



Bert Beun - Foto: Goldschmeding Foundation

Samen werken aan beter

Bestuursvoorzitter Beun over tien jaar Goldschmeding Foundation

Door: Bert Koopman

15-05-2025

(Social) impact Interview

De Goldschmeding Foundation voor Mens, Werk en Economie bestaat op 19 mei tien jaar. Reden voor een gesprek met bestuursvoorzitter Bert Beun – een praktijkman met een strategische visie. Over het toen, nu en straks van dit familiefonds zonder formele betrokkenheid van de familie. In dit eerste van drie artikelen schetsen we op hoofdlijnen waar de foundation staat en wat hij vermag.

Beun, opgeleid als bouwkundige, trad in 2023 aan bij de Goldschmeding Foundation. Daarvoor was hij bestuurder van het Deltion College Zwolle, een regionaal opleidingscentrum voor middelbaar beroepsonderwijs en educatie voor volwassenen. Eerder leidde hij een bouwbedrijf. Bij de foundation nam Beun het stokje over van Aart Jan de Geus, eertijds minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de kabinetten Balkenende I, II en III.

De Goldschmeding Foundation, een naam die gezien de staat van dienst van zijn oprichter, Frits Goldschmeding, deuren opent, wil met drie programma's een nieuwe manier van werken en samenwerken aanjagen: Inclusieve Arbeidsmarkt, Toekomstbestendig Werk en Menswaardige Economie. Door kansrijke projecten te ondersteunen en helpen op te schalen met kennis, netwerk en donaties. En door kennisontwikkeling- en verspreiding daarvan via de 'juiste verbindingen' met partners te komen tot 'het nieuwe normaal'.

De foundation wil zo bijdragen aan 'systemische verandering'. De weg daarheen vereist het realiseren van 'een hogere mate van impact' – elkaar als partners echt kennen, inzichten en *tools* verstandig inzetten. Niet alleen op projectniveau, maar ook bij een bundeling van projecten.

Kunt u dit toelichten?

Beun 'Een voorbeeld is het project dat we samen met een van onze partners stichting Het Potentieel Pakken doen. Zij zijn gespecialiseerd in het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van mensen in sectoren met kleine contracten en lage lonen, bijvoorbeeld door de contractomvang van mensen die in deeltijd werken te vergroten.'

'Hogere huren, duurdere boodschappen en stijgende energieprijzen zijn immers een uitdaging. Mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zich bewust maken hoe (meer) werken kan lonen, kan leiden tot een stabiel en gelukkig leven. Ook kunnen deze maatregelen de arbeidstekorten in bepaalde sectoren terugdringen.'

'Nog een voorbeeld: het project RoosterBooster, onderdeel van het programma Toekomstbestendig Werk, ondersteunt zorgorganisaties bij het creëren van slimmere roosters in de verzorging, verpleging en thuiszorg. Het ontbreekt deze organisaties vaak aan benodigde kennis en capaciteit om kritisch naar de roosters te kijken. Bij dit project worden de organisaties gecoacht en opgeleid om de roosters zelf te verbeteren via het "train-de-trainer" model.'

Wat is de relatie met HR-dienstverlener Randstad?

'Randstad pakt als marktpartij de volle breedte van werk. Wij focussen op terreinen die anderen laten liggen, tussen publiek en privaat in. Denk aan het mee laten doen van de doelgroepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Of het stimuleren van het denken vanuit de boardroom over simultane belangenbehartiging: oog hebben voor de belangen van alle stakeholders. We willen de wereld waarin mensen werken en samenwerken beter en mooier maken. Dat doen we met samen met projectpartners. Proactief en betrokken.'

'De Goldschmeding Foundation is geen marktpartij maar een ANBI. We bedienen vanuit dezelfde kernwaarden als Randstad een ander werkveld. Het is mooi om te zien dat ons commitment tot bloei van de ander (*agapè*) – een centraal begrip in het denken van oprichter Goldschmeding in de context van de bedrijfsvoering – via de kernwaarden leeft bij Randstad, inclusief de dochtermaatschappijen, waaronder Tempo Team, Yacht en BMC. Steeds vanuit een eigen kleur.'

Wat leverde tien jaar foundation op?

'Ik pik er een paar zaken uit. Meer mensen doen mee op de arbeidsmarkt. Samen met onze partners – denk aan ontwikkelbedrijven, ontstaan uit de eerdere werkvoorzieningsschappen – wisten we voor mensen die eerst langs de kant stonden de weg naar werk te vinden, werk dat ook nog eens past bij hun talenten. Daarnaast gaven we het economieonderwijs een impuls door het gedachtegoed van de simultane belangenbehartiging in curricula en lesbrieven vorm te geven. Als je de wereld van werk beter en mooier wilt maken, is het voor toekomstige generaties van belang om dit soort aspecten al in de opleiding mee te geven. We zijn niet de enige instantie die het onderwijs wil verbeteren, wel kunnen we helpen en stimuleren bij nieuw economisch denken.'

