

Datum: 14 Maart 2024

Kenmerk: 24-02/DNNL/BZK/SV

Onderwerp: Subsidie maatschappelijke initiatieven slavernijverleden Europees Nederland

| Contact: Marijn van Vliet, marijn@dnnl.org, 06-10 94 42 42 |

Geachte lezer (f,m,x) ,

Met grote belangstelling heeft Stichting Dutch New Narrative Lab Foundation (DNNL) kennisgenomen van de internetconsultatie betreffende de subsidieregeling voor maatschappelijke initiatieven gerelateerd aan het Trans-Atlantisch Slavernijverleden¹. Wij waarderen deze stap naar erkenning en herdenking, en ondersteunen de doelstellingen van kennisvermeerdering, bewustwording, en het bevorderen van een beter begrip van het slavernijverleden en de verwerking daarvan.

Bij DNNL geloven we sterk in de kracht van diversiteit en inclusie als drijfveren voor economische groei en innovatie. Het stimuleren van inclusief ondernemerschap onder nazaten van het slavernijverleden kan een tweeledig doel dienen: het biedt enerzijds een kans op economische emancipatie en anderzijds bevordert het een inclusievere en veerkrachtige economie. Het artikel over DNNL gepubliceerd door het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat onderstreept deze visie door te wijzen op de positieve effecten van diversiteit binnen startups en het ondernemerschap².

Wij pleiten ervoor dat een deel van de 33 miljoen euro gericht wordt ingezet ter ondersteuning van initiatieven die niet alleen historische kennis en bewustwording vergroten, maar ook concrete kansen creëren in het hier en nu. Door te investeren in het professionaliseren van grassroots organisaties, gemeenschapsversterkende initiatieven, en substantiële impact

¹ <https://www.internetconsultatie.nl/slavernijverleden/b1>

²

<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-economische-zaken-en-klimaat/het-verhaal-van-zk/weblogs/2023/diversiteit-en-inclusie-bij-startups-een-krachtbron-voor-innovatie-en-groei>

initiatieven die inclusief ondernemerschap bevorderen, versterken we de maatschappij als geheel. Om de kern van de oproep te versterken met concrete voorbeelden, kunnen we denken aan initiatieven zoals:

1. Start-up incubators: gericht op nazaten van het slavernijverleden, bieden deze incubators begeleiding, opleidingen, en toegang tot financiering voor startende ondernemers. Ze fungeren als een katalysator voor het ontwikkelen van innovatieve businessmodellen die inspelen op maatschappelijke uitdagingen.
2. Ondernemerschapstrainingen en mentoringprogramma's: deze programma's bieden praktische kennis en vaardigheden aan, specifiek toegesneden op de behoeften van achtergestelde gemeenschappen, om hen te helpen succesvolle ondernemingen op te zetten en te leiden.
3. Impactinvesteringen in sociale ondernemingen: door te investeren in ondernemingen die zowel economisch rendabel zijn als een positieve impact hebben op de gemeenschap, ondersteunen we de creatie van banen en bevorderen we sociale innovatie.

Deze voorbeelden illustreren hoe gerichte investeringen in innovatief ondernemerschap niet alleen de economische positie van individuen en gemeenschappen kunnen verbeteren, maar ook bijdragen aan een veerkrachtige en inclusieve samenleving.

We adviseren de subsidie zo in te zetten dat het initiatieven ondersteunt gericht op het verbeteren van de toegankelijkheid en inclusiviteit van het Nederlandse ondernemersecosysteem, inclusief de financieringsmarkt. Dit zou niet alleen aansluiten bij de behoefte aan een actieplan voor inclusief ondernemen en een aanscherping van de Wet Seed Capital, maar ook bijdragen aan het creëren van een meer inclusieve financieringsmarkt, wat cruciaal is om de volledige impact van diversiteit en inclusie te benutten.³

Gezien de geuite zorgen en negatieve reacties op de subsidieregeling (zie de meeste anonieme reacties bij deze internetconsultatie), ziet Dutch New Narrative Lab (DNNL) een belangrijke kans om door middel van ons voorstel de algehele perceptie en impact van deze regeling te verbeteren. De reacties wijzen op een breed gevoelde behoefte aan duidelijkheid over de

