

MVO- jaarverslag 2021

Duurzaamheid binnen
Driessen Groep in 2021



Onze missie

Happy employees, happy customers. Dat is waar Driessen Groep voor staat. Als familie van bedrijven maken wij werkgeluk mogelijk voor zoveel mogelijk mensen en organisaties in de publieke sector. Want hoe meer mensen gelukkig zijn in hun werk, hoe gelukkiger iedereen wordt.

Deze missie zit inmiddels in ons dna verweven omdat wij als geen ander weten hoe belangrijk werkgeluk is en hoe je als organisatie daarbij het verschil kunt maken. We zijn ons bewust van het feit dat onze familie van bedrijven deel uitmaakt van een groter geheel. Onze omgeving en veranderingen daarin, hebben invloed op ons, en tegelijkertijd hebben wij ook invloed op onze omgeving. Dit geeft ons een kans om een positieve impact te maken en die grijpen we met beide handen aan.

Wij werken uitsluitend voor organisaties in de zorg, het onderwijs, de overheid en de culturele sector. Daarmee staan wij midden in de maatschappij en dat maakt maatschappelijk verantwoord ondernemen voor ons zo relevant en belangrijk.

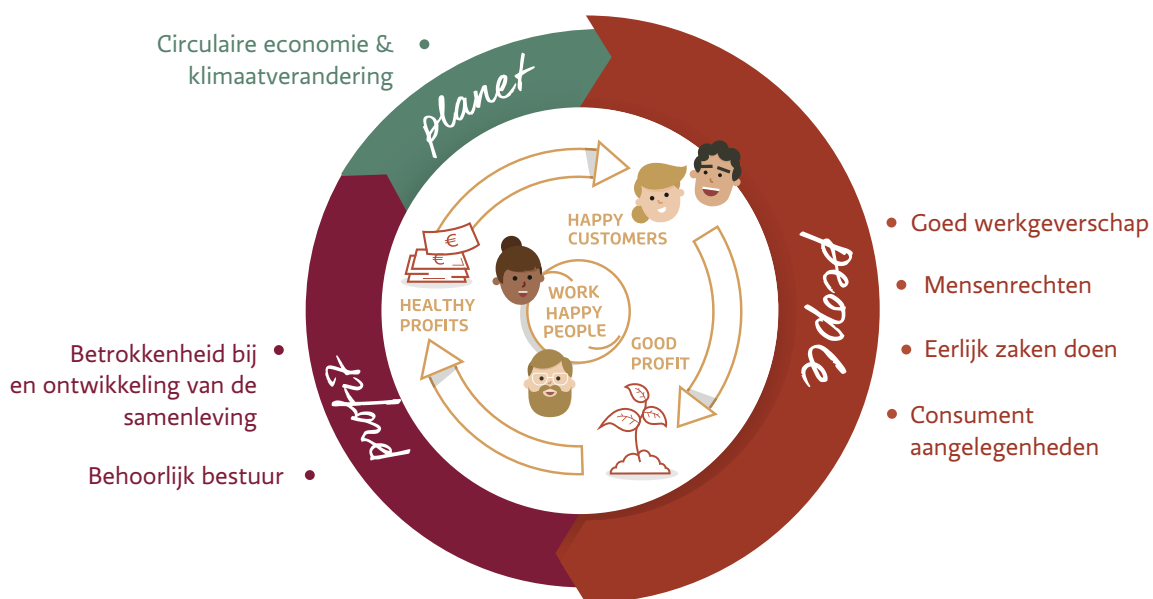


Being good, doing good

Duurzaamheid vinden we té belangrijk om te stoppen bij het kenbaar maken van enkel onze duurzame ambities. Daarom kiezen we ervoor om een systeem te realiseren waarmee duurzaamheid een centrale plaats krijgt binnen onze organisatie: de MVO-prestatieladder. Dit geeft ons houvast en de mogelijkheid om onze inspanningen te certificeren. Zo zorgen we ervoor dat onze ambities worden omgezet in resultaten. We willen hiermee laten zien hoe wij duurzaam ondernemen, want daar zijn we trots op! Uitgangspunt hierbij is dat wij duurzaam ondernemen met een juiste balans tussen people, planet en profit. Dit doen we aan de hand van onderstaand model.

