

AMBASSADEURS*netwerk* 2007/2008

Wie is wie?

Overzicht CV's, visies en actiepunten
Ambassadeursnetwerk 2007/2008
("smoelenboek")

www.ambassadeursnetwerk.nl

Inhoudsopgave

Het Ambassadeursnetwerk

Leden van het Ambassadeursnetwerk:

Voorzitter van het netwerk:

Mevr. Sybilla Dekker, voormalig minister van VROM

Leden:

Dhr. Peter Barbier, COO Capgemini

Dhr. Dick Berlijn, Commandant der Strijdkrachten

Dhr. Jean-François van Boxmeer, Voorzitter Raad van Bestuur/CEO Heineken Int.

Mevr. Dorine Burmanje, Voorzitter Raad van Bestuur Kadaster

Mevr. Elisa Carter, Lid Raad van Bestuur GGZ Eindhoven

Dhr. Wiebe Draijer, Managing Director McKinsey

Dhr. Peter Elverding, Voorzitter Raad van Bestuur DSM (tot 1 mei 2007)

Dhr. Rokus van Iperen, Voorzitter Raad van Bestuur Océ

Mevr. Gitta Luiten, Directeur Mondriaan Stichting

Dhr. Ben Noteboom, Voorzitter Raad van Bestuur en CEO Randstad

Dhr. Joop van Oosten, Voorzitter Raad van Bestuur Kon. BAM Groep nv

Dhr. Ben van der Veer (Herman Dijkhuizen), Voorzitter Raad van Bestuur KPMG

Zie voor leden vorige netwerken en overige informatie: www.ambassadeursnetwerk.nl

Het Ambassadeursnetwerk

Achtergrond en doelstelling

Voor u ligt de opzet van het 'smoelenboek' van inmiddels het vijfde Ambassadeursnetwerk, waarvan u deel uitmaakt. Hiermee heeft u een overzicht van de achtergrond, visie en actiepunten van uw collega ambassadeurs.

Medio 2000 is het idee geboren om beslissers uit het bedrijfsleven en andere arbeidsorganisaties te mobiliseren om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies een extra impuls te geven. Niet de beleidsmakers of de overheid moeten het belang van diversiteit uitdragen, maar topmanagers zelf, zo was de gedachte. Hieruit is op initiatief van de ministeries van SZW en EZ het Ambassadeursnetwerk ontstaan. Dit is een jaarlijks wisselende groep van topondernemers, -bestuurders en prominenten, die zich een jaar lang inzetten voor een betere doorstroom van vrouwen naar hogere en topfuncties.

De leden van het netwerk zetten het thema op de agenda en nemen een aantal concrete actiepunten op zich. De ambassadeurs zijn geen 'ideologische mascottes', maar pragmatische leiders die hun visie op diversiteit niet alleen uitdragen, maar ook omzetten in concrete acties. Door het bedrijfsbelang aan te tonen en te laten zien dat een praktische aanpak werkt, inspireren zij andere organisaties om hun voorbeeld te volgen. Commitment en visie worden gekoppeld aan een praktische aanpak.

Werkwijze

Het ambassadeursnetwerk wil de doelstelling bereiken door:

- Agendasetting en *mind set*: het onder de aandacht brengen van het thema onder een breed publiek, meer in het bijzonder het bedrijfsleven;
- Praktische uitvoering: het daadwerkelijk uitvoeren van uiteenlopende maatregelen in organisaties in verschillende branches om de doorstroom van vrouwen te verbeteren;
- Olievlekwerking: het stimuleren en inspireren van andere organisaties.

Net als bij uw voorgangers wordt van u, de leden van het Ambassadeursnetwerk 2007, gevraagd een aantal concrete, persoonlijke actiepunten uit te voeren, die bijdragen aan de doelstelling van het netwerk. De actiepunten kunnen zowel zijn gericht op uw eigen organisatie als daarbuiten; ook wordt van u verwacht dat u uw netwerken benut. U kunt bij de activiteiten uiteraard samenwerken met uw collega ambassadeurs en voortbouwen op de ervaringen van uw voorgangers.