³ <https://www.dnnl.org/duurzame-toekomst-met-brede-welvaart>

besteding en het directe nut van de subsidiegelden binnen de Nederlandse samenleving. Dit onderstreept het belang van ons voorstel om de focus te leggen op innovatief inclusief ondernemerschap, wat niet alleen aansluit bij de wensen van de gemeenschap door concrete, meetbare resultaten te leveren, maar ook de economische veerkracht en diversiteit binnen Nederland bevordert.

In onze reactie op de subsidie consultatie onderstrepen we het belang van een brede en geïntegreerde benadering. We benadrukken dat initiatieven die zich richten op zowel het bevorderen van historisch bewustzijn als het creëren van economische kansen, essentieel zijn om de bredere doelen van de subsidie te realiseren. Dit draagt bij aan zowel de culturele verrijking als de economische versterking van onze samenleving, waarbij de nadruk ligt op het omarmen van ons gedeelde verleden om een inclusievere toekomst te bouwen.

We benadrukken het belang van innovatief inclusief ondernemerschap als motor voor economische groei. Het onbenutte potentieel door de ondervertegenwoordiging van diverse groepen, waaronder vrouwen en mensen met een migratieachtergrond, wijst op de noodzaak van een meer inclusief ondernemersklimaat. Door inclusiviteit te vergroten, kunnen we zorgen voor een robuustere economie die alle lagen van de bevolking omvat en stimuleert.

DNNL is ervan overtuigd dat door deze focus, de subsidieregeling niet alleen de perceptie en effectiviteit ervan zal verbeteren maar ook de Nederlandse economie als geheel ten goede zal komen. Hiermee zetten we gezamenlijk op een positieve en constructieve wijze een stap naar een inclusieve en innovatieve toekomst ten bate van alle inwoners in Nederland.

DNNL is ervan overtuigd dat door deze benadering, waarbij de economische en maatschappelijke waarde hand in hand gaan, de subsidieregeling een positieve weerklank zal vinden bij een breder publiek en daarmee de hele samenleving ten goede komt.

Ook willen we benadrukken dat de focus op innovatief ondernemerschap een unieke kans biedt aan nazaten van het slavernijverleden om op eigen kracht en op een duurzame wijze hun vermogenspositie te verbeteren. Dit is niet alleen een directe manier om economische zelfstandigheid te bevorderen, maar stelt dit nieuwe cohort van ondernemers ook in staat om opgebouwd vermogen intergenerationeel over te dragen. Deze benadering draagt bij aan de versterking van de economische veerkracht en zelfredzaamheid van achtergestelde

gemeenschappen, wat essentieel is voor het doorbreken van cycli van economische achterstand en het bevorderen van gelijke kansen voor iedereen.

Tot slot willen we benadrukken dat het inleidende woord van Prins Constantijn, zoals gepubliceerd op de website van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, de urgentie en het belang van diversiteit en inclusie in het startup-ecosysteem onderstreept:

***“Racisme is als een gezwel dat onder het oppervlak woekert en steeds weer de kop opsteekt. Als witte man is het makkelijk eraan voorbij te gaan en de signalen te negeren. Er is ook veel onwetendheid, in tech en de maatschappij als geheel. Onwetendheid over impliciete vooroordelen, frames, beelden die we gebruiken, die bedoeld en vaak onbedoeld kwetsend zijn. Alleen door nieuwsgierigheid, zelfreflectie en een lerende houding kunnen we vooruitgang boeken. Het is juist die lerende houding, of ‘growth mindset’ die cruciaal is voor succesvolle tech ondernemers. Het is de basis van een inclusieve bedrijfscultuur, waarbij oprechte interesse in mensen, hun achtergronden en motivaties de ruimte schept voor een veilige, productieve werkomgeving. Geen enkel ambitieus Nederlands techbedrijf kan zich in de strijd om het beste talent veroorloven om geen beleid te hebben met betrekking tot diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit (DEI), dat is gericht op een dergelijke inclusieve cultuur. Ieder signaal van racisme en seksisme zou een rode vlag moeten zijn voor management en investeerders dat er iets mis is in de organisatie. Overigens zou het helpen als er meer succesvolle tech ondernemers van kleur zouden zijn om het stereotype van de witte man in tech te doorbreken. Initiatieven als Dutch New Narrative Lab (DNNL) kunnen daar een bijdrage aan leveren, alsook*”**

fondsen die gericht investeren in bedrijven die geleid worden door ondernemers uit ondervertegenwoordigde groepen.”

