

NICOLETTE LOONEN

Focus op talent



Nicolette Loonen, voorzitter Women in Financial Services netwerk

Als voorzitter van een netwerk voor ambitieuze vrouwen in de financiële sector wordt mij vaak de vraag gesteld waarom dit initiatief nodig is. Ik kan deze vraag goed begrijpen, omdat er ook nooit een Men in Financial Services netwerk is geweest. Toch merk ik uit het grote aantal aanmeldingen dat er behoefte is aan zo'n netwerk. Maar de motivatie voor het netwerk gaat verder. Het zal bij iedereen bekend zijn dat vrouwen in topposities in de minderheid zijn. Dit geldt voor heel Nederland, maar vooral de financiële sector. En dat is een kwalijke zaak. Niet omdat het sneu zou zijn voor de vrouwen dat zij geen directiepositie bekleden, maar omdat bij gebrek aan diversiteit de continuïteit van de financiële sector als geheel op het spel staat.

De financiële sector heeft de afgelopen jaren behoorlijke averij opgelopen. De belangrijkste les die uit deze recente geschiedenis getrokken kan worden is dat er een fundamentele wijziging moet plaatsvinden. Instellingen zijn daarom op zoek naar manieren om de toekomst het hoofd te bieden en sterker uit de crisis te komen. Het is mijn overtuiging dat diversiteit het smeermiddel is dat deze vernieuwing kan versnellen.

Een goed gemanaged divers samengesteld team kenmerkt zich door open en eerlijke communicatie, respect voor ieders mening, besluitvormingsprocessen waar verschillende invalshoeken worden meegewogen

en een stijl van leiderschap die uitgaat van de talenten van de medewerkers. In een organisatiecultuur waar mensen ongeacht hun afkomst, sekse, leeftijd, opleiding of huidskleur op volle waarde worden geschat zijn de voordelen van diversiteit groot. Deze strekken zich uit van betere talentbinding – door rekening te houden met ieders unieke talent – tot hogere medewerkertevredenheid omdat er meer ruimte is voor individuele wensen. Van betere klantbediening door creatievere oplossingen tot hogere efficiency in de bedrijfsvoering door betere besluitvorming. Al die voordelen leiden uiteindelijk tot een meer duurzame groei en betere bedrijfsresultaten.

Nu de onderzoeken die de voordelen aantonen zich beginnen op te stapelen, zijn ook steeds meer bedrijven overtuigd van het nut van diversiteit. Toch verschillen de inspanningen van bedrijven die zeggen diversiteit belangrijk te vinden nogal van elkaar. De bedrijven die echt het belang van diversiteit onderstrepen hebben dit in hun strategie verankerd en hebben respect voor het individu in hun kernwaarden benoemd. Doordat de financiële sector tot nu toe erg door masculiene waarden is gedomineerd, is het niet vreemd dat vrouwen hier sterk zijn ondervertegenwoordigd. Zij voelen zich in een zeer masculiene cultuur vaak niet thuis. Hierdoor blijven echter ook feminiene waarden zoals lange termijn denken, het

// Diversiteit is het smeermiddel dat vernieuwing van de financiële sector kan versnellen //

zoeken naar verbinding, het vooropstellen van het team, leiderschap op basis van gelijkheid en waardecreatie boven winst-maximalisatie onderbelicht. Waarden die de financiële sector nu hard nodig heeft. Voor de verankering van meer feminiene waarden is het nodig eerst op de benutting van vrouwelijk talent te focussen. Hier zit immers de grootste scheefgroei tussen beschikbaar talent en benutting van talent. Financiële instellingen moeten naar hun organisatie kijken en zich afvragen of daar een cultuur heerst waar vrouwen zich prettig voelen. Daarnaast is nodig dat vrouwen hun ambities uitspreken en voorbij hun schroom komen. Door ambitieuze vrouwen met elkaar in verbinding te brengen kunnen zij ervaringen en ideeën delen en kan energie vrijkomen die nodig is om ambities waar te maken. Laten we gezamenlijk streven naar meer harmonie zodat ieders talent ten volle wordt benut – zowel dat van mannen als van vrouwen. ■