WHITEPAPER

Het voordeel van de ander. Over diversiteit en inclusie

NOM Groeien begint **hier.**

Inhoudsopgave

3. Inleiding ›
4. Toekomst ›
5. Kansengelijkheid ›
6. Ziende blind ›
7. Op zoek naar anders ›
7. Voordelen en vooroordelen ›
9. Goed. En nu? ›
10. Kwaliteit boven poppetje ›
10. Inclusief inclusie ›
11. De investeerdersbril ›
12. Op zoek naar rolmodellen ›
13. Promotie ›
15. Fundright ›

Diversiteit en inclusie. De termen komen regelmatig voorbij in allerlei geschreven en gesproken teksten. Het gaat dan over het belang ervan, over de voordelen, de vooroordelen, de matige stand van zaken, de moeilijkheden. Maar waar hebben we het nou eigenlijk over? Waarom zouden diversiteit en inclusie meer moeten zijn dan holle frasen? Wat hebben we eraan? En vooral: hoe bevorderen we ze?

Wat kan een organisatie, een onderneming, een team, een investeerder vandaag doen om diversiteit en inclusie te bevorderen en waarom zou die dat vooral moeten doen? Dat is waar deze white paper over gaat. Ondernemers krijgen ermee stof tot overdenken, net als investeerders, bestuurders en leidinggevenden.

Di•ver•si•teit (de; v) 1.verscheidenheid, variatie 2.het verschijnsel dat er ergens mensen zijn met verschillende etnische of culturele achtergronden

Volgens Van Dale gaat het om de verschillen. In de economie gaat het vooral om de tweede betekenis, die doorgaans veel breder wordt opgevat. Niet alleen verscheidenheid in etnische en culturele achtergronden spelen een rol. Het gaat om álle verschillen. Man en vrouw, jong en oud, wel of geen beperking, variaties in geaardheid, interesses, politieke voorkeur, religie. Alles hoort erbij. Kort samengevat: diversiteit omvat alle aspecten waarin mensen van elkaar verschillen.

In-clu-sie (de; v) de insluiting in de samenleving van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten.

Van Dale kent het woord inclusie niet, Wikipedia komt met bovengenoemde definitie, die enger is geformuleerd dan meestal bedoeld. In organisaties gaat inclusie over het in zijn waarde laten van iedereen, van ieders mening. Het gaat over een open houding, een sfeer waarin eenieder zichzelf kan zijn.

Iedereen hoort erbij. Diversiteit is prachtig, maar zonder inclusie leidt zij tot niet meer dan een verzameling andersoortige mensen. De voordelen van diversiteit komen pas tot uiting als al die verschillende mensen samenwerken, als verschillende gedachten samenkomen, verschillende meningen gehoord worden, verschillende stemmen communiceren. Dat is inclusie, zorgen dat diversiteit werkt. Inclusie is het gebruik maken van verschillen. Sterker nog: het is het aanmoedigen van het uitdragen van die verschillen. Inclusie is nodig om de kracht van diversiteit naar boven te halen.

De begrippen hebben alles te maken met kansengelijkheid. Maar niet alleen daarmee. Ze hebben ook alles van doen met betere kansen voor ondernemingen, gunstigere resultaten voor investeerders, mooiere toekomsten voor innovaties, hogere verwachtingen van hele ecosystemen. Eigenlijk zijn diversiteit en inclusie geen doelen op zich. Veel meer zijn het de middelen om te komen tot het uiteindelijke doel: gelijke kansen voor iedereen.

Toekomst

Klinkt dit logisch? Dat is het ook. Maar de werkelijkheid ziet er nog heel anders uit. Het is nog niet best gesteld met de diversiteit in het bedrijfsleven, zeggen de cijfers. Het kleine percentages

aan mensen van allochtone afkomst op topposities is er een voorbeeld van. De achterstelling van mensen met een handicap in tal van beroepen bestaat nog altijd. Founders van startups die mannelijk en blank zijn, krijgen significant meer investeringsgeld en dus kansen.