Constantijn van Oranje

Zijn oproep tot actie voor meer inclusiviteit als een essentiële factor voor innovatie en groei in de Nederlandse economie sluit naadloos aan bij ons voorstel. Dit onderstreept verder de noodzaak en relevantie van onze aanpak om de subsidiegelden te richten op het stimuleren van innovatief inclusief ondernemerschap onder nazaten van het slavernijverleden, als middel om zowel economische als sociale vooruitgang te bevorderen.

Met vriendelijke groet,

Het bestuur

Voor meer informatie over de visie op diversiteit en inclusie in startups en de positieve effecten daarvan op innovatie en economische groei, verwijzen wij u naar de bijgevoegde publicatie op de website van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat. Deze bron biedt waardevolle inzichten en ondersteunt de argumentatie voor het belang van inclusief ondernemerschap binnen de context van de subsidieregeling.



Rijksoverheid

Ministeries

Diversiteit en inclusie bij startups: een krachtbron voor innovatie en groei

Weblogbericht | 18-12-2023 | Ministerie van Economische Zaken en Klimaat

Ondernemer Ruben Brave deed in opdracht van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat onderzoek naar discriminatie in de Nederlandse startup wereld. En ja, discriminatie en uitsluiting komen veelvuldig voor, zo bleek. Ondertussen neemt Brave met Dutch New Narrative Lab initiatieven om het tij te keren. Dat is niet alleen rechtvaardig, het is een stimulans voor de economie.

Inleidend Woord

“Racisme is als een gezwel dat onder het oppervlak woekert en steeds weer de kop opsteekt. Als witte man is het makkelijk eraan voorbij te gaan en de signalen te negeren. Er is ook veel onwetendheid, in tech en de maatschappij als geheel. Onwetendheid over impliciete vooroordelen, frames, beelden die we gebruiken, die bedoeld en vaak onbedoeld kwetsend zijn. Alleen door nieuwsgierigheid, zelfreflectie en een lerende houding kunnen we vooruitgang boeken. Het is juist die lerende houding, of ‘growth mindset’ die cruciaal is voor succesvolle tech ondernemers. Het is de basis van een inclusieve bedrijfscultuur, waarbij oprechte interesse in mensen, hun achtergronden en motivaties de ruimte schept voor een veilige, productieve werkomgeving. Geen enkel ambitieus Nederlands techbedrijf kan zich in de strijd om het beste talent veroorloven om geen beleid te hebben met betrekking tot diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit (DEI), dat is gericht op een dergelijke inclusieve cultuur. Ieder signaal van racisme en seksisme zou een rode vlag moeten zijn voor management en investeerders dat er iets mis is in de organisatie. Overigens zou het helpen als er meer succesvolle tech ondernemers van kleur zouden zijn om het stereotype van de witte man in tech te doorbreken. Initiatieven als Dutch New Narrative Lab (DNNL) kunnen daar een bijdrage aan leveren, alsook fondsen die gericht investeren in bedrijven die geleid worden door ondernemers uit ondervertegenwoordigde groepen.”

Constantijn van Oranje

Discriminatie is verboden, maar komt in alle geledingen van het bedrijfsleven nog vaak voor. “Soms is het impliciet, achter je rug om. Maar vaak is het ook heel expliciet: mensen die in mijn gezicht zeggen dat ze mij, als zwarte man, niet accepteren”, zei ondernemer Ruben Brave in augustus 2020 in [een artikel in het AD](#). Toenmalig directeur-generaal Bedrijfsleven en Innovatie Focco Vijselaar las het en nodigde Brave uit voor een gesprek op het ministerie van Economische Zaken & Klimaat.

