

# MVO-jaarverslag 2023

Duurzaamheid binnen  
Driessen Groep in 2023



# Voorwoord

**2023.** Een heel bijzonder jaar voor de Driessen Groep. In 2023 bestonden we namelijk 30 jaar! Dit hebben we uitgebreid gevierd in de vorm van een heuse jubileumweek waarin we verdeeld over drie dagen achtereenvolgens samen met onze klanten en relaties (Jaarcongres), onze collega's (Goed Bekend Dag) en hun families en vrienden (Familiedag) deze bijzondere mijlpaal hebben gevierd.

Deze mijlpaal doet ons ook beseffen hoe bijzonder het eigenlijk is om als Driessen Groep al 30 jaar lang werkgeluk mogelijk te maken voor zoveel mogelijk mensen. Sociale en technologische ontwikkelingen volgen elkaar in razend tempo op en dit vraagt veel van organisaties en dus ook van onze familie van bedrijven. Veel bedrijven halen tegenwoordig hun 30-jarig jubileum niet. En we zouden het bijna vergeten, maar 2023 was ook weer het eerste 'normale' jaar na de coronajaren 2020, 2021 en 2022. Geen reisrestricties, afstand houden, mondkapjes en massale vaccinaties meer. Maar gewoon weer de verbinding met elkaar en onze klanten opzoeken en 'samen gave dingen doen, die ertoe doen.'

Dit alles heeft erin geresulteerd dat 2023 een prachtig jaar is geworden waar we als Driessen Groep met een trots gevoel op terugkijken. Zo hebben we met de diensten van onze familie van bedrijven meer dan 200.000 mensen bereikt en zo een directe of indirecte bijdrage geleverd aan het mogelijk maken van werkgeluk. We hebben nieuwe bedrijven en nieuwe diensten gelanceerd en klanten op diverse manieren geholpen bij het mogelijk maken van werkgeluk. Ook hebben we voldoende resultaat geboekt om weer mooie investeringen te doen voor de toekomst en bij te dragen aan de groei en bloei van onze familie van bedrijven en alle mensen die er werken.

2023 was ook het jaar waarin maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en duurzaamheid verder tot groei zijn gekomen binnen de Driessen Groep. Zo hebben we veel aandacht besteed aan het bepalen van onze duurzaamheidsambities voor de lange termijn en hebben alle bedrijven binnen de Driessen Groep eigen doelstellingen op het gebied van duurzaamheid en MVO bepaald die passen bij hun cultuur en activiteiten. Ook zijn we succesvol gecertificeerd voor de MVO-prestatieladder trede 3 en hebben we de Groene Pluim in ontvangst mogen nemen van wethouder Arno Bonte van gemeente Helmond. Dit is een prijs voor bedrijven die zich inzetten op het vlak van sociaal beleid en duurzaamheid.

Maar MVO en duurzaamheid gaat verder dan het bepalen van doelstellingen en het behalen van certificaten. Om impact te maken geloven wij dat het belangrijk is om duurzaam werknemerschap en ondernemerschap ook 'van binnenuit' te laten groeien en bloeien. Dit hebben we onder andere gedaan door onze collega's te vragen naar hoe zij naar MVO en duurzaamheid kijken, het formeren van een groep van duurzaamheidsambassadeurs afkomstig uit onze brede familie van bedrijven ('De Sustainables') en het lanceren van ons platform Samen Duurzaam waar we ons beleid, nieuws en succesverhalen delen. Dit is ook de plek waar collega's ideeën – groot en klein – kunnen delen over hoe we binnen Driessen Groep nog verder kunnen verduurzamen.

