

DIRECTEUR WATERLEIDINGBEDRIJF AMSTERDAM CAROLINE VAN DE WIEL:

# “Ik verwacht een inhaalslag van vrouwen”

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd 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 (PVW) voert een benchmark uit over dit onderwerp en gaat met de uitkomsten langs zes directeuren van waterleidingbedrijven en zes directeuren van waterschappen. In H<sub>2</sub>O leest u vanaf nu iedere vier weken het resultaat van deze gesprekken. De directeur van Waterleidingbedrijf Amsterdam, Caroline van de Wiel, mocht de spits afbijten.

“Ja, het is jammer dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de watersector”, vindt Caroline van de Wiel. “Vrouwen hebben over het algemeen andere competenties dan mannen. Ze kunnen veelal meer dingen tegelijk. Tussen hoofd en hart bestaat meer evenwicht. Vrouwen hebben ook een bredere blik op zaken. Daar staat tegenover dat mannen vaak competitiever zijn, innovatiever ook, meer lef hebben en meer oog voor detail.” In het managementteam van Waterleidingbedrijf Amsterdam werken naast Van de Wiel alleen mannen, waardoor ze de vraag of ze verschillen ervaart tussen de manier waarop mannen en vrouwen zaken oplossen niet op het managementteam kan betrekken. Haar ervaring is wel dat vrouwen zaken beter voorbereiden maar, daardoor, ook sneller teleurgesteld zijn. Ook valt haar op dat vrouwen vaak meer oplossingsgericht zijn dan mannen, vooral in discussies. “Wanneer mannen en vrouwen in een team zijn vertegenwoordigd, versterken zij elkaar. Dat betekent dus dat waterbedrijven nog beter zouden kunnen functioneren dan ze nu al doen als de balans man/vrouw in evenwicht zou zijn.”

## Barrières

Het glazen plafond is volgens Van de Wiel bij Waterleidingbedrijf Amsterdam helaas wel aanwezig, hoewel ze niet precies kan aangeven op welke plekken. Het aandeel vrouwen bij WLB bedraagt 15 procent. Deze vrouwen werken voornamelijk op ondersteunende afdelingen. “Vrouwen kunnen zelf een deel van de barrières om door te stromen wegnemen”, vindt Van de Wiel. “Typisch meisjesgedrag, zoals zeggen dat je iets niet kunt omdat je het nooit eerder gedaan hebt, is zo’n voorbeeld. Vrouwen voelen zich dan waarschijnlijk te verantwoordelijk voor de rest van de afdeling of

sector, waardoor ze minder snel risico’s durven nemen.” Het feit dat op de vacature voor de directeur bij VEWIN slechts weinig vrouwen gesolliciteerd hebben, terwijl dit toch een uitermate geschikte functie voor een vrouw zou zijn geweest, ziet zij als een signaal hiervoor. “Maar daarnaast blijft het een feit dat vrouwen de kinderen baren. Ze zijn dan toch een aantal maanden uit de running. En ook daarna zitten vrouwen vaak nog een periode voor een deel met hun hart thuis. Kinderen kosten, hoe je het ook wendt of keert, kosten veel tijd en kunnen daardoor een belemmering vormen voor de doorstroming van vrouwen.”

## Voorkeursbeleid

Als instrumenten om de doorstroom van vrouwen te bevorderen noemt Van de Wiel de door de gemeente Amsterdam speciaal voor vrouwen opgezette opleidingen voor leidinggevend. Verder is ze groot voorstander van goede kinderopvang. Ook het op een verstandige manier inzetten van een voorkeursbeleid bij werving en selectie van



Caroline van de Wiel.

nieuwe medewerkers kan de instroom van vrouwen bevorderen, vindt zij. “Kwaliteit moet natuurlijk altijd voorop staan. Bij Waterleidingbedrijf Amsterdam is momenteel echter een aannamestop van kracht, waardoor dit laatste instrument hier voorlopig niet ingezet kan worden.” Binnen andere sectoren, zoals gezondheidszorg en de juridische sector is een inhaalslag van vrouwen gaande. Hierdoor neemt het aantal vrouwen in leidinggevende posities zichtbaar toe. Van de Wiel: “Ik verwacht dat dit de komende 20 tot 25 jaar ook in de watersector zal gebeuren. Dus over 25 jaar kunnen we met enige verbazing terugkijken op het beperkte aandeel vrouwen dat toen in de watersector werkzaam was!”

**Petra Holzhaus (WMD)**  
**Hilde Prummel**  
**(Waterlaboratorium Noord)**

**Op 16 april op deze plaats Henk de Kraa, directeur van DELTA.**

## 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 belemmering
- GPI tussen 1,3 en 1,7: gemiddelde belemmering
- GPI > 1,7: bovengemiddelde belemmering

score Waterleidingbedrijf Amsterdam  
GPI (hoogste salarisgroepen) 1,7;  
GPI (hoogste echelons) 1,1.

<b>Waterleidingbedrijf Amsterdam 2004</b>	
aantal werknemers	647
% vrouwen	15%
% vrouwen met HBO of hoger	4%
% mannen met HBO of hoger	24%
% vrouwen in hoogste salarisdecil	11%
% vrouwen in hoogste echelon	17%

