

A close-up portrait of a woman with short, wavy, reddish-brown hair. She has blue eyes and is smiling slightly. She is wearing a dark blue top, a silver chain necklace with a pearl pendant, and a gold ring with a pearl on her left hand. Her hand is resting near her chin. The background is a plain, light color.

ROELI POT:
"AFWACHTEN IS
GEEN OPTIE."

“De veranderingen in de samenleving vragen om een financiële dienstverlenende sector waar diversiteit en inclusie de norm is. De crisis en diverse schandalen hebben aangetoond dat doorgaan op dezelfde weg geen optie is. Bovendien is de samenleving zelf drastisch veranderd. Het is onze taak om ons hard te maken voor financieel dienstverleners die niemand buitensluiten, die talenten niet onbenut laten en die klanten optimaal bedienen. De samenleving vraagt om en is gebaat bij een open, transparante, duurzame en inclusieve financiële sector.”

Dive In Festival 2019 focust op meetbare impact

Kom in actie voor een diverse en inclusieve financiële sector

TEKST WILLEM VREESWIJK | BEELD LIESBETH DINNISSEN

Aan het woord is Roeli Pot, sinds vier jaar actief bij Rabobank als Global Manager Diversity & Inclusion. In die hoedanigheid is ze ook betrokken bij de tweede editie van het Dive In Festival in Nederland. Vorig jaar werd het georganiseerd door Achmea en Aon, dit jaar hebben Interpolis, Mercer en Rabobank de organisatie op zich genomen. Volgens Pot is de cultuur in grote financiële instellingen de laatste jaren positief aan het veranderen, ook al blijft er nog veel te wensen over. “Het is de hoogste tijd dat financieel dienstverleners in actie komen om diversiteit en inclusiviteit daadwerkelijk te verankeren in hun organisatie.

Bij de Rabobank zelf bestond de top nog niet zo lang geleden uit zes blanke mannen van middelbare leeftijd die redelijk hetzelfde dachten. Nu bestaat de top uit tien mensen, waarvan vier vrouwen. Deze diversiteit leidt tot an-

dere besluitvormingen die meer recht doen aan de uitdagingen van deze tijd, aldus Pot.

In het jaarverslag 2018 van de Rabobank wordt vermeld dat 35 procent van de topposities door vrouwen wordt bezet. Daarentegen was de bezetting van senior management functies nog maar voor 27 procent vrouw. Om in 2020 op het gestelde doel van 33% procent vrouwen in de subtop te komen, moet er dus nog wel wat gebeuren. Aan de andere kant zat er in 2014 nog geen enkele vrouw in de Raad van Bestuur en in de rest van het bedrijf was slechts 5 procent vrouw. Inmiddels bestaat 30 procent van de leidinggevende laag onder het bestuur uit vrouwen.

**“JE MOET IN JE HART
GEVOELD HEBBEN WAT
UITSLUITING MET
MENSEN DOET”**

“Er is veel progressie geboekt”, aldus Pot. “En daar mogen we trots op zijn. Tegelijkertijd ben ik een ongeduldig mens en zie ik dat er nog veel moet gebeuren.”

Voor Pot is het belang van diversiteit en inclusie evident. Divers samengestelde teams zorgen, mits er op een goede manier leiding aan gegeven wordt, voor meer creativiteit en innovatie en betere besluitvorming. Bovendien is een divers en inclusief samengestelde organisatie beter afgestemd op de verschillende klantbehoeften. Kijk je puur naar het belang van het bedrijf, dan ontcom je er niet aan. Met diversiteit en inclusie kun je je klanten beter bedienen wat uiteraard goed is voor je omzet en je klanttevredenheid en lever je een relevante bijdrage aan de samenleving. Want bij een diverse en inclusieve samenleving die te kampen krijgt met nieuwe complexe en zeer uiteenlopende uitdagingen, past geen topdown besluitvorming door mensen met dezelfde afkomst, achtergrond, leeftijd en opleiding die denken de wijsheid in pacht te hebben. De uitdagingen zijn zo immens dat individuen de wijsheid sowieso niet meer in pacht hebben. Alleen door de complexe vraagstukken van verschillende kanten met verschillende inzichten te benaderen, kunnen we tot betere oplossingen komen.”

“Bedrijven hebben ook een voorbeeldfunctie in de maatschappij. Ik geloof erin dat financiële instellingen moeten bijdragen aan een samenleving die voor en van iedereen is. Een samenleving waar niemand wordt buitengesloten op gronden waar jezelf geen invloed op hebt. Denk aan huidskleur, geslacht, afkomst, gezondheid, etc. Iedereen heeft een talent waarmee hij of zij geboren is. We zijn er als samenleving verantwoordelijk voor dat ieder zijn eigen talent mag ontdekken en inzetten. Daar heeft uiteindelijk ook iedereen baat bij. En onze klanten zijn net zo divers als de samenleving zelf.”

