

# WEST.

voor ondernemers in de Randstad

jaargang 20 · oktober 2024 · nr 2

**KAI PATTILOHY:**  
"INCLUSIEVE EN VERBONDEN  
SAMENLEVING CREËREN"

**AFSCHIEDSINTERVIEW  
BURGEMEESTER ABOUTALEB**

**HOOFDREDACTEUR GERDA SCHUKKING OVER DE KRACHT VAN REGIONALE MEDIA:**

# 'ONZE DIRECTE OMGEVING IS DE MEEST RELEVANTE'

**LEVEN! MAGAZINE, VOORBEELD VAN EEN SUCCESVOLLE STADSGLOSSY**

**Parallel aan de online wereld, waar we -al zouden we willen- niet meer zonder kunnen, gedijen enkele 'eigenwijs ouderwetse' media als nooit tevoren. LEVEN! Magazine bestaat deze herfst negentien jaar en doet het beter dan ooit. Hoe dan? 'We verkennen samen met de lezer onze regio zo breed mogelijk. Onze verpakking spreekt aan en die is niet te kopiëren op je beeldscherm.'**



Maar er is meer aan de hand volgens Gerda Schukking, die als hoofdredacteur ook bladmanager is, schrijfster, sales manager en eigenlijk alles waar je 'vroeger' een compleet redactieteam voor nodig had: 'Papier dwingt je tot slow reading; de verrassing als je een pagina omslaat, de diversiteit aan onderwerpen, het prettige gebrek aan algoritmen en vooral het soort medium: papier. Een magazine blijft bestaan, het heeft meer bewijskracht, het vervliegt niet. Een exemplaar bij de huisarts ligt er na een half jaar nog.'

## KRITISCH

Samen met partner/uitgever Sander Pardon en een compacte kring freelancers, hebben ze als team crises overleefd, de nodige veerkracht getoond en het blad een telkens groeiende kwaliteit weten mee te geven: 'Onze lezer, en vooral onze adverteerder, is kritisch. De lat ligt hoog qua output. De vormgeving, keuze van onderwerpen, papier, distributie. Alles moet kloppen en telkens weer net iets beter zijn dan de keer daarvoor. Je bent tenslotte net zo goed als je laatste uitgave. Dus onze regionale antenne staat voortdurend aan.'

## HERKENNING

Schukking schrijft het succes toe aan meerdere factoren: 'Online zit je in een globale omgeving, en die is vaak eng, onberekenbaar, ver weg, vluchtig en zielloos. Juist met een magazine kun je

je eigen gebied bepalen, en de regio weerspiegelen. Herkenning en verbondenheid ervaren. Een zekere trots voelen over de collectieve kracht van het gebied waarin je geworteld bent. LEVEN! wordt betaald door de adverteerders, het blad zelf wordt gratis verspreid. Dat het ons goed gaat komt vooral door het maatwerk dat we maken. Belof alleen wat je kunt leveren en lever vervolgens meer dan je belooft. De klant dus verrassen met fotografie, scherpe teksten, sublieme vormgeving. Daar zijn we heel goed in, als ik even zo onbescheiden mag zijn.'

**LEVEN!** Magazine regio Leiden, Kust- en

Bollenstreek verschijnt vier keer per jaar en wordt verspreid in Leiden, Alphen, Hillegom, Kaag&Braassem, Katwijk, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Oegstgeest, Teylingen, Voorschoten, Wassenaar, Zoeterwoude.

**LEVEN!** kent ook autonome edities in Den Haag en Haarlem

## Interesse?

gerda@levenmagazine.nl  
Mobiel: 06 20 29 89 49.



# VNO NCW WEST



Foto: Richard Rood

## INHOUD

### 04 VOORZITTERSWISSEL

Haico Spijkerboer neemt het stokje over van Henk Markerink als voorzitter van VNO-NCW Metropoolregio Amsterdam.

Foto cover: Michel Porro

### 10 AFSCHIEDSINTERVIEW

Ahmed Aboutaleb blikt nog één keer terug op zijn tijd als burgemeester van Rotterdam.

### 18 MAATSCHAPPELIJKE MISSIE

Kai Pattipilohy werkt met haar bedrijf Diversion aan een inclusieve en verbonden samenleving.







# “SAMEN ZOEKEN NAAR OPLOSSINGEN”

**Na ruim drie jaar als voorzitter neemt Henk Markerink afscheid van VNO-NCW Metropoolregio Amsterdam. Per 1 september heeft hij het stokje doorgegeven aan Haico Spijkerboer, partner bij Boer & Croon. Samen kijken ze naar de uitdagingen van de afgelopen periode en de komende jaren. “Wij kunnen juist bruggen slaan tussen verschillende sectoren, perspectieven en organisaties.”**

**FOTO'S** Richard Rood

Henk is jarenlang directeur van de Johan Cruijff Arena geweest en was afgelopen jaren voorzitter van VNO-NCW Metropoolregio Amsterdam. “We begonnen nog in de coronaperiode, waarin we enkel digitaal vergaderden. In die eerste periode lag de focus vooral op het helpen van bedrijven door deze moeilijke periode heen. Toen de zaken weer op gang kwamen, hebben we ook tijd gehad om de organisatie van VNO-NCW Metropoolregio Amsterdam verder te versterken. Bij VNO-NCW West staat sinds anderhalf jaar een vernieuwde organisatie waarmee we richting de toekomst kunnen werken aan oplossingen voor belangrijke thema’s”, stelt Henk tevreden vast.

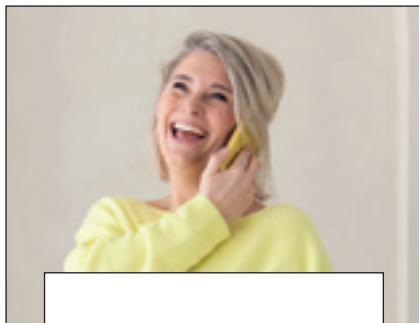
## ESSENTIËLE BANEN

Eén van die thema’s is de arbeidsmarkt. “De vraag vanuit werkgevers en het aanbod vanuit het onderwijs is niet altijd even goed op elkaar afgestemd”, vindt Haico. “Er worden veel jonge mensen theoretisch geschoold op het gebied van techniek, digitalisering et cetera, en daar is natuurlijk ook vraag naar gezien de grote uitdagingen op het gebied van energietransitie en de arbeidsproductiviteit die afneemt. Maar we moeten jongeren ook blijven aanmoedigen om een praktisch vak te leren. Er zijn heel veel mooie beroepen waar ook enorme personeelstekorten zijn. We hebben dit jaar daarom ook het stagepact ondertekend, zodat per jaar 40.000 mbo-studenten in de praktijk een vak kunnen leren en daar een eerlijke vergoeding voor krijgen. Daar werken bedrijven graag aan mee. En ook met het regionaal werkcentrum wordt het makkelijker voor bedrijven om mogelijke werknemers te vinden.” Toch ziet hij ook een rol voor de overheid. “Er zijn de komende jaren een hoop uitdagingen die de brede welvaart in onze regio bedreigen. De vergrij-

zing is een feit in Nederland, maar ook politieke keuzes als bezuinigingen op onderwijs en innovatie hebben een negatief effect op duurzame economische groei. Investerings in onderwijs zijn dan ook echt hard nodig”, meent Haico. “We hebben iedereen nodig om alle vacatures in te vullen, want alleen zo kunnen we de samenleving draaiende houden”, vult Henk aan. “We kunnen nou eenmaal niet alles automatiseren. Steeds meer werknemers zijn theoretisch opgeleid, maar er zijn gewoon een hoop essentiële banen waar we praktisch opgeleide werknemers voor nodig hebben. Dat betekent dat we ook arbeidsmigratie nodig hebben.” Ook Haico vindt dat VNO-NCW Metropoolregio Amsterdam “een rol kan spelen om partijen bij elkaar te brengen op dit gebied. De overheid moet samen met bedrijven willen werken.” Dat onderschrijft Henk van harte. “Het gemeentebestuur heeft soms een vertekend beeld van het bedrijfsleven. Daarom moeten we ook zelf oplossingen aandragen richting de lokale politiek.”

## REGIONAAL VERBINDEN

Haico noemt mobiliteit als tweede prioriteit. “We blijven ons natuurlijk inzetten voor het doortrekken van de Noord/Zuidlijn. Lokaal waren daar de handen al voor op elkaar, hopelijk gaat het Rijk ook definitief overstag, al laat de begroting dat nog niet duidelijk zien. Het creëert meer lucht voor treinen rondom Schiphol, wat ook het aantal korte afstandsvluchten kan verminderen. Daarmee blijft Amsterdam ook goed bereikbaar, net als de verdere regio.” “Daar is het ons tenslotte om te doen. Wij zijn als VNO-NCW Metropoolregio Amsterdam de enige partij die de gehele regio verbindt: wij kijken over gemeentegrenzen heen en willen mensen echt verbinden”, vult Henk aan.



**vandeez**

**VANDEEZ CREATIVE AGENCY**

**Christy van der Sman**

Directeur

**ONS BEDRIJF...** bestaat uit strategen, creatieven, webdevelopers en marketeers. Het werven van personeel, het aantrekken van de juiste klanten en het onderscheiden van concurrenten wordt steeds moeilijker. Daarom helpen wij ondernemers en directies hun uitdagingen doelgericht aan te pakken met onze marketingexpertise. Samen ontwikkelen we een merkstrategie en visuele identiteit, die we vertalen naar een succesvolle website en marketingplan. Zo zorgen we ervoor dat bedrijven hun ambities realiseren.