'Simultane belangenbehartiging, een van de bouwstenen van het DNA van de Goldschmeding Foundation, komt ook terug bij de prijs die we, samen met veertien universiteiten, uitreiken aan studenten economie en bedrijfskunde die, onder supervisie van hun docenten, de beste afstudeerscripties schrijven. Het betreft de REmagine Award. Vertegenwoordigers van universiteiten en uit het bedrijfsleven vormen de kritische jury. Los daarvan dragen we als kennispartner actief de kennis uit die we hebben opgedaan om de beweging in bedrijven en organisaties te bevorderen.'

Wat is er onder uw leiding tot stand gebracht?

'We hebben in de afgelopen twee jaar meer focus aangebracht in de programma's en de daarin behaalde impact. Enerzijds hebben we de kennis en het netwerk verbreed; anderzijds hebben we de financiering wat strakker ingezet. Met als centraal uitgangspunt: waar is (additioneel) geld echt nodig?'

Dan: 'Ik ben blij dat ik onze vorig jaar overleden oprichter Frits Goldschmeding nog persoonlijk heb kunnen ontmoeten. We vinden het van groot belang om het gedachtegoed waarmee hij de foundation heeft opgericht levend te houden. Daarom zullen we ook op onze "verjaardag" daar met de huidige 25 collega's weer uitgebreid bij stilstaan.'

'We beogen bij alles wat we doen een wisselwerking tussen wetenschap en praktijk. We kiezen voor projecten die schaalbaar zijn en kennis genereren, over hoe het ook anders kan. Opgedane lessen moet je uitdragen en dat vereist een actief netwerk. We zetten daarom ook extra in op de band met het bedrijfsleven. Tegenwoordig dragen we onze geleerde lessen actiever uit. We willen een en ander nadrukkelijker voor het voetlicht brengen, onder meer door de publiciteit te zoeken.'

En de financiering van projecten?

'Voorheen financierden we de meeste projecten zelf. Inmiddels doen we meer dan de helft van de projecten in cofinanciering met partners. Dat maakt ons bereik omvangrijker. En toont ook aan dat meer partijen vertrouwen hebben in onze aanpak. Een voorbeeld bij uitstek is ons project Nieuwkomers in hun kracht – de snelle en omvangrijke integratie van nieuwkomers met een verpleegkundige achtergrond in de zorg'.



Aneeq Nazir, assistierend verpleegkundige in het UMCG

‘Dit project is in 2022 gestart in het UMC Groningen. Door intensieve begeleiding worden de nieuwkomers sneller BIG-geregistreerd als verpleegkundige. En ze zijn direct aan het werk. Na uitbreiding in Noord-Nederland is nu de Randstad aan de beurt met ziekenhuizen in Amsterdam, Haarlem en Rotterdam. Naast ons participeren de stichtingen Op Klompen Begonnen en Het Potentieel Pakken.’

Wat trof u aan in 2023?

‘Ik kende de Goldschmeding Foundation niet. Mijn voorganger had focus aangebracht door de hoeveelheid aan wetenschappelijke kennis praktisch toepasbaar te maken en de diverse projecten onder te brengen in de drie programma’s. Ook heeft hij een aanzet gegeven tot vormgeving van de implementatiekracht van projecten en clusters daarvan. Iets waar we de laatste jaren stevig op hebben kunnen doorbouwen.’

‘Toen ik aantrad zag ik kansen om kennis meer te ontsluiten, meer synergie aan te brengen tussen de programma’s en meer te doen dan projecten te laten groeien. Ik zag ook mogelijkheden om de organisatie steviger te verbinden met de omgeving. Mijn ervaring met onderwijsvernieuwing kwam van pas, evenals mijn expertise om iedereen in een organisatie mee te laten doen. Samenwerkingsverbanden bouwen gaat me gezien mijn achtergrond goed af.’

En verder?

'De Goldschmeding Foundation had in 2023 nog geen landelijke dekking. Naar mijn mening was dat wel een voorwaarde om te bloeien. Met VNO-NCW en MKB Nederland sluiten we op korte termijn convenanten af. We brengen deze papieren werkelijkheid vervolgens in de praktijk door ons in de regio's in te spannen om hun leden bij onze projecten te betrekken op basis van respect en gezag. Om vervolgens samenwerkingsverbanden te smeden.'

'We werken ook samen met het Nationaal Platform voor Leefbaarheid en Veiligheid. Doel is een verbetering van de leefbaarheid en veiligheid in twintig kwetsbare gebieden. Samen met zes ministeries, negentien gemeenten, bewoners en lokale partners in lokale allianties onder leiding van burgemeesters. Het gaat om problemen als werkloosheid, armoede, onderwijsachterstanden, woonproblematiek en een slechte gezondheid of combinaties daarvan.'

Samenwerken aan beter dus?

'We verbinden ons bijvoorbeeld met partijen die zich bekommeren om mensen die voor lastige uitdagingen staan: leven van een uitkering, schulden hebben. We komen dan uit bij werkgevers en het onderwijs. Vertegenwoordigers van dergelijke partijen zitten in onze inmiddels flink uitgebreide adviesraad. Zo komen mensen die elkaar niet automatisch ontmoeten, elkaar toch tegen.'

