

MVO
jaarverslag
2024



Voorwoord

 **2024.** Een jaar dat we knallend afsloten! Eind 2024 namen we op feestelijke wijze afscheid van onze oprichter en inspiratiebron Jan Driessen. Na meer dan 31 jaar vol passie, toewijding en ondernemerschap ging hij met welverdiend pensioen. Wat ooit begon als een klein eenmansbedrijf, groeide uit tot een organisatie met bijna 800 collega's die zich dagelijks inzetten om werkgeluk mogelijk te maken. Een prestatie van formaat!



Maar 2024 was meer dan alleen een jaar van afscheid. Het was ook een jaar waarin we belangrijke stappen hebben gezet op het gebied van duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). We behaalden de B Corp certificering – een bevestiging dat we het verschil maken, met oog voor mens, milieu en maatschappij. Ook onze plek op de MVO-prestatieladder werd versterkt: we bereikten trede 4. Een mooie erkenning van onze inzet om duurzaamheid in al onze bedrijfsactiviteiten te integreren.

Daarnaast bouwden we onze maatschappelijke betrokkenheid verder uit, onder andere via samenwerkingen in de Brainportregio. Denk aan onze samenwerking met PSV (gericht op het versterken van vrouwenvoetbal), Brainport voor elkaar en de oprichting van het Learning Lab als zelfstandige stichting. Zo versterken we de verbinding tussen onderwijs en maatschappij.

We zijn trots dat we als bestuurslid zijn toegetreden tot Brainport voor Elkaar. Deze vereniging van sociaal werkgevers, maatschappelijke organisaties, gemeenten en onderwijsinstellingen zet zich in voor gelijke kansen in de regio. Als algemeen bestuurslid zet Jeroen Driessen zich in voor de programmalijnen van de Sociale Brainport Agenda. Zo leveren we een directe bijdrage aan oplossingen voor sociaal-maatschappelijke vraagstukken.

Met onze familie van bedrijven hielpen we in 2024 zo'n 250.000 mensen aan meer werkgeluk. Daar zijn we ontzettend trots op. Het laat zien hoe groot onze impact kan zijn.

Tot slot bereidden we ons verder voor op de aankomende Corporate Social Responsibility Directive (CSRD). Met de Dubbele Materialiteitsanalyse en het analyseren van de datapunten, brachten we ons MVO-verslag dichterbij naar de CSRD-richtlijnen.

2024 was een jaar vol groei, innovatie en duurzame impact. We kijken met trots terug en blijven ons inzetten voor een betere en duurzamere toekomst, waarin werkgeluk centraal staat.

Jeroen Driessen, Rob Korzilius, Ad van Zutphen



Duurzame highlights 2024

Januari 2024

Lancering duurzaam mobiliteitsbeleid

We lanceren ons duurzaam mobiliteitsbeleid, waarmee we medewerkers aanmoedigen om duurzame vervoersopties te kiezen, zoals elektrische leasautos's, (elektrische fietsen en het OV. Ook ontvangen medewerkers een hogere vergoeding als ze voor duurzame opties (fiets, OV) kiezen.



Juli 2024

Samenwerking Driessen Groep en Brainport voor Elkaar

Bij vereniging Brainport voor Elkaar bundelen bedrijven, maatschappelijke organisaties, gemeenten en onderwijsinstellingen hun krachten bundelen om samen te werken aan sociaal-maatschappelijke vraagstukken in de Brainport regio. Vanaf de oprichting op 4 juli 2024 is Driessen Groep hierbij aangesloten en neemt Jeroen Driessen zitting in het algemeen bestuur.



Oktober 2024

Officiële lancering duurzaamheidsroute Brainport Human Campus

Op verzoek van de Brainport Human Campus ontwikkelden studenten van het Learning Lab een heuse duurzaamheidsroute over het campusterrein die bezoekers laten ervaren hoe het campusterrein bijdraagt aan duurzaamheid en werkgelegenheid. De zelfstandig te lopen duurzaamheidsroute neemt bezoekers mee langs elf bijzondere punten verspreid over onze campus.



April 2024

MVO-prestatieladder trede 4

We behalen opnieuw de MVO-prestatieladder certificering, dit keer op trede 4! Dit is een geweldige bevestiging van onze voortdurende inzet voor MVO. Met trede 4 laten we zien dat we op de voor ons relevante MVO-thema's tot de beste 25% van de markt behoren en dat we initiatieven ontwikkelen die bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke uitdagingen.



Augustus 2024

Driessen Groep nu ook trotse sponsor PSV Vrouwen

Driessen Groep is al jarenlang sponsor van PSV. Waar de afgelopen jaren hierbij de nadruk op het mannenteam van PSV lag, stappen we vanaf dit nieuwe seizoen ook nadrukkelijk in als partner van PSV Vrouwen.



November 2024

Driessen haalt PSO-ladder trede 2

Driessen heeft met trots PSO-ladder trede 2 behaald en behoort nu tot de top 22,5% best presterende bedrijven in haar grootklasse op het gebied van werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie. Als uitzendbureau zet Driessen zich in voor werkgelegenheid, ook voor voor mensen voor wie werk niet vanzelfsprekend is, en maakt zo echt het verschil op de arbeidsmarkt.



Mei 2024

Driessen Groep opnieuw uitgeroepen als World Class Workplace

Ook in 2024 mag Driessen Groep de titel World-class Workplace dragen. Deze titel wordt toegekend door onderzoeksbureau Effectory aan organisaties die door hun eigen medewerkers bovengemiddeld hoog worden gewaardeerd op het gebied van medewerkersbevoegenheid en goed werkgeverschap.



Oktober 2024

Learning Lab als stichting op eigen benen

Op 16 oktober zetten samenwerkingspartners OMO Scholengroep Helmond, Fontys HRM en Toegepaste Psychologie, Ter AA, Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel en Driessen Groep hun handtekening onder de intentieverklaring voor verdere samenwerking in Stichting Learning Lab. Daarmee wordt het Learning Lab een zelfstandig maatschappelijk initiatief waarin ze met enthousiaste docenten, experts, leerlingen, studenten en het regionale bedrijfsleven succesvol samenwerken aan vernieuwende oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken.



November 2024

Driessen Groep behaalt B Corp-certificering

Sinds november 2024 mogen wij ons officieel een 'B Corporation' noemen! Deze internationale certificering is voor bedrijven die écht impact maken op mens, milieu en maatschappij. We zijn trots dat we met onze hele familie van bedrijven deze certificering hebben behaald. Hiermee laten we zien dat we vooroplopen in maatschappelijk verantwoord ondernemen, samen met toffe bedrijven als Patagonia, Doppler, Fastned en Rituals.





Over Driessen Groep

Dit is Driessen Groep

Driessen Groep bestaat uit een familie van bedrijven en maatschappelijke initiatieven actief in de wereld van werk. Onze ambitie? Werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen. Dat doen we als trotse B Corp op een duurzame manier, met aandacht voor de wereld om ons heen. Niet omdat het een hype is, maar omdat het in ons DNA zit. Werkgeluk begint bij onze eigen medewerkers. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat hun werkgeluk doorwerkt op de organisaties en mensen voor wie onze bedrijven werken.

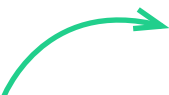
Onze geschiedenis als basis van onze ambitie

Ruim 30 jaar geleden begon Jan Driessen ons bedrijf, omdat hij niet meer gelukkig was in zijn werk. Hij droomde van een werkomgeving waar mensen graag willen zijn. Hij bouwde een plek om samen te werken aan wat mensen drijft. Een plek om jezelf te ontwikkelen. Een plek die waarde toevoegt voor jezelf en voor anderen. En zo bleek Jan een pionier van werkgeluk.

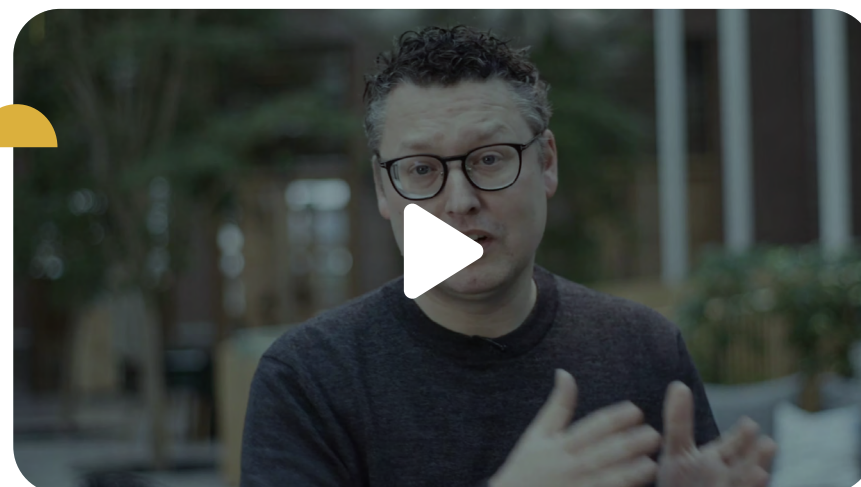
Inmiddels zijn we uitgegroeid tot een familie van bedrijven en maatschappelijke initiatieven. We werken met zo'n 800 collega's nog altijd aan dezelfde: werkgeluk mogelijk maken. Voor iedereen.

Samen gave dingen doen, die ertoe doen

Het succes van Driessen Groep zit in onze formule: samen, gave dingen doen, die ertoe doen. Wij willen dat onze mensen zich goed voelen op het werk, omdat dat bijdraagt aan geluk én betere prestaties. Ons bedrijfsmodel – het Goed Bekend model – is zelfs gebouwd rondom werkgeluk. Werkgeluk ontstaat als pleasure, purpose en people samenkomen. Daardoor ontstaat 'belonging': het gevoel dat je erbij hoort en ertoe doet. En dat leidt tot wat we allemaal willen bereiken: performance.



CEO Jeroen Driessen over de formule van werkgeluk - 2:14 min.





9 locaties
door heel
Nederland



Circa 800 medewerkers

10.000+ flexibele medewerkers



Duurzaam werkgeluk



Familie van
bedrijven



Happy
employees
make happy
customers



€ 300 mln.
omzet



1.400 opdrachtgevers
in de publieke sector





Onze familie van bedrijven

We ondersteunen maatschappelijk gedreven organisaties bij het oplossen van hun HR-uitdagingen. Denk aan arbeidsmarktkrapte, verzuim, duurzame inzetbaarheid en het verbeteren van HR-processen. Met meer dan 40 diensten en softwaretools helpen we bij het creëren van een omgeving waarin medewerkers kunnen floreren en het beste uit zichzelf halen.

Onze maatschappelijke initiatieven

Voor volgende generaties dromen we van werkgeluk voor iedereen. Met onze maatschappelijke initiatieven zetten we stappen in die richting. De Driessen Foundation geeft toegang tot werk aan mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Het Learning Lab helpt studenten hun talenten te ontdekken en ontwikkelen, voor een zachte landing op de arbeidsmarkt. Met Brainport Human Campus investeren we in een innovatieve plek waar de mens centraal staat en waar vanuit een triple helix samengewerkt wordt aan (HR)-oplossingen voor de arbeidsmarkt van morgen.

Onze kennisplatforms

Kennis vermenigvuldigt zich wanneer je het deelt. Via onze kennisplatforms Trends in HR, zorgvoorwerkgeluk.nl en werk&geluk inspireren we jaarlijks honderdduizend mensen. Zo helpen we HR-professionals up-to-date te blijven en geven we werkend Nederland praktische tips voor meer werkgeluk.

PROFIEL

**10****Bedrijven**

Driessen, Haert, Jeij, IJK, Solutionsfactory, Bloei, Mensium, Reijn, Lüün en Sprank.

**3****Maatschappelijke initiatieven**

Driessen Foundation, Learning Lab en Brainport Human Campus.

3**Kennisplatforms**

Trends in HR, zorgvoorwerkgeluk.nl en werk&geluk.

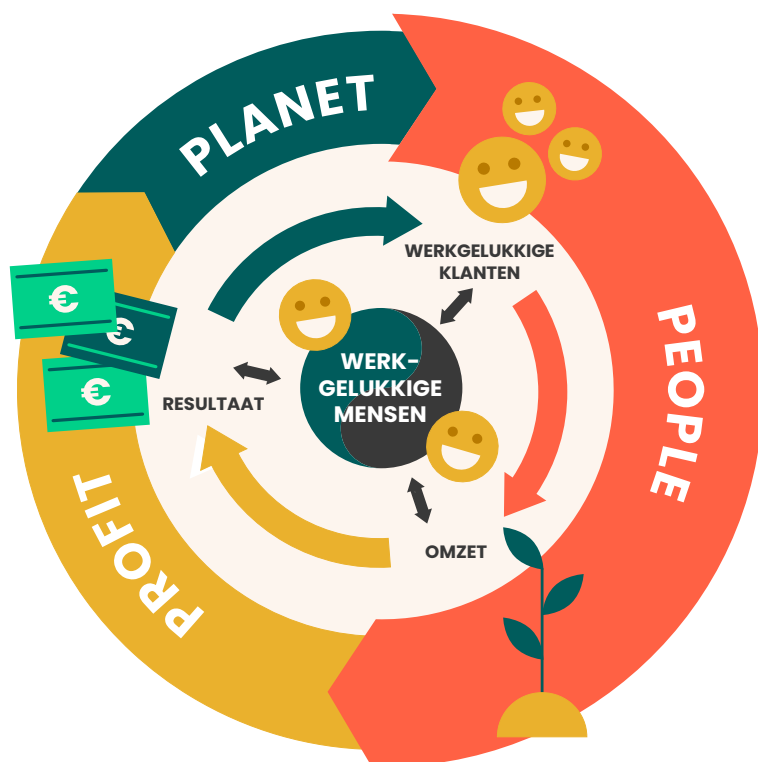
40+**Diensten en softwaretools****sinds
1993****Familiebedrijf**

Jan Driessen begint op 1 april 1993 voor zichzelf. DA&A is geboren.



Onze strategie

Als familie van bedrijven kijken we verder dan vandaag. Wij willen werkgeeluk duurzaam mogelijk maken en onze bedrijven en maatschappelijke initiatieven doorgeven aan generaties na ons. Om dat te bereiken, werken wij volgens het Goed Bekend model dat medewerkers, werkgeeluk, bedrijfsresultaat en aandacht voor duurzaamheid aan elkaar verbindt. En niet zonder succes, bewijst de groei die we doorgemaakt hebben gedurende ons ruim 30-jarig bestaan.



Duurzaam werkgeeluk mogelijk maken

Ons Goed Bekend model draait om tevreden medewerkers. Want als mensen lekker in hun vel zitten, merken klanten dat ook. Tevreden klanten zorgen voor een gezonde omzet en resultaat. En zo kunnen we blijven investeren in onze mensen, maatschappelijke initiatieven en de planeet. Zo ondernemen we op een duurzame manier, met een goede balans tussen People, Profit en Planet. En creëren we een vliegwiel met nóg meer werkgeeluk als resultaat.

We zijn ons bewust van de impact die we hebben op onze omgeving en nemen die verantwoordelijkheid serieus. Als mensgerichte organisatie willen we het goede voorbeeld geven. [Onze B Corp certificering](#), die we in november 2024 behaalden, bevestigt deze inzet! Lees er meer over in het interview met directeur duurzaamheid Koen de Rooij op de volgende pagina.



Duurzaamheid zit verweven in onze strategie én dagelijkse praktijk. We werken volgens de MVO-prestatieladder (gebaseerd op de ISO 26000-norm) om onze duurzame ambities concreet te maken en zo een positieve bijdrage te leveren aan onze omgeving.





Interview



“Driessen Groep en B Corp: een stap verder in duurzaam ondernemen”

Koen de Rooij aan het woord

Directeur duurzaamheid bij Driessen Groep

Onlangs hebben we samen met onze hele familie van bedrijven de B Corp-certificering behaald. Een belangrijke mijlpaal in onze missie om niet alleen economische, maar ook maatschappelijke waarde te creëren. Maar wat betekent dit nu echt voor onze organisatie, medewerkers en klanten? Koen de Rooij, directeur duurzaamheid bij Driessen Groep, vertelt meer over de impact van deze certificering en onze ambities voor de toekomst.

Waarom B Corp?

Duurzaam en sociaal ondernemen zit in het DNA van Driessen Groep. We ondersteunen publieke organisaties, bevorderen inclusief werkgeverschap en investeren in werkgelegenheid.

“We doen al jaren veel op dit vlak, maar de B Corp-certificering helpt ons om onze impact nóg zichtbaarder en aantoonbaarder te maken. Bovendien biedt het ons toegang tot een inspirerende community van bedrijven die dezelfde waarden delen.”



Tijdens het certificeringsproces werd bevestigd dat we al veel goed doen op het gebied van mens, maatschappij en milieu. We zagen bijvoorbeeld dat we veel doen voor de vitaliteit voor onze medewerkers, het ondersteunen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, duurzame inkoop en onze maatschappelijke samenwerkingen. De certificering helpt ons om deze impact concreet te maken en nog verder te versterken. Daarnaast vergroot de B Corp-community onze wereld. We leren van best practices van andere bedrijven en bouwen aan nieuwe samenwerkingen. “B Corps doen graag zaken met andere B Corps. Dit helpt ons om onze impact verder te vergroten en draagt bij aan onze eigen internationalisering,” vertelt Koen. Zo helpt het ons niet alleen om onze duurzame ambities waar te maken, maar ook om als Brabants bedrijf onze werkomgeving en cultuur op gepaste wijze te verrijken met internationale inzichten en talent.

