

Ik zie de wereld veranderen

Babystapjes of zevenmijlslaarzen. Het maakt mij niet uit

“ Er was een familielid die zei: ik zie de wereld veranderen. Dat was ongeveer 10 jaar geleden. Toen snapte ik het niet. Hij is er helaas niet meer om het te vragen. Maar nu begin ik te begrijpen wat hij bedoelde. Toch denk ik dat we langzaam gaan. En het wordt tijd dat we gaan versnellen. Wat doet de maatschappij. En wat doen bedrijven om ons heen en wat doen we zelf. Dat houdt mij bezig. ”

Aan het woord is Birgit van Oijen, MVO deskundige, milieukundige en kwaliteitsadviseur. “Ik help bedrijven graag mee om de stappen te zetten naar een meer duurzame organisatie. Babystapjes of zevenmijlslaarzen. Het maakt mij niet uit. Als we de eerste stappen maar zetten. En als ik zie dat er een verbetering is gerealiseerd, dan denk ik mooi, dat hebben we gerealiseerd.” Birgit over MVO prestaties, duurzaamheid in de praktijk en haar rol hierin.

1. Jij zegt: Ik wil graag met organisaties aan de slag die de vraag stellen: ‘Wat moet ik gaan doen als ik onze MVO-prestatie wil verbeteren?’ en ‘Hoe moet ik dat organiseren?’. Kan je hier meer over vertellen?

Veel organisaties vinden het moeilijk om vorm te geven aan de gedachte: ik wil mijn bedrijf goed achterlaten voor de personen die er na komen, financieel natuurlijk, maar ook op sociaal en milieugebied. Je ziet organisaties die vraag stellen, maar dan zeggen ze: “ En nu? Wat moet ik doen?”

Duurzaamheid is ook heel breed. Maar wat is duurzaamheid. Veel bedrijven hebben geen flauw idee. Ik hoor verhalen als “ mijn leverancier komt met zijn vrachtwagen mijn producten halen en dan staat de spaghetti naast mijn metalen producten. Dat kan toch niet.” En dan denk ik, maar waarom kan dat niet? Of bedrijven willen hun producten “groen” verven. Niet letterlijk natuurlijk. Het zogenaamde “greenwashing”.

Maar dat verduurzaming begint bij het management, wat ze daarin kan betekenen en wat zij kan doen in de organisatie. Geen idee wat het is, laat staan hoe ze het moet doen.

Duurzaam ondernemen is een vorm van ondernemen gericht op welvaart (prosperity), met respect voor de sociale kant (people), binnen de ecologische randvoorwaarden (planet): de triple-P-benadering

2. Hoe pak jij een dergelijk traject aan binnen een organisatie?

Allereerst met een **Plan van Aanpak**. Eerst inventariseren wat de MVO items zijn, vanuit People, Planet en Prosperity. En op welke punten ligt het accent; dat is aan de organisatie. Mensenrechten, kinderarbeid en ook eerlijk zaken doen zijn onder andere onderwerpen die horen bij het internationale gedachtengoed. En daarmee ga je bij een bedrijf aan de slag: wat speelt er bij jullie? Dit gebeurt vaak aan de hand van interviews. Welke items spelen er en daarna de vraag wat zou de organisatie kunnen en willen veranderen.

Die inventarisatiefase doe ik met alle lagen van de organisatie. Je hoeft niet alle mensen te spreken, want dat gaat vaak niet. Maar het is een dwarsdoorsnede die de lading dekt van de organisatie. Ik spreek diverse spilfunctionarissen van de organisatie. Bijvoorbeeld mensen

van de inkoop, of diegenen die een coördinerende of leidinggevende rol hebben in de organisatie en ook hun medewerkers .

Het kan ook beginnen met een visie. De directeur geeft aan wat hij wil bereiken. En vanuit die visie benoem je wat dit betekent voor de organisatie. Dan kijk je naar de activiteiten van de organisatie en wat zouden daarin de People Planet Prosperity items kunnen zijn die daar een rol in spelen. Een goed voorbeeld hiervan is Qurius. De directeur staat overal op de Bühne en spreekt inspirerend over Duurzaam Ondernemen.

3. Wat is jouw rol daarin?

Helpen nadenken, inzicht geven. Het resultaat is inzicht. En met de juiste vragen te stellen, help ik organisaties nadenken. En ik zoek een instrument dat bij hun werkwijze, bedrijfsvoering én bij hun ambitieniveau past.

Om te zorgen dat de mensen meer inzicht hebben dan daarvoor op de MVO items is lastig. Want je weet niet zoveel van de organisatie. Je moet in korte tijd alles boven tafel krijgen en nagaan wat er speelt. Vaak zien de organisaties het zelf niet, of ze laten de achterkant van de tong niet zien of ze weten het zelf niet te duiden.

