

transcript

Jamy: De bias, maar ook de uniformiteit is natuurlijk helemaal verweven in de samenleving, dus je moet door meerdere hurdles om dan uiteindelijk te komen tot een diverser portfolio.

Daphne: Welkom bij Money Matters, een podcast over geld en impact, waarin Social Finance NL je meeneemt door het landschap van impact, investeren en je bijpraat over de impact economie.

Ruben: Hi en leuk dat je luistert naar Money Matters, mijn naam is Ruben Koekoek en vandaag aan de andere kant van de lijn Jamy Goewie.

Jamy: Oké, hallo, daar ben ik. Hoe gaat het Ruben?

Ruben: Ja, heel goed, hoe, hoe is met jou? Alles doet het.

Jamy: Ja, nou ja, voor de luisteraars, we hebben net drie en een half uur mijn apparatuur proberen aan de praat te krijgen. Dus, maar nu gaat het. We zijn te verstaan, dus dat is mooi.

Ruben: Heel fijn, want ik heb je hard nodig. We gaan het vandaag hebben over diversiteit en inclusie in de financiële sector.

Jamy: Ja, interessant, belangrijk onderwerp.

Ruben: Zeker, want volgens mij is er ook nog veel wat we moeten bereiken, maar de centrale vraag is dus: hoe maken we de impact investering wereld inclusiever.

Jamy: Ja.

Ruben: Ik heb een aantal mensen daarover gesproken en wij gaan daar ook over hebben en wie ik als eerste sprak, was Yonca Breackman, en zij is van Impact Shakers en dat is een investeringsfonds die diversiteit en inclusie hoog in het vaandel heeft. Laten we even naar luisteren.

Ruben: Yonca Breackman van impact shakers allereerst, wat doet de Impact Shakers?

Yonca: Impact Shakers werkt met impact startups dus alles van schaalbare impact bedrijven, positieve impact op mensen en planeet. Maar iedereen waarmee dat wil

Deze spraak-naar-tekst is gecreëerd met www.amberscript.com

transcript

werken, moet een diverse founding team hebben. En met diverse gaan we van gender tot ethnic background, migration background, LGBTQ, dit dus. Wij benaderen diversiteiten zijn meest brede zin. En wat doen wij met de impact startups met diverse founders wij hebben een heleboel programma's :Incubatie, Acceleratie, en sinds vorig jaar investeren wij ook. We hebben een vehikel opgezet dat family en franchise investeert op dit moment en ondertussen zijn we ook bezig een eerste financial impact fund op te zetten.

Ruben: Is dat lastig om teams te vinden met met diverse achtergronden, in andere woorden zijn wereld van startups en sociaal ondernemers. Is dat een diverse wereld? Of zie je toch dat de teams toch vaak dezelfde mensen zijn?

Yonca: Kijk naar bedrijven en als we denken aan tech startups, daar is het ondernemers profiel nog steeds heel ondivers, als we op globaal niveau gaan kijken op Europees niveau. Maar als we binnen die impact startups gaan kijken, dan zien we toch dat die iets diverser zijn dan het geheel. En als we op Europees niveau gaan kijken, is er zeker voldoende pipeline om te gaan investeren in impact startups met diverse founders maar we zien dat de financiering en zeker de venture financiering, nog steeds niet tot bij hen geraakt, en daar daar zien we al een een groot deel van het probleem en dat is investeerder zelf is ook heel erg ondivers. Daar zitten we ook nog steeds met een een monocultuur laten we zeggen, dus dat is al een heel groot punt om aan te raken. Als we het hebben over diversiteit in ondernemerschap.

Ruben: En doordat er een monocultuur is onder investeerders, kiezen zij ook de mensen die op hun lijken, als ondernemers, waar ze hun geld in steken of of niet?

Yonca: Heel bekend menselijk fenomeen herkennen, onszelf graag in business, in vriendengroepen we zien dat eigenlijk alles typisch menselijk gedrag, dus ook bij investeerders die gaan kijken naar problemen die ze kennen, die ze begrijpen en daarin gaan investeren. Als we kijken naar vrouwelijke investeerders al, dan zien we dat die twee keer meer gaan investeren in vrouwen dan dat mannen dat doen, bijvoorbeeld. Dus daar zit zeker een deel van de oplossing.

Ruben: Ja, dus als die impact investeerders wereld diverser wordt, dan zorgt dat er bijna automatisch ook voor dat bijvoorbeeld meer vrouwelijke ondernemers kansen krijgen en financiering krijgen, en zorgt er ook voor dat de wereld van ondernemers diverser wordt.

