



## ONDERNEMEN

Gabi  
OuwerkerkHet laatste nieuws over zaken die ondernemers raken.  
Tips en ideeën? Mail naar [ondernemen@dft.nl](mailto:ondernemen@dft.nl)Tienduizenden zzp'ers  
hebben te laag uurtarief

Zzp'ers die werken als winkelvekoper, kinderverzorger, onderwijsassistent, kelner of barman/-vrouw werken tegen de laagste uurtarieven. Gemiddeld verdienen ze €20 per uur of minder. Ook kappers hebben het vaak niet breed met een gemiddeld uurtarief van €23. Dat meldt HR-dienstverlener HeadFirst Group.

Om schijnzelfstandigheid te voorkomen heeft de SER onlangs voorgesteld om een 'rechtsvermoeden van werknemerschap' te laten gelden bij een tarief onder het maximumdagloon (€30 á €35 per uur). Marion van Hapen, ceo HeadFirst Group, zegt met interesse naar dit advies te kijken: „De meest acute problemen met schijnzelfstandigheid doen zich voor aan de basis van de arbeidsmarkt, waar de uurtarieven laag zijn.”



## REMEDIE TEGEN ETALAGEBENEN

## Zelfherstellende vaten

Het Eindhovense bedrijf STENTiT heeft €1,8 miljoen opgehaald voor de ontwikkeling van stents die zieke bloedvaten genezen. De investering is gedaan door de Nederlandse investeerders NextGen Ventures, Brabantse Ontwikkelings Maatschappij (BOM) en Ten Cate Investment Company.

Momenteel worden stents, buisjes die een vat of kanaal in het lichaam openhouden, voornamelijk gemaakt van metaal of kunststof. STENTiT maakt de buisjes van oplosbare microvezels die cellen in het lichaam van de patiënt aanzetten om het bloedvat opnieuw op te bouwen.

## Duurzame bedrijven in rij voor stempel

## Hip keurmerk in trek

door Jessica Numann

**AMSTERDAM** • Waterfles-merk Dopper, beddenfabrikant Auping en uploaddienst WeTransfer hebben met elkaar gemeen dat ze alledrie het B Corp-keurmerk dragen. Het stempeltje toont aan dat je als bedrijf echt duurzame keuzes maakt. Maar wat maakt dit certificaat zo populair en is de lange weg ernaartoe wel altijd de moeite waard?

Steeds meer sociale ondernemingen staan in de rij voor een stempel van het Amerikaanse B Lab dat sinds 2015 ook een Europese tak heeft. Ze willen daarmee laten zien dat niet alleen winst maken ertoe doet, maar ook mens en milieu. Een uitgebreid online assessment en stapels aan te leveren documentatie wijst uit of een bedrijf het B Corporation-keurmerk waardig is. Hiervoor wordt gekeken of het bedrijf voldoende positieve impact heeft op de thema's bestuur, werknemers, gemeenschappen waarin het bedrijf actief is, milieu en klanten. Om zichzelf een B Corp te mogen noemen, moeten kandidaten minimaal 80 van de 200 punten behalen.

## Herkeuring

De Benelux telt momenteel meer dan 190 B Corps, wereldwijd zijn het er bijna 5000. Het traject kan zo maar een jaar in beslag nemen en na toekenning ondergaan bedrijven elke drie jaar een herkeuring. Ze betalen een jaarlijkse bijdrage, variërend van €500 tot €50.000, afhankelijk van de omzet.

„Je ziet een enorme groei in het aantal bedrijven dat zich bezighoudt met de zogeheten 'Environmental, Social and Governance (ESG)'-criteria, dat positieve en ne-



Vrouwen in Tanzania halen de cashewnoten uit hun vrucht, waarna ze rechtstreeks naar Nederland worden verstuurd. EIGEN FOTO

## 'Je komt in het coole klasje terecht'

Cappi Wefers Bettink van duurzame noten-startup Johnny Cashew zit middenin het B Corp-traject. Waar de meeste cashewnoten helemaal via Azië naar Europa worden verscheept, importeert dit bedrijf ze direct uit land van herkomst Tanzania. „Je zit als B Corp in 'het coole klasje' met grote namen die qua duurzaamheid voorop lopen in hun keten, zoals Danone. Waar keurmerken als Fairtrade en Bio een stukje van het maatschappelijk verant-

woord beleid vastleggen, pakt B Corp het hele plaatje, van arbeidscontracten tot de lunch.”

Het keurmerk is volgens Wefers Bettink ook een goede stok achter de deur. „Je kunt nooit meer terug naar keiharde winst. Je hebt - ook juridisch gezien - een verplichting naar de wereld om het goede te doen.” De afgelopen maanden verzamelde hij een papierwinkel aan werknemershandboeken, salarisstroken voor perso-

neel en uitgaven aan leveranciers. „Het assessment wijst je op zwakheden en dat zet jou als werkgever op scherp.”