GOED BEKEND-MODEL

"Being good"



People

'Werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen', door het vormen van een goed bekende familie van bedrijven binnen het domein 'mens en werk'. Daardoor kan het ook niet anders dat de People-component van ons MVO-beleid voor ons prioriteit krijgt. Zowel persoonlijk als professioneel ligt hier ons hart en hier kunnen we de meeste impact maken. Vandaar dat hier het zwaartepunt van onze maatschappelijke ambities ligt.

Planet

We beseffen dat ook onze organisatie het milieu belast en nemen dit mee in de afwegingen die wij maken. Naast de geldende wet- en regelgeving, zijn wij gecertificeerd voor de milieunorm ISO 14001, waarmee we onze duurzame ambities kracht bij zetten. Wij zetten ons actief in om onze milieu-belasting te verkleinen.

Profit

Met een omzet van 300 miljoen en een werknemersaantal van 600+ hebben wij een aanzienlijke bijdrage aan de lokale en nationale economie. Waar mogelijk kopen wij lokaal in bij betrouwbare leveranciers die onze normen en waarden delen. Op een eerlijke manier zaken doen en het delen van normen en waarden, vormt voor ons de basis voor duurzame relaties. Wij streven ernaar om op basis van wederzijds respect te werken aan gezamenlijke doelen.

MVO-prestatieladder

In 2022 willen we maatschappelijk verantwoord ondernemen binnen onze organisatie naar een hoger niveau tillen door de MVO-prestatieladder te implementeren en een certificaat te behalen op trede 3. We hebben ervoor gekozen om de methodiek van de MVO-prestatieladder te gebruiken omdat deze norm de enige is die MVO combineert met een managementsysteem. Deze norm is opgebouwd volgens dezelfde structuur als de ISO 9001- en ISO 14001 norm en juist met die normen zijn we al goed bekend. Bovendien is het op dit moment de enige norm die het mogelijk maakt om MVO te certificeren.



**MVO
Prestatieladder**



Wat hebben we in 2021 bereikt per thema?

Om op een gedegen manier invulling te geven aan het MVO-managementsysteem, hebben we besloten om ons in 2021 te committeren aan de zeven kernthema's van de MVO-prestatieladder. Zo raken we alle aspecten van people, planet en profit en werken we gestructureerd aan onze maatschappelijke impact.

Kernthema's

I. Behoorlijk bestuur

Onze groepsdirectie is verantwoordelijk voor het bepalen van het beleid en de strategie van de organisatie. Onze bestuurders vervullen een voorbeeldrol. We zijn ons bewust van de effecten van ons gedrag op onze omgeving en het vertrouwen en de transparantie die dit vereist. Dit zijn basisvoorwaarden om integriteit te kunnen waarborgen binnen onze organisatie en onze bestuursstructuur. Ons **Moreel Kompas** geeft ons richting en stelt waarden waar we ons allemaal aan committeren, door middel van regelingen en een meldpunt bij HRM.

II. Goed werkgeverschap

In onze missie en visie ademen we werkgeluk. Het kernthema Goed werkgeverschap is dan ook een speerpunt in onze MVO-strategie en we streven ernaar hierin uit te blinken. Dat is ook de reden dat alle onderliggende thema's van het kernthema Goed werkgeverschap door onze groepsdirectie significant bevonden zijn. Hieronder lichten we deze verder toe.

Medewerkerstevredenheid

"Happy employees make happy customers" en daarom staat het geluk en het welzijn van onze medewerkers voorop. Uit ons jaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat wij op medewerkers-tevredenheid, vrij vertaald 'werkgeluk', ontzettend goed scoren. Zie hieronder de resultaten van de afgelopen jaren. De doelstelling die wij hieraan hangen is een 8+.