Vijselaar vraagt Brave, zelf Nederlander van Surinaamse afkomst, om advies: hoe kunnen we de startup-wereld inclusiever maken? Brave gaat aan de slag. Hij interviewt meer dan 400 ondernemers, beleidsmakers, academici en financiers. Allemaal mensen - vrouwen en mannen, van verschillende culturele achtergronden en identiteiten. Brave trekt twee hoofdconclusies op basis van deze uitgebreide verkenning. De eerste is: “Er is nog steeds massieve discriminatie binnen de startup-wereld”, aldus Brave.

“Uitsluiting kan ook door culturele verschillen optreden”, legt schrijver Joris Luyendijk desgevraagd uit. “Zoals bij mij bij The Guardian, zonder dat er sprake is van discriminatie. Dergelijke uitsluiting vergt ook een andere aanpak dan die op basis van onbewuste vooroordelen.” Discriminatie en uitsluiting heeft een negatief effect, benadrukt Brave: “Mensen die niet passen in het standaardplaatje voelen zich vaak buitengesloten.”

Verspilling van menselijk kapitaal

De tweede conclusie bleek misschien nog wel belangrijker. Doordat mensen zich uitgesloten voelen, trekken ze zich terug. “Mensen die nu ondervertegenwoordigd zijn in de startup-wereld, herkennen zich vaak helemaal niet in het standaardbeeld van de innovatieve ondernemer. Ze voelen zich daardoor minder geroepen tot ondernemende activiteiten. Mensen die afhaken zijn een verspilling van menselijk kapitaal. Terwijl ondernemerschap zo enorm leuk en nuttig kan zijn. Zonde dus.”

Wie is Ruben Brave?

[➔ Ruben Brave](#) (1974) is een Nederlandse tech ondernemer, media professional en investeerder. In 2004 richtte hij de academische business incubator Entelligence op, waarin start-ups van hoogleraren op het gebied van media, ict, gezondheid en onderwijs tot wasdom komen. Ook heeft Brave verschillende board

functies, zoals bij de Sociaal-Economische Raad (SER, Diversiteit in Bedrijf), de Kamer van Koophandel, Vrije Universiteit/Universiteit van Amsterdam en Internet Society Nederland.

Recent stond Brave aan de wieg van Dutch New Narrative Lab Foundation (DNNL). Met dit nieuwe initiatief wil Brave de toegang tot innovatief ondernemerschap verbeteren voor alle ondervertegenwoordigde groepen in de Nederlandse startupwereld. Het gaat om vrouwen, ondernemers met een migratieachtergrond, LHBTQ+ en wetenschappers en ondernemers met een beperking in arbeidsvermogen.

Onlangs sloten de ondernemers Georgio Mosis, Jean-Marc ter Riet en Kimberly Ofori zich aan als associate partners. Bekijk [hier](#) Ruben Brave bij de SER Talks van de Sociaal-Economische Raad.

Brave besluit om de uitkomsten van zijn onderzoek positief in te zetten. “Ik maak er geen huilie huilie verhaal van. Nee, mijn doel is dat ondervertegenwoordigde mensen het heft in eigen handen nemen en gaan ondernemen. Ik wil inclusiviteit koppelen aan ondernemerschap. Sociale gelijkheid vloeit voort uit economische gelijkheid. Ik zie ondernemerschap als de grote gelijkmaker.” De opheffing van juridische ongelijkheid heeft zich volgens Brave nog niet vertaald in economische gelijkheid. “Martin Luther King heeft laten zien dat sociale gelijkheid volgt na economische gelijkheid, en niet andersom.”