Yonca: Inderdaad, voor het eerst is er ook een mandaat, bijvoorbeeld bij het Europees investeringsfonds die de grootste investeerder is van Europa, eigenlijk om genderlens investering te gaan doen en onder andere te gaan investeren in nieuwe en fund managers.

transcript

Ruben: Want is dat dan ook de de oplossing? Zeg maar: hoe doorbreek je de deze cirkel en en hoe hoe? Hoe? Hoe werkt dat om om om gender inclusief te investeren?

Yonca: Het het doorbreken van de cirkel, het is een systemisch probleem, dus dan moeten we naar systemische oplossingen gaan kijken. En dat is waarom dat bij impact checkers ook het systeem gebouwd hebben. Waar dat we gaan werken, van het hele vroege stadium van ondernemerschap tot het gaan investeren en het gaat schalen van het bedrijf, want zit inderdaad op veel meer niveaus en de barrières de vele barrières vooral onzichtbaar. In landen zoals België en Nederland gaan we ervan uit dat er heel veel gelijkheid is tussen mannen en vrouwen. Maar het blijkt toch dat er ontzettend veel, ontelbare barrières zijn om ondernemer te worden, om investeerders te worden. Dus dat is waar wij proberen aan te werken op alle niveaus.

Ruben: Jamy, ervaar jij dat ook zo? Jij bent, jij leidt een investeringsfonds Shaping Impact Group. Zie jij ook dat je vooral opereert in een mannenwereld?

Jamy: Kijk, ik vind de impact investing wereld wel specifiek daarin, want er zijn veel vrouwen. Dus ik ben een vrouw. Mijn partner Jellena is ook een vrouw. Ik zie dat ook bij Rubio ik zie dat bij For Impact. Daar zitten toch wel ook heel veel vrouwen aan de top. Maar het is natuurlijk wel waar dat, bias speelt gewoon mee. Dus je investeert van nature het meest, of het eerst, of het het gemakkelijkst in iets wat heel erg op jezelf lijkt, want dat herken je dan wat Yonca zegt, je herkent het probleem en je kent de manier waarop de ondernemer daarnaar kijkt. Dus dat is wel een bepaalde bias die diep zit, dat is zo. dus ik ben, ik ga anders om met vrouwelijke ondernemers. Misschien kijk daar net even wat anders na dan dan mannelijke collega's, maar zo heb je natuurlijk ook bias op culturele achtergrond, op religie, op de manier van spreken of hoe goed je Engels is. Dus er zit meer bias dan alleen maar gender bias als je als je investeert, dus daar moet je continu op letten.

Ruben: En lukt dat jou? Is jouw portfolio dan ook diverser op al die vlakken dan van andere investeerders? Heb je veel vrouwelijke ondernemers, bijvoorbeeld in je portfolio?

Jamy: We doen ons best, we hebben er een paar, we hebben een paar vrouwen, hebben ook een paar paar ondernemers met een migratieachtergrond maar kijk die, zeg maar ook, waar het waar het lastig is, is dat je hebt natuurlijk al je criteria, het moet impact maken, etcetera, nou goed zijn en het moet in de impact voor ons fonds moet dan in een bepaalde regio zijn. Je moet in een bepaalde fase zitten, dus dat is: Sowieso heb je al een hele kleine pool waar je uit vist. En dan zoek je ook nog echt naar de diversiteit in founders. Maar die, dat gebrek aan diversiteit begint al heel vroeg. Dat begint al eigenlijk op de universiteiten, die ook over het algemeen nog steeds witte studenten afleveren en in sommige sectoren nog steeds meer mannen dan vrouwen. Dus dat betekent dus ook dat als jij wil gaan sourcen, naar nieuwe

