

# Diversiteit

“**A**ls Lehman Brothers Lehman Sisters was geweest, hadden we echt niet zo'n crisis gehad. Vrouwen zijn betere teamspelers, hebben minder grote ego's, werken meer met open deuren. Ze nemen minder risico's en concentreren zich minder op eigen bonus-sen”, aldus toenmalig Europees Commissaris Neelie Kroes in 2009. Zij was ervan overtuigd dat een te hoog testosterongehalte een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan de ineenstorting van het financiële systeem. Meer vrouwen aan de top zou leiden tot een meer menselijke financiële sector. Dat klinkt logisch, maar er is meer nodig om een echte cultuurverandering in de sector tot stand te brengen.

Alleen al op grond van de pure cijfers zou men moeten concluderen dat er een fundamentele herschikking moet komen van bestuurs- en managementfuncties. Onder de kop 'Sexism and the City' publiceerde de *Financial Times* nog geen jaar geleden de uitkomsten van een onderzoek naar vrouwen op managementposities bij banken in *the City*. In dit financiële hart van de wereld vinden net zoveel mannen als vrouwen een baan, maar op beslisniveau is nog geen twintig procent vrouw. Onverholen seksisme ligt hieraan ten grondslag, concludeerden de onderzoeksjournalisten verbaasd. Vandaar ook dat jonge studentes een carrière in de bankensector mijden, terwijl meer vrouwen – of beter gezegd: meer vrouwelijke waarden – in directiekamers noodzakelijk zijn.

Hoogleraar Irene van Staveren van de Erasmus Universiteit, die in de herfsteditie van het *New Financial Magazine* nog uitgebreid aan het woord kwam, is wars van het denken in stereotypes. Wel toont zij aan dat vrouwen betere beleggers zijn dan mannen. Gemiddeld genomen nemen ze lagere risico's en verliezen als het tegen zit fors minder geld. Ze zijn niet van nature geduldiger, maar hebben meer discipline, laten zich minder beïnvloeden door het dagelijkse nieuws en zijn flexibeler. “Vrouwelijke bankiers in Nederland passen hun risicoprofiel na de crisis meer aan de nieuwe, onzekere situatie aan dan hun mannelijke collega's”, aldus Van Staveren.

Van Staveren vroeg zich ook af waarom een man als Warren Buffett dan zo succesvol is. Het antwoord is simpel. Buffett investeert als een meisje. Hij neemt geen hoge risico's, is niet hebberig en heeft geduld. Een cultuurverandering in de financiële sector zal niet plaatsvinden door alleen een paar extra vrouwen in *boardrooms* te benoemen. Het gaat om het stimuleren van vrouwelijke waarden, zowel bij mannen als vrouwen. Door als bestuur ervoor te kiezen om vrouwen met vooral mannelijke waarden aan te nemen, verander je nog niet echt veel aan de bestaande bestuurscultuur.

Is aandacht voor vrouwelijke waarden soft? Integendeel. Het levert immers betere resultaten op en medewerkers en klanten worden er aantoonbaar gelukkiger van.

En als we vrouwelijke waarden stimuleren, zijn we er dan? Natuurlijk niet. Diversiteit is veel meer dan dat. Het heeft ook te maken met de verschillen tussen jong en oud. Beiden zijn nodig. De wijsheid, inzichten en het overzicht van de oudere generaties, maar ook het denken en kijken van de jongere generaties die met hele andere normen en waarden opgroeien. Wil je over tien jaar als financiële sector nog relevant zijn, dan zul je in de beslis kamers ook dat nieuwe geluid moeten laten horen.

Er zijn natuurlijk meer voorbeelden van diversiteit. Laat verschillende culturen toe in je koersbepaling en ga niet alleen uit van de denkpatronen die gangbaar zijn in de financiële sector, maar vraag mensen uit andere bedrijfssectoren om mee te denken. En last but not least: benoem in je boardroom niet alleen een *Chief Customer Officer* maar ook gewoon een *customer*, want is het ons om hem of haar uiteindelijk niet te doen?

De volgende editie van het *New Financial Magazine* verschijnt op 1 juni 2016 en heeft als thema 'Leiderschap'. Ideeën zijn welkom. ■

**“BENOEM NAAST  
EEN CHIEF  
CUSTOMER OFFICER  
OOK EEN  
CUSTOMER IN JE  
BOARDROOM”**

**WILLEM VREESWIJK**

willem@newfinancialforum.nl