Economische groei

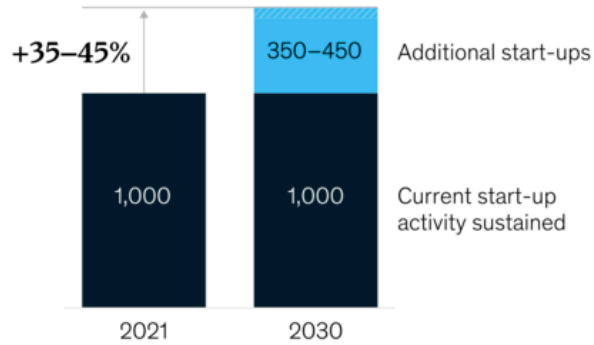
Die positieve insteek is van individuele betekenis voor mensen, maar is ook van groot economisch belang. Want als Nederland het ondernemerstalent dat het nu misloopt, wél inzet, dan gaat dat een innovatieve en duurzame bijdrage leveren aan de economie. Het gaat volgens Brave niet alleen om maatschappelijk onrecht maar ook om aantoonbare gemiste kansen voor economische groei van Nederland, omdat we innovatieve bedrijven missen.

Meer weten?

Lees ook het artikel “[Ondernemerschap: inclusiever ecosysteem is een beter ecosysteem](#)” geïnitieerd door de Universiteit Utrecht waar Ruben Brave aan meegeschreven heeft.

Initiatives to boost entrepreneurship in the Netherlands could increase the number of Dutch start-ups by 35 to 45 percent by 2030.

Estimated annual number of Dutch start-ups founded



McKinsey
& Company

Beeld: ©Roy op het Veld

Het rapport “[Building a world-class Dutch start-up ecosystem](#)” van Mckinsey geeft aan dat investeren in een meer diverse poel van oprichters binnen 10 jaar tot jaarlijks 450 nieuwe bedrijven kan leiden, een toename van bijna 50%.

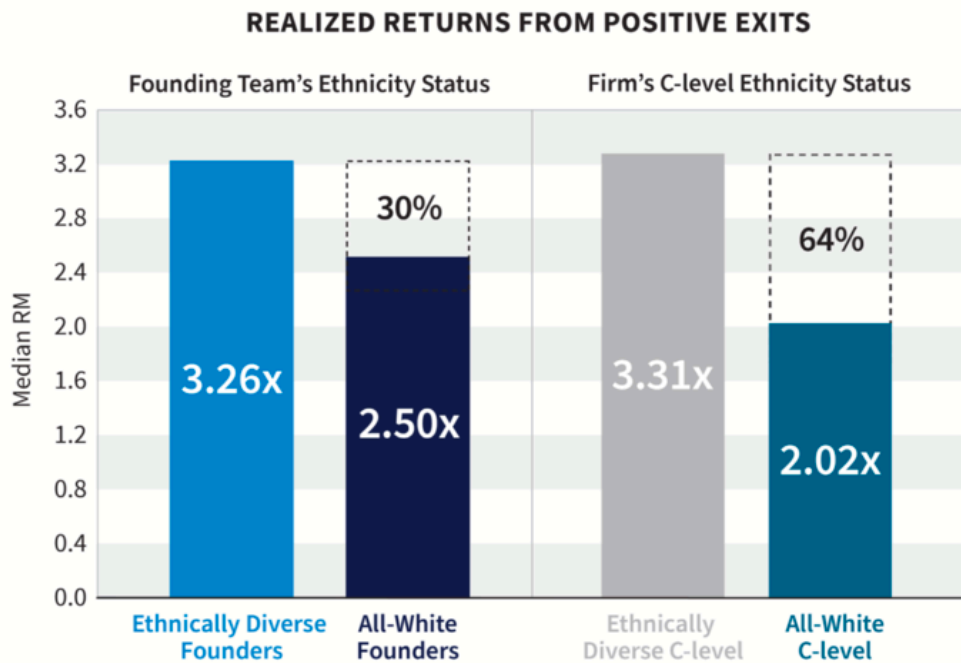


Figure 14. Realized Multiple by Perceived Ethnicity of Found Team and Executives. Diverse Executive Teams earn a 3.3x realized multiple, compared to a 2.0x realized multiple, for White Executive Teams (a 65% increase). Source: Kauffman Fellows Research Center.