Doelstellingen voor 2007

1. Realiseren van aantoonbare verbetering van diversiteit bij de organisaties van de individuele deelnemers. Hiervoor worden door de ambassadeurs concrete actiepunten opgesteld en uitgevoerd in samenspraak met mensen uit hun interne markt (eigen organisatie), de afzetmarkt en de thuismarkt.
2. Uitdragen van de meerwaarde (business case) van diversiteit en 'inclusion' en bijdragen aan de verdere onderbouwing van de business case en ontwikkeling van standaarden voor diversiteit;

3. Het vergroten van het commitment van de top van Nederlandse bedrijven, onder meer door verankering van diversiteit in de *corporate governance* en het ontwikkelen van een Diversiteit Charter (Diversity & Inclusion Code).

Thema's voor dit jaar zijn:

- flexibilisering van arbeidspatronen (bijv. tijd- en plaatsafhankelijk werken en meer variatie in carrièrepatronen mogelijk maken);
- het in kaart brengen van vrouwelijk toppotentieel;
- wederzijdse beeldvorming van vrouwen en top.

Facilitering en financiering van het Ambassadeursnetwerk

De initiatiefnemers van het Ambassadeursnetwerk, de ministeries van Economische Zaken en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Economische Zaken, faciliteren de netwerken; deze financiering voorziet *niet* in de uitvoering van individuele actiepunten van ambassadeurs. Aanvankelijk lag de regie van het netwerk bij het ministerie van SZW, intussen is die rol overgenomen door het ministerie van EZ.

Het netwerk wordt ondersteund door een begeleidingscommissie, waarin naast de voorzitter de beide ministeries en VNO-NCW zitting hebben.

Secretariaat en projectcoördinatie is in handen van Opportunity Advies, de projectcoördinator is tevens secretaris van de begeleidingscommissie. Opportunity Advies adviseert en ondersteunt de ambassadeurs bij het formuleren en uitvoeren van hun actiepunten, draagt zorg voor de coördinatie en afstemming van de actiepunten en PR-activiteiten, zorgt voor de informatievoorziening en het actualiseren van de website en is aanspreekpunt voor vragen etc. van zowel de leden van het Ambassadeursnetwerk als andere belangstellenden.

Sybilla M. Dekker, Voorzitter 5^e Ambassadeursnetwerk

Sybilla Maria (Sybilla) Dekker (1942) studeerde personeelswerk aan de Sociale Academie Amsterdam en organisatiekunde (SIOO). Na enkele jaren als bedrijfsmaatschappelijk werker bij Erdal, was zij van 1968 tot 1976 werkzaam bij de Arbeidsinspectie in Arnhem. Mevrouw Dekker was daarna organisatie-adviseur en sociaal coördinator bij het Landelijk Project Bedrijfsvoorlichting Gelderland. Vanaf 1979 was zij verbonden aan het ministerie van Landbouw en Visserij, als adjunct-directeur Personeelszaken, als plv. directeur Organisatie en Efficiëncy en als directeur Materiële Zaken. Tot 1996 was zij directeur van het Nederlands Verbond van Ondernemers in de Bouwnijverheid en tot maart 2003 algemeen directeur van werkgeversorganisatie AWWN. Mevrouw Dekker was van 2003 tot 2007 minister van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer. Als voorzitter van Opportunity in Bedrijf en van de Stichting Vrouwennetwerk Nederland is Sybilla Dekker al geruime tijd actief rond het thema vrouwen en de top.

Nevenfuncties:

Vóór haar ministerschap was Sybilla Dekker lid van resp. de Raad van Commissarissen en Raad van Toezicht van Rabobank Nederland, Heineken Nederland, Leids Universitair Medisch Centrum, Arbo Unie. Momenteel is zij:

- Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Antilliaanse Mede Financierings Organisatie
- Voorzitter Raad van Toezicht Diabetes Fonds
- Voorzitter Strategische Adviesraad Bouw en Ondergrond TNO
- Lid Raad van Commissarissen Bank Nederlandse Gemeenten
- Commissaris DHV Groep
- Lid Raad van Toezicht Provada



Visie en doelstelling:

Omdat de groei van het percentage vrouwen in de top tot nu toe te langzaam gaat, moeten we definitief af van vrijblijvendheid en van alleen praten en weinig doen. Bedrijven moeten zich concrete targets stellen (die per bedrijf en per sector kunnen variëren) en consequent en consistent werken aan het realiseren daarvan. Dat diversiteit een business case is, weten we intussen, dus toekomstgerichte bedrijven nemen het op in hun bedrijfsstrategie.

En hanteren het 'pas toe of leg uit' principe: maak transparant wat wordt gedaan om de doelstellingen te bereiken. In geval de doelstellingen niet zijn gehaald, leg dan uit waarom het niet is gelukt.

