

FRANK WESDIJK, SECRETARIS-DIRECTEUR WATERSCHAP ROER EN OVERMAAS:

“Vrouwenparticipatie is vooral economiegedreven”

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 leest u elke vier weken het resultaat van deze gesprekken. Deze keer vertelt Frank Wesdijk, secretaris-directeur van Waterschap Roer en Overmaas, over vrouwen in zijn bedrijf.

Wesdijk is niet ontevreden over de samenstelling van de formatie in zijn bedrijf. Met reden, want een glazen plafond dat de doorstroming van vrouwen naar top-posities zou belemmeren, is niet waar te nemen. Het is afwezig met indices van 0,9 op basis van salaris en nul op basis van leidinggevende echelons. Het aandeel vrouwen van 25 procent is vergelijkbaar met dat van andere waterschappen. Bij Waterschap Roer en Overmaas zijn deze vrouwen vrij aardig verdeeld over alle schalen. “Nee, hier is geen sprake van positieve discriminatie”, verklaart Wesdijk. “Begin 2004 hebben we een reorganisatie doorgevoerd. Daarbij hebben we primair gekeken naar geschiktheid.” Wesdijk gelooft niet zo in positieve discriminatie. “Initieel kan het de instroom van vrouwen bevorderen, maar als deze vrouwen de capaciteiten niet hebben, stromen ze ook snel weer uit. Bovendien kan het stigmatiserend werken. Veel beter is het ervoor te zorgen dat je goede vrouwen in huis hebt die op termijn kunnen doorstromen. Bij externe sollicitaties voor de hogere functies zie je toch vaak dat minder vrouwen reageren dan je op grond van potentiële beschikbaarheid zou verwachten.” Wesdijk is dan ook blij dat er ten tijde van de reorganisatie goede vrouwen bij het waterschap in dienst waren.

Dominante cultuur

Hoe ervaart Wesdijk verschillen tussen vrouwen en mannen? “Het meest in het opspringend is misschien wel de scheiding tussen werk en privé die beide seksen hanteren. Bij mannen zie je toch vaak een striktere scheiding tussen beide. Vrouwen daarentegen maken dat onderscheid veel minder. Vrouwen lijken ook meer behoefte te hebben aan gesprek, aan het uitwisselen van ervaringen.”

Wesdijk wijst op de resultaten van een onderzoek van een aantal maanden geleden naar de feminisering van het onderwijs. Momenteel is het aandeel werkzame vrouwen in het onderwijs ruim 60 procent. De onderzoekers geven aan dat hierdoor een situatie ontstaat waarbij onbewust vrouwelijk gedrag meer beloond wordt dan mannelijk gedrag. Het resultaat hiervan is dat meisjes beter presteren dan jongens. Niet omdat er verschillen zijn in intelligentie, maar omdat de beoordelingscriteria langzaam gefeminiseerd zijn, volgens de onderzoekers. “Je zou deze resultaten kunnen doortrekken naar organisaties”, zegt Wesdijk. “Wanneer mannen daar de cultuur domineren, zou je kunnen verwachten dat mannelijk gedrag meer beloond wordt dan vrouwelijk gedrag. Dus wat je vaak ziet, is dat vrouwen die doorstromen naar hogere posities zich aanpassen aan de heersende dominante mannelijke cultuur. Als je als minderheid iets duurzaam wilt veranderen, kan dit het beste door te opereren binnen de regels van de heersende cultuur en deze dan



Frank Wesdijk.

langzaam om te buigen. Maar dit is niet eenvoudig. Bovendien wil ieder individu een zekere bescherming van de groep. Om deze reden gaan veranderingen vaak langzaam.” “Veranderingen kunnen echter ook door prikkels van buitenaf worden gestimuleerd”, vervolgt Wesdijk. “Vooral economische wetmatigheden kunnen een sterke drijfveer zijn.” Wesdijk durft de stelling aan dat economische noodzaak meer heeft bijgedragen aan de arbeidsparticipatie van vrouwen dan bijvoorbeeld de inzet van de vrouwenbeweging of de overheid. “Dat maakt deze inzet absoluut niet overbodig, integendeel, maar de hele geschiedenis laat zien dat maatschappelijke systemen een zeer traag lerend vermogen hebben. Dat geldt niet voor economische wetmatigheden. De als vanzelfsprekende doorstroming van vrouwen naar hogere functies zal daarom pas echt op gang komen wanneer het aandeel werkzame vrouwen toeneemt doordat economische omstandigheden daarom vragen.”

Martine van den Boomen (Kiwa)

Op 25 februari op deze plaats de laatste gast in deze serie: Coen Woltring, secretaris-directeur van Waterschap Noorderzijlvest.

Glazen Plafond Index (GPI)

De GPI wordt berekend op basis van de twee hoogste salarisgroepen of op basis van de twee hoogste leidinggevende echelons.	score Waterschap Roer en Overmaas
- GPI < 1:	GPI (hoogste salarisgroepen) 0,9
geen doorstroombelemmering	GPI (hoogste echelons) 0,0
- GPI tussen 1 en 1,3:	
bepaalde belemmering	Waterschap Roer en Overmaas
- GPI tussen 1,3 en 1,7:	aantal werknemers 115
gemiddelde belemmering	% vrouwen 25
- GPI > 1,7:	% vrouwen met HBO of hoger 9
bovengemiddelde belemmering	% mannen met HBO of hoger 36
	% vrouwen in hoogste salarisdecil 9
	% vrouwen in hoogste echelon 20