En last but not least: steeds meer wordt duidelijk dat aandacht voor duurzaamheid in je strategie en activiteiten een soort 'license to operate' is. Dit komt met name ook door de aankomende wetgeving die bedrijven verplicht om naast hun financiële prestaties te rapporteren over hun niet-financiële prestaties: de Corporate Social Responsibility Directive (CSRD). Voor Driessen Groep geldt dat we vanaf het jaar 2025 (rapportage in 2026) moeten voldoen aan de CSRD. Wij gaan het jaar 2024 gebruiken om ons voor te bereiden op de CSRD, waarbij we ernaar

streven om voor 2024 al een (meer) geïntegreerd jaarverslag op te leveren in lijn met de CSRD.

In dit MVO-jaarverslag lichten we de belangrijkste resultaten uit die we als Driessen Groep hebben gerealiseerd in 2023 en staan we stil bij onze ambities voor 2024. Zo werken wij als Driessen Groep aan onze missie om duurzaam werkgeluk mogelijk te maken voor zoveel mogelijk mensen.



Rob Korzilius, Ad van Zutphen, Jeroen Driessen

# Duurzame highlights 2023

Introductie herbruikbare drinkbekers Jan & Koek



**MUSEUM  
HELMOND**

Samenwerking Driessen Groep & Museum Helmond collectie – 2023



Jubileumweek Driessen Groep: 'Cirque Futurique'

Driessen Groep Cleanup Week



Start 2<sup>e</sup> lichting Sterk aan het Werk



Driessen Groep uitgeroepen tot World-class Workplace



JANUARI FEBRUARI MAART APRIL MEI JUNI JULI AUGUSTUS SEPTEMBER OKTOBER NOVEMBER DECEMBER



Lancering platform Samen Duurzaam & Sustainables



Hercertificering MVO prestatieladder Trede 3

Lancering Learning Lab Brainport Human Campus



Plaatsing 491 zonnepanelen gebouw 'De Markt'