De grootste uitdaging voor Johnny Cashew is diversiteit in het personeel: „We zijn nu met vier blanke mannen.” Wefers Bettink denkt ook dat een B Corp makkelijker talent aantrekt, nu steeds meer mensen zingeving zoeken, ook in het werk. „Het is alleen jammer dat het keurmerk de consument nog weinig zegt.”

gatieve bedrijfsimpact op het gebied van milieu, sociale omstandigheden en bestuur vaststelt”, ziet Joukje Janssen van adviesbureau PwC. Wat mogelijk meespeelt in deze trend is de ESG-regelgeving, die vanaf 2023 in de EU wordt ingevoerd voor bedrijven met meer dan 250 medewerkers. Zij moeten onder meer de maatschappelijke impact van hun beleggingen verantwoorden en belastingontduiking kunnen uitsluiten. Hoewel de criteria niet gelden voor kleine bedrijven, ziet Janssen nu vooral startende ondernemingen en scale-ups voor de B Corp-certificering gaan. „Die bedrijven zijn zeer gedreven om impact te maken.”

Op het gebied van financiële en milieu-informatie is aan de criteria relatief eenvoudig te voldoen: met het wereldwijd geldende Greenhouse Gas Protocol kunnen bedrijven makkelijk bepalen of CO<sub>2</sub>-uitstoot binnen de perken blijft. Het meten van sociale aspecten is lastiger. Diversiteit binnen het team bepalen is een kwestie van paspoortinformatie ver-

zamelen, maar arbeidsomstandigheden in de leveranciersketen verantwoordt is andere koek. Janssen legt uit: „Hoe weet je dat een bestelde printer niet door kinderhanden is gemaakt? En in hoeverre ben je als ondernemer verantwoordelijk?” Al met al een flink traject.

Een must is het B Corp dan ook niet volgens Janssen, maar wel een hulpmiddel om aantoonbaar duurzaam te ondernemen. „Maar het is zeker niet de enige manier om jouw status als maatschappelijk geëngageerd bedrijf te bewijzen, keurmerken zijn er genoeg.”

## 'Prioriteiten liggen elders'



De app van Joris Smulders stimuleert reizen met het OV of de fiets. FOTO MICHEL VAN BERGEN

Joris Smulders van duurzame mobiliteitsapp Fynch Mobility doet niet mee aan de B Corp-trend. Zijn belangrijkste reden: de tijd die het traject opslokt. „Onze prioriteit ligt bij nieuw personeel werven en de dagelijkse bedrijfsvoering.” Daarnaast vindt hij dat de geloofwaardigheid als duurzaam bedrijf naar aandeelhouders niet afhankelijk moet zijn van een keurmerk. „Wij willen jaarlijks minimaal 500.000 ton CO<sub>2</sub>-uitstoot vermijden door mensen duurzamere vervoersmiddelen te

laten gebruiken. Dat zegt wat ons betreft meer dan een keurmerk.”

Samenwerken met organisaties als de Anders Reizen Coalitie vegen die waarde voor Smulders wél toe. Toch ziet hij zeker het belang van keurmerken. Zo heeft Fynch Mobility wel een ISO-270001-certificering, een internationale standaard voor informatiebeveiliging. „Voor ons noodzakelijk, zodat we kunnen garanderen dat we veilig omgaan met informatie. Zonder dit keurmerk wil geen bedrijf met ons in zee.”

## VRAAG &amp; ANTWOORD

## Hoe los ik deze vakantieruzie op?

Binnen ons bedrijf geldt de regel: vakanties regel je onderling. Medewerkers moeten daarbij rekening houden met een minimum-bezetting per functie en per afdeling. Dat ging altijd goed, tot nu. Twee operators met dezelfde functie hebben ruzie gekregen omdat ze tegelijk op vakantie willen. Hoe los ik dat op?

Hoofdregeel is dat de werkgever de vakantie van zijn werknemers vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij er een goede reden is om de vakantieaanvraag te weigeren. Als de minimaal benodigde bezetting niet wordt gehaald, is dat een

EDITH VAN  
SCHIE

ARBEIDSRECHTJURIST XPERTHR

goede reden om een vakantieaanvraag te weigeren. Dus de vakantieaanvraag van deze twee operators mag je weigeren. Ik zou wel beide aanvragen weigeren om scheve gezichten te voorkomen, tenzij één van beiden een hele goede reden heeft om in die periode vakantie op te nemen. Het weigeren van een

vakantieaanvraag moet een werkgever binnen twee weken na de aanvraag doen, daarna staat de vakantie in principe vast.

Los van de vakantieaanvraag, moet je ook aandacht besteden aan de hoogopgelopen ruzie. Als werkgever ben je verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving en die is in gevaar als twee werknemers die nauw samenwerken ruzie hebben. Een goed gesprek lijkt mij raadzaam en misschien blijkt het dan niet eens zo lastig om het vakantieprobleem op te lossen.

Ook een vraag voor Edith van Schie? [Vragen@dft.nl](mailto:Vragen@dft.nl)

'Elke drie jaar een herkeuring'