BUITENSLUITING

Pot weet wat het is om je buitengesloten te voelen. Zelf groeide ze op in Dren-

“IK ZEI VOOR DE GRAP: WE ZIJN EEN COUPE AAN HET VOORBEREIDEN”

the. Thuis werd Drents gesproken. Toen ze ging studeren, hoorde iedereen direct dat ze afkomstig was van het plateland en werd ze daarmee geplaagd. Het voelde of ze niet voor vol werd aangezien. “Reken maar dat je je dan buitengesloten voelt.” Pot heeft er in haar verdere leven geen last van ondervonden en maakt het zeker niet groter dan het is. Wel vindt ze het belangrijk dat ze het gevoel van uitsluiting zelf heeft meegemaakt en uit ervaring kan spreken. “Ik denk dat je in je hart gevoeld moet hebben wat uitsluiting met mensen doet om dit werk met overtuiging te kunnen doen.”

In haar jeugd had ze een aantal Molukse vrienden en ze kende enkele familieleden van degenen die later de treinkapers bleken te zijn. Ze is zich in de Molukse geschiedenis gaan verdiepen en was geïntrigeerd hoe verschillende culturen tegen de werkelijkheid aankijken. Daarom ging ze Transculturele Pedagogiek en Andragogiek studeren en het onderwerp was ook leidend in haar werkzame leven. Sinds 2006 is ze werkzaam voor de Rabobank, onder meer als manager Training & Development en als Business Change Manager. Sinds 2014 is ze als Global Manager Diversiteit en Inclusie werkzaam en verantwoordelijk voor beleid en aanpak voor de gehele Rabobank Groep. Een mooie functie waarin ze veel heeft bereikt. De Rabobank wordt namelijk gezien als één van de koplopers op het gebied van diversiteit & inclusie. Toch is Pot bescheiden. “We kwamen van ver, we hadden de tijd en de visie van een aantal nieuwe leiders mee en we mogen niet vergeten dat er nog veel dient te gebeuren.”

Roeli Pot

Roeli Pot studeerde Transculturele Pedagogiek en Andragogiek aan de Rijksuniversiteit te Groningen en is Master in Work and Organization. Ze heeft zich in haar loopbaan ontwikkeld tot expert op het gebied van Human Resource Development. Roeli heeft in verschillende sectoren gewerkt, zoals onderwijs, loopbaandienstverlening, arbodienstverlening, zorg en financiële dienstverlening en in verschillende functies (o.a. als docent, projectmanager, manager en change manager). De laatste jaren is ze werkzaam als Global Manager Diversity & Inclusion voor de Rabobank. Recent trad ze toe als Associate Partner bij Aardoom & de Jong om diversiteit en inclusie binnen de publieke sector te bevorderen. Binnen de private sector is Pot als ZZP'er actief op hetzelfde terrein.

GENDERDIVERSITEIT

In 2012 zette de Rabobank '(gender)diversiteit' op de agenda. “In die tijd was er weinig aandacht voor diversiteit binnen de Rabobank. Er liepen talentvolle vrouwen weg omdat het bijna onmogelijk was om door te dringen in het mannenbolwerk. Het stond uiteindelijk wel op de agenda, onder andere omdat dit moest vanwege de Wet Bestuur en Toezicht, maar er werd weinig mee gedaan. Als verantwoordelijke voor het programma genderdiversiteit was dat frustrerend. “Je loopt steeds weer tegen een muur op.”

Pot besloot in de actiestand te gaan en activiteiten te organiseren waarvoor ze geen toestemming hoefde te vragen. “Er moest wat gebeuren.” Ze organiseerde samen met de topvrouwen en een aantal trainees lunches, trainingen, workshops en langzamerhand ging dat opvallen. Een lid van de Raad Bestuur vroeg eens: “Wat doen al die vrouwen steeds bij elkaar?” Ik zei voor de grap: “We zijn een coupe aan het voorbereiden.”

Begin 2014 werd alles anders met de Libor-affaire, er moest iets veranderen en diversiteit en inclusie werd onderdeel van dat veranderingsproces.