Op deze manier moet het mogelijk zijn dat over vijf jaar 20% van de Nederlandse topbestuurders vrouw is. Lukt dat niet, dan moeten we desnoods quota gaan instellen.

Mijn quote: Inspireer de top m/v van de toekomst duurzaam! Met een glimlach.

Drs. F. (Frank) Heemskerk, Staatssecretaris ministerie van Economische Zaken

Frank Heemskerk (1969) is sinds 22 februari 2007 staatssecretaris van Economische Zaken (belast met onder meer buitenlandse handel). Hij was van 30 januari 2003 tot 20 november 2006 Tweede-Kamerlid voor de PvdA. De heer Heemskerk was werkzaam bij ABN/AMRO, laatstelijk als vice-president Institutional Servicing Midden-Oosten ABN/AMRO Asset Management. In de Tweede Kamer hield hij zich vooral bezig met economische zaken (markt en overheid) en met de stelselherziening gezondheidszorg. De heer Heemskerk studeerde Economie aan de Universiteit van Amsterdam.



Visie en doelstelling:

Het Ambassadeursnetwerk speelt een belangrijke rol in het uitdragen van het belang van de doorstroom van vrouwen naar de top. Die doorstroom is nodig voor het realiseren van een van de belangrijkste pijlers van het regeerakkoord: een innovatieve, concurrerende en ondernemende economie. Maar ook voor het draagvlak voor de sociale voorzieningen. We hebben momenteel te maken met dreigende structurele tekorten op de arbeidsmarkt en we willen een van de meest competitieve economieën ter wereld zijn. Daarvoor moet ook het potentieel en talent van goed opgeleide vrouwen ten volle worden benut en dat gebeurt nu nog te weinig.

Mijn quote: Het gaat een klein beetje beter, maar het blijft een kwestie van volhouden.

P. (Peter) Barbier, COO Capgemini CEA

Peter Barbier begon zijn carrière in de automatisering in 1978 bij energiebedrijf GEB in Rotterdam.

In 1984 stapte hij over naar Pandata, waar hij verschillende functies had in advisering, projectmanagement, verkoop en management. In 1989 werd hij benoemd tot Divisionmanager Telecommunication en vervolgens in 1992 als Divisionmanager Retail, Distribution and Transport. In 1996 heeft hij de Outsourcing Services in Nederland opgezet.

In 2000 werd hij Member of the Cap Gemini N.V. Executive Board, waar hij in 2004 benoemd werd tot Managing Director van Cap Gemini Netherlands. Vanaf 1 januari 2007 is hij COO van SBU Capgemini CEA.



Voorlopige actiepunten:

- Lunchbijeenkomst organiseren met leiders uit de ICT-branche
- Bijeenkomst organiseren met vrouwelijke toppers uit de ICT
- Diversity in Business: organiseren van lezingen voor ICT professionals
- Continueren en intensiveren diversiteitsprogramma binnen Capgemini

Doelstellingen diversiteit Capgemini

- Focus op retentie en doorstroom van vrouwen naar hogere grades
- Bewustzijn van talent en diversiteit vergroten binnen de organisatie
- Talentvolle vrouwen begeleiden en stimuleren in hun loopbaan
- Concrete targets?
- Winnen van de Diversity Award

Mijn quote: Met vrouwen meer mans!
Een mixed team levert een beter resultaat.

D.L. (Dick) Berlijn, Generaal, Commandant der Strijdkrachten, ministerie van Defensie

Dick Berlijn werd op 18 maart 1950 geboren in Amsterdam. In 1969 startte hij zijn militaire loopbaan aan de Koninklijke Militaire Academie in Breda. In 1973 begon hij aan zijn militaire vliegeropleiding die hij in 1975 afrondde. Hij werd opgeleid voor het vliegen van de NF-5, de F-104 Starfighter en de F-16. Vanaf 1976 vervulde hij diverse functies binnen de luchtmacht. In 1993 werd hij uitgezonden als commandant van het F-16 detachement dat vanuit Italië deelnam aan de vredesoperatie in voormalig Joegoslavië. In 1998 werd Berlijn Commandant Tactische Luchtmacht, waarna hij in maart 2000 Bevelhebber der Luchtstrijdkrachten werd. Medio 2004 werd hij benoemd tot Chef Defensiestaf. Vanaf 5 september 2005 is hij als Commandant der Strijdkrachten belast met het bevel over de operationele commandanten van de zee-, land- en luchtmacht. Hij is daarmee de voornaamste militaire gesprekspartner van de Minister van Defensie als het gaat om bijvoorbeeld uitzending van Nederlandse militairen voor vredesmissies.

