

DE WEG VAN MEDEMENSELIJK ONDERNEMEN

Schijvens Corporate Fashion – leefbaar loon

Korte omschrijving van de onderneming

Schijvens Corporate Fashion ontwerpt en produceert (circulaire) bedrijfskleding voor uiteenlopende sectoren en ondernemingen in de B2B-markt. Het bedrijf werd in 1863 opgericht door Johannes Schijvens in Hilvarenbeek en is nog steeds gevestigd aan de Diessenseweg in het dorp. Inmiddels staat sinds 2005 de vijfde generatie aan het roer van het familiebedrijf. Schijvens is aandeelhouder van de productiefaciliteit in Mersin (Turkije). Daarnaast werkt het bedrijf nauw samen met producenten in Pakistan, Bangladesh, China, Portugal, Marokko, Verenigde Arabische Emiraten en India.

De primaire belanghebbende

De praktijk richt zich primair op het belang van de medewerkers

De uitdaging of kans

Naast het betalen van een leefbaar loon is Schijvens sterk gericht op het welzijn van de ander door de (veelal vrouwelijke) medewerkers te betrekken bij de vaststelling van het leefbaar loon. Het gaat hierbij om een vraagstuk van *organiseren en medewerkersparticipatie*. Shirley Schijvens en twee collega's leerden Turks om met de vrouwen te communiceren. Dat spreekt tot de verbeelding.

De voorbeeldpraktijk

Schijvens heeft het leefbaar loon ingevoerd voor haar medewerkers in Turkije en voor die van leveranciers in, onder meer, Pakistan. De gerichtheid op de ander zit in het gesprek met de medewerkers in het Turkse Mersin. Zij kregen de kans om mee te praten over de kosten van hun levensonderhoud en de hoogte van het salaris dat in deze kosten moet voorzien. De arbeid is voor Schijvens een vraagstuk van verdelende rechtvaardigheid: *'Ik wil kijken hoe we een product kunnen maken waar iedereen blij van wordt: de drager en de inkoper, maar ook wij en de naaifabriek en de mensen die het daar maken'*. Inmiddels is het bedrijf in Pakistan en China gestart met een vergelijkbare aanpak en betreft medewerkers bij het gesprek over (de hoogte van) het leefbaar loon.

Dimensies, criteria en indicatoren

Een belangrijke dimensie binnen ISO 26000 is sectie 6.4 over arbeidspraktijken. Daarin wordt het recht erkend 'to earn a living by freely chosen work'. Juist door de medewerkers actief te betrekken bij het vaststellen van de hoogte van het leefbaar loon, onderscheidt Schijvens zich. In 2017 ontving het de Fair Wear Foundation Award voor haar programma op het gebied van leefbaar loon in Turkije.

DE WEG VAN MEDEMENSELIJK ONDERNEMEN

Factoren die het succes beïnvloeden

- Het beleid van de onderneming
- De persoonlijke touch van Shirley Schijvens (zie onder) en haar streven naar rechtvaardigheid

Organisatiegebonden factoren

- Invoering van het leefbaar loon is niet organisatiegebonden. Dat Schijvens het als een van de eersten invoerde, kenmerkt haar pro-activiteit. Wel bijzonder is dat Shirley Schijvens en twee collega's Turks leerden om beter met de vrouwelijke medewerkers te spreken over hun behoeften.

Repliceerbaarheid

Deze praktijk is in beginsel eenvoudig te repliceren door andere bedrijven binnen de sector, al hangt dat wel af van de bereidheid van het management om te investeren in medewerkers en hun betrokkenheid.

Potentie voor de volgende praktijk

Schijvens zet zich sterk in voor een brede implementatie van het leefbaar loon. Juist grote ondernemingen kunnen hier een belangrijke voorbeeldfunctie vervullen. Samenwerking met branchegenoten is op dit vlak goed mogelijk.

Meer informatie over deze praktijk

<https://sustainable-finance.nl/research/witboek-in-de-ogen-van-de-ander>

<https://www.duurzaam-ondernemen.nl/nederlands-kledingbedrijf-schijvens-wint-internationale-erkende-award-leefbaar-loon-turkije/>

<https://www.schijvens.nl>