

CARRIÈRESTART

Keihard werken en keihard ontspannen

Millennials stellen zichzelf vaak grote doelen. In deze serie vertellen ze over hun drijfveren en beginnende loopbaan. Aflevering 15: digital nomad Derek Westra.

Derek Westra doet gewoon waar anderen alleen maar van kunnen dromen: hij verdient z'n geld ergens op een tropisch strand. Lange tijd was zijn doel piloot worden. Daarna werd het advocaat, maar rechten lag hem totaal niet. Economie wel. Maar hoe boeiend ook, studeren voor een braaf van 9 tot 5 leventje was niet zijn ding. Hij was een luie hond, zoals hij zelf zegt. Toch rondde hij z'n studie af en ging zowaar het licht zien, toen hij met een vriend een half jaar de wijde wereld in trok.

„Dit was echt de meest fantastische ervaring die ik ooit in mijn leven heb gehad.

Eerst gingen we twee maanden naar (Zuid-) Afrika en vervolgens zes maanden naar Zuid-Oost Azië. Het was geweldig om elke dag te doen waar je zelf zin in hebt, maar misschien nog wel leuker: nieuwe culturen te ontdekken en te zien hoe andere mensen aan de andere kant van de wereld leven. Ik dacht toen: waarom zou ik ooit nog naar het leven terugwilt dat me nooit echt heeft aangesproken, terwijl het leven hier zoveel beter en fijner is? Ik was gelukkiger dan ooit.”

Wat was het antwoord? „Op diezelfde reis las ik het boek dat mijn leven veranderde. Het vertelde alles wat ik altijd al

dacht over 9-5 werken met een fantastische oplossing: ondernemer worden. En toen kwam ik erachter dat ik eigenlijk gewoon een ondernemer ben in hart en nieren. Opéens had ik een fantastisch doel om voor te leven en werd ik echt het tegenovergestelde van de luie hond toen ik in de wereld van crypto en blockchain dook. Een droom voor elke gedragseconoom.”

„Sinds die reis ben ik alleen nog maar bezig geweest om digital nomad te worden. Ik werkte 60-80 uur per week, heb flinke downs en ups gehad en heb alles op alles gezet om locatie-onafhankelijk te kunnen werken. Dat is behoorlijk gelukt met crypto en AllesOverCrypto dat ik samen met Patrick Suiker en Robin Westra, een vriend en een neef, heb opgericht en dat inmiddels het grootste cryptoplatform van Nederland en België is. Dit verhaal typ ik dan ook vanuit de Malediven. Hier is geen corona, het is elke dag mooi weer, we kunnen lekker eten, drinken en zelfs elkaar knuffelen, terwijl Nederland nog in lockdown zit. Dus het was het harde werken absoluut waard.”

Hoe ziet je leven er nu uit?

„Het belangrijkste wat ik altijd met mezelf afspreek is dat als ik werk ik ook echt keihard werk en als ik ontspan/geniet ik dat ook echt keihard doe. Ik probeer die twee extreem gescheiden te houden, ook al is dat soms moeilijk. Normaal begin ik heel erg vroeg, zodat ik ook eerder kan stoppen en kan genieten van het strand. In de zomer ben ik gewoon weer in Nederland, omdat ik een bruiloft heb, weekendjes weg ga met vrienden en het heel leuk vind om het EK met vrienden en familie mee te maken. Bovendien word ik deze zomer 30.”

Wat doe je over tien jaar?

„Ik ben echt een enorm grote fan van dieren en dat is sinds mijn reis in Zuid-Afrika alleen maar meer geworden. Ik heb met mijn vriendin, een andere vriend en zijn vriendin de stichting Africanimals. Op Instagram is deze te vinden onder @africanimals. We hebben al ruim 1 miljoen volgers. Met deze stichting halen we geld op om dieren in Afrika te redden en een beter leven te geven. Het lijkt mij fantastisch als ik over tien jaar financieel alles helemaal op een rijtje heb en ik fulltime voor de stichting kan werken.”

