

De wereld is meer dan economie, het gaat ook om sociale cohesie, duurzaamheid, zorgen voor elkaar en de volgende generaties. Hoe kun je als ondernemer daaraan bijdragen? Vijf leden aan het woord.

VLUCHTELINGEN OPHALEN MET DE TOURINGCAR



Joke Brouwer is directeur van het familiebedrijf Brouwer Company, waarvan Brouwer Tours en Taxi Brouwer deeluitmaakt. De specialist in personenvervoer bestaat 100 jaar. Joke en haar man John runnen het bedrijf als derde generatie.

"Hartverwarmend hoeveel van onze chauffeurs zich meteen aanmeldden voor het ritje naar de Oekraïense grens in Polen. We hebben geen moment getwijfeld om met bussen vluchtelingen op te halen. Wat een schrijnende situatie was er na de inval van Rusland plotseling in Oekraïne ontstaan. Je kunt geld geven aan een gironummer, maar met ons bedrijf wilden we in praktisch opzicht hulp bieden. Daarom hebben we stichting Vluchteling gebeld of de inzet van onze touringcars nodig was. Het toeval wilde dat we de volgende dag een telefoontje kregen van een ondernemer die vroeg of wij met onze business konden helpen. Hij had onze bedrijfsnaam doorgekregen van een wederzijds contact via VNO-NCW. Natuurlijk wilden we dat. Met ons busvervoer konden we echt iets betekenen voor de gevluchte vrouwen en kinderen aan de grens. We zijn twee keer heen en weer gereden met een grote touringcar en hebben daarmee zo'n 120 mensen naar Nederland vervoerd. Ook

onze chauffeurs hebben zich belangeloos ingezet. Zij vonden het fijn dat ze dit konden doen. Het is heel dankbaar om mensen in veiligheid te brengen. We zijn op onze beurt weer geholpen door Rabobank Nederland, die de tweede rit de brandstofkosten heeft betaald. Als ondernemer moet je af en toe je sociale gezicht laten zien. De warmte die je maatschappelijk uitstraalt, straalt weer positief terug op het bedrijf. Het is goed voor de sfeer op de werkvoer. Medewerkers gingen kleding en knuffels inzamelen. Mooi om te zien was dat de lijst met bereidwillige chauffeurs langer was dan we nodig hadden. Daar ben ik trots op. Je kunt alles zakelijk aanpakken, maar wij willen sociaal zijn voor iedereen. We willen iets betekenen voor de maatschappij. We blijven een commercieel bedrijf, maar als je iets kan doen, doen we dat. Zo rijden we ook belangeloos voor de Roparun en Alpe D'Huizes of we vervoeren wel eens zieke kinderen met een laatste wens. Tastbare, mooie acties. We hebben in coronatijd geleden. We zijn van 325 naar 175 medewerkers geslonken. Gelukkig kunnen we weer mensen werven. Voor ons is brede welvaart ook dat medewerkers gelukkig worden van wat ze doen. We maken het zo aangenaam mogelijk om bij ons te werken. We moeten er allemaal van eten, dus iedereen doet zijn best."

'We blijven een commercieel bedrijf, maar als je iets kan doen, doen we dat'



'DUURZAAMHEID IS ONZE NOORDSTER'



Maurits den Broeder is executive committee bij Van Oord. Van Oord is een Koninklijk Nederlands bedrijf met ruim 150 jaar ervaring als internationale waterbouwer.

"Onze drijfveer bij alles wat we doen is bijdragen aan een betere wereld voor toekomstige generaties. Daar is zeker in de internationale waterbouw ruimte voor. Samen met anderen ontwikkelen we nieuwe oplossingen die daaraan bijdragen. Waar we ook werken, van Nederland tot India, kunnen we op lokaal niveau sociaal-economische impact maken. Duurzaamheid staat sinds een aantal jaar centraal in onze strategie. Het is onze Noordster, mede dankzij de wens van onze aandeelhouders. De strategie bouwt door op vier uitdagingen: energietransitie, klimaatverandering, verlies van biodiversiteit en verbetering van de sociale leefomgeving. Alle initiatieven die we ontplooien, hebben impact op een van deze thema's. Daar waar mogelijk combineren we het zelfs, zoals het plaatsen van oesterbanken bij offshore windmolens. We zien business kansen voor het aanwenden van onze kennis en kunde op vooral deze gebieden. Een mooi voorbeeld is ons 'Ocean Health' initiatief, dat focust op het aanleggen en beschermen van marine ecosystemen die bijdragen aan lokale welvaart- en klimaat-