Actiepunten:

1. Werken aan cultuurverbetering

Een onderdeel hiervan is het verder verhogen van het genderbewustzijn en aan inzicht in het belang van (gender-)diversiteit in de opleidingen van Defensie.

Beoogd resultaat (eind 2007/begin 2008):

- Een groot aantal 'genderonderwijspakketten' voor de defensieopleidingen (die worden ingebed in alle initiële en loopbaanopleidingen) is gereed.
- Een groot aantal defensie-instructeurs is speciaal opgeleid in kennis over gender en het vergroten van het genderbewustzijn.

2. Behoud van vrouwen

- Verbeteren van de combinatie werk en privé (zorg).
- Verbeteren van de loopbaanbegeleiding.

Beoogd resultaat (2007/2008):

- Verbeterde regelingen en (financiële) voorzieningen voor vrouwen en mannen met jonge kinderen die op uitzending gaan;
- Opsplitsen van een aantal opleidingen in modules;
- Mentorproject en/of loopbaanbegeleiding voor zowel vrouwelijke burgermedewerkers als militairen.

3. Verankering van gender in de bedrijfsvoering

Het structureel inbedden van genderaspecten in plannen, rapportages, evaluaties, etc.

Beoogd resultaat (eind 2007/begin 2008):

- Gender is sterker ingebed in de bedrijfsvoering



Drs. J.F.M.L. (Jean-François) van Boxmeer, Voorzitter Raad van Bestuur/CEO Heineken

Jean-François van Boxmeer studeerde economie aan de Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix S.J. in Namur (Belgium) en studeerde af in 1984.

Daarna begon hij zijn carrière bij Heineken Nederland als trainee in productie, verkoop en administratie en kreeg een opdracht in Kameroen. In 1987 werd hij Sales & Marketing Manager van Heineken Braliwa in Rwanda en vervolgens werd hij in 1990 Sales & Marketing Manager van Heineken Bralima in Congo, waar hij in 1993 tot General Manager werd benoemd. Voor de volgende stap in zijn carrière ging hij in 1996 naar Polen als President & General Manager of Zywiec S.A. en als Vice-President & General manager van Grupa Zywiec S.A. in 1999. In 2000 werd hij General Manager van Heineken Italia Spa. In 2001 werd Jean-François van Boxmeer benoemd als Member Executive Board/COO van Heineken N.V., waar hij sinds 1 oktober 2005 Chairman Executive Board/CEO is.



Visie:

Belangrijkste is goed na te gaan hoe het 'glazen plafond' eruit ziet. Wat je daarna doet aan retention et cetera, vloeit daaruit voort. Ook goede rolmodellen zijn zeer belangrijk.

Mijn quote:

Ladies, fasten your seatbelt! We take off!

Actiepunten:

Cultuurverandering

- Opbouwen en communiceren van de business case
- Een dialoog hierover op gang brengen in de Raad van Bestuur en directie;
- Doorstroom en m/v evenwicht vast onderdeel maken van managementrapportages;
- Een cultuurinterventie programma ontwikkelen, met als doel een cultuur te creëren waarin zowel mannelijk als vrouwelijk talent zich optimaal kan ontwikkelen en zich gewaardeerd weet.
- Managementstijl onder de loep nemen en invloed hiervan bepalen op diversiteits- en doorstroombeleid;
- 'Zichtbaarheid' van talentvolle vrouwen in de organisatie vergroten;

HRM-Beleid

- Onderzoek naar de doorstroom in de organisatie en de verschillen daarin tussen mannen en vrouwen;
- Open communicatie bevorderen over loopbaanmogelijkheden;
- Retentiebeleid ontwikkelen
- Richtlijnen opstellen voor de samenstelling en werkwijze van selectiecommissies en searchbureaus;
- Extra aandacht voor *gender* in het MD-programma, bij persoonlijke ontwikkelingsplannen en in functioneringsgesprekken;
- Arbeidsvoorwaarden kritisch bezien op 'vrouwvriendelijkheid' en keuzemogelijkheden creëren;
- Exit-onderzoek: vertrekredenen van mannen en vrouwen nagaan en zondig beleid hierop aanpassen.

Drs. Th.A.J. (Dorine) Burmanje, Voorzitter Raad van Bestuur Kadaster

Dorine Burmanje (49) is voorzitter van de Raad van Bestuur van het Kadaster en richt zich o.a. op strategie, beleid en marketing en financiën.

