



CULTUUR

In de VVP-rubriek Cultuur geven Faisal Setoe (HDI Global Specialty), Indra Frishert (Dazure) en het bestuur van WIFS afwisselend hun visie op de cultuur(verandering) in de financiële sector.

Bestuursleden WIFS: voorzitter Diana Zandbergen, penningmeester Justina Alders-Sheya en directeur Mirelle van Gemert.

WOMEN IN FINANCIAL SERVICES (WIFS) IS OPGERICHT NA DE FINANCIËLE CRISIS VANWEGE 'DE OVERHEERSENDE MASCULIENE CULTUUR DIE EEN BELANGRIJKE AANJAGER IS GEBLEKEN VOOR GROTE FINANCIËLE RISICO'S. WAT IS DE STAND VAN ZAKEN ANNO 2022? DIANA ZANDBERGEN EN JUSTINA ALDERS-SHEYA, BESTUURSLEDEN BIJ WIFS ÉN WERKZAAM IN DE FINANCIËLE SECTOR, GEVEN ANTWOORD.

Zonder **gelijkwaardigheid** geen toekomst voor financiële sector

TEKST WIFS | BEELD ESTER GEBUIS

Begin dit jaar gaf WIFS in een opiniestuk een pittig statement af over de masculiene cultuur in de financiële sector. Die zou ontstaan zijn door 'een te veel aan ego en een gebrek aan empathie voor klanten, medewerkers, maatschappelijke verhoudingen en duurzaamheid.'

Justina slaakt een zucht. "Ik groeide op in Namibië, in een matriarchale samenleving, waar vrouwen een belangrijke rol hebben in de maatschappij. Daarom voel ik het als een natuurlijke plicht om mijn stem te laten horen, mijn mening te geven en beslissingen te nemen. Het was voor mij een shock om te ervaren dat mannelijke waarden in Nederland zo de boventoon voeren. Des te hogerop ik kwam in de financiële sector des te minder vrouwen ik zag. Ik dacht steeds vaker: wat moet ik hiermee? Waarom staat de helft van de mensen aan de zijlijn en lijkt iedereen dit normaal te vinden?"

LEIDEND PRINCIPÉ

Het leidende principe van WIFS is niets minder dan een evenredige man/vrouw-verdeling in de financiële sector, ook in de top. Fifty-fifty dus in plaats van de door quotawetgeving opgelegde 30-70 procent. Die fifty-fifty ziet WIFS bovendien breder dan alleen de verdeling aan de top. "Het gaat ook om bewustwording dat vrouwen en mannen zowel vrouwelijke als mannelijke kwalitei-

ten bezitten en deze kunnen inzetten wanneer deze het beste uitkomen. Heb je een krachtige boodschap dan straal je kracht uit, wil je een team meekrijgen dan ben je empathischer. We zien als WIFS wel een beweging dat zowel mannen als vrouwen meer de ruimte durven te nemen om zichzelf te zijn in plaats van vooral masculien te willen overkomen. Bijvoorbeeld doordat vrouwen aan de top zich steeds minder mannelijk gedragen", aldus Diana.

"Een mix van vrouwelijke en mannelijke leiderschapskenmerken is bovendien nodig om de financiële sector 'minder ego-gedreven, empathischer en daarmee duurzamer te maken", vervolgt Justina. "Duurzaamheid in de financiële sector betekent voor mij het creëren van een toekomstbestendige sector en samenleving waar – daar is ie weer – gelijkwaardigheid een basisprincipe is. Waar iedereen zich gezien voelt. De samenleving bestaat nu eenmaal niet alleen uit witte mannen van middelbare leeftijd."

MAATSCHAPPELIJKE FOCUS

Ook Diana heeft haar eigen visie op een duurzame sector. "De financiële sector is niets meer dan een dienstverlenende sector. Financiële instellingen komen in de basis voort uit de noodzaak om maatschappelijke problemen te reguleren. Financiële instellingen hebben bovendien het geld van klanten 'in bruikleen' dus dat

brengt een maatschappelijke verantwoordelijkheid met zich mee. Wanneer je nadenkt over een toekomstbestendige sector moet je dus verder gaan dan alleen het duurzaamheidsbeleid uitvoeren. Dan moet het gaan over de vraag: waartoe ben ik op aarde? Wat draag ik bij aan de samenleving? En dan kunnen we gevoelig concluderen dat we meer banken nodig hebben met een maatschappelijke focus dan alleen een focus op winst alleen.”

“Een focus alleen op winst op korte termijn is bovendien steeds minder rendabel”, zegt Justina. “Als je een financieel product bedenkt, wil je dat het past bij zoveel mogelijk mensen in de samenleving. Je kan het je niet veroorloven om maar naar de helft van je potentiële markt te kijken. Ook voor mijzelf als investeerder vind ik het belangrijk om te weten: is dit bedrijf toekomstbestendig, ook in de zin van inclusie? Blijft het al z’n klanten boeien, inclusief de vrouwen? Als je de helft van je klanten kwijtraakt, heb je een slechte business case. Dan word je een Nokia en verdwijnt je.”