ambities. Dat doen we door lokale partnerschappen te bouwen en business modellen te ontwikkelen die het voor partijen interessant maken om mee te doen. Het is daarbij zeer relevant dat groen niet zonder sociaal kan, en sociaal niet zonder economie. Zo is brede welvaart gekoppeld aan marine ecosystemen. Een ander voorbeeld is dat we technieken hebben ontwikkeld zodat we koraal kunnen voortplanten. Tot voorkort zetten we dat in bij ons reguliere werk. Nu zoeken we naar business modellen om koraalherstelprogramma's in de markt te zetten. Daar is veel behoefte aan. We zoeken er de juiste partners bij. Duurzaamheid als ankerpunt van de strategie was voor ons het formaliseren van een gevoel en een al bestaande beweging. Het bouwen aan een betere wereld voor toekomstige generaties zit immers al in het dna van dit familiebedrijf. We krijgen hier de rust en ruimte om met innovatieve initiatieven impact te maken. Het werkt als een magneet op jong talent, een van de redenen dat ik hier graag werk. Maar we zijn geen liefdadigheidsinstelling, we moeten ook geld verdienen. Als je de combinatie van duurzaamheid en brede welvaart structureel kunt omarmen, zoals Van Oord dat nu doet, is dat bestendig en essentieel voor toekomstige generaties."



'Het bouwen aan een betere wereld voor toekomstige generaties zit immers al in het dna van het familiebedrijf Van Oord'



'IK BEN GEEN GOEDE VENT ALS IK MENSEN LAAT STIKKEN'



Kasper Verhoek is directeur van Schoonmaakwoede met 50 medewerkers en SchoonmaakUnie dat schoonmaakt bij bedrijven. Daar werken ook 50 mensen, waarvan 25 bij Kasper op de loonlijst.

"Bij mijn bedrijven werken mensen die laaggeletterd, ongeschoold en niet digitaal vaardig zijn. Ze komen vaak uit andere landen, spreken onvoldoende Nederlands en hebben moeite de weg te vinden in de Nederlandse maatschappij met alle regelgeving. Ik steek graag mijn nek uit voor de mensen die bij mij op de loonlijst staan. Dat doe ik op een andere manier dan andere werkgevers zouden doen. Het is wie ik ben. Brede welvaart interpreteer ik als collegialiteit, medemenselijkheid, oog hebben voor elkaar. Iedereen is gelijk en iedereen doet waar hij/zij goed in is. Niemand is beter of staat boven de ander. Ik houd de afstand zo klein mogelijk tussen mij en de werkvloer. De Afrikaanse collega's noemen mij The Big Boss. Ik antwoord standaard: 'No, I'm your colleague'.

Ik ben werkgever, maar ook een vriend als dat nodig is. Zit je in nood of is er iets anders? Dan help ik. Je mag je niet teveel bemoeien met het privéleven van medewerkers, maar wie helpt ze dan? Als mede-

werkers erom vragen, help ik ze met het invullen van de belastingformulieren. Voor mij is dat zó gedaan, terwijl zij geen Word of Excel beheersen en thuis geen computer hebben. Ik zorg dat ze krijgen waar ze recht op hebben, zoals een reiskostenvergoeding. Daar hebben ze geen weet van. Ook help ik met het boeken van een vliegticket voor vakantie naar hun thuisland. Zij betalen soms 500 euro aan een boekingskantoor, terwijl ik via Skyscanner zonder boekingskosten veel goedkopere tickets kan vinden. Ook schiet ik geld voor als ze dat ticket op dat moment niet kunnen betalen. We stellen een financieel plan op en bepalen samen hoe en in welke termijnen ze denken het te kunnen terugbetalen. Verder kunnen ze eens in de zoveel jaar vijf weken achter elkaar naar hun thuisland, in plaats van de maximale drie weken zoals in de cao staat. Mijn motivatie is simpel: waarom zou ik mijn mensen niet helpen? Tevreden medewerkers zorgen voor tevreden klanten. Ik betaal salaris op tijd, we werken met goede materialen en geven trainingen. Maar ik probeer als werkgever verder te gaan. Ik verdien er geen euro meer mee, maar ik wil gewoon het juiste doen als mens. Ik vind mezelf geen goede vent als ik mensen laat stikken."

'Mijn motivatie is simpel: waarom zou ik mijn mensen niet helpen?'



'JEZELF KUNNEN ZIJN EN DOORGROEIEN'



Clim Parren is chief people officer van Aegon Nederland. Aegon biedt 4 miljoen klanten in Nederland levensverzekeringen, pensioenen en vermogensbeheerproducten aan.