Ed Brouwer



EIGEN FOTO

PASPOORT

Naam: Derek Westra
Leeftijd: 29 jaar
Woonplaats: Alkmaar
Opleiding: MSc Gedragseconomie & Speltheorie aan de Uva
Werk: eigenaar AllesOverCrypto

GROENER Onderzoek naar duurzaamheid en inclusiviteit

Iedereen praat erover; daden ontbreken

‘Groener’ ondernemen, met aandacht voor de aarde en waarbij iedereen gelijke kansen krijgt. Onhaalbaar als er niks verandert in de bestuurskamers van bedrijven en publieke organisaties, blijkt uit onderzoek van het Haarlemse onderzoeksbureau Bureau Hofkes. Groei en zoveel mogelijk winst zijn nog steeds leidend bij besluiten. Mildred Hofkes: „Op deze manier zijn de verkiezingsbeloftes om de economie te verduurzamen kansloos.”

„Bestuurders nemen vaak kopietjes van zichzelf aan

„Op deze manier zijn de beloftes kansloos

Z e is eigenaar van het bureau dat al elf jaar onderzoek doet naar de ‘toon aan de top’. Het zogenaamde ‘ideale plaatje bij goed bestuur’ en wat daar in de praktijk van terecht komt volgens de bestuurders. De eerste keer is het onderzoek uitgevoerd in 2009, tijdens de kredietcrisis. ‘De schade die dit aanricht is zo groot, over vijf jaar doen we het écht anders’, tekende ze toen op uit de monden van topbestuurders. Bestuurders die beloofden hun focus te verleggen van winstmaximalisatie naar een strategie die goed is voor de maatschappij en de aarde. Met aandacht voor alle betrokkenen, van werknemers tot klanten, aandeelhouders tot omwonenden, het klimaat en voor maatschappelijke problemen. Waarin bijvoorbeeld een kledingmerk ervoor zorgt dat haar textiel duurzaam en met een eerlijke beloning voor alle partijen wordt gemaakt.

Dezelfde beloftes

In 2014, 2018 en 2020 herhaalde Hofkes het onderzoek. Wat blijkt? Nog steeds dezelfde beloftes maar ondertussen is er niets veranderd. In het laatste onderzoek in 2020 bevroeg ze niet alleen de huidige bestuurders (gemiddelde leeftijd 57 jaar) maar ook jonge talenten, de bestuurders van de toekomst (gemiddelde leeftijd 27 jaar). „De bestuurders zeggen wél dat ze het anders willen, maar hoe ze dat voor elkaar moeten krijgen weten ze niet. En wie daar wel ideeën over heeft, komt niet aan de bal”, vat Hofkes de redenen in een notendop samen. De wensen van de twee groepen verschillen niet veel, iedereen wil duurzaamheid, innovatie en inclusie leidend laten zijn. Volgens de huidige bestuurders krijgen ze daar noch de tijd noch de middelen en worden ze afgerekend op winst. Jonge bestuurders vinden dat ze niet mee mogen praten, de directie bepaalt wat er gebeurt. In elf jaar tijd zou er toch wat

i

Mildred Hofkes

Mildred Hofkes (1971) is oprichter en eigenaar van Bureau Hofkes Stakeholder Onderzoek (2006). Het bureau is gespecialiseerd in stakeholder en reputatieonderzoek en strategisch advies aan bestuurders. Sinds 2008, na de val van Lehman Brothers en de start van de financiële crisis, doet het bureau onderzoek naar de optimale aansturing van bedrijven. Met de insteek: hoe kunnen bedrijven toekomstbestendig besturen met meer oog voor mens en natuur?

veranderd moeten zijn, de bestuurders die toen op het pluche zaten, zijn inmiddels met pensioen. „Wat je ziet is dat bestuurders vaak kopietjes van zichzelf aannemen. Jonge talenten met een frisse mening gaan ergens tussen de dertig en veertig in het spoor van de organisatie lopen en zich hetzelfde gedragen als de huidige top”, verklaart Hofkes. De jongeren die dat niet willen vertrekken naar een andere werkgever of beginnen voor zichzelf. „De oude stijl, met een gesloten cultuur en de directie die bepaalt, heerst nog bij 75% van de bedrijven. Bij maar 25% is de stijl circulair, open en met veel dialoog met alle partijen.”