Werkgeluk	2020	2021	Doel 2022
Score	8,4	8,4	>=8,0

Employee Net Promotor Score

De eNPS (Employee Net Promotor Score) is een eenvoudige manier om het enthousiasme van onze medewerkers over onze organisatie te meten en erachter te komen welke aspecten we kunnen verbeteren. De score is ontzettend goed, en het feit dat we hierop positief scoren, maakt ons een uitblinker in de branche. We richten ons op medewerkerstevredenheid/werkgeluk en hebben voor het eNPS dan ook geen specifiek doel voor 2022 gesteld.

eNPS	2020	2021
Score	+36	+40



World Class Workplace

Dé beloning voor goede werkgevers, omdat goed werkgeverschap erkenning verdient. World-class Workplace labels worden uitgedeeld aan organisaties die boven de wereldwijde benchmark voor goed werkgeverschap scoren. Het label is niet te koop en is uitsluitend gebaseerd op de feedback van medewerkers. We doen ons best om deze erkenning in de toekomst te behouden en zo aan sollicitanten te bewijzen dat ze bij een goede werkgever terechtkomen.

Effectory begon 15 jaar geleden met het in kaart brengen en belonen van goede werkgevers en goed werkgeverschap. Zij geloven dat organisaties waar medewerkers worden gewaardeerd beter presteren en dat medewerkers het verschil maken. Het keurmerk is voor 100% gebaseerd op de mening van de medewerkers.

Driessen Groep vindt werkgeluk en goed werkgeverschap belangrijk. We hebben om die reden ook in 2021 een organisatiebrede survey gehouden waarin we onze medewerkers vroegen hun eigen bevlogenheid en het werkgeverschap van de organisatie te beoordelen. Onze medewerkers zijn hierover bovengemiddeld tevreden.

We zijn uitgeroepen tot World-class Workplace omdat onze eNPS- en werkgeverschapsscores boven de regionale benchmark liggen. De benchmarks van Effectory worden bepaald aan de hand van miljoenen antwoorden van medewerkers over de hele wereld. Zo weten de organisaties die als World-class Workplace worden onderscheiden zeker dat hun hoge ranking is gebaseerd op een betrouwbare en zeer uitgebreide dataset.

World Class Workplace	2020	2021
Score	7,8	7,7

“We zijn supertrots dat we wederom deze titel mogen dragen. Een erkenning voor het werk wat we doen. Want werkgeluk creëren gaat niet vanzelf. Dat is keuzes maken en hard werken.”

- Jeroen Driessen, CEO
Driessen Groep



Thema's Werkgeverschap

In onderstaande tabel hebben wij op de door ons geselecteerde thema's binnen het kernthema Goed Werkgeverschap beschreven hoe wij er tegenaan kijken en invulling aan geven.

Thema	Hoe geven wij hier invulling aan?
Werkgelegenheid	Wij bieden werkgelegenheid in het hele land voor ruim 650 medewerkers. Op onze Brainport Human Campus in Helmond werken ruim 550 medewerkers, wat maakt dat we een belangrijke werkgever zijn voor de regio. Daarnaast helpen we klanten bij het mogelijk maken van werkgeluk door de verbinding te zijn tussen mens en werk.
Verhouding tussen werkgever en werknemer	Als werkgever dragen wij zorg voor het welzijn van onze medewerkers. Dit uit zich onder andere in een heldere en transparante arbeidsovereenkomst en goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Sociale voorzieningen en overige wet- en regelgeving zijn de basis. Van daaruit zetten we een stapje extra doordat we Werkgeluk centraal hebben staan en alles in het werk stellen dit door te vertalen in de verhouding met onze medewerkers.
Gezondheid en veiligheid	Gezondheid en Veiligheid wordt geborgd door aandacht te besteden aan vitaliteit van onze collega's, in te zetten op verzuimpreventie en -begeleiding en door een veilige werkomgeving te bieden waarin iedere collega zichzelf mag zijn. Deze veilige werkomgeving wordt onder andere vormgegeven door een goed onderhouden RIE en doordat we voorbereid zijn op calamiteiten met een goede BHV-organisatie met EHBO'ers.
Opleiding en onderwijs	Ontwikkeling en doorgroeï van onze collega's hebben wij hoog in het vaandel staan, we faciliteren collega's in hun ontwikkeling, besteden aandacht aan talentmanagement en begeleiden leidinggevenden in hun rol anderen te faciliteren en ontwikkelen.
Diversiteit en kansen	Binnen het thema Diversiteit en inclusie willen we diversiteit op kennis en vaardigheden in huis hebben en maken we geen onderscheid op basis van afkomst, geloof, seksuele voorkeur en/of gender. Er is binnen Driessen Groep ruimte voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; zij worden gelijkwaardig behandeld en er zijn aanpassingen en extra aandacht waar nodig. Zo zetten we samen in op inclusief en duurzaam werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen.
Flexibele arbeidskrachten	Wij streven niet alleen naar werkgeluk voor onze eigen collega's maar ook voor mensen die via ons aan het werk zijn. Voor het uitzendbureau Driessen vertaalt dit zich naar goed werkgeverschap richting uitzendkrachten. Voor ons inhuurbedrijf Reijn vertaalt zich dit naar goed opdrachtgeverschap richting zelfstandige professionals.