Even wat cijfers om die beweringen te staven. Daaruit blijkt meteen ook dat de weg nog lang is, maar dat die wél de goede kant op gaat. De Female Board Index houdt jaarlijks bij welk percentage van de Raden van Commissarissen (RvC) en Raden van Bestuur (RvB) van Nederlandse, beursgenoteerde NV's vrouwelijk is. Wel nu: van al die RvC's steeg het percentage vrouwen in 2020 van 27 naar 30. Bij de RvB's klom het cijfer van 9 naar 12 procent.

Een onderzoek in opdracht van de Sociaal Economische Raad (SER) toont aan dat het aantal niet-westerse allochtonen in de top van het bedrijfsleven 'zeer laag' is. Niet meer dan 3,5 procent van de leidinggevenden in Nederlandse bedrijven is van niet-westerse komaf.

De Verenigde Naties tikten Nederland vorig jaar nog op de vinger vanwege de positie van mensen met een handicap, die zelfs verslechterd zou zijn de afgelopen jaren. Die groep komt moeilijker aan werk en inkomen en heeft het lastiger om een opleiding te volgen.

Het landschap van (startende) ondernemers en investeerders ziet er evenmin erg divers uit.

> Van al het door Venture Capitalists geïnvesteerde kapitaal gaat maar liefst 98 procent naar startups die uit louter mannelijke founders bestaan.

Het aandeel autochtone mannen daarin is zwaar oververtegenwoordigd.

Kansengelijkheid

Deze white paper gaat niet in op de vraag wat de oorzaak is en wat het gevolg. Maar dat een gebrek aan diversiteit en inclusie direct samenhangt met een verminderde kansengelijkheid, is zeker. Ook op dat vlak is er zat werk aan de winkel.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekende dat vrouwen in 2019 bruto nog altijd gemiddeld 14 procent minder per uur verdienden dan mannen in dezelfde functie. Het Centraal Planbureau (CPB) concludeert dat werknemers van allochtone afkomst – afhankelijk van de herkomst – tussen de 4 en 29 procent minder verdienen dan autochtonen in dezelfde functie. Die

kloof, zo concludeert het CPB, is de afgelopen jaar bovendien niet kleiner geworden.

Het zijn cijfers om droevig van te worden, cijfers die nopen tot actie van stakeholders. Anderzijds is de ontwikkeling zonder meer positief en heeft zitten janken in een hoekje niet zo veel zin. Voor de meeste mensen komen de percentages als een verrassing, als een schok misschien wel. Dat is in wezen een goed teken. Ondernemers, bestuurders, investeerders: zij willen niet dat de verschillen groot zijn. Zij realiseren zich niet dat de verschillen groot zijn. Zij zijn zich niet bewust van de mechanismen die in ons allemaal zitten en deels de kloof verklaren. Waar een wil is, is een weg. De kwestie is een methode in te zetten om die weg te zien.

Ziende blind

Om serieus diversiteit te kunnen stimuleren, is het van belang te snappen welke processen in ons hoofd spelen. Laten we het de vooroordelenfactor noemen. Pas op: iedereen heeft er 'last' van, niemand lukt het die factor te onderdrukken.

> We zijn allemaal stereotiepe hokjesdenkers. Of we nou willen of niet.

Meisjes houden van poppen, mannen zijn betere leiders, mensen met een beperking kunnen geen team aanvoeren, gelovige medewerkers houden niet van grapjes, moslim-collega's geven liever geen presentaties, homoseksuele werknemers liggen niet lekker in de groep, vrouwen zijn slecht in exacte vakken, mannen hebben een matig ontwikkeld gevoelskompas, Afrikaanse mannen zijn lui. En ga zo maar even door. Vooroordelen liggen altijd op de loer. Ze

strijden om voorrang in ieders hoofd en we kunnen ze niet uitzetten.

