

MVO-beleid 2023

Duurzaamheid binnen
Driessen Groep



Onze missie

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

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

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

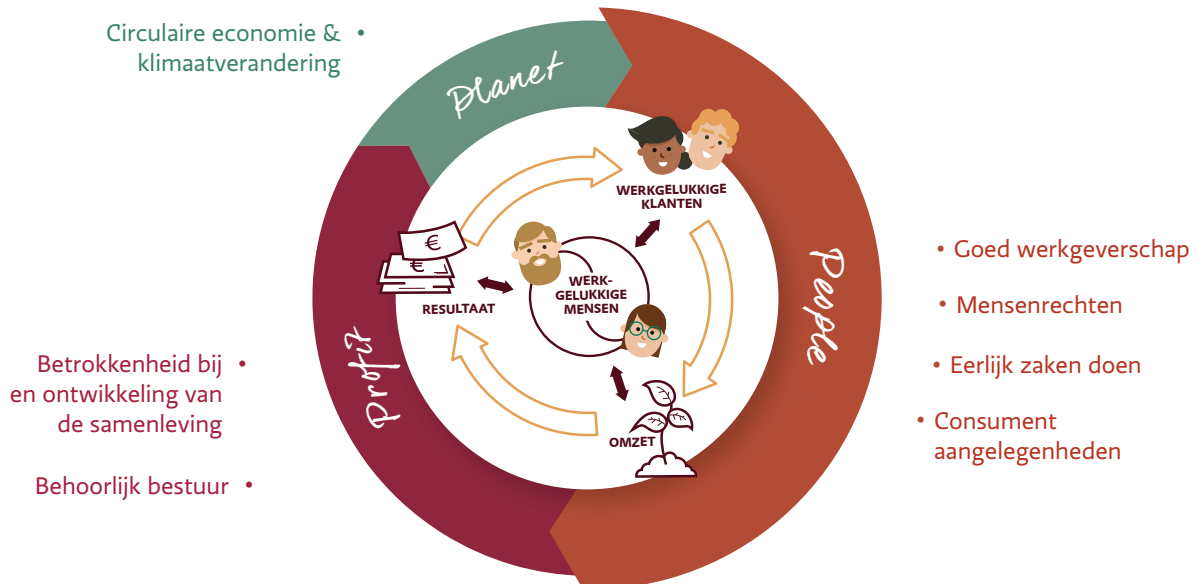


Goed doen

Duurzaamheid vinden we té belangrijk om te stoppen bij het kenbaar maken van enkel onze duurzame ambities. Daarom kiezen we ervoor om een systeem te verwezenlijken waarbij duurzaamheid een centrale plaats krijgt binnen onze organisatie, namelijk: de MVO-prestatieladder. Inmiddels zijn we gecertificeerd op trede 3 en hebben we de ambitie om in 2024 te certificeren voor trede 4. De MVO-prestatieladder met bijbehorende kernthema's geeft ons houvast en de mogelijkheid om onze inspanningen te certificeren. Hiermee zetten we onze ambities om in concrete resultaten. Zo dragen wij bij aan een duurzame toekomst en maken de wereld een stukje mooier. Kortom, wij willen goed doen. Voor onze mensen (*People*), de economie en maatschappij (*Profit*) en het milieu (*Planet*). Dit zit ook verankerd in ons Goed bekend-model, zie hieronder.

GOED BEKEND-MODEL

"Goed doen"



People

We willen werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen en organisaties in de publieke sector. Dit doen we door het vormen van een goed bekende familie van bedrijven binnen het domein 'mens en werk'. Zowel persoonlijk als professioneel ligt hier ons hart. Het werkgeluk van de mensen die voor en via ons werken staat voor ons voorop. Daarom ligt op de 'People' component het zwaartepunt van onze duurzame ambities.

Planet

We beseffen dat onze organisatie het milieu belast en nemen dit mee in de afwegingen die wij maken. Wij zijn gecertificeerd voor de milieunorm ISO 14001, waarmee we onze duurzame ambities kracht bijzetten. In al onze beslissingen nemen we duurzaamheid en het verkleinen van onze milieu-impact mee. Dit doen we bij onder andere onze inkopen, besluiten over de toekomst en in keuzes voor vastgoed, energie en mobiliteit.