Aandacht voor diversiteit op de werkvloer

Wij streven ernaar dat onze medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en zich in een veilige omgeving kunnen ontwikkelen. In het kader van Diversity-day ontwikkelden wij [deze video](#) die je laat zien hoe wij bij Driessen Groep met het thema diversiteit en inclusie omgaan.



Scan de QR-code om de video te bekijken.

Jan & Koek

Op onze Brainport Human Campus is dit jaar de sociale koffiebar Jan & Koek geopend. Jan & Koek is een samenwerkingsinitiatief tussen Driessen Foundation, Brainport Human Campus en zorg-aanbieder ORO. Dagelijks zijn hier 11 collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk, daarbij ondersteund door twee begeleiders en twee vrijwilligers. De bevoegenheid en het enthousiasme straalt van deze koffiebar af en de collega's van Driessen Groep en de overige bewoners van de campus komen graag voor een kop koffie en een versgebakken koek.

Flexibele Medewerker Tevredenheid Onderzoek

Naast de tevredenheid van onze eigen medewerkers, staat de tevredenheid van de flexibele arbeidskrachten die via ons uitzendbureau Driessen werken hoog in het vaandel. Hieronder staan de gerealiseerde cijfers over 2020 en 2021 inclusief ons doel voor 2022.

FMTO	2020	2021	Doel 2022
Score	8,5	8,7	>8,0

We hechten ook veel waarde aan de tevredenheid van de zzp'ers die via ons inhuurbedrijf Reijn werken. Hieronder staat het gerealiseerde cijfer over 2020 inclusief ons doel voor 2022. In 2021 hebben we de tevredenheid niet gemeten (o.a. door corona).

FMTO	2020	2021	Doel 2022
Score	8,1	-	>8,0

III. Mensenrechten

Gelijke behandeling

Bij Driessen Groep vinden we gelijke behandeling vanzelfsprekendheid. Ons **Moreel Kompas** biedt hierin handvaten en geeft houvast voor directieleden en collega's. We zorgen altijd dat mensen op gelijke wijze en met respect worden behandeld en dat de belangen van verschillende partijen zorgvuldig en op de juiste manier worden afgewogen. Driessen Groep biedt gelijke kansen aan iedereen, ongeacht afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, afstand tot de arbeidsmarkt of geloofsovertuiging. Onderdeel van ons Moreel kompas zijn onder andere het anti-discriminatiebeleid, de klokkenluidersregeling en hoe we omgaan met privacy en AVG.



Stagiaires

In 2021 hebben we 7 inclusieve stagiaires verwelkomd binnen onze familie van bedrijven. Inclusieve stagiaires zijn stagiaires die een steuntje in de rug of net wat meer begeleiding nodig hebben, omdat zij bijvoorbeeld een beperking hebben en hierdoor een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Onze adviseur diversiteit en inclusie begeleidt onze leidinggevenden hierbij, zodat zij zich op de inhoudelijke begeleiding van de stagiaires kunnen richten. In 2022 hebben we het doel op 10 inclusieve stageplekken gezet. Naast de inzet van inclusieve stagiaires binnen Driessen Groep zelf heeft Driessen in 2021 wederom ruim 1.500 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bij opdrachtgevers in de publieke sector geplaatst.