"Op gendergelijkheid zijn wij heel vastberaden. We zijn hier al jaren mee bezig. Twee cao's geleden deden we onderzoek naar gelijke betaling voor gelijk werk. Man en vrouw kreeg gelukkig hetzelfde. We waren daarmee de eerste onderneming die dit zo transparant en publiekelijk vertelde. We zagen wel dat meer mannen in zwaardere betaalde banen werkten. Of dat te maken had met een eventueel glazen plafond hebben we twee jaar geleden, bij de volgende cao, onderzocht. Door het op te nemen in de cao lieten we zien dat het Aegon menens is met gelijkheid en inclusiviteit. Vrouwen bleken minder door te stromen naar hogere posities; vrouwelijke leiders blijven minder lang en ze maken minder promoties. Dat duidde op onbewuste vooroordelen, unconscious bias, bij de beslissingen die we nemen. Daarnaast bleken vrouwen soms bescheiden en verkopen ze zichzelf minder goed dan mannen, waardoor ze onopgemerkt blijven in een promotiebesluit. Met name in bepaalde bloedgroepen, zoals IT, CTO's of Finance, wordt vaak gezegd: we kunnen geen vrouwen op dit niveau vinden. Daarvan zeggen we: dat gaat niet op. Voor elke rol kun je een

vrouwelijk talent vinden, alleen zul je soms harder moeten zoeken. Inmiddels is 30 procent van de managementlaag van Aegon Nederland vrouw. Wereldwijd is dat 34 procent. Het stijgt elk jaar. Vorig jaar hebben we een stap gemaakt van 21 naar 29 procent. Een enorme sprong voorwaarts als je weet waar we vandaan komen. We hebben een vrouwelijke CEO en hebben het commitment uitgesproken dat het percentage moet blijven stijgen. Uiteindelijk moet dat natuurlijk 50 procent zijn. We werken hard om de verhoudingen gelijk te trekken. Dat doen we door maandelijks de managementlagen te monitoren op man/vrouwverhouding. Ook moet bij elke laag in het management 50 procent vrouw zijn. En als de jaarlijkse targets niet worden gehaald moet er bij gelijke geschiktheid voorkeur worden gegeven aan vrouwelijke kandidaten. Probleem is dat er onvoldoende vrouwelijk talent in de opvolging zit. Daarom gaan we vrouwelijk talent in de organisatie opsporen en hen versneld begeleiden naar managementrollen. Hierdoor wordt de kans om van onderop door te stromen groter. We willen een representatief bedrijf zijn, waarin onze klanten zich herkennen. Ook willen we op de werkvloer een diversiteit van meningen waardoor we tot succesvolle besluitvorming komen. Bij een aantrekkelijke werkgever kan iedereen zichzelf zijn en doorgroeien."



'Bij een aantrekkelijke werkgever kan iedereen zichzelf zijn en doorgroeien.'



'NA OPLEIDING VOOR IEDEREEN EEN PLEK'



Marcel Dam is manager beroepsopleidingen van Tata Steel, een van de grootste staalproducenten van Europa. Tata Steel is al 103 jaar in IJmuiden gehuisvest. De bedrijfs-school bestaat 83 jaar.

"Onze bedrijfscultuur omschrijf ik als 'omkijken naar elkaar'. We zijn een commercieel bedrijf, maar kijken ook naar jongeren en statushouders die minder kansen krijgen. Onze beroepsopleidingen leiden 255 studenten en 435 medewerkers op. Jaarlijks beginnen 170 studenten aan een studie logistiek, procestechniek, elektrotechniek of werktuigbouw. Ze krijgen vier dagen per week praktijkles van 23 praktijkdocenten, waarvan 90 procent bij Tata Steel heeft gewerkt. Ze volgen een dag per week theorieles van een docent van het Nova College in Beverwijk met wie we samenwerken. De opleiding is kosteloos. Vanaf dag 1 geven we studenten een salaris, studiebenodigdheden en Tata Steel-kleding.

Hadden we in de jaren '60 en '70 Spanjaarden en Italianen in opleiding, nu zijn het statushouders. Dat is een bewuste keuze. Het begon 17 jaar geleden met een vluchteling uit Sri Lanka. Hij had zoveel potentie en was zo blij met de studie dat wij ons bewust zijn gaan richten op statushouders. Ze zijn vaak goed ontwikkeld, hebben in hun geboorteland al een opleiding afgerond en werkervaring opgedaan, maar komen in Nederland lastig aan de bak. Als zij-instromers

bieden wij ze een niveau 3 en 4 mbo-opleiding aan. Na twee jaar zien we ze geregeld doorstromen naar een hbo-functie.

Ook hebben we een niveau 2-opleiding procestechniek voor jongeren met een vmbo-basisdiploma. Jongeren zonder diploma krijgen via ons voorschakeltraject extra wis- en natuurkunde, zodat ze niveau 2 kunnen volgen. In 2020 is onze opleiding procestechniek uitgeroepen tot de beste mbo van Nederland. In 2016 was het onze opleiding elektrotechniek.