De coronacrisis is een kans om het roer om te gooien, om te kiezen voor ‘groen’. „Dat zie je ook terug bij circulaire ondernemingen en jonge talenten. Bij de andere ondernemingen hoor je ‘eerst ons bedrijf overleef houden’ en ‘werkgelegenheid behouden’, bijvoorbeeld bij de luchtvaart. Daarvoor waren ze niet duurzaam en dat



Mildred Hofkes: „Het helpt om de agenda om te draaien en daarmee te beginnen”.

FOTO REINDER WEIDIJ FOTOGRAFIE

zijn ze straks ook niet. Ze zitten in hun ‘eigen bubbel’”, volgens Hofkes.

„Wat je bijdraagt aan het welzijn van een samenleving telt niet mee als je bij de bank langsgaat voor een lening voor je nieuwe bedrijfspand. Dan telt winst weer. Dat

maakt het lastig om te veranderen, het zit overal in ons systeem.”

Feminien

Aansturen volgens de oude stijl is makkelijker, er is maar één knop om aan de draaien: winst of bijvoorbeeld bij publieke organisaties

als Hogescholen en Universiteiten studentenaantallen. Bij groen en inclusief ondernemen zijn dat er veel meer. Wat is de CO₂-uitstoot of klimaatimpact van het bedrijf, hoe tevreden zijn werknemers, wat is de bijdrage aan maatschappelijke problemen? Om maar een paar te

noemen. Daarvoor is dialoog tussen alle partijen die bij de organisatie betrokken zijn nodig en dat hebben bestuurders nooit geleerd. Het vraagt om meer feminie kwaliteiten. Niet per se meer vrouwen aan de top, maar eigenschappen die als ‘feminien’ worden

gezien als ‘zorg voor anderen’, ‘luisteren’ en ‘partijen verbinden’. „Let wel, die jonge talenten willen niet de rol van de huidige bestuurders overnemen, daar zijn ze nog helemaal niet aan toe. Ze willen gewoon gehoord worden.”

Wat er wel in die elf jaar tijd is gebeurd. „Iedereen praat er nu over. Dat is anders”, volgens Hofkes. De kans dat de echte veranderingen van de zittende bestuurders komen is niet groot, blijkt uit het onderzoek. „Het huidige bestuur beschikt niet over de juiste vaardigheden en staat er niet voor open om via training of coaching die te leren.” Verandering zou al heel klein en simpel kunnen starten, zoals bijvoorbeeld de agenda om draaien bij vergaderingen: „Onderwerpen als duurzaamheid en inclusie staan nu vaak onderaan. Het helpt om gewoon de agenda om te draaien en daarmee te beginnen.”

Goede voorbeelden

Gelukkig zijn er inmiddels ook voorbeelden van bedrijven die wel de omslag hebben gemaakt. „Het Havenbedrijf Amsterdam heeft als doel gesteld dat ze in 2030 geen kolen via hun haven meer willen transporteren. Op dit moment zijn olie en kolen het leeuwendeel van hun omzet.” Het is een verandering die ze samen met kolenleveranciers willen bewerkstelligen. „Alle belanghebbenden worden betrokken en dan merk je dat hun open houding andere partijen aantrekt met dezelfde insteek.” Ander mooi voorbeeld, het MBO Friesland College met 14.000 leerlingen. „Van oudsher zitten 30 leerlingen in een klas die door een leraar onderwezen worden. Nu gaan ze in de praktijk leren met ondersteuning van hun leraren. Vroeger leerde je bijvoorbeeld voor elektricien of automonteur. Met de nieuwe elektrische auto’s moet je allebei kunnen. Dat lukt met die nieuwe opzet.”

En ander positief signaal is het rapport dat werkgeversverenigingen VNO-NCW samen met het MKB afgelopen februari presenteerden. In het ‘Koersplan 2030 ondernemen voor brede welvaart’, roepen zij bedrijven op om bij te dragen aan een samenleving waarin iedereen gelijke kansen krijgt, om zich in te zetten voor een duurzame leefomgeving met voldoende economische groei om die brede welvaart mogelijk te maken. De voortekenen zijn goed, nu de daden nog.

Yvonne Hulbos