

# VICE VERSA

WEET WAT ER SPEELT

# #04



## ANNA CHOJNACKA (1%CLUB) EN EELCO FORTUIJN (GOEDE WAAR&CO)

Echte vernieuwing gaat veel verder dan samenwerken

### ENQUÊTE

Wie biedt starters carrièreperspectief?

### DE NIEUWE GENERATIE ONTWIKKELINGSWERKERS

'Wij moeten onszélf serieuzer nemen'

### MILLENNIUMDORPEN

De omstreden laboratoria van Jeffrey Sachs

**EXTRA**  
STARTERSBIJLAGE  
VIJF STAPPEN NAAR EEN  
BAAN IN DE SECTOR



Echte vernieuwing gaat veel verder dan samenwerken, reorganiseren, twitteren en bloggen, vinden **Anna Chojnacka** en **Eelco Fortuijn**. 'Veel meer informatie moet vrij beschikbaar komen.'

tekst Marusja Aangeenbrug

beeld Leonard Fäustle

# MACHT AAN DE MEDEWERKERS

Ze bruisen van de ideeën en raken enthousiast van nieuwe snuffjes om nóg makkelijker informatie te delen. Stilletjes afwachten hoe de wereld verandert is aan hen niet besteed. Ze zijn liever zélf de 'veranderaars'.

Anna Chojnacka, oprichter en directeur van de 1%CLUB, en Eelco Fortuijn, oprichter van Fairfood en tegenwoordig directeur van Goede Waar & Co, vinden niet dat er veel moet veranderen. Nee, er gaat veel veranderen, zeggen ze. Vanzelf. Ze zien het al om zich heen gebeuren.

Zelf hebben ze het voortouw genomen. Zo vormen Fairfood en Goede Waar & Co een luis in de pels van de voedsel- en kledingindustrie door de belangen van producenten in ontwikkelingslanden bovenaan te zetten. Eerlijke handel is de sleutel tot een betere wereld, stelt Eelco Fortuijn. De 1%CLUB brengt mensen bij elkaar die kennis, tijd of geld nodig hebben bij het opzetten van hun project, en anderen die deze kennis, tijd of geld juist willen bijdragen. Zo ontstaan oplossingen voor heel specifieke vragen, is Anna Chojnacka's ervaring. 'Als een vrouw in een dorpje boven de boomgrens in Peru niet aan brandstof kan komen, is er altijd wel iemand die een *solar cooker* heeft ontwikkeld die geschikt is voor die hoogte.'

**Anna, jij hebt samen met Bart Lacroix de 1%CLUB opgericht. Waarom?**

**AC:** 'Toen ik stage liep bij de Verenigde Naties viel mij op dat veel mensen niet meer precies weten hoe hun werk zich verhoudt tot wat er in ontwikkelingslanden gebeurt. Ook komt er van al het geld dat geïnvesteerd wordt naar mijn

gevoel maar weinig rechtstreeks terecht bij de mensen voor wie het bedoeld is. En dat terwijl je zo veel goede dingen kunt creëren met weinig middelen, als de juiste mensen elkaar maar vinden en direct kunnen communiceren. Daarom kreeg ik het idee voor een online marktplaats, waar vraag en aanbod bij elkaar komen. Iedereen kan wel 1 procent van zijn tijd of geld besteden. Want wat is nou 1 procent? Kijk naar een pizza: 1 procent daarvan is bijna niets. Het is mijn missie om mensen die het goede willen doen zo veel mogelijk met elkaar te verbinden en in staat te stellen met elkaar te communiceren.'