Die bias, in goed Nederlands, heeft opmerkelijk veel invloed. Heel lang namen we onbewust aan dat de oudere blanke man in een gezelschap de directeur was en de blonde jonge meid de secretaresse. De niet-westerse migrant zal wel de stagiair zijn en die vrouw in haar rolstoel heeft een zwaar gesubsidieerde baan. Zoiets. Dat we er heel vaak naast zitten, helpt niet genoeg om de vooroordelen weg te nemen.

Die alom aanwezige vooringenomenheid heeft niet alleen af en toe gênante vergissingen tot gevolg. Zij is een regelrechte hindernis in het zakelijk leven. Zij zorgt ervoor dat de kansen niet evenredig verdeeld zijn over verschillende mensen. Zij verhindert dat kansen gezien en gepakt worden. Zij staat innovatie in de weg, creativiteit, sfeer en potentie. Kortom: de diversiteit heeft eronder te lijden.

Op zoek naar 'anders'

Hoe hard ondernemers het ook proberen, van hun ingebouwde vooroordelen komen ze niet af. Datzelfde geldt voor bestuurders en investeerders. Het zou al heel veel helpen als iedereen zich realiseert dat die gekleurde bril er is. Dat is de enige manier om iets te kunnen bedenken om de bril af te zetten. Het is hoognodig, want kennelijk lukt het nog niet genoeg.
De neiging om in te zetten op iemand die een beetje lijkt op jezelf, is menselijk. En voorstelbaar. Een manager neemt graag iemand aan met wie hij of zij een klik voelt, met wie het gezellig is misschien wel, iemand die de manager begrijpt. Maar dat is vaak juist niet de beste aanvulling op het team. Hoe onnatuurlijk het misschien ook voelt: het gaat om de kwaliteiten binnen een team die elkaar moeten aanvullen of versterken. Je zoekt dus juist naar 'anders'.

Een investeerder doet hetzelfde. Die steekt liever geld in iemand wiens denkwijze, en handelswijze, wiens manier van doen en laten bekend voorkomen. En dat is zonde, want founders van kansrijke startups vissen zo naast het net en de investeerder verspeelt goede kansen op een mooi rendement.

> Een goede aandeelhouder let ook op de diversiteit binnen zijn of haar deelnemingen. Die zorgt er namelijk voor dat de waarde van het bedrijf stijgt.

Voordelen en vooroordelen

Het exact aantonen van het economische voordeel van diversiteit op de werkvloer, is amper te doen. Evident is dat het voordeel er is. Op verschillende niveaus. Een ondernemer groeit vooral door te leren van andere inzichten. Een team vol gelijk denkende types is logischerwijs minder

creatief dan een team vol verschillende zienswijzen. Iedereen heeft blinde vlekken. Laat mensen met verschillende gezichtspunten samen naar uitdagingen kijken en de blinde vlek wordt steeds beter afgedekt. Diversiteit werkt zo bezien effectiviteit in de hand. Míts ook aan de inclusie wordt gewerkt.

Over welke concrete voordelen hebben we het in dit verband eigenlijk?
Laten we er vijf noemen.

1. Marktgerichtheid. Het lijkt een dooddoener om te zeggen dat vrouwen beter begrijpen hoe vrouwen denken. Toch is het niet altijd vanzelfsprekend dat vrouwelijke medewerkers meedenken over producten of diensten die specifiek voor vrouwen bedoeld zijn. Als dat enorm voor de hand ligt, dan is het even logisch dat een team met zo veel mogelijk verscheidenheid het beste antwoord is op een markt die net zo divers is. Zoek je tevreden klanten? Werk aan diversiteit en inclusie binnen je onderneming.

2. Innovatiedrang. Diversiteit bevordert creativiteit zodra de sfeer binnen een team inclusief is, dat wil zeggen dat iedereen zich vrij voelt om zijn mening te geven. Verschillende inzichten samen leiden tot de beste oplossing, tot het beste idee. Van diverse teams is bekend dat ze beter dan homogene teams in staat zijn om nieuwe producten of diensten te bedenken, om nieuwe markten aan te boren. Simpelweg omdat er een bredere, meer doordachte besluitvorming aan vooraf gaat.