Uitreiking Groene Pluim



Diversity Driedaagse

# JAARCONGRES 2023

Duurzame impact

**200 kg**

plastic voorkomen t.o.v.  
event waarbij geen disposables  
worden ingezet

**9.000 kg**

CO<sub>2</sub>-uitstoot bespaard

**1.540 km**

minder transport nodig door  
gebruik lokale ingrediënten

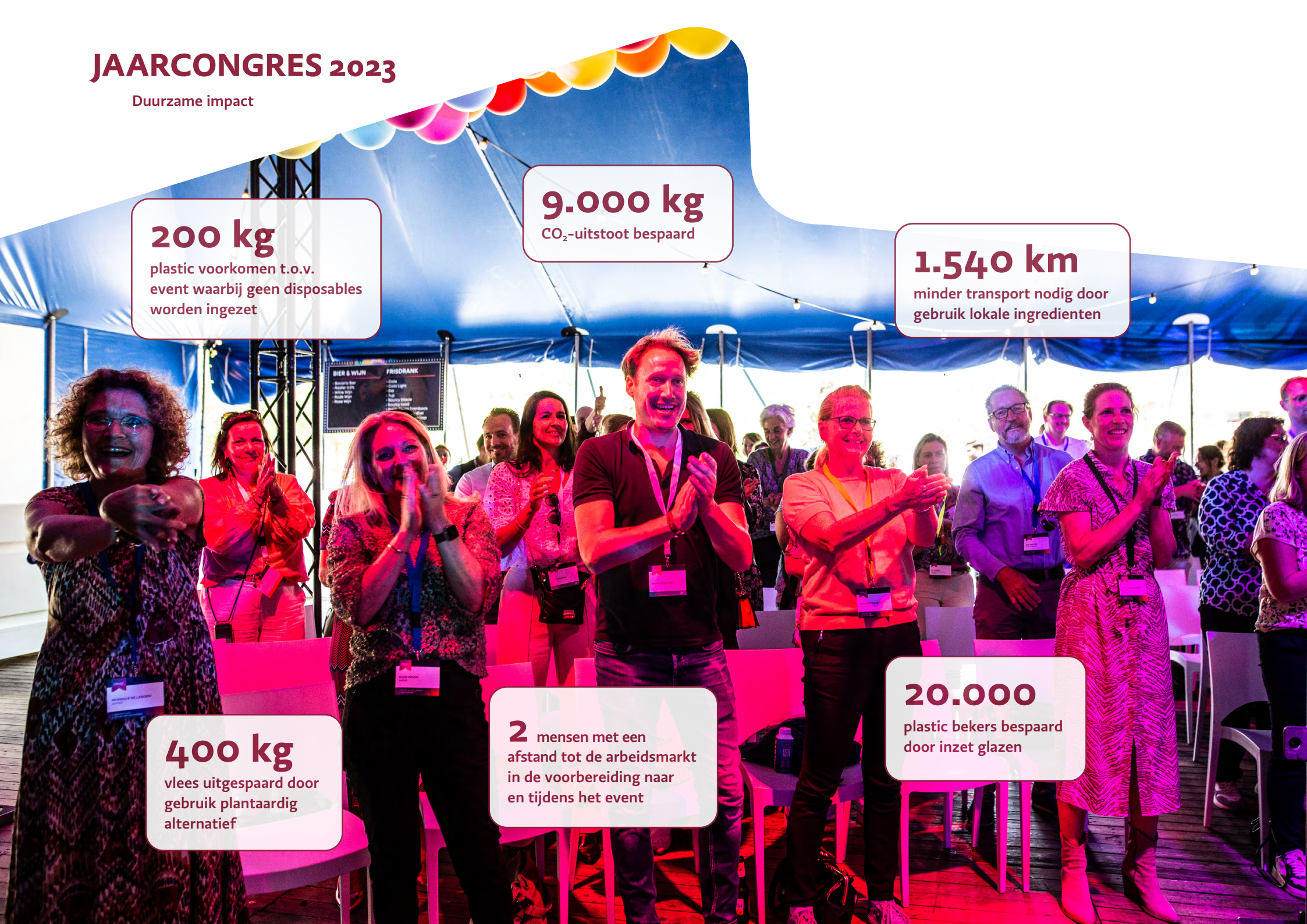
**400 kg**

vlees uitgespaard door  
gebruik plantaardig  
alternatief

**2** mensen met een  
afstand tot de arbeidsmarkt  
in de voorbereiding naar  
en tijdens het event

**20.000**

plastic bekertjes bespaard  
door inzet glazen



# Over Driessen Groep

Driessen Groep is een familie van 14 bedrijven in het domein van mens en werk en gespecialiseerd in de sectoren overheid, onderwijs en zorg. Ieder bedrijf werkt op zijn eigen manier voor ons gezamenlijke doel: werkgeluk mogelijk maken.

## Werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen

Driessen Groep ademt werkgeluk. Niet omdat het een hype is, maar omdat het in ons DNA zit. Driessen Groep begon 30 jaar geleden met Jan Driessen. Hij gooide het roer om en startte zijn eigen bedrijf omdat hij niet meer werkgelukkig was. Vanaf dat moment is werkgeluk hier niet meer weg te denken. Wij doen er alles aan om een werkomgeving te creëren die mensen de mogelijkheid geeft om werkgeluk te ervaren. En dat straalt af op de organisaties en mensen voor wie onze bedrijven werken.

Driessen Groep werkt voor maatschappelijk gedreven organisaties en mensen die (willen) werken bij de overheid, in het onderwijs en in de zorg. De bedrijven binnen onze familie verbinden mens en werk, maken HR-processen eenvoudiger, zijn de schakel tussen professionals en organisaties, ondersteunen bij personeelsontwikkeling en mobiliteit, bieden arbodienstverlening en online arbeidsmarkt-oplossingen. Dit alles volgens onze kernwaarden *Persoonlijk & Professioneel*. Zo dragen wij al 30 jaar bij aan het werkgeluk van mensen en organisaties.

Op de afbeelding op de volgende pagina staan de belangrijkste kenmerken van de Driessen Groep weergegeven, met als centraal middelpunt ons Goed Bekend model.