Het certificeringsproces: een waardevolle spiegel

Het behalen van de B Corp-certificering was een intensief traject dat ongeveer een half jaar duurde. “We moesten diep in onze organisatie duiken en met bewijslast aantonen hoe we waarde creëren op het gebied van bestuur, medewerkers, milieu, klanten en gemeenschap,” vertelt Koen. Dit leidde tot mooie inzichten: we doen al veel, maar het proces hielp ons om onze impact nog beter te meten en structureel vast te leggen. Zelfs tot op het niveau van onze statuten.

Daarnaast bracht het ook verbeterpunten aan het licht. Zo kunnen we nog gericht werken aan het meten van de (lange termijn) effecten van onze investeringen in de maatschappij en onze initiatieven voor medewerkers. Deze inzichten nemen we bijvoorbeeld weer mee bij de doorontwikkeling van programma's voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. “B Corp is streng en zet je aan om niet alleen goed te doen, maar dit ook continu te verbeteren,” aldus Koen.

Wat betekent dit voor onze klanten en medewerkers?

Voor onze medewerkers is deze certificering een erkenning van wat we al doen. Het maakt zichtbaar dat we als werkgever bijdragen aan een betere samenleving en duurzaam ondernemen structureel verankeren in onze organisatie.

“Het geeft ook extra trots en motivatie. Medewerkers willen steeds vaker werken voor een organisatie met een duidelijke maatschappelijke missie. Met B Corp kunnen we dat nog beter aantonen.”

Voor klanten en partners betekent de certificering extra zekerheid. Samenwerken met Driessen Groep betekent kiezen voor een partner die duurzaamheid en maatschappelijke impact serieus neemt. We voldoen aan strenge internationale standaarden en blijven continu werken aan verbetering. “Als je werkt met een bedrijf van Driessen Groep, dan weet je dat het goed zit,” benadrukt Koen. “We willen dat onze klanten erop kunnen vertrouwen dat we bewuste en verantwoorde keuzes maken.”

Blik op de toekomst

B Corp is geen eindpunt, maar een nieuw vertrekpunt. De komende jaren blijven we investeren in het vergroten van onze impact. We duiken dieper in onze verbeterpunten en zetten concrete nieuwe stappen. Een van de thema's waar we ons specifiek op richten, is het creëren van een optimale werkomgeving voor vrouwen, binnen onze eigen organisatie en bij opdrachtgevers. We willen ervoor zorgen dat zij volledig tot hun recht komen en gelijke kansen hebben om zich te ontwikkelen. Daarnaast blijven we werken aan de structurele verbetering van onze bedrijfsvoering op het gebied van bijvoorbeeld ontwikkeling van medewerkers, CO2-reductie en het meetbaar maken van onze inspanningen.

“Deze certificering is een erkenning van wat we al doen, maar vooral een motivatie om nóg verder te gaan,” besluit Koen. “We blijven bouwen aan het mogelijk maken van duurzaam werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen en organisaties.”



Strategische duurzaamheidspijlers

Om onze ambities waar te maken hebben we een strategie gebaseerd op vier duurzaamheidspijlers.

Werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen (People)

Onze ambitie is helder: werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen en organisaties. Dat doen we met een familie van bedrijven met brede expertise in mens en werk. We ondersteunen organisaties bij HR-uitdagingen en helpen bij goed, inclusief werkgeverschap.

Onze diensten dragen bij aan het werkgeluk van onze opdrachtgevers en hun medewerkers. Het fundament ligt bij onszelf: het werkgeluk van onze eigen medewerkers en de mensen die via ons werken staat centraal. Daarom ligt onze focus op de 'People' kant van duurzaamheid.



Het milieu zo min mogelijk belasten (Planet)

Onze activiteiten hebben impact op het milieu. Daarom maken we bij alles wat we doen bewuste keuzes. Of het nu gaat om inkoop, gebouwen, afval, energieverbruik of mobiliteit – we streven naar de minste belasting van het milieu. We zetten ons actief in om onze CO₂-uitstoot te verminderen, binnen onze eigen organisatie en onze toeleveringsketen.



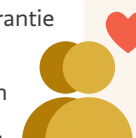
Goed doen voor de maatschappij (Profit)

Een deel van ons resultaat investeren we terug in maatschappelijke initiatieven zoals de Brainport Human Campus, Stichting Learning Lab en de Driessen Foundation. Op onze Brainport Human Campus en bij het Learning Lab brengen we mensen uit het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven samen om waarde te creëren. Via onze Driessen Foundation maken we werkgeluk mogelijk voor mensen waarvoor dit niet vanzelfsprekend is. Zo creëren we een positief maatschappelijk resultaat.



Zorgen voor goed bestuur (Profit)

In alles wat wij doen staan eerlijk zakendoen en duurzame relaties centraal. Onze bestuurders vervullen hierin een voorbeeldrol. We zijn ons bewust van de impact 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.





Onze ambitie richting 2030

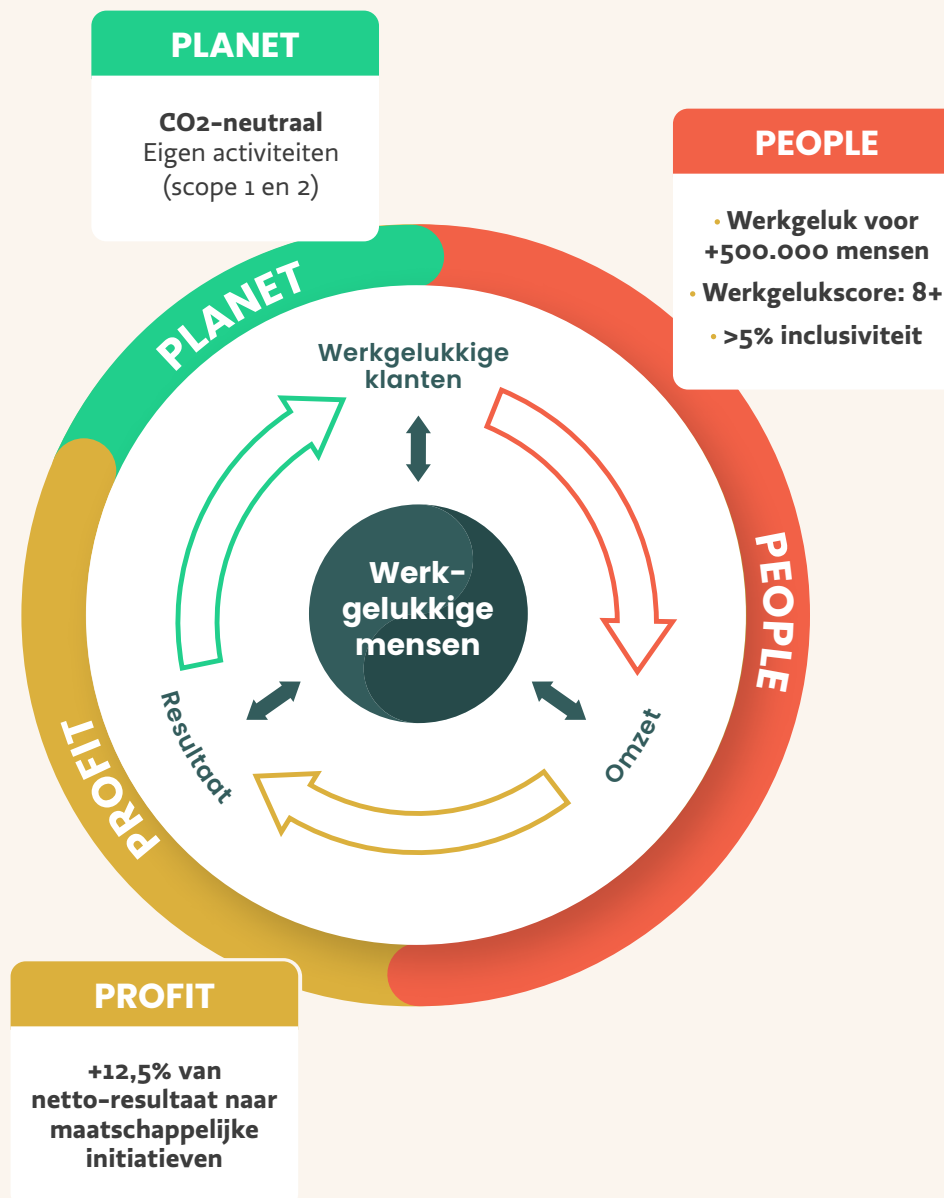
We dromen groot, maar blijven realistisch.
In 2030 willen we:

Positieve impact op mens (People): Een tevredenheidsscore van minimaal een 8 voor onze eigen mensen én de mensen die via ons werken. Daarnaast willen we via onze diensten voor meer dan 500.000 mensen een bijdrage leveren aan hun werkgeuk. Ook willen we dat minimaal 5% van ons eigen personeel en 7,5% van ons flexibel personeel bestaat uit medewerkers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Verkleinen negatieve milieu-impact (Planet): Uiterlijk in 2030 willen we CO₂-neutraal zijn voor onze eigen organisatie (scope 1 en 2). We reduceren onze uitstoot zoveel mogelijk en compenseren wat onvermijdelijk blijft. Daarnaast blijven we actief werken aan het verlagen van onze uitstoot in de keten (scope 3).

Positieve impact op de maatschappij en goed bestuur (Profit): We willen in 2030 minimaal 12,5% van ons resultaat investeren in maatschappelijke initiatieven en samenwerkingen. Ook willen we op het gebied van goed bestuur positieve impact maken door te blijven investeren in een fijne en veilige bedrijfscultuur.

Hiernaast staan de belangrijkste doelstellingen visueel weergegeven in ons Goed Bekend Model.

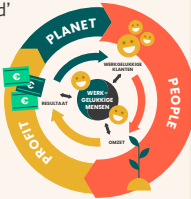




Hoe wij waarde creëren

Ons waardecreatiemodel toont hoe we het beschikbare kapitaal inzetten (input) en hoe we deze via onze strategie en businessmodel omzetten in resultaten (output). Het model toont ook de waarde die we creëren of behouden voor

onze stakeholders en de samenleving, oftewel de uitkomst. De betekenis en impact hiervan worden uitgedrukt in de koppeling met de relevante Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties.

INPUT: KAPITAAL	STRATEGIE & BUSINESSMODEL	OUTPUT: WAARDE	IMPACT	INVLOED SDG'S
Menselijk - Eigen medewerkers - Flexibele medewerkers (Zelfstandige) professionals Intellectueel - Ervaring publieke sector - Synergie Familie van bedrijven - In huis ontwikkelde software Sociaal & relaties - Klanten - Leveranciers van professionals - Leveranciers diensten/software - Kandidaten - Onderwijsinstellingen (Lokale) overheden - NGO's Kwaliteit - Compliance - Branchevertegenwoordiging Facilitair en vastgoed - Brainport Human Campus (gebouwen, campusterrein) - Wagenpark - ICT-voorzieningen Natuurlijk - Gebruik van energie en fossiele brandstoffen Financieel - Eigen vermogen - Liquiditeit	Purpose Werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen Businessmodel Onze bedrijven helpen maatschappelijk gedreven organisaties bij het oplossen van hun HR-uitdagingen en mensen die bij hen (willen) werken. Waardeketens - Vinden en contracteren van talent - Versnellen HR en bedrijfsvoering - Zorgen voor gezonde en vitale medewerkers - Zorgen voor HR-koers, HR ondersteuning en verbinding Besturingsmodel Ons 'Goed Bekend' model en onze kernwaarden Persoonlijk & Professioneel 	Werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen... 795 eigen medewerkers - Tevredenheid: 8.2, E-NPS: +30 4,3% inclusieve medewerkers % vrouwen hoger management: 43,6% - Loonkloof: 0,70% 10.262 flexibele medewerkers, tevredenheid: 8.7 14,7% SROI-kandidaten 1.031 zzp'ers, tevredenheid: 7.5 ...en organisaties - Klanttevredenheid 8.1 - Bereik via diensten: 250.000 mensen 1.405 unieke klanten Goed doen voor de maatschappij 10% bijdrage Driessen Foundation 3 maatschappelijke initiatieven Zorgen voor goed bestuur - Emotionele veiligheid: 8.7 Minimaliseren milieu-impact - CO2-voetdruk: 4.990 ton CO2e - Energie: 2,32 MWh / medewerker - Restafval t.o.v. totaal: 50% 18% wagenpark elektrisch Financiële prestaties € 290 miljoen omzet	- Goed, inclusief werkgeverschap - Werkgelukkige medewerkers - Bijdrage aan goed functionerende publieke sector - Bijdrage aan inclusieve arbeidsmarkt - Sociale innovatie in brainportregio - Verkleinen negatieve milieu-impact - Duurzame, financiële stabiliteit	

Belangrijkste trends
Focus op welzijn, duurzame inzetbaarheid, krapte arbeidsmarkt, leven lang leren, diversiteit & inclusie, digitalisering & AI.



Vorbereiding op de CSRD



In 2024 hebben we grote stappen gezet om ons MVO-jaarverslag voor te bereiden op de Corporate Social Responsibility Directive, afgekort CSRD. Deze Europese richtlijn verplicht grote bedrijven om naast financiële prestaties ook te rapporteren over hun impact op Environment (Milieu), Social (Mens & Maatschappij) en Governance (Bestuur). Lang zag het ernaar uit dat

ons volgende jaarverslag, met betrekking tot 2025, hieraan moest voldoen, maar inmiddels is duidelijk dat de CSRD rapportage-eisen uitgesteld en verlicht worden.

Aan het woord



“Ondanks dat we voorlopig niet wettelijk verplicht zijn om over duurzaamheid te rapporteren, kiezen we er bewust voor dat wél te doen. ‘Het goede doen’ zit in ons DNA. We vinden het belangrijk én waardevol om te laten zien welke impact we maken richting onze stakeholders en maatschappij.”

Ad van Zutphen
COO Driessen Groep

Aansluiting met de CSRD

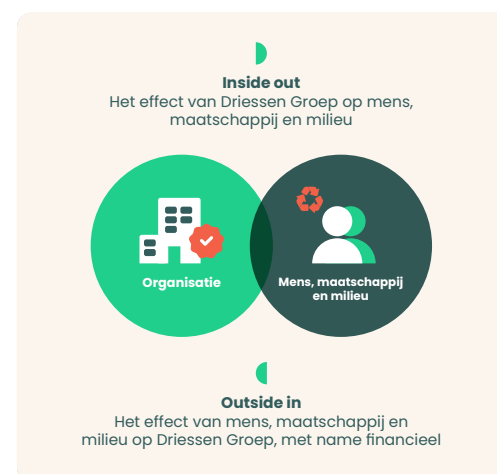
Ondanks het uitstel en de voorgenomen verlichting van de regelgeving hebben we in dit verslag onze waardeketen(s) en waardecreatie in beeld gebracht. Ook hebben we een materialiteitsanalyse uitgevoerd om de belangrijkste thema's te

identificeren. Voor deze thema's rapporteren we zoveel mogelijk volgens de CSRD-richtlijn, aangevuld met KPI's en data die we zelf belangrijk vinden. Bovendien bleek het verzamelen van de data een goede 'oefening' om vast te stellen welke informatie al beschikbaar is en waar we nog actie moeten ondernemen om deze te rapporteren in de toekomst.

Aangezien we nog in voorbereiding zijn op de CSRD en de wetgeving nog in ontwikkeling is, hebben we in overleg met onze accountant besloten geen assurance te laten afgeven op dit verslag.

Duurzaamheidsthema's

Duurzaamheid is een breed onderwerp waarbinnen vele thema's en subthema's te onderscheiden zijn. Daarom vormt de zogenaamde materialiteitsanalyse het startpunt waarmee we bepalen welke thema's voor ons het belangrijkste zijn. Binnen de CSRD wordt dit de Dubbele Materialiteitsanalyse genoemd, afgekort DMA. Deze analyse helpt bepalen welke duurzaamheidsthema's de grootste impact hebben op onze familie van bedrijven en welke belangrijk zijn voor onze stakeholders. De DMA onderscheidt twee soorten impact:



1. Impact materialiteit:

De impact van Driessen Groep op mens, maatschappij en milieu.

2. Financiële materialiteit:

De impact van mens, maatschappij en milieu op Driessen Groep in termen van (financiële) risico's en kansen.



Bij de DMA en de voorbereiding van deze duurzaamheidsrapportage zijn verschillende collega's, afdelingen en bedrijven betrokken via onze CSRD-projectgroep. Daarbij vond regelmatig (minimaal tweemaandelijks) afstemming plaats met onze groepsdirectie/stuurgroep MVO om de voortgang te bespreken en waar nodig keuzes te maken.

Proces voor vaststellen van de materiële thema's

Om de materiële thema's te kunnen bepalen hebben we een longlist gemaakt van duurzaamheidsthema's, door zowel te kijken naar de thema's uit de CSRD, de MVO Prestatieladder en een aantal organisatie- en branchespecifieke thema's. Deze hebben we vervolgens teruggebracht tot een shortlist. We hebben onze stakeholders benaderd door middel van persoonlijke gesprekken, interviews, workshops en enquêtes, en zo input opgehaald met de centrale vraag: Op welke duurzaamheidsthema's kan Driessen Groep de meeste impact maken?

Op basis van de shortlist en de input van de stakeholders hebben we vervolgens Impacts, Risico's en Kansen (IRK's) geïdentificeerd en een weging gegeven. Een overzicht van onze IRK's tref je in bijlage 1 aan. Na prioritering van de IRK's resteerde een set van 10 unieke materiële thema's, bestaande uit 9 ESG-thema's uit de CSRD en één eigen thema: betrokkenheid bij ontwikkeling van de samenleving. Vijf van deze thema's zijn uitgesplitst naar onze eigen medewerkers en flexibele arbeidskrachten (mensen die via ons werken), volgens de definitie van Eigen Personeel (S1) van de CSRD. De materiële thema's en belangrijkste IRK's zijn gepresenteerd aan en vastgesteld door de groepsdirectie en directeurs bedrijven en stafdelingen. In het algemeen zien we dat zowel onze stakeholders als wijzelf de nadruk leggen op sociale thema's die gaan over onze eigen medewerkers en de mensen die via ons werken.