Profit

Wij leveren een positieve bijdrage aan de lokale en nationale economie, door als groot werkgever werkgelegenheid te bieden. We hebben ruim 700 collega's en jaarlijks circa 15.000 flexibele medewerkers en 1.500 zelfstandige professionals die via ons werken. Daarnaast brengen we op onze Brainport Human Campus mensen uit het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid samen om waarde te creëren. Tot slot maken we via de Driessen Foundation werkgeluk mogelijk voor mensen waarvoor dit niet vanzelfsprekend is. Zo creëren we een positief maatschappelijk resultaat. In alles wat wij doen staat eerlijk zakendoen en het aangaan van duurzame relaties centraal.



MVO-Thema's

Om op een gedegen manier invulling te geven aan het MVO-managementsysteem, committeren we ons aan de zeven kernthema's van de MVO-prestatieladder. Zo raken we alle aspecten van people, planet en profit en werken we gestructureerd aan onze maatschappelijke impact. Binnen elk kernthema hebben we indien van toepassing één of meerdere (sub)thema's gekozen waar we ons op richten. In deze paragraaf staat op hoofdlijnen uitgewerkt hoe wij invulling geven aan de kernthema's en bijbehorende (sub)thema's.

Kernthema's

I. Behoorlijk bestuur

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

II. Goed werkgeverschap

In onze missie en visie ademen we werkgeluk. Het kernthema 'Goed Werkgeverschap' is dan ook een speerpunt in onze MVO-strategie en we streven ernaar hierin uit te blinken. Alle thema's van dit kernthema zijn dan ook significant voor ons.

Thema	Hoe geven wij hier invulling aan?
Werkgelegenheid	Wij bieden werkgelegenheid in het hele land voor ruim 700 medewerkers. Op onze Brainport Human Campus in Helmond werken ongeveer 625 medewerkers, wat maakt dat we een belangrijke werkgever zijn voor de regio. Daarnaast helpen we klanten bij het mogelijk maken van werkgeluk door de verbinding te zijn tussen mens en werk.
Verhouding tussen werkgever en werknemer	Als werkgever dragen wij zorg voor het welzijn van onze medewerkers. Dit uit zich onder andere in een heldere en transparante arbeidsovereenkomst, goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Sociale voorzieningen en overige wet- en regelgeving zijn de basis, van daaruit gaan we een stapje extra doordat we werkgeluk centraal hebben staan en alles in het werk stellen dit door te vertalen in de verhouding met onze medewerkers.

Gezondheid en veiligheid	Gezondheid en veiligheid wordt geborgd door aandacht te besteden aan vitaliteit van onze collega's, in te zetten op verzuimpreventie en -begeleiding en door een veilige werkomgeving te bieden waarin iedere collega zichzelf mag zijn. Deze veilige werkomgeving wordt onder andere vormgegeven door een goed onderhouden RIE en doordat we voorbereid zijn op calamiteiten met een goede BHV-organisatie met EHBO'ers.
Opleiding en onderwijs	Ontwikkeling en doorgroei van onze collega's hebben wij hoog in het vaandel staan, we faciliteren collega's in hun ontwikkeling, besteden aandacht aan talentmanagement via periodieke gesprekken en opleidingsprogramma's en begeleiden leidinggevenden in hun rol anderen te faciliteren en ontwikkelen.
Diversiteit en kansen	We willen diversiteit op kennis en vaardigheden in huis hebben en we maken geen onderscheid op basis van afkomst, geloof, seksuele voorkeur en/of gender. Er is binnen Driessen Groep ruimte voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; zij worden gelijkwaardig behandeld en er zijn aanpassingen, extra aandacht en begeleiding waar nodig. Zo zetten we samen in op inclusief en duurzaam werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen.
Flexibele arbeidskrachten	<p>Als Driessen Groep streven we niet alleen naar werkgeluk voor onze eigen collega's, maar ook voor mensen die via ons aan het werk zijn. Zo is Driessen anders dan andere uitzendbureaus en willen we een verschil maken voor onze flexibele medewerkers. Dat doen we door vijf werkbeloften. Wij beloven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alles op alles te zetten om een betekenisvolle baan voor jou te vinden; • Te investeren in jouw ontwikkeling; • Te kijken naar wie jij bent en wat jij kunt, ongeacht je leeftijd, afkomst en gender; • Je financieel veerkrachtig te maken; • Jou een carrière lang werkgelukkig te maken. <p>Met ons inhuurbedrijf Haert hebben we goed opdrachtgeverschap richting zelfstandige professionals hoog in het vaandel staan. Naast een helder contract en tijdige betaling bieden wij hen diverse aanvullende extra's om het werken via Haert zo plezierig mogelijk te maken. Denk aan toegang tot events en e-learning, werken op de Human Campus, versnelde betaling van facturen en een juridische helpdesk.</p>

