

Juist in de financiële sector liggen veel kansen voor diversiteit en inclusie, stelt Alice Odé, projectleider Diversiteit in bedrijf. Ondertekenaars van het Charter Diversiteit maken zich hier al hard voor. Nu de rest van de sector nog.

## CHARTER DIVERSITEIT

VOLOP KANSEN VOOR BETER BENUTTEN VAN DIVERS TALENT

**Diversiteit in Bedrijf, een initiatief van de Stichting van de Arbeid pleit voor meer aandacht voor diversiteit op de werkvloer. Waarom is dat belangrijk?** 'Onlangs bleek weer uit een rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau dat de resultaten achterblijven. Werkgevers investeren nog altijd weinig in inclusie. Het bevorderen van meer diversiteit in de top vordert nauwelijks. Kijk naar de doorstroom van vrouwen of het dramatische getal van minder dan twee procent mensen met een migratieachtergrond op top- en bestuursniveau in Nederland. Als je dat leest, dan weet je dat er nog een wereld te winnen valt.'

**In 2015 lanceerden jullie het Charter Diversiteit.**

**Wat is dit precies?** Het Charter Diversiteit is onderdeel van een Europees netwerk van Charters in twintig landen. Het charter is een overeenkomst, waarin de ondertekenaar aangeeft zich concreet in te zetten voor gelijke kansen. Bij de lancering in 2015 waren er 20 ondertekenaars, waaronder ABN AMRO. Inmiddels zijn er 201 deelnemers.

**Hoe komt het dat er nog altijd zo'n charter nodig is? Er wordt al zolang gepraat over het belang van diversiteit op de werkvloer.**

'Dat klopt, maar de insteek is verschoven van de achtergestelde positie van bepaalde groepen naar de meerwaarde van andere groepen in je team of je bedrijf. We hebben het niet meer over slachtoffers, maar over rolmodellen en succesverhalen. Dan krijg je een ander maatschappelijk debat en komen er andere mensen bovendrijven. Er zijn steeds meer bedrijven die brede diversiteit op hun agenda zetten. Het begint vaak met gender, maar het charter zet in op meerdere dimensies.'

LEES VERDER OP BLZ. 20 >>

## Charter diversiteit

INTERVIEW MET ALICE ODÉ



**Over welke dimensies gaat het?** ‘Je kunt daarbij denken aan culturele, etnische en religieuze achtergrond, gender, leeftijd, LHBTI of arbeidsvermogen. Onze aanpak richt zich daarbij net zo goed op de zittende meerderheid. Ziet die wel wat de ongeschre-

ven regels zijn en hoe uitsluitingsprocessen verlopen? Is de zittende meerderheid in staat om inclusief leiding te geven of te communiceren, zodat een ander zich ook thuis voelt in een team? Zie je verschillen? Kun je de ander ruimte geven? Zie je ook alternatieven?’

**Op 16 mei 2017 ondertekende de werkgeversvereniging van banken (WvB) het Charter Diversiteit. Enkele grote banken ondertekenden eerder al op eigen titel het Charter. Welk commitment gaan zij hiermee aan?** ‘Iedere ondertekenaar geeft zichzelf een opdracht en formuleert heel specifiek hoe zij gaan zorgen voor een betere mix in het personeelsbestand en een meer inclusief bedrijfsklimaat. Binnen zes maanden na ondertekening moet je een plan van aanpak hebben uitgeschreven. Ieder jaar monitoren we de vorderingen.

De WvB agendeert als brancheorganisatie dit vraagstuk systematisch bij de lidbanken. Daarbij reikt ze als het gaat om arbeidsvermogen een heel duidelijk instrument aan om te bevorderen dat de leden meer mensen met verminderd arbeidsvermogen aannemen.’