**Eelco, wat was voor jou de reden om Fairfood op te richten?**

**EF:** 'Tijdens mijn stages in ontwikkelingslanden kwam ik veel in contact met boeren en ontwikkelingsorganisaties. Steeds weer hoorde ik verhalen over veelbelovende ondernemers die het toch niet redden, bijvoorbeeld omdat het ondernemersklimaat niet goed was, vanwege oneerlijke concurrentie op de markt of omdat ze geen toegang tot kapitaal hadden. Ik wilde aanvankelijk in Brussel of bij de VN proberen om de systemen te veranderen. Maar ik zag dat er in Nederland geen enkele organisatie was die een koppeling maakte tussen micro-, meso- en macro-economie. Ik wilde die niveaus aan elkaar koppelen.'

**Hoe kan die koppeling bijdragen aan vernieuwing van ontwikkelingssamenwerking?**

**EF:** 'Eerlijke handel is in armoedebestrijding cruciaal. Het ondernemersklimaat is ongunstig voor ondernemers in





ontwikkelingslanden. Zij kunnen verwerkte eindproducten nauwelijks afzetten in het Westen, terwijl het voor het Westen heel gunstig is om onbewerkte oogst te importeren uit ontwikkelingslanden. Echte armoedebestrijding vindt pas plaats als mensen in ontwikkelingslanden hun producten ter plekke kunnen verwerken tot eindproducten en vervolgens aan ons kunnen verkopen.'

**Maar er zijn toch diverse ontwikkelingsorganisaties die lobbyen voor eerlijke handel?**

**EF:** 'Klopt, maar ik zie nog te weinig successen. Dat kan ook niet zolang er geen aanpassingen komen in de macro-economie. Daar ligt de echte uitdaging. De minister van Economische Zaken is eigenlijk de minister voor Ontwikkelingssamenwerking, want hij sluit handelsakkoorden. Als in die verdragen niet de juiste afspraken worden

## 'JE HOEFT GEEN DIRECTEUR TE ZIJN OM LEIDER TE ZIJN BINNEN JE ORGANISATIE'

gemaakt, kun je net zoveel projecten opstarten als je wilt, maar bereik je niets.'

**Anna, welke vernieuwing is volgens jou hoognodig?**

**AC:** 'Ontwikkelingsorganisaties en medewerkers moeten meer vrijheid en eigen verantwoordelijkheid krijgen. Een voorbeeld: in de ontwikkelingssector wordt eindeloos gerapporteerd. En elke keer als ontwikkelingssamenwerking weer ter discussie staat, bedenkt men weer een nieuwe manier van verslaglegging. Daar gaat erg veel tijd in zitten en uiteindelijk weten medewerkers nóg niet of ze de juiste dingen hebben gedaan op de best mogelijke manier.'

**EF:** 'Als de Keuringsdienst van Waren een restaurant komt controleren, zou ze in theorie drie dagen bezig kunnen zijn om alles te checken. Dat is natuurlijk niet behapbaar, en daarom worden er prioriteiten gesteld. Dat zou ook moeten gebeuren in het verslagleggingsoerwoud waar wij mee te maken hebben. Maak een shortlist van de belangrijkste punten, bepaal waar de grootste risico's liggen en laat daarover verslag uitbrengen. Op die manier geef je medewerkers veel meer eigen verantwoordelijkheid.'

**Over dit soort knelpunten wordt toch gesproken?**

**AC:** 'Zo ervaar ik het niet. Er vinden veel bijeenkomsten plaats, maar al die gesprekken over vernieuwing gaan er vooral over dat de kritiek op ontwikkelingssamenwerking niet terecht is. De houding is erg defensief. Dat vind ik teleurstellend.'

**Men constateert wel dat het anders moet.**

**AC:** 'Maar niemand pakt het leiderschap op. Niemand zegt: en nu gaan we het anders doen.'

**Wie zou dat leiderschap dan moeten oppakken?**

**AC:** 'Medewerkers van organisaties. Zij hebben ontzettend veel kennis in huis. Zij kunnen een veel belangrijkere rol spelen dan ze nu doen. Je hoeft geen directeur te zijn om leider te zijn binnen je organisatie.'

