

Werk aan inclusiviteit, en diversiteit volgt!

Het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit in de beleggingsindustrie is noodzakelijk. Het leidt tot betere beleggingsresultaten, zorgt voor een prettiger werkklimaat en stelt beleggers in staat klanten én de maatschappij beter van dienst te zijn.

Het belang van het verbeteren van diversity, equity en inclusion (DEI) werd unaniem onderschreven door de topmanagers van Nederlandse vermogensbeheerders die deelnamen aan de Ronde Tafel van afgelopen februari, die door CFA Society Netherlands werd georganiseerd. De vraag hoe DEI te verbeteren, bleek echter niet zomaar te beantwoorden.



Helpt het stellen van 'targets'? Hoe verhouden diversiteit en inclusiviteit zich tot elkaar? En hoe nuttig is de focus op genderdiversiteit binnen het vraagstuk van gewenste diversiteit in alle mogelijke criteria? Margaret Franklin, Voorzitter en CEO van CFA Institute, die ook deelnam aan de Ronde Tafel, gaf aan dat vragen over DEI overal ter wereld spelen, maar wel van cultuur tot cultuur verschillen. Genderdiversiteit staat overal op de agenda.



Door **Anne-Marie Munnik**, Directeur, en **Noortje Draper**, Bestuurslid, CFA Society Netherlands

Veel targets zijn, zowel vanuit regelgeving als vanuit interne bedrijfsdoelen, gericht op het vergroten van diversiteit. Al blijft diversiteit, anders dan gender of leeftijd, lastig te meten vanwege de vertrouwelijkheid van dergelijke data. Tijdens de Ronde Tafel ontstond gaandeweg de consensus dat het aantrekken van medewerkers met diverse kenmerken een uitdaging is en het behouden hiervan zelfs nog meer. Te veel getalenteerde mensen verlaten de beleggingsindustrie omdat ze deze te weinig flexibel vinden, omdat ze onvoldoende aansluiting vinden, of omdat ze geen kansen zien om door te groeien.

Een inclusieve bedrijfscultuur is een voorwaarde voor het behoud van divers

talent in een organisatie. En daar zijn in de praktijk nog behoorlijke stappen te zetten. In een inclusieve bedrijfscultuur voelen medewerkers zich gerespecteerd, gewaardeerd en veilig om hun bijdrage te leveren of vragen te stellen. Het is van essentieel belang dat de top van de organisatie hiervoor het kader zet. Wat hebben medewerkers nodig om zich veilig te voelen? Welke arbeidsvoorwaarden zijn noodzakelijk en wat zijn de specifieke vaardigheden en eigenschappen die iemand met zich meebrengt? Oprechte aandacht en vragen stellen zijn hiervoor cruciaal. Om open vragen te kunnen stellen, is het nodig unconscious biases te verminderen. Dit kan bijvoorbeeld door het volgen van een gerichte training, waardoor men zich bewust wordt van ongewenste vooroordelen. Voor behoud van talent zou het (meer) faciliteren van deeltijdwerk ook een goede stap kunnen zijn. Bijvoorbeeld voor jongeren, die een andere balans in werk en privé nastreven, of voor mensen met zorgtaken. Door verantwoordelijkheden van een individu naar een team te verleggen, kan de continuïteit van (beleggings)processen geborgd blijven. Belangrijk is dat deeltijdwerkers een gelijke waardering en dezelfde mogelijkheden tot promotie krijgen als fulltime medewerkers.

Hoe draagt de aandacht voor genderdiversiteit bij aan de noodzakelijke verbetering van DEI? Nadenken over hoe vrouwen te interesseren in een carrière in de beleggingsindustrie, en – belangrijker nog – hoe hen een omgeving te bieden die ook op langere termijn blijft inspireren, draagt bij aan een inclusieve cultuur en daarmee ook aan diversiteit volgens andere maatstaven. Focus op alleen gender is echter niet genoeg. Inclusiviteit en diversiteit, de kip en het ei, wat komt het eerst? Voor organisaties met een inclusieve cultuur is het eenvoudiger de diversiteit van het personeel te vergroten en die te behouden. Dus wat ons betreft is focus op inclusiviteit de belangrijkste eerste stap! ■