3. Talentmagneet. De vijvers vol talenten die aan de standaard van de gemiddelde bestuurder voldoen, worden in hoog tempo leeggevist. Terwijl er buiten die standaard (waarvan een definitie overigens niet bestaat) een wereld aan potentie ligt. Voor wie diversiteit bevordert, komen die talenten opeens in beeld. In een wereld die vergrijst kan die nieuwe vijver van grote waarde zijn. Kortom: wie verder kijkt dan zijn neus lang is, ontdekt dat er veel meer te vinden is.

4. Werkgeluk. Een sfeer waarin werknemers zichzelf kunnen zijn, waarin anders zijn bepaald geen nadeel is, draagt flink bij aan de werktevredenheid. Diversiteit en inclusie geven energie. Mensen in zo'n team zijn blijer en kunnen meer aan. En dat is weer heel goed tegen de verzuimcijfers en verhoogt de teamprestatie.

5. Verantwoord. Hoewel labeltjes met het stempel MVO erop wat sleets raken, is het bevorderen van diversiteit en inclusie een prachtige manier om maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Uitdragen dat niemand uitgesloten wordt en iedereen mag meedoen is een krachtig signaal. Niet alleen voor klanten, maar ook voor nieuw talent. Dat werkt nu eenmaal graag in een bedrijf dat laat zien zich iets van de wereld aan te trekken. Wil zoiets werken, dan moet het bedrijf diversiteit en inclusie aannemen als kernwaarde.

Goed. En nu?

Kon je maar een doosje diversiteit en inclusie bestellen in een webwinkel. Zo eenvoudig is het niet. Maar te moeilijk moeten we er ook niet over doen. Het is een kwestie van anders kijken, volgens andere regels werken. En het allerbelangrijkste: alleen met échte wil lukt het om een organisatie diverser en inclusiever te maken. Ben je bereid er serieus voor te gaan, weerstand te overwinnen, door te zetten en je doel voor ogen te houden?

Een mooiere toekomst van je organisatie. Je kunt er morgen mee aan de slag. Begin met het achterhalen waar je heen wilt. Wat is je doel in het eerste jaar? En wat is daarna het streven? Ben je bereid zo nodig je eigen positie te heroverwegen in het belang van dat hogere doel?
Breng vervolgens in kaart hoe het er binnen de organisatie voor staat wat betreft diversiteit. Zonder facts en figures is het lastig bijsturen. Bekijk elk proces, elke afdeling en concludeer of de voordelen van diversiteit er tot hun recht komen of dat de homogeniteit nog vooral zegeviert. Hoe zit het met de inhuur van mensen? Hoe is het gesteld met promoties? Houd alles tegen het licht om te bezien of er geen eigenaardigheden inzitten.

Kwaliteit boven poppetje

De volgende stap is het inzetten van meer kracht in de vorm van andersoortige mensen. Als die van buiten moeten komen, dan is de selectieprocedure toe aan een kritische controlebeurt. Het helpt enorm als het selectiecomité zelf divers van aard is. Het management moet doordrongen zijn van de doelen op het gebied van diversiteit en die kernwaarde ook uitdragen. Zo voorkom je de veelgemaakte 'fout' dat vooral mensen worden aangenomen die veel lijken op de afnemer van het sollicitatiegesprek. Een handige tip: vraag iemand van buiten het bedrijf aan te schuiven. Die heeft veel minder last van de heersende cultuur binnen de organisatie en kan met een opener blik kijken naar de pure competenties van de kandidaat.

Want dát is wat nodig is. De natuurlijke neiging om naar het poppetje te kijken in plaats van naar de kwaliteiten, staat het bevorderen van diversiteit binnen een organisatie in de weg.

> Wees je bewust van die gekleurde bril, zet hem af en kijk naar de competenties en mogelijkheden van een kandidaat, niet naar diens voorkomen. Het gaat om de kern, niet om de schil.