**ONZE AMBITIE IS...** is om bedrijven te laten communiceren vanuit een sterk merkfundament. Dit fundament ondersteunt strategische beslissingen, vergroot de aantrekkingskracht op potentiële klanten en medewerkers en versterkt het succes van bedrijven en hun personeel.

**BEL ONS, WANT...** of het gaat om naamsbekendheid, personeelswerving of het laten groeien van een merk, wij zetten marketing en communicatie effectief in om elke uitdaging en ambitie waar te maken.

Laan van Ambacht 15  
Nootdorp  
015 20 28 020  
www.vandeez.nl



**VELDSINK  
PENSIOEN**

**VELDSINK PENSIOEN**

**Walter Arends**

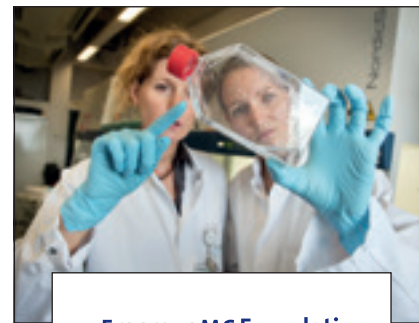
Pensioenadviseur

**ONS BEDRIJF...** wil financiële rust bieden. Als pensioenadviseur bij Veldsink Pensioen organiseer ik financiële rust via de belangrijke en noodzakelijke arbeidsvoorwaarde pensioen. Ik geloof erin dat je door het helder uitleggen van deze arbeidsvoorwaarde veel meer waardering van je werknemers krijgt en financiële rust biedt.

**ONZE AMBITIE IS...** om werkgevers te helpen. Achter iedere pensioenregeling zit een werkgever. De komende jaren gaat er veel veranderen in pensioenland. Bestaande regelingen moeten worden aangepast en verwacht dat de vraag naar pensioen meer gaat leven bij werknemers. Ik kom graag in contact met werkgevers die hierbij hulp nodig hebben.

**NEEM CONTACT OP, WANT...** ik kan je in korte tijd het belang van een regeling uitleggen en hoe je door het juist communiceren nog meer waardering krijgt als werkgever. Uiteraard help ik je graag met vragen over de bestaande pensioenregeling of misschien wil je voor jezelf en/of personeel een regeling opstarten.

warends@veldsink.nl  
06-12240647



**Erasmus MC Foundation**  
*Erasmus*

**ERASMUS MC FOUNDATION**

**Leonore Tuijt**

Directeur

**ONZE ORGANISATIE ...** is ervan overtuigd dat wetenschappelijk onderzoek de gezondheid van mensen beter maakt. Daarom zetten wij ons, samen met onze donateurs, in om dit onderzoek in het Erasmus MC mogelijk te maken.

**ONZE AMBITIE IS...** steeds betere medische behandelingen. Daar is wetenschappelijk toponderzoek voor nodig, zodat artsen ziekten en aandoeningen beter begrijpen, voorspellen, behandelen en voorkomen.

**BEL ONS, WANT...** samen met u willen wij onderzoeken financieren die artsen helpen om patiënten de best mogelijke zorg te geven – nu én in de toekomst. U bepaalt bij ons naar welke arts, afdeling of onderzoeksproject uw gift gaat. Op deze manier sluiten we geen enkel onderzoek uit en kunt u het doel steunen dat u na aan het hart gaat. Alle giften zetten wij voor 100% door naar het onderzoek.

Omdat het altijd beter kan. Altijd beter moet. En onderzoek beter maakt.

Erasmusmcfoundation.nl  
Dr. Molewaterplein 40  
3015 GD Rotterdam  
010-7034802  
foundation@erasmusmc.nl



Haico: "Schiphol heeft een grote regionale economische functie. Ook als het gaat om het vestigingsklimaat is Schiphol belangrijk, maar we moeten wel keuzes maken. De leefomgeving moet ook gewaarborgd blijven. Dat kan betekenen dat je een belangrijke functie als hub behoudt, maar pijnlijke keuzes moet maken die bijvoorbeeld de almaar groeiende stroom toeristen gaan raken."

Henk: "Dit is natuurlijk een gevoelig thema, en wat je steeds meer ziet is enorme polarisatie in de samenleving op tal van terreinen. Dat zorgt ervoor dat het steeds moeilijker is om genuanceerd discussies te voeren. Terwijl het juist nodig is om feitelijk en genuanceerd te blijven, zodat we samen kunnen kijken wat werkt binnen de gehele vervoerssector, ook als het gaat om havens en treinen."

Haico: "Ik wil integraal maar ook per sector kijken wat er nodig is. Dat geldt voor veel thema's. De zero-emissie stadslogistiek is bijvoorbeeld onvermijdelijk, maar de gemeente moet goed kijken naar wat haalbaar is en duidelijk communiceren over wie waarmee aan de slag moet. Het beleid moet stabiel en betrouwbaar zijn om oneerlijke concurrentie te voorkomen en ook de faciliteiten moeten op orde zijn, zoals sterke kades in Amsterdam en voldoende laadpalen. Sowieso staat de bereikbaarheid van de binnensteden onder druk: gemeentebesturen moeten ruimte blijven bieden aan ondernemers om hun werk te doen."

### GEVECHT OM DE RUIMTE

In die binnensteden is hoe dan ook een gevecht om de ruimte gaande, meent Haico. "Er is een enorme vraag naar de ontwikkeling van woningen op plekken waar bedrijven gevestigd zijn. Wij vinden dat iedere vierkante meter die wordt ingepikt, gecompenseerd moet worden. Bedrijven hebben het vaak moeilijk om uit te breiden of zich op een andere plek te vestigen. Maar ook op het stroomnet vindt een gevecht om de ruimte plaats. Netcongestie is echt een enorm probleem. De capaciteitsproblemen zullen niet op

korte termijn opgelost zijn, dus we moeten met elkaar kijken hoe we via lokale samenwerking en slimme energie-toepassingen toch kunnen voorzien in de behoefte. Mooie voorbeelden zijn er al. Wij kunnen dan ook een rol spelen als smeerolie om bedrijventerreinen met elkaar te verbinden en beter te organiseren, en kijken hoe nieuwe toepassingen kunnen bijdragen en door kennis en ervaringen uit te wisselen. Zo creëren we duurzame en toekomstbestendige bedrijventerreinen."

Henk: "Ook de rest van onze economie moet toekomstbestendig zijn. Denk aan het Amsterdam Science Park, waar nieuwe grote bedrijven kunnen opkomen. Dat moet je ook faciliteren. Een goed vestigingsklimaat geeft een enorme impuls aan de economie van de regio, dus daar moeten we in blijven investeren. Maar dat er voldoende woningen moeten zijn voor werknemers, is natuurlijk ook evident."

Haico: "En met innovatie, bijvoorbeeld in de zorg, moeten we ook onze arbeidsproductiviteit op peil houden. Onderwijs is daar natuurlijk onmisbaar voor. Maar innovatieve bedrijven die hard groeien, moeten we koesteren en faciliteren."

### BRUGGEN SLAAN

"Na de covidproblematiek kwamen weer allerlei nieuwe problemen op waar we het hoofd aan moesten bieden. Maar je merkte dat er na de coronacrisis veel polarisatie ontstond op verschillende gebieden", stelt Henk vast.

"Ik denk dat onze vereniging juist bruggen kan slaan tussen verschillende sectoren, perspectieven en organisaties."

Haico is het daar tot besluit mee eens. "Ik denk dat wij een rol hebben om niet alleen de belangen van bedrijven te behartigen, maar ook om partners bij elkaar te brengen en samen naar oplossingen te zoeken op de belangrijke thema's. Het inspireert mij als voorzitter en geeft ons als team energie om zo met elkaar lastige dilemma's in de regio aan te pakken."



# WE MOETEN DE RUGGENGRAAT VAN ONZE ARBEIDSMARKT NIET VERLIEZEN

**De grote maatschappelijke uitdagingen van het moment vragen om een grote hoeveelheid vakmensen. En hoewel de arbeidsmarkt nu iets minder krap wordt, blijft de vraag naar mbo-studenten nog steeds hoog. We moeten daarom blijvend stimuleren dat leerlingen kiezen voor het mbo. Dat kan door opleidingen te laten aansluiten bij de arbeidsmarkt, maar ook wat betreft voortijdige schoolverlaters en het stageaanbod.**

Het belang van het mbo wordt inmiddels breed gezien en genoemd. Het mbo biedt relevante opleidingen en een stevige basis voor de loopbanen. Ook kiezen steeds vaker ongediplomeerde havisten voor het mbo. 9% van de havo-4 leerlingen maakte deze overstap in 2023, een verdubbeling ten opzichte van een jaar daarvoor. Maar de verwachting is wel dat de komende jaren het mbo-studentenaantal zal dalen. Hiermee verliezen we langzaam de ruggengraat van onze arbeidsmarkt.

