



Interview Scott Poynton

BEDRIJVEN MOETEN ZELF VASTSTELLEN WAAR ZE VOOR STAAN

Veel bedrijfstakken, vooral in de agrofood-sector, willen zich duurzaam ontwikkelen via certificering van de productieketen. Als bosbouwkundige heeft de Australiër Scott Poynton zich altijd ingezet voor herbebossing en duurzaam houtgebruik. Inmiddels echter ziet hij de vele certificeringprogramma's eerder als een belemmering van dan als een voorwaarde voor duurzame ontwikkeling. 'Bedrijven moeten zelf vaststellen waar ze voor staan. Dat kun je niet outsourcen.' Poynton is de key note spreker op het Outbreakcongres van Foodpolicy NL. **Joost van Kasteren** interviewde hem via Skype.



Scott Poynton studeerde bosbouwkunde in Australië en in Oxford en was intensief betrokken bij herbebossingsprojecten in de Mekong Delta. In 1999 richtte hij The Forest Trust op (<http://www.tft-earth.org>), een organisatie die opereert op het grensvlak van 'board room' en samenleving.

Wat is er mis met certificering?

„In een notendop: ondanks alle tijd en energie die er in certificering wordt gestopt, zien we geen verbetering als het gaat om klimaatverandering, verlies aan biodiversiteit en uitbuiting van mensen. Al die certificeringsprogramma's leiden niet tot daadwerkelijke transformatie. Een belangrijke oorzaak is dat certificering gelijk wordt gesteld aan duurzaamheid. Hoe gaat het? Een paar mensen afkomstig uit het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties gaan rond de tafel zitten en komen na een paar jaar met een bepaalde standaard, waaraan producen-

ten en producten moeten voldoen. Dat is de grootste gemene deler waarover ze het eens zijn geworden, maar dat wil niet zeggen dat het duurzaam is. Integendeel. Sommige programma's, zoals voor palmolie en soja, laten nog steeds ontbossing toe en de uitbuiting van arbeiders. Hoe kun je dat duurzaam noemen?”

In uw boek zet u ook vraagtekens bij de manier waarop bedrijven de afgesproken standaarden implementeren. Is er sprake van corruptie?

„Er zal vast wel eens een auditeur worden omgekocht om een oogje dicht te doen,

maar het grote probleem is dat we blijven geloven in de mythe van onafhankelijke beoordeling. De praktijk is dat ik jouw bedrijf moet betalen om een certificaat te krijgen. Jij, of in ieder geval jouw baas, wil een tevreden klant, want die komt nog een keer terug. Bovendien wil die klant niet te veel betalen voor de audit, waardoor jouw baas liever minder gekwalificeerde, goedkopere auditeurs inzet dan hooggekwalificeerde, ervaren en dus dure krachten. Allemaal perverse prikkels die ervoor zorgen dat audits vaak niet zo strikt zijn als nodig is."

In uw boek pleit u voor een heel andere aanpak – vrij vertaald – niet gebaseerd op normen, maar op waarden.

„Ja, we moeten af van standaarden, normen die bij consensus worden vastgesteld. Daarmee besteed je het vaststellen van je waarden uit en de manier waarop je die waarden gestalte geeft. Ik vind dat ieder bedrijf, iedere organisatie, zelf moet vaststellen wat de waarden zijn waarin ze geloven. Formuleren waar je voor staat, niet alleen door discussie binnen de onderneming, maar ook door gesprekken met maatschappelijke organisaties en met omwonenden. Willen we kinderreid? Nee, dat willen we natuurlijk niet. Zijn wij op aarde om het regenwoud te vernietigen? Nee, want we willen een wereld waarin ook de generaties na ons nog van de natuur kunnen genieten. Het is een subtiel verschil tussen 'Dit is waarin ik geloof' en 'Dit is waarvan zij vinden dat ik erin moet geloven'. Subtiel, maar wel essentieel. Omdat het gaat om zaken waar je als bedrijf voor staat, zul je eerder actie

ondernemen als er dingen gebeuren die in strijd zijn met die waarden dan wanneer je het vaststellen van die waarden hebt uitbesteed aan een ronde tafel van andere bedrijven en maatschappelijke organisaties."

Dat klinkt mooi, maar hoe weet ik als afnemer of omwonende dat een bedrijf die waarden niet alleen op papier zet, maar ook werkelijk gestalte probeert te geven in zijn beleid?

„Dat is het tweede en misschien wel belangrijkste onderdeel van onze aanpak: transparantie. Laat zien hoe je je fundamentele waarden vertaalt in doelstellingen, met welke strategie je die doelstellingen wilt realiseren en welke problemen je daarbij tegenkomt. Vertel je verhaal en luister vooral ook naar de commentaren die je krijgt van werknemers, afnemers en toeleveranciers, maatschappelijke organisaties en omwonenden. Lokale actiegroepen bijvoorbeeld hebben vaak veel kennis en ervaring. Laat ze niet met protestborden voor de poort staan, maar haal ze naar binnen. Duik niet weg, maar ga de dialoog aan, want daar leer je van hoe je het beter kunt doen. Als je transparant bent over je waarden, doelstellingen en strategie gaat je omgeving meedenken."

Alles goed en wel, denken bedrijven, maar de concurrent kijkt ook mee, dus laten we maar niet al te transparant zijn.