Zoals één zwaluw geen zomer maakt, brengt één 'afwijkend type' binnen een organisatie geen diversiteit. Daar is meer voor nodig, maar je moet ergens beginnen. Hoe meer verschillende stemmen, meningen en achtergronden, des te sterker de organisatie wordt. Zoiets moet groeien.

> Het is een kwestie van volhouden, het doel blijven zien en ernaar handelen.

Dat zal heus op weerstand stuiten, want op veranderen zit niemand te wachten. Weet dat het voor de goede zaak is, voor de betere sfeer, voor de betere resultaten en blijf dat uitleggen. De aanhouder wint, uiteindelijk ervaart iedereen de voordelen.

Inclusief inclusie

Diversiteit en inclusie zijn zonder elkaar weinig. De organisatie die besluit volledig voor diversiteit te gaan, moet ook de inclusie bevorderen. Anders blijven al die mensen met hun verschillende blikvelden eilandjes in de grote zee. Inclusie zorgt ervoor dat ze er mogen zijn, dat ze hun mening delen, hun visie uitdragen, zich gehoord voelen. Dat is nodig om het geheel meer waard te maken dan de som der delen.

Inclusie is iets waarmee iedereen vandaag een start kan maken. Het heeft alles te maken met het creëren van een open sfeer waarin iedereen zichzelf kan zijn. Dat bevordert niet alleen het werkgeluk, maar ook de diversiteit. Mensen die niet in het standaard plaatje van een organisatie passen, hebben die inclusie keihard nodig om zich op hun plek te voelen. Ze moeten ruimte voelen om te zijn wie ze zijn. Dat is ten slotte de reden om ze de organisatie binnen te halen. De cultuur binnen de organisatie is hier een bepalende factor. Is die gesloten, dan brengen nieuwe denkers weinig. De enige oplossing is om in te grijpen. Misschien moeten teams van samenstelling veranderen, misschien is er meer nodig.

> Cultuur verander je niet zomaar, maar het kan wel. Het móet soms om diversiteit de ruimte te geven.

Niet te onderschatten is het belang van het geven van het goede voorbeeld. De baas moet een rolmodel zijn. Voorbeelden te over van bestuurders die vanuit de boardroom prediken dat de diversiteit bevorderd moet worden, maar zelf alles bij het oude laten. Dat is niet de weg om te komen tot ware diversiteit. Integendeel. Het laat zien dat de kwestie kennelijk niet de hoogste prioriteit heeft en dat heeft een remmende werking op het gevoel van 'er mogen zijn' op de werkvloer. Zonde.

De investeerdersbril

Ongeveer 98 procent van het investeringsgeld voor startups in Nederland gaat naar ondernemingen met enkel en alleen mannen aan het roer. Vriend en vijand zijn het erover eens dat daar nodig iets aan moet gebeuren. Vrouwelijk talent wordt niet volledig benut. Cijfers over investeringsgeld aan mensen met een beperking, of een andere culturele achtergrond, zijn lastig te vinden, maar gerust kan gesteld worden: een te groot deel van het geld gaat naar blanke mannen. En dat terwijl erkend wordt dat vrouwelijke founders gemiddeld betere bedrijfsresultaten halen dan mannen.

De gekleurde bril is investeerders niet vreemd. Zij zijn geneigd te kiezen voor een founder die hen aanspreekt. Letterlijk. Een startup met een leider die zich al bewezen heeft, die dezelfde taal spreekt, die snapt wat investeerders willen horen, krijgt sneller financiering dan een founder die minder in dat plaatje past.

Dat gaat onbewust, dus wat kun je eraan doen? Allereerst: wees je bewust van die onbewuste vooroordelen. Het antwoord ligt in het proces. Regel dat op zo'n manier in dat het bij het toekennen van financiering gaat om de kwaliteit van de startup, de capaciteit van de founder, en niet om wie of wat die founder is. Maak een systeem dat dwingt te kijken naar die kwaliteiten, bijvoorbeeld in de vorm van een puntensysteem dat het wezen van de founder buiten beschouwing laat.