transcript

bedrijven, moet je misschien wel in meer in bepaalde wijken gaan zoeken dan alleen maar wachten. Dus welke welke tech boys bij wijze van spreken op je pad komen. Dus het de bias, maar ook de uniformiteit is natuurlijk helemaal verweven in de samenleving. Dus je moet door meerdere hurdles om dan uiteindelijk te komen tot een diverser portfolio. En wat wij ook een interessant vraagstuk vinden, is van kunnen mensen die niet bij de doelgroep horen, kunnen die een probleem eigenlijk wel goed oplossen. Dus heel simpel gezegd, kan iemand die altijd in welvaart heeft geleefd, eigenlijk een probleem van schuldenproblematiek goed oplossen, kan zich wel voldoende inleven? Maar ja, ook kunnen. Kunnen een groep mannen een probleem rondom gender is oplossen, of kunnen witte mensen een probleem rondom migratie van kleurlingen oplossen? Dat is ook nog best wel ingewikkeld. Weet je van kan, kan dat eigenlijk wel, moet je zeggen van nee-ja, jullie komen helemaal niet uit die doelgroep, dus eigenlijk zouden wij daar niet in moeten investeren. Dus dat is geen oplossing. Maar dit is gewoon een vraag die wij ons ook stellen en die ook wordt gesteld.

Ruben: Maar daar heb je ook wel een antwoord op, of niet?

Jamy: Nou ja, het zijn, je kan natuurlijk vanuit goede inborst en omdat je ziet dat er misstanden zijn in de samenleving de schuldenproblematiek willen oplossen. Dat zijn wel vaak mensen met de financiële achtergrond, die zelf die problemen niet ervaren, maar ze wel zien. Wij investeren daarin, omdat we de sociale impact in de samenleving dan ook wel constateren maar proberen dan later in die portfolio wel die diversiteit te vergroten of de mensen met bepaalde achtergrond met schulden daarin beter te betrekken, zodat je daar gewoon, ja, zal ik maar zeggen, nog meer diversiteit krijgt op bijvoorbeeld inhoud of achtergrond. Want dat is ook nog een belangrijk, hè dat de diversiteit in: Wat hebben mensen gestudeerd, wat is hun achtergrond en op welke manier kijken ze naar een financieel model? Oké, soi, maar op welke manier kijken ze naar de impact die een bedrijf oplost? Daarvoor hebben wij bijvoorbeeld in ons team mensen met ook een politicologische of een sociale achtergrond, die daar dus op een andere manier naar kijken dan degene die alleen maar louter is gewend vanuit financiële modellen te denken.

Ruben: Ja, nee klopt en ik denk, want we noemen het in één, één zin. Maar diversiteit en inclusie zijn ook verschillende begrippen. Dus diversiteit is dat je een bijvoorbeeld een team hebt met tal van verschillende achtergronden, en dan kan het gaan om etniciteit, gender en seksuele voorkeur, maar ook wat je gestudeerd hebt, leeftijd, waar je bent opgegroeid en wat je omstandig geen waren waarin je bent opgegroeid. En inclusie als ik het heel kort door de bocht zeg: kan je jezelf zijn, dan kan je floreren in organisatie, als jezelf en als je divers bent, ben je dan altijd ook inclusief?

Jamy: Nee, dat denk ik niet, en andersom al helemaal niet natuurlijk, als je inclusief bent, ben je per definitie niet per se divers. Kijk, je kan natuurlijk gewoon zeggen van we willen allemaal mensen, jong, oud, wit-zwart van allerlei ja, van allerlei

transcript

verschillende achtergronden. Maar dit zijn onze regels. Dus daar moeten jullie allemaal aan voldoen. Maar we zijn ondertussen een heel divers clubje voor op de foto, bij wijze van spreken. Dus die diversiteit en inclusie is iets anders. Ja, tegelijkertijd heb je natuurlijk in elk bedrijf, denk ik, wel bepaalde omgangsvormen die je moet volgen of die je volgt of die je met elkaar afspreekt soms zijn die wat hiërarchischer opgesteld dan anders dan andere in andere bedrijven, maar het is niet hetzelfde.

Ruben: Helder, nee, duidelijk, en wat ik ook wel denk, is: als je kijkt naar waar de fondsen zijn gesitueerd, gewoon waar hun kantoor staat, dan is dat vaak wel een omgeving die klopt bij waar andere financiële instellingen zitten. Maar het is niet altijd in de wijken waar de, waar de programma's die ze steunen plaatsvinden, dus veel impact investeringsfondsen zitten niet daar waar hun hun doelgroep zitten. En is het misschien ook wel voor ondernemers die uit die wijken komen moeilijker om op de Zuidas op bezoek te komen of op de grachten dan als je gewoon in een gemeleerde wijk bij investeringsfonds op bezoek kan.