STAPPEN PROCES VASTSTELLEN THEMA'S

STAP 1

Er is een longlist gemaakt van de materiële thema's.

STAP 2

De longlist is teruggebracht naar een shortlist.

STAP 3

We hebben onze stakeholders benaderd.

STAP 4

Op basis van de input zijn de (IRK's) geïdentificeerd.

STAP 5

Uitkomst: 10 unieke materiële thema's één eigen thema.

Materiële thema's

In de afbeelding hieronder staan de materiële thema's inclusief de score op impact- en financiële materialiteit weergegeven.

MATERIËLE THEMA'S





Onze stakeholders

We hechten veel waarde aan de mening van onze stakeholders. Daarom hebben we onze eigen zienswijze verrijkt met hun input. Hiermee kunnen we beter inspelen op de eisen en behoeften van de verschillende stakeholders. Op pagina 17 vind je een overzicht van de stakeholders, hun eisen en verwachtingen en de wijze van dialoog.

De volgende stakeholders zijn extra bevraagd in het kader van de materialiteitsanalyse CSRD:

Eigen medewerkers en OR

- Enquête onder 750+ eigen medewerkers
- Interview met vertegenwoordiging van de OR

Flexibele arbeidskrachten

- Enquête onder 1000+ flexibele medewerkers
- Enquête onder leden ZZP-panel

Klanten

- Diepte-interviews met 12 strategische klanten
- Workshops met experts aanbestedingen en marketeers

Leveranciers en partners

- Individuele gesprekken met 10+ relevante leveranciers met duurzaam inkoopbeleid als gespreksleidraad.

Lokale overheid

- Bijeenkomst met gemeenteraad Helmond

Ook in blijven we in contact met onze stakeholders en kijken we waar we het dialoog kunnen uitbreiden of verbeteren. Zo gaan we in 2025 onder andere NGO's en studenten nader bevragen.

Onze stakeholders aan het woord



“Ik zie het als een kans om voor sociale thema's die bij Driessen Groep passen en waar zij veel van weet, te kijken hoe zij deze kan verwaarden richting de brede maatschappij, bijvoorbeeld via de Driessen Foundation.”

Marije Klomp, programmadirecteur
Duurzaamheid Radboud Universiteit



Onze stakeholders aan het woord:



“Voor de Ondernemingsraad is de impact van Driessen Groep op het werkgeluk van haar medewerkers een speerpunt. Dankzij de nauwe betrokkenheid tussen de Ondernemingsraad, MVO en groepsdirectie weten we die vanzelfsprekendheid voor Driessen Groep om te vormen in concreet beleid dat bijdraagt aan het werkgeluk van onze medewerkers door het hele land.”

Mark van der Velde

Adviseur HRM Flex bij Driessen en OR-lid

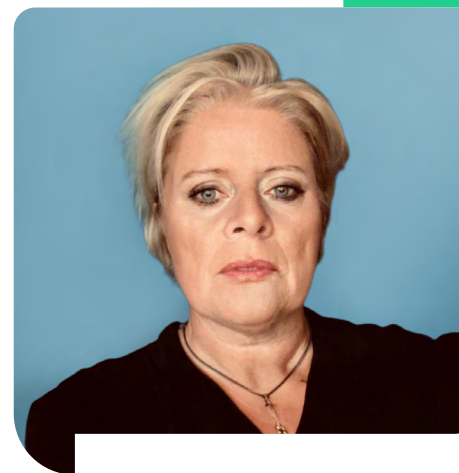
“Haert kan impact maken als goed opdrachtgever: fatsoenlijke tarieven, duidelijke overeenkomsten en uitdagende opdrachten.”

Zelfstandige professional
(anoniem)

“Ik vind het niet meer dan logisch dat Driessen Groep zowel voor haar eigen medewerkers als de mensen die via haar werken hetzelfde niveau van goed werkgeverschap uitdraagt en waarmaakt.”

Edith Bazuin

Leidinggevende Belastingdienst,
Directie Particulieren



“Driessen kan in het kader van duurzaamheid flexibele medewerkers die in de buurt van werk wonen ook dichtbij inzetten i.p.v. hen ver laten reizen, daar valt nog veel winst te halen.”

Flexibele medewerker
(anoniem)



STAKEHOLDER	WAARDEKETEN	EISEN EN VERWACHTINGEN	WIJZE VAN DIALOOG	DUURZAAMHEIDSPIJLER(S)
- Eigen medewerkers - Flexible medewerkers - OR - Zzp'ers	- Eigen activiteiten - Downstream	- Baanzekerheid - Heldere voorwaarden - Goed Werkgeverschap - Ontwikkelmogelijkheden - Bescherming privacy - Duurzame bedrijfsvoering (people, profit, planet) - Voldoen aan wet- en regelgeving - Borging kwaliteit - Tijdige betaling	- Periodiek MTO - Goed Bekend TV - Personeelsbijeenkomsten ('Goed Bekend Dagen') - Intranet (onsdriessen) - Evaluatiegesprekken - Nieuwsbrieven en socials - Congressen en bijeenkomsten	- Werkgeluk mogelijk maken - Goed Bestuur - Goed doen voor de maatschappij - Minimaliseren milieu-impact
- Klanten - Levanciers & Partners	- Downstream - Upstream	- Betrouwbaar en betrokken, eerlijk zakendoen - Voldoen aan wet- en regelgeving - Duurzame bedrijfsvoering en samenwerking - Keurmerken en certificeringen (borgen kwaliteit), - Bescherming privacy	- Periodiek KTO - Direct feedback (In-)formele evaluatiegesprekken. Congressen en - Bijeenkomsten - Inkoopbeleid	- Duurzame (klant)relaties - Goed Bestuur - Goed doen voor de maatschappij
Aandeelhouders/ groepsdirectie	Eigen activiteiten	- Goede bedrijfsprestaties - Goed Werkgeverschap - Kwaliteit van dienstverlening - Duurzame bedrijfsvoering (people, profit, planet) - Goed bestuur	- MT-dagen - Maandelijkse en kwartaalbijeenkomsten - Businessplannen (In)formele gesprekken	- Werkgeluk mogelijk maken - Goed Bestuur - Goed doen voor de maatschappij - Minimaliseren milieu-impact
- Samenleving - NGO's	Up- en downstream	- Bijdrage aan economie en werkgelegenheid - Goed bestuur - Voldoen aan wet- en regelgeving - Betrouwbare partner - Transparante communicatie - Financiering initiatieven - Samenwerking en bijdrage aan projecten - Naleven van afpraken	- Overleg - Bijeenkomsten - Vergaderingen - Events - Rapportages - Wet- en regelgeving - Nieuwsbrieven	- Goed bestuur - Goed doen voor de maatschappij



Strategische duurzaamheidsdoelstellingen

Op basis van de materiële thema's en waarde voor onze stakeholders hebben we voor onze duurzaamheidspijlers strategische doelstellingen bepaald voor de korte (2025) en lange termijn (2030). Inclusief koppeling aan de betreffende CSRD- en MVO prestatieladder-thema's en SDG's. In de hierna volgende hoofdstukken zoomen we per pijler in op onze impact in 2024, inclusief beleid, acties, resultaten en ambities. Meer uitleg over gebruikte begrippen en kengetallen in dit verslag vind je in bijlage 2.



People | Social

Werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen en organisaties

CSRD (ESRS)

S1 – Eigen medewerkers en flexibele arbeidskrachten
S4 – Klanten en eindgebruikers

MVO-P thema

Thema 2 : Werkgelegenheid & verhouding werkgever en werknemer
Thema 3 : Gezondheid en veiligheid
Thema 4 : Opleiding en ontwikkeling
Thema 5 : Diversiteit en kansen
Thema 19 : Privacy

- Tevredenheid eigen medewerkers: 8+ in 2025 | 2030
- eNPS score eigen medewerkers: +30 in 2025 | 2030
- Verzuimpercentage eigen medewerkers: <3.80% in 2025 | 2030
- % inclusieve medewerkers Driessen Groep: >5% in 2025 | 2030
- Gecorrigeerde genderloonkloof: <1% in 2025 | 2030
- % vrouwen hoger management: +45% in 2025 | 2030
- Tevredenheid flexibele medewerkers: 8 of hoger in 2025 | 2030
- Tevredenheid zelfstandige professionals: 8 of hoger in 2025 | 2030
- Verzuimpercentage flexibele medewerkers: <4.63% in 2025 | 2030
- % inclusieve medewerkers Driessen (SROI): >7,5% in 2025 | 2030
- Aantal actieve gebruikers Driessen Academy: +4.200 in 2025
- Goedkeurende AVG audit voor ieder bedrijf vanaf 2025
- Tevredenheid klanten: 8 of hoger in 2025 | 2030
- Aantal mensen waarvoor we werkgeluk mogelijk maken via betaalde diensten: 275.000 in 2025 | 500.000 in 2030



Planet | Environment

Minimaliseren van onze milieu-impact

E1 – Klimaatverandering

Thema 21 : Energie
Thema 24 : Uitstoot
Thema 25 : Mobiliteit

- Verlaging van CO2-uitstoot eigen activiteiten (scope 1 en 2) met -11% in 2025 | -91% in 2030 (t.o.v. 2022)
- Verlaging van CO2-uitstoot in de keten (scope 3) met -21% in 2025 (t.o.v. 2022)
- Energieverbruik per medewerker (% t.o.v. 2022): -33% in 2025 en -40% in 2030



Profit | Governance

Zorgen voor goed bestuur, goed doen voor de maatschappij

G1 – Zakelijk gedrag | Eigen thema

- Thema 1** : Behoorlijk Bestuur
Thema 26 : Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving
- Emotionele veiligheid eigen medewerkers: minimaal een 8 in 2025 | 2030
 - Aantal meldingen van integriteitsschending: zo min mogelijk, maximaal 5 in 2025 | 2030
 - Bijdrage aan maatschappelijke initiatieven als % van netto-resultaat: 12,5% in 2025 | 2030



Strategische doelstellingen & SDG's



People | Social

Eigen medewerkers



Werkgeluk staat centraal in onze missie en visie. Daarom ligt hier het zwaartepunt in onze MVO-strategie. Wij doen er alles aan om een werkomgeving te creëren waarin medewerkers werkgeluk kunnen ervaren. Dat is goed voor onze mensen én leidt tot betere prestaties.

Voordat we inzoomen op de materiële thema's, geven we hieronder – conform de CSRD – de belangrijkste kenmerken van onze eigen medewerkers en personeel niet in loondienst weer.

Kenmerken van onze medewerkers

Met onze medewerkers bedoelen we alle medewerkers die bij onze familie van bedrijven in vaste of tijdelijke dienst werkzaam zijn, inclusief oproepkrachten.

	2024			2023		
Contracttype	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Vast contract	220	400	620	199	377	576
Tijdelijk contract	51	124	175	55	124	179
Totaal	271	524	795	254	501	755

Aantal medewerkers dat Driessen Groep heeft verlaten

2024	2023
115 (14%)	84 (11%)

Kenmerken van personeel niet in loondienst

Onder personeel niet in loondienst vallen de volgende categorieën:

- zzp'ers actief binnen (bedrijven van) Driessen Groep en waarvoor wij juridisch opdrachtgever zijn.

- Medewerkers die worden ingeleend door Driessen Groep en werkzaam zijn bij een derde partij (bijv. detacheringsbureau).
- Medewerkers via proefplaatsing of werkervaringsplaats.
- Stagiaires.

Personeel niet in loondienst binnen Driessen Groep	2024	2023
	41	39

Thema Arbeidsvoorwaarden | Goed Werkgeverschap

Als werkgever zorgen wij voor het welzijn van onze medewerkers met heldere arbeidsovereenkomsten en goede arbeidsvoorwaarden. Maar we zetten een stap extra doordat we werkgeluk centraal zetten en een omgeving creëren waarin mensen kunnen groeien.

Beleid

Onze visie op goed werkgeverschap staat in ons 'Goed Bekend Buukske'.

Hierin vinden collega's geen strenge regels, maar praktische informatie, herkenbare voorbeelden en onderwerpen die passen bij onze familiewaarden. Natuurlijk hebben we ook duidelijke beleidskaders. De belangrijkste zijn:

- (Flexibel- en thuis)werkbeleid
- Arbeidsvoorwaardenbeleid
- Mantelzorgbeleid

Onze ondernemingsraad speelt een belangrijke rol in het werkgeluk van onze collega's en het succes van Driessen Groep en heeft ook in 2024 een belangrijke rol gespeeld bij de totstandkoming van onder meer het werk- en mobiliteitsbeleid.

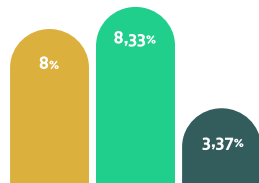
Acties 2024

Arbeidsvoorwaarden

In 2024 hebben we diverse acties ondernomen voor moderne arbeidsvoorwaarden en goed werkgeverschap:



- Vakantiegeld
- 13e maand
- Bovenwettelijk verlof



- **Mijn Keuzebudget:** Flexibel arbeidsvoorwaardenpakket voor persoonlijke invulling (19,70% van het brutosalaris).
- **Flexibel werken & thuiswerkbeleid:** Meer ruimte voor het goed combineren van werk en privé.
- **Bring Your Own Device (BYOD):** Netto-vergoeding voor eigen telefoon en abonnement, wat zorgt voor meer flexibiliteit en duurzaamheid.

Daarnaast hebben we bijzondere arbeidsvoorwaarden die zorgen voor verbinding en werkplezier.

- **Gratis lunch:** Op alle locaties in Nederland, inclusief gezonde en vegetarische opties.
- **Clubhuis:** Activiteiten georganiseerd door de personeelsvereniging en collega's voor verbinding en gezamenlijke, bedrijfsoverstijgende passies.



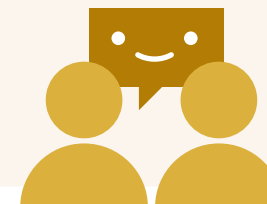
Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Medewerkerstevredenheid | Doelstelling 2024: 8+

'Happy employees make happy customers'. Om die reden is de tevredenheid van onze medewerkers een hele belangrijke KPI. Zie hier de resultaten 2024 en eerder:

Medewerkerstevredenheid

2024	2023	2022
8,2	8,3	8,3



KPI Employee Net Promotor Score (eNPS) | Doelstelling 2024: +30

De eNPS meet hoe enthousiast onze medewerkers zijn en of ze onze organisatie aanbevelen. Hoewel iets lager dan voorgaande jaren, scoren we nog steeds ver boven de benchmark zakelijke dienstverlening (+3). Aanvullende acties zijn daarom niet nodig.



eNPS

2024	2023	2022
+29	+41	+41

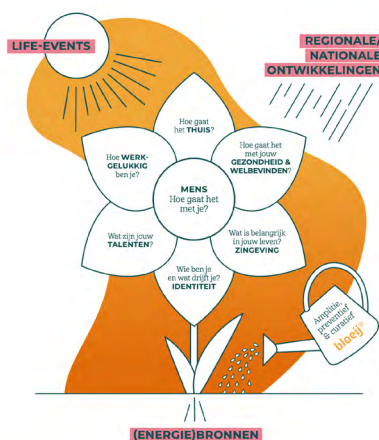
Ambitie 2025

Ook in 2025 willen we minimaal een 8+ scoren op het werkgeluk van onze collega's en een eNPS van minimaal +30. We gaan onder andere aan de slag met de doorontwikkeling van het Keuzebudget, verbetering van het onboardingsproces en reductie van ongewenst verloop.



Veiligheid en gezondheid

Gezondheid en veiligheid borgen we door in te zetten op verzuimpreventie en -begeleiding en door het creëren van een veilige werkomgeving. Ook besteden we aandacht aan de vitaliteit van onze collega's en stimuleren wij hen hierin zelf de regie te pakken.



Beleid

Ons beleid sluit aan op wetgeving zoals de Arbowet en de Wet Verbetering Poortwachter. Ons vitaliteitsbeleid is gebaseerd op het Bloei-model, dat verschillende welzijnsthema's met elkaar in balans brengt. De Bloei-desk biedt ondersteuning bij werk- en privéproblemen.

Acties 2024

Mentale/emotionele gezondheid

- **PMO's:** Een uitgebreid medisch onderzoek in samenwerking met Bloei en VitaValue.
- **Vitaliteitsinitiatieven:** Workshops, stappenchallenge en Fitcoins tijdens de Nationale Vitaliteitsweek, mede op basis van onze menukaart.

Verzuimreductie

- Training van leidinggevenden op verzuim casuïstiek.
- Actieve begeleiding leidinggevenden bij verzuimcasussen.
- Periodieke evaluaties met directeurs en bedrijfsarts.

Vrouw & Werk

- Onderzoek naar uitdagingen en kansen voor vrouwen op de werkvloer.
- **Whitepaper** met inzichten voor gerichte interventies om verzuim onder vrouwen te verlagen.

Resultaten - Wat hebben we bereikt?

KPI Verzuim eigen medewerkers / Doelstelling 2024: <2,75%

Een belangrijk kengetal om te meten hoe wij scoren op gezondheid en veiligheid betreft het verzuimpercentage (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof). Helaas is in 2024 ons ziekteverzuim gestegen. Dit komt met name doordat we een hoger verzuim zien onder jonge moeders binnen onze organisatie.