> Het heeft van doen met lef, met durven gaan voor iemand die anders is.

Kijk eens naar de manier van vragen stellen, de wijze waarop het systeem is ingericht. Doorgaans wordt vrouwen bijvoorbeeld gevraagd naar hun verleden, terwijl mannen het over de toekomst van hun onderneming mogen hebben. Gechargeerd: Vrouwen, mensen met een andere cultuur, mensen met een beperking, zij moeten zich dikwijls verdedigen. Zij moeten het hebben over de risico's, terwijl blanke mannen in de aanval mogen, kunnen vertellen over de mooie toekomst die hun bedrijf heeft. Dat wringt.

Op zoek naar rolmodellen

De wereld van (vroege) investeerders en startups die geld nodig hebben, is een relatief gesloten systeem. Founders en investeerders weten elkaar te vinden alsof het een netwerk is. Voor mensen die 'anders' zijn is het lastig daarin door te dringen. Hoe moet een vrouw van niet-westerse komaf haar weg vinden? Hoe komt ze terecht bij een investeerder die haar kan helpen, hoe weet ze wat haar te doen staat? Daar ligt een taak voor investeringsmaatschappijen, maar ook voor universiteiten, hogescholen, voor het hele ecosysteem. De drempels moeten omlaag, het speelveld moet gelijk worden. Nu nog hebben founders die makkelijk hun weg weten een voordeel.

Om de cijfers te verbeteren, is het niet genoeg om te wachten totdat andersoortige founders massaal op de deur kloppen. Dat het aandeel blanke, mannelijke startups veruit het grootst is, klopt. Zij kennen de route naar investeringsgeld. Maar dat betekent niet dat ondernemers van anderen huize geen financiering kunnen gebruiken. Terwijl dat misschien wel de meest kansrijke ondernemers zijn. Investeerders doen er goed aan beter te zoeken naar die startups.

> Waarom uit die ene vijver voor de deur blijven vissen als de beekjes verderop ook mooie vissen herbergen?

Dan is het zaak een hengel uit te werpen, zelf op zoek te gaan. Dat kan via alle communities en netwerken die bestaan. Zulke ondernemers bewegen zich dikwijls rondom onderwijsinstellingen. Dat is een mooie plek om de zoektocht te beginnen. Zet een net(werk) op om zulke vissen te vangen.

Voor de bevordering van meer diverse portefeuilles, maar ook van meer diverse teams, meer diverse besturen en wat dies meer zij, zijn rolmodellen van immens belang. Mensen moeten zich gerepresenteerd voelen. Een getalenteerde vrouw zal eerder solliciteren bij een bedrijf dat in de top vrouwen heeft. Een niet-westerse ondernemer voelt zich aangesproken door succesverhalen van investeringen in soortgelijke startups. Een eenvoudige manier om de aantrekkingskracht onder een diverse groep te bevorderen is dus het uitdragen van zulke verhalen.

Promotie

Iedereen is aan zet op weg naar meer diversiteit. Organisaties moeten veranderen, investeerders moeten opletten, de mensen om wie het gaat hebben zelf ook een rol. Van hen wordt gevraagd af en toe een extra stapje te doen, om ergens de eerste te zijn die de verandering inzet, om over hun eigen onzekerheid te stappen om investeringsgeld binnen te halen, om zich aan te passen aan de huidige normen zolang die nog bestaan.

Voor het hele ecosysteem van bedrijven, onderwijs en overheid ligt er een mooie taak: laat zien wat er gebeurt en wat er kan. Blijf het belang van diversiteit uitdragen. Organiseer (online) bijeenkomsten, cursussen, workshops. Laat de goede voorbeelden vooral de revue passeren en hamer op de grote voordelen die diversiteit en inclusie hebben voor elke organisatie.

Inspiratie is hier het toverwoord. Verandering is eng, maar de te bereiken doelen zijn prachtig. Nee, het is niet gemakkelijk om diverser en inclusiever te worden. Maar we moeten het ook niet moeilijker maken dan het is.