Bijkomend probleem in de financiële wereld is dat er veel minder kapitaal in door vrouwen geleide bedrijven wordt geïnvesteerd dan in bedrijven die door mannen worden geleid. Terwijl van vrouwelijke ondernemers bekend is dat zij zich niet alleen focussen op het hoogste rendement voor de aandeelhouders, maar onder meer ook op het creëren van banen en op duurzaamheid. Die olievlekwerking blijft nu onbenut, ziet Justina in de praktijk. “Bedrijven die worden geleid door vrouwen zijn vaak gericht op het creëren van waarde op de lange termijn. Als zij investeerders zoeken, focussen ze niet alleen op winst om in roadshows te kunnen laten zien hoe hard ze groeien. Vrouwen willen laten zien dat ze een stabiel bedrijf kunnen runnen, met oog voor alle stakeholders. Zo lang we ons blijven richten op de winst van vandaag, blijft deze ongelijkheid bestaan en wordt de waarde van morgen niet gezien.”

JOINT FORCES

Wat zijn dan de opties om het proces van winst naar waarde en naar meer gelijkwaardigheid in de financiële sector te versnellen? “Het belang van rolmodellen is belangrijk”, zegt Justina. “De scheve balans tussen mannen en vrouwen zien kinderen al van jongs af aan en trekt door naar buiten, naar je werk, naar de financiële sector. Zodra je je anders gaat gedragen op een zichtbare positie help je al mee die balans rechter te trekken. Nu proberen we het met een paardenmiddel als quota. Maar het liefst wil je dat dit zelf wordt opgepakt. Bovendien heeft positieve discriminatie soms een averechts effect.”

“Quota’s zijn een pleister voor een open wond”, aldus Diana. “Ga naar de kern van wat er aan de hand is: we focussen nog steeds te veel op de verkeerde men-

sen met de verkeerde ideeën en risicoprofielen. Als de kern gelijkwaardigheid is, dus fifty-fifty met respect voor elkaar, zet dan de spotlight op rolmodellen die dit laten zien. Dat je mag zijn wie je bent en dat je vanuit je talent gewaardeerd wordt. Als we honderd jaar na de invoering van het vrouwenkiesrecht nog slechts hier staan, duurt het nog honderd jaar om tot die eerlijke verdeling te komen.”

Het enige dat helpt zijn ‘joint forces’. “We moeten allemaal in de spiegel kijken en denken: *what the f*ck am I doing all day*”, aldus Diana. Justina is het daarmee eens. “We kunnen de wereld niet beplakken met stickers met de tekst: ‘Dit bedrijf doet aan equality’. Het moet van binnenuit komen. En hetzelfde geldt voor vrouwen: durf uit te komen voor wat je wilt. Dat gaat óók over de verandering die nodig is om te versnellen. Je recht claimen en in je gedrag tonen dat je dat recht hebt. Daar is geen training voor, dat is een mentaliteit.”

VERSNELLING

“Als alle organisaties vanaf morgen meer zouden werken vanuit rollen en niet vanuit een hiërarchische structuur, zou dat de gelijkwaardigheid en de openheid enorm ten goede komen”, zegt Diana. “Want hiërarchie voedt ongelijkheid. Zonder hiërarchie heb je geen ‘bazen’ maar coaches die jou de juiste vragen stellen. Daardoor gaat jouw cognitieve brein aan de slag en ben je zelf in staat voor nagenoeg alle vraagstukken een oplossing te vinden.”

Justina: “Creëer een cultuur waar mensen met elkaar kunnen delen waar ze tegenaan lopen. De persoon die zijn *struggle* benoemt, gooit het open en wordt gehoord en maakt daarmee voor de groep zichtbaar wat anders ongezien en ongehoord zou blijven.”

Diana put tot slot hoop uit de volgende generatie. “Vanaf ons zesde jaar worden we zachtjes maar overduidelijk *genudged* richting rolpatronen en vooroordelen, goed en fout. Er is altijd wel iemand die oordelend naar je kijkt: wat jij doet, hoort niet. Ik hoop echt dat de volgende generatie – ongeacht geslacht of gender – hiervan loskomt en haar eigen keuzes durft te maken.”

Het is dus de hoogste tijd om de vooroordelen te laten voor wat ze zijn, concluderen Diana en Justina. “Niet vanuit achterstand redeneren, maar juist vanuit het talent van eenieder. Niet voor niks zijn we een jaar geleden gestart met *The Ripple*, een groep game-changers die durven op te staan, samen de discussies binnen de sector voeren en vooral zorgen voor verandering. Kijk in de spiegel wat je vandaag anders kan en wilt doen... En ga het dan gewoon doen, moeilijker dan dat is het niet.” ■

Meer weten over WIFS? Kijk op www.wifs.nl.