## AANPAK BIJ DE ONDERWIJSAANBIEDER

Het onderwijs moet daarom zo georganiseerd blijven dat opleidingen regionaal beschikbaar blijven en dat studenten niet te ver hoeven te reizen naar opleiding en stageplek. Wanneer technische bedrijven moeten verhuizen naar locaties buiten de binnenstad, zullen de studenten die een deel van hun opleiding bij deze ondernemers genieten mee moeten reizen.

De afgelopen jaren vonden meerdere fusies in Nederland plaats, eerst voornamelijk onder de agrarische opleidingscentra (aoc) en nu ook bij de regionale opleidingscentra (roc). De vraag is hierbij of er genoeg keuzevrijheid voor studenten overblijft en of het onderwijsaanbod wel voldoende aansluit op de vraag op de arbeidsmarkt in de regio. Het is wel zo logisch als een havenoperatie-opleiding dicht bij de haven gegeven wordt.

De jarenlange terugloop van de taal-, reken- en burger-schapsvaardigheden moet ook meer aandacht krijgen in de opleidingscentra. Dat is niet alleen broodnodig om mee te kunnen doen aan de maatschappij, maar ook om later

tijdens een loopbaan je te blijven ontwikkelen. Om in Nederland de taal- en rekenvaardigheden van leerlingen en studenten te verbeteren is het essentieel dat hier gericht wordt geïnvesteerd in de vaardigheid van leraren en schoolleiders. Zij bepalen immers de kwaliteit van het onderwijs.

VNO-NCW West blijft het belang van het aanbod en kwaliteit aankaarten, maar is natuurlijk geen onderwijsinstelling of overheidsorganisatie. Wel blijven wij onze verantwoordelijkheid pakken en actief onze bijdrage en input leveren op andere punten, zoals de voortijdig schoolverlaters en de stagebegeleiding.

## VOORTIJDIG SCHOOLVERLATERS

Het aantal voortijdig schoolverlaters is in het mbo weer toegenomen sinds corona. Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie: een diploma op havo-, vwo- of mbo-niveau 2. Jongeren die zonder startkwalificatie gaan werken hebben een grotere kans hun baan te verliezen dan een medewerker met een diploma. En ze hebben vaker flexibele banen, waardoor ze ook als volwassene later weinig inkomen hebben.

Het voortijdig schoolverlaten hangt natuurlijk ook samen met de krapte op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren. Voortijdig schoolverlaters lijken hierdoor meer kansen te hebben op de arbeidsmarkt.

Maar zorg, ICT en techniek hebben al jaren te maken met krapte. Personeel in deze sectoren is schaars, of het nu wel of niet economisch goed gaat met Nederland. Zelfs tijdens de coronacrisis, toen Nederland grotendeels op slot ging, bestonden er personeelstekorten in deze sectoren. Andere sectoren zijn meer afhankelijk van de economie, zoals de zakelijke dienstverlening, detailhandel of horeca. Binnen die sectoren is er ook sprake van minder vraag naar diploma's. Kortom, hoewel het nu niet ernstig lijkt voor deze voortijdig schoolverlaters qua baankans is het bij economisch slechtere tijden wel een probleem.

De aanpak van voortijdig schoolverlaten richt zich op het begeleiden van de voortijdig schoolverlaters naar school of





naar werk. Er kan ook gedacht worden aan het enthousiasmeren van deze personen voor de kraptesectoren en hen daar bijvoorbeeld te laten leren op het werk.

### STAGEPACTEN

Maar als je personeelsbezetting al heel krap is, dan is het juist fijn om personeel te hebben dat direct effectief kan worden ingezet. Dat vergroot juist de vraag naar ervaren mbo'ers. Ook mbo-studenten hebben echter voldoende kansen nodig. Goede begeleiding is hiervoor essentieel en helaas is die ondersteuning er nu vaak niet bij alle werkgevers.

De inzet van VNO-NCW West in de regionale arbeidsmarktregio-overleggen richt zich op dat punt. Ook als een werkgever in de regio niet de capaciteit heeft in zijn of haar bedrijf om begeleiding te geven, kan het regionaal werkcentrum of -platform hem of haar hierin ondersteunen of ontlasten.

Daarbovenop maakt VNO-NCW West zich, net zoals VNO-NCW landelijk, hard in de regio voor stagepacten. Want leren in de praktijk is een onmisbaar onderdeel van

alle mbo-opleidingen. Daarom zijn we ook mede-ondertekenaar in de regio Den Haag van het Haags Manifest Gelijke stagekansen en in de gemeente Amsterdam van het Stagepact. Beiden vragen aandacht voor voldoende stageplekken, goede begeleiding, een passende vergoeding en het tegengaan van discriminatie. Zo spannen we ons samen in om te zorgen voor voldoende goede stageplaatsen en leerwerkbanen.

Om al deze uitdagingen in het mbo aan te pakken, is het van belang dat we met alle betrokken partijen blijven samenwerken. Het waarborgen van toegankelijk, kwalitatief onderwijs is essentieel. We moeten blijven investeren in de kwaliteit van docenten, regionale samenwerkingsverbanden en stageplekken.

Zo kunnen we ervoor zorgen dat mbo-studenten niet alleen hun opleiding succesvol afronden, maar ook aan de slag gaan in de sectoren waar ze het hardst nodig zijn. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de aantrekkingskracht en het belang van het mbo blijvend te versterken.



## AFSCHEIDSINTERVIEW BURGEMEESTER ABOUTALEB:

# “ER WAREN ZO VEEL GROOTSE MOMENTEN”



FOTO Marc Nolte

**Na 15 jaar neemt Ahmed Aboutaleb afscheid als burgemeester van Rotterdam. In een exclusief afscheidsinterview blikt hij nog éénmaal terug op deze lange periode. “Ik vond de tijd rijp om plaats te maken voor mijn opvolger.”**

**U BENT DRIEMAAL AANGEWEEZEN ALS BURGEMEESTER VAN ROTTERDAM. IN 2021 WERD U ZELFS GEKOZEN TOT ‘BESTE BURGEMEESTER VAN DE WERELD’. DAT IS NIET VEEL MENSEN GEGEVEN. WAAROM HEEFT U DE LAATSTE TERMIJN TOCH NIET AFGEMAAKT?**

Omdat ik de tijd rijp vond om plaats te maken voor mijn opvolger. Overigens heb ik er nooit een geheim van gemaakt dat ik mijn derde termijn niet zou volmaken. Het was een puur persoonlijke beslissing, die ik in goed overleg met mijn dierbaren heb genomen.

**WAT IS HET ABSOLUTE HOOGTEPUNT IN DE AFGELOPEN 15 JAAR, EN WAT IS HET DIEPTEPUNT?**

Tja, dat waren er zo veel. Absoluut dieptepunt waren de strandrellen in augustus 2009, “de hel van Hoek van Holland” volgens de politiemensen die erbij waren. Zij werden door honderden relschoppers zo in het nauw

gedreven dat ze genooddaakt waren hun wapen te trekken. Daarbij vielen een dode en meerdere gewonden. Ontzettend heftig, zoals alle momenten waarbij je kunt spreken van buitensporig geweld. Denk aan de Coolsingel- en avondklokrellen in coronatijd. En eind vorig jaar nog, de dag dat Marlous, Romy en huisarts Jurgen om het leven werden gebracht door Fouad L.. Ingrijpende gebeurtenissen die het leven van velen voorgoed hebben veranderd.

Koningsdag vorig jaar was een absoluut hoogtepunt. We hebben er met elkaar een fantastische dag van gemaakt voor het koningshuis. De start van de tour in 2010, het Eurovisiesongfestival in Ahoy... Ach, er zijn zo veel grootse momenten geweest. Maar ik heb ook mooie herinneringen aan bijzondere ontmoetingen met bewoners en ondernemers. Aan mensen die er met z’n allen het beste van proberen te maken in hun buurt. Hun inzet en toewijding raken me telkens weer.

## **DRIE JAAR GELEDEN ZEI U IN DIT MAGAZINE DAT HET BEDRIJFSLEVEN EEN ROL KAN SPELEN IN HET TEGENDRINGEN VAN ARMOEDE, BIJVOORBEELD OP ZUID, DOOR PERSPECTIEF OP STAGE EN EEN BAAN TE BIEDEN. IN HOEVERRE ZIJN BEDRIJVEN DAAR VOLGENS U IN GESLAAGD?**

Er zijn ongetwijfeld bedrijven die hun stinkende best doen. Tegelijkertijd constateerde de Onderwijsinspectie begin dit jaar dat studenten met een niet-westerse achternaam nauwelijks een stage kunnen krijgen. En als dat wel lukt, krijgen ze te maken met discriminatie op de stagewerkvloer. Voor gemotiveerde, goed opgeleide jongeren is dat natuurlijk een domper van jewelste. En voor een succesvol personeelsbeleid is het funest. Het personeelsbestand van bedrijven die opereren in een internationale havenstad, zou een afspiegeling moeten zijn van de studentenpopulatie die in de startblokken staan om de arbeidsmarkt te betreden. Dat zou een mooi streven zijn.