SROI	2020	2021	Doel 2022
Aantal geplaatste medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt door Driessen	>1.000	>1.500	>1.500

IV. Eerlijk zaken doen

Effecten op samenleving

In onze filosofie en overtuiging zit eerlijk zaken doen als basisvoorwaarde; we handelen op een integere wijze en verwachten dit ook van onze partners, klanten en medewerkers. We hebben een positief effect op de samenleving door deze werkwijze. Payroll en uitzenden hebben in de maatschappij een minder populair karakter. Wij geven hier een positieve draai aan door op een eerlijke, positieve en waardevolle manier invulling te geven aan het werkgeverschap voor deze vormen van flexibele arbeid. Daarom hanteren wij een **Moreel Kompas** dat van toepassing is op al ons handelen.



V. Consumentenaangelegenheden

Privacy van klanten

Binnen een wereld waarin digitalisering een belangrijke plaats inneemt, wordt ook het belang van informatiebeveiliging steeds groter. Binnen onze familie van bedrijven verzamelen we veel privacy-gevoelige informatie. Soms zijn we vanuit fiscale regelgeving verplicht om deze informatie te bewaren, en soms is de informatie essentieel om onze dienstverlening op een juiste manier uit te voeren. Om beveiliging van deze informatie te borgen hebben we een managementsysteem geïmplementeerd dat vanaf 2022 ISO 27001 gecertificeerd is. Zo laten we ook aan de buitenwereld zien dat vertrouwelijke informatie bij ons in goede handen is.

VI. Circulaire economie en klimaatverandering

We zijn ons ervan bewust dat we als grote werkgever invloed hebben op onze omgeving en een impact hebben op het milieu. Deze (negatieve) impact willen we zo klein mogelijk maken, vandaar dat we ISO 14001 gecertificeerd zijn. In al onze beslissingen nemen we duurzaamheid en het verkleinen van onze milieu-impact mee, zowel in inkoop, besluiten over de toekomst van de familie van bedrijven, vastgoed als in onze keuzes voor mobiliteit. Hieronder staat op de door ons geselecteerde thema's hoe wij hier vanuit Driessen Groep invulling aan geven.

Thema	Hoe geven wij hier invulling aan?
Energie	De inkoop van energie doen wij op duurzame wijze; van zonnepanelen op onze gebouwen tot de overige stroom groen inkopen. Daarnaast zijn we in ons gebruik kritisch door in te zetten op energiebesparing en in aankoop van nieuwe artikelen duurzame inkoop mee te nemen. Ook het hergebruik van materialen en het recycleren van afval vormen onderdeel van onze werkwijze in energiebesparing.
Transport	Onze milieu-impact door transport proberen we op meerdere manieren te verkleinen. Ten eerste door het aantal reisbewegingen van onze medewerkers te verkleinen door ons thuiswerkbeleid. Daarnaast hebben we aanpassingen gedaan aan ons mobiliteitsbeleid met als uitgangspunt duurzaamheid. Doestelling hierbij is een volledig elektrisch wagenpark in 2030. Ten slotte proberen we door lokaal in te kopen het aantal reisbewegingen te verkleinen.



Ook in 2021 hebben we ten opzichte van 2020 een (bescheiden) groei gerealiseerd in het aantal keren dat gebruik is gemaakt van uitrail fiets van de zaak.

Uitrail fiets van de zaak	2020	2021	Doel 2022
Score	38	45	>20

We willen meer medewerkers laten fietsen en daarom gaan we een boost geven aan het uitrailen van fietsen. In 2022 wordt het budget per fiets verhoogd van € 1.000 naar € 2.000 waardoor medewerkers ook een elektrische fiets kunnen aanschaffen met extra voordeel. We willen in 2022 minimaal wederom 20 fietsen uitrailen. Naast het stimuleren van de aanschaf van een fiets, stimuleren we onze medewerkers ook om naar kantoor te fietsen door naast de reiskosten woon-werkverkeer een extra vergoeding uit te keren wanneer collega's met de fiets komen.

Type auto	2021	Doel 2022
Diesel	37	10
Benzine	197	200
Elektrisch	0	10

In 2022 hanteren we een nieuw mobiliteitsbeleid waarbij iedere medewerker die een nieuwe leaseauto mag uitkiezen, voor een elektrische auto kan gaan. Vanwege de lange levertijden hebben we het doel slechts op 10 gesteld. Uiterlijk per 2030 willen we een volledig geëlektrificeerd wagenpark.