**Maar een medewerker is ook maar een medewerker. Hij kan niet zomaar zijn organisatie overhoop halen, laat staan de hele ontwikkelingssector.**

**AC:** 'Verkijk je daar niet op. Geef medewerkers vrijheid en ze kunnen wel degelijk een belangrijke rol spelen. Het zou bijvoorbeeld een heel goede verbetering zijn als ontwikkelingsorganisaties hun data beschikbaar zouden stellen. "Raw data now" is de slogan van Tim Berners-Lee, de oprichter van het world wide web. Hij stelt dat Web 3.0 een wereld zal zijn waarin iedereen zijn data beschikbaar stelt en waarin systemen onderling met elkaar communiceren. Als je zo iets op de juiste manier inzet, zou dat goed zijn voor ontwikkelingslanden: je weet dan met één druk op de knop welke organisatie met welke projecten bezig is en wat er drie straten verderop gebeurt.'

**Het CIDIN heeft een ngo-database ontwikkeld. Hierin kun je per land bekijken welke ngo's er actief zijn.**

**AC:** 'Zo'n database is wel erg traditioneel opgezet. Het grote verschil is dat de onderzoekers van het CIDIN, hoe goed ze ook zijn, een selectie maken van data en die presenteren. Je krijgt dus per definitie een beperkt wereldbeeld te zien. Bij het beschikbaar stellen van data gaat het erom dat iedereen mee kan doen, dat het een open systeem is. Een goed voorbeeld is Ushahidi. Deze website is opgezet door een mensenrechtenactiviste in Kenia ten tijde van de onlusten na de verkiezingen in 2008. Iedereen kon met zijn mobiele telefoon melden waar er op dat moment gevochten werd en wie daarbij overleed.'

Zo'n systeem kon ook worden ingezet in Haïti. Vlak na de aardbeving werden er veel verkrachtingen gemeld. Je kunt met dit systeem in potentie meteen zien of die bijvoorbeeld in de buurt van militaire barakken plaatsvinden. Die rauwe *real life*-weergave van de wereld is typisch voor de 2.0-benadering. Die verdringt de bewerkte beelden die wij gewend zijn.'

**Hoe moeten medewerkers hierin een voortrekkersrol spelen?**

**AC:** 'Binnen de organisatie zijn medewerkers experts op hun terrein. Zij weten vaak prima wat er nodig is, maar hebben te maken met beperkte budgetten en tijd. Wat zou er mooier zijn dan gebruik te kunnen maken van alle expertise en middelen buiten de organisatie, bij concollega's, lokale mensen, vrijwilligers? Een belangrijk onderdeel is ook het beschikbaar stellen van de eigen informatie en expertise. Het moet wel een zelforganiserend proces zijn. Je moet als organisatie niet beslissen: komende week gaan we onze kennis over onderwijs beschikbaar stellen. Je moet dit soort processen durven los te laten. Laat het over aan de betrokkenen.'



**Ik kan me voorstellen dat organisaties er niet op zitten te wachten dat medewerkers zomaar data en kennis beschikbaar stellen.**

**EF:** 'Je kunt erover vergaderen of je dit wilt of niet, maar ondertussen ontstaan dit soort systemen twee deuren verderop vanzelf. Je moet het loslaten, het gebeurt gewoon.'

**AC:** 'Ik denk dat er ontzettend veel is wat medewerkers beschikbaar mogen stellen zonder dat ze op het matje geroepen worden. Het punt is meer dat nog onvoldoende mensen inzien dat dit ergens toe dient.'

**Maar het is toch logisch als organisaties koudwatervrees hebben?**

**EF:** 'Natuurlijk. Kennis is erg belangrijk in de ontwikkelingssector, dus die wil je niet zomaar delen. Bovendien worden je zwakke kanten zichtbaar en dat is natuurlijk niet altijd wenselijk.'