„Dat vind ik nu echt een argument van niks, dat helaas maar al te vaak wordt gebruikt om de discussie af te kappen. Samen met Wilmar, de grootste leverancier van palmolie en andere agrarische



Bij Wilmar, de grootste leverancier van palmolie, kan iedereen de hele aanvoerketen zien via een dashboard.

grondstoffen, hebben we een dash board gemaakt, waarmee buitenstaanders hun hele aanvoerketen van palmolie kunnen bekijken. Op die manier kan iedereen zien hoe het bedrijf probeert om ontbossing en uitbuiting tegen te gaan. Ze krijgen ook feedback over leveranciers die palmolie opkopen van boeren die het bos in brand hebben gestoken. Die openheid heeft hen geen omzet gekost en ook hun aandelen zijn niet in waarde gedaald, dus die angst voor de concurrent is echt onzin."

Openheid is de sleutel tot transformatie, schrijft u ergens, maar hoe werkt dat? Krijgen we dan vanzelf een duurzame samenleving?

„Er zit wel degelijk een zeker automatisme in. Als bedrijven hebben vastgesteld waar ze voor staan, zullen ze ook met een ander oog naar hun processen en producten en naar hun toeleveranciers gaan kijken. Het gaat waarschijnlijk niet stap voor stap in de zin dat ze eerst al hun toeleveranciers gaan doorlichten en dan met voorstellen komen hoe ze het beter

kunnen doen. Het gebeurt al werkende weg. Je stelt bijvoorbeeld vast dat je op geen enkele manier meer betrokken wilt zijn bij ontbossing, maar uit ervaring of uit informatie van werknemers of omwonenden weet je dat je een paar toeleveranciers hebt die het wat dat betreft niet zo nauw nemen. Dan ga je waarschijnlijk wel alvast een hartig woordje met hen spreken; daar hoeft je niet eerst je hele toeleveringsketen voor door te lichten."

Er zullen toch ook bedrijven zijn die de transformatie niet kunnen maken, omdat ze niet duurzaam zijn. Een tabaksfabrikant of een oliemaatschappij. Gaan die zichzelf opheffen als ze gaan nadenken over hun waarden?

„Misschien wel, maar veel zullen het er niet zijn. Een deel van die bedrijven zal op zoek gaan naar een andere, meer duurzame business. Misschien gaat dat oliebedrijf wel in zonne-energie of in biobrandstoffen. Maar je kunt niet ontkennen dat er over tien, twintig jaar geen plaats meer is voor sommige bedrijfstakken. Die moet je dus ook niet met de moed der wan-



hoop in leven proberen te houden. Hooguit kun je proberen de schade die ontstaat door het opheffen van zo'n bedrijfstak, bijvoorbeeld het verdwijnen van werkgelegenheid, zoveel mogelijk proberen te beperken."

Bij transformaties heb je altijd te maken met strijd en belangentegenstellingen. Bij de door u voorgestelde aanpak lijkt daarvan geen sprake. Iedereen werkt gezellig samen.

"Dat mensen met tegenstrijdige belangen bij elkaar komen, betekent niet dat ze allemaal hand in hand gaan zitten en lieve dingen tegen elkaar zeggen. Zeker in de eerste paar bijeenkomsten vallen er harde woorden en maken mensen elkaar stevige verwijten. Dat is niet te vermijden en dat moet je ook niet willen. Die belangentegenstellingen zijn er nu eenmaal. Het allerbelangrijkste is dat opposenten bij elkaar zitten en overleggen in plaats van dat ze elkaar vanuit de loopgraaf van hun eigen gelijk blijven bekogelen met woorden en soms zelfs met projectielen. Ik kan het niet genoeg benadrukken: kijk eens op van je spreadsheets en denk eens na over de bijdrage die jij en je bedrijf kunnen leveren aan duurzame ontwikkeling." ●

Certificatie voorbij

In zijn meest recente boek *Beyond certification* – meer een pamflet eigenlijk – beschrijft Scott Poynton hoe hij tijdens een bezoek aan een kleine houtverwerker in India ziet dat er stukjes terrein voorzien zijn van een bordje FSC-hout. Er ligt niks. „Geen FSC-hout?” vraagt hij, waarop de bedrijfsleider antwoordt dat ze nooit FSC-hout gebruiken omdat het te duur is. „We houden die terreintjes apart omdat we anders ons FSC-‘chain of custody’-certificaat verliezen.”

Het zijn dit soort ervaringen die Scott Poynton ertoe brengen het hele systeem van certificering af te serveren als zijnde niet effectief. Zeker niet in het licht van de grote maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan. Hij stelt een alternatieve aanpak voor: VT-TV, die is gebaseerd op Values, Transparency, Verification en Transformation. Een aanpak waarbij bedrijven vaststellen waartoe ze op Aarde zijn, daarover een open debat aangaan met individuen en groepen, die vervolgens controleren of het bedrijf zich ook aan zijn zelfgekozen waarden houdt.

Het boek *Beyond Certification* is als e-book gratis te downloaden via <http://www.dosustainability.com/shop/beyond-certification-p-64.html?zenid=fec4487347616f9f1a6034f63b8309d0>. De papieren versie kost 5 pond.