Jamy: Ja, absoluut, want dat kijk, want dat, dat hoort ook gewoon bij een bepaalde, ja zal maar zeggen, achtergrond waar je je prettig in voelt en als je natuurlijk iemand hebt van kleur, maar die toevallig ook heel goed is opgegroeid en prima z'n weg weet in in de upperclass van Nederland: Ja, die is dan dat, dat noem je wel divers, want die heeft misschien een andere kleur, maar weet weet net zo goed als alle jongens uit uit het corps bij wijze van spreken gewoon de weg te vinden naar de Gouden Bocht. Ja, dus dit is allemaal best wel niet zo eenvoudig. Om nou echt te zeggen: van wanneer voldoe je nu aan aan beter bereikbaar, maar zijn ook voor voor mensen van een van een andere huidskleur of achtergrond. Maar ik ben het wel met je eens dat met z'n allen op de Zuid as of in de gouden bocht gaan zitten, dat dat natuurlijk sowieso niet helpt, want dat is natuurlijk wel ieder geval een eenzijdige groep qua inkomen en vaak ook wel qua educatie achtergrond.

Ruben: Ja, en als je zeg maar het vinkjes diversiteitsbeleid voert met vinkjes bedoel ik dan dat je gaat gaat turven hoeveel mensen van kleur of hoeveel vrouwen organisatie hebt. Dan kan je dus ook ervoor zorgen dat je iemand aanneemt van kleur, die precies hè, die het corps heeft doorlopen en precies weet waar u aan moet kloppen, terwijl je iemand die wit en man is, maar vanuit maar als eerste gestudeerd heeft en niet in, zeg maar, in dat milieu is opgegroeid. Die wordt dan misschien afgewezen, ondanks dat die eigenlijk misschien wel meer diversiteit biedt aan je organisatie of een een nieuwe zichtwijze organisatie biedt ten opzichte van degene die je hebt aangenomen.

Ruben: Ja precies helemaal, wij hadden ook ook wel een, ja, een interessante casus daar rondom, want we hebben een aantal keren rondes gehad we nieuwe mensen zochten en wilden aannemen en hadden we ook een een hele leuke kandidaat. Die had echt een migratieachtergrond en die was nog helemaal niet zo heel lang in Nederland. Die voldeed wel overal aan, maar die had hele hoge salariseisen en wij

transcript

proberen ook uit te leggen: ja, dit kunnen wij eigenlijk niet betalen, want we zijn ook een impact fonds we hebben helemaal niet hoge carried et cetera dus dat is voor ons heel lastig. Maar hij zei: ja, maar ik heb gestudeerd als enige van mijn familie. Wij zijn nu hier. Ik moet niet alleen mezelf, maar ook mijn vrouw, mijn ouders, mijn broer en ja eventueel nog toekomstige kinderen, die moet ik allemaal onderhouden. Dus dan, dat is eigenlijk wel precies iemand die dus niet van een privileged background komt, die heel erg weet wat de struggle is, die gewoon snapt, ja, weet je van impact is superbelangrijk maar die gewoon echt onmogelijk in staat is om een enorme stap terug te gaan doen in salaris, om in de impact sector te komen werken. Ja, dat zijn natuurlijk, dat is wijs, jammer, daar liep het op stuk. We hebben nog steeds wel contact, maar dat is natuurlijk gewoon dat. Dat is ook de realiteit voor ons en ook voor ja, voor hem ook natuurlijk.

Ruben: Ja, nee, en dat herken ik heel erg, dus de van ik denk van een merendeel van van de Nederlanders is werk, is in eerste instantie brood op de plank.

Jamy: Ja.

Ruben: Ja, en bijvoorbeeld een stapje terugdoen omdat je mij impact wil maken of echt iets wil veranderen in de wereld, op je werk, ja..

Jamy: Het is eigenlijk priveledge,

Jamy: Ja, precies, precies. Daardoor krijg je ook dat het meer mensen zijn van een priveledged background die een sociaal probleem oplossen, want die hebben daar wel de tijd en energie voor en de financiële ruimte. Je moet eigenlijk, hè, dus dus dan dan zie je vaak van: nou, ik kan dat doen, want ik heb het kapitaal, het netwerk om dat probleem op te lossen, in plaats van dat de mensen die daarmee de mensen die daar onder lijden, onder dat sociale probleem, die zijn aan het struggelen dus die hebben helemaal geen tijd om dat op systemisch niveau op te lossen. Maar daarmee houd je natuurlijk ook een soort van homogeniteit in stand-in. Dat is een ingewikkeld iets, vind ik, want wij hebben nu in het portfolio een aantal hele interessante bedrijven die echt echt lastige problemen oplossen. En ja, daar zit minder diversiteit in dan dat je mag verwachten op basis van de problemen die ze oplossen. Zo nou, dat heb ik netjes gezegd, ja.