**AC:** 'Terwijl dat juist de essentie van het systeem is.'

**EF:** 'Ja, maar je wilt vertrouwelijke of gevoelige informatie natuurlijk niet blootleggen. Bovendien kun je te maken hebben met minischandaaltjes. Als een organisatie tien dingen goed doet en één ding verkeerd, krijgt ze het meteen voor haar kiezen. Ik ben vóór het beschikbaar stellen van data, maar ik denk dat je niet zomaar alle informatie open moet gooien.'

**AC:** 'Misschien niet, nee. Maar ik heb het vooral over data als: hoe bouw je een goed irrigatiesysteem, hoe ondersteun je een school, wat werkt er als je een kliniek bouwt? Veel

mensen houden zich met hetzelfde bezig en zouden dus gebaat kunnen zijn bij elkaars kennis. Informatie delen gaat veel verder dan je declaraties inzichtelijk maken.'

**Er wordt toch best veel informatie beschikbaar gesteld?**

**AC:** 'Ja, maar vaak wordt die informatie zo aangeboden dat je er niets mee kunt: er is bijvoorbeeld een analyse van de gegevens gemaakt. Leuk, maar daardoor gaat veel informatie verloren die voor jou interessant had kunnen zijn. Of het staat in een dik rapport. Dat is enorm ouderwets. Jongeren gaan dat soort informatie niet nalezen, die verwachten dat ze die op internet kunnen vinden.'

**Al die organisaties die zo hun best doen om 2.0 te worden, lopen dus eigenlijk achter de feiten aan?**

**AC:** 'De ontwikkelingen gaan snel. Twee jaar geleden twitterde nog niemand, nu bijna iedereen. Ik kan me voorstellen dat het voor gevestigde organisaties lastig is om dit soort ontwikkelingen bij te benen. Wij kunnen het ook nauwelijks bijhouden.'

**Draagt Web 2.0 wel iets bij voor ontwikkelingsorganisaties? Leuk dat iedereen mag meepraten via Twitter of Hyves, maar zet dat zoden aan de dijk?**

**EF:** 'Het is eigenlijk grassroots voor gevorderden. Je moet niet onderschatten wat het kan betekenen als veel mensen achter een initiatief staan, een mening delen of een discussie voeren.'

**AC:** 'En vergeet niet dat het meer is dan alleen mensen







## 'INFORMATIE DELEN GAAT VEEL VERDER DAN DECLARATIES INZICHTELIJK MAKEN'



mee laten praten. Een systeem als Wikipedia lijkt heel spontaan, maar er zijn veel personen bij betrokken die een strakke regie voeren. Zij kunnen zelfs de knop uitzetten als ze dat nodig vinden. Helemaal anarchistisch is het dus niet. Binnen een goed werkend systeem wordt de standaard hooggehouden.'

**Vaak zijn het jonge one issue-clubs die Web 2.0 slim toepassen en nadenken over steeds verdergaande toepassingen. Zijn dit soort organisaties niet te simpel in hun aanpak?**

**EF:** 'Veel van wat wij vanzelfsprekend vinden – vrouwenstemrecht, een betaalbare tramrit, persvrijheid – is ooit bevochten door een one issue-club. Je moet dit soort organisaties zien als stappen richting een betere samenleving.'

**AC:** 'Je kunt het ook omgekeerd bekijken. Grote organisaties willen soms alles tegelijk doen. Is dat goed?'

**Armoede is nu eenmaal geen eenvoudig vraagstuk.**

**AC:** 'De discussie gaat steeds over wat er belangrijker is, onderwijs of landbouw of wat dan ook. Maar dat is de verkeerde discussie. Alles is belangrijk. Want als je hoogopgeleid bent maar ziek wordt, ga je dood aan een stomme infectie die je voor één euro had kunnen oplossen. Veel one issue-clubs die slim gebruik maken van de nieuwe mogelijkheden, kunnen samen een zinvolle bijdrage leveren.'