## **OP WELKE MANIER HEEFT HET BEDRIJFSLEVEN U VERDER KUNNEN HELPEN IN HET BEREIKEN VAN BELEIDSDOELEN? EN WAT HEEFT U ANDERSOM VOOR ONDERNEMERS KUNNEN BETEKENEN?**

Een burgemeester heeft geen economische beleidsdoelen, dat heeft het college van burgemeester en wethouders als geheel wel. Samen werken we aan een goed ondernemersklimaat, en ik leidde regelmatig buitenlandse handelsmissies waar Rotterdamse ondernemers deel van uitmaakten.

## **EEN AANTAL JAREN GELEDEN OP HET MILJOENONTBIJT VAN VNO-NCW REGIO ROTTERDAM NOEMDE U UZELF OOK 'OOIT EEN GELUKSZOEKER'. EN OP ONS MILJOENONTBIJT VAN VORIG JAAR PLEITTE U VOOR 'ONGELIJKE BEHANDELING', OM ONGELIJKE KANSEN TEGEN TE GAAN. WAT MOET ER NU CONCREET GEBEUREN OM IEDEREEN EEN EERLIJKE KANS TE GEVEN?**

Gelukszoeker is tegenwoordig een scheldwoord, geluk is een schaars goed geworden waar kennelijk niet iedereen recht op heeft. Maar het is toch een diep menselijke behoefte om je best te doen voor je eigen welzijn en dat van je gezin? Wat ik bedoel met ongelijke behandeling is dit: soms zit 't iemand van jongs af aan ongelofelijk tegen. Een kind waarvan iedereen denkt: wat moet er van hem of haar terechtkomen. Dan denk ik: laten we om zo'n kind, zo'n gezin, heen gaan staan. Als burens, familie, leerkrachten en werkgevers, als dat kind later een stageplek zoekt. Wat aandacht, een duwtje in de rug. Veel meer is er niet

nodig voor zo'n ongelijke behandeling. Maar het maakt een wereld van verschil.

## **U HEEFT MEERMAALS DE OORLOG VERKLAARD AAN DRUGSMAFFIA EN ONDERMIJNENDE PRAKTIJKEN. IN FORUM, HET OPINIEBLAD VAN VNO-NCW, ZEI U TWEE JAAR GELEDEN DAT ZOWEL DE OVERHEID ALS BEDRIJVEN MEER VERANTWOORDELIJKHEID MOETEN NEMEN. DOEN BEDRIJVEN DAT INMIDDELS VOLDOENDE, VOLGENS U?**

De Rotterdamse haven vormt samen met Antwerpen het belangrijkste Europese knooppunt voor de in- en doorvoer van cocaïne. Deze handel gaat gepaard met ronselpraktijken, excessief geweld en witwaspraktijken. Rotterdam vervult een voortrekkersrol in de aanpak van georganiseerde drugscriminaliteit, waarin publieke en private partners samen optrekken. Is dat voldoende? Nee. Er is ook samenwerking nodig met bron- en transitlanden, en andere Europese havens. Want je wilt natuurlijk geen waterbedeffect, of aantasting van je concurrentiepositie.

## **U ZEI TOEN OOK DAT U ZICH 'TERUG ZOU TREKKEN' ALS U DE HOGERE OVERHEID NIET WIST TE OVERTUIGEN OM ACTIE TE ONDERNEMEN. IS DAT U NIET GELUKT?**

Er worden helaas nog steeds ladingen cocaïne onderschept, uithalers opgepakt en kinderen geronseld door criminelen. Maar er is duidelijk een beweging in gang gezet om op diverse politieke niveaus de georganiseerde drugscriminaliteit onder de aandacht te brengen. Lokaal via ons samenwerkingsverband met publieke en private partners, nationaal met de mainportaanpak en Europees samen met Antwerpen en Hamburg. Hoe het nieuwe kabinet aankijkt tegen de bestrijding van internationale drugscriminaliteit, is nog niet helemaal duidelijk. Maar ik ben ervan overtuigd dat de inzet en aandacht - nationaal en internationaal - die we nu voor dit dossier hebben, onverminderd hoog zal blijven.

## **TENSLOTTE: WAT IS ER DE KOMENDE JAREN NODIG OM ROTTERDAM VERDER TE ONTWIKKELEN, VAN ZOWEL DE OVERHEID ALS ONDERNEMERS?**

Het zou me een lief ding zijn als malafide huisjesmelkers en uitzendbureaus zouden verdwijnen. Dat zijn geen ondernemers, maar profiteurs van andermans ellende. Dat geldt ook voor ondernemers die criminelen ondersteunen in hun ondermijnende werk, met huurauto's bijvoorbeeld. Ruimte voor jonge, innovatieve ondernemers die hart hebben voor de stad, waarde toevoegen aan de stad, dat is wat mij betreft de toekomst. Jongeren die, met of zonder "vreemde" achternaam, inspiratie hebben opgedaan tijdens hun stage.







# NIEUWE WEBSITE GELANCEERD TIJDENS ZOMERSE DGA-BARBECUE IN LEIDEN

FOTO'S John Brussel

Op donderdag 11 juli vond de zomerbarbecue van het DGA-netwerk van VNO-NCW West plaats. Dit evenement werd samen met INTO Business Leiden georganiseerd en werd gehost door Interpulse Automatisering B.V. Het DGA-netwerk van VNO-NCW West is een exclusief netwerk dat activiteiten organiseert om te sparren op gelijkwaardig niveau, inspiratie op te doen en nieuwe verbindingen aan te gaan. Bijeenkomsten als de jaarlijkse zomerbarbecue zijn dan ook van grote waarde om elkaar te ontmoeten en het netwerk te versterken. Zo was ook Focco Vijselaar, algemeen directeur van VNO-NCW, te gast op de barbecue. Hij vertelde meer over de inzet die VNO-NCW op de verschillende niveaus levert om de belangen van ondernemers voor het voetlicht te brengen. VNO-NCW West is een regionale vereniging, maar kan ook contacten leggen op nationaal en Europees niveau. Focco benadrukte dat de input van ondernemers onmisbaar is in het behartigen van de belangen van het bedrijfsleven en dat je samen sterker staat, ook richting Den Haag

en Brussel. Het is dan ook zeer waardevol dat hij vanuit VNO-NCW landelijk de verbinding legt met onze leden.

Tijdens deze goedbezochte en zomerse bijeenkomst werd ook de nieuwe website van VNO-NCW West gelanceerd. Samen met Interpulse is de afgelopen tijd hard gewerkt aan een nieuwe website met een frisse uitstraling. De nieuwe website past goed bij de moderne huisstijl van VNO-NCW West en ook in het beheer van de website zijn veranderingen doorgevoerd, waardoor de digitale service richting de leden in de komende jaren zo goed mogelijk kan aansluiten bij de mogelijkheden en wensen. De komende periode blijven we onze online systemen doorontwikkelen.

Meer weten over het DGA-netwerk en meteen een kijkje nemen op onze nieuwe website? Scan dan de QR-code hiernaast.

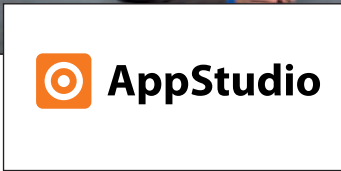


Het DGA-netwerk van VNO-NCW West organiseert ieder jaar ook een ledenreis. Dit jaar ging de reis naar Stockholm en samen met UNIGLOBE Westland Travel hebben we een interessant programma gemaakt met o.a. een bedrijfsbezoek bij IKEA, een kijkje in de keuken bij MSC FISH en genieten van deze prachtige stad! Met dank aan de zeer diverse groep DGA leden en het team van Uniglobe, hopen we voor de volgende DGA reis naar Japan ook weer een hoop DGA leden te enthousiasmeren.

➔ **Benieuwd naar onze reizen? Scan deze QR-code voor de aftermovie van Stockholm!**

➔ **Wil je volgend jaar mee naar Japan? Scan deze QR-code voor meer informatie en het pre-registratieformulier!**





**APPSTUDIO**  
**Sacha Boulogne**  
 Partner

**ONZE STUDIO...** AppStudio is een dynamisch familiebedrijf dat gepassioneerd is over het creëren van innovatieve digitale oplossingen. Met onze expertise in applicatieontwikkeling, software-oplossingen, grafisch ontwerp en digitale content, bieden wij maatwerk voor al uw digitale wensen. Wij geloven in de kracht van samenwerking en zijn trots om met onze persoonlijke aanpak bedrijven te helpen groeien in de digitale wereld.

**ONZE AMBITIE...** Bij AppStudio streven we ernaar om de grenzen van digitale innovatie te verleggen. Onze ambitie is om voorop te blijven lopen in de snel veranderende wereld van technologie en design. We willen onze klanten voorzien van oplossingen die niet alleen voldoen aan de huidige eisen, maar die ook toekomstbestendig zijn.

**NEEM CONTACT MET ONS OP WANT...** Ons team van experts denkt met u mee, levert maatwerk maar ook reeds ontwikkelde producten waarbij uw visie centraal staat. Met passie voor innovatie en oog voor detail streven we naar het beste resultaat voor elk project.

Parelgrijs 4  
 2718 NV Zoetermeer  
 +31 (0)79 3617780  
 info@appstudio.nl  
 www.appstudio.nl



**GREENPORT WEST-HOLLAND**  
**Angelique de Wit**  
 Directeur

**ONZE ORGANISATIE...** is de regionale netwerkorganisatie voor overheden, ondernemers, onderwijs en onderzoek op het gebied van tuinbouw en verslogistiek. Sinds tien jaar werken we samen aan een gezond, vitaal en duurzaam tuinbouw-cluster. We hebben een groot aantal thema's en programma's: van logistiek tot human capital, van biobased tot energie.

