

HENK SCHUURMAN, SECRETARIS-DIRECTEUR WATERSCHAP GROOT SALLAND:

“Een glazen plafond en een betonnen vloer”

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 leest u elke vier weken het resultaat van deze gesprekken. Deze keer is het woord aan Henk Schuurman, secretaris-directeur van Waterschap Groot Salland.

Bij Groot Salland werken 374 personen, waarvan 26 procent vrouwen. In het hoogste leidinggevende echelon, het managementteam, zit geen enkele vrouw. Wel zit in het dagelijks bestuur één vrouw naast vier mannen. Al met al scoort het waterschap niet slecht wat het aantal vrouwen betreft, maar dan vooral in het middenkader. In het hogere kader staat het er treurig voor met het aandeel vrouwen. Mist Waterschap Groot Salland een essentiële managementbenadering? “Mijn managementteam is zo divers qua samenstelling dat alle rollen gespeeld kunnen worden. Het louter uit mannen bestaande team heeft ook inlevingsvermogen en is mensgericht”, zegt Schuurman. “Maar de samenstelling van de personele organisatie zou een afspiegeling van de samenleving moeten zijn”, vervolgt hij. “Niet omdat mannen en vrouwen ieder andere capaciteiten hebben, maar omdat iedereen een kans moet hebben zijn of haar capaciteiten in te zetten. Een kwestie van rechtvaardigheid. Daarnaast is het gewoon leuk om in een gemengd gezelschap te werken.”

Betonnen vloer

Schuurman laat verschillende grafieken zien over de opbouw van zijn personeel. Ook onder het middenkader, bij de technische functies, zitten vrijwel geen vrouwen. “Naast een glazen plafond is er dus ook een betonnen vloer”, aldus Schuurman. Hij werpt zelf de vraag op of je er ook niet actief naar moet streven deze betonnen vloer te doorbreken. “Aan de ene kant gaat het vaak om fysiek zware beroepen, aan de andere kant zijn er al wel vrouwen die deze beroepen uitoefenen en met succes.” Om te illustreren dat de situatie bij Groot Salland niet uniek is, haalt Schuurman een recente bijlage van NRC Handelsblad naar voren. Hieruit blijkt dat de beroepen die bij het waterschap worden uitgeoefend, nog vooral beroepen zijn die door mannen worden ingevuld. “Het is dus niet ver-

wonderlijk dat de vrouwen ook in ons waterschap ondervetegenwoordigd zijn.” Schuurman geeft een aantal oorzaken aan voor het achterblijven van vrouwen in het waterschap. Als eerste noemt hij de reorganisatie in 1997. “Veel functies zijn destijds ingevuld door het toen zittende, voornamelijk mannelijke personeel. Dan ontstaat pas een kans voor een vrouw als een functie vrijkomt of bij uitbreiding van de formatie. Op deze manier zijn de laatste jaren wel relatief veel vrouwen ingestroomd.” Als andere oorzaak noemt Schuurman de lage leeftijd van de vrouwen die nu bij het waterschap werken, gemiddeld tien jaar jonger dan die van de mannen. Schuurmans motto is dat vrouwen hetzelfde traject moeten doorlopen als mannen: van specialist via leidinggevende naar het hogere kader. “Enkele vrouwen werken nu bij Groot Salland waarvan ik de hoop koester dat ze het glazen plafond zullen bereiken en doorbreken.”

Actief beleid

Het bevorderen van vrouwen bij het waterschap is niet alleen beleid, het wordt ook actief opgevolgd. Op dit moment loopt een vacature



Henk Schuurman.

voor een sectorhoofd. Binnen de sollicitatiecommissie heeft Schuurman gevraagd alert te zijn op de vrouwelijke sollicitanten. Maar weinig vrouwen reageren echter en dat betreurt Schuurman. “Want bij gelijke geschiktheid krijgen zij de voorkeur.” Leidinggeven in deeltijd vanaf 32 uur per week is mogelijk bij Groot Salland. Hoewel niet veel leidinggevend bij het waterschap parttime werken, wordt in voorkomende gevallen maatwerk geleverd. Om bijvoorbeeld thuis werken mogelijk te maken werd een pilot ingesteld. “De mogelijkheden worden dus gecreëerd, zowel voor vrouwen als voor mannen.” Aan Schuurman wordt de stelling voorgelegd ‘Vrouwen vallen altijd op’. Ze moeten harder werken en mogen minder fouten maken? Schuurman beaamt dit; elke minderheid die zich een positie probeert te verwerven valt op. “Een vrouw op een hoge positie zal een voorbeeldfunctie zijn voor andere vrouwen. Als zij slecht presteert, zal dit vaak op alle vrouwen van toepassing verklaard worden. Als zij goed presteert, zal het op een gegeven moment niet meer opvallen dat zij vrouw is. Ze wordt dan gewaardeerd om haar prestaties.”

Aleid Diepeveen (Waterleidingmaatschappij Drenthe)

Ellen van Duikeren (Waterleidingbedrijf Amsterdam)

Op 5 november op deze plaats 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 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 Groot Salland

GPI (hoogste salarisgroepen) 4,0

GPI (hoogste echelons) ∞

Waterschap Groot Salland 2004

aantal werknemers 374

% vrouwen 26

% vrouwen met HBO of hoger 4

% mannen met HBO of hoger 24

% vrouwen in hoogste salarisdeciël 3

% vrouwen in hoogste echelon 0