DUURZAAM  
WERKGELUK

WERKGELUKKIGE  
KLANTEN

HAPPY EMPLOYEES MAKE  
HAPPY CUSTOMERS

WERK-  
GELUKKIGE  
MENSEN

OMZET

RESULTAAT

15.000  
FLEXIBELE  
MEDEWERKERS

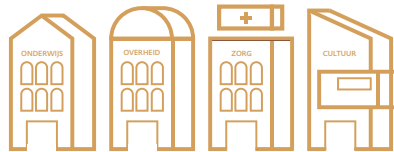


MVO  
Prestatieladder

€ 300 MLN.  
OMZET



1.350 OPDRACHTGEVERS IN  
DE PUBLIEKE SECTOR



# Onze missie

## Happy employees, happy customers.

Dat is waar Driessen Groep voor staat en wat de kern vormt van ons Goed Bekend model. Als familie van bedrijven maken wij werkgeluk mogelijk voor zoveel mogelijk mensen en maatschappelijk gedreven organisaties. Want hoe meer mensen gelukkig zijn in hun werk, hoe meer zij dat geluk kunnen verspreiden richting hun cliënten, leerlingen, burgers of klanten.

Deze missie zit 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 maatschappelijk gedreven 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

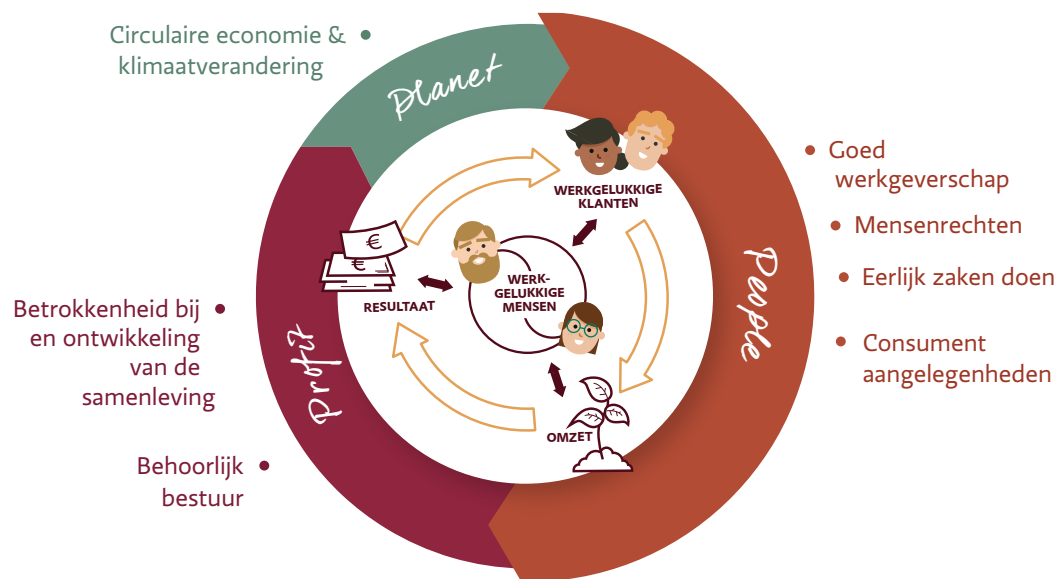
Duurzaamheid en MVO vormen integraal onderdeel van onze strategie en activiteiten. Daarom hebben we ervoor gekozen een erkende, systematische aanpak te hanteren waarbij duurzaamheid een centrale plaats krijgt binnen onze organisatie: de MVO-prestatieladder. Inmiddels zijn we gecertificeerd op trede 3 en hebben we de ambitie om in 2024 te certificeren voor trede 4.

De MVO-prestatieladder geeft ons houvast en de mogelijkheid om onze inspanningen te certificeren. Hiermee zetten we onze ambities om in concrete en geverifieerde resultaten.