**Hoe ondersteunt Diversiteit in Beleid de deelnemers?** ‘Wij helpen organisaties hun plannen aan te scherpen door complete formats aan te leveren die organisaties aan het denken zetten. Verder verzorgen we diverse kennisdocumenten. Daarin ontsluiten we kennis uit de litera-

tuur maar ook vanuit de charterbedrijven. We delen mooie voorbeelden van ondertekenaars. Ook organiseren wij charterbijeenkomsten. Tenslotte hebben we een helpdesk waar deelnemers met concrete vragen terecht kunnen.’

**Wat is los van de maatschappelijke verantwoordelijkheid de toegevoegde waarde van diversiteit binnen de financiële wereld?** ‘Uit Nederlands onderzoek blijkt dat bedrijven die vrouwen in alle lagen van de organisatie hebben aanzienlijk minder risico lopen op onhaalbare producten of financiële drama’s en dat hun aandelen 18 procent meer waard zijn. Een Londense studie toont aan dat de aanwezigheid van meer achtergronden binnen een team in een vergadering extra tijd kost – nadelig voor een financiële sector met haast – maar dat er een veelvoud aan risico’s, invalshoeken en argumenten wordt besproken. Joris Luyendijk signaleerde dat het geringe clubje mensen dat de bankencrisis had voorspeld, geheel bestond uit mensen met een niet-westerse achtergrond. Het outside-the-box-denken, het voorzien dat het misgaat, lijkt eerder voorbehouden aan groepen die een minderheid vormen. En zo kan ik nog wel even doorgaan.’

**Is het bevorderen van inclusie voor financiële instellingen makkelijker of juist moeilijker dan voor andere organisaties?** ‘Ik zou zeggen dat de financiële sector een streepje voor heeft. Er is veel talent onder mensen met een niet-westerse achtergrond, die relatief vaak voor een studie als economie kiezen. Aanbod genoeg dus. De taal van banken bestaat naast woorden uit cijfers. Cijfers zijn universeel. Dat is een voordeel, niet alleen voor het binnenhalen van diverse culturele achtergronden maar ook op andere dimensies. Zo zie je dat veel mensen met stoornis in het autistisch spectrum goed zijn in cijfers.’

**Waar liggen de grootste uitdagingen?** ‘In de tijd verschuiven de accenten binnen het diversi-

teitsbeleid. Arbeidsvermogen, gender, leeftijd en cultuur worden veel genoemd in de plannen van aanpak. En banken doen vrij veel op het gebied van LHBTI. Culturele diversiteit kleurt op dit moment het maatschappelijk debat. De urgentie is groot. Er zijn genoeg talentvolle mensen die maar niet doorstromen naar de top. Ik verwacht dat hier de komende tijd blijvend veel aandacht voor zal zijn. Verder zal het heel duidelijk gaan over de groeiende groep mensen met een ander of verminderd arbeidsvermogen. Ook genderdiversiteit is nog altijd urgent.’

**In hoeverre staat ‘de bankcultuur’ open voor diversiteit?** Aan de ene kant is de cultuur net zo stug als overal. Maar er is duidelijk een transitie gaande die gedragen wordt door een aantal mensen aan de top van de grote spelers. Zij breken een lans voor culturele- en genderdiversiteit. Dat de top ervoor gaat, is voorwaarde nummer 1. Uiteindelijk willen we dat de hele sector hiermee aan de gang gaat. Er liggen volop kansen. De tijd is er rijp voor.’

**Allemaal het Charter ondertekenen dus?** Ja, iedere organisatie is van harte welkom. Het is belangrijk dat diversiteit niet wordt gezien als een kortstondig project. Streefcijfers en quota zijn belangrijk, maar verandert er weinig in je beleid dan zijn de poppetjes die je aanneemt of verschuift ook zo weer vertrokken. Diversiteit vraagt een kwalitatieve en kwantitatieve inspanning in het hart van de organisatie. Een financieel beleid dat niet *diversity proof* is, wordt een mislukking. Punt! Als je niet in staat bent met een financieel product een groot deel van de klanten in Nederland te bereiken, heb je geen succes. Integraal en duurzaam zijn die sleutelwoorden voor succes.’—