

DIRECTEUR DELTA WATER HENK DE KRAA:

“Vrouwen moeten vooral zichzelf blijven”

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 iedere vier weken het resultaat van deze gesprekken. Deze keer is Henk de Kraa, directeur van DELTA Water (inmiddels Evides), aan het woord. Hoe ervaart hij vrouwen in zijn bedrijf?

“DELTA is geen mannenbedrijf”, steekt De Kraa van wal. Zijn ogen twinkelen. Ondanks een drukke agenda heeft hij zichtbaar zin in het gesprek. “Het is wel zo dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de technische sectoren, maar zeker niet in de afdelingen communicatie en marketing, juridische zaken en het office management. Onderschat de invloed van vrouwen niet”, waarschuwt hij. Maar dat neemt niet weg dat het aandeel vrouwen bij DELTA laag is: 19 procent. Ook in topposities zijn vrouwen in het bedrijf duidelijk ondervertegenwoordigd. Hoe komt dat? “Het aantal vrouwelijke ingenieurs in zijn algemeenheid is nog steeds laag”, aldus De Kraa. Hij verwijst naar zijn studietijd. “Drie vrouwelijke studenten op driehonderd mannelijke, waarvan uiteindelijk maar één vrouw de eindstreep heeft gehaald.” Vergelijk dat met de huidige generatie waarbij op technische opleidingen toch al snel zo’n tien procent vrouwelijke studenten aanwezig is. Er komen dus meer vrouwen beschikbaar, maar zij staan nog aan het begin van hun loopbaan.

Beschikbaar zijn

Wat kunnen vrouwen zelf doen om hun positie te verbeteren? “Beschikbaar zijn”, lacht De Kraa. Nee, hij bedoelt niet dat vrouwen met het bedrijf getrouwd moeten zijn. “Een leidinggevende functie en ook die van een directeur zijn heel goed parttime in te vullen, als je maar beschikbaar bent. Het gaat om het nemen van verantwoordelijkheid. Dat is wat anders dan fysiek aanwezig zijn. Vrouwen moeten ‘feeling’ houden met het bedrijf als ze bijvoorbeeld een paar maanden uit de ‘running’ zijn vanwege een zwangerschap.”

Macht

Getuige de Glazen Plafond Index (zie kader) bestaan bij DELTA geen doorstroombelemmeringen. De weinige vrouwen die bij het bedrijf in een hoge functie werken, krijgen wel

de kans door te stromen naar de top van het bedrijf. De Kraa vindt het dan ook opmerkelijk dat bij het vrijkomen van een hogere positie of kansen vrouwen vaak nee zeggen, terwijl ze het wel kunnen en mannen vaak ja zeggen, terwijl ze het soms niet kunnen. Waterbedrijven zijn van oorsprong hiërarchische bedrijven. Mannen voelen zich hierin blijkbaar prettiger dan vrouwen. “Mannen willen scoren op macht, dat vinden ze leuk”, is de ervaring van De Kraa. “Vrouwen willen vooral scoren op kennis en daar excelleren ze ook in. Als een vrouw op een geforceerde manier probeert te scoren op macht, dan werkt dat niet.” Nog net niet fluisterend voegt hij er aan toe: “Die vrouwen vind ik ook een beetje eng.”

Maar grapje of niet, waar komt die algemeen aanvaarde perceptie vandaan? Wat is dat toch met vrouwen en macht? Ook hierover heeft De Kraa zijn theorieën paraat. “De redenen dat de participatie van vrouwen in een machtscultuur achterblijft, zijn het biologische verschil tussen de seksen, de calvinistische Nederlandse cultuur en de opvoeding door ouders. Aan vrouwen wordt een zorgende rol toegeschreven. Deze perceptie is moeilijk te



Henk de Kraa.

veranderen met maatregelen achteraf. DELTA heeft daarom ook geen specifiek beleid dat zich richt op meer participatie van vrouwen. DELTA wil gewoon de beste kandidaat. Over biologische verschillen en cultuur gesproken, het zeepaardje, het logo van Evides, is een dier waarbij het mannetje de eitjes van de vrouwtje in zijn buidel neemt en vervolgens de zwangerschap voldraagt!”

De Kraa is een groot voorstander van diversiteit. In het geval van een vacature bij het waterbedrijf zal bij gelijke geschiktheid toch snel de voorkeur uitgaan naar de kandidaat die in positieve zin afwijkt, meldt De Kraa. Voor vrouwen specifiek geldt dat hij ze graag ziet in hogere functies. “Een vrouw kan bijna zonder woorden een besluitvormingsproces substantieel beïnvloeden en dat is goud voor een bedrijf!”

Martine van den Boomen

(Kiwa Water Research)

Nelleke van Dorenmalen

(Stichting Wateropleidingen)

Op 14 mei op deze plaats

Trudy Lenstra-van Doorn, technisch directeur van Waterschap Vallei en Eem.

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 DELTA NV*

GPI (hoogste salarisgroepen) 0,5;

GPI (hoogste echelons) 0,0.

DELTA NV 2004

aantal werknemers 1047

% vrouwen 19

% vrouwen met HBO of hoger 2

% mannen met HBO of hoger 21

% vrouwen in hoogste salarisdecil 6

% vrouwen in hoogste echelon 8

* Deze gegevens gelden voor heel DELTA NV, niet alleen voor DELTA Water.