Zo dragen wij bij aan een duurzame toekomst en maken we de wereld een stukje mooier. Kortom, wij willen goed doen. Voor onze mensen (People), de economie en maatschappij (Profit) en het milieu (Planet). Dit vatten wij samen via onderstaand Goed Bekend-model, met daarbij de zeven kernthema's uit de MVO-prestatieladder.

## GOED BEKEND-MODEL

"Goed doen"





## People

We maken werkgeluk mogelijk voor zoveel mogelijk mensen en maatschappelijk gedreven organisaties. Dit doen we door het bouwen aan een goed bekende familie van bedrijven binnen het domein 'mens en werk'. Met de dienstverlening van onze bedrijven willen wij een directe en indirecte bijdrage leveren aan het werkgeluk van onze opdrachtgevers en hun medewerkers. Zowel persoonlijk als professioneel ligt hier ons hart. Inmiddels bereiken we met onze dienstverlening al circa 200.000 mensen. Maar het begint met het werkgeluk van de mensen die voor en via ons werken. Dat staat voor ons voorop. Vandaar dat op de 'People' component het zwaartepunt van onze duurzame ambities ligt.

## Profit

Wij leveren een positieve bijdrage aan de lokale en nationale economie, door als groot werkgever werkgelegenheid te bieden. We hebben ruim 800 collega's binnen onze familie van bedrijven en jaarlijks circa 15.000 flexibele medewerkers en 1.500 zelfstandige professionals die via ons werken. Het financiële resultaat dat we realiseren met onze familie van bedrijven investeren we terug in onze Brainport Human Campus en onze Driessen Foundation. Op onze Brainport Human Campus en het Learning Lab brengen we mensen uit het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven samen om waarde te creëren. Ook creëren we via onze diensten waarde door bij te dragen aan het oplossen van maatschappelijke uitdagingen zoals arbeidsmarktkrapte en diversiteit en inclusie. Via onze Driessen Foundation maken we werkgeluk mogelijk voor mensen waarvoor dit niet vanzelfsprekend is. Zo creëren we een positief maatschappelijk resultaat. In alles wat wij doen staan eerlijk zakendoen en het aangaan van duurzame relaties centraal.

## Planet

We beseffen dat ook onze organisatie onvermijdelijk 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

en uitstoot mee. Dit doen we bij onder andere onze inkopen, besluiten over de toekomst en in onze keuzes voor vastgoed, energie en mobiliteit. Deze keuzes en besluiten dienen ook bij te dragen aan het reduceren van onze CO<sub>2</sub>-uitstoot binnen onze eigen bedrijfsvoering en onze toeleveringsketen.



## ONZE AMBITIE 2030

In 2030 maken wij als familie van bedrijven duurzaam werkgeluk mogelijk voor zoveel mogelijk mensen en maatschappelijk gedreven organisaties.

Concreet vertaalt deze ambitie zich naar een aantal lange termijn doelstellingen:

- **Positieve impact op mens (People):** Een MTO en FMTO-score van minimaal een 8 en een E-NPS van +30. Daarnaast willen we met onze familie van bedrijven voor +250.000 mensen werkgeluk mogelijk maken.
- **Positieve impact op de economie en maatschappij (Profit):** 10% van onze jaarwinst gaat naar onze Driessen Foundation zodat zij werkgeluk mogelijk kunnen maken voor mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Daarnaast willen we met onze Brainport Human Campus als regionaal expertisecentrum Mens & Werk een positieve bijdrage leveren aan sociale innovatie in de regio door een verbindingshub te zijn. In 2030 voor ca. 60 organisaties en ruim 16.000 bezoekers op jaarbasis.
- **Positieve impact op het milieu (Planet):** Uiterlijk in 2030 willen we CO<sub>2</sub>-neutraal zijn. Dit houdt in dat we alle uitstoot van onze eigen organisatie (direct en indirect; scope 1 en 2) neutraliseren. Dit doen we door vooral in te zetten op reductie van onze CO<sub>2</sub>-uitstoot en – waar het onvermijdelijke overblijft – compensatie.