Ruben: Ja, ik vind dat je alles heel netjes zegt in deze podcast Jamy tot nu toe. Als je eigenlijk zegt, als je kijkt naar die impact investing wereld, dan zie je dat als meer als je kijkt naar de achtergrond van mensen. Dat is best wel monotoon maar op, behalve op het gebied van gender daar doen we het wel echt beter dan de rest van de financiële wereld.

transcript

Jamy: Ik denk, ik denk ook op basis van achtergrond, dus studie. Ik denk ik, de meeste impactfonds hebben niet alleen financials in dienst, maar ook mensen met een meer maatschappij, sociaal-culturele achtergrond.

Ruben: Ja, super en op op het gebied van gender Simone Brummelhuis die ken jij denk ook, die heeft bork op opgericht en in podcast nummer drie moet je echt even terug core naar 2020. Maar dat gaat helemaal over gendergelijkheid in de in de financiële wereld. Is dat leuk voor de luisteraar om om terug te luisteren. En in het begin van je antwoord gaf je ook wel aan d'r is echt een verschil tussen de grotere financiële wereld en de impact investing wereld waar waar wij ons begeven en daarover sprak ik Lawrence Hasselbaink. Hij is vice-president corporate finance bij bij ING, dus hij zit in de Merger en Aquisition hij gaat zelf uitleggen wat het is. Maar ik vroeg hem naar hoe inclusief eigenlijk dat deel van de financiële sector is.

Ruben: Lawrence Hasselbaink, vice-president corporate finance bij ING-ban. Lawrence wat doet een vice-president corporate finance?

Lawrence: Die kan ik wel even kort uitleggen, dus hè wat wij binnen onze rol doen, als afdeling, daarbij adviseren wij onze klanten bij het kopen dan wel verkopen van hun belang of aandelen in een bedrijf. En hè redenen tot verkoop kunnen zijn. Dat hè qua opvolging, dat aandeel hadden de oprichters zoeken naar een nieuwe partner om verder te gaan in de toekomst. Dat kan zijn een private investeerder die een belang heeft in een onderneming die heel hard is gegroeid en de volgende partij. Zo zijn er verschillende redenen om zo'n transactie tot stand te laten komen en wij adviseren eigenlijk het hele traject van begin tot eind. Hoe kun je even de beste partner vinden, hoe kun je zorgen dat je tot de beste terms en conditions komt voor zo'n transactie? En ja, hoe zorg je dat je bedrijf in in in de beste handen terecht komt en dat is het traject waarin wij verschillende rollen aannemen, maar wel zorgen dat het een heel moed en een soepel ja.

Ruben: En in die wereld van fusie en overname werk je al een tijdje nu bij ING, eerder bij PwC hoe, hoe divers en inclusief beschouw jij de financiële sector, wat is, wat is jouw kijk daarop, een ervaring daarmee?

Lawrence: Ik kijk er op verschillende manieren naar. Als ik puur kijk naar mijn sector, fusies en overnames, dan kun je zeggen: nou, er zijn nog wel wat meters te maken voor wat betreft diversiteit en inclusie ik denk dat dat nog wel een wat traditionelere.. tot voor Corona liepen alle mannen nog met pak en das minstens vier dagen in de week, en daar zie je nu langzaam aan verandering in komen. Dus ik denk dat dat in de fusie en overnames misschien wat langzamer gaat dan in een wat minder of meer progressieve vakgebieden. Maar ik zie wel dat de juiste stappen worden worden gezet, dat we hebben een aanname beleid, dat er echt wordt gekeken naar: oké, wat is nu het mandje aan profielen die we binnen hebben voor een bepaalde functie? En

transcript

hoe kunnen we zorgen dat we niet alleen maar selecteren op ja, KPIs zoals we dat de afgelopen tien, 20, 30 jaar hebben gedaan, maar ook wel ruimte laten voor andere KPI's waarom we misschien historisch niet op juiste waarde hebben ingeschat,

