

## VROUWEN IN DE WATERWERELD

# Tikken tegen het glazen plafond

De redenen waarom de doorstroom van vrouwen bij waterbedrijven en waterschappen moet verbeteren, vliegen over tafel tijdens een gesprek met leden van het Platform Vrouwen in de Waterwereld (PVW). En alhoewel deze vrouwen onderling soms ook wel van mening verschillen, zijn ze het over één ding roerend eens: in de watersector moet een betere verdeling komen tussen mannen en vrouwen, zodat de diverse kwaliteiten van beide groepen optimaal worden benut. Maar voordat het zover is, moeten eerst een paar flinke tikken tegen het glazen plafond worden uitgedeeld.

Het glazen plafond is een onzichtbare belemmering om door te stromen binnen een bedrijf. Leden van PVW gaan dit jaar langs bij directeurs van waterbedrijven en waterschappen om te kijken hoe het daar gesteld is met de doorstroom van vrouwen. In hun handen hebben ze de resultaten van een eigen benchmark over de positie van vrouwen bij deze organisaties. Doel van de benchmark is erachter te komen hoe hoog de Glazen Plafond Index (GPI) bij deze bedrijven is. Met andere woorden in hoeverre bestaat een onzichtbare belemmering voor vrouwen om door te stromen naar hogere functies. Door de resultaten van de benchmark en de GPI voor te leggen aan de directeurs wil het platform hun bewustwording omtrent het glazen plafond vergroten.

Nelleke van Dorenmalen (Wateropleidingen), Petra Holzhaus (WMD) en Martine van den Boomen (Kiwa) zijn lid van PVW. Samen met enkele andere leden, Hilde

Prummel (Waterlaboratorium Noord), Jan-nie Zwaagstra (β-scope, management & consultancy), Aleid Diepeveen (WMD) en Ellen van Duikeren (WLB), houden zij de benchmark en de interviews. Wil de doorstroom van vrouwen in de watersector verbeteren, dan moeten de nodige verschillen tussen mannen en vrouwen worden overbrugd, vinden zij. En, de spreekwoordelijke brug moet vanaf beide kanten worden geslagen.

## Beeldvorming

Een belemmering voor vrouwen om door te stromen, wordt voor een deel veroorzaakt door beeldvorming. Zo zouden vrouwen niet ambitieus zijn. "Ze zijn er niet, wordt wel over ons gezegd", zegt Holzhaus. "Ik denk dat een aantal vrouwen onzeker is over hun capaciteiten", zegt Van den Boomen. "Maar dat is geen reden ze te negeren als er een hogere positie vrijkomt. Bovendien als mannen van die onzekerheid weten, dan kunnen ze daar toch ook rekening mee hou-

den en door die onzekerheid heen prikken?"

"Ik denk niet dat vrouwen onzekerder zijn dan mannen", reageert Van Dorenmalen. "Vrouwen en mannen maken beiden een groeiproces door tijdens hun carrière. Wel vind ik dat de houding van vrouwen assertiever kan. Ze moeten ermee beginnen om met zelfvertrouwen op hun eigen, originele manier hun werk te doen." Vrouwen zouden het beeld als zouden ze niet ambitieus zijn zelf kunnen veranderen, meent Van Dorenmalen. "Vrouwen moeten vroegtijdig en vaker laten blijken dat ze hoger willen komen binnen een organisatie."

Veel vrouwen gaan zelf de race naar boven uit de weg, is de ervaring. "Bij een reorganisatie bijvoorbeeld", zegt Holzhaus. "In plaats van zichzelf zichtbaar te maken zodat ze wellicht in aanmerking komen voor een functie bij het gereorganiseerde bedrijf, zie je dat veel vrouwen, in tegenstelling tot mannen, van tevoren zelf al weg gaan. Ze hebben geen zin in die rat-race."

## Kwaliteiten

Bewustwording is een sleutelwoord voor het doorbreken van het glazen plafond, blijkt uit het gesprek. Bewustwording bijvoorbeeld dat goed leiderschap ook goed mogelijk is zonder mannelijke eigenschappen. Van den Boomen: "Wanneer de valse overtuiging dat je op hoge posities 60 uur per week moet werken wordt weggenomen, komt er ook ruimte voor vrouwen." "Hoe hoger je komt, hoe belangrijker delegeren wordt", reageert Van Dorenmalen. "Net als het structureren van het eigen werk. Het is de vraag of 60 uur werken terecht is of een teken van een inefficiënte indeling van de tijd."

Maar ook de bewustwording dat het nodig is dat meer vrouwen in de watersector doorstromen naar hogere posities is belangrijk. Van den Boomen: "We sluiten nu een heel potentieel uit. Het is gewoon beter voor de BV Nederland om meer vrouwen te hebben in leidinggevende posities." "Mannen en vrouwen hebben verschillende kwaliteiten", vult Van Dorenmalen aan. "Het is goed als je al die verschillende kwaliteiten binnen een bedrijf hebt." Het mag duidelijk zijn: het doorbreken van het glazen plafond in de watersector is nodig, maar behoeft, zacht uitgedrukt, nog enige aandacht. Eén en ander moet niet gebeuren vanuit een strijd, maar door dialoog, vinden de drie vrouwen. Met het houden van de benchmark en de interviews hopen ze een ijkmoment vast te leggen. Van den Boomen: "Iets waar we over vijf jaar op kunnen terugvallen. Dan kunnen we zien of in die tijd iets is veranderd." ☐

V.l.n.r.: Hilde Prummel, Martine van den Boomen, Petra Holzhaus, Ellen van Duikeren en Nelleke van Dorenmalen.