### 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. Daarnaast dragen wij via de andere (kern)thema's ook bij aan een aantal andere SDG's die verbonden zijn met SDG 8.





# Hoe wij waarde creëren

In onze missie, strategie en dienstverlening bepalen waar we voor onze stakeholders (o.a. medewerkers, flexibele medewerkers, klanten, leveranciers) waarde toevoegen. Ons waardecreatiemodel op de volgende pagina maakt inzichtelijk op welke manier wij waarde creëren. Door inzichtelijk te maken welke resources en middelen wij inzetten (input), hoe we deze via ons Goed Bekend model en onze familie van bedrijven (throughput) omzetten in concrete resultaten voor onze stakeholders (output) en welke waarde wij creëren voor stakeholders en de maatschappij (outcomes). Uiteindelijk dragen wij zo bij aan realisatie van de voor ons relevante SDC's (impact).

In het kader van de voorbereidingen op de CSRD werken wij ons waardecreatiemodel in 2024 verder uit en gaan we een aantal belangrijke stakeholdergroepen extra bevragen welke duurzaamheidsthema's zij het meest belangrijk vinden. En waar zij kansen en risico's zien voor onze familie van bedrijven.



# WAARDECREATIEMODEL

## INPUT: KAPITAAL

### Menselijk

- Medewerkers in loondienst
- Flexibele medewerkers
- (Zelfstandige) professionals

### Intellectueel

- Ervaring publieke sector
- Synergie Familie van bedrijven
- Competenties medewerkers
- In huis ontwikkelde software

### Sociaal & relaties

- Klanten
- Leveranciers / zzp'ers
- Kandidaten
- Onderwijsinstellingen
- (Lokale) overheden
- NGO's (Driessen Foundation)

### Kwaliteit

- Compliance
- Branchevertegenwoordiging

### Faciliteir en vastgoed

- Brainport Human Campus (gebouwen, campusterrein)
- Wagenpark
- ICT-voorzieningen

### Financieel

- Eigen vermogen
- Liquiditeit

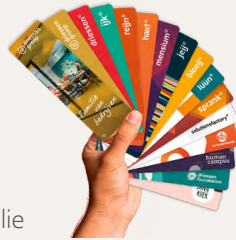
## STRATEGIE & BUSINESSMODEL

### Purpose

Werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen.

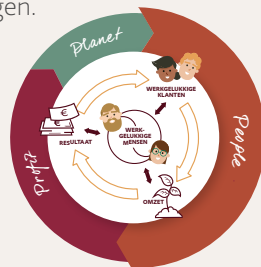
### Businessmodel

Driessen Groep werkt voor organisaties in de publieke sector en mensen die (willen) werken bij de overheid, in het onderwijs en in de zorg. De 14 bedrijven binnen onze familie verbinden mens en werk, maken HR-processen eenvoudiger, zijn de schakel tussen professionals en organisaties, ondersteunen bij personeelontwikkeling en mobiliteit, bieden arbdienstverlening en online arbeidsmarktoplossingen.



### Besturingsmodel

Ons 'Goed Bekend' model en onze kernwaarden Persoonlijk & Professioneel.



### Belangrijkste trends

Focus op welzijn, duurzaamheid, toename wet- en regelgeving, leven lang leren, diversiteit & inclusie, digitalisering & AI.