Zij was v.a. 1999 secretaris-directeur van het Waterschap Rijn en IJssel. Tussen 1978 en 1986 was zij adjunct-directeur Personeelszaken bij een MBO-instelling en vervolgens directeur van een stichting op het gebied van opvoedingsvoorlichting. In 1991 werd zij interim-manager/organisatieadviseur met name gericht op fusie- en organisatieveranderingstrajecten. In 1995 trad ze als plv. directeur en tevens manager van het Verenigingsbureau in dienst bij EnergieNed, de brancheorganisatie voor energiebedrijven in Nederland.

Situatie bij Kadaster

Bij het Kadaster werken 27% vrouwen, 13% sectormanagers, 11% afdelingshoofden, 20% in de directie, 33% in de RvB. Knelpunt: veel talent vertrekt, in een krimpende organisatie is het extra lastig om vrouwen binnenboord te houden.



Mijn quote: Al is *hij* bekender, doe mij maar gender!

En laat het thema vooral ook aantrekkelijk blijven.

Doelstelling:

- Door het aanstellen van meer vrouwen op managementposities toewerken naar betere man/vrouw verhoudingen in managementteams.
- Stimuleren van groeimogelijkheden voor vrouwen naar hogere managementposities.
- Dit moet resulteren in meer dan een verdubbeling van het aantal vrouwen in managementposities in 2010.

Actiepunten:

- Themadag "Man zoekt vrouw"
- Plan van aanpak instroom/doorstroom vrouwelijk potentieel
- 'Vrouwelijke toets' arbeidsvoorwaarden Kadaster
- CD "It's lovely at the top"
- Communicatieplan

E. (Elisa) Carter, Lid Raad van Bestuur GGz Eindhoven

Elisa Carter werd geboren in Brits Guyana en groeide op in Suriname waar ze de verpleegkundige A-opleiding volgde. In Nederland specialiseerde zij zich in anesthesie en chirurgie en volgde enkele managementopleidingen voor hoger kader van instellingen in de gezondheidszorg. Ze werkte achtereenvolgens in Rotterdam, Lelystad en Amsterdam. In het VU Ziekenhuis in Amsterdam vervulde zij de functies van manager Operatiekamer en sectorhoofd Heelkunde. Na het behalen van haar master-diploma Bedrijfseconomie (MBA), ging ze werken bij de GGD Brabant Noordoost als hoofd Algemene Gezondheidszorg. In 1996 werd ze aangesteld als directeur van de RIAGG Maastricht en in 2000 als Raad van Bestuur. Vanaf 1 december 2004 bekleedt ze de functie van lid Raad van Bestuur bij de GGzE.

Actiepunten:

- **Traineeschap:** een practicum voor vrouwelijke directeuren die willen doorstromen naar de functie van bestuurder in de gezondheidszorg (lid Raad van Bestuur). Per week (6 uur) meelopen met de Raad van Bestuur om kennis en inzicht van kerntaken in de functie op te doen.
- **Inspirational session:** Jaarlijkse tweedaagse bijeenkomst voor vrouwen die geïnspireerd worden om hun carrièreperspectief van nabij en met elkaar te verkennen. Hiertoe wordt ondermeer de top vanuit het bedrijfsleven uitgenodigd om met de deelnemers te sparren over de wensen en de mogelijkheden. Preventie van carrièrestagnatie wordt in een zakboekje in TIP's format aan alle vrouwen meegegeven.
- **Netwerkpartner:** een of meerdere leden uit (mijn) netwerken aanschrijven om samen met mij op te stellen "hoe vrouwelijke werknemers in hun organisatie te inspireren om het glazen plafond te bereiken en te doorbreken".



Mr. W. (Wiebe) Draijer, Managing Director McKinsey

Wiebe Draijer is sinds 2003 managing partner van het kantoor van McKinsey & Company in Amsterdam. Hij studeerde werktuigbouwkunde en regeltechniek in Delft. Tijdens zijn studie werkte hij als freelance journalist bij NRC-Handelsblad en na zijn studie werkte hij kortstondig als onderzoeker bij het Philips' Natuurkundig laboratorium. In 1990 begon hij als consultant bij McKinsey & Company, waar hij nu managing director is.

Sinds eind 2005 is hij daarnaast voorzitter van Stichting Toekomstbeeld der Techniek, die zich bezighoudt met verkenningen op de relatie tussen techniek, technologie en maatschappij.