Clay Sharky [auteur van *Here Comes Everybody: The Power of Organizing Without Organizations*, MA] stelt dat er heel nieuwe organisatievormen ontstaan: in de toekomst word je niet meer beperkt door geld en tijd, omdat het aantal medewerkers dankzij Web 2.0 en 3.0 in theorie oneindig is. De uitdaging is om daaraan mee te doen en je kansen te verbreden. Ik denk dat er ook binnen gevestigde ontwikkelingsorganisaties heel veel mensen werken die dit heel interessant vinden. Iedereen wil dat zijn eigen inspanning tot een beter resultaat leidt.'

**Op dit moment zijn veel burgers bereid om fair voedsel te kopen of om zich in te zetten voor kleinschalige**

**initiatieven. Is die mondiale betrokkenheid volgens jullie een voorbijgaande hype?**

**EF:** 'Nee, we zijn net begonnen. Het potentieel is nog veel groter. Op dit moment ontstaan juist de tools om dat potentieel te verzilveren.'

**Wat kan Web 2.0 of 3.0 hierin betekenen?**

**EF:** 'Het wordt steeds eenvoudiger om informatie over een onderwerp te krijgen. Als jij kinderarbeid bijvoorbeeld een issue vindt, kun je dat heel snel relateren aan alles om je heen. Bijvoorbeeld in de winkel: is dit product door kinderen vervaardigd?'

**AC:** 'Allemaal met je smartphone natuurlijk.'

**EF:** 'Beschikbare informatie over kinderarbeid moet voor de consument natuurlijk niet te complex zijn. Liefst samengevat in drie aandachtspunten. Dit soort toepassingen zullen de komende jaren verder worden ontwikkeld. Ik geloof bijvoorbeeld ook dat er in een 2.0- of 3.0-wereld een meritocratische schaduwwaarde ontwikkeld zal worden.'

**Een wát?**

**EF:** 'Ik stel mijzelf al heel lang de vraag hoe je de echte waarde van dingen inzichtelijk kunt maken. Geld is eigenlijk een dom, archaisch telraam. Veel consumenten hebben allang andere waarden, zoals klimaat en kinderarbeid, op basis waarvan ze beslissen of ze een product willen kopen. Deze waarden kunnen ook commercieel ingezet worden. Een product waarvoor kinderen zijn uitgebuit, zou in dat geval bijvoorbeeld achttien keer zo duur moeten worden. Dat wil je natuurlijk niet kopen. We moeten het telraam relatief slimmer maken.'

**AC:** 'Ik zie dit soort ontwikkelingen als een revolutie. Daarom denk ik ook dat het niet zonder slag of stoot zal gaan. Elke revolutie doet pijn. Ik voorzie nog veel onrust.'

**Wat voor onrust?**

**AC:** 'Een steeds groter wordende groep mensen ziet in dat dit soort ontwikkelingen nodig is. Maar politici zijn hier helemaal niet mee bezig. Ze kijken vooral naar kortetermijnoplossingen. Zelfs als het gaat over de kredietcrisis:

niemand durft het systeem aan te pakken. Waar wij het hier over hebben, is een nieuwe manier van denken en werken. Dat soort veranderingen vraagt veel van mensen. Voor echte verandering moet je je ego opzietten. Dat is moeilijk, maar noodzakelijk.'

**EF:** 'Ik denk wel dat deze ontwikkelingen – hoeveel moeite ze ook kosten – niets veranderen aan de mondiale betrokkenheid. Die zal er toch wel zijn.'

**Zowel de 1%CLUB als Fairfood zitten sinds kort in de IMPACT-alliantie, een samenwerkingsverband in het kader van het nieuwe Medefinancieringsstelsel. Ook Oxfam Novib zit daarin. Zijn jullie niet bang dat er water bij de wijn moet vanwege die samenwerking?**

**AC:** 'Die vraag hebben wij onszelf natuurlijk ook gesteld. Maar wij denken altijd in mensen, niet in organisaties. Als er bij een organisatie voldoende mensen werken die begrijpen waar wij mee bezig zijn, kan zo'n samenwerking prima. Bovendien is het netwerk belangrijk: Oxfam Novib heeft in heel veel landen een groot netwerk, wij kunnen daarvan gebruikmaken. Op onze beurt gaan we de bestaande netwerken versterken en effectiever maken.'