Beeld: ©Roy op het Veld

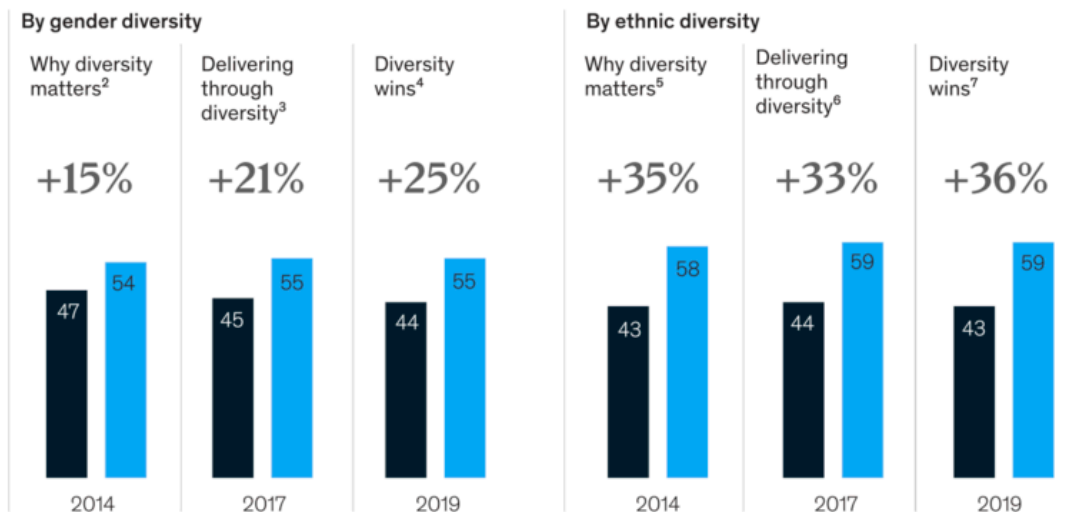
➤ Onderzoek van Kauffman Fellows toont aan dat teams met mensen van verschillende etnische achtergronden (diverse teams) succesvoller zijn dan teams waar iedereen dezelfde etnische achtergrond heeft (niet-diverse teams). Dit is te zien in startups, waar teams met mensen van verschillende achtergronden meer geld ophalen bij investeerders en hen ook meer winst opleveren. Bij het verkopen van hun bedrijf of het naar de beurs gaan (IPO's) verdienen deze diverse teams gemiddeld 3,3 keer van wat ze oorspronkelijk hebben geïnvesteerd, terwijl teams zonder etnische diversiteit gemiddeld 2,5 keer hun investering terugverdienen. Dit effect is nog sterker bij de leidinggevende teams: diverse teams verdienen gemiddeld 3,3 keer hun investering terug, terwijl teams met alleen witte leiders gemiddeld maar 2 keer hun investering terugverdienen.

Ondernemingen die diverser en inclusiever zijn ontwikkelen meer perspectieven op de toekomst, dat leidt tot meer creativiteit en innovatie, en ook tot meer impact. Verschillende culturen zorgen voor een positieve kruisbestuiving, en uiteindelijk ook tot betere bedrijfsresultaten. Er zijn talloze onderzoeken - van onder meer McKinsey, World Economic Forum, Boston Consulting Group en Kauffman Fellows - die dat aantonen. Het gaat om gelijke kansen en rechtvaardigheid, maar dus ook om economische argumenten.

Brave: “Teams met een goede man-vrouw verhouding scoren gemiddeld tot bijna 20 procent betere financiële resultaten. Als we kijken naar etnische diversiteit kan dat zelfs bijna 40 procent betere financiële resultaten opleveren.”

The business case for diversity in executive teams remains strong.