III. Mensenrechten

Gelijke behandeling

Bij Driessen Groep vinden we gelijke behandeling een vanzelfsprekendheid. Ons Moreel Kompas biedt hierin handvaten en geeft houvast voor directieleden en collega's. We zorgen altijd dat mensen op gelijke wijze en met respect worden behandeld en dat de belangen van verschillende partijen zorgvuldig en op de juiste manier worden afgewogen. Driessen Groep biedt gelijke kansen aan iedereen, ongeacht afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, afstand tot de arbeidsmarkt of geloofsovertuiging.

IV. Eerlijk zaken doen

Effecten op samenleving

In onze filosofie en overtuiging zit eerlijk zaken doen als basisvoorwaarde; we handelen op een integere wijze en verwachten dit ook van de partijen waarmee we samenwerken, van onze klanten en onze medewerkers. We hebben een positief effect op de samenleving door deze werkwijze. Payroll en uitzenden hebben in de maatschappij een minder populair karakter, hier geven wij een positieve draai aan door op een eerlijke, positieve en waardevolle manier invulling te geven aan het werkgeverschap voor deze vormen van flexibele arbeid.

V. Consumentenaangelegenheden

Privacy van klanten

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

VI. Circulaire economie en klimaatverandering

We zijn ons bewust dat we als grote werkgever invloed hebben op onze omgeving en een impact hebben op het milieu. Deze (negatieve) impact willen we zo klein mogelijk maken, vandaar dat we ISO 14001 gecertificeerd zijn. In al onze beslissingen nemen we duurzaamheid en het verkleinen van onze milieupact mee, zowel in inkoop, besluiten over de toekomst van de familie van bedrijven, vastgoed en onze keuzes voor mobiliteit. Concreet zijn er twee thema's binnen dit kernthema die een speerpunt vormen binnen ons beleid.

Thema	Hoe geven wij hier invulling aan?
Energie	De inkoop van energie doen wij op duurzame wijze; van zonnepanelen op onze gebouwen tot de overige stroom groen inkopen. Daarnaast zijn we in ons gebruik kritisch door in te zetten op energiebesparing en in aankoop van nieuwe artikelen duurzame inkoop mee te nemen. Ook het hergebruik van materialen en het recyclen van afval vormen onderdeel van onze werkwijze in energiebesparing. Op al deze elementen hebben we vanaf 2023 concrete doelstellingen geformuleerd.
Transport	Onze milieu-impact door transport proberen we op meerdere manieren te verkleinen. Ten eerste door het aantal reisbewegingen van onze medewerkers te verkleinen door ons thuiswerkbeleid. Daarnaast hebben we aanpassingen gedaan aan ons mobiliteitsbeleid met als uitgangspunt duurzaamheid. Doestelling hierbij is een volledig elektrisch wagenpark, uiterlijk in 2030 en zoveel eerder als mogelijk. Ten slotte proberen we door lokaal in te kopen het aantal transportbewegingen te verkleinen.

VII. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Wij leveren een positieve bijdrage aan de lokale economie en gemeenschap door als groot werkgever werkgelegenheid te bieden. Daarnaast steunen we lokale ondernemers door zoveel mogelijk lokaal in te kopen. Daarbij leveren we met onze Brainport Human Campus toegevoegde waarde voor de lokale economie en gemeenschap. Onze campus is een bron van werkgeluk waar bedrijven, onderwijs en overheid elkaar ontmoeten, samenwerken en kennis en ervaring delen. Tot slot maken we via de Driessen Foundation werkgeluk mogelijk voor mensen waarvoor dit niet vanzelfsprekend is en betrekken onze eigen collega's hierin door als ambassadeur te fungeren. Zo creëren we ook echt een positief maatschappelijk resultaat.



Koppeling met de Sustainable Development Goals (SDG's)

De door ons gekozen thema's uit de MVO-prestatieladder kunnen ook gekoppeld worden aan de SDG's van de Verenigde Naties. Aangezien het kernthema Goed Werkgeverschap voor ons het belangrijkste thema is in het kader van MVO, leveren wij de grootste bijdrage aan SDG 8: Waardig werk en economische groei.



 **driessen
groep**

*maakt werkgeluk
mogelijk*