

**SIMONE DAVINA (SIEMENS ENERGY) EN
JOOST LINNEMANN (KENNEDY VAN DER LAAN) IN GESPREK:**

“Om inclusiviteit en diversiteit te realiseren moeten oprechte belangstelling en vriendelijkheid leidende principes zijn.”

Simone Davina combineert sinds 2020 de functie van general counsel van Siemens Energy UK, Ireland & NL met een plek in de Raad van Bestuur van de Holding in Nederland en het operationele bedrijf in Engeland. Joost Linnemann is sinds 2018 CEO van Kennedy Van der Laan, het kantoor waar hij in 1993 begon en in 2000 partner werd. De twee bestuurders kennen elkaar al jaren en wisselen met regelmaat van gedachten over uiteenlopende - maatschappelijke - thema's. Bij beiden staan de onderwerpen inclusiviteit en diversiteit, zowel zakelijk als persoonlijk, hoog op de agenda.

Drijvende kracht

Linnemann: “Als je in Nederland in de verkeerde buurt geboren bent of niet de goede achternaam hebt, sta je op achterstand. Die realiteit past wat mij betreft niet bij het soort land dat wij willen zijn of bij het type kantoor dat ik wil leiden. Sociale afkomst is het ondergeschoven kindje van diversiteit, want je ziet er aan de buitenkant niets van. Dat maakt het moeilijker,

maar niet minder noodzakelijk om aan te pakken. We laten als samenleving echt een enorm potentieel liggen door mensen op oneigenlijke gronden buiten te sluiten.” Davina - binnen Siemens Energy een drijvende kracht op het gebied van inclusiviteit en diversiteit - wijst op het belang van verandering aan de top. “Ik ben altijd al oprecht geïnteresseerd geweest in het individu”, vertelt zij. “Met een groepjescultuur heb ik niets. Waarom is de top van het bedrijfsleven en de advocatuur nog steeds zo'n kliek? Die hardnekkige corporate cultuur van ons-kent-ons staat inclusiviteit en diversiteit in de weg. Kennedy Van der Laan is anders op dat punt. Er is binnen jullie organisatie een veel groter streven naar gelijkwaardigheid en respect voor het individu dan bij veel andere kantoren. Dat trekt mij aan, zeker omdat jullie het niet voor de Bühne doen. Daarin lijken onze organisaties sterk op elkaar.”

Processen en systemen

Linnemann: “Met een goede cultuur ben je er nog niet. Als je daadwerkelijk inclusief en divers wilt zijn,



dan heb je ook de juiste processen en systemen nodig. Dat geldt met name voor recruitment en selectiemethodes. Je cultuur kan nog zo welcoming zijn, maar als je mensen letterlijk niet ziet omdat ze niet worden uitgenodigd, dan blijft het daarbij. Wij zijn hier dan ook hard mee aan de slag.” Hij benadrukt ook het belang van een goede begeleiding. “Als kandidaten eenmaal binnen zijn, is de volgende uitdaging om ze te laten floreren en betrokken te houden. Ook wij moeten als kantoor nog een slag maken om goed om te gaan met verschillen in sociale en culturele achtergrond.”

Oprechte belangstelling

“Toen wij ons bij Siemens een paar jaar geleden afvroegen wat we moesten doen om een meer inclusieve cultuur te krijgen kwam daar als belangrijkste voorwaarde naar voren: meer flexibiliteit”, vertelt Davina. Met de mede door haar geïntroduceerde employee led flexibility kregen Siemens-medewerkers meer invloed op de invulling

van hun baan. “Door goed te luisteren, aandacht te besteden aan individuele wensen en behoeften en ruimte te geven om daar invulling aan te geven hebben we een organisatie gecreëerd waarin verschillen tussen mensen beter zichtbaar zijn en persoonlijke eigenschappen en vaardigheden meer ruimte krijgen. Door mensen de kans te geven zelf te bepalen wanneer zij werken, waar zij werken en wat zij doen, zijn wij als organisatie succesvoller geworden.” Linnemann: “Om inclusiviteit en diversiteit te realiseren moeten oprechte belangstelling en vriendelijkheid leidende principes zijn. Die belangstelling schakelt vooroordelen uit en maakt inzichtelijk wie hij of zij écht is en wat iemands bijdrage aan de organisatie kan zijn.” Davina sluit af: “Organisaties hebben nog te veel focus op de cijfers en de koers van het aandeel en te weinig op als soft gepercipieerde thema's als inclusiviteit en diversiteit. Maar als we het hoofd willen bieden aan de huidige wereldproblematiek, dan moeten we de focus verleggen en daarbij hebben we andersdenkenden hard nodig.”