Verzuim eigen medewerkers

2024

4,80%

2023

2,75%

2022

2,64%



Ambitie 2025

In 2025 richten we ons op:

- Vergroten van de gezondheid van medewerkers.
- Reduceren van ziekteverzuim naar 3,8% of lager.
- Gerichte interventies zoals intervisie frequent verzuim en workshop zwangerschap & werk.
- Ondersteuning van leidinggevenden via verzuimgesprekken en verzuimspecialist.
- Ontwikkelen van interventies voor vrouwelijke collega's op basis van resultaten onderzoek naar vrouw & werk.



Diversiteit en inclusie

Bij Driessen Groep waarderen we diversiteit in kennis en vaardigheden en maken geen onderscheid op basis van afkomst, geloof, seksuele voorkeur of gender. We bieden ruimte voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en behandelen hen gelijkwaardig.

Beleid

Diversiteit en inclusie zijn verankerd in ons Moreel Kompas. We vieren verschillen en bieden kansen voor iedereen. Een inclusieve werkomgeving zonder ongewenst gedrag is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Belangrijke onderdelen hierin zijn:

- **Onboarding:** Aandacht voor gewenst gedrag en omgangsvormen, mede aan de hand van ons eerder vermelde 'Goed Bekend Buukske'.
- **Charter Diversiteit:** Commitment aan een divers personeelsbestand en inclusief klimaat door ondertekening van deze charter van de Sociaal Economische Raad (SER).
- **Bedrijfsspecifieke maatregelen.** Zo heeft Driessen bijvoorbeeld een training 'oordelen zonder voordelen' ontwikkeld om meer bewustwording te creëren omtrent discriminatie bij arbeidsmiddeling en dit tegen te gaan.

SER
Diversiteit in Bedrijf



We vieren de Driessen Groep Diversity Driedaagse!

Acties 2024

Aandacht voor een inclusief en divers werkklimaat.

- **Diversity-Driedaagse:** Georganiseerd door en voor collega's.
- **Trainingen aan collega's over Diversiteit & Inclusie**
- **Multifunctionele stilteruimte:** Voor rust, reflectie en gebed.



Inclusiviteit op de kaart

- **Bouwblokken methode:** Sinds 2023 hebben we een doelstelling opgenomen voor onze familie van bedrijven op het gebied van inclusiviteit en een eigen Driessen Groep 'Bouwblokken methode' voor inclusieve medewerkers ontwikkeld (zie bijlage 1 voor een toelichting op deze methode).
- **Brainstormsessies:** Over diversiteit & inclusie binnen bedrijven om hen te helpen hier handen en voeten aan te geven en kansen te ontdekken.
- **Groei inclusieve medewerkers:** Binnen onze familie van bedrijven hebben we een aantal mooie resultaten geboekt met collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt, die bij ons duurzaam werkgelek hebben gevonden.

Mooi voorbeeld in dit kader is het persoonlijke verhaal van onze collega Luc.

[Lees hier zijn verhaal](#)



Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Inclusieve medewerkers | Doelstelling 2024: 4% inclusieve medewerkers binnen Driessen Groep

Dankzij de inzet van onze bedrijven en onze afdelingen HRM en Driessen Inclusief is het aandeel inclusieve medewerkers in 2024 gestegen naar 4,3%. Binnen het team van de Brainport Human Campus werken nog steeds de meeste inclusieve medewerkers, maar ook binnen onze andere bedrijven verwelkomen we steeds meer inclusieve collega's.

% inclusieve medewerkers

2024

4,3%

2023

2,7%

2022

2%*



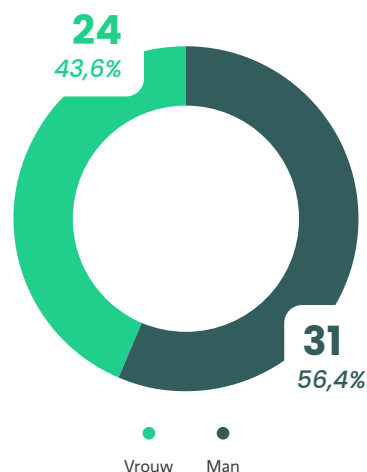
*op basis van andere definitie (doelgroepenregister)

Overige indicatoren

Genderverdeling in aantal en % werknemers op het niveau van het hoger management

Hieronder vallen alle leidinggevenden in functieniveau A1 (manager), directies bedrijven/afdelingen en groepsdirectie.

In 2024 en 2023 was de man-vrouwverhouding binnen het hoger management hetzelfde.



Leeftijdsverdeling flexibele medewerkers

2024		2023	
Man	Vrouw	Man	Vrouw
31 (56,4%)	24 (43,6%)	31 (56,4%)	24 (43,6%)

Leeftijdsverdeling medewerkers

	2024	2023
< 30 jaar	265	253
30 jaar t/m 50 jaar	452	431
> 50 jaar	78	71

Percentage inclusieve medewerkers met een beperking tot werk, uitgesplitst naar gender

2024		2023	
Man	Vrouw	Man	Vrouw
32,3%	67,7%	44,5%	55,5%

Ambitie 2025

In 2025 willen we het percentage inclusieve medewerkers bij Driessen Groep verhogen naar 5%. Samen met de bedrijven zoeken we naar kansen om inclusieve medewerkers te plaatsen, waaronder nieuwe Nederlanders (internationals), 50+’ers en kandidaten uit het Sterk aan het Werk traject van de Driessen Foundation.



Opleiding en ontwikkeling

We vinden het belangrijk dat collega's zich blijven ontwikkelen en doorgroeien in hun loopbaan. We stimuleren talentontwikkeling, ondersteunen leidinggevenden in hun rol en creëren kansen voor een leven lang leren.

Beleid

We bieden collega's volop mogelijkheden en ruimte zich te ontwikkelen. Bij niet-noodzakelijke ontwikkeling maken we realistische afspraken over wederzijdse investeringen.

Acties 2024

Onze medewerkers zijn de sleutel tot succes. Daarom besteden we veel aandacht aan talentidentificatie en leren & ontwikkelen. Enkele voorbeelden uit 2024:

- **HeroScan:** Hiermee kregen we inzicht in de kwaliteiten, drijfveren en competenties van onze collega's. Dit als onderdeel van ons jaarthema 'Superhelden'.
- **Leadership platform:** Op maat gemaakte leerervaring voor leidinggevenden, geïntegreerd in AFAS.
- **MBO traineeships:** Gelijke kansen voor MBO studenten, met waardevolle stages binnen onze bedrijven.



Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Percentage opleidingskosten van totale loonsom / Doelstelling

2024: >2%

Om te meten of we voldoende investeren in opleiding en onderwijs, kijken we naar het percentage opleidingskosten ten opzichte van de totale loonkosten. We zien dat de totale opleidingskosten ongeveer gelijk zijn gebleven, terwijl de loonkosten zijn gestegen. Ook blijkt dat interne trainingen die we zelf geven niet altijd worden geregistreerd als opleidingskosten. Daardoor geeft het percentage geen volledig beeld van onze totale investeringen in opleidingen.



Investering in opleiding

2024

2%

2023

2,2%

2022

3%

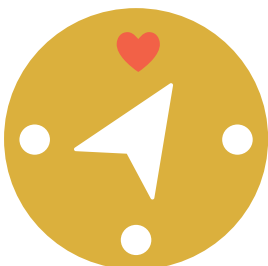
Ambitie 2025

In 2025 richten we ons op talentmanagement met een overkoepelend programma:

- Vernieuwen van gesprekkencyclus.
- Ontwikkelen en uitrollen van uniforme methodiek voor strategische personeelsplanning (SPP).
- Verrijken van HRM module AFAS zodat dit talentmanagement optimaal faciliteert, inclusief dashboard.
- In 2025 gaan we minimaal één aanvullende KPI definiëren op het thema opleiding en ontwikkeling die recht doet aan al onze activiteiten op dit thema.



Gelijke behandeling



Bij Driessen Groep vinden we gelijke behandeling vanzelfsprekend. Ons [Moreel Kompas](#) biedt hierin handvatten en geeft houvast voor directieleden en collega's.

Beleid

We bieden gelijke kansen aan iedereen, ongeacht afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, afstand tot de arbeidsmarkt of geloofsovertuiging. We richten ons ook op gendergelijkheid en gelijke beloning voor gelijk werk. Jaarlijks analyseren we de loonkloof en nemen waar nodig maatregelen.

Acties 2024

- **Loonkloofanalyse:** Uitgevoerd om beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen te beoordelen.
- **Verhouding mannen en vrouwen in leidinggevende posities:** Geanalyseerd voor strategische personeelsplanning.

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Gecorrigeerde Loonkloof / Doelstelling 2024: Geen doelstelling

In 2024 hebben we voor het eerst de loonkloof, gecorrigeerd voor leeftijd en functieniveau, geanalyseerd en er blijkt geen significant verschil te bestaan.

Loonkloof man/vrouw

2024	2023	2022
0,7%	–	–



KPI % vrouwen in hoger management / Doelstelling 2024: >=40%

In het jaar 2024 kwam het percentage vrouwen in hoger management uit op 43,6%, exact hetzelfde als in 2023.

% vrouwen in hoger management

2024	2023	2022
43,6%	43,6%	40%

Overige indicator: Meldingen van discriminatie

In 2024 hebben wij geen gegronde meldingen van discriminatie binnen Driessen Groep geregistreerd.



Ambitie 2025

In 2025 blijven we aandacht geven aan deze kengetallen die bijdragen aan de borging van gelijke behandeling en zetten we indien nodig verbeteracties in.



People | Social

Flexibele arbeidskrachten



Bij Driessen Groep streven we naar werkgeluk voor onze collega's en voor mensen die via ons werken. Hun werkgeluk heeft invloed op de organisaties waar ze werken en op de maatschappij. Voor ons uitzendbureau Driessen betekent dit goed werkgeverschap richting flexibele medewerkers. Voor ons inhuurbedrijf Haert betekent dit goed opdrachtgeverschap richting (zelfstandige) professionals.

We gaan in op de materiële thema's die van toepassing zijn op flexibele arbeidskrachten. We beginnen met een korte toelichting op hoe wij deze groep definiëren. Het thema 'Overige arbeidsrechten (privacy)' behandelen we bij het thema Privacy van consumenten en eindgebruikers. Dit omdat we privacy en informatiebeveiliging voor iedereen op dezelfde manier waarborgen, of het nu eigen medewerkers, flexibele medewerkers of klanten betreft.

Definitie flexibele arbeidskrachten

We onderscheiden twee groepen flexibele arbeidskrachten:

driessen[®]

1. Flexibele medewerkers: Medewerkers die via ons uitzendbureau Driessen werken bij opdrachtgevers, op basis van een uitzend- of payrollovereenkomst. Alle materiële thema's in dit hoofdstuk hebben betrekking op deze groep.

haert[®]

2. zzp'ers: Professionals die via ons inhuurbedrijf Haert aan de slag zijn bij opdrachtgevers, op basis van een overeenkomst van opdracht. Deze groep behandelen we bij het thema Arbeidsvoorwaarden | Goed Werkgeverschap, in lijn met de CSRD-definitie van 'personeel niet in loondienst'.

Kenmerken van onze flexibele medewerkers

Hieronder staat het aantal unieke flexibele medewerkers dat via ons uitzendbureau Driessen heeft gewerkt, uitgesplitst naar gender voor de jaren 2023 en 2024.

Aantal unieke flexibele medewerkers

2024	2023
------	------

10.262	10.050
--------	--------

Gender	Man	Vrouw	Non-binair	Onbekend
--------	-----	-------	------------	----------

2024	3.809	6.450	2	1
------	-------	-------	---	---

2023	3.622	6.425	1	2
------	-------	-------	---	---

Kenmerken van zelfstandige professionals

Hieronder staat het aantal zelfstandige professionals dat via Haert een opdracht heeft verricht bij een klantorganisatie voor de jaren 2023 en 2024. Gender registreren we niet voor deze groep.

Aantal unieke zelfstandige professionals

2024	2023
------	------

1.031	941
-------	-----



Arbeidsvoorwaarden | Goed Werkgeverschap

Ons uitzendbureau Driessen staat in dienst van flexibele medewerkers bij onze opdrachtgevers. Dit vertaalt zich naar vijf werkbeloftes die de kern vormen van goed werkgeverschap. Voor zelfstandige professionals via ons inhuurbedrijf Haert investeren we in goed opdrachtgeverschap.

Beleid

Werken via Driessen betekent aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en extra's.

Daarnaast biedt Driessen de vijf werkbeloftes:

- Betekenisvol werk.
- Investeren in ontwikkeling.
- Werkgeluk.
- Kijken naar wie ze zijn en wat ze kunnen.
- Financiële gezondheid en vitaliteit.



Deze werkbeloftes zijn speerpunten binnen ons HR-beleid.

Voor zelfstandige professionals via Haert betekent goed opdrachtgeverschap:

- Heldere (contract)afspraken.
- Eerlijke en transparante samenwerking.
- Juiste plek of klus.
- Professionele ondersteuning.
- Tijdige betalingen zonder gedoe.



Uitdagende opdrachten

Uiteenlopende opdrachten die aansluiten bij jouw expertise en ambities.



Ontzorging

Geen zorgen over administratieve rompslomp. Van contractbeheer tot tijdige betalingen, wij regelen alles.



Groot netwerk

Een netwerk van de beste overheid- en onderwijsorganisaties staat garant voor waardevol werk.



Warm & persoonlijk

Als I-Zo-lid staan wij achter de code Goed Opdrachtgeverschap.

Acties 2024

- **Verbetering medewerkerreis Driessen:** Doorontwikkeling van de website en interface via mijndriessen, **bekroond met 'Website van het jaar'-verkiezing.**
- **Tevredenheidsonderzoeken:** Regelmatig uitgevoerd op basis van direct feedback.
- **Kwaliteitscontroles:** Arbeidsvoorwaarden, sociale premies, veiligheid en gedragsregels via ABU-lidmaatschap.



Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Flexibele Medewerkerstevredenheid / Doelstelling 2024: 8+

Als het gaat om de tevredenheid van onze flexibele medewerkers hebben we onze doelstelling voor 2024 ruimschoots overtroffen.

Medewerkerstevredenheid

2024

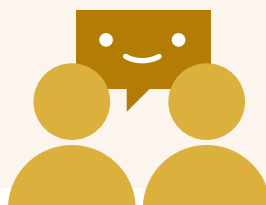
8,7

2023

8,6

2022

8,4



KPI tevredenheid zelfstandige professionals / Doelstelling 2024: >=7.5

De tevredenheidsscore van zelfstandige professionals via Haert is licht gestegen t.o.v. 2023, waarmee deze KPI is gerealiseerd.

Tevredenheid zzp'ers

2024

7,5

2023

7,4

2022

7,2



Ambitie 2025

In 2025 willen we minimaal een 8 scoren op werkgeluk voor flexibele medewerkers door goed werkgeverschap. Daarnaast willen we de tevredenheid van zzp'ers verhogen naar minimaal een 8 door hen te ontzorgen en uitstekende, persoonlijke service te bieden.



Veiligheid en gezondheid

Driessen zet zich actief in om flexibele medewerkers gezond en vitaal te houden, zowel fysiek en mentaal als financieel.

Beleid

Ons beleid richt zich op het waarborgen van de fysieke en mentale gezondheid en veiligheid van flexibele medewerkers door:

- Samenwerking met inleners om werkplekken te laten voldoen aan regels (zoals de Arbowet).
- Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) van werkplekken en informeren van medewerkers.
- Bevorderen van een cultuur van veiligheid, inclusief training van operationeel leidinggevenden.
- Monitoren en registreren van arbeidsongevallen.
- Preventieve maatregelen zoals gesprekken met bedrijfsarts, mantelzorgbeleid, workshops en vitaliteitscoaching.

Acties 2024

- **Terugdringen verzuim:** Terug te dringen door onder andere een actieve focus op frequent verzuim en het agenderen van verzuim als vast agendapunt in overleggen met inleners. In 2024 hebben we maatregelen genomen om het ziekteverzuim onder onze flexibele medewerkers (verder) terug te dringen.
- **Versterken van vitaliteit en gezondheid:** Ook in 2024 hebben we via Driessen diverse maatregelen ingezet om het welzijn van de mensen die via ons werken, te versterken.
- **Financieel fit programma:** Samenwerking met Geldfit voor ondersteuning bij geldproblemen.

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Verzuim flexibele medewerkers | Doelstelling 2024: <4,25%

Evenals voor eigen medewerkers hanteren we voor flexibele medewerkers als KPI het verzuimpercentage (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof).

Ten opzichte van 2023 is het verzuimpercentage onder flexibele medewerkers gestegen.

Verzuimpercentage

2024

4,92%

2023

4,52%

2022

2,64%



Ambitie 2025

In 2025 willen we het verzuim onder flexibele medewerkers terugbrengen tot maximaal 4,63%. Dit willen we bereiken door een verzuimplan en vernieuwd verzuimproces met proactieve verzuimbegeleiding en interventies gericht op verzuimpreventie.



Diversiteit en inclusie

Bij Driessen staat diversiteit en inclusie hoog in het vaandel. We kijken naar wie onze flexibele medewerkers zijn en wat ze kunnen, ongeacht leeftijd, geslacht, culturele achtergrond, gezondheid, opleiding, inkomen, sociaaleconomische status, seksuele geaardheid en/of gender. We werken nooit mee aan discriminerende verzoeken.