Lawrence: En dus met KPIs dat zijn ja, key performance indicators, maar in dit geval factoren waarom iemand wel of niet aanneemt een hele makkelijke kan zijn. De studie heeft iemand gedaan. In het begin waren heel veel oud-studenten van Erasmus, Fines en investments en dat was dan had je ongeveer 80 procent van de afdeling te pakken. Je ziet dat dat een stukje breder is geworden. Maar ook qua nevenactiviteit. Is iemand lid geweest van de studentenvereniging dat, dat is een pre, maar betekent dat dat iemand die vrijwilligerswerk heeft gedaan of mantelzorger is naast z'n studie, is dat misschien iets wat je even dezelfde waarde zou moeten geven en je ziet dat daar meer oog voor is gekomen. Dus we willen wel blijven selecteren op kwaliteit en op drive en op performance. Maar dat je lid bent van een vereniging of dat je drie, vier stages hebt gelopen is misschien niet de enige manier om er naar te kijken, maar ik ook kijken naar wat zijn andere overwegingen die men maakt tijdens zijn studie, die ook het blijf geven van drive en performance

Ruben: ja, dus, om breder te kijken naar wat heeft iemand gedaan en niet alleen maar wat herkenbaar, meteen herkenbaar is, omdat misschien ook omdat je het zelf hebt gedaan, bij die universiteit gestudeerd en in die studie studentenvereniging lid geweest. Zo zorg je al dat je een diverse groep aan mensen aanneemt. en je hebt al een aantal jaren erop met je carrière binnen een fusie en overname binnen verschillende organisaties en je hebt je geeft aan van: hé, het wordt steeds diverser en we zijn op de goede weg, heb je zelf barrieres ervaren, omdat zeker in het begin de werkomgeving niet divers was?

Lawrence: Ja en nee. Ik heb een tijdje terug heb ik meegewerkt, aan een artikel waar we dan over hadden van hè, hoe ben ik in de financiële wereld terechtgekomen. En ik heb wel vijf stages gelopen om voor mijn beeld scherp te krijgen: Wat is nou waar mijn ambitie ligt? En wat vind ik nou heel leuk om te doen? Waar iemand anders misschien al vanuit hè de omgeving wat meer sturing daarin krijgt. Dus heeft het mij tegenhouden? Nee, dat niet, maar ja, het is wel een andere route die je bewandelt waar misschien iets meer hurdles zijn, dus dan überhaupt bijkomen in die wereld. Maar ik denk eenmaal in die wereld en je gaat presteren en je gaat heel hard groeien, dan dan zie ik weinig beperkingen om, hè door de rangen heen te stijgen, als je een een andere achtergrond heb, dan zie je dat dat minder als je beperking, die eerder binnenkomen als beperking.

Ruben: Wel interessant, hè wat Lawrence zegt over dat je hoe hij die wereld in is gekomen ten opzichte van iemand die het traditionele pad heeft bewandeld.

Jamy: Ja, klopt, die vijf stages. Ik vind dat toch ergens een treurig bericht. Dus je dus

transcript

je moet heel veel moeite doen. Ja, ik vraag eigenlijk, ja, wat zegt die eigenlijk? Hè, dus je moet heel veel moeite doen om binnen te komen. Het duurt even voordat ze je accepteren. Dus doe maar niet één stage, maar doe er nog maar vier bij. En dan op een gegeven moment, ja, word je wat geaccepteerd. Maar dat zou dus ook kunnen zeggen dan op een gegeven moment weet je zo te gedragen of te conformeren naar de meerderheid dat je inderdaad door kan groeien. En vanaf dan is het minder moeilijk om verder te komen of hogerop te komen. Maar wat ik me dan afvraag is, zegt hij dan eigenlijk van ja, eenmaal als je weet hoe je je moet conformeren aan de standaard, dan lukt het wel, want als dat zo is, is dat natuurlijk toch een treurig bericht.

Ruben: Ja, dat kan het zijn of hij kan zeggen van hé, naar buiten toe zijn we, In ons aannamebeleid zijn we niet heel inclusief maar als je eenmaal binnen bent, ben je één van ons en dan krijgt iedereen wel de gelijke kansen. Dat zou het ook kunnen zijn.

Jamy: Ja, dat is een beetje een glaasje halfvol Ruben, ik zit op het glaasje halfleeg merk ik dan, ja, nee, dat klopt, dat kan zeker ook. Maar dat het moeilijker is om binnen te komen, dat ja, dat is, denk ik, dat is heel herkenbaar. Je ziet ook daar: wie is het recruiter welke achtergrond heeft di recruiter, wie is dan degene die naast hem zit en en in hoeverre kunnen ze dan door alle kleur, leeftijd, gender achtergrond, opleiding heen kijken?

