

SECRETARIS-DIRECTEUR WATERSCHAP NOORDERZIJLVEST
COEN WOLDRING:

“Vrouwen willen niet worden aangenomen vanwege hun vrouw-zijn”

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 las u elke vier weken het resultaat van deze gesprekken. Dit is de laatste aflevering in de serie. Hierin vertelt Coen Woldring, secretaris-directeur van Waterschap Noorderzijlvest, over vrouwen in zijn bedrijf.

Coen Woldring zou graag meer vrouwen in zijn bedrijf zien. “Voor een technische sector als de watersector ligt dat echter moeilijk. Vrouwen kiezen minder vaak een technische richting”, zegt hij. Vanuit zijn betrokkenheid bij de Hanze Hogeschool weet Woldring dat de belangstelling van vrouwen voor studies als civiele techniek en met name elektrotechniek gering is. “Wat ook meespeelt, is dat bepaalde beroepen gewoon beter passen bij vrouwen”, vervolgt de secretaris-directeur. “Een baan in de zorg sluit beter aan bij de eigenschappen van vrouwen dan een baan als bijvoorbeeld monteur, waar fysieke arbeid een belangrijke rol speelt.”

Ook de maatschappij beïnvloedt de keuzes van meisjes en vrouwen voor opleiding en beroep, denkt Woldring. “In Oost-Europa worden vrouwen gestimuleerd om techniek te kiezen en in alle beroepen actief te zijn. In Nederland lag dat, zeker enkele decennia geleden, heel anders. Ik kom uit een gezin met zeven kinderen. Mijn zus mocht als meisje na het gymnasium niet verder studeren.”

Actief werven?

Bij Waterschap Noorderzijlvest valt nogal wat te verbeteren aan het aandeel vrouwen. De cijfers spreken voor zich. In het algemeen bestuur zitten vier vrouwen van de 31 verkozen kandidaten. Overigens waren al bij de voordracht van kandidaten door belangengorganisaties vrouwen ondervetegenwoordigd. In het dagelijks bestuur zitten geen vrouwen en van de twaalf afdelingshoofden is er slechts één vrouw. Intern is daarom ook de vraag gesteld: ‘Hoe actief moet het waterschap vrouwen werven?’ Woldring: “Bij deze discussie waren ook vrouwelijke medewerkers betrok-

ken. Zij gaven aan het niet wenselijk te vinden om voorrangbeleid voor vrouwen in te voeren. Men wenst aangenomen te worden om de kwaliteiten, niet om het vrouw-zijn.”

Niet alleen vanuit het algemeen maatschappelijk belang moet het percentage vrouwen bij Waterschap Noorderzijlvest omhoog, maar ook vanuit het belang van het waterschap zelf, vindt Woldring. “Vrouwen kunnen bijdragen aan een cultuurverandering binnen het waterschap. Ze kunnen deze meer open en naar buiten gericht maken. De benaderingswijze van vrouwen is anders; de communicatie is meer mensgericht. Mannen zijn vaker zakelijk en resultaatgericht.”

Beperkte doorstroming

Of het percentage vrouwen bij het waterschap op korte termijn verbetert, valt nog te bezien. Vooralsnog is de mobiliteit bij het waterschap gering. Ook de interne doorstroming van senior medewerkers naar leidingge-



Coen Woldring.

vende posities is beperkt. Uit een interne screening is gebleken dat de kwaliteiten voor doorstroming nog niet voldoende zijn, maar ook dat de belangstelling om door te stromen naar een leidinggevende positie beperkt is. Met persoonlijke ontwikkelingsplannen hoopt het waterschap de interne doorstroom en de persoonlijke opbouw te verbeteren.

Het percentage parttimers bij Waterschap Noorderzijlvest bedraagt 18, waarvan tweederde vrouw is. Ook in hogere functies is deeltijdwerk mogelijk, hetgeen de doorstroming van vrouwen naar deze posities zou kunnen bevorderen. Uitgangspunt is wel dat je voor een leidinggevende baan minimaal drieënhalve tot vier dagen per week aanwezig moet zijn. Zelf zou Woldring graag in deeltijd willen werken, maar daarvoor ligt er teveel werk op zijn bord. Ook in de avonden gaat het werk vaak door.

De vraag of hij als vader van een dochter wellicht meer open staat voor de problematiek waar vrouwen in hun werk tegenaan lopen, vindt hij lastig te beantwoorden. Van zijn drie kinderen is zijn dochter wel degene die in potentie het meest geschikt is om in zijn voetsporen te treden. Maar ook in dit geval geldt helaas: haar belangstelling ligt elders... ¶

Petra Holzhaus en Aleid Diepeveen
(Waterleidingmaatschappij Drenthe)

In de volgende uitgave van H₂O kunt u een afsluitend interview lezen met de interviewsters in deze serie.

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 Waterschap Noorderzijlvest
GPI (hoogste salarisgroepen) ∞
GPI (hoogste echelons) ∞

Waterschap Noorderzijlvest
aantal werknemers 295
% vrouwen 20
% vrouwen met HBO of hoger 5
% mannen met HBO of hoger 13
% vrouwen in hoogste salarisdecil 0
% vrouwen in hoogste echelon 0