Beleid

Belangrijke pijlers binnen ons beleid:

- **Inclusief werkgeverschap:** Ondersteuning in de zoektocht naar een baan via coaching, opleiding en loopbaanoriëntatie.
- **Maatwerktrajecten:** Creëren van gelijke kansen voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie of beperking.
- **Jobcoaching:** Begeleiding van flexibele medewerkers met een beperking tot werk door eigen jobcoaches met de juiste kennis en ervaring.
- Actieve inzet om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, wat we hebben samengevat in ons antidiscriminatiebeleid.

Acties 2024

Invulling geven aan Social Return on Investment (SROI)

Een aantal voorbeelden van onze inzet:

- Werving en selectie van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, inclusief jobcoaching.
- Succesvolle bemiddeling van Oekraïense vluchtelingen naar publieke organisaties.
- Workshops voor statushouders in Regio West-Brabant.
- Deelname aan evenementen zoals Banenmarkt Inclusieve Arbeidsmarkt, Brabantse Talentenfestival en Banenmarkt in Utrecht.
- Deelname aan kleinere, lokale bijeenkomsten om inclusieve kandidaten te bereiken, zoals wijk-werktafels van WSP Rijnmond en UWV.

Uitgelicht:



Driessen Bussum genomineerd voor de Inclusieve Werkgever Award 2024

Wij zijn trots om te delen dat Driessen Bussum officieel is genomineerd voor de Inclusieve Werkgever Award 2024! Deze bijzondere nominatieplaquette is vervaardigd door Amfors Groep, de sociale werkvoorziening voor de regio Amersfoort, waar circa 800 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt werkzaam zijn. [Lees hier het hele artikel.](#)

Aandacht voor diversiteit en inclusie bij opdrachtgevers

Experts van Driessen hebben in 2024 diverse workshops, webinars en bijeenkomsten gehouden bij opdrachtgevers waar onze flexibele medewerkers werken. Denk aan:

- **Generatiemanagement:** Het realiseren van een effectieve samenwerking tussen diverse generaties.
- **Diversiteit in werving en selectie:** Denk aan inclusieve vacatureteksten, het aantrekken van SROI-kandidaten en het vermijden van bias zodat er geen sprake is van bevooroordeelde en mensen bewust worden van hun 'blinde vlek(ken)'.



- **Neurodiversiteit.** Over verschillen in de wijze waarop mensen informatie verwerken en hier op een goede manier mee omgaan. We namen er zelfs een [podcast](#) over op!



Resultaten - Wat hebben we bereikt?

KPI % Flexibele medewerkers met een beperking tot werk (SROI) |

Doelstelling 2024: $\geq 5\%$

Driessen heeft bij 100% van haar opdrachtgevers de SROI-doelstelling gehaald, met een percentage van 14,7% in 2024. Dit volgens de definitie van 'mensen met een beperking' van de SROI- bouwblokkenmodellen van onze opdrachtgevers.



% flexibele medewerkers SROI

2024

14,7%

2023

12,6%

2022

8,4%

Overige indicatoren

Leeftijdsverdeling flexibele medewerkers

	2024	2023
<30 jaar	5.180	4.621
30 jaar t/m 50 jaar	2.404	2.600
>50 jaar	2.678	2.829

Percentage medewerkers met een beperking tot werk (SROI), uitgesplitst naar gender

Jaar	Man	Vrouw	Totaal
2024	529 (35%)	979 (65%)	1.508
2023	586 (35,1%)	1081 (64,9%)	1.667

Ambitie 2025

In 2025 streven we bij Driessen wederom naar een 100% invulling van de SROI-verplichtingen bij onze opdrachtgevers en een SROI-percentage van minimaal 7,5%. Daarbij richten we ons specifiek op doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders en nieuwe Nederlanders, die we via onze bewezen aanpak en in samenwerking met maatschappelijke partners willen begeleiden naar betekenisvol werk.

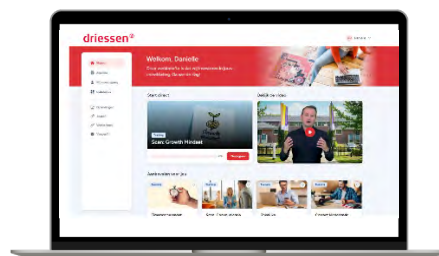


Opleiding en ontwikkeling

Driessen investeert veel in de ontwikkeling van flexibele medewerkers via workshops, trainingen, e-learning, testen, een ontwikkelpaspoort en (individuele) opleidingen. Dit geeft invulling aan onze werkbelofte voor een leven lang leren en ontwikkelen.

Beleid

We vinden het belangrijk dat flexibele medewerkers zich persoonlijk en vakinhoudelijk kunnen ontwikkelen. Op de Driessen Academy hebben Werkzoekenden met hun Driessen account direct gratis toegang tot een deel van het aanbod. Eenmaal in dienst bieden we flexibele medewerkers 1000+ ontwikkelingsmogelijkheden.



Acties 2024

Ook in 2024 hebben we via diverse activiteiten invullen gegeven aan het binden en boeien van onze flexibele medewerkers:

- **Persoonlijke begeleiding:** Intercedenten begeleiden flexibele medewerkers vanaf de werving en gedurende de inleenperiode via een vaste HR cyclus (zie hieronder).

HR cyclus:

Direct in dienst:
Warm welkom gesprek (15 min.) met succeswensen en check op basisvoorwaarden (systeemtoegang/werkinstructies)

Na de 1^e week (tussen dag 5 en 10):
1^e indrukgesprek (30 min.)

Na 2 maanden:
Voortgangsgesprek tevredenheid. Input leidinggeven-de.

Elke 6 maanden:
Functioneringsgesprek (3-gesprek: inzoomen op perspectief, wensen, interne doorstroom en/of doorstroom via Driessen)

Exitgesprek:
Evaluatie (tips aan elkaar)

- **Loopbaancoaching:** Gecertificeerde loopbaancoaches voor grotere vraagstukken.
- **Financieel fit programma:** Ondersteuning bij financiële problemen via Geldfit-test, leerlijn 'Financieel Fit', kennisbank en budgetcoaching.
- **Opleidingen:** Toegang tot de Driessen Academy met 1.200+ e-learnings, trainingen, workshops en webinars. In 2024 zijn hier ook weer diverse nieuwe e-learnings aan toegevoegd. Ook hebben we via de Driessen Academy diverse 'live' workshops georganiseerd rondom thema's als neurodiversiteit, werk-privébalans en slaap.

Wist je dat...

De **training** "Hoe werkt de gemeente" de meest gevolgde training is op onze Driessen Academy? Deze is al bijna 1000 keer gevolgd. De training biedt een sterke introductie in het reilen en zeilen bij gemeentes. Zo gaan onze flexibele medewerkers goed voorbereid aan de slag!

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Aantal unieke gebruikers Driessen Academy | Doelstelling 2024:

In 2024 hebben 3.800 kandidaten en flexibele medewerkers actief gebruik gemaakt van het aanbod op ons platform.

Ambitie 2025

In 2025 willen we het aantal actieve gebruikers van de Driessen Academy laten groeien naar 4.200. We kijken naar uitbreiding en actualisering van het (online) leeraanbod en ontwikkelen waar nodig extra klantspecifieke opleidingen.



Gelijke behandeling

Bij Driessen staat gelijke behandeling centraal. Onze werkbelofte ‘Wij beloven te kijken naar wie je bent en wat je kunt’ onderstreept dat we iedereen gelijke kansen bieden.

Beleid

- Als uitzendbureau voor de publieke sector en lid van de ABU staan we voor goed werkgeverschap en kwaliteit.

Wist je dat...

100% van onze flexibele medewerkers dezelfde salarisschaal heeft als medewerkers in vaste dienst bij de opdrachtgever?

- We bevorderen diversiteit en bestrijden discriminatie met ons Moreel Kompas, gebaseerd op vier principes:



- Persoonlijk en professioneel gedrag.
- Gelijke kansen voor iedereen.
- Zorgvuldige gegevensbehandeling.
- Betrouwbaarheid en integriteit.

Medewerkers worden hierop getraind tijdens de onboarding.

Acties 2024

We investeren in een veilig werkklimaat en een open gesprekscultuur. Uit onze feedbacktool blijkt dat 90% van de uitzendkrachten bij integriteitsdilemma's contact zoekt met Driessen. Dit is het resultaat van onderstaande acties:

1. Selectiefase en voorafgaand aan de start:

- Integriteitsassessment en referentiecheck.
- Preboarding leerlijn met aandacht voor ethiek, integriteit en discriminatie.

2. Tijdens het dienstverband:

- Regelmatige gesprekken via onze HR-cyclus.
- Verplichte integriteitsmodule elk kwartaal via Driessen Academy.
- Klokkenluidersregeling voor het melden van ernstige misstanden.

3. Na afloop van dienstverband:

- Dossievorming bij vertrek vanwege integriteitskwestie.
- Exitgesprekken over gedragscodes en eventuele 'professionele buikpijn'.

Professionele buikpijn

Onze ervaring is dat uitzendkrachten die uit dienst treden zich vrijer voelen om zich te uiten over situaties die zich op het werk hebben voorgedaan. De drempel is op dat moment lager om moeilijke of twijfelachtige situaties met ons te delen. Zo hebben we bij een opdrachtgever tijdens het exitgesprek van een uitzendkracht vernomen dat er in de groeps-Whatsapp gesprekken plaatsvonden die niet integer waren. Door deze melding hebben wij samen met de opdrachtgever interventies toegepast met betrekking tot de geldende normen en waarden op de werkvloer.



Resultaten – Wat hebben we bereikt?

Voor dit thema zijn geen vaste KPI's vastgesteld, maar we rapporteren wel volgens de CSRD-richtlijn op het aantal incidenten van discriminatie en klachten.

- Incidenten van discriminatie gemeld: 0
- Klachten over mensenrechten en gelijke behandeling: 5



Ambitie 2025

In 2025 blijven we ons inzetten voor gelijke behandeling en anti-discriminatie van onze flexibele medewerkers en streven we naar een minimaal aantal (gegronde) meldingen van discriminatie.



People | Social

Klanten en eindgebruikers



Privacy

In een steeds verder digitaliserende wereld is privacy en informatie-beveiliging essentieel. Zeker voor een digitaal gedreven familie van bedrijven als Driessen Groep, waar we veel privacygevoelige informatie verwerken.

Beleid

Onze eigen medewerkers, flexibele arbeidskrachten én onze klantorganisaties en hun medewerkers moeten veilig kunnen werken en geen zorgen hebben over de privacy van hun gegevens. Daarom voeren we een krachtig beleid dat is gericht op het waarborgen van de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van onze systemen. We voldoen aan diverse certificeringen, zoals:



- ISO 27001: Voor procesmatige informatiebeveiliging.
- ISAE 3402 type II: Voor kwaliteits- en veiligheidsbeheer bij IJK.

Daarnaast trainen we onze medewerkers in verantwoord gebruik van AI en verhogen we hun veiligheidsbewustzijn via security awareness trainingen.

Acties 2024

ISO 27001

- Driessen behaalde zelfstandig de ISO 27001-certificering.
- IJK, TSF en Driessen Groep holding werden gehercertificeerd.

Privacy en informatiebeveiliging

Verhoging van awareness bij medewerkers via uitzendingen van Goed Bekend TV en geautomatiseerde e-learnings over datalekpreventie en phishing mails. Vanaf 2025 starten we met een nieuwe aanbieder van cybersecuritytrainingen: Hoxhunt.

Artificiële Intelligentie (AI)

Als digitaal gedreven familie van bedrijven geloven wij in de kracht van AI om werk leuker, makkelijker en efficiënter te maken. Omdat wij het belangrijk vinden dat dit op een eerlijke, juiste en inclusieve manier gebeurt, hebben we in 2024 vanuit ons uitzendbureau Driessen richtlijnen en principes voor het gebruik van AI uitgerold.

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Aantal meldingen bij Autoriteit Persoonsgegevens /

Doelstelling 2024: <=5

In 2024 hebben we slechts één datalek moeten melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Dit is vervolgens ook op een zorgvuldige en professionele manier in samenspraak met de betreffende gebruikers afgehandeld.

Aantal meldingen AP	2024	2023	2022
	1	0	0

KPI Goedkeurende AVG audit / Doelstelling 2024:

Goedkeurende audit op niveau Driessen Groep

In 2025 gaan we per bedrijf van Driessen Groep jaarlijks een goedkeurende AVG audit als KPI hanteren. Een goedkeurende AVG audit betekent dat een organisatie voldoet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en dat de genomen maatregelen effectief zijn. Het toont aan dat we zorgvuldig omgaan met persoonlijke gegevens en de privacy van individuen respecteert.

Overige KPI's gerelateerd aan klanten en eindgebruikers

Naast ons privacybeleid voor klanten, hechten we veel waarde aan hun tevredenheid over onze dienstverlening, waarin privacy en informatiebeveiliging een hygiënefactor zijn. We werken hieraan op verschillende manieren:

- Eerlijke afspraken in begrijpelijke taal.
- Investeren in de kwaliteit van onze dienstverlening en softwareproducten.
- Diverse momenten van persoonlijke en professionele verbinding via:
- Bedrijfsspecifieke events.
- Inspiratiesessies.
- Gebruikersbijeenkomsten voor software.
- Jaarlijks HRM-congres.

Op basis hiervan volgen we twee KPI's nauwlettend voor onze klanten en eindgebruikers.



KPI Klanttevredenheid / Doelstelling 2024: 8-

In 2024 scoorden we met de hele familie van bedrijven van Driessen Groep een 8.1 op klanttevredenheid.

Klanttevredenheid Driessen Groep

2024

8.1

2023

8-

2022

8-



KPI Aantal mensen waarvoor we werkgeluk mogelijk maken via onze diensten / Doelstelling 2024: 250.000 mensen

Onze purpose is 'werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen en organisaties'. Of het nu gaat om een medewerker van een gemeente die zijn salarisstrook via IJK ontvangt, een flexibele medewerker die via Driessen een baan als leerkracht vindt of een zorgprofessional die bij Bloey terecht kan als arbodienst; elke verbinding telt. In 2024 bereikten we circa 250.000 mensen via (betaalde) diensten van onze bedrijven.

Aantal mensen bereikt

2024

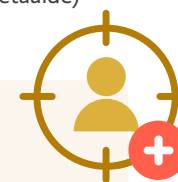
250.000

2023

205.000

2022

155.00



Ambitie 2025

In 2025 blijven we investeren in privacy door:

- Professionaliseren en versterken van privacy en informatiebeveiliging via AVG audits per bedrijf.
- Faciliteren van medewerkers in het herkennen en melden van verdachte situaties rond informatiebeveiliging.
- Voorbereiden op aankomende wetgeving rond AI-geletterdheid, inclusief opleiding van collega's.

Voor onze klanten en de mensen die er werken streven we naar:

- Minimaal een score van 8.
- Bereik van minimaal 275.000 mensen via onze diensten.



Planet | Environment

Minimaliseren van milieu-impact



Klimaatverandering

Als grote organisatie zijn we ons bewust van onze impact op het milieu en streven we ernaar deze zo klein mogelijk te maken. Daarom maken we bewuste keuzes rond energie inkoop, vastgoed en mobiliteit en werken we actief aan reductie van onze CO₂-uitstoot.

Beleid

In 2024 hebben we een CO₂-reductieplan opgesteld dat de basis vormt voor ons klimaatbeleid (zie afbeelding pagina 42). Ons doel is om in 2030 CO₂-neutraal te zijn voor onze eigen bedrijfsvoering en daarnaast onze uitstoot in de keten te reduceren. Om dat vorm te geven hebben we vier pijlers gedefinieerd: Energie, Mobiliteit, Afval & Circulariteit en Inkoop.

Acties 2024

Hieronder beschrijven we voor elk van de vier pijlers de belangrijkste acties en maatregelen in 2024.

Energie

- Pilot met slimme datamonitoring voor extra besparingen in pand De Brink.
- Optimalisatie van luchtbehandelingssysteem om de efficiëntie te verhogen.
- Verhuizing naar moderne bedrijfsverzamelgebouwen voor lagere energieverbruik.
- Onderzoek naar de mogelijkheid van een warmte-koude net op industrieterrein Groot Schooten met Enexis.



Mobiliteit

- Vernieuwd beleid voor het stimuleren van openbaar vervoer, de fiets en de elektrische auto
- Besluit genomen om alle poolauto's te vervangen door elektrische varianten.
- Verhoogde vergoeding voor gefietste kilometers, aandacht voor de 'fiets naar je werkdag' en verhoogd bedrag voor de 'fiets van de zaak'.



Wist je dat...

Er 159 actieve fietsers binnen onze organisatie zijn, die samen **164.150 km** hebben gedeclareerd in 2024?



CO₂-reductieplan Driessen Groep

In de Klimaatwet heeft Nederland afgesproken om 55% minder CO₂ uit te stoten in 2030 dan in 1990. Driessen Groep wil in 2030 al CO₂-neutraal zijn. Dit betekent dat we netto geen CO₂ uitstoten voor onze *eigen organisatie*. En een maximale reductie van CO₂-uitstoot in *onze keten* door activiteiten van anderen willen realiseren. Hoe gaan we dit doen? Door de uitstoot te reduceren tot het onvermijdelijke overblijft. De onvermijdelijke uitstoot gaan we compenseren. We richten ons hierbij op de 4 belangrijkste pijlers: **energie, mobiliteit, afval & circulariteit** en **inkoop**.