**ONZE AMBITIE...** De Nederlandse tuinbouw staat internationaal bekend als ondernemend, innovatief en baanbrekend. Die positie willen we behouden. Dat is goed voor deze regio, en de tuinbouw kan een enorme bijdrage leveren aan grote maatschappelijke uitdagingen, nationaal én internationaal.

**CONTACT ONS, WANT...** Om de wereld te vergroenen en te voorzien van gezonde voeding is het belangrijk dat we een toekomstbestendig tuinbouw- en verscluster houden. Dat kan alleen met een groot, regionaal netwerk van overheden, ondernemers, onderwijsorganisaties en onderzoeksinstituten die samen uitdagingen oppakken. Zo creëren we samen maatschappelijke waarde.

info@greenportwestholland.nl  
 greenportwestholland.nl  
 linkedin.com/company/greenport-west-holland



**NEDERLANDS DANS THEATER**  
**Willemijn Maas**  
 Zakelijk Directeur

**ONS BEDRIJF...** bestaat uit twee internationaal erkende hedendaagse dansgezelschappen van virtuoze danskunstenaars: NDT1 en NDT2. Samen met opkomende en gerenommeerde choreografen en kunstenaars, een bevlogen team van kostuumontwerpers, toneeltechnici- en producenten, en marketing-, educatie- en communicatiespecialisten, vormen we een huis van creatie voor verschillende stemmen, ideeën en benaderingen in de dans.

**ONZE AMBITIE IS...** om ieder mens het plezier van dans te laten ervaren. We geloven dat we dit nu meer dan ooit nodig hebben om de wereld te onderzoeken en te begrijpen. Dans verbindt, bevrijdt én creëert ruimte voor een dialoog die een inclusieve samenleving kan inspireren en bevorderen.

**BEL ONS, WANT...** we brengen de absolute wereldtop van hedendaagse dans ten tonele. In Den Haag, Nederland en over de hele wereld. Een NDT-voorstelling staat garant voor een onvergetelijke ervaring, voor zowel danskenner als leek. Komt dat zien!

Turfhaven 9  
 2511 DK Den Haag  
 +31 (0)70 88 00 100  
 info@ndt.nl  
 NDT.nl



# "INCLUSIEF ONDERNEMERSCHAP RENDEERT ENORM"

Ruben Brave is een bekende tech-ondernemer, investeerder en voorvechter van inclusie in het Nederlandse bedrijfsleven. Als oprichter van de Dutch New Narrative Lab Foundation (DNNL) en nu voorzitter van de werkgroep New Economy bij VNO-NCW Metropoolregio Amsterdam, zet hij zich in voor een inclusieve en innovatieve toekomst.

FOTO Pieter Bas Bouwman



Inclusief ondernemerschap rendeert enorm, dat is al bewezen. Gemixte teams presteren beter dan homogene teams, of het nu gaat om gender of culturele diversiteit. Investeren in diversiteit loont, maar we hebben er in Nederland een blinde vlek voor. Het is ook sociaal relevant:

ondervertegenwoordigde groepen worden onvoldoende geaccepteerd in de innovatieve ondernemerswereld. Daar worden mensen ongelukkig van en ook dat kost uiteindelijk geld."

"Er is ook nog veel discriminatie en racisme in Nederland. De politie heeft te weinig middelen om te handhaven.

Als je iets wilt bestrijden, moet je daar geld voor vrijmaken, en racisme is gewoon strafbaar. Een derde van de Nederlandse bevolking heeft volgens het SCP met discriminatie te maken en dat is al verboden. Maar als je echt iets wilt doen hieraan, moet je handhaven en het thema ook strafrechtelijk aanscherpen."

"Aan de andere kant gaat het ook over het narratief: ondervertegenwoordigde groepen worden vaak als zielig gezien, maar dat haalt de focus weg van het enorme talent dat aanwezig is. Ook politici zetten groepen als migranten weg in de hoek van de zwakkeren, waardoor ze niet als volwaardig worden gezien. Dat leidt er ook nog eens toe dat die groepen minder middelen toebedeeld krijgen; dat zien we bijvoorbeeld bij Nederlanders met een migratieachtergrond en vrouwen. De regeringscoalitie zegt de rechtsstaat serieus te nemen. Dat betekent dat ze zich ook moet inspannen tegen discriminatie. Ondernemers willen een betrouwbare overheid en als je haar niet kan vertrouwen op het gebied van mensenrechten, waarom dan wel op andere gebieden?"

"Ondernemers zullen actief aan de slag moeten met diversiteit en inclusie. Inclusief werkgeverschap betekent dat je personeelsbeleid anders vormgeeft, maar ook dat je inclu-

sief inkoop. Daarnaast kun je je aansluiten bij bijvoorbeeld de SER Diversiteitscharter en naar netwerkbijeenkomsten gaan buiten je bestaande bubbel. Sla bruggen naar mensen die anders zijn dan jij, om verbinding te creëren en op die manier toegang tot andere netwerken te vergaren."

"Bedrijven worden al steeds meer aangespoord om zich sterker in te zetten op het gebied van milieu, sociale impact en goed management. Bedrijven voegen niet alleen financiële waarde toe aan de economie, maar ook maatschappelijke waarde aan de samenleving. Als bedrijven groter worden, worden ze ook uitgedaagd om daarover na te denken. De nieuwe generatie werknemers wil graag betekenisvol werk doen: bedrijven die geen positieve impact maken, zullen dus ook meer moeite hebben om talent aan te trekken."

"Als je niet bezig bent met inclusie, mis je innovatie. Als wij als Nederlands bedrijfsleven geen innovatie door inclusie incorporeren, zullen we overstemd worden door bedrijven uit het buitenland. In bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk zijn ze hier al veel verder mee. Ondernemers moeten daarom echt aan de slag hiermee!"

## Werkgroep New Economy

"De werkgroep New Economy heeft als doel om het bedrijfsleven te transformeren naar een meer duurzame en inclusieve economie. Dit betekent dat we niet alleen streven naar economische groei, maar ook naar een positieve maatschappelijke impact. De New Economy focust op circulaire bedrijfsmodellen, digitale transformatie, en sociaal ondernemerschap. We willen dat bedrijven niet alleen financieel succesvol zijn, maar ook bijdragen aan de samenleving door verantwoorde en inclusieve bedrijfspraktijken te implementeren. Als voorzitter van de werkgroep werk ik samen met verschillende stakeholders om een platform te creëren waar kennis en best practices worden gedeeld. We organiseren impactvolle netwerkbijeenkomsten, inclusieve seminars, en innovatie challenges om bedrijven te ondersteunen bij hun transitie naar deze nieuwe manier van zakendoen. Het uiteindelijke doel is om een ecosysteem te bouwen waar innovatie en inclusiviteit hand in hand gaan, waardoor Nederland zijn concurrentiepositie op de internationale markt kan versterken."



# “WE HEBBEN DE GEHELE SAMENLEVING NODIG”

FOTO Eric Fecken

**Gyzlene Kramer-Zeroual en Patrick van Luijk zijn voorzitter en respectievelijk vicevoorzitter van de New Economy-werkgroep van VNO-NCW regio Rotterdam, die als doel heeft om bewegingen in gang te zetten die jonge en innovatieve ‘changemakers’ samenbrengen, om gezamenlijk te werken aan brede welvaart voor toekomstige generaties. Ze gaan in gesprek over hoe bedrijven toegankelijk kunnen zijn voor een diverse groep potentiële werknemers.**

Gyzlene Kramer-Zeroual is programmadirecteur strategie & gelijke kansen bij Albeda, een grote ROC-instelling in de regio Rotterdam. In die functie is ze bezig met sociale innovatie, maatschappelijke impact en verandermanagement. “Het mbo is de ruggengraat van onze samenleving. De beroepen zijn soms wat onzichtbaar, maar wel onmisbaar. We zijn heel praktijkgericht en onze opleidingen staan daarom in goede verbinding met het bedrijfsleven. Transitie die gaande zijn bij bedrijven, sijn pelen daarom ook bij ons door.”

Patrick van Luijk is oud-Olympiër en heeft na zijn sportcarrière BioCheck opgezet, een bedrijf dat ondersteuning biedt bij het voorkomen en herstellen van vermoeidheidsklachten voortkomende uit verschillende oorzaken zoals stress, burn-out, ziekte of trauma. “Op basis van data helpen wij organisaties om medewerkers vitaal en energiek te houden. Dat zorgt voor minder uitval, maar bovenal voor medewerkers die zich fit voelen.”

## EEN VOLLEDIG ECOSYSTEEM

“Ik geloof heel erg in publiek-private samenwerkingen”, stelt Gyzlene. “Daarom vind ik het ook mooi dat we vanuit de New Economy-werkgroep zoveel organisaties en disciplines bij elkaar brengen om de uitdagingen in de samenleving gezamenlijk aan te pakken. Iedereen loopt tegen

dezelfde vraagstukken aan, bijvoorbeeld als het gaat om de krappe arbeidsmarkt. We zitten allemaal in een transitie naar de economie van de toekomst en daar is een verandering in de mindset voor nodig. Organisaties kijken steeds meer naar hun eigen maatschappelijke impact; dat is een andere manier van kijken naar je doelen.”