Likelihood of financial outperformance,¹ % ■ Bottom quartile ■ Top quartile



¹Likelihood of financial outperformance vs the national industry median; p-value <0.05, except 2014 data where p-value <0.1. ²n = 383; Latin America, UK, and US; earnings before interest and taxes (EBIT) margin 2010–13. ³n = 991; Australia, Brazil, France, Germany, India, Japan, Mexico, Nigeria, Singapore, South Africa, UK, and US; EBIT margin 2011–15. ⁴n = 1,039; 2017 companies for which gender data available in 2019, plus Denmark, Norway, and Sweden; EBIT margin 2014–18. ⁵n = 364; Latin America, UK, and US; EBIT margin 2010–13. ⁶n = 589; Brazil, Mexico, Singapore, South Africa, UK, and US; EBIT margin 2011–15. ⁷n = 533; Brazil, Mexico, Nigeria, Singapore, South Africa, UK, and US, where ethnicity data available in 2019; EBIT margin 2014–18.
Source: Diversity Wins data set

McKinsey
& Company

Beeld: ©Roy op het Veld

Uit het McKinsey-rapport “[➔ Diversity wins: How inclusion matters](#)”.

Ronald Kleverlaan van Stichting MKB-financiering [➔ wijst tevens op nieuw onderzoek van de OECD](#) waarin zij aantoonde dat Europa economische groei misloopt doordat niet alle (aspirant-)ondernemers gelijke kansen krijgen. Het rapport “[➔ The Missing Entrepreneurs 2023](#)” wijst op een groot onbenut potentieel van nieuwe “diverse” ondernemers die geconfronteerd worden met te veel hindernissen om te starten of groeien. De beperkte benutting van ondernemerstalent remt de economische groei in Europa.

Zonder wrijving geen glans

Diversiteit kan volgens Brave soms ‘behoorlijk schuren’ en ook tot botsingen leiden. Waar verschillende perspectieven samenkomen, moeten mensen hun vooroordelen overwinnen, maar dat leidt wel tot betere ideeën. “Zonder wrijving geen glans”, zegt Brave. Diversiteit en inclusiviteit is dus leerzaam voor alle betrokkenen in een team. De financiële en menselijke winst staat bekend als de “Diversity Bonus”.

Tijdens de Big Improvement Day gaf Brave een lezing over zijn onderzoek. Bekijk [hier](#) een videoverslag waarin ook andere betrokkenen reflecteren op het belang van diversiteit en inclusie. Zo zegt Hilary Richters, Director Digital Ethics bij accountants- en adviesgroep Deloitte Nederland, dat een inclusieve onderneming een grotere commerciële aantrekkingskracht heeft. “In plaats van dat je 70 procent de usual suspects van de maatschappij hebt, kun je 100 procent van de maatschappij krijgen als klant. Ook in je eigen omzet ga je daar als corporate Nederland heel veel baat bij hebben.”

Nieuwe en frisse ideeën

Carol Tarr van de duurzame investerder Phenix Capital zegt over discriminatie en uitsluiting: “Dit gaat zichzelf niet oplossen.” Zij constateert net als Brave dat vrouwen en minderheden minder financiering krijgen dan andere groepen. Terwijl de voordelen groot zijn. “Als je nieuwe en frisse mensen binnenbrengt, krijg je nieuwe en frisse ideeën. Je hebt dan geen groupthink meer.” Uit [onderzoek](#) van het European Investment Fund blijkt dat vrouwelijke starters kleinere investeringen ophalen bij venture capital-fondsen. Het percentage vrouwelijke oprichters en CEO’s in de startupwereld is weliswaar van 7 naar 10 procent gestegen, maar vrouwen zijn daarmee nog altijd zwaar ondervertegenwoordigd.

Met een nieuw initiatief levert Brave een bijdrage om het tij te keren. Hij heeft de Stichting Dutch New Narrative Lab Foundation (DNNL) opgericht met drie concrete pijlers om diversiteit en inclusiviteit te stimuleren in de startupwereld. Samen met organisaties als de SER en kennisinstellingen zoals de Vrije Universiteit, Erasmus Universiteit, Universiteit Utrecht en de Universiteit van Amsterdam ontwikkelt DNNL een zogenoemde ecosysteem-monitor. Daarin worden data verzameld over de stand van zaken op het gebied van diversiteit en inclusie bij startups. Transparantie zorgt voor helderheid, bijvoorbeeld over hoeveel overheidsgeld er gaat naar bedrijven die nog steeds niet inclusief bezig zijn. De monitor leidt niet alleen tot inzichten die pijnlijk kunnen zijn, maar zet ook de schijnwerpers op concrete en inspirerende voorbeelden van inclusieve en succesvolle bedrijven, waar andere startups zich aan kunnen optrekken.

