

DIRECTEUR VAN WETTERSKIP FRYSLÂN, PETER POLHUIS:

“Carrièregerichte vrouwen verdwijnen snel”

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 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 dit nummer komt Peter Polhuis, directeur van Wetterskip Fryslân, aan het woord.

Bij Wetterskip Fryslân werken 605 personen van wie 23 procent vrouw is. Van de hoger opgeleiden is ook 23 procent vrouw. Het algemeen bestuur bestaat voor 16 procent uit vrouwen, het dagelijks bestuur voor bijna 30 procent. Heel redelijke scores voor de watersector; is dit toeval of heeft het Wetterskip dit te danken aan een actief genderbeleid?

“Iets er tussenin”, zegt Polhuis bescheiden. “Het is zeker geen toeval, maar ook geen strak beleid.” Instrumenten als ouderschapsverlof, flexibele arbeidstijden, voorkeursselectie, kinderopvang en de mogelijkheden tot deeltijdwerk zullen hieraan zeker hebben bijgedragen. Maar ondanks de relatief hoge participatie van vrouwen blijkt de Glazen Plafond Index bij het Wetterskip oneindig te zijn. Oftewel, het glazen plafond is oneindig dik. De reden hiervoor is dat in het hoogste leidinggevende echelon geen vrouwen zitten.

Hoe komt dat nou? “De secretaris-directeur en het managementteam zijn in 2002 in één klap benoemd via externe procedures”, aldus Polhuis. “Voor de functie van directeur waren meer dan 60 sollicitanten beschikbaar, waarvan slechts twee vrouwen. Uiteindelijk heeft de voorbereidingscommissie, bestaande uit bestuurders van de fuserende waterschappen, een selectie gemaakt waarin geen vrouwen meer zaten.” Vaak zie je dat mannen voor mannen kiezen, maar dat ging hier niet op. Er zaten ook vrouwen in de commissie. Blijkbaar waren dus onvoldoende vrouwen beschikbaar. Dit valt mogelijk te verklaren door de lange historie van de waterschappen die van oudsher door mannen wordt gedomineerd. Doorstroming is er relatief weinig. Daarnaast merkt Polhuis op dat bij invulling van vacatures men toch vaak neigt naar de keuze voor herhaling van zichzelf. “Niet uit onwil maar uit gewenning en wellicht ook uit veiligheid. Ook beeld-

vorming speelt hierin mee: een ingenieur is een man.”

Mobiliteit

Polhuis vindt het eigenlijk helemaal niet logisch dat in heel Nederland het mannelijke geluid dominant is in invloedrijke omgevingen. Alleen al vanuit talentscouting is dit een slechte ontwikkeling, vindt hij. “Als in algemeenheden gesproken moet worden, is mijn indruk dat vrouwen meer met de kwestie op zich bezig zijn, terwijl mannen zich meer lijken te richten op zichzelf, hun positie en hun territorium.”

Maar dat maakt vrouwen geen slachtoffers, vindt Polhuis. Vrouwen lijken eerder eieren voor hun geld te kiezen. Hij citeert Johan Cruijff om zijn standpunt te onderstrepen: “Wat goed is, komt snel.” Zijn ervaring vanuit zijn vorige baan als gemeentesecretaris is dat goede carrièregerichte vrouwen ook snel weer verdwijnen. “Zij zijn mobieler dan mannen. Een zekere mate van mobiliteit is gezond voor organisaties. Wetterskip Fryslân heeft dan ook een actief mobiliteitsbeleid, zowel horizontaal als verticaal, dat dus zeker niet specifiek gericht is op vrouwen.”



Peter Polhuis (foto: Meindert van Dijk).

Deeltijd

Deeltijd werken in hogere functies blijkt lastig, is de ervaring van Polhuis. “Op dit ogenblik werkt één MT-lid vier dagen per week. Prima als dat lukt, maar in de praktijk blijkt dit moeilijk te realiseren en wordt feitelijk toch de hele werkweek gewerkt.” Dit betekent niet dat Polhuis deeltijd werken in hogere functies afwijst. “Elke situatie is uniek, je zult daarom elke keer moeten kijken hoe het in de praktijk uitpakt.” Polhuis spreekt uit ervaring als hij zegt hoe lastig het is in hogere functies om een balans te vinden tussen werk en privé. Bij mij loopt het volstrekt door elkaar heen en dan voor al werk door privé.”

Petra Holzhaus (Waterleidingmaatschappij Drenthe)

Op 9 juli op deze plaats Harry Romgens, adjunct-directeur van Waterleidingmaatschappij Limburg.

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

score **Wetterskip Fryslân**
GPI (hoogste salarisgroepen) **1,3**;
GPI (hoogste echelons) **oneindig**.

Wetterskip Fryslân 2004	
aantal werknemers	605
% vrouwen	23
% vrouwen met HBO of hoger	23
% mannen met HBO of hoger	77
% vrouwen in hoogste salarisdecil	7
% vrouwen in hoogste echelon	0