Volgens Patrick gaat het ook om een andere blik op mensen. “Bijvoorbeeld in het onderwijs moeten we kijken naar hoe mensen met elkaar omgaan, de aandacht die we hebben voor de gesteldheid van anderen. Zulke aspecten zijn enorm belangrijk en het is waardevol om daarin te kunnen groeien. We moeten juist verbinding zoeken tussen verschillende mensen en bevolkingslagen om elkaar te begrijpen. We zien wat anderen doen, maar begrijpen nog niet waarom ze dat doen. Daarin ontbreekt het aan communicatie”, vindt hij.

“Het onderwijs kan het niet alleen”, reageert Gyzlene. “Onze samenleving is nog niet inclusief, er worden nog steeds mensen buitengesloten. Denk aan stagediscriminatie. Om dat te veranderen, is de gehele samenleving nodig, een volledig ecosysteem. Het gaat om het creëren van een cultuur waarin iedereen zich welkom en veilig voelt. Om te beginnen moet je erkennen dat de cultuur binnen je organisatie nog niet volledig inclusief is. Visie en leiderschap zijn daarin essentieel. Vervolgens moet je kijken wat je dan moet aanpassen”, stelt zij.

## KIJKEN NAAR MENSEN

Gyzlene vervolgt: “De wereld verandert continue, en zeker tegenwoordig gaat dat sneller dan we denken. Dat betekent echter ook dat er een kloof kan ontstaan, bijvoorbeeld tussen mensen die wel of niet digitaal vaardig zijn. Het onderwijs moet een gelijkmaker zijn, ook als het gaat om een kloof tussen mensen met andere culturele achtergronden. We moeten anders kijken naar talent en ons veel meer richten op capaciteiten die mensen hebben.”

Patrick valt haar bij. “Wij selecteren mensen puur op basis van kwaliteit. Het gaat niet om wie je bent of hoe je eruit ziet, maar om wat je capaciteiten zijn, de output die je levert. Daardoor is het team van ons bedrijf erg divers, omdat we kijken naar welke prestaties iemand kan leveren. Je moet je niet blindstaren op de vraag of bepaalde karakters bij elkaar passen en het kan soms oncomfortabel zijn om voor iemand te kiezen die totaal niet op jezelf lijkt. Maar wanneer iemand meerwaarde levert, willen anderen daar graag mee samenwerken. Ongeacht wie je bent of hoe je eruitziet”, gelooft Patrick.

“Het is inderdaad een natuurlijke neiging om mensen te selecteren die op jou lijken, maar het gaat om de vraag: ben je bereid je invloed te delen met mensen die anders

zijn dan jij?”, stelt Gyzlene. “Ook in bijvoorbeeld de politiek zijn mensen nodig die hun bereidheid daartoe laten zien. Die stap moet je echt zetten, anders verandert er niets.” Patrick beaamt dat zulke rolmodellen nodig zijn, om van bovenaf een organisatie te kunnen veranderen.

## PRIKKELS

De vraag die opkomt is of er dan geen quota nodig zijn. “Daar ben ik geen voorstander van”, is Patrick duidelijk. “Je selecteert dan niet op de output die iemand levert, maar op basis van het quotum. Als iemand dan geen meerwaarde levert, wordt het vooroordeel dat diegene ongeschikt is enkel bevestigd. Die rolmodellen moeten echt op basis van kwaliteit komen bovendrijven, en niet op basis van quota.”

“Toch werken quota wel”, meent Gyzlene. “Zonder externe prikkel om iets te veranderen, gebeurt er niets. Die externe stimulans kan nodig zijn en ik geloof niet dat quota leiden tot de ‘excuustruus’. Het vraagt organen om een andere manier van kijken, om uit hun comfort zone te stappen. Ik ben alleen bang dat de oude patronen terugkeren zodra je quota weghaalt en diversiteit niet doorsijpelt naar de plekken waar macht en invloed zich bevinden. Echte verandering komt pas als er de overtuiging is dat diversiteit echt tot meer resultaat leidt.”

Daar is Patrick het mee eens. “Quota zijn externe prikkels, maar er is intrinsieke motivatie nodig om echt succes te boeken. Anders is het slechts tijdelijk succes. Iedereen is geneigd in zijn eigen bubbel of netwerk te blijven, maar dat houdt een scheiding in stand. En dat moeten we doorbreken.”





# “WIJ MAKEN GEVOELIGE ONDERWERPEN BESPREEKBAAR”

FOTO Michel Porro

Kai Pattipilohy (42) is bestuurslid van VNO-NCW Metropoolregio Amsterdam en directeur bij Diversion. 20 jaar geleden richtte ze dit bedrijf zelf op. “Bij Diversion werken we aan een veerkrachtige en verbonden samenleving waarin iedereen gehoord wordt, mee kan praten en mee kan doen. We helpen organisaties die maatschappelijk gevoelige onderwerpen bespreekbaar willen maken en de stem van de samenleving beter mee willen nemen in de beslissingen die ze nemen.”



Beter om leren gaan met verschillen en botsende meningen is hier onlosmakelijk aan verbonden en volgens Diversion een belangrijke voorwaarde voor inclusiviteit. “Het onderwijs is de belangrijkste plek om dit de nieuwe generatie aan te leren, maar ook werkgevers kunnen een belangrijke rol spelen”, vindt Kai.

“Met ongeveer 50 collega’s voeren we verschillende opdrachten uit voor overheden, onderwijsinstellingen en organisaties. Dat doen we vaak rondom thema’s die taboe zijn of waarover de meningen nogal kunnen botsen. Denk aan het ontwikkelen van (beleids)adviezen, het begeleiden

van gesprekken over gevoelige onderwerpen, en het op gang brengen van open dialogen in het klaslokaal. Dat gaat van mentale gezondheid, het gesprek over de deeltijdnorm bij vrouwen, tot aan seksuele diversiteit en racisme.”

## WAT MAAKT DAT HET ZO LASTIG IS OM MET VERSCHILLEN EN BOTSENDE MENINGEN OM TE GAAN?

We leven allemaal in onze eigen ‘waardenbubbels’, gevormd door onze achtergrond en opleiding.

Hier komen we alleen mensen tegen met eenzelfde plek op de maatschappelijke ladder. Binnen deze bubbels worden we bevestigd in ons eigen gelijk en ontwikkelen we soms onbewust intolerantie voor mensen die anders denken.

De werkvloer is – naast het beroepsonderwijs - één van de weinige plekken waar mensen uit verschillende bubbels elkaar nog tegenkomen en samenwerken. Het is dus niet gek dat daar de verschillen in meningen, overtuigingen en de intolerantie soms heel duidelijk worden, zelfs als ze niet uitgesproken worden. Denk bijvoorbeeld aan de spanningen over corona en Sinterklaas waarbij werkgevers het ongemak en ruzies op de werkvloer zagen toenemen. Ook vandaag zien we het gebeuren, bijvoorbeeld als het gaat over het klimaat. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat we op tijd het gesprek aan gaan. Wanneer de discussie over of en hoeveel vlees er in de kantine mag liggen opstaat en dit spanning oplevert tussen verschillende afdelingen of generaties binnen een bedrijf, is het veel lastiger om nog goed naar elkaar te luisteren. We moeten ons er meer bewust van zijn hoe waardevol het is dat je bijna alles kan zeggen in dit land, maar dat dit ook betekent dat je met elkaar kan botsen. Dat betekent in de praktijk: naar elkaar luisteren omdat je er dan vaak wel uitkomt met elkaar. Maar ook: leren om het vreedzaam oneens te zijn en ook echt te normeren op het moment dat verschil van mening bijvoorbeeld leidt tot uitsluiting. Het klinkt misschien soft, maar op dit moment zien we de samenleving hier echt op vastlopen. Het aanleren van de democratische vaardigheden die nodig zijn begint al op jonge leeftijd. Daarom hebben we bij Diversion een belangrijke focus op het onderwijs.

### **HOE ZORGEN JULLIE DAT HET DE NIEUWE GENERATIE WERKENDEN WEL LUKT OM HIERMEE OM TE GAAN?**

Onder andere door gesprekken over lastige thema's open te breken, bijvoorbeeld met behulp van zogenaamde 'peer educators'. Naast ons vaste team, hebben we elk jaar een pool van jongeren - vaak studenten - die bij ons een maatschappelijke bijbaan hebben. Zij kunnen zo werkervaring opdoen terwijl ze met hun voorbeeldrol ook van grote maatschappelijke waarde zijn. Neem bijvoorbeeld Joodse, Islamitische en LHBTI+-studenten die via ons samen voor de klas staan om het omgaan met verschillen in schoolklassen bespreekbaar te maken. Zij laten zien hoe je met soms hele verschillende achtergronden en opvattingen gewoon kunt samenwerken en vrienden kunt zijn. Dat is voor heel veel leerlingen een eye-opener. Leerlingen ervaren daardoor ook dat het bespreekbaar maken van een onderwerp wat thuis of op sociale media soms taboe is, juist tot meer verbondenheid en empathie leidt.

