

Diversiteit & Inclusie in de driehoek

SER



Marjan Trompetter, Robert Jan van Rhee & Ekin Hayat

17/06/2021



Our objective for today

- Quick Introduction
- Our perspective on D&I
- How do we work towards our objectives?
- Discussion on our challenges & dilemma's



Embracing, stimulating & reinforcing **Diversity & Inclusion** to be a true reflection of the communities we serve

Many studies prove that diverse and inclusive organizations outperform their peers:

- They are 70% more likely to capture new markets
- 75% more likely to see ideas become productized
- 35% more likely to have financial returns above industry average
- Make better decision 87% of the time

1. Center for Talent Innovation. (2013). Innovation diversity and market growth. Report.
2. Center for Talent Innovation. (2013). Innovation diversity and market growth. Report.
3. Hunt, V., Layton, D., Prince, S. (2014). Why diversity matters. Report. McKinsey & Company.
4. Cloverpop. (2017). Hacking diversity with inclusive decision making. Report



Diversity & Inclusion can only be successful in a culture where everyone feels seen, heard and valued

It is essential that we recognize and remove barriers and challenges underrepresented groups and individuals face in society and in the workplace



Black Lives Matter-beweging genomineerd voor Nobelprijs voor de Vrede
De Black Lives Matter-beweging is dit jaar genomineerd voor de Nobelprijs voor de Vrede. Het Noorse parlementslid Petter Eide diende de nominatie in, vanwege het wereldwijd verspreiden van de oproep om racisme systematisch aan te pakken. Dat meldt The Guardian.
Buitenlandrubriek 20-01-21, 22:00 Laatste update: 20-01-21, 22:17 Bron: AD

Wel of geen racismestatement? Bedrijven voelen de druk

Diversiteit en gelijkheid nog ver te zoeken in het bedrijfsleven
Gelijkheid en diversiteit is een mantra geworden voor HR-managers die zoeken naar nieuw talent voor hun bedrijf. Onderzoek laat zien dat het personeelsbestand, met name bij grote, traditionelere bedrijven, nog steeds zeer monofoon is. Ondanks alle pogingen om daar verandering in te brengen is er nog steeds een lange weg te gaan, zo toont een studie van Josh Bersin aan. [Bron: HR Praktijk](#)

Nederlandse bedrijven willen meer culturele diversiteit, maar het lukt niet

Black Lives Matter steunen? Merken komen niet weg met simpel scoren

Diversity & Inclusion goals for 2021

Reach 35% on
MB-1 & MB-2 level

Gender Diversity

Reach 7% on
Executive level

Cultural Diversity

Focusing on:

- *Establishing a solid framework and renewing reinforcing mechanisms together with our **Managing and Supervisory Board***
- *Challenging the status quo and striving for continuous improvement with our **Works Council, internal networks and external partners***
- *Influencing behaviour, dialogue and change from within by enabling our leaders and talent (**HR**)*

We have made great progress and continue our efforts to realize our ambitions on D&I



But there's still more steps to take...

Challenges

1. Business kwestie versus Maatschappelijke kwestie

Terwijl meerdere onderzoeken bewijzen dat diversiteit en inclusieve essentieel is voor elke organisatie om succesvoller te zijn, blijven we het in de praktijk soms benaderen als een maatschappelijke kwestie om een minder gerepresenteerde groep te 'helpen'.

2. Pull versus Push

Om voortgang te realiseren, kan het helpen om hardere doelstellingen te definiëren. Hoe zorgen we ervoor dat onze leiders intrinsiek gemotiveerd zijn om hieraan bij te dragen?

3. Een balans tussen wat kan, mag en gewenst is?

Het meten van culturele diversiteit is belangrijk om voortgang te monitoren en om de impact van alle interventies te evalueren. Hoe zorgen we ervoor dat we dit doen waarbij we ook de privacy en beleving van onze doelgroep respecteren?