'Over simultane belangenbehartiging gesproken: ons belang bij deze adviesraad is dat we ambassadeurs hebben in de regio's die de link kunnen leggen naar de foundation en onze werkzaamheden. Ook van belang: dat de samenwerkingspartners uit dit netwerk elkaar weten te vinden, een brede beweging voeden en groter maken. Een laatste belang is dat leden van de Adviesraad ons adviseren op thema's die ertoe doen – arbeidsproductiviteit, een leven lang ontwikkelen.'

Wat is nodig in 2025?

'Nog meer focus aanbrengen in de programma's en waar nodig additioneel acteren. Wij zijn dan wel georganiseerd vanuit drie programma's, maar voor werkgevers is het één integraal vraagstuk. We zullen de komende tijd druk zijn met het uitbouwen van onze kennis en het inzetten van onze netwerken. Mensen beschouwen ons zo langzamerhand als een keurmerk. En leden van onze adviesraad melden hun betrokkenheid bij onze foundation trots in hun cv.'

'Regelmatig worden we gevraagd om vanuit onze kennis en netwerk bij te dragen. Met Economic Board Groningen werken we bijvoorbeeld aan de toekomst van de noordelijke provincies. We zijn via hen betrokken bij *Nij Begun*, een beweging die werkt aan herstel en nieuw perspectief voor Groningen en zich inzet voor versterking van ondernemers en het mkb. Als kennispartner doen we in het kader van ons programma Toekomstbestendig Werk mee om deze transitie te helpen realiseren en de projecten te verrijken.'

Hoe ziet u de komende jaren in materiële zin?

'In het beleidsplan 2025 schrijven we dat het financieel volume van de foundation in 2025 zal groeien naar € 12,4mln bij een geeffratio van 85/15. De inzet in de komende jaren 2026 en 2027 zal er niet op gericht zijn om het donatievolume van de foundation verder te laten doorgroeien, maar om de positie van de foundation te bestendigen en de organisatie te versterken op eenzelfde financieringsniveau.'

Welk signaal wilt u afgeven?

'Impact heeft een gezicht. Het gaat uiteindelijk om de individuen en hun verhalen. Blijven staan waar je voor staat. En altijd de verbinding zoeken in de praktijk. Het samenwerken zit ons in de genen. Alles wat ik tijdens dit gesprek heb aangestipt, kan alleen door samen te werken aan beter.'

Tot slot

Volgens Beun is het gedachtegoed van wijlen Frits Goldschmeding, grondlegger van de flexibele arbeidsmarkt en oprichter van Randstad en de Goldschmeding Foundation, nog altijd springlevend, zeker in het huidige klimaat. Kernwaarden van dit geestelijk testament zijn: kennen, dienen, vertrouwen; simultane belangenbehartiging en streven naar perfectie. Het zijn ingrediënten die een hoger doel dienen. Dit behoeft enige toelichting.

Bij simultane belangenbehartiging is het de taak van de organisatie om behoeften van alle stakeholders in al hun aspecten (mensbeeld, omgang met fouten, relaties, visie op winst te optimaliseren. Een centraal basisbegrip is *agapè*: hier in de betekenis van het commitment tot bloei van de ander. Het *agapè* begrip heeft Goldschmedings' denken over bedrijfsvoering vormgegeven. Het moge duidelijk zijn dat hij de mens zag als veel meer dan slechts een *homo economicus*.

In een volgend artikel gaan we dieper in op de programma's Menswaardige Economie, Toekomstbestendig Werk en Inclusieve Arbeidsmarkt. Dat doen we aan de hand van een gesprek met de programmamanager Peter Brouwer. Met zijn teams combineert deze econometrist namens de foundation wetenschappelijke inzichten met ondernemerschap in vernieuwende praktijken. Wisselwerking in optima forma.

In een slotartikel zoomen we met onder anderen theoloog en ethicus Patrick Nullens – hij bekleedt de F.J.D. Goldschmeding leerstoel leiderschapsethiek en menswaardige samenleving – in op het perspectief van de partners. Met hem spreken we ook over 'verdiepte governance'. Hoe zet je leiderschap in met oog voor alle stakeholders? Op basis van onderzoek en met medewerking van bestuurders en commissarissen werden best practice in de *blackbox* die boardroom heet 'tastbaar en invoelbaar'. Geleerde lessen waarmee de diverse leergangen voor governance hun voordeel kunnen doen. En zo is de cirkel rond.

Meer informatie:

Voor persoonlijke verhalen zie:

<https://goldschmeding.foundation/wat-als-iedereen-die-kan-en-wil-door-werk-een-bijdrage-levert-aan-de-maatschappij1>

Voor recente jaarverslagen zie:

<https://goldschmeding.foundation/jaarverslag>

Voor achtergronden zie:

<https://goldschmeding.foundation/samen-werken-aan-beter>