## OUTPUT: WAARDE

### Werkgeluk & Goed (inclusief) werkgeverschap

- Bereik: 205.000 mensen
- MTO: 8,3, E-NPS: +41
- 770 eigen medewerkers
- 10.050 flexibele medewerkers
- FMTO: 8.6, E-NPS +16
- 1.270 SROI plaatsingen
- 50% leidinggevenden vrouw
- 1.400 professionals
- Tevredenheid zzp: 7,4

### Maatschappelijke impact

- 10% donatie Driessen Foundation
- >8.000 bezoekers BHC
- 70 studenten in Learning Lab

### Betrouwbaarheid & Imago

- Klanttevredenheid: 8-
- 1.350 unieke klanten
- 14 bedrijven

### Milieu-impact

- CO<sub>2</sub>-voetdruk: 5.108 ton
- Energiereductie: -44% m<sup>3</sup>, -23% kWh
- Restafval t.o.v. totaal: 57%

### Financiële prestaties

- € 294 miljoen omzet
- € 2 miljoen nettoresultaat

## IMPACT

Goed, inclusief werkgeverschap

Werkgelukkige medewerkers

Goed functionerende publieke sector

Inclusief werkgelek via Driessen Foundation

Sociale innovatie op onze BHC

Duurzame samenwerking met klanten, leveranciers en partners

Duurzame, financiële stabiliteit

## INVLOED SDG'S



# Welke impact hebben we in 2023 gemaakt?

Evenals in 2022 hebben we ons in 2023 gecommitteerd aan de zeven kernthema's van de MVO-prestatieladder met de daarbij gekozen MVO-thema's. Zo raken we alle aspecten van people, planet en profit en werken we gestructureerd aan onze maatschappelijke impact. Bij de betreffende MVO-thema's staat ook vermeld aan welke Sustainable Development Goals (SDC's) het thema is gekoppeld.

## Kernthema's

### I Behoorlijk bestuur

Vanuit de directie en non-executives is het beleid en de strategie van de organisatie bepaald. Dit heeft in 2021 ertoe geleid dat is besloten om ons te certificeren op de MVO-prestatieladder trede 3. In 2022 zijn we erin geslaagd om de certificering te behalen en in 2023 hebben we ons met succes gehercertificeerd. Iets waar we ontzettend trots op zijn en wat we ook graag naar buiten toe uitdragen. Onze MVO-doelen zijn afgelopen jaar vertaald naar de bedrijven, omdat we de meeste impact maken als ieder bedrijf hieraan bijdraagt op thema's die passen bij het betreffende bedrijf. Met diverse bedrijven zijn brainstorms gehouden om te komen tot concrete en realistische ideeën en doelstellingen die ook echt uitgevoerd kunnen worden en integraal onderdeel vormen van het businessplan.



## ONZE AMBITIE 2024

Voor 2024 hebben we de ambitie om te certificeren voor trede 4 van de MVO-prestatieladder.

### II Goed werkgeverschap

In onze missie en visie ademen we werkgeluk. Het kernthema Goed werkgeverschap is dan ook een speerpunt in onze MVO-strategie en we streven ernaar hierin uit te blinken. Dat is ook de reden dat alle onderliggende thema's van het kernthema Goed werkgeverschap door onze groepsdirectie significant bevonden zijn. Hieronder lichten we per thema toe wat we in 2023 hebben gerealiseerd (op de relevante kengetallen) inclusief de ambitie voor 2024.

#### 1 Werkgelegenheid

Wij bieden werkgelegenheid in het hele land voor ruim 750 medewerkers. Op onze Brainport Human Campus in Helmond werken ruim 600 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.

In 2023 is het aantal medewerkers binnen Driessen Groep licht gegroeid. Onder meer door de uitbreiding van onze familie van bedrijven met ons eigen event-bedrijf: Sprank. Sprank ziet events als een HR-instrument. Sprank organiseert en bedenkt sprankelende medewerkerevents, businessevents en incentives op



sprank®

maat. In eigen productie, in opdracht of in samenwerking. In onderstaande tabel staat het aantal medewerkers op 31-12 2023 weergegeven (fulltimers, parttimers en oproepkrachten).