DOEL 2030

- ✓ CO₂-neutraal eigen organisatie
- ✓ Reductie keten waar mogelijk

OVERZICHT BELANGRIJKSTE MAATREGELEN REDUCTIEPLAN

		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	
	AL GEREALISEERD				GEPLAND										
MAATREGELEN ENERGIE		✓ Alle panden campus label A ✓ Inkoop elektriciteit 100% groen ✓ 803 zonnepanelen / Led ✓ Efficiënt energiemanagement				✓ Verder verlagen energie- en gasverbruik ✓ Onderzoek deelname warmte- en koudnet ✓ Waar mogelijk overstap van grijs naar groen						✓ zo ver mogelijk CO2-neutraal in energieverbruik. (onvermijdelijke uitstoot compenseren)			
MAATREGELEN MOBILITEIT		✓ Nieuw mobiliteitsbeleid ✓ 12% wagenpark elektrisch ✓ Uitbreiding laadfaciliteiten				✓ (Verder) elektrificeren wagenpark ✓ Vergroten aantal fietsers en OV-gebruikers						✓ Eigen wagenpark volledig elektrisch en collega's komen zoveel mogelijk duurzaam naar het werk			
MAATREGELEN AFVAL & CIRCULARITEIT		✓ Verbeterde afvalscheiding ✓ Recyclebare bekertjes Jan & Koek ✓ 't Sund Huuske ✓ 100% circulaire bedrijfskleding Brainport Human Campus				✓ Reductie aandeel restafval door betere bronscheiding ✓ Stimuleren hergebruik en reduceren plastic verpakkingsmateriaal of vervangen door duurzaam alternatief						✓ Reductie aandeel restafval / totale afvalstroom max. 30%			
MAATREGELEN INKOOP		✓ Duurzaam inkoopbeleid ✓ Gesprekken leveranciers verduurzaming				✓ Schoon vervoer bij aanleveren goederen ✓ Waar mogelijk inzetten op inkoop gerecyclede materialen of herbruikbare grondstoffen						✓ Lokale inkoop min. 80% (Brainport Human Campus en Driessen Groep)			



Afval & Circulariteit

- **Terreinbeheer:** Op initiatief van onze hovenier zijn we het groenafval op onze campus gaan mulchen, in plaats van afvoeren. Daardoor verbetert de bio-diversiteit en vermindert de uitstoot van CO₂: win-win!
- **Afvalscheiding:** In onze brasserieën hebben we het scheiden van afval makkelijker gemaakt door het plaatsen van posters met de meest voorkomende afvalsoorten
- **Plasticreductie:** Zowel voor events als dagelijks gebruik in onze brasseriën hebben we plastic verruild voor milieuvriendelijkere varianten of uitgebannen, door bijvoorbeeld pompjes voor zoetwaar te gebruiken in plaats van stuksverpakkingen.

Inkoop

Samen met leveranciers zoals Bidfood en Prezero hebben we successen geboekt door het verminderen van het aantal leveringen en transportkilometers en het optimaliseren van routes en levermomenten. Ook zijn, ondanks dit soms moeilijk is, waar mogelijk elektrische vrachtwagens ingezet.

Aan het woord



Mulchen in de strijd tegen CO₂-reductie

Mark Welten
aan het woord

Hovenier de Oude Eik

Als Driessen Groep kijken we ook samen met onze leveranciers hoe zij ons kunnen helpen bij het reduceren van onze CO₂-uitstoot. Zo ook met onze hovenier de Oude Eik,

verantwoordelijk voor het onderhoud van ons campusterrein. Hovenier Mark Welten kwam met het goede idee om niet langer al het gesnoeide plantenmateriaal op te ruimen en af te voeren naar de milieustraat, maar te 'mulchen' (versnipperen) en in de tuin te laten liggen. Hoewel het er voor de gemiddelde voorbijganger wat rommelig uit kan zien, is de impact op de CO₂ voetafdruk groot.

"Concrete impact: ruim 6.000 kg minder tuinafval en ruim 3 ton CO₂ besparing."

Daarbij komt ook dat deze manier van tuinonderhoud naast minder transport-kilometers bijdraagt aan verbetering van de bodemkwaliteit, een meer voedingsrijke bodem en dus meer biodiversiteit. Kortom, een win-win situatie.



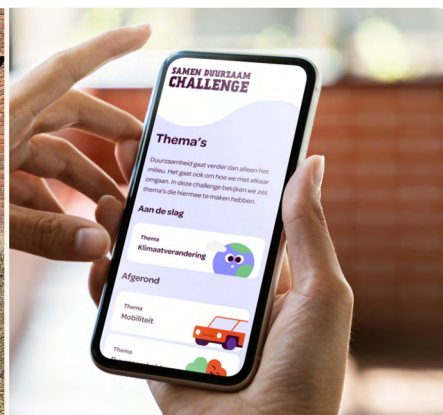
Overige acties

In het kader van het beïnvloeden van 'duurzaam' gedrag zijn nog drie andere acties het vermelden waard:

- **Duurzaamheidsroute:** Ontwikkeld door studenten van het Learning Lab op de Brainport Human Campus, waar collega's en bezoekers op een leuke manier meer leren over duurzaamheid binnen Driessen Groep.
- **Samen Duurzaam Challenge:** Een challenge gebaseerd op de SDG's van de VN om collega's te stimuleren duurzame keuzes te maken. In november 2024 deden circa 200 collega's mee aan de pilot.
- **Inspiratiesessies:** Waarin collega's op een leuke en luchtige manier ontdekken hoe de bedrijven binnen Driessen Groep werk maken van duurzaamheid.



Duurzaamheidsroute



Lancering Samen Duurzaam Challenge

Resultaten – wat hebben we bereikt?

KPI Energieverbruik per medewerker | Geen doelstelling in 2024

Om ons energieverbruik over de jaren goed te kunnen vergelijken, rekenen we gas en elektriciteit om naar MWh. Om beter aan te sluiten bij de grootte en groei van onze familie van bedrijven, kijken we naar het aantal MWh per medewerker. Voor 2025 en verder streven we naar jaarlijks 2% reductie.

Energieverbruik MWh per medewerker

2024	2023	2022
2,32 (-32%)	2,37 (-30%)	4,31



KPI CO₂-uitstoot | Doelstelling 2024:

20% reductie t.o.v. CO₂-uitstoot 2022 (basisjaar)

% CO ₂ -reductie	2024	2023	2022
Scope 1 en 2	1.165 (+4%)	1.172 (+7%)	1.121
Scope 3 up	3.825 (-18%)	3.936 (-16%)	4.663
Totaal	4.990 (-14%)	5.108 (-12%)	5.785

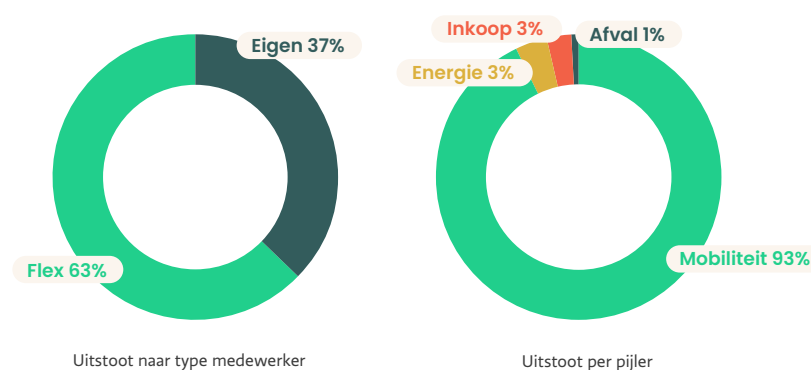


Scope	2022	2023	2024	Doel 2025
Scope 1: Directe emissies	1.109	1.133	1.150	968
11. Ingekochte middelen -> vluchtige gassen	31	30	30	30
12. Brandstof eigen vervoermiddelen	860	978	999	822
13. Energie genereren	218	124	120	116
Scope 2: Indirecte emissies	12	39	15	27
21. Ingekochte elektriciteit	12	39	15	27
Scope 3: Upstream	4.663	3.936	3.825	3.702
31. Dienstreizen auto	369	248	262	262
32. Dienstreizen OV	2	3	4	4
33. Dienstreizen vliegtuig	1	8	-	-
34. Woon-werkverkeer	3.957	3.327	3.370	3.289
35. Ingekochte diensten	13	23	27	27
36. Ingekochte goederen	7	13	17	17
37. Ingekochte grondstoffen	18	10	2	2
38. Afvalstromen eigen organisatie	182	198	34	18
39. Verbruik energie gehuurde faciliteiten	51	42	42	42
43. Kapitaalgoederen	63	63	68	42
Totaal	5.785	5.108	4.990	4.698

We hebben onze doelstelling, 20% reductie ten opzichte van 2022, niet behaald. Dit komt door de hogere uitstoot doordat we ondanks het hogere aantal elektrische auto's, in absolute aantallen meer benzineauto's hadden. Ook is het woon-werk verkeer en zakelijk verkeer van flexibele medewerkers toegenomen. In 2024 betrof 93% van onze totale uitstoot mobiliteit. Ten slotte weten we steeds beter waar onze uitstoot zit, en door deze mee te rekenen, groeit de totale uitstoot. Uitzondering hierop vormt het thema afval: door combinatie van maatregelen en betere emissiefactoren (van afvalverwerker) is deze uitstoot sterk afgenomen.

Dilemma

In onze berekeningswijze voor scope 3 is bijna 70% van onze voetafdruk afkomstig van reisbewegingen van flexibele medewerkers. Dat levert een dilemma op. We volgen de richtlijnen van het Greenhouse Gas Protocol (GHC) en daarin is het gebruikelijk deze uitstoot mee te nemen. Tegelijkertijd is het beïnvloeden ervan lastig omdat onze flexibele medewerkers werken onder de geldende arbeidsvoorwaarden en mobiliteitsregelingen van de inlenende organisatie. We twijfelen daarom of het realistisch is om hier een doelstelling te zetten op onze Scope 3 emissie.





Overige indicatoren

1. Aantal elektrische leaseauto's

Afgelopen jaar groeide het aandeel naar 18% (56 auto's), bij een doelstelling van 25%. Omdat de elektrificatie van het wagenpark niet snel genoeg verloopt, wijzigen we ons beleid en bestellen we vanaf 1 januari 2026 enkel nog elektrische auto's.

Type auto	2024	2023	2022
Diesel	1	1	10
Benzine	259	257	200
Elektrisch	56	35	18
Totaal	316	293	228

2. Percentage restafval ten opzichte van totale afvalstroom

Door beschikbaarheid van betere data hebben we de percentages van voorgaande jaren met terugwerkende kracht aangepast.

2024

50%

2023

48%

2022

54%



3. Energieverbruik en energiemix

Conform de CSRD-richtlijn rapporteren we het totale energieverbruik van Driessen Groep. Anders dan onze KPI energieverbruik per medewerker, gaat het hier om het totale energieverbruik (ge- en verhuurd, in eigendom, ongeacht gebruik).

Energieverbruik en mix (in MWh)	2024	2023	2022
Verbruik uit fossiele energiebronnen	774 (40%)	864 (43%)	1.301 (52%)
Verbruik uit ingekochte, hernieuwbare bronnen	959	1077	1136
Verbruik zelfopgewekte, hernieuwbare energie	199	64	84
Totaal verbruik hernieuwbare energie (%)	1.159 (60%)	1.141 (57%)	1.220 (48%)
Totaal energieverbruik	1.932 (100%)	2.005 (100%)	2.521 (100%)

4. Hoeveelheid broeikasgasemissiereducties of -verwijderingen

We hebben via Trees4all 400 bomen geplant, samen met Pon en Van den Udenhout, wat gelijk staat aan 8 ton CO₂-compensatie per jaar. Daarnaast vangt het gesteente olivijn op ons campusterrein jaarlijks ongeveer 0,4 ton CO₂ af. [Lees hier meer.](#)

Ambitie 2025

Voor 2025 streven we naar reductie van 11% CO₂-uitstoot voor scope 1 en scope 2 ten opzichte van 2022. Met name het versneld elektrificeren van ons wagenpark zal daaraan bijdragen. Voor scope 3 hebben we een reductiedoelstelling van 21% vastgesteld ten opzichte van 2022 en gaan we nadenken over de lange termijn ambitie en of dit überhaupt een doelstelling moet blijven. Op thema energie zoeken we naar energiebesparingen door extra zonnepanelen te plaatsen en efficiënter energie-management in enkele gebouwen. We verwachten hiermee 2% te besparen op onze energiedoelstelling.



Profit | Eigen thema

Goed doen voor de maatschappij



Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Een deel van ons resultaat investeren we in maatschappelijke initiatieven zoals Brainport Human Campus, Stichting Learning Lab en Driessen Foundation. Daarnaast maken we impact via diverse samenwerkingen met maatschappelijke partners.

Activiteiten en impact 2024

Ook in 2024 werkten we intensief samen met maatschappelijke initiatieven en partners om een bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen. Lees hier ook meer over op onze [website](#).

Driessen Foundation

In Nederland zijn er heel wat mensen die barsten van het talent en graag willen werken, maar niet de juiste kansen krijgen. De Driessen Foundation is er voor die mensen en heeft als missie: werkgelegenheid mogelijk maken voor mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Dit doen we enerzijds door het projecten van anderen financieel te steunen en anderzijds door het ontwikkelen van eigen initiatieven. Inmiddels is er een actieve samenwerking met ruim 50 inclusieve initiatieven of organisaties. Op pagina 52 staan de belangrijkste activiteiten en initiatieven met bijbehorende impact uiteengezet. In totaal heeft de Foundation door de bijdrage van Driessen Groep en diverse andere partners maar liefst 2019 mensen kunnen helpen in hun weg naar meer werkgelegenheid in 2024.

Brainport Human Campus

Op de Brainport Human Campus komt sociale en HR-innovatie tot leven. Hier ontmoeten organisaties, overheid en onderwijs elkaar (Triple Helix) om samen te werken aan vernieuwende oplossingen rondom mens, werk en maatschappij. Als broedplaats voor sociale innovatie vormt de campus een waardevolle aanvulling op de High Tech Campus in Eindhoven, die gericht is op technologische innovatie. Op onze campus zijn de volgende 'bewoners' gevestigd:

- 10 bedrijven van Driessen Groep
- Sociale koffiekamer Jan & Koek (samenwerking stichting ORO)

- Driessen Foundation
- Externe huurders (diverse bedrijven en zzp'ers),
- Onderwijs: Business opleiding Ter AA (sinds 2024), ROVC
- Stichting Learning Lab
- Stichting Guruz

De campus is een bruisende ontmoetingsplek waar 'bewoners' en bezoekers samenwerken, en waar events en activiteiten worden georganiseerd om verbinding tot stand te brengen en werkgelegenheid te creëren. Benieuwd hoe dit eruitziet? Klik [hier](#) om de video te bekijken.

Aan het woord



"Wanneer je als organisatie over de toekomst praat, moet je ook met de toekomst aan tafel"

Judith Bach
Manager Learning Lab

Stichting Learning Lab

Driessen Groep is één van de Founding Partners van het Learning Lab. In het Learning Lab ontdekken en ontwikkelen jongeren (vo, mbo en hbo) hun talenten en maken zij impact in de regio met hun innovatieve oplossingsrichtingen en frisse blik. Naast dat het Learning Lab een triple helix is van overheid, onderwijs en bedrijfsleven, maakt de multi-level samenwerking tussen onderwijsinstellingen (vo, mbo, hbo)





het concept uniek en draagt het bij aan onderwijsinnovatie. Iedere dag werken studenten samen aan vraagstukken van uiteenlopende werkveldpartners over mens, werk en maatschappij. Zo brengen we onderwijs en arbeidsmarkt dicht bij elkaar en ontwikkelen we het talent van de toekomst. Het jaar 2024 was voor het Learning Lab een bijzonder jaar, aangezien het in het najaar officieel een stichting is geworden. In 2024 waren wekelijks zo'n 70 studenten actief in het Learning Lab. Zij hebben meer dan 50 challenges van bedrijven succesvol opgepakt en afgerond voor diverse organisaties.

Samenwerking Brainport voor Elkaar

Sinds de officiële oprichting in 2024 zijn wij trots lid van Brainport voor Elkaar. Hiermee leveren we een bijdrage aan een inclusievere Brainportregio en gelijke kansen voor iedereen. Onze CEO Jeroen Driessen vertegenwoordigt het bedrijfsleven als Algemeen bestuurslid en daarnaast zijn we betrokken bij diverse commissies en projectgroepen, o.a. op het gebied van internationalisering ('taalbuddyproject'), bedrijfsvrijwilligerswerk en sociaal ondernemen.

Aan het woord



"Ik zou het fantastisch vinden als de Brainportregio na de slimste regio, de werkgelukkigste regio van de wereld wordt."

Jeroen Driessen
CEO Driessen Groep

Samenwerking PSV

De samenwerking tussen Driessen Groep en PSV gaat al meer dan 20 jaar terug. Sinds seizoen 2024/2025 is Driessen Groep partner van PSV Vrouwen 1. Als HRM-dienstverlener hebben we dagelijks te maken met de maatschappelijke uitdagingen waarmee vrouwen te maken krijgen in hun carrière. Vanuit Driessen Groep zetten we ons in om als werkgevend Nederland een optimale werkomgeving voor vrouwen te creëren, zodat zij volledig tot hun recht komen. De samenwerking met PSV Vrouwen is hierin een mooie stap.

Samenwerking Museum Helmond



Sinds 2023 heeft Driessen Groep een samenwerking met Museum Helmond met als doel kunst voor nog meer mensen toegankelijk te maken. Het mooie is dat dankzij deze samenwerking méér mensen kunnen genieten van werk dat Museum Helmond heeft verzameld. In 2024 hebben we samen een mooie expositie naar de Brainport Human Campus gebracht, genaamd 'KrachtWerk'. Deze expositie gaat over superhelden die hun superkracht ontdekken en inzetten om problemen op te lossen. In de expositie ontdek je wat superhelden superkrachtig maakt en houden we bezoekers een spiegel voor.



