

INGRID HEMS AA

‘Tegendenkers voorkomen dat je gaat navelstaren’

DIVERSITEIT MAG NIET TEN KOSTE GAAN VAN DE KWALITEIT IN DE ORGANISATIE, VINDT INGRID HEMS, CONCERNHOOFD FINANCIËN EN BEDRIJFSVOERING BIJ ERGON. ‘IK WIL GEEN ZESJESCULTUUR.’

Hoe belangrijk is inclusie en diversiteit?

‘Ik vind het altijd raar als die twee begrippen apart benoemd worden. Diversiteit moet geen doel op zich zijn, maar onderdeel van je normen en waarden als organisatie. Diversiteit mag geen voorrang hebben op kwaliteit. Ik wil geen zesjescultuur. Als je bij de brandweer werkt, moet je niet bang zijn voor vuur. Het is fijn dat er een empathisch iemand is aangenomen, maar durft hij wel die ladder op? Ik hou daarom niet van positieve discriminatie. Op die manier lever je geen bijdrage aan diversiteit. Toen ik hier begon, werkte ik als vrouw van veertig tussen mannen van gemiddeld zestig jaar. Dat zou niet werken als ik niet goed gekwalificeerd was. Diversiteit is belangrijk omdat je daarmee voor een tegengeluid zorgt. Het voorkomt dat je gaat navelstaren. Het gaat in mijn ogen niet over etniciteit of gender, maar over het binnenhalen van tegendenkers. Mensen die buiten de gebaande paden durven te treden. Binnen Ergon kijken we bijvoorbeeld hoe we kunnen zorgen voor verjonging. De valkuil voor iedere gedegen organisatie is dat je een bepaald type mensen aan je bindt. Een wat oudere man of vrouw die graag binnen de lijntjes kleurt. We zijn nu eenmaal gewoontedieren. Op die manier word je bedrijfsblind. Om dat patroon te doorbreken moet je soms toch iemand aannemen die misschien niet de beste cv heeft, maar wel zorgt voor dynamiek en een ander geluid.’





Heb je zelf weleens de nadelen van een monocultuur ervaren?

'Ik heb in het verleden in een heel feminiene organisatie gewerkt. Veel vrouwen werkten parttime, dat domineerde de cultuur. Tijdens vergaderingen werd er bijvoorbeeld veel tijd besteed aan het maken van vervolgspraken. Welke data kwamen voor wie het beste uit? Er werd erg veel rekening gehouden met elkaars privéomstandigheden. Dat sloeg naar mijn gevoel te veel door. Binnen Ergon is het eerder omgekeerd. Het is een vrij masculiene, hiërarchische organisatie. Dat zie ik overigens niet als een nadeel. Het zorgt voor heldere beslissingen.'

Hoe krijgen we meer diversiteit in de finance-functie?

'Ik geloof er heel erg in dat we het beroep anders moeten neerzetten. We maken als beroepsgroep zelf de fout om de financial als een heel blauwe persoon af te schilderen. Diversiteit gaat niet over het zoeken naar verschillende doelgroepen. Het begint bij de positionering van het beroep. Ons vak is helemaal niet zo eendimensionaal. Tachtig procent van mijn tijd ben ik bezig met mensen overtuigen, strategisch onderhandelen. En dankzij nieuwe business intelligence-oplossingen gaat het al lang niet meer alleen om rapporteren. Finance 3.0 gaat een verschil maken in het werk van de financial, maar ook in de aantrekkingskracht van het beroep. Mensen willen zich aan een doel committeren. Vroeger wilde je bij een bedrijf horen. Tegenwoordig gaat het veel meer om het doel. Waar draag ik aan bij? Wil ik bijvoorbeeld nog wel bij een organisatie horen als die zich niet aan bepaalde milieuregels houdt? Zelf kies ik er voor om deel uit te maken van een organisatie met een maatschappelijk belang. Daardoor sta je midden in de samenleving. De koppeling tussen finance en ICT zorgt er voor dat financials steeds directer betrokken zijn bij de verwezenlijking van een strategie die zijzelf belangrijk vinden. Dat zorgt er voor dat ook meer verschillende types het vak interessant gaan vinden. Finance 3.0 wordt een vliegwiel van inclusie.'

