

## TWEEGESPREK OVER ONDERNEMEN VOOR BREDE WELVAART

# 'WE MOETEN VOORKOMEN DAT DE POLARISATIE IN ONS LAND DOORSLAAT'

Ze voelen zich allebei verantwoordelijk voor maatschappelijke vraagstukken en willen dolgraag hun bijdrage daaraan vergroten. Maar hoe doe je dat? Sociale en duurzame activiteiten vanuit het eigen bedrijf stimuleren ze volop. Er is echter meer nodig om het verschil te maken. Een tweegesprek tussen twee leden van VNO-NCW West: Kai Pattipilohy (Diversion) en Robert Claasen (Sodexo).

### Maatschappelijke ambities met het eigen bedrijf

**Kai:** "Diversion is een social enterprise, een bedrijf met een maatschappelijke missie. Toen we 18 jaar geleden startten, werd daar soms met wantrouwen naar gekeken, nu willen klanten juist om die reden met ons werken en vinden starters ons een interessante werkgever. Jong

talent wil de snelheid en innovatie van een commerciële organisatie, maar tegelijkertijd ook *purpose driven* werken. "We helpen organisaties in zowel de publieke als private sector in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen. Zo helpen we samen met het NIBUD scholen in heel Nederland met de preventie van armoede en schulden.

### KAI PATTIPILOHY (39)

- Lid van VNO-NCW metropool Amsterdam
- Co-founder en directeur social enterprise Diversion (50 medewerkers en 200 werkstudenten met een maatschappelijke bijbaan.) Dit bureau voor maatschappelijke innovatie ontwikkelt concrete oplossingen voor complexe maatschappelijke vraagstukken. ([www.diversion.nl](http://www.diversion.nl))
- Publiceert regelmatig over maatschappelijke onderwerpen
- Voorzitter commissie Brede Welvaart van VNO-NCW West
- Onder meer lid rvt Herinneringscentrum Kamp Westerbork, bestuurslid erfgoedinstelling Imagine IC en oud-voorzitter Jong Management Amsterdam
- Woont in Amsterdam met dochter van zeven jaar



We hebben al meer dan 100.000 jongeren bereikt. Maar we helpen bijvoorbeeld ook bij het vormgeven van inclusiviteitsbeleid bij organisaties die de spanningen in de samenleving op de werkvloer terugzien. Wat we daar doen is tekenend voor onze aanpak bij lastige maatschappelijke vraagstukken: we organiseren positieve confrontatie en laten het schuren in plaats van alles mooi te maken. "Een social enterprise zijn betekent voor mij dat we uitsluitend werken aan oplossingen waarin we geloven en dat we onze nek uitsteken. We springen compromisloos de zeepkist op met onze standpunten om de politiek scherp te houden en investeren in vernieuwende oplossingen als we vinden dat de overheid te langzaam gaat."

**Robert:** "Over het *Better Tomorrow Plan* van Sodexo, dat op de 17 ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de VN is gebaseerd, kan ik twee uur vertellen. We zijn in Nederland met drie speerpunten uit dat plan aan de slag gegaan: reduceren van de CO<sub>2</sub>-uitstoot, bevorderen van circulariteit (hergebruik bij catering en kantooronderhoud) en het vergroten van diversiteit en inclusie. "Wist je dat wereldwijd 30 procent van het voedsel wordt weggegooid en dat die 30 procent verantwoordelijk is voor 8 procent van de CO<sub>2</sub>-uitstoot? We hebben een nieuw programma: Waste Watch. Pilots op locaties van onze klanten laten zien dat het mogelijk is om in een half jaar tijd 50 procent minder te verspillen. Ook is drie kwart van ons cateringaanbod al vegetarisch. "Wat het derde speerpunt, de sociale impact, betreft, is ons medewerkersbestand van oudsher redelijk divers en

inclusief. We willen nu meer aandacht geven aan hoe we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan kunnen helpen. En we zijn net een samenwerking gestart met de stichting Tent om vrouwelijke vluchtelingen te helpen."

