

# Powererevents van betekenis

Zonder zingeving geen zinnig event. Steeds meer events richten zich op betekenis. Hoe zorg je ervoor dat werknemers hun talenten kunnen ontplooiën, hoe zorg je ervoor dat klanten weer als mensen worden gezien en hoe draag je bij aan een menswaardige samenleving? Bedrijven zien de enorme uitdagingen van deze tijd onder ogen en buigen zich over mogelijke oplossingen. Het New Financial Forum belicht twee powererevents: het Alternative Finance Festival en het Dive In Festival.

TEKST WILLEM VREESWIJK EN IVO VALKENBURG

## Het begint bij **bewustzijn**

Het is tien jaar geleden dat Lehman Brothers omviel waarna het hele mondiale financiële systeem als een kaartenhuis in elkaar zakte. Tien jaar later lijken we niet heel veel geleerd te hebben van de crisis. Banken zijn nog steeds too big to fail, de schuldenberg is groter geworden, de verschillen tussen rijk en arm eveneens en de huizenbubbel staat weer op knappen.

**P**recies tien jaar na het omvallen van Lehman Brothers vond het Alternative Finance Festival plaats, een groot grassroots festival door heel Nederland dat het bestaan viert van financiële alternatieven en iedereen die bezig is met financiële verandering, van burgercoöperaties tot ethisch bankieren, van lokaal geld tot onvoorwaardelijk geven. Het Festival is een initiatief van Our New Economy (ONE) en wordt ondersteund door De Grote Transitie, SOMO, TNI, Milieudedefensie, Sustainable Finance Lab, Rethinking Economics NL, Good Finance, Jon-

geren Milieu Actief (JMA), Ons Geld en de stichting New Financial Forum.

Tijdens het festival was er onder meer een indringende videoboodschap van hoogleraar Saskia Sassen, reacties van hoogleraar Ewald Engelen en Paul

**“HET SCHEPPEN VAN GELD  
IS GEEN TAAK VAN  
COMMERCIEËLE BANKEN”**

Tang (lid Europees Parlement) en een optreden van acteur George van Houts (de Verleiders). Verder veel prachtige voorbeelden hoe het anders kan. Onder meer met ex-bankier Heidi Leenaarts, oprichter van United Economy. Zij ontwikkelde een circulair geldsysteem voor bedrijven, zonder rente, zonder speculatie. Tientallen bedrijven doen mee, zoals Eosta (Europees marktleider als distributeur van eerlijke groente en fruit), koffiebranderij Peeze en Kyotolease. Zij betalen voor elkaars diensten in Uniteds. Leenaarts: “Als ruilmiddel werkt geld prima, maar tot 95 procent van al het geld wordt gebruikt om te speculeren. Speculatie is een manier om geld te verdienen zonder een productieve prestatie te leveren, het is dus een financieel product zonder economische tegenwaarde.” De United maakt aan dit systeem een einde.

Er was niet één organisator van het festival “omdat een nieuwe economie wat ons betreft meer gericht is op

lokale omstandigheden, behoeftes en dromen, is het geen centraal georganiseerd festival, maar nodigen we iedereen juist uit om lokaal activiteiten te organiseren met een eigen karakter. Een *grassroots* festival dus!”

Er werden meer dan dertig bijeenkomsten in Nederland georganiseerd. Ook het New Financial Forum deed mee met een bijeenkomst in de Ambassade van de Vrije geest in Amsterdam. Niet alleen werden succesvolle initiatieven in het zonnetje gezet (zoals Stichting LEF, Ons Geld, Broodfonds040, Manifesto en Coöperatie Business Versnellers), maar werd tevens het nieuwe boek *Geld in de bijrol* van Ad Broere gelanceerd. Het eerste exemplaar werd uitgereikt aan ‘Verleider’ George van Houts. Het theaterstuk ‘Door de bank genomen’ (geïnspireerd op een eerder boek van Broere) was een ongekend succes. Omdat bezoekers vaak lijkbleek wegtrokken zodra ze begrepen hoe het geldsysteem echt werkt, lanceerden de Verleiders het Burgerinitiatief Ons Geld. Het scheppen van geld is geen taak van commerciële banken, maar van de overheid, aldus het initiatief, dat 120.000 handtekeningen ophaalde en dat leidde tot een historisch debat



Acteur George van Houts (links) neemt het nieuwe boek van Ad Broere in ontvangst. Foto: Eric Broere.

in de Tweede Kamer. Sterker nog, de regering gaf de WRR opdracht het thema ‘geldcreatie weer in publieke handen’ nader te onderzoeken.