En we hebben samen met drie hogescholen en een universiteit een methode ontwikkeld waarmee we docenten leren hoe zij zelf lastige of gevoelige thema's bespreekbaar maken in de klas. Deze methode zetten we overigens ook steeds vaker in bij organisaties en instellingen buiten het onderwijs.

Jaarlijks bereiken we met programma's duizend klassen en een veelvoud aan leerlingen, die hierdoor beter in staat zijn om verschillen of thema's die ze eerder als taboe beschouwden bespreekbaar te maken. Deze kennis en vaardigheden nemen ze op den duur mee naar de werkvloer.

### **EN HOE KUNNEN BEDRIJVEN BIJDAGEN?**

Ik denk dat werkgevers een belangrijke rol hebben: zij kunnen het verschil maken. Als je kijkt naar het vertrouwen dat mensen in de overheid en politiek hebben, word je niet vrolijk. Het vertrouwen in het bedrijfsleven om problemen op te lossen, ligt gelukkig een stuk hoger.

Ik vind dat bedrijven een verantwoordelijkheid hebben om mensen bij elkaar te brengen en te zorgen dat iedereen binnen een organisatie zich gehoord en gezien voelt.

### **EN HOE DOE JE DAT?**

Vooraf door te zorgen dat je het gesprek met elkaar goed kan aangaan. Dat levert uiteindelijk ook voordeel op voor de organisatie. Bijvoorbeeld: het combineren van arbeid & zorg wordt vaak als privékwestie aangemerkt. Tegelijkertijd zien we dat de deeltijdnorm bij vrouwen het lastig maakt om tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen. En belangrijker nog: het maakt vrouwen financieel kwetsbaar. We hebben in Nederland te maken met hardnekkige, traditionele rolpatronen en dat maakt dit een gevoelig thema. Maar we zien dat werkgevers die het gesprek hierover wel aan gaan en beter beleid maken voor jonge ouders, hier vaak flexibiliteit voor terugkrijgen.

Het is dus belangrijk om de spanningen die gevoelige thema's oproepen niet te negeren, maar juist met elkaar in gesprek te gaan. Praat gewoon een paar keer per jaar met elkaar over thema's die je team of organisatie raken en laat zien wat je als werkgever met die inzichten doet. Als je die gesprekken faciliteert, zorgt dit uiteindelijk voor een veel fijnere werkomgeving dan wanneer het blijft schuren onder het oppervlak.

Bij Diversion noemen we het 'positieve confrontatie'. Confrontatie heeft een negatieve bijmaak, maar dat hoeft helemaal niet. Door ruimte te maken om elkaars wereldbeelden te begrijpen en te zorgen dat lastige en gevoelige gesprekken juist op de werkvloer gevoerd kunnen worden, werken bedrijven aan een veilige en inclusieve werkomgeving. Hiermee creëren ze ruimte voor meerstemmigheid en draagvlak voor beslissingen die anders misschien met meer onbegrip worden ontvangen.



# “MENSEN WILLEN GEZIEN WORDEN”

**Karima el Bouchtaoui is bestuurslid bij VNO-NCW regio Den Haag, met de portefeuille diversiteit en inclusie, en directeur van Ocellus. Haar bedrijf is expert op het gebied van competentiegericht werven en selecteren. Ocellus verzorgt trainingen over divers werven en inclusief leiderschap, maar voert ook zelf opdrachten uit rondom werving en selectie.**

**FOTO** Frank Jansen

“Ik ben al jaren bezig met diversiteit en inclusie, dat is echt mijn passie. Ik heb het gevoel dat ik op deze manier de wereld om me heen een stukje beter kan maken. Ik heb zelf misschien wel harder moeten werken dan anderen om ergens te komen, terwijl ik vind dat iedereen dezelfde kansen moet hebben. Het kwam voornamelijk doordat men mij als anders zag. Ik was de enige Marokkaanse vrouw op de hele afdeling. Ik vind het mooi dat wij een direct verschil kunnen maken bij organisaties door ze op een andere manier naar de arbeidsmarkt te laten kijken, of zelf potentiële werknemers aan te dragen die ze anders niet bereikt hadden. Ik zie namelijk dat

bedrijven veel mogelijke doelgroepen niet in beeld hebben, terwijl er genoeg talent rondloopt!”

## 'KIJK NIET NAAR WIE IEMAND IS, MAAR NAAR WAT HIJ KAN'

“Wij krijgen genoeg opdrachten, dus je zou denken dat bedrijven al hard bezig zijn met een inclusieve werkomgeving. Maar eerlijk gezegd gebeurt er nog te weinig. Mensen willen gezien worden. Dat betekent dat je ervoor moet zorgen dat kandidaten zich veilig voelen om te solliciteren en nieuwe werknemers zich ook echt welkom moeten voelen binnen je organisatie. Ook als je kandidaten afwijst, moet dat op een eerlijke manier gebeuren. Zo schep je de voorwaarden om mensen beter te bereiken.”

“Wij werken volgens methoden die wetenschappelijk bewezen zijn. Zo werkt het om functieomschrijvingen korter te maken of slechts vijf eisen te stellen en je ook in het gesprek aan die vijf eisen te binden. Voor elke eis kun je een toetsingsvraag stellen, dan heb je een CV niet meer nodig. Als je de juiste verwachtingen schept over welke vaardigheden nodig zijn voor een bepaalde functie, krijg je ook de juiste kandidaten. Vaak zijn bedrijven heel specifiek op zoek naar bepaalde ervaringen of opleidingen.

Dan is de groep mogelijke kandidaten al erg klein. Kijk dus niet waar wie iemand is, maar naar wat hij kan. Wees ook duidelijk over welke voorwaarden je zelf stelt: betekent flexibiliteit bijvoorbeeld dat je ook 's nachts beschikbaar moet zijn? Zorg dat je daar helder over bent.”

“Het belangrijkste is: leer jezelf kennen. In je hoofd heb je soms een erg specifiek beeld van wie je zoekt, terwijl dat op papier minder helder is. We zijn altijd op zoek naar mensen die op ons lijken. Het zit in onze natuur om mensen te zoeken bij wie je je veilig voelt. Je hebt meteen een eerste indruk van iemand, of een klik. Maar dat zegt niets over iemands kwaliteiten. Soms zie je pas dat een ander profiel ook goed binnen je team past, wanneer je het een kans geeft. Een klik kan ook later nog ontstaan als je moeite doet om iemand beter te leren kennen. Dat kan spannend zijn, maar het zorgt voor nieuwe invalshoeken en creativiteit. Competentiegericht werven zorgt echt voor het aantrekken van kwalitatief betere matches. Waardoor je een bredere doelgroep aantrekt en geen last meer hebt van schaarste op de arbeidsmarkt. Je presenteert je op deze manier als een aantrekkelijke werkgever, waar talenten graag willen werken. Dus het zorgt voor een innovatieve organisatie en voor betere wervingsresultaten. Dat staat vast en ik hoop dat bedrijven daar hun voordeel mee doen!”



## TIJD VOOR GOEDE UITWERKING!



Foto: Marlies Hofstede

Op Prinsjesdag presenteerde de nieuwe regeringscoalitie haar eerste Miljoenennota. Daarmee wordt eindelijk duidelijk hoe de plannen uit het hoofdlijnenakkoord er in praktijk uit komen te zien. Ook het regeerprogramma biedt een inkijkje daarin. In het regeerprogramma spreekt het kabinet over het verbeteren van het ondernemingsklimaat, het terugdringen van de regeldruk en het creëren van ruimte voor bedrijven. Ook kan het bedrijfsleven rekenen op een lastenverlichting en wil het kabinet de arbeidsmarktcraptes aanpakken, onder meer door in te zetten op de werkcentra in de arbeidsmarktregio's en een betere aansluiting van het onderwijs. Dit zijn allemaal positieve voornemens, maar het succes ervan valt of staat met een goede uitwerking en samenwerking met het bedrijfsleven. Uiteraard steken wij die hand graag uit.

Er zijn ook minpunten te benoemen. De voorgenomen bezuinigingen op onderwijs en innovatie zijn zorgelijk. Ook maken we ons zorgen om de btw-verhoging op logies, sport en cultuur. Daarnaast zijn de oplossingen voor grote problemen rondom stikstof, netcongestie en vergunningverlening nog weinig concreet, terwijl het resultaat van de veranderde Nederlandse opstelling richting Brussel nog onzeker is. Juist nu is het belangrijk dat we investeren in onderwijs en innovatie om de economie van de toekomst veilig te stellen, zeker in Europees verband. We onderschrijven daarom de oproep van het recente rapport-Draghi voor meer eigen Europese financiële middelen voor industrie- en innovatiebeleid. Investerings in digitalisering en technologische innovatie zijn ook essentieel om het ondernemingsklimaat in de regio te versterken.