We steken onze nek uit voor jongeren die kansarm worden genoemd. Ik noem het jongeren die pech hebben in het leven, omdat ze al jong te maken kregen met bijvoorbeeld armoede, drugs of schulden. Hierdoor konden ze zich niet focussen op school. Met intensieve begeleiding komen zij er bij ons wel.

Na de opleiding kunnen studenten meteen aan de slag in een van onze 13 fabrieken, ingenieursbureau, researchcentrum, ICT-centrum of logistiek bedrijf. Er is voor iedereen een plek. negentig procent van de studenten werkt na 10 jaar nog bij ons. Dankzij onze school hebben we altijd een gegarandeerde instroom van jonge mensen. Trots ben ik op het slagingspercentage van 90 procent. Dat geeft aan dat de begeleiding klopt. Drieg je buiten de boot te vallen, geven we extra coaching en bijlessen. We laten je niet vallen."

'We hebben statushouders in opleiding, dat is een bewuste keuze'



AMARE
Irene Kovács
Hoofd Development & Relatiebeheer

ONS BEDRIJF... Amare is hét nieuwe theater- en congrescentrum van Nederland, gelegen in het hart van Den Haag. Het is dé juiste plek om theater, dans en concerten te bewonderen en te beluisteren. Met twee grote theaterzalen, twee horecagelegenheden en nog een aantal kleinere zalen en foyers is Amare tevens de perfecte locatie voor vergaderingen, congressen en evenementen.

ONZE AMBITIE IS... Amare wil graag een ontmoetingsplek zijn waar alle inwoners van Den Haag en omstreken bijzondere en onderscheidende programmering kunnen zien en waar verschillende culturen elkaar kunnen ontmoeten.

BEL ONS, WANT... Amare heeft diverse aantrekkelijke proposities voor ondernemers, zoals bijvoorbeeld de Amare Member Club of het sociaal-maatschappelijke programma 'Nice to Meet You'. Ook als u een congres of event wilt organiseren bent u bij Amare aan het juiste adres. Wij denken graag met u mee.

www.amare.nl
irene.kovacs@amare.nl
06 82978764



KPLUSV
Pim Jansen
Senior Adviseur MKB

ONS BEDRIJF... realiseert jouw groeiambities. Groei vraagt om focus, een goede strategie en het managen van veel complexe processen die parallel lopen. Als ondernemer kun je daar best wat hulp en inspiratie bij gebruiken. Iemand die met je mee denkt, het klappen van de zweep kent en je toegang biedt tot financiers, overheden, experts en jouw peers. Zodat niet alleen je bedrijf, maar ook je netwerk én jijzelf als ondernemer groeit.

ONZE AMBITIE IS... om het potentieel van jouw onderneming te maximaliseren, daar zijn wij leidend in! Of je nu wilt groeien in impact of omzet: een goed businessplan, solide financiering en het juiste netwerk zijn essentieel. Wij kennen deze uitdagingen en helpen je hierbij.

BEL ONS, WANT... met onze hulp vergroot je jouw financiële slagkracht en realiseer je jouw groeiambities.

Groothandelsgebouw / CIC
Stationsplein 45, 3013 AK Rotterdam
06 2245 4570
p.jansen@kplusv.nl
www.kplusv.nl



VAN ARDENNE & CRINCE LE ROY ADVOCATEN N.V.
Frank van Ardenne
Advocaat

ONS BEDRIJF... van Ardenne & Crince le Roy Advocaten N.V. is een gespecialiseerd advocatenkantoor in Rotterdam. Wij treden op voor overheden en bedrijven bij botsende belangen. We hebben een landelijke advies- en procespraktijk op het (snijvlak) van het bestuurs- en het strafrecht (toezicht en handhaving, opsporing en vervolging). Bijvoorbeeld een incident waarbij een toezichthouder en/of het OM de pijlen richt op het bedrijf. van Ardenne & Crince le Roy is een ervaren adviseur die rust brengt aan het front. Met een multidisciplinaire aanpak in een klein toegewijd team.

ONZE AMBITIE... Cliënten optimaal bijstaan. Vanuit zowel het perspectief van de overheid als vanuit de onderneming. Met een passend advies dat recht doet aan de situatie.

BEL ONS, WANT... U heeft baat bij contact met ervaren advocaten in een vroeg stadium van een (dreigend) probleem, zij kunnen dan tijdig bijsturen en adviseren zodat u door kunt gaan met ondernemen.

WTC Beursplein 37
3011 AA Rotterdam
010 741 06 50
f.vanardenne@vanardenne-crincleroy.nl
www.vanardenne-crincleroy.nl