Dat meer bewustzijn over geldcreatie noodzakelijk is, maakte Van Houts duidelijk. De theatergroep werd verzocht ‘Door de bank genomen’ voor zo’n honderd beleidsbepalers te spelen in het DNB-gebouw. Na afloop bleek dat ook de DNB-medewerkers niet wisten hoe het geldsysteem daadwerkelijk

werkt. DNB-president Klaas Knot kon na afloop niet anders dan beamen dat er geen onwaarheden werden verteld. Op de vraag “Waarom weet niemand dit dan?”, zou Knot hebben gezegd: “We moeten de mensen niet onnodig angst aanjagen.”

Alles begint bij bewustzijn. Hoe meer mensen weten hoe het huidige systeem werkt, hoe meer mensen zullen opstaan om bruikbare alternatieven aan te dragen. □

## Stap uit je **bubbel**

Zorg voor een bedrijfscultuur waarin het veilig is om je kwetsbaar op te stellen en waarin je fouten mag maken en zorg voor diversiteit en inclusiviteit op alle niveaus. Stap uit je bubbel. Dit was de boodschap van AFM-bestuursvoorzitter Merel van Vroonhoven op het *Dive In Festival* in Zeist.

**H**et *Dive In Festival* belicht wereldwijd diversiteit en inclusiviteit in de verzekeringssector. Vier jaar geleden begon Inga Beale (ceo Lloyds of London) met het initiatief. Zij wil de verzekeringssector

bewuster maken dat diversiteit en inclusiviteit in bestuurskamers een must is om in te kunnen blijven spelen op de veranderingen in de samenleving, waarin innoveren een must is. Vorig jaar trok het *Dive In Festival* meer dan 7000 mensen in 17 landen en 32 steden.

Initiatiefnemers van het event in Nederland zijn Marguerite Soeteman-Reijnen en Bianca Tetteroo, topvrouwen van respectievelijk Aon en Achmea. Een van de *keynote* sprekers was van Vroonhoven die onderstreepte dat het met de diversiteit in de bestuurskamer nog droevig is gesteld. De Raden van Bestuur bestaan voor 76 procent uit mannen. Kijk je naar de achtergrond van de bestuurders dan heeft 69 procent een economische opleiding en heeft 18 procent rechten gestudeerd. Daarnaast zijn er nog wat accountants doorge-



stroomd naar de bestuurskamers. “Hoe divers ben je dan? En dan hebben we het nog niet gehad over leeftijd of culturele achtergrond. Ik geloof wel dat iedere bestuurder naar eer en geweten werkt, maar als je zonder andere perspectieven een onderneming runt dan is het een stuk lastiger om de juiste beslissingen te maken.”

Van Vroonhoven, die sinds 1 april 2014 aan het roer staat van de AFM, was daarvoor bestuurder van de NS. Mede onder haar leiding nam het aantal vrouwelijke beslissers binnen de NS fors toe. “We organiseerden veel bijeenkomsten om de diversiteit binnen de NS te bevorderen. Op een keer vroegen we de vrouwelijke bestuurders twee vrouwen mee te nemen uit een andere cultuur naar een volgende bijeenkomst. Er brak paniek uit, simpelweg omdat bijna niemand dergelijke vrouwen kende. Op dat moment begreep ik dat we in onze eigen bubbel leefden en dat we daar uit moeten stappen.”