Er is veel voor nodig om ons vestigingsklimaat te verbeteren. Dat het Groeifonds wordt beëindigd, is daarom zeer teleurstellend. Investerings in onderzoek en innovatie zijn onmisbaar om Nederland een competitieve en concurrerende economie te laten zijn. Ook de expatregeling is van groot belang om hoogopgeleide kenniswerkers aan te trekken. Het is goed dat deze toch behouden blijft. Ook andere arbeidsmigranten zijn vooralsnog onmisbaar in bijvoorbeeld de glastuinbouw, logistiek en zorg. Uiteraard is goede huisvesting hier ook een belangrijk aandachtspunt, maar arbeidsmigratie is vooralsnog hard nodig. Aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt moet dan ook een grote prioriteit zijn van het kabinet. Dat (meer) werken meer gaat lonen, zoals blijkt uit de Miljoenennota voor 2025, is dan ook positief. Tenslotte zijn we blij dat het kabinet aan de slag wil met een integrale aanpak voor toekomstbestendige en betaalbare bedrijventerreinen. Voldoende ruimte voor bedrijven is essentieel voor onze economie. VNO-NCW West maakt zich blijvend hard voor bedrijventerreinen van de toekomst en zet zich in de regio in om deze plannen namens het bedrijfsleven uit te werken.

Marck Hagen,  
voorzitter VNO-NCW West





**SCHOT GROEP BV**

**Gijs Schot**

Algemeen Directeur

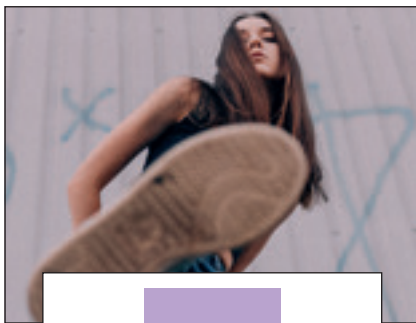
**ONS BEDRIJF IS...** actief in 3 branches nl. de bouw, food en ict/energie. Sinds onze oprichting in 1931 als familiebedrijf, hebben wij ons voortdurend ontwikkeld als dienstverlener en opereren wij nu landelijk.

**ONZE AMBITIE IS...** om nog beter in te spelen op de behoeften van onze klanten, zodat ons bedrijf verder kan groeien. De Schot Groep bestaat momenteel uit de volgende 10 werkmaatschappijen:

- Schot Verticaal Transport BV – Kraanverhuur
- Schot Rijplaten BV – Rijplaten verhuur
- Schot Infra BV - Infratechniek
- Dailycool BV – Geconditioneerd transport
- Kwinfra BV - Milieu- en civieltechnisch advies
- Groene Bouwkracht BV – Verhuur emissieloos materieel
- Datacenter Noord Holland BV – Datacenter ICT-apparatuur
- AlkmaarsGoud BV – Alkmaarse kaas

**BEL ONS, WANT...** we zijn een multidisciplinair bedrijf met een sterke focus op innovatie en energietransitie.

Smaragdweg 3  
1812 RJ Alkmaar  
088 - 542 4000  
info@schot-groep.nl  
www.schot-groep.nl



**STICHTING NELIS**

**Frederiek Verwest**

Directeur

**ONS BEDRIJF...** Stichting Nelis is de brug tussen werkzoekenden die soms net wat extra's nodig hebben en werkgevers met vacatures. Met 1,1 miljoen mensen die nog thuis zitten lopen bedrijven vaak potentiële werknemers mis. Wij werven jullie nieuwe collega's, zorgen voor coaching, een opleiding (de juiste vak- en persoonlijke skills) en fixen wat nog belemmert. Wij regelen alles van A tot Z, voor werknemer én werkgever. #geenstress.

**ONZE AMBITIE IS...** Dat iedereen die kan werken, passend werk vindt én kan behouden.

**BEL ONS, WANT...** We helpen je aan nieuwe collega's door onze traineeships op maat voor jou gemaakt. We zorgen dat collega's bij jou blijven werken met onze Nelis Training. We zijn jouw SROI invulling. Social Impact Marketing waar je u tegen zegt. Wij fixen het.

Lange Beestenmarkt 99  
2512 ED Den Haag  
0031 6 515 804 32  
frederiek@stichtingnelis.nl  
stichtingnelis.nl



**TEKNO COLLECTABLES**

**Aizo Timmermans**

CEO

**ONS BEDRIJF...** is leider in de internationale markt van miniatuurmodellen. Begonnen in 1928 in een souterrain in Kopenhagen, is Tekno Collectables uitgegroeid tot een wereldwijd vooraanstaand producent en verkoper van unieke vrachtwagens, bouwkits en onderdelen op schaal. Per jaar maakt ons team, vanuit het hoofdkantoor in De Lier, meer dan 100.000 zakelijke klanten en verzamelaars blij met de exacte replica van een specifieke vrachtwagen.

**ONZE AMBITIE IS...** om passievolle verzamelaars wereldwijd te inspireren met onze hoogwaardige en unieke producten. We streven naar excellentie in ontwerp, kwaliteit en service met als doel om een positieve impact te hebben op de wereldwijde transportgemeenschap.

**CONTACT ONS, WANT...** bij Tekno ervaar je wat bijna 100 jaar vakmanschap gecombineerd met passie voor excellentie inhoudt. Wij produceren jouw favoriete truck met grote zorg op schaal – voor in jouw eigen verzameling of als relatiegeschenk. We verwelkomen je graag in ons Tekno Museum!

Coldenhovelaan 8  
2678 PS De Lier  
0174 - 725 600  
@tekno-collectables aizo@tekno.nl  
www.tekno.nl

# NIEUWE LEDEN

## Noordwest-Holland

- Schot Alkmaar Holding bv

## Metropoolregio Amsterdam

- Amsterdam Science Park
- LiveMobility Consultancy

## Regio Rijnland

- PublicNL B.V.
- Mercurius Media

## Regio Den Haag

- Stichting Nederlands Dans Theater
- PublicMatters B.V.
- OnlyVip Business Communication
- Ruischcoaching
- Tuincentrum Ockenburgh
- Starsound Productions B.V.

## Regio Rotterdam

- Waterschap Hollandse Delta
- Rotterdam Partners
- Veldsink Pensioen Spijkenisse
- InHouse Marketeers & HEF Marketing
- Deloitte Accountancy & Advies B.V.
- Profectus
- Smart Vitaal B.V.

## Regio Oostland

- Vandeez Creative Agency
- SNS Naaldwijk, Pijnacker en Vlaardingen

## Regio Westland-Delfland

- Tekno BV
- Amsterdam Data Collective
- Greenport West-Holland
- Nielson Belegging en Beheer B.V.

# AGENDA

SCAN DEZE  
QR-CODE VOOR  
ONZE AGENDA



## ONDERNEMERSONTBIJT BIJ INVENTEERS

**Donderdag 10 oktober, 07.45 uur**

VNO-NCW Rijnland

Voor het ondernemersontbijt van oktober zijn we te gast bij Inventeers, hét ingenieursbureau van Leiden en al meer dan 15 jaar de Research & Development partner van diverse opdrachtgevers. Van concept tot (eind) product, van fundamenteel onderzoek tot daadwerkelijke (massa) productie, geen uitdaging is te groot voor Inventeers en zijn zij toonaangevend in de revolutie van technologie.

Horti Center is op 10 oktober dé plek waar inspiratie kan worden opgedaan over duurzaamheid in de breedste zin van woord.

## KENNISSESSIE & ONDERNEMER- SLUNCH "GRENSOVERSCHRIJ- DEND GEDRAG"

**Dinsdag 22 oktober, 12.00 uur**

VNO-NCW Regio Den Haag

Tijdens een lunchsessie op het kantoor van Trevi Advocaten bespreken we hoe je als werkgever omgaat met grensoverschrijdend gedrag. Hierbij zal onder andere de rechtspraak besproken worden en de lessen die we uit deze rechtspraak kunnen leren als ondernemer. Ook vanuit de invalshoek van een vertrouwenspersoon gaan we in op wat te doen om gevallen van grensoverschrijdend gedrag binnen jouw onderneming tegen te gaan.

## WESTLAND DOET DUURZAAM

**Donderdag 10 oktober, 16.00 uur**

VNO-NCW Westland-Delfland

Op donderdag 10 oktober, de Dag van de Duurzaamheid, organiseren we samen met de gemeente Westland en MKB Westland het evenement Westland DOET Duurzaam. Samen willen we zoveel mogelijk particulieren en bedrijven motiveren duurzame keuzes te maken en inspiratie met elkaar te delen. Het World

VOLG ONS OP →



VNO-NCW West is dé ondernemersorganisatie in Noord- en Zuid-Holland. Ze behartigt de belangen van het bedrijfsleven en biedt de aangesloten werkgevers een netwerk. Bij VNO-NCW West zijn directeurs, grootaandeelhouders en topbestuurders aangesloten.

**VNO-NCW WEST**  
Postbus 93073  
2509 AB Den Haag  
T 070 - 349 01 16  
info@vno-ncwwest.nl  
www.vno-ncwwest.nl

**HOOFD- EN EINDREDACTIE**  
VNO-NCW West  
Abel van de Sluis  
T 06 55 72 46 46  
sluis@vno-ncwwest.nl

**INFO LIDMAATSCHAP**  
Meer informatie vind je via deze QR-code.

**UITGEEFPARTNER**  
Quantes  
Laan van Zuid Hoorn 60  
2289 DE Rijswijk  
www.quantes.nl

**ONTWERP, OPMAAK  
EN DRUK**  
Quantes, Rijswijk





# WIJ HELPEN MERKEN **DUURZAAM** TE GROEIEN

Meer weten?  
[www.quant.es.nl](http://www.quant.es.nl)

*Quant.es*  
AANPAKKERS IN MARKETING PRODUCTIES