



Girlpower:

Dorine Burmanje

Dorine Burmanje voelde wel even glimlach opkomen toen ze hoorde dat ze geïnterviewd zou worden voor de rubriek Girlpower. Ladypower, leek haar een iets toepasselijker titel. Ze hecht waarde aan vrouwen op leidinggevende posities. *It's lovely at the top*, spreekt ze dan ook niet alleen uit als voorzitter van de Raad van Bestuur van het Kadaster, maar ook als lid van Opportunity in Bedrijf, een netwerk dat streeft naar meer diversiteit binnen het management van ondernemingen.

Sinds eind 2004 bekleedt Dorine Burmanje de functie van bestuursvoorzitter van het Kadaster. In haar portefeuille heeft ze onder andere Strategie en Beleid, Financiën, Public Affairs en Communicatie. Het Kadaster is met ruim 2.200 mensen in dienst een van de grootste werkgevers van Apeldoorn. Gevestigd midden in het centrum waar het restaurant op de 14^e verdieping een geweldig uitzicht over heel Apeldoorn en zelfs verder geeft. Een mooi bedrijf, vindt ze, waar vooral het werken op de scheidslijn tussen markt en overheid haar aanspreekt. Aan de ene kant heeft het Kadaster een publieke functie met wettelijke taken, wat betekent dat openbare registers, kadastrale registratie, topografie en geometrische informatie zo betrouwbaar mogelijk moeten zijn. En daarnaast is het Kadaster een zelfstandig bestuursorgaan, onder ministeriële verantwoordelijkheid van het Ministerie van VROM. Het is een marktgericht bedrijf dat zijn unieke kennis inzet voor bestaande en nieuwe georelateerde producten en het bieden van advies op het gebied van ruimtelijke ordening en ontwikkeling, zowel in Nederland als in het buitenland. Klanten zijn particulieren, makelaars, notarissen, banken, bouwers, projectontwikkelaars

en overheden. Adviesprojecten betreffen bijvoorbeeld de ligging van de Betuwelijn en de consequenties van keuzes daarin.

“De technische ontwikkelingen van de afgelopen decennia zijn heel belangrijk voor ons. We hebben onze informatie steeds specifieker kunnen maken. De apparatuur van de landmeter is vervangen door een gps-systeem, dat coördinatiepunten via een satellietverbinding naar een computer stuurt. Wij zijn het eerste kadaster ter wereld met volledig gedigitaliseerde veldwerken en hulpkaarten. Zo heeft Google Earth ons ook veel gebracht. Ten eerste heeft het geografie populairder gemaakt. Maar het brengt ook een versnelling en verdieping in de informatievoorziening. Wij maken er ook gebruik van op onze site Vind je eigen huis. Zoom in op een woonplek en binnen een muisklik krijg je, via kaarten die het kadaster daarop heeft gelegd, de gewenste informatie. Nee, het misschien wat saaie imago dat vroeger aan geografie hing, dat is er inmiddels wel vanaf.”

Girlpower in een mannenbedrijf: een mooie uitdaging
Lange tijd werd het Kadaster als een echt mannenbedrijf gezien. Niet gek, een technisch bedrijf trekt nu

eenmaal minder gemakkelijk vrouwen aan. Terwijl een goede balans tussen mannen en vrouwen een bedrijf veel voordeel kan brengen. Daar is Dorine Burmanje van overtuigd. “Als je een goede mix van persoonlijkheden en skills hebt weten te creëren binnen een groep of team, hangt er een betere sfeer en is er een betere dynamiek, met uiteindelijk op alle vlakken betere resultaten.”

Niet lang na haar aantreden besloot Dorine zich sterk te maken voor een concreet diversiteitsbeleid. Er werd een plan opgesteld om binnen het Kadaster meer vrouwen op leidinggevende functies te kunnen plaatsen. Daarnaast nam ze zitting in het Ambassadeursnetwerk, een initiatief van het Ministerie van Economische Zaken, met als doel meer te halen uit het vrouwelijk talent in Nederland.