Ruben: Ja, en ik denk ook wel dat we onderschatten wat voor netwerk land we zijn. Bijna netwerkcorruptie zou je het bijna noemen, maar het heeft vaak gewoon geen zin om op de website formuliertje in te vullen of om iemand helemaal koud te benaderen. Maar het helpt zo erg als je iemand kent die je weer kan introduceren en dan kom je zo makkelijk binnen, ik ervaar dat zelf heel erg en ik hoor ook mensen bijvoorbeeld die op latere leeftijd naar Nederland te komen, dan zeggen ze: ja, iedereen is aardig tegen tegen je, maar je komt niet in de netwerken. Je wordt, je wordt gegroet maar je wordt niet mee naar huis genomen om een keertje te eten of zo dat het heel Nederland is. Jij hebt veel internationaal gewerkt, dus ik weet niet of je dit herkent of dat je het onzin vindt?

Jamy: Ja, ik denk dat dat wel klopt. Inderdaad, zelf ben ik wel iemand die eigenlijk heel makkelijk continu mensen mee naar huis neemt. Er hebben zelfs nog een heel gezin en daarna vervolgens nog de grootouders van het gezin bij ons thuis, gewoon op een gegeven moment, en die kwamen ook nog uit een andere cultuur. Dus ik ben daar... Ik vind dat altijd wel fijn en leuk en verrijkend maar dat is niet de reden waarom ik het doe. Ik doe het gewoon omdat ik het soort van normaal vind om een beetje mensen te helpen. Maar ik kan me wel voorstellen dat ja, ik weet niet, ik bedoel, dat ben ik en ik ben ook ik, ik ben vrouw, ik heb een Aziatische achtergrond, jij hebt de Joodse achtergrond, Ruben, dus dat is ook niet 100 procent wit, Nederlands en gereformeerd om het zomaar te zeggen. Dus daarin heb jij natuurlijk ook al een een ander smaakje aan je.. Ik weet niet hoeveel vinkjes je hebt zeven,

transcript

misschien toch nog. Maar desondanks.. ik zit me ook af te vragen: Ruben, als jij houd je misschien ook wel bezig met met de Joodse problematiek, bijvoorbeeld in in Oost-Europa want daar zijn Joden natuurlijk nog steeds vaak andere recente en hebben minder rechten of minder kansen zelf, dat er een organisatie zou zijn bestaande uit ik noem het maar even katholieke katholieke leiders die dat probleem op zouden willen lossen voor de Joden. Hoe zou jij dat vinden? Eigenlijk omdat we het net hadden over, kunnen witte mensen wel een probleem oplossen voor bijvoorbeeld zwarte migranten? Just a question, maar ja..

Ruben: Ja, nou vaak in Oost-Europa zijn daar in sommige landen, zoals Polen, zijn er eigenlijk heel veel, bijvoorbeeld katholieken die het Joodse erfgoed in stand houden, omdat er eigenlijk geen Joden meer zijn in veel dorpen en steden. Op zich vind ik dat altijd wel wat sympathieks hebben. Maar wat ik wel, dus ik heb in een fonds gezeten wat projecten in Oost-Europa steunde en daar heb ik ook altijd wel gezegd van: ja, hoe zouden we het vinden als in Oost-Europa Nederlandse projecten gingen beoordelen en in een jaarvergadering daar 150 aanvragen ja of nee tegen zeggen? Dat is natuurlijk heel erg, ja, heel erg moeilijk om dat van zo'n grote afstand in te schatten of eigenlijk niet te doen. Dus nee, helemaal mee eens. En dat linkje naar de impact investing wereld. Wat jij heel terecht zegt: ja, je kan niet de problemen oplossen zonder de mensen die het het probleem ook doorleefd hebben en daar hebben wij ook wel, Social Finance NL, echt heel veel te winnen. En wat vaak niet zo goed werkt, denk ik, is dat we een soort van stappenplan maken. En dan is één stap is met de doelgroep in gesprek, want dat krijg je vrij random antwoorden. Maar je kan, het werkt eigenlijk pas echt als degene die dat stappenplan doorloopt ook echt ja, dat het een team is, wat divers is en wat ook wel echt het probleem doorleeft heeft. Dus ja, ik, ik denk dat we nog wel qua diversiteit heel erg kunnen kunnen groeien in de impact investing wereld. Ik denk ik wel qua hoe inclusief we zijn, dat we wel een voorloper zijn als we kijken naar de rest van de financiële sector en dat we wel heel erg bewust zijn van wat onze eigen vooroordelen zijn en dat we ook onszelf proberen te, nou er echt energie in steken om dat verder uit te zoeken.