Je hoort dan verhalen van: 'wij scheiden ons afval'. 'Of we kunnen het licht uitdoen in de wc'. Maar daar gaat het in essentie niet om. Dat zijn zaken die je ook morgen kunt realiseren.

4. Waar gaat het dan wel om?

Hoe zorg je nou dat duurzaamheid onderdeel is van de genen van een organisatie. Dat is waar het om draait. En dan komen zaken aan de orde zoals: als mensen te werk worden gesteld in Iran. Wat speelt daar dan? Waarom moeten ze daarheen? Hoe is het met de veiligheid van de mensen gesteld? Moeten ze daar ook daadwerkelijk zijn? En hoe zit het met de steekpenningen? Je moet echt doorvragen om alles boven tafel te krijgen.

Ik maak organisaties bewust, help ze mee met het zoeken naar oplossingen én om het werkelijk te doen. Bewustwording creëer ik door voorbeelden te laten zien.

En door workshops. En uiteindelijk ga ik samen met de organisatie aan tafel om een actielijst op te stellen op een A4 papier met datum en actie. Dus ik hou ze letterlijk aan de hand totdat er keuze gemaakt zijn en dan gaan we maandelijks overleggen waar we staan. Want de ervaring leert, dat het anders wegzakt en vreemde ogen dwingen nu eenmaal.

5. En hoe ver ga je daarin?

Sommige bedrijven willen dat je het voor ze 'fikst'. Ik bedoel, bedrijven willen iets aan de wand, een diploma of certificaat. Dat vind ik niet erg. Want je moet voor ogen houden dat het bedrijf dan toch door een bewustwordingsproces heen gaat. Door de wens om 'iets' aan de muur te hebben hangen, de wens om naar de maatschappij een zichtbaar objectieve beoordeling te hebben, wordt men bewust. Je moet met de inhoud van duurzaam ondernemen aan de slag.

6. Heb je voorbeelden van hoe die bewustwording werkt in de praktijk?

Iemand vertelde mij dat hij voor hun personeel petjes aanschafte in een Aziatisch land. Dan gaan bij mij alle bellen rinkelen. Maar bij die medewerker niet. Ik ben gaan doorvragen. Wat zijn dat voor petjes, hoe heb je de leverancier gevonden en geselecteerd, hoe heb je het product geselecteerd. Want dat zijn twee verschillende dingen.

Maar hij zei dat hij het niet wist. Een intermediair in Taiwan had deze keuze gemaakt en deze persoon vertrouwdde hij.

Dan vraag ik: wat weet je van die intermediair en weet je iets van hoe die intermediair het doet? Eigenlijk niets, was het antwoord. Op dat moment krijgen ze van mij een gele kaart. Als er geen inkoopproces is en er is nog geen belletje gaan rinkelen bij de medewerker dan is er nog onvoldoende bewustzijn op wat zijn rol is.

In dit geval vond het bedrijf het fijn te horen. Maar er zijn ook situaties waar het pijn doet. Met name wanneer je als management tekort bent geschoten. [Het gaat uiteindelijk om bewust leiding geven](#). En dat het management het bewust leiding geven adopteert, verinnerlijkt en het realiseert.

7. Wat maakt jou blij?

Tegen onrechtvaardigheid, verkwisting en verspilling kan ik niet. Het is niet nodig. Ik spreek organisaties niet alleen aan op hun verantwoordelijkheden, juist ook op hun mogelijkheden. Mensen hebben vaak onvoldoende inzicht. En daarin wil ik een rol spelen. Ik wil inzichten geven of ze met oplossingen laten komen. Het maakt me blij dat daardoor het bedrijf in zijn totaliteit verbetert.

Ik vind het prachtig als een organisatie innovatief en inspirerend aan de slag gaat op het gebied van MVO. Neem nou een bedrijf zoals Desso. Zij hebben nu net een prijs gewonnen met het grootste gedeelte van hun tapijten. Een global cradle to cradle prijs. Dat vind ik enorm inspirerend.

Voor mij persoonlijk geeft het voldoening een bedrijf een klein stapje verder te brengen. Als ik ze de horizon laat zien, dan haken ze af. Ik kan ze laten zien waar die horizon is en hoe ze er moeten komen. Maar uiteindelijk gaat het mij om die kleine stapjes. Die geven voldoening. Hoe klein ook. Als mensen tot inzicht komen en zeggen van: "O bedoel je dat, dat kunnen we volgend jaar al gerealiseerd hebben". Dan word ik blij dat ik een gemotiveerd iemand achterlaat die daadwerkelijk aan de slag gaat.