Jaar	2021	2022	2023
Aantal medewerkers	674	731	770

Naast werkgelegenheid voor onze eigen collega's, zijn via ons uitzendbureau Driessen in 2023 in totaal 10.051 flexibele medewerkers werkzaam geweest bij ruim 1.000 organisaties in de overheid, het onderwijs en de zorg. Dit is een lichte daling ten opzichte van het jaar 2022, vooral omdat in dit corona-jaar nog een extra grote groep flexibele medewerkers is ingezet bij de teststraten en vaccinatielocaties van GGD'en.

Jaar	2021	2022	2023	doel 2024
Aantal flexibele medewerkers	14.263	12.530	10.051	10.500

Als we kijken naar het aantal professionals (zzp'ers en interim-professionals via intermediairs) dat via ons inhuurbedrijf Haert in 2023 een opdracht heeft uitgevoerd, komen we uit op 1.399 professionals. Dit betreft een lichte stijging ten opzichte van 2022. Voor 2024 heeft Haert als doel om minimaal 2.000 professionals te plaatsen.

Jaar	2021	2022	2023	doel 2024
Aantal professionals	1.173	1.379	1.399	2.000



## ONZE AMBITIE 2024

Waar we de afgelopen jaren de nadruk vooral lag op uitbreiding van onze familie van bedrijven, staan de jaren 2023 – 2025 vooral in het teken van het verder succesvol en duurzaam laten groeien en bloeien van de huidige familie van bedrijven als geheel en de individuele collega's die bij deze bedrijven werken. Daarnaast hebben zowel Driessen als Haert de ambitie om nog meer flexibele medewerkers en professionals aan werk te verbinden in 2024 (zie doelstellingen hierboven).

## 2 Verhouding tussen werkgever en werknemer

Als werkgever dragen wij zorg voor het welzijn van onze medewerkers. Dit uit zich onder andere in een heldere en transparante arbeidsovereenkomst en goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Sociale voorzieningen en overige wet- en regelgeving zijn de basis. Van daaruit zetten we een stapje extra doordat we werkgeluk centraal hebben staan en alles in het werk stellen dit door te vertalen in de verhouding met onze collega's.

### Medewerkerstevredenheid

'Happy employees make happy customers' en daarom staat het geluk en het welzijn van onze medewerkers voorop. Uit ons jaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat wij op medewerkerstevredenheid, vrij vertaald 'werkgeluk', ontzettend goed scoren. Zie hieronder de resultaten van de afgelopen jaren.

Werkgeluk	2021	2022	2023	doel 2024
Score	8,4	8,3	8,3	8+



### Employee Net Promotor Score

De eNPS (Employee Net Promotor Score) is een eenvoudige manier om het enthousiasme van onze medewerkers over onze organisatie te meten en erachter te komen welke aspecten we kunnen verbeteren. Net als in 2022 behaalden we ook in 2023 hier de meer dan uitstekende score van +41. Ten opzichte van de benchmark Zakelijke dienstverlening (+13) is dit echt een fantastisch resultaat.

eNPS	2021	2022	2023	doel 2024
Score	+40	+41	+41	>+30



### World-class Work Place

Net als in 2022 is ook in 2023 Driessen Groep uitgeroepen tot World-class Workplace. Onderzoeksbureau Effectory reikt deze titel uit aan organisaties die door hun eigen medewerkers bovengemiddeld hoog worden gewaardeerd op het gebied van medewerkersbevlogenheid en goed werkgeverschap. Met het keurmerk tonen we als Driessen Groep aan dat we als werkgever goed in contact staan met onze medewerkers en het potentieel van onze collega's benutten om van binnenuit te verbeteren om zo duurzaam succesvol te zijn. Kortom, een organisatie waar mensen het leuk vinden om te werken!

### Kinderopvang

Aangezien binnen Driessen Groep een grote groep jonge ouders werkzaam is van rond de 30 jaar met jonge kinderen en we extra aandacht voor de balans van deze groep belangrijk vinden, bieden we sinds 2017 in samenwerking met kinderopvang Korein een inhouse opvanglocatie op onze campus. In 2023