

TECHNISCH DIRECTEUR WATERSCHAP VALLEI & EEM TRUDY LENSTRA-VAN DOORN

“Vrouwen hoeven geen underdog te zijn”

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. In H₂O vindt u elke vier weken het resultaat van deze gesprekken. In deze uitgave komt technisch directeur van Waterschap Vallei & Eem, Trudy Lenstra-Van Doorn, aan het woord. Zij werkt al sinds 1975 in een mannenwereld.

Gebrek aan doorstroming en de rolverdeling thuis houden vrouwen op achterstand. Lenstra-Van Doorn zal dat niet ontkennen. Niet qua capaciteiten, maar wel in aantallen binnen haar waterschap. Op een aantal van 225 medewerkers is 56 vrouw. Op leidinggevende posities is dat twee op de 24. Een bepalende factor hiervoor is volgens Lenstra-Van Doorn de thuissituatie: “Kinderen, de rolverdeling thuis; het zijn keuzes die je samen met je partner moet maken”, stelt ze. “Het één is niet slechter dan het ander”, haast ze zich te zeggen, “maar ik heb genoeg voorbeelden gezien van dat én de zorg voor kinderen én een carrière én een sociaal leven niet samengaan.”

Zestig uur in de week werken is geen voorwaarde voor een leidinggevende baan, vindt Lenstra-Van Doorn. “Bij het Waterschap Vallei & Eem moet dit ook kunnen met een aanstelling van 32 uur per week.” Zelf werkt ze 40 uur. “Ik vind het gewoon heerlijk om te werken. Bovendien zou ik anders meer werk mee naar huis nemen.”

Fulltime werken doet ze niet om zich te bewijzen. “Ik heb nooit het gevoel gehad dat ik me meer moest bewijzen dan mannen.” De onzekerheid van sommige vrouwen vindt ze dan ook ongegrond. “Vrouwen kunnen hetzelfde als mannen en hoeven dan ook zeker geen underdog positie in te nemen. En ik ben ervan overtuigd dat vrouwen heel goed weten hoe ze in de wereld staan.”

Er is verschil tussen een gezelschap van alleen mannen en van mannen en vrouwen, denkt ze. Alhoewel, keihard bewijs kan Lenstra-Van Doorn daar niet voor leveren. “Het is meer een kwestie van karakters. Vrouwen zijn wat pragmatischer, willen in vergadering directer zijn. Ook is mijn ervaring dat vrouwen een afspraak makkelijker nakomen dan mannen.” Maar deze eigenschappen herkent ze ook bij sommige mannelijke collega’s.

Weinig doorstroming

Tijdens de reorganisatie in 1997 van de twee waterschappen op de Veluwe tot Waterschap Vallei & Eem moest de directie terug van zes naar vier leden. Alle kandidaten moesten eenzelfde assessmentprocedure doorlopen. Dat betekent volgens Lenstra-Van Doorn niet dat de selectie heeft plaatsgevonden op typisch mannelijke eigenschappen. “Een commissie heeft de selectiecriteria opgesteld en elk directielid kon hier invloed op uitoefenen.” Nu een collega van Lenstra-van Doorn een andere baan heeft geaccepteerd, is zij op dit moment de enige vrouw binnen de directies van de waterschappen.

Ondanks dit bijzondere feit vindt binnen Vallei & Eem verder maar weinig doorstroming plaats. “Sinds de reorganisatie zitten bijvoorbeeld nog steeds dezelfde mensen aan het roer. Er komen ook weinig vrouwen binnen.” Dat hoeft niet meteen te betekenen dat vrouwen geen kans maken: “Het is natuurlijk ook maar de vraag hoeveel vrouwen toevallig werken en kunnen solliciteren binnen het gevraagde vakgebied. Daarnaast zullen jonge



Trudy Lenstra-Van Doorn.

vrouwen ook niet meteen doorstromen naar de hoogste plekken in een organisatie. Langzaam aan hoop ik dat de aantallen mannen en vrouwen vanzelf gelijk worden door de hoge deelname van vrouwen aan opleidingen.”

Het waterschap heeft wel al meer vrouwen in dienst dan bijvoorbeeld Waterleidingbedrijf Amsterdam. Lenstra-Van Doorn denkt dat dit gedeeltelijk komt doordat het aantal mensen in de buitendienst bij het waterschap sterk verminderd is. “Fysiek zware banen worden toch vaker door mannen dan door vrouwen uitgeoefend.” De vrouwen die bij het waterschap werken, zitten dan ook bijna allemaal in de binnendienst.

Bestaat het glazen plafond eigenlijk wel? Trudy Lenstra-Van Doorn heeft in elk geval zelf haar hoofd nooit gestoten aan een glazen plafond. “Maar het is natuurlijk een feit dat niet iedereen doorstroomt naar de hoogste functie binnen een bedrijf. Het plafond zal echter voor mannen niet dikker of dunner zijn dan voor vrouwen.”

Ellen van Duikeren (Waterleidingbedrijf Amsterdam) Op 11 juni op deze plaats Peter Polhuis, secretaris-directeur van Wetterskip Fryslân.

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 doorstroombemmering
- GPI tussen 1 en 1,3: beperkte bemmering
- GPI tussen 1,3 en 1,7: gemiddelde bemmering
- GPI > 1,7: bovengemiddelde bemmering

score Waterschap Vallei & Eem
GPI (hoogste salarisgroepen) 3,5;
GPI (hoogste echelons) 0,0.

Waterschap Vallei & Eem 2004

aantal werknemers	25
% vrouwen	25
% vrouwen met HBO of hoger	6
% mannen met HBO of hoger	33
% vrouwen in hoogste salarisdeciel	9
% vrouwen in hoogste echelon	50

