. Het is

belangrijk dat het aangenamen van werken en het privé-leven aan elkaar wordt gekoppeld. Met duo-banen kunnen persoonlijke wensen en continuïteit van het werk worden gewaarborgd”.

Maatschappelijke trend

Op de vraag of Schmitz vindt dat vrouwen ondervetegenwoordigd zijn in de watersector, stelt hij direct een tegenvraag: “Is het in de rest van de samenleving dan zo anders verdeeld?” Schmitz verwacht een inhaalslag van doorstromende vrouwen als een logische maatschappelijke trend, waarbij toch op korte termijn meer evenwicht zal ontstaan tussen mannen en vrouwen. “Deze beweging zal zowel horizontaal als verticaal door organisaties verlopen. Kijk naar andere sectoren, de medische sector bijvoorbeeld, waar een omgekeerd proces plaatsvindt.”

Doordat binnen VEWIN relatief veel vrouwen werkzaam zijn, zijn de mogelijk-



Theo Schmitz.

heden voor doorstroming er gebaseerd op kennis en kunde. Hiermee lijkt een belangrijke doelstelling van het Platform Vrouwen in de Waterwereld, het streven naar een meer evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in de Nederlandse watersector op alle niveaus, grotendeels ingevuld.

Toch ondersteunt Schmitz de inzet van het platform: “Al was het alleen maar bedoeld om vrouwen te werven.”

Hilde Prummel
(Waterlaboratorium Noord)

Op 3 december op deze plaats alsnog het interview met Jos van Winkelen, voorzitter van de Raad van Bestuur van Vitens.

Glazen Plafond Index (GPI)

De GPI wordt berekend op basis van de twee hoogste salarisgroepen of op basis van de twee hoogste leidinggevende echelons.

- GPI < 1: geen doorstroombelemmering
- GPI tussen 1 en 1,3: beperkte belemmering
- GPI tussen 1,3 en 1,7: gemiddelde belemmering
- GPI > 1,7: bovengemiddelde belemmering

Glazen Plafond Index (GPI) score

VEWIN
GPI (hoogste salarisgroepen) ∞
GPI (hoogste echelons) ∞

VEWIN 2004

aantal werknemers 33
% vrouwen 48
% vrouwen met HBO of hoger 24
% mannen met HBO of hoger 42
% vrouwen in hoogste salarisdecil 0
% vrouwen in hoogste echelon 0