> De voorbeelden zijn er zat, voorbeelden van organisaties die dankzij hun grotere diversiteit en dankzij hun beleid van inclusie hebben gewonnen aan creativiteit, aan slagkracht, aan aantrekkingskracht, aan innovatief vermogen.

Dat is waar we heen willen.

#fundright

Diverse teams zijn betere teams en hebben een positieve invloed op de prestaties van organisaties. Met de ondertekening van het diversiteitsstatement #FundRight belooft de NOM binnen drie jaar alleen nog te investeren in startups waarvan het managementteam voor minimaal 35% bestaat uit vrouwen. Datzelfde percentage geldt voor het NOM investment team. #FundRight is opgesteld door Techleap.nl. Intussen hebben ruim 40 partijen, waaronder venture capitalists en ROM's, het statement ondertekend.

#FundRight wil betere toegang tot financiering en kansen voor vrouwelijke ondernemers. Idee erachter is dat investeringen in door vrouwen geleide ondernemingen het algehele niveau van startups in Nederland omhoog zal helpen. Volgens Techleap-voorzitter Constantijn van Oranje zijn de gemengde (management)teams die zo ontstaan 'veelzijdiger, veerkrachtiger en sterker'.

Doelstelling #FundRight

In #FundRight is een doelstelling voor de partners opgenomen om de resultaten meetbaar te maken: portfoliobedrijven moeten binnen drie jaar een managementteam hebben dat voor minimaal 35% uit vrouwen bestaat. Datzelfde percentage moet over drie jaar gelden voor de investeerders zelf. Kijken we naar de situatie bij de NOM, dan is er werk aan de winkel. Het NOM investment team bestaat weliswaar voor 32% uit vrouwen, maar bij slechts 9% van de portfoliobedrijven bestaat het managementteam voor minimaal 35% uit vrouwen. 88% heeft zelfs een managementteam dat volledig uit mannen bestaat. Om deze verhoudingen te verbeteren en daarmee het rendement van innovatieve bedrijven te bevorderen, wil de NOM diversiteit permanent op de agenda krijgen.

Verder lezen over diversiteit?

Bekijk het thema diversiteit op onze website

Bronnen

Dit artikel is tot stand gekomen met dank aan gesprekken met:
Jellie Tiemersma (Personal Too) http://personal-too.com/
Roeli Pot (Roeli Pot Consultancy) https://www.roelipotconsultancy.nl/
Ellen ploeger (Flinc) https://www.nom.nl/over-ons/het-team/ellen-ploeger/
Dina Boonstra (NOM) https://www.nom.nl/over-ons/het-team/dina-boonstra/
Jens Ruesink (NOM) https://www.nom.nl/over-ons/het-team/jens-ruesink/
Corina Prent (RuG Houdstermaatschappij) https://www.rug.nl/staff/c.s.w.prent/
Iffat Rose Gill (Code to Change) http://codetochange.org/author/rose/
Ylva Poelman (Ynnovator) http://www.ynnovator.nl/

Andere bronnen:
Fundright https://fundright.nl/
Centraal Bureau voor de Statistiek https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/18/loonkloof-mannen-en-vrouwen-blijft-slinken
Centraal Planbureau https://www.cpb.nl/inkomensongelijkheid-naar-migratieachtergrond
Tias School for Business and Society, Female Board Index https://www.tias.edu/docs/default-source/kennisartikelen/femaleboardindex2020.pdf?sfvrsn=d1acf6dd_2
Sociaal Economische Raad https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top

Vragen of opmerkingen over dit whitepaper?

Neem dan contact op met Ellen Ploeger

ploeger@flinc.nl
+31 6 481 779 08
+31 50 521 44 44
Twitter profiel bekijken
Linkedin profiel bekijken
Contact toevoegen

WHITEPAPER

Het voordeel van de ander. Over diversiteit en inclusie

Copyright © 2020 NOM
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving en opmaak
B2Design B.V. Groningen

N.V. NOM
Paterswoldseweg 810
9728 BM Groningen
www.nom.nl