Aan het woord



‘Eén van mijn dromen? Vrouwen versterken op het vlak van gezond, gelukkig en veerkrachtig aan het werk zijn (verzuimreductie) én duurzame doorgroei van vrouwen motiveren en normaliseren daar waar dit nog niet zo is.’

Anne Smulders
Directeur Bloei

Aandacht voor maatschappelijk thema Vrouw & Werk

Veel vrouwen ervaren dagelijks uitdagingen op de werkvloer, zoals het vinden van een balans tussen werk en privé, omgaan met onbewuste vooroordelen, en het behouden van energie en veerkracht. Het verzuim onder vrouwen is landelijk al jaren hoger dan dat van mannen. Daarom zijn we in 2024 gestart met diverse initiatieven rond het thema Vrouw en Werk:

- Onderzoek en inspiratiesessies: Grootschalig onderzoek naar Vrouw & Werk en inspiratiesessies voor organisaties en maatschappelijke partners.
- Expositie: Samenwerking met Museum Helmond voor de expositie Vrouw en Werk, die kunstwerken toont waarbij vrouwen zowel maker als model zijn. Dit biedt een inspirerende blik op de rol van vrouwen in arbeid en kunst.

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Bijdrage aan maatschappelijke initiatieven (% van nettoresultaat)

In 2024 hebben we 10% van ons resultaat geïnvesteerd in de Driessen Foundation. Vanaf 2025 willen we breder kijken naar onze bijdrage aan maatschappelijke initiatieven, zoals Driessen Foundation, Stichting Learning Lab, Museum Helmond, sociale koffiebar Jan en Koek en Brainport voor Elkaar. Onze doelstelling voor 2025 is om minimaal 12,5% van ons nettoresultaat te investeren in deze initiatieven. Ook gaan we in samenwerking met partners en andere organisaties het thema Vrouw & Werk nog verder onderzoeken en uitdiepen.

Ambitie 2025

In 2025 gaan we voor nog meer maatschappelijke impact door minimaal 12,5% van ons resultaat te investeren in maatschappelijke initiatieven. Ook gaan we het thema Vrouw & Werk nog verder onderzoeken en uitdiepen, onder andere in samenwerking met TNO.



Overzicht belangrijkste activiteiten Driessen Foundation 2024



Sterk aan het Werk

Het leer-/werktraject Sterk aan het Werk richt zich op alleenstaande moeders met een bijstandsuitkering. Het traject duurt acht maanden en dient als springplank naar de arbeidsmarkt. In 2023 is het tweede traject (aantal deelnemers: 10) afgerond, de derde lichting (aantal deelnemers: 8) is in 2024 gestart bij verschillende organisaties in Helmond-Peel. Dit traject loopt door tot juli 2025. Uit de eerste lichting (2022) hebben nog 4 van de 6 vrouwen betaald werk, uit de tweede lichting (2023) hebben nog 8 van de 10 vrouwen betaald werk.



TIP: [Luister de podcast](#) die in 2024 is gehouden door de ABU met Joey: Sterk aan het Werk vanuit de bijstand: "een nieuw perspectief op de toekomst".



Werkpoli

In 2024 is de officiële start gemaakt met het project Werkpoli van de Driessen Foundation. Dit project richt zich op mensen met een chronisch-progressieve ziekte die door deze ziekte aan de zijlijn van de arbeidsmarkt zijn komen te staan. In 2024 is het pilotproject 'Parkinson en werk in de regio' van start gegaan, dat een eerste stap is binnen het programma de Werkpoli. Daarnaast stond ons jaarlijkse event in het thema van de Werkpoli: Werk als Medicijn.

Inspiratiesessie Werk als medicijn





Stichting De Harde Leerschool

Stichting De Harde Leerschool biedt (jong)volwassen mannen en vrouwen van 18 jaar en ouder een nieuwe kans om actief en positief deel te nemen aan de maatschappij. DHL heeft in 2024 een financiële donatie ontvangen die is ingezet aan de verdere professionalisering van het nazorgtraject.

EVERYDAY HEROES

Stichting Everyday Heroes

Stichting Everyday Heroes neemt de laatste obstakels op weg naar een baan weg voor iedereen die wil en kan werken. Via de aanschaf van een Powercertificaat heeft de Driessen Foundation Owen geholpen aan een tractorrijbewijs zodat hij een contract kon krijgen bij zijn werkgever. Daarnaast is ook Mike geholpen; dankzij het Powercertificaat heeft hij een start kunnen maken met zijn rijlessen en is op weg naar zijn rijbewijs; nodig om zijn werk bij een Zorgaanbieder in de technische dienst te kunnen voortzetten.



Geluksbudget van de Driessen Foundation

'Het Geluksbudget' bestaat uit jaarlijks 10 keer € 500,- en is bestemd voor individuen en/of initiatieven op het gebied van inclusief werkgeluk. Onze drie ambassadeurs, Miranda, Jeroen en Wendy, beheren dit bedrag en zorgen ervoor dat het geld op een goede manier wordt besteed. Het budget is bijvoorbeeld ingezet voor de aanschaf van nieuwe machines voor de stichting 2fit4, voor een nieuwe fiets voor Patrick en een budget voor Daphne en haar hulphond.





Profit | Governance

Zorgen voor goed bestuur



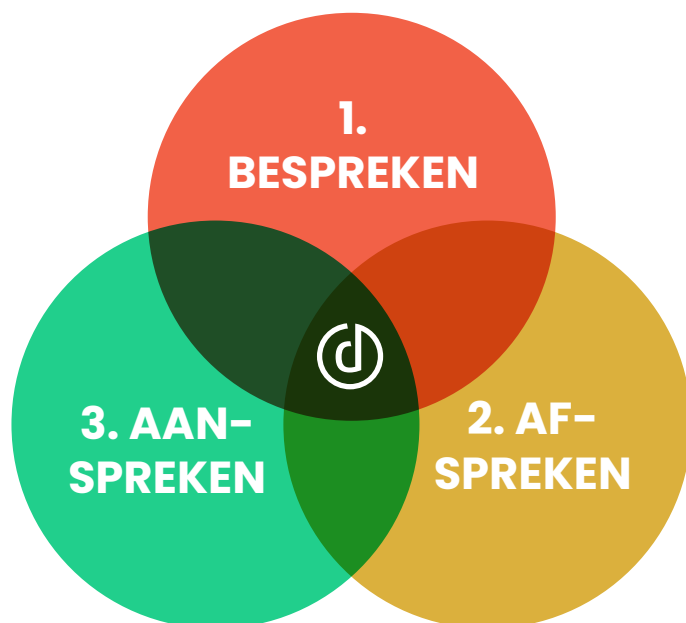
Zakelijk gedrag | Bedrijfscultuur

Mensenwerk is soms complex omdat ieder zijn eigen belangen heeft en dit tot lastige situaties kan leiden. Integer handelen is op zo'n moment van groot belang.

Beleid

Familiestatuu

De basis voor de cultuur van Driessen Groep ligt in het familiestatuu van de familie Driessen. Hierin benoemt de familie hun gedeelde waarden, en bevestigen ze afspraken over verantwoordelijkheden en over hoe ze beslissingen nemen. Ook is hierin vastgelegd dat beslissingen altijd worden genomen met oog voor mens, maatschappij en milieu. Op deze manier is de toekomstbestendigheid van onze manier van besturen en zakendoen geborgd.



Moreel kompas

Als voortvloeisel uit het familiestatuu helpen we het persoonlijke en vooral het professionele gedrag van onze medewerkers sturen vanuit een aantal beleidsrichtlijnen zoals vastgelegd in ons Moreel Kompas. Integriteit werkt door in alle onderdelen van Driessen Groep en we helpen elkaar hier continu scherp op te blijven. Om dit te stimuleren creëren we een veilige werkomgeving waarin medewerkers dilemma's, risico's en mogelijke misstanden met elkaar kunnen en durven te bespreken. Zowel intern als extern geldt dan ook de richtlijn: bespreken, afspreken, aanspreken. Hiervan leren we samen, op individueel- maar ook op organisatieniveau.

Driessen Groep biedt medewerkers kaders en ondersteuning om hen te helpen integer te handelen. De volgende maatregelen en wettelijke kaders dragen hieraan bij:

- Antidiscriminatiebeleid
- Digitale klokkenluidersregeling
- Moreel Kompas AI
- Vertrouwenspersonen: voor interne en flexibele medewerkers
- [Algemene Verordening Gegevensbescherming \(AVG\)](#) / [Privacy statement](#)

Acties 2024

We hebben de volgende acties uitgevoerd om zakelijk gedrag en bedrijfsethiek nog beter te verankeren:

- Review en communicatie van ons Moreel Kompas aan alle collega's.
- Herzien van ons privacybeleid en privacy statement.



Daarnaast hebben we zorg besteed aan meldingen en klachten via ons Meldpunt Discriminatie en onze Klachtenregeling. Belanghebbenden kunnen vermoedens van wangedrag melden bij integriteitsfunctionarissen, die meldingen beoordelen en onderzoeken, ondersteund door externe deskundigen indien nodig. Omdat we dit een belangrijk onderwerp vinden wat we goed willen monitoren, gaan we hier vanaf 2025 een KPI aan koppelen.

In 2024 hebben we twee keer de tevredenheid en emotionele veiligheid van onze collega's gemeten, waaronder een uitgebreide meting in het najaar. De resultaten worden besproken door de groepsdirectie, HR en de directies van de bedrijven en stafafdelingen.

KPI Emotionele veiligheid | Doelstelling 2024: 8+

Emotionele veiligheid

2024

8.6

2023

8.7

2022

8.6



Ambitie 2025

In 2025 blijven we investeren in het versterken en verankeren van een veilige en gezonde bedrijfscultuur waarin iedereen zich thuis voelt.



Interview



“We maken het verschil met onze focus op mensen, dat zit echt in ons DNA.”

Michaël Munnich aan het woord

Commissaris bij Driessen Groep

Michaël, je bent commissaris bij Driessen Groep. Wat houdt die rol voor jou in?

“Ik heb ruim twintig jaar in de groepsdirectie gezeten, vooral als COO. In die tijd heb ik veel veranderingen van dichtbij meegemaakt. Als ik nu over de campus loop, zie ik wat we samen hebben opgebouwd – dat blijft bijzonder.

Tegenwoordig ben ik meer op afstand betrokken. Als sparringpartner denk ik mee met de groepsdirectie. Informeel geef ik advies en stel ik vragen die helpen bij het maken van keuzes. Daarnaast hebben we eens in de zes weken een formeel overleg, waarin we strategische thema's, cijfers en ontwikkelingen bespreken. Door mijn achtergrond is mijn rol anders dan die van een externe commissaris: persoonlijker en sterker ingebed in de organisatie.”

Jullie werken met een one-tier board. Wat betekent dat voor jouw rol?

“Formeel hebben we één bestuur met uitvoerende en niet-uitvoerende leden. In de praktijk betekent dat voor mij vooral: dichtbij de organisatie staan en actief betrokken zijn. De term ‘commissaris’ gebruiken we omdat die herkenbaar is, maar mijn rol gaat veel verder dan alleen toezicht houden.”



Wat is jouw visie op MVO en duurzaamheid binnen Driessen Groep?

“MVO is voor ons geen apart thema, het zit in ons DNA. Duurzaam ondernemen betekent voor mij: zorgen voor mensen, de omgeving én de toekomst. Een goede balans is daarin belangrijk. We willen vooroplopen, maar wel op een manier die past bij wie we zijn. Onze aandacht gaat daarbij in de eerste plaats uit naar mensen – dat is al jaren de kern van onze keuzes.”

Waar maakt Driessen Groep volgens jou echt het verschil?

“In de manier waarop we met mensen omgaan. Werkgeluk is bij ons geen modewoord, maar een bewuste keuze. We geven het concreet vorm, en dat voel je in alles – van de cultuur op de campus tot onze hoge medewerkerstevredenheid. In alles wat we doen staat de mens centraal. Laatst sprak ik iemand die hier jaren geleden was geweest, en die indruk van de campus én de mensen is hem altijd bijgebleven. Dat zegt veel.”

En hoe zit het met de andere MVO-thema's, zoals planet en profit?

“Die zijn belangrijk en pakken we serieus op – van zonnepanelen tot elektrisch rijden. Maar eerlijk is eerlijk: dat voelt bij ons inmiddels als vanzelfsprekend. Het verschil maken we vooral in de persoonlijke benadering van onze mensen.”

Wat zie je als de volgende stap voor Driessen Groep op het gebied van MVO?

“We maken al veel positieve impact – en dat willen we steviger laten landen en nóg zichtbaarder maken. Daarvoor hoeven we niet altijd te vernieuwen. Soms zit de kracht juist in het verdiepen van wat er al is. Onze B Corp-certificering is hier een mooi voorbeeld van. Het onderbouwt waar we voor staan en laat zien dat we duurzaamheid écht serieus nemen.”

Tot slot, hoe kijk je naar de toekomst van werkgeluk en Driessen Groep?

“Wij zijn ooit begonnen vanuit wie we zijn en waar we voor staan – met het vertrouwen dat als je goed bent voor mensen, het goede ook vanzelf volgt. Die overtuiging heeft ons gebracht waar we nu zijn. En dat blijft onze koers: aandacht voor mensen, oog voor ontwikkeling, en altijd persoonlijk blijven in wat we doen.”



Governance structuur in relatie tot duurzaamheid

Bestuur en toezicht in relatie tot MVO

Driessen Groep is een onafhankelijk familiebedrijf, aangestuurd door Jeroen Driessen (CEO), Rob Korzilius (CFO) en Ad van Zutphen (COO). Onder de organisatiestructuur vallen bedrijven zoals Driessen, Jeij, Haert, Bloey, Mensium, IJK, SolutionsFactory, Reijn, Lüün Brainport Human Campus en Sprank. Non-executive Michaël Munnich houdt toezicht op het bestuur en beleid.

Elk bedrijf heeft een eigen directie- en managementteam en voert activiteiten uit in lijn met de overkoepelende bedrijfsstrategie. Deze structuur zorgt voor persoonlijke verbinding en marktpositie.

Strategievorming en uitvoering op het gebied van MVO

De groepsdirectie is eindverantwoordelijk voor:

- Het vormgeven en herijken van de overkoepelende strategie.
- De purpose en ambitie van Driessen Groep.
- Het overkoepelende MVO-beleid en bijbehorende plannen.

De groepsdirectie delegeert verantwoordelijkheden aan de directies van de bedrijven en stafafdelingen om hun eigen MVO-doelstellingen te formuleren.

De directeur duurzaamheid stelt daarnaast jaarlijkse een integraal Driessen Groep breed MVO-plan op en ondersteunt de directeuren bij het kiezen en concretiseren van relevante MVO-thema's en doelstellingen voor hun bedrijf, al dan niet via inspiratie- en brainstormsessies.

Overlegstructuren

Doelen bereik je niet zonder structuur, daarom zijn er diverse momenten waarop de juiste mensen aan tafel zitten om strategie vorm te geven en te vertalen naar concrete doelen. Per kwartaal kijken we of we op koers liggen. Daarnaast vindt eens per twee maanden het duurzaamheidsoverleg waarin het MVO team overlegt met een afvaardiging van de groepsdirectie.

Naast de meer formele overleggen en periodiek overleg met de MVO commissie van de OR hebben we 'The Sustainables'. Dit is een groep van enthousiaste en betrokken collega's over de bedrijven heen die duurzaamheid binnen de familie van bedrijven aanjaagt en een ambassadeursrol vervult.





Aan het woord



“Als lid van de Sustainables volg ik de ontwikkelingen nauwgelet. Want op het thema duurzaamheid kom je voortdurend nieuwe uitdagingen en innovaties tegen. Je draagt actief bij aan onderwerpen als milieubescherming, diversiteit & inclusie en duurzame oplossingen, wat een positieve maatschappelijke impact heeft. Bovendien kun je je persoonlijke drijfveer om een verschil te maken in de wereld verwezenlijken door deel uit te maken van een team dat dezelfde waarden deelt.”

Jimmy van den Berg

HRM consultant



Vooruitblik

U In 2025 gaan we vol vertrouwen verder met onze missie: **werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen. We blijven ons inzetten tegen de verspilling van menselijk talent – binnen onze organisatie, bij klanten en in de maatschappij.**

Daarom bouwen we verder aan ons Driessen Groep-brede talentmanagement-programma, waarmee collega's het beste uit zichzelf én hun team kunnen halen. Ofwel: samen gave dingen doen die ertoe doen.

Met onze diensten en softwaretools helpen we klanten om verzuim te verlagen, talent optimaal te benutten en minder tijd kwijt te zijn aan werk dat geen energie geeft. HRM'ers en leidinggevenden die hierin het verschil maken, zetten we in het zonnetje tijdens ons Jaarcongres HRM, met het thema 'Superhelden'.

In de Brainportregio blijven we bouwen aan een inclusieve samenleving waarin zoveel mogelijk mensen kunnen meedoen. Dat doen we samen met partners als Brainport voor Elkaar en via initiatieven van de Driessen Foundation, zoals de verdere opschaling van het traject Sterk aan het Werk. Ook zetten we het thema Vrouw en Werk kracht bij, door organisaties te inspireren en tot actie aan te zetten. Het Learning Lab groeit verder, met steeds meer aangesloten opdrachtgevers. En we blijven investeren in de zichtbaarheid van de Brainport Human Campus als dé plek voor sociale innovatie op het gebied van mens en werk.

Ook passen we de lessen uit onze B Corp-certificering toe, bereiden we ons voor op de nieuwe standaard en zoeken we actief de samenwerking met andere B Corps.