KEIHARDE BUSINESS CASE

Rinus Minderhoud stond tijdelijk aan het roer van de Rabobank. "Bij zijn aantreden zei hij dat iedereen hem een mail kon sturen als je een vraag had of ergens over wilde sparren. Ik verwachtte er weinig van, maar schreef hem dat de Rabobank streefcijfers had vastgesteld voor

Dive In Festival Nederland

Het Dive In Festival is een wereldwijd festival en wordt op 24 september voor de tweede keer in Nederland georganiseerd door Interpolis, Mercer en Rabobank. Het event vindt plaats bij de Rabobank in Utrecht aan de Croeselaan. Drijvende kracht achter de internationale festivals is Inga Beale, CEO van Lloyd's. Met haar inzet en visie heeft zij ervoor gezorgd dat het onderwerp diversiteit en inclusie hoog op de agenda van de verzekeringsindustrie is komen te staan. "Het thema van dit jaar '#inclusionimpact' past goed bij de fase die we nu ingaan. Tijd voor actie!"

Meetbare impact is ook het thema van het Dive In Festival in Nederland. Dagvoorzitter is Marry de Gaay Fortman, partner bij Houthoff en voorzitter van het bestuur van Topvrouwen.nl. Dit jaar wordt er niet alleen gepraat over deze belangwekkende onderwerpen. Er wordt vooral beleefd en ervaren en opgeroepen om in actie te komen. Met sprekers als Karen van Oudenhoven (hoogleraar VU), Shervin Nekuee (Iraans-Nederlandse socioloog en schrijver), Omar Munie (tassendesigner) en Jake-d. Bouma (columnist en eindredacteur, NRC).

Vorig jaar trok het Dive In Festival meer dan 9000 bezoekers op 115 events in 27 landen.



het aandeel vrouwen in de top, maar dat er tot dan toe geen draagvlak en betrokkenheid was vanuit de Raad van Bestuur. Ze werd uitgenodigd voor een gesprek en daarin gaf Minderhoud toestemming tot het ondertekenen van de Charter Talent naar de Top en het organiseren van 'awareness trainingen'. Vervolgens werd het beleid en de aanpak volledig omarmd door de nieuwe voorzitter Wiebe Draijer. "Hij gelooft in de kracht van diversiteit en inclusie en liet vanaf het begin zien dat hij er werk van ging maken. Zonder de steun van je CEO bereik je bovendien niet zoveel, dus zijn niet aflatende inzet is enorm belangrijk voor mij. Bovendien gaan de ontwikkelingen in de maatschappij zo razendsnel dat zowel klanten als medewerkers andere kwaliteiten en competenties verwachten. Verandering werd een keiharde business case."

Cultuur, opvoeding, achtergrond, het speelt volgens Pot altijd een rol. "Het bepaalt waar je staat, hoe je naar de wereld kijkt en hoe je omgaat met je omgeving. Die verschillen wil je in huis hebben. Niet alleen omdat de Rabobank een van de grootste werkgevers van Nederland is, herkenbaar en zichtbaar wil zijn voor alle klanten en geen talenten wil uitsluiten, maar ook omdat je op die manier weet wat er in de samenleving speelt en hoe je klanten optimaal van dienst kunt zijn."

ZORGEN VAN NU

Pot maakt zich zorgen over de toeneemende polarisatie in de samenleving. "We waren een maatschappij met een sterk midden met hier en daar wat uit-

schietters. Die maatschappij is aan het veranderen. Er zijn steeds meer uitersten die zich goed weten te manifesteren en de tegenstellingen in de samenleving nemen daardoor toe."

Jongeren groeien op in een samenleving met andere waarden, zegt Pot. "Zij hechten minder aan bezit, zijn gewend om te gaan met andere culturen, gaan anders om met instantie en gezag en vinden door onder meer social media hun eigen (kennis)netwerken. Toch geloof ik niet dat het allemaal vanzelf wel goed komt en dat het ons ontslaat om in actie te komen. Wij zijn verantwoordelijk voor de systemen die wij met zijn allen hebben gecreëerd en voor de manieren waarop wij samenwerken en mensen behandelen. Als wij vinden dat verbetering mogelijk is, zullen wij dit zelf moeten doen. Afwachten is geen optie."

Pot wil ervoor waken dat de aandacht voor inclusie en diversiteit weer verslapt. "We moeten de focus vasthouden. Reorganisaties zijn van alle tijden en leiders komen en gaan. Het is belangrijk om diversiteit en inclusie ook in lastige tijden bovenaan de agenda's te houden."

Tenslotte zegt Pot dat het werk ook gewoon leuk is. "We vieren volop de successen die er binnen de organisatie behaald zijn. Er is ook veel te vieren. Voor ons is het Dive In Festival van 24 september ook een feest. Ik hoop dat heel veel mensen dit samen met ons komen vieren en getriggerd worden om echt in de actiestand te komen. Het is nog altijd hard nodig, ook in de financiële sector." ■