Doelstelling Ambassadeursnetwerk:

De belangrijkste thema's op de Ned. agenda krijgen:

- Flexibilisering van m.n. arbeidstijden
- Beeldvorming m.b.t. vrouwen in de top
- Pijplijn van talenten in kaart brengen
- Vrouwelijk ondernemerschap
- Bijdragen aan ontwikkeling van een Diversity Charter

Actiepunten binnen McKinsey:

- Op zoek naar meer bronnen van vrouwelijk talent.
- Het percentage vrouwen bij McKinsey vasthouden en talent pool uitbreiden
- Meer aandacht voor het aanpassen van de mindset van mannen en vrouwen

Mr. P. A.F.W. (Peter) Elverding, Voorzitter Raad van Bestuur DSM tot 1 mei 2007

Peter Elverding (1948) studeerde in 1972 af in Arbeidsrecht en Organiseertheorie aan de Universiteit van Amsterdam.

Hij begon zijn carrière bij als assistent Hoogleraar Arbeidsrecht. In 1975 was hij Hoofd Personeelsdienst bij Akzo Chemie Nederland, waarna hij in 1979 naar de Bijenkorf BV vertrok waar hij diverse HR functies had.

Vanaf 1985 maakt hij de overstap naar DSM en begon hij bij DSM Resins BV als Directeur Personeel- en Algemene Zaken. Vervolgens werd de heer Elverding in 1988 Directeur Algemene Zaken bij DSM Research BV. Vanaf 1989 bekleedde hij achtereenvolgens de volgende functies bij DSM Concern: 1989 Directeur Concern Personeelszaken, 1990 Directeur Concernstaf Personeel en Organisatie, 1995 Lid Raad van Bestuur. Vanaf 1999 tot 1 mei 2007 was de heer Elverding Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Commissarissen Océ N.V.
- Lid Raad van Commissarissen ING Groep (vanaf 01-08-2007)
- Lid Raad van Commissarissen SHV
- Voorzitter Raad van Toezicht Universiteit Maastricht en lid Raad van Toezicht Transnationale Universiteit Limburg

Visie en lessons learned:

- Thema benaderen vanuit organisatiebelang, niet vanuit politieke correctheid.
- Als het thema op de agenda staat, zorgen dat de aantallen groter worden, o.m. door er extra aandacht aan te geven. Ook flexibiliteit is belangrijk, niet alleen in arbeidstijden maar ook in carrièrepaden en arbeidsvoorwaarden
- Focus op resultaten, maar blijf realistisch (het vergt lange adem)
- Vermijd 'afvinklijstjes' die bureaucratische rompslomp geven
- Verzamel success stories: wat heeft het gebracht?
- Niet compliceren, maar doen en de voordelen communiceren



Mijn quote: Talent en diversiteit in talent zijn per definitie schaars. Onderbenutting is dom en zakelijk onverantwoord.

Actiepunten:

- Thema agenderen in organ. waar ik lid ben van de RvC of RvT en aanhalen in interviews, speeches e.d.
- Bijeenkomst organiseren met een aantal verschillende headhuntersbureaus, teneinde na te gaan wat de belemmeringen c.q. enablers zijn van toename aantal vrouwen in hogere functies.
- Nagaan welke criteria m.b.t. diversiteit gebruikt worden bij de belangrijkste bureaus m.b.t. CSR en

sustainability en deze criteria in positieve zin
beïnvloeden

Ir. R.L. van Iperen (Rokus), Voorzitter Raad van Bestuur Océ

Rokus van Iperen, Voorzitter Raad van Bestuur Océ N.V.

Rokus van Iperen trad in september 1978 in dienst bij Océ-Technologies B.V., de centrale werkmaatschappij van Océ N.V. Hij begon zijn loopbaan op de afdeling Research en Development en werd in 1989 verantwoordelijk voor de Business Unit Printing Systems. In 1992 volgde zijn aanstelling als algemeen directeur van Océ-Belgium in Brussel.

In mei 1995 keerde hij terug naar het hoofdkantoor van Océ in Venlo, als lid van de Raad van Bestuur van Océ N.V. Vanaf 1996 leidde hij de succesvolle integratie van de activiteiten van Siemens Nixdorf High Performance Printing in de Océ organisatie. Op 1 september 1999 werd de heer Van Iperen benoemd tot voorzitter van de Raad van Bestuur van Océ N.V.