Jamy: En waar we het eigenlijk, wat we een beetje hebben overgeslagen maar wat wel ook heel belangrijk is, uiteindelijk gaat het ook om de diversiteit in profielen en wat je natuurlijk wel ziet, dus zeg maar op de in de zin van wie is er meer een ideeëngenerator wie is er meer en wie is er meer iemand die structuur aanbrengt wie is er meer van de cijfers? Kijk, als je kijkt naar teams, dan is die diversiteit voor een onderneming heel erg belangrijk, en daar zie je ook dat in het begin, in de vroege startupfase zijn die teams niet zo divers. Waarom niet? Omdat ze heel snel elkaar moeten begrijpen om hele grote stappen heel snel te maken. En die diversiteit qua profielen kunnen wij vaak pas wat later inbrengen en dan is ook vaak pas de luxe om ook te kijken naar andere types. Dus je ziet ook vaak dat helemaal in het begin heb je misschien twee vrouwen die allebei van migratieachtergrond zijn. Heb je of of of twee jongens met allebei die allebei in de LGBTQ+ community zitten. Dat is dan op zichzelf in, binnen dat team ook niet heel divers. Maar dat gaat later dan wel veranderen en en we zien dus ook veel mensen die dus in het begin allebei heel

transcript

blauw zijn, in hun achtergrond of allebei heel rood, omdat ze dan ook snel de stappen kunnen maken. Dus het is het ik bedoel: diversiteit heeft niet alleen te maken met kleur en ja en leeftijd, etcetera maar ook wel van: hé, wat kun je en wat breng je ter tafel? Diversiteit zit overal in.

Ruben: Kijk, dat lijkt me een mooie conclusie. We sluiten af met de uitsmijter

Ruben: Wat moeten we vooral niet meer doen? Jamy wat zou Money Matters volgens jou vandaag meteen het raam uit moeten gooien?

Ruben: Ja, jij vraagt mij elke keer die vraag en dan dan denk ik van misschien moet daarin een er van tevoren over nadenken. Dus dat had ik gedaan en het eerste wat bij mij opkomt maar dat is een persoonlijk megagrote irritatie, is de ouder appjes op de basisschool, die ouder groepen, een natuurlijk het helemaal niet en overigens in Voorburg waar ik woon, totaal niet divers. Dus dat zou ik dan alvast een kunnen toevoegen. Daar is iedereen, ja, wit en hoogopgeleid en die vinden heel veel dingen van hun kinderen de hele dag door. Daarvan denk ik: nou weet je wat. Let throw it out the fucking window.

Ruben: Nou, dat snap ik, onze ouders, hè, we hebben heel veel kinderen uit andere landen en ik ben klassen ouder. Nou, naast de podcast ben ik ook nog klassen ouder en ik moet dat het steeds vertalen. Dus als de juffen dan met met een iedereen moet gymspullen spelen mee naar huis nemen om te wassen, dan moet ik steeds in het Engels vertalen in de klassenap, dat is een beetje mijn mijn leven activeren. Ja, leuk hè!

Ruben: Vooral op allerlei fronten actief. Ruben, het is toch ook eens, daar zou je toch een voor naar een psycholoog moeten, want je denkt, je hebt het zo druk, jij steekt je hand toepassen, een klassenouder zoeken. Ik vind dat... Ik vind dat interessant. Kunnen we daar een podcast over doen? Hoe krijgen we Ruben gewoon wat rustiger? Ja,

Ruben: Focus, focus!

Jamy: Zit je weer gewoon nog acht uur s avonds allemaal teksten te vertalen, nice

Ruben: Ja, dat klopt, ja, nou, dankjewel, ik vond het heel gaaf, om het met jou te bespreken, een belangrijk onderwerp waar we nog veel, denk ik, mee aan de slag moeten en over gaan horen. Ook dank, Daniël van de Poppe van Spraakmaker Media voor de Productie, Redactie Daphne Sprecher, Sam Wansink en Egidio Bundel. Partners, CIRCL, De Vriendenloterij en het Oranjefonds en wil je niks missen

transcript

van deze podcast, en dat wil je niet, abonneer je dan via je favoriete podcast kanaal.
Tot ziens!