VII. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Wij leveren een positieve bijdrage aan de lokale economie en gemeenschap door als groot werkgever werkgelegenheid te bieden. Daarnaast steunen we lokale ondernemers door zoveel mogelijk lokaal in te kopen. Daarbij leveren we met onze Brainport Human Campus toegevoegde waarde voor de lokale economie en gemeenschap. Onze campus is een bron van werkgeluk waar bedrijven, onderwijs en overheid elkaar ontmoeten, samenwerken en kennis en ervaring delen.



Met onze deelname aan het Fitcoins initiatief stimuleren we naast vitaliteit voor onze eigen collega's het initiatief SuperSociaal in Helmond. Door de afname van onze accounts hebben we **250** accounts weg mogen geven aan minima in Helmond. Zij kunnen Fitcoins verdienen door stappen te zetten en hiervan gezonde boodschappen te kopen. Daarnaast hebben we drie lokale Helmondse ondernemers ondersteund met de Support your local acties in de Fitcoins catalogus.

Ook hebben we 45 stoelmassages afgenomen bij Chairmen at work én hebben we in samenwerking met Driessen Foundation De Harde Leerschool met een hele mooie donatie kunnen verblijden.

Naast bovenstaande initiatieven schenkt Driessen Groep jaarlijks **5%** van de jaarwinst aan de Driessen Foundation. De Driessen Foundation richt zich op werkgeluk voor mensen waarvoor dit niet vanzelfsprekend is. Dit doen zij door bestaande goede doelen en initiatieven te ondersteunen, ofwel door inzet van financiële middelen, dan wel door actieve inbreng van expertise op het gebied van mens en werk of co-creatie. Inmiddels is er een actieve samenwerking met ruim twintig inclusieve initiatieven of organisaties.

*Kijk voor meer informatie op
foundation.driessen.nl*

Infographic MVO | Jaarverslag 2021

Verbinding & vitaliteit

- Inspiratiedag
- Goed Bekend Dagen
- Sinterklaasfeest
- Kerstfeest



Keurmerk
World Class
Work Place
behaald

2021

World
class
Work
place

Verzuimpercentage
van **2.74%** en een
verzuimfrequentie
van **0.54**



Goed werkgeverschap in Coronatijd

- Baanzekerheid
- Thuiswerken & flexibel
- Maatwerkafspraken
- Thuiswerkplek accessoires
- Coaching
- Coronaverlof



Onze flexibele
medewerkers
geven ons een
8.7

Werkgeluk

8.4



Aandacht diversiteit & inclusie

- 7 inclusieve stagiaires verwelkomd binnen onze familie van bedrijven.
- SROI doelstelling behaald; 1.500 medewerkers geplaatst.
- Interne campagne over diversiteit op de werkvloer.



Beoordeling

**eNPS
+40**



60 stagiaires
en trainees gestart



People

driessen
groep

Profit

11e keer
Best
Managed
Company



5% van de jaarwinst
geschonken aan de
Driessen Foundation



Goede doelen

- Bijdrage Fitcoins-programma Super Sociaal in Helmond.
- 3 lokale Helmondse ondernemers ondersteund via Support Your Locals
- 45 stoelmassages afgenomen bij The Chairmen at Work

Betrouwbaarheid

Tijdige betaling van alle facturen en salarissen van zowel eigen medewerkers als flexibele medewerkers en zzp'ers.



Planet

Opening 't Atelier

Op duurzame wijze gebouwd:
van energielabel G naar A,
gasloos, hergebruik materialen,
zonnepanelen, warmtepomp.



Thuiswerken

- Aantal reisbewegingen door thuiswerken drastisch verminderd
- Nieuw thuiswerkbeleid opgesteld



Parkeerplaats van Olivijn

Dit vangt CO₂ op uit de
lucht (440 ton CO₂).



Recycle

Koffiedik, batterijen, glas,
frituurvet, plastic en ICT-
apparatuur orden gerecycled.



Zonnepanelen

82.836 kWh opgewekt
uit 312 zonnepanelen.



Milieunorm

Gecertificeerd voor de
milieunorm ISO 14001.



Doelstelling 2022

Als Driessen Groep willen wij goed doen en ons daaraan committeren. Om dit te realiseren hebben wij een ambitie om ons te certificeren op de MVO prestatieladder niveau 3.

*Driessen Groep maakt
werkgeluk mogelijk*