De heer Van Iperen werd in 1953 geboren in Vianen. Hij is gehuwd en heeft twee kinderen. De heer Van Iperen studeerde werktuigbouwkunde aan de Technische Universiteit te Eindhoven

Nevenfuncties:

Lid Raad van Toezicht Technische Universiteit Eindhoven

Lid Raad van Toezicht Academisch Ziekenhuis Maastricht

Actiepunten:

- Interne communicatie met de boodschap naar de organisatie dat we willen werken aan Diversity, meer vrouwen in top-posities
- Intentie om kansrijke omgeving voor vrouwen te creëren vermelden in speeches, publicaties en andere communicatie.
- Doelstelling om meer vrouwen te benoemen in top-posities worden opgenomen in recruitmentbeleid, executive development en successionplanning policy.
- In de selectiecriteria voor het Global Océ Professional Program en het High Potential Program wordt deelname door vrouwen gestimuleerd.
- Specifieke programma's voor Hoofdkantoor Venlo/Océ Technologies B.V. Venlo (3.000 medewerkers) en Océ-Nederland B.V. (Verkoop/Service in NL) in den Bosch (1.200 medewerkers).
- Aantal artikelen waar vrouwen aan het woord komen, de rol van de CEO in het Ambassadeursnetwerk in Océ-Bulletin.



Drs. G. (Gitta) Luiten, Directeur Mondriaan Stichting

Gitta Luiten (1968) studeerde Communicatiewetenschap, specialisatie Mediastudies aan de Universiteit van Amsterdam. Onder meer 'Culture in Europe' en 'Identity in Europe' (European Network for Media & Cultural Studies), Feministische perspectieven op de media, Mediastelsels & -organisaties, Opinie in de schrijvende pers etc.

Vanaf 1994 startte mevrouw Luiten haar carrière bij het Rijksmuseum in Amsterdam op de afdeling Publiciteit. Vervolgens werd zij in 1996 Voorlichter bij de Raad voor Cultuur. In 1999 maakte zij de overstap naar het ministerie van OC&W, waar zij de politiek assistent was van de toenmalige staatssecretaris voor Cultuur en Media, dr. F. van der Ploeg. Vanaf 2001 tot heden is mevrouw Luiten Directeur van de Mondriaan Stichting, het stimuleringsfonds voor beeldende kunst, vormgeving en cultureel erfgoed.

Nevenfuncties:

- Lid Ambassadeursnetwerk 2007 (Ministerie van Economische Zaken)
- Lid Raad van Toezicht China-Netherlands Arts Foundation
- Lid Visitatiecommissie Publieke Omroep (commissie-Rinnooy Kan)
- Bestuur Cultuurnetwerk Nederland
- Lid College van Advies Atana



Mijn quote: Talent is er genoeg, maar je moet als bedrijf hard je best doen om ze binnen te halen – én te houden!

Voorlopige actiepunten:

Sectorbreed:

- Doorstroming: onderzoeken of een coaching-netwerk kan worden opgestart, om zo vrouwelijke kandidaten klaar te stomen voor toekomstige vacatures.
- Governance: starten van een netwerk van vrouwelijke leiders in cultuursector (directeuren grotere organisaties, voorzitters/leden raden van toezicht, wethouders etc), om bij vacatures voor directie of bestuur de benoemingen te beïnvloeden. Zo mogelijk koppelen aan netwerken in andere sectoren, om vrouwen uit de cultuur ook in die sectoren (governance)expertise te laten opdoen.
- Begin juli vindt een bijeenkomst plaats met 12 vrouwelijke leiders in de beeldende kunst om deze actiepunten en de eventuele implementatie te bespreken.
- In aansluiting daarop wordt een bijeenkomst georganiseerd met vrouwen uit de erfgoedsector en andere disciplines.
- Met bestaande organisaties als Netwerk CS, If I can't dance, Art Table en dergelijke wordt overlegd over hun betrokkenheid.