### Psychische gezondheid

**Kai:** "De starters van nu ervaren meer psychische druk. Dat zie ik bij veel bedrijven, ook bij Diversion, dat een relatief jong team heeft. Psychische gezondheid is daarom bij ons een speerpunt. De coronacrisis heeft het er niet

## 'LATEN WE ALS WERKGEVERS MEER HET CEMENT VAN DE SAMENLEVING WORDEN'

beter op gemaakt. Op de ontplofte huizenmarkt in Amsterdam, waar ons kantoor staat, wonen starters met huisgenoten zoals in de studietijd en werken zij door coronamaatregelen noodgedwongen in hun slaapkamer van 10 m<sup>2</sup>. Ik zie medewerkers opgesloten thuiszitten, ze kunnen niet van hun eerste jaren in het werkzame leven genieten. "Wil je via je verzekeraar naar de psycholoog om lichte klachten te bespreken, dan bots je op flinke wachttijden. En dat is niet alleen een vervelende realiteit voor werkne-

→ mers, ook als werkgever heb je daarmee te dealen. We hebben na gesprekken met ons team besloten: we maken psychische druk beter bespreekbaar en we voorzien via een geweldig initiatief van een innovatieve zorgondernemer in toegang tot een psycholoog voor wie daar behoefte aan heeft.”

**Robert:** “Sinds corona weten wij ook wat een vitale economie is. Onze medewerkers kunnen een belangrijke rol spelen in het gezond, gelukkig en gemotiveerd houden van de medewerkers van onze klanten. De missie van Sodexo is *Quality of Life*. Maar bij *mental well being* is de vraag wel: wat pakt het bedrijfsleven op en wat de overheid? Waar leg je de grens?”

**Kai:** “Natuurlijk hebben we discussie gehad over waar je verantwoordelijkheid als werkgever ophoudt, maar wachten totdat de wachtlijsten zijn opgelost, vonden we gewoonweg geen optie. Ik ben positief over de visie op Brede Welvaart van VNO-NCW en MKB Nederland, die gebaseerd is op een grotere verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven voor maatschappelijke kwesties. Ik krijg soms mensen op sollicitatiegesprek die sinds de start van hun werkzame leven nooit iets anders hebben gekend dan flexwerk en niet weten hoeveel ze deze maand gaan verdienen; jonge mensen die geen zekerheid over hun inkomen hebben en geen toekomstplannen kunnen maken. Dat mogen we niet laten gebeuren, daar moeten ook werkgevers hun verantwoordelijkheid pakken. “Tegelijkertijd zie ik onterecht wantrouwen richting onder-

nemers. Daarover kan ik me ontzettend kwaad maken. Want ik ken zo veel ondernemers die zich ontfemen over hun mensen en omgeving en taken op zich nemen waarin eigenlijk de overheid zou moeten voorzien. Het is van levensbelang dat ondernemers laten zien wat zij voor de samenleving betekenen.”

### Lokaal inkopen

**Robert:** “We denken te vaak in gemakkelijke oplossingen. Een keuze levert een heleboel andere keuzes op die je wel moet maken omdat ons systeem moet veranderen. Wij willen bijvoorbeeld meer lokaal inkopen om de regionale

## ‘MET DE GEMEENTERAADSVERKIEZINGEN ZAL OOK DE POLARISATIE TOENEMEN’

economie te steunen en ketens te verkorten. Dan blijkt dat de leveringszekerheid van lokale partijen soms tekortschiet, dat de kosten hoger zijn en voedselveiligheid is ook een dingetje. Met andere woorden: wat een goed idee lijkt, heeft leertijd nodig.

“In die ontwikkeling speelt ook de overheid een belangrijke rol. Eén bedrijf kan het verschil niet maken. Je zult moeten samenwerken. Ik heb aan de Klimaattafels gezeten, daar is veel kritiek op gekomen, maar hét grote voor-

deel was het brede scala aan partijen dat aanzat. Zo kreeg je een compleet beeld van wat nodig is om een systeemverandering voor elkaar te krijgen.”

**Kai:** “Voor ons ondernemers ligt er een taak richting de overheid nog concreter te maken welke obstakels uit de weg moeten om onze maatschappelijke verantwoordelijkheid goed vorm te geven. Maar bovenal hebben we een betrouwbare overheid nodig. De gemeenteraadsverkiezingen komen eraan. Waarom zouden we niet met de nieuwe colleges lokale versnellingsplannen voor het vergroten van brede welvaart maken? De overheid kan dan gebruikmaken van de innovatiekracht en de gedrevenheid van ondernemers om de grote problemen van nu op te lossen. Samenwerking in plaats van cynisme is wat we nodig hebben.”

