



[Overslaan en naar hoofdinhoud gaan](#)

Cateautje: 'Diversiteit vergt onderhoud'

Het is belangrijk dat iedereen zich thuis voelt bij de ACM. Dat diversiteit en inclusie een grote toegevoegde waarde heeft, omarmt het bestuur. Maar zit de ACM op de goede weg? Alle redenen om ons bestuurslid [REDACTED] enkele vragen voor te leggen in deze Diversity Week. Met een challenge voor alle directeuren. [REDACTED]: 'Ga de komende maanden in gesprek over diversiteit en inclusie met een collega die je niet vaak spreekt, maar die jou wel inspireert.'

Op het gebied van diversiteit is de ACM volgens [REDACTED] op de goede weg. Ze wijst onder meer naar het beleid, deelname aan Talent naar de Top, het D&I team, aandacht voor internationale vrouwendag, en het netwerk All Inc. De [statistieken voor gender diversiteit](#) geven aan dat de ACM voor vrouwen en vrouwen aan de top gemiddeld tot goed zit. [REDACTED]: 'Dit vergt natuurlijk wel onderhoud. Zo vragen wij alert te zijn bij het uitnodigen van sprekers of ronde tafels. Zorg dat vijftig procent vrouw is. Ze zijn er namelijk wel!' Bij culturele diversiteit is duidelijk nog wat te winnen. Zeker als het gaat om de leidinggevende posities, stelt [REDACTED]. Op het gebied van inclusie? 'Volgens de [Nederlandse Inclusiviteitsmonitor](#) qua 'klimaat' niet slecht maar de ACM mag meer doelen stellen en meten. Juist doorgroei en het vasthouden van medewerkers zijn aandachtspunten. We zitten op de goede weg, maar er is altijd nog veel te wensen.'

Talent benutten

De toegevoegde waarde van diversiteit heeft [REDACTED] in praktijk vaker ervaren. Binnen en buiten de ACM. Maar ze wijst eerst op het gevaar van gebrek aan diversiteit. 'Je weet en voelt dat verschillende perspectieven dan niet tot zijn recht komen. Te snel ontstaat een zogenaamde 'groupthink' op de inhoud en de manier van met elkaar omgaan. Ze kijken je gek aan bij het stellen van bepaalde vragen of het maken van opmerkingen. Dat leidt tot onveiligheid. Met als gevolg dat de kracht en het talent van iedereen aan tafel niet naar boven komt. Zelf ook vaak meegemaakt als "eerste vrouw" in bepaalde posities.'

Ogen

De meerwaarde van diversiteit heeft [REDACTED] binnen en buiten ACM talloze keren mogen ervaren. Ze kiest voor een recent voorbeeld. Sinds vorig jaar is ze lid van de raad van toezicht van het Rijksmuseum van Oudheden in Leiden. 'In die raad zitten twee vrouwen, aanzienlijk jonger dan ik, waarvan één met een langjarige achtergrond in het Midden-Oosten. Het is bijzonder verfrissend om door hun ogen te kijken; een nieuwe rol, een andere generatie, andere contacten, andere behoeften. Ik merk iedere vergadering wat de meerwaarde is.'

Culturen

Onderdeel uitmaken van een andere maatschappij leert ook veel over culturen en de aspecten daarvan. Weer een tijdje wonen en werken in het buitenland blijft aantrekkelijk voor [REDACTED]. Daar heeft ze al flink wat ervaring mee: studeren in Lausanne na haar middelbareschooltijd, werken in New York maar ook voor archeologische opgravingen op Paros, Pompei en Tiberias. 'Al die ervaringen hebben me veel geleerd over de respectieve culturen en perspectieven. Dan ben je min of meer onderdeel van een andere maatschappij.'

Challenge voor directeuren

Het landelijk thema van de Diversity Week is 'jezelf zijn werkt'. Denkt [REDACTED] dat iedereen bij de ACM zichzelf kan zijn? 'Als dat niet zo is, dan maakt dat verdrietig en hebben we met elkaar echt een taak. Ruimte voor verschillen is belangrijk. Daar heeft iedere ACM'er een rol te vervullen, want diversiteit werkt en inclusie moet!' Ze doet daarbij een oproep aan alle directeuren. 'Ga de komende maanden in gesprek over diversiteit en inclusie met een collega die je niet vaak spreekt, maar jou wel inspireert. Graag zie ik de komende maanden op Kiwi berichten over jullie ervaringen. Het team D&I kan jullie daarbij helpen!'

Opmerkingen