Mondriaan Stichting:

- Organiseren van coaching voor de aanwezige vrouwelijke talenten
- Van 20 naar 50% vrouwen in adviescommissies

Dhr. mr. B. Noteboom (Ben), Voorzitter Raad van Bestuur en CEO Randstad

Ben Noteboom (1958) is afgestudeerd als jurist. Kwam in 1993 in dienst bij Randstad na een aantal internationale managementfuncties bij een grote onderneming in de chemische industrie. Ben Noteboom was aanvankelijk verantwoordelijk voor de integratie van acquisities, zoals Werknet in Tempo-Team in Nederland en Flex Intérim in Frankrijk. Bekleedde senior-managementfuncties bij Randstad en stond aan de wieg van in-house services. Vanaf 2000 was hij verantwoordelijk voor in-house services in heel Europa en in 2001 trad hij toe tot de raad van bestuur. In maart 2003 werd hij aangesteld als CEO en voorzitter van de raad van bestuur van Randstad Holding nv. Hij is verantwoordelijk voor Randstad in de Verenigde Staten, Canada en het Verenigd Koninkrijk, group HR & management development, sociale & algemene zaken, group marketing & communications en het concept mass-customized.

Nevenfuncties:

Noteboom is tevens lid van de raad van commissarissen van Corporate Express (voorheen Buhrmann) NV, een beursgenoteerde kantoorartikelendistributeur.

Doelstelling, actie:

Het percentage vrouwen in managementfuncties bij Randstad Nederland verhogen van 37% naar 48%.



Ir. J.A.P. van Oosten (Joop), Voorzitter Raad van Bestuur Koninklijke BAM-groep

Joop van Oosten (1948) studeerde Civiele Techniek aan de TU Delft en trad in 1976 in dienst bij de Koninklijke BAM Groep nv. Daar bekleedde hij achtereenvolgens de functies van werkvoorbereider, projectleider, bedrijfsleider, manager, statutair directeur en lid van de raad van bestuur (1995). Vanaf 2005 is hij voorzitter van de raad van bestuur.



Voorlopige actiepunten:

- De positie van vrouwen binnen BAM Ned. in kaart brengen (“meten is weten”)
- In dialoog treden met het informele vrouwenennetwerk binnen BAM en nagaan wat hen belemmert en wat hen juist stimuleert;
- Agendering van het thema in het management (directievoorzitters): in eerste instantie door een-op-een gesprekken, daarna plenaire sessie (najaar '07)
- Op basis hiervan een plan van aanpak opstellen

Doelstelling: awareness en draagvlak creëren bij zowel management als bij vrouwen en m.n. het vasthouden van talentvolle vrouwen, o.a. via succesvolle voorbeelden.

BAM staat vol in de wereld; vrouwen in het management worden noodzakelijk om die plaats goed in te vullen.

Mijn quote: Het moet. Ook een lange weg is het meer dan waard om afgelegd te worden!

B. (Ben) van der Veer RA, Voorzitter Raad van Bestuur KPMG

Ben van der Veer (1951) is werkzaam bij KPMG vanaf 1976. In 1997 trad Ben toe tot de Raad van Bestuur van KPMG Holding N.V.; sinds 1999 is hij daarvan voorzitter. Ben heeft een grote betrokkenheid bij het internationale netwerk van KPMG. Zo is hij sinds oktober 2005 ook voorzitter van de EMA-praktijk van KPMG (Europe, Middle-East & Africa).

Nevenfuncties:

Naast zijn werkzaamheden voor KPMG is Van der Veer:

- Lid van het Dagelijks Bestuur van VNO-NCW
- Lid van de Raad van Toezicht van Unicef
- Lid van de Raad van Advies en Ondersteuning van de Nationale Stichting De Nieuwe Kerk te Amsterdam.

1. Organisatiebreed

- Vergroten van instroom, doorstroom en behoud van vrouwelijke professionals.
- Meer aandacht voor diversiteit in training en opleiding voor professionals.
- Nieuwe intranetsite met o.a. informatie over:
 - in- en externe opleidingsmogelijkheden voor vrouwen
 - belangenverenigingen voor vrouwen
 - nieuwsbrieven
 - berichten uit de media
- Bijeenkomsten met vrouwelijke professionals van Audit & Advisory om met elkaar in dialoog te gaan.
- Meer aandacht voor diversiteit bij werving door expliciete inzet van vrouwen.



2. Persoonlijk

- Ondersteuning van het (internationale) KPMG beleid m.b.t. diversity.
- Coachen van minimaal een drietal vrouwelijke collega's.
- Minimaal vijf mannelijke collega partners initiëren tot eenzelfde actie.

Aanspreken van partners op de diversiteitsresultaten in hun units.

AMBASSADEURS*netwerk*

www.ambassadeursnetwerk.nl

Secretariaat Ambassadeursnetwerk

p/a **Opportunity Advies**

Kalkbranderij 2

1185 ZX Amstelveen

tel: 020 - 426 58 90

fax: 020 - 426 58 99

e-mail: oib@opportunity.nl