Kortom: 2025 wordt een jaar van groei, verbinding en impact!



Bijlage 1: Overzicht materiële impacts, kansen en risico's

Materieel thema	Type	Omschrijving
SOCIAL- Eigen medewerkers		
Arbeidsvoorwaarden	Impact	Actuele, postieve impact op werkgeluk door te zorgen voor werkgelegenheid, goed werkgeverschap
Arbeidsvoorwaarden	Kans	Potentiële kans op baan zekerheid door groei van onze familie van bedrijven wat leidt tot meer werkgelegenheid
Arbeidsvoorwaarden	Kans	Actuele kans op werkgeluk en werkgeversimago door te investeren in amplitie zodat medewerkers handvatten hebben voor een goede gezondheid en werk-privébalans. Minder kosten door lager verzuim en behoud van talent.
Veiligheid en gezondheid	Impact	Actuele, positieve impact op werkgeluk omdat Driessen Groep investeert in een veilige en gezonde werkomgeving.
Veiligheid en gezondheid	Impact	Potentiële negatieve impact op werkgeluk en verzuim door zwak beleid op het gebied van veiligheid & gezondheid.
Veiligheid en gezondheid	Kans	Actuele kans om werkgeversimago en werkgeluk te vergroten door te investeren in gezondheid en veiligheid.
Diversiteit en inclusie	Impact	Actuele, positieve Impact op het recht van werknemers voor gelijke behandeling en kansen door werkgelegenheid te creëren voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.
Diversiteit en inclusie	Kans	Potentiële kans om nog meer mensen met een afstand/beperking tot werk kansen te bieden binnen Driessen Groep, wat bijdraagt aan meer werkgeluk, hogere diversiteit, arbeidsproductiviteit en een aantrekkelijker imago richting potentiële medewerkers en klanten.
Diversiteit en inclusie	Risico	Potentieel risico op inclusiviteit door weerstand bij leidinggevendenden of teams om iemand met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in te zetten omdat dit extra tijd en resources van hen vraagt.
Opleiding en ontwikkeling	Impact	Actuele positieve Impact op het recht van werknemers voor gelijke behandeling en kansen door onze collega's kansen te bieden voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden wat bijdraagt aan hun duurzame inzetbaarheid.
Opleiding en ontwikkeling	Impact	Actuele, positieve impact op werkgeluk en inzetbaarheid door het aanbieden van opleidingen en trainingen (zowel op harde als zachte vaardigheden), regelmatige evaluaties/prestatiebeoordelingen en carrière coaching.
Opleiding en ontwikkeling	Kans	Potentiële kans op verhoogd werkgeluk en productiviteit, meer innovatie, beter leiderschap en het beter binden en boeien van medewerkers door te investeren in opleiding en ontwikkeling van medewerkers.
Opleiding en ontwikkeling	Risico	Potentieel risico op ongewenst verloop wat leidt tot uitstroom van (senior) kennis op belangrijke thema's waardoor we 'junior' worden of blijven op operationele functies waar in dagelijkse praktijk het verschil gemaakt kan worden.



Gelijke behandeling	<i>Impact</i>	Potentiële negatieve Impact op het recht van gelijke behandeling en kansen door vrouwen niet dezelfde kansen te bieden als mannen.
Gelijke behandeling	<i>Impact</i>	Potentiële negatieve Impact op het recht van gelijke behandeling en kansen door het niet verstrekken van gelijke beloning voor werk van gelijke waarde.
SOCIAL – Flexibele arbeidskrachten		
Arbeidsvoorwaarden	<i>Impact</i>	Actuele, postieve impact op werkgeluk door te zorgen voor werkgelegenheid en goed werkgeverschap.
Arbeidsvoorwaarden	<i>Impact</i>	Actuele positieve impact op het recht van flexibele medewerkers op een goede werk-privébalans, wat leidt tot productievere en gelukkigere flexibele medewerkers.
Arbeidsvoorwaarden	<i>Impact</i>	Actuele positieve impact op werkgeluk door bieden van leefbaar loon conform CAO (flexibele medewerkers) en fatsoenlijke tarieven (zzp'ers).
Arbeidsvoorwaarden	<i>Kans</i>	Actuele kans op werkgeluk omdat Driessen met haar werkbeloften op een positieve manier invulling geeft aan goed werkgeverschap richting flexibele medewerkers. Bij Haert door invulling goed opdrachtgeverschap richting zzp'ers.
Arbeidsvoorwaarden	<i>Risico</i>	Potentieel risico op werkgelegenheid en baan zekerheid als uitzenden en zzp-constructies door wet- en regelgeving minder aantrekkelijk worden, wat leidt tot minder omzet en resultaat.
Veiligheid en gezondheid	<i>Impact</i>	Potentiële negatieve impact op werkgeluk en verzuim flexibele medewerkers door zwak beleid op het gebied van veiligheid & gezondheid bij ons of onze opdrachtgevers.
Veiligheid en gezondheid	<i>Risico</i>	Actueel risico op hoger verzuim flexibele medewerkers en lager financieel resultaat door te weinig aandacht voor-, en/of actieve begeleiding bij veiligheid en gezondheid vanuit Driessen en/of onze opdrachtgevers.
Diversiteit en inclusie	<i>Kans</i>	Potentiële kans op meer werkgelukkige flexibele medewerkers en tevreden opdrachtgevers door bemiddeling van specifieke doelgroepen (denk aan 55+'ers, immigranten).
Diversiteit en inclusie	<i>Risico</i>	Potentieel risico op hogere (maatwerk- en begeleidings)kosten door een hoger verzuim onder bepaalde groepen medewerkers en daarmee een hoge(re) schadelast op verzuim die vaak niet gecompenseerd kan worden via tarieven.
Opleiding en ontwikkeling	<i>Impact</i>	Actuele, positieve impact op het recht voor gelijke behandeling en kansen door (potentiële) flexibele medewerkers kansen voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden te bieden ter ondersteuning van een leven lang leren.



Gelijke behandeling	Impact	Potentiële negatieve Impact op het recht van gelijke behandeling en kansen door discriminatie van werkzoekenden, flexibele medewerkers en zzp'ers op basis van geslacht, leeftijd, etniciteit, religie, handicap of seksuele geaardheid.
Gelijke behandeling	Kans	Actuele kans om vanuit thema 'Vrouw & werk' als Driessen (Groep) extra aandacht te vestigen op het welzijn en aan het werk helpen van vrouwen en andere organisaties hierop te inspireren.
Overige arbeidsrechten	Impact	Potentiële, negatieve Impact op de arbeidsrechten van flexibele medewerkers door inbreuk op hun privacy.
SOCIAL – Klanten en eindgebruikers		
Privacy	Impact	Potentiële, negatieve impact op recht op privacy doordat klantorganisaties of hun medewerkers te maken krijgen met privacyschendingen, zoals ongeoorloofd gebruik van persoonlijke gegevens.
Privacy	Risico	Potentieel risico op verlies van vertrouwen en imagoschade door inbreuk op privacy en datalekkern bij klanten van onze bedrijven.
ENVIRONMENT		
Klimaatverandering – Mobiliteit	Impact	Actuele negatieve impact op klimaat door relatief grote voetafdruk op mobiliteit (auto's).
Klimaatverandering – Mitigatie	Kans	Potentiële positieve impact door actief bij te dragen aan verlagen CO2-uitstoot laten we zien dat we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen.
Klimaatverandering – Energie	Impact	Actuele negatieve impact op klimaat door energieverbruik kantoorpanden.
GOVERNANCE		
Zakelijk gedrag – Bedrijfscultuur	Impact	Actuele, positieve impact op zakelijk gedrag omdat Driessen Groep een persoonlijke en professionele bedrijfscultuur heeft waarin medewerkers zich veilig en gewaardeerd voelen, wat zich doorvertaalt naar hun relaties met andere stakeholders zoals klanten, flexibele medewerkers en leveranciers.
EIGEN THEMA		
Betrokkenheid bij en ontwikkeling van samenleving	Impact	Actuele, positieve impact op (lokale) samenleving door/via maatschappelijke initiatieven zoals Brainport Human Campus, Learning lab, Driessen Foundation en samenwerking Museum Helmond.
Betrokkenheid bij en ontwikkeling van samenleving	Kans	Potentiële kans om thema's zoals werkgeluk en ontwikkelde initiatieven vanuit o.a. Driessen Foundation te verwaarden richting brede maatschappij door ze (landelijk) op te schalen.



Bijlage 2: Toelichting begrippen en kengetallen

Totaal aantal medewerkers Driessen Groep

Medewerkers met een actief contract (tijdelijk, vast of oproep), exclusief stagiairs. Tenzij anders vermeld, wordt uitgegaan van het aantal per 31-12 van het betreffende jaar.

Aantal flexibele medewerkers

Medewerkers dat door ons uitzendbureau Driessen uitgeleend worden aan opdrachtgevers op basis van uitzend- en payrollovereenkomsten. We kijken naar het totaal aantal unieke medewerkers op het einde van de rapportageperiode en naar het gemiddelde aantal medewerkers gedurende de rapportageperiode.

Aantal zelfstandige professionals

Professionals waarvoor ons inhuurbedrijf Haert juridisch opdrachtgever is via een overeenkomst van opdracht en die hun opdracht uitvoeren bij onze klanten.

Aantal meldingen van discriminatie

Eigen medewerkers: Het totale aantal incidenten, gerapporteerd tijdens de rapportageperiode via de daarvoor bestemde kanalen (vertrouwenspersoon, HRM Driessen Groep).

Flexibele medewerkers: Het aantal klachten of incidenten op werk en/of impacts op mensenrechten dat betrekking heeft op gedragingen die toerekenbaar zijn aan (een medewerker van) Driessen en voldoet aan de klachtenregeling (toegankelijk via Klachtenregeling | Driessen) en als zodanig geregistreerd is en eventuele sancties (bestaande uit boetes, schadevergoedingen en overige) die zijn opgelegd als gevolg hiervan. Gedragingen van inleners vallen buiten deze scope.

Aantal gevallen van te registreren beroepsziekten

De definitie van beroepsziekten, vastgesteld door de bedrijfsarts, bestaat uit het aantal gevallen die door bedrijfsarts zijn gekwalificeerd als werk-gerelateerd in het betreffende verslagjaar.

Bijdrage Driessen Foundation

Ieder jaar is een gedeelte van het netto-resultaat van Driessen Groep bestemd voor de Driessen Foundation.

Energieverbruik per medewerker

We berekenen het energieverbruik van alle panden die we geheel of deels gebruiken, inclusief gehuurde kantoorruimte, exclusief het laden van elektrische auto's. Elektriciteit (kWh) en gas (m³) worden omgerekend naar Megawattuur



(MWh). Dit totaal delen we door het aantal medewerkers op 31 december om het verbruik per medewerker te bepalen. De verbruiken zijn gebaseerd op meterstanden van onze leverancier; voor gedeelde werkplekken maken we een onderbouwde schatting per werkplek.

Genderverdeling

Voor de genderverdeling bij Driessen Groep is uitgegaan van het totaal aantal medewerkers (full-, parttime en oproepkrachten) bij Driessen Groep.

Hoger management

Groepsdirectie, de directeuren van bedrijven en stafafdelingen en de managers in de hoogste functiegroep.

Leeftijdsverdeling

Voor eigen medewerkers: Alle medewerkers die in dienst zijn op basis een vast, tijdelijk of oproepcontract onderverdeeld in drie leeftijdscategorieën:

1) jonger dan 30 jaar, 2) tussen 30 en 50 jaar en 3) ouder dan 50 jaar.

Voor flexibele medewerkers (via Driessen): Alle flexibele medewerkers die in dienst zijn op basis van een uitzend- of payrollovereenkomst, onderverdeeld in drie leeftijdscategorieën: 1) jonger dan 30 jaar, 2) tussen 30 en 50 jaar en 3) ouder dan 50 jaar.

Loonkloof (gecorrigeerd)

Voor de loonkloofanalyse vergelijken we het bruto-uurloon van mannen en vrouwen, exclusief extra's zoals vakantiegeld, bonussen en vergoedingen. We gebruiken een statistisch model met geslacht, leeftijd en functiecategorie om te bepalen of deze factoren invloed hebben. De uitkomst voor geslacht, gecorrigeerd voor de andere variabelen, delen we door het gemiddelde bruto-uurloon om het verschil in procenten te berekenen.

Percentage vrouwelijke medewerkers

Het percentage vrouwelijke medewerkers bij Driessen Groep komt tot stand door het aantal vrouwen werkzaam binnen Driessen Groep en haar bedrijven te delen door het totaal aantal medewerkers.

Percentage inclusieve medewerkers Driessen Groep

Wij hanteren een definitie die gebaseerd is op ons eigen 'bouwblokken model voor inclusie'. Hieronder vallen de volgende categorieën: 1) bijstandsgerechtigden die niet zelfstandig minimumloon kunnen verdienen (Participatiewet) 2) Wajong kandidaten 3) WIA/WAO ((gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid) 4) Langdurig werklozen (>6 maanden) 5) Bijstandsgerechtigden die in staat zijn om zelfstandig minimumloon te verdienen (o.a. deelnemers Sterk aan het Werk traject) 6) WSW-indicatie 7) Niet-UitkeringsGerechtigde (NUGG'er) 8) Werkzoekenden ouder dan 50 jaar. De medewerkers onder deze definitie worden vervolgens afgezet tegen het totaal aantal medewerkers van de Driessen Groep om tot een percentage te komen.

Percentage Flexibele medewerkers met een beperking tot werk (SROI)

Binnen Driessen hanteren wij als definitie van 'mensen met een beperking' de Social Return On Investment (SROI) bouwblokkenmodellen van onze opdrachtgevers. Dit betreft de volgende categorieën: 1) Participatiewet 2) Bijstandsuitkering 3) Wajong 4) Voortijdig schoolverlater 4) NUGG'er 5) beroeps opleidende leerweg (BOL) 6) beroepsbegeleidende leerweg (BBL) 7) WAO/WIA 8) WGA/IVA 9) WW/IOW 10) Ziektewetuitkering.

De medewerkers onder deze definitie worden vervolgens afgezet tegen het totaal aantal flexibele medewerkers om tot een percentage te komen.

Percentage restafval

Onder restafval verstaan we het aantal kilogram bedrijfsafval dat door PreZero wordt gewogen bij een lediging vanuit onze Brainport Human Campus en – indien



relevant – onze locaties. Dit zetten we af tegen de totale hoeveelheid afval die door PreZero is ingezameld om tot het percentage te komen.

Percentage ziekteverzuim

Alle verzuim, exclusief zwangerschapsverlof. In de berekening van het verzuimpercentage houden we rekening met medewerkers die parttime werken.

Personeel niet in loondienst

Onder rapportage Eigen medewerkers

- Zzp'ers die we inzetten binnen (bedrijven van) Driessen Groep en waarvoor wij juridisch opdrachtgever zijn.
- Uitzendmedewerkers of professionals van die worden ingeleend door de Driessen Groep en werkzaam zijn bij een ander uitzend- detachings- of consultancybureau.
- Medewerkers die werkzaam zijn via een proefplaatsing of werkervaringsplaats.
- Stagiaires
Onder rapportage Flexibele arbeidskrachten
- Zelfstandige professionals waarvoor ons inhuurbedrijf Haert juridisch opdrachtgever is via een overeenkomst van opdracht en die hun opdracht uitvoeren bij onze klanten.
- Buiten scope vallen medewerkers in loondienst van een leverancier (uitzendmedewerkers, detachanten) die (de bedrijven van) Driessen Groep doorlenen aan een opdrachtgever en waarover zij geen leiding en toezicht heeft of zelfstandige professionals waarvoor het juridisch opdrachtgeverschap bij een derde ligt die een opdracht bij onze klanten uitvoeren.

CO₂-uitstoot

Emissiefactoren zoals vermeld op www.co2emissiefactoren.nl. De CO₂-uitstoot wordt uitgedrukt in de eenheid ton CO₂ equivalent (tCO₂^e). De CO₂-berekening is gemaakt volgens de uitgangspunten van het GreenHouse Gas Protocol (2016).

Scope 1

Alle directe emissies die samenhangen met eigen activiteiten, zoals ons gasverbruik voor kantoorpanden en wagenpark.

Scope 2

Indirecte emissies door het gebruik van ingekochte en zelf opgewekte energie op basis van de markt-gebaseerde methode, wat inhoudt dat we rekening houden met de herkomst van energie en indien deze afkomstig is van hernieuwbare bronnen, rekenen we met de emissiefactor nul. Daar waar we de herkomst niet vast kunnen stellen, zoals bij het openbare laadpunten voor elektrische auto's, rekenen we met voorgeschreven factoren.

Scope 3

Indirecte emissies in de keten, waaronder inkoop van goederen en afval, maar ook het woon-werkverkeer en zakelijke verkeer van onze eigen medewerkers en flexibele medewerkers. Wij rapporteren niet over scope 3 down omdat we uitsluitend diensten leveren en geen producten. Daarnaast verhuren we panden en ruimtes die groene stroom verbruiken en waarvan het gasverbruik niet materieel is (lees minder dan 5% van totale voetafdruk).

Voor de berekening van de diverse scope 3 emissies maken we gebruik van een combinatie van spendanalyses (o.a. bij kapitaalgoederen en ingekochte goederen) en analyses gebaseerd op daadwerkelijke afnames en transportbewegingen (o.a. ingekochte grondstoffen).

Voor bepaling van de CO₂-emissiefactoren zoeken we telkens naar de meest betrouwbare bronnen, dat kan de informatie van een leverancier of producent zijn of een openbare bron zoals co2emissiefactoren.nl of milieu-database.nl.



Wij maken werkgeluk mogelijk