Van Vroonhoven verwees ook naar haar favoriete Netflix-serie *The Crown*. In de serie wordt duidelijk hoe het Engelse koningshuis begin jaren zestig de band met de samenleving volledig kwijtraakte en dat Koningin Elisabeth niet eens doorhad hoe het volk morde. Auteur Lord Altrincham schreef in de krant dat het koningshuis diende te veranderen, dat ze weer normaal Engels moesten leren spreken en weer onder de mensen moesten komen. De koningin begreep dit, opende de deuren van Buckingham Palace, zorgde voor hervormingen en zorgde ervoor dat het koningshuis weer de aansluiting vond met de samenleving. Volgens Van Vroonhoven staat de verzekeringssector voor eenzelfde uitdaging. “Financiële instellingen zijn vaak gesloten bastions die de ogen sluiten voor wat er gaande is in de samenleving. De samenleving is namelijk divers, het is aantoonbaar dat bedrijven die diversiteit en inclusiviteit omarmen succesvoller zijn en alerter inspelen op de uitdagingen in de snel veranderende samenleving. De verzekeringssector moet oppassen dat het niet



Initiatiefnemers Bianca Tetteroo (Achmea) en Marguerite Soeteman-Reijnen (Aon). Foto: Fred Tigelaar.

net zo archaisch wordt als het Engelse Koningshuis toen.”

Hoe krijg je weer aansluiting bij de samenleving? “Door daadwerkelijk diversiteit en inclusiviteit te omarmen en door een veilige cultuur te creëren waarin fouten gemaakt mogen worden, geleerd mag worden van fouten en waarin leiders kwetsbaar mogen zijn. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de sector zelf en uiteraard niet bij de toezichthouder. Wij zullen geen gedrag voorschrijven, ook al vinden we het soms heel lastig om op onze handen te moeten blijven zitten. Wat we wel kunnen doen, is de sector een spiegel voorhouden, bijvoorbeeld als wij zien dat het beloningsbeleid en het solidariteitsbeginsel uit balans raken.”

Aansluitend vond een debat plaats aan de hand van een aantal stellingen met Marry de Gaay Fortman (RvC DNB, partner Houthoff en voorzitter Stichting Topvrouwen), Mijntje Luckerath (RvC Achmea en professor Corporate Governance Universiteit van Tilburg), Marco Keim (ceo Aegon Continental Europe) en David Knibbe (ceo Nederland NN Group). De debaters waren het allen eens met de stelling: ‘het argument dat kwaliteit gaat boven diversiteit is een doodoener’. Luckerath: “Het is wel een hardnekkige doodoener, want je kunt het er simpelweg niet niet mee eens zijn. Iedereen zal zeggen dat er voor kwaliteit is gekozen, maar de leider bepaalt uiteindelijk wat er onder kwali-

teit wordt verstaan en niemand komt erachter wat het bedrijf zou winnen als er wel voor diversiteit zou zijn gekozen. Het gaat niet alleen om de kwaliteit van personen, maar ook om de sterkte van het team als geheel.”

Keim: “De lens waardoor je kijkt, bepaalt hoe je je bedrijf organiseert. Je bent er uiteraard niet met een herschikking in de bestuurskamer alleen, je zult diversiteit en inclusiviteit in je hele organisatie moeten inbedden. Je hebt kritische massa nodig om veranderingen door te voeren.”

Volgens Knibbe is er na de overname van Delta Lloyd heel goed gelet op diversiteit. “Het totale management werd opnieuw aangesteld en dat leidde tot een sprong in het aantal vrouwelijk managers. Nu staat dat op 35 procent. Toch zijn er ook lastige afwegingen. Ons bedrijf is internationaal georiënteerd. Kies je dan voor een topfunctie voor een excellente Nederlander of voor een hele goede buitenlander?”

Lang niet iedereen was het eens met de stelling: ‘zonder quota komen we er niet’. De Gaay Fortman wel. “We hebben al te lang geroepen dat het wel goed komt. Alle landen waar Nederland aan grenst, hebben wel een quota ingevoerd en met succes.”

De laatste stelling luidde: ‘de stijl van leidinggeven van vrouwelijke executives is bedreigend voor mannen’. Vreemd genoeg was niemand het hier mee eens. Toch lijkt het een logische stelling. Als mannen het immers niet bedreigend zouden vinden, zou je toch mogen verwachten dat het percentage vrouwelijke executives een stuk hoger zou zijn. Mooi voorbeeld blijft Audur Capital uit IJsland, een bank geleid door vrouwen, gefundeerd op vrouwelijke waarden en met als beleid dat er geen enkel product mocht worden verkocht dat de bestuurders zelf niet begrepen. Het was de enige bank in IJsland die glansrijk de crisis doorstond. Als dit zo aantoonbaar werkt in de praktijk, wat houdt mannen dan echt tegen om diversiteit en inclusiviteit daadwerkelijk te omarmen? ■