**EF:** 'Het is heel gezond om een grote organisatie te koppelen aan een flexibel pioniersclubje. Je kunt niet zonder elkaar, je kunt zelfs van elkaar profiteren. Bij kleine, flexibele organisaties ontstaan spontaan veel leuke ideeën. Binnen een partnership kan een geïnstitutionaliseerde organisatie daarvan makkelijk profiteren. Binnenshuis zouden dat soort *out-of-the-box* initiatieven toch vaak kapot gediscussieerd worden.'

**Maar beperken dit soort partnerschappen je niet in je vrijheid?**

**EF:** 'Ja, er schuilt ook een gevaar in. Hoe meer samenwerkingsverbanden, hoe lastiger een kritisch geluid of een eigenzinnige strategische beslissing. Het is belangrijk dat iedereen zijn eigen smaakje blijft houden. Een voorbeeld: Fairfood werkte net als Fair Trade, Max Havelaar en Albert Heijn samen met ICCO. Op een gegeven moment vergeleken wij Fair Trade- met AH-producten. Daar was Fair Trade niet blij mee. En AH ook niet. Ze gingen

allebei klagen bij ICCO. Ik heb toen uitgelegd dat we weliswaar samenwerken, maar dat dat in mijn ogen niet wil zeggen dat je het op alle punten met elkaar eens bent. Je draagt geen verantwoordelijkheid voor het beleid van de ander. Ik hoop dat Frank [van der Linde, de huidige directeur van Fairfood, MA] en ook Anna ervoor knokken dat ze binnen de samenwerking met Oxfam Novib hun eigen ding kunnen blijven doen.'

**Voor vernieuwing is het ook belangrijk dat er nieuw bloed in de ontwikkelingssector komt. Maar voor net afgestudeerden is het vaak lastig een baan te vinden bij een ontwikkelingsorganisatie. Hoe zit dat bij jullie organisatie?**

**EF:** 'Wij hebben geen geld om veel mensen aan te nemen, maar er werken bij ons wel veel onbetaalde krachten. Wat daar zo leuk aan is? Er ontstaat geen gat op je cv en het is een enorme leerervaring. Je werkt mee als volwaardig medewerker, er is een functieomschrijving voor wat je doet, er worden gesprekken gevoerd over je persoonlijke ontwikkelingsplannen. Die verantwoordelijkheden maken het interessant.'

**AC:** 'Bij ons zijn ook onbetaalde banen beschikbaar. In tegenstelling tot als je als vrijwilliger voor een grote organisatie werkt, krijg je ook bij ons meteen veel verantwoordelijkheid. Wij hanteren de Obama-aanpak: wij bedenken niet voor jou wat je moet doen, maar je krijgt de vrijheid om je van je beste kant te laten zien. Dankzij die ervaring krijgen onze vrijwilligers uiteindelijk best gemakkelijk een baan.'

**EF:** 'En als iemand zich als vrijwilliger bewezen heeft, is dat ook voor je eigen organisatie een pre. Stel, hij solliciteert op een betaalde functie, dan weet je wat je met hem in huis zou halen.'

**AC:** 'Grotere organisaties zouden meer onbetaalde werkplekken en stages moeten creëren. Die zijn er nu te weinig. Dat is frustrerend voor pas afgestudeerden.'

**EF:** 'Of ze moeten zélf iets starten.'

**AC:** 'Haha, ja, dat kan altijd.' ■

Voor meer informatie over de 1%CLUB, Fairfood en Goede Waar & Co, kijk op [www.1percentclub.nl](http://www.1percentclub.nl), [www.fairfood.nl](http://www.fairfood.nl) en [www.goedewaar.nl](http://www.goedewaar.nl).