### Polarisatie

**Robert:** “Met de gemeenteraadsverkiezingen zal ook de polarisatie toenemen. Bij verkiezingen worden zaken altijd uitvergroet. Ik maak me grote zorgen. Ik heb mijn vrouw Tanja 30 jaar geleden leren kennen tijdens een stage in een yoghurtfabriek in Athene. Zij kwam uit het toenmalig Joegoslavië. Ik heb daar gezien hoe polarisatie kan omslaan. Ik heb een land uit elkaar zien vallen. Inmiddels spreek ik Servisch, Kroatisch, Bosnisch en Montenegrijns, terwijl ik toch echt maar één taal heb geleerd destijds. Ik worstel hiermee. Ik voel mij verantwoordelijk als werkgever voor de veiligheid van mijn werknemers. Ik ga daarom in mijn organisatie veel het gesprek aan en probeer waar ik kan informatie te duiden. Maar daarnaast hebben we competentie van de overheid nodig om te voorkomen dat de polarisatie in ons land doorslaat.”

**Kai:** “De afgelopen jaren hebben we ons bij Diversion onder meer beziggehouden met hoe je jonge burgers in Europa weerbaar kunt maken tegen complotdenken en desinformatie. En dat is geen gemakkelijke taak op plekken waar het vertrouwen in de overheid al onder druk staat. Coronamaatregelen die sommigen onevenredig hard treffen, Black lives matter, de toeslagenaffaire, volgens mij wordt consequent onderschat hoe ondermijnend het is als burgers oneerlijk behandeld worden. Het holt het draagvlak voor onze democratische rechtsstaat uit. Dat niet oplossen, is spelen met vuur.”

**Robert:** “De overheid is te veel bezig geweest met het regelen op korte termijn in plaats van het langetermijnbeleid dat mensen en organisaties meer perspectief en een handelingskader biedt.”

**Kai:** “Het vertrouwen in de landelijke overheid is tot een historisch dieptepunt gedaald, van 69 naar 29 procent in nog geen anderhalf jaar tijd. Ik ken veel werkgevers die

## ONDERNEMEN VOOR BREDE WELVAART

Het bedrijfsleven wil meer verantwoordelijkheid nemen voor het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Dat kwam naar voren in de vele gesprekken die Ingrid Thijssen, voorzitter VNO-NCW, met leden rond de jaarwisseling voerde. Daarop presenteerden VNO-NCW en MKB Nederland op 10 februari 2021 een nieuwe koers: ‘Ondernemen voor Brede Welvaart’. Die richt zich op het bereiken van een samenleving in Nederland met gelijke kansen en werk voor iedereen, een duurzame leefomgeving en voldoende economische groei om die brede welvaart mogelijk te maken. De 17 ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (SDG's) geven bovendien invulling aan het begrip Brede Welvaart op wereldschaal. Na de zomer 2021 heeft VNO-NCW West de commissie ‘Brede Welvaart’ opgericht, bestaande uit 9 leden onder leiding van Kai Pattillohy. Deze commissie wil de koers omzetten in concrete activiteiten en impact maken in de regio.

#ondernemenvoorNL

[www.vno-ncw.nl/onze-nieuwe-koers](http://www.vno-ncw.nl/onze-nieuwe-koers)

[www.vno-ncwwest.nl](http://www.vno-ncwwest.nl)

hun medewerkers helpen met bijvoorbeeld hun belastingformulieren, het oplossen van schulden of de huiswerkbegeleiding van kinderen. Werkgevers kunnen met dat soort interventies een cruciaal verschil maken voor mensen die mede door een tekort aan vertrouwen in instituties weinig perspectief zien. Dus laten we zorgen dat we als werkgevers meer het cement van de samenleving worden.”

**Robert:** “Ik wil graag namens Sodexo bijdragen. Hoe kunnen we aanhaken bij de discussie over brede welvaart?”

## ROBERT CLAASEN (55)

- Lid van VNO-NCW Rotterdam & regio Rijnmond
- Sinds november 2020 directeur van Sodexo Nederland in Rotterdam
- In 1966 in Marseille opgericht. Actief in 80 landen, 400.000 medewerkers
- In Nederland circa 2500 medewerkers
- Behalve de catering behoren ook facilitaire zaken zoals beveiliging, schoonmaak, wagenparkbeheer en gebouwonderhoud tot de corebusiness
- Werkte 6 jaar bij Tebodin en 17 jaar bij DSM
- Was Executive Director Chemelot
- Is reserveofficier bij Defensie
- Is opgeleid tot chemisch ingenieur in Eindhoven
- Is getrouwd en woont in Amsterdam