Dorine legt uit: “Het gaat om bewustwording, zowel bij de mannen als bij vrouwen. Mannen moeten namelijk ook een vrouw als nieuwe collega durven kiezen. Te vaak lijken zij voor de veilige weg te gaan, en hun evenknie te zoeken in een mannenteam. Vrouwen daarentegen moeten meer leren om hun talenten aan te durven bieden. De taak van de »



Als wij werkgevers vrouwen willen binnenhalen, moeten wij vrouwen ervan overtuigen dat er mooie kansen voor hen liggen

» werkgevers ligt er om de vrouwen uit te dagen er echt voor te willen gaan. Dat geldt voor topfuncties maar ook voor functies in lagen daaronder. Het is wonderlijk dat vrouwen bij sollicitatiegesprekken vaak zo snel al hun voorwaarden, beperkingen en obstakels op tafel leggen. Dat ze op voorhand al baren op de weg zien. Dat zie ik bij mannen nooit. Zij tonen veel meer gedrevenheid, zonder obstakels. Daarmee nemen vrouwen zichzelf en de baan niet serieus genoeg en ontnemen ze zichzelf de kans op een mooie carrière. En dat is jammer, want hierdoor blijft heel veel vrouwelijk kapitaal onbenut. Vrouwen willen teveel dingen tegelijk goed doen. Een baan, kinderen, man, vriendinnen, vrije tijd. Dat is een onmogelijke opgave. Vrouwen gaan te snel zitten mopperen en leggen de schuld buiten zichzelf. Natuurlijk ligt het ook voor een deel in de natuur van vrouwen om zo te denken, maar als de drive er echt is, kunnen ze veel meer bereiken dan ze denken. Dus als wij werkgevers het belangrijk vinden om meer vrouwen binnen te halen en binnen te houden, moeten wij ons inzetten om een omslag in hun denken te

bewerkstelligen en om vrouwen ervan te overtuigen dat er mooie kansen voor hen liggen.”

Boeien, binden en behouden

De meerjarige doelstelling voor vrouwen op leidinggevende functies lijkt het Kadaster te gaan realiseren. Daar was wel een weloverwogen plan voor nodig. Het Kadaster was immers lang een echt mannenbedrijf. Dorine koos ervoor om het onderwerp serieus aan te pakken, en daar waar het kon te larderen met een vleugje luchtigheid. Zowel intern als naar buiten toe was er behoorlijk werk aan de winkel. De beeldvorming van het Kadaster moest vrouwvriendelijker. Daarom werd de toon in de personeelsadvertenties aangepast en er werd gekozen voor meer mensgerichte in plaats van techniekgerichte visuals. Dat bleek effect te hebben. Meer vrouwelijke kandidaten meldden zich. Daarnaast kregen searchbureaus de opdracht om ook altijd vrouwen voor te stellen. In de selectiecommissie heeft nu standaard een vrouw zitting, en de selectieprocedure mag pas starten als minimaal de helft van de voorgedragen kandidaten vrouw is.

“Met deze maatregelen was de eerste stap om vrouwen binnen te halen gezet. Hiermee gaven we vrouwen dus evenveel kansen als mannen”, aldus Dorine. Maar daarmee zijn we er lang niet. Vrouwelijke werknemers, op welk managementniveau dan ook, willen we ook binnenhouden. Dus moeten we ze blijven boeien, laten meepraten, naar hen luisteren. Daarvoor hebben we een Intern Ambassadeursnetwerk opgezet, bestaande uit een jaarlijks wisselende groep mannen en vrouwen uit de gehele organisatie die acties initiëren en de Raad van Bestuur adviseren over het diversiteitsbeleid. Ook laten we vrouwelijke managers deelnemen aan een functieruilproject. Ze krijgen dan de mogelijkheid een week van plek te wisselen met een collega in een hogere functie. Hiermee hopen wij doorstroming te bevorderen. Al met al lijken we onze doelstelling voor 2012 om meer talentvolle vrouwen naar de top te brengen te gaan halen en daar ben ik heel blij mee. *It's lovely at the top* blijf ik met volle overtuiging uitdragen. Het is je hart durven volgen, je talenten benutten, hard werken en goed organiseren, en het is het meer dan waard. ■