Inclusive procurement

De tweede pijler is het DNNL ondernemerslab voor ondernemers die de innovatieve kracht van diversiteit professioneel te gelde willen maken. “Het is sales driven”, benadrukt Brave. “We coachen ondernemers en koppelen ze aan investeerders.” Het hart van het ondernemerslab is de [DNNL Launchpad](#), een 12-weken durend programma om ondernemersvaardigheden te stimuleren. Het doel is om deze ondernemers en hun start-ups te transformeren in 'kamelen', die lange tijd kunnen overleven in extreem moeilijke omstandigheden, in tegenstelling tot het Silicon Valley-model dat gericht is op het creëren van unicorns.



Beeld: ©DNNL

Prins Constantijn van Oranje opent [de kick-off van de DNNL Launchpad met een gong](#).

Daarnaast organiseert DNNL zogeheten [DNNL UnConferences](#), evenementen die netwerken bevorderen tussen belanghebbenden in de startup wereld, zoals de (historisch) ondervertegenwoordigde of onderbediende oprichters maar ook academici, investeerders en beleidsmakers, alsmede het bieden van een platform voor het delen van verhalen van inspirerend ondernemerschap.

“Ook helpen we ze met opdrachten van internationale corporates die omzet gunnen aan ondervertegenwoordigde groepen”, zegt Brave. Deze zogenoemde inclusive procurement is een enorme nieuwe markt. Brave: “Afgelopen jaar alleen al werd door Google [een belofte gedaan van 2,5 miljard dollar](#) voor inclusief inkopen.” In dit verband is ook het beleid van de gemeente Amsterdam interessant. Wethouder van Financiën Hester van Buren vertelde onlangs dat ze inclusief inkopen gaat stimuleren. Ze gaf aan “ongelijk te gaan investeren voor gelijke kansen”. Kijk [hier](#) het interview terug dat plaatsvond in Pakhuis De Zwijger.

De derde en laatste pijler moet inclusieve ondernemers laten shinen. Met partners in de media en innovatie wedstrijden, zoals [Deloitte Fast 50](#) en [Women of the Future](#) werkt DNNL aan de crossmediale zichtbaarheid van ondernemers. Het is eervol om met een succesvol bedrijf de media te halen. Dat symbolisch kapitaal betekent erkenning voor de individuele ondernemer, maar kantelt ook het dominante beeld dat het publiek nu nog heeft van ‘de innovatieve ondernemer’, want dat is in de ogen van veel mensen nog steeds een witte heterosexuele man. Nieuwe inclusieve rolmodellen kunnen een nieuwe generatie motiveren om te gaan ondernemen.

Nieuw Narratief voor ondernemend Nederland

Vooraf dat nieuwe en diverse beeld van ondernemend Nederland ziet Brave als een duurzame manier om positieve verandering te stimuleren. Dat komt tot uitdrukking in de naam Dutch New Narrative Lab. “Dutch, dat is natuurlijk duidelijk. Lab verwijst naar het uitgangspunt dat er ruimte moet zijn voor experimenteren, fouten maken en leren. New Narrative verwijst naar het maatschappelijke en economische doel dat meer Nederlanders, van alle soorten en maten en met verschillende achtergronden, zichzelf moeten kunnen herkennen in het verhaal van innovatief ondernemerschap.”

Doe mee!

Kijk op de [website van DNNL](#) hoe jij kunt bijdragen aan positieve verandering. Brave is tevens samen met o.a. DNNL en de Regionale OntwikkelingsMaatschappijen bezig met het opzetten van een fonds dat gericht investeert in bedrijven die geleid worden door ondernemers uit ondervertegenwoordigde groepen. Neem voor een bijdrage daaraan contact op met Jeffrey Williams, Sr. Investment Manager van [ROM Utrecht](#) (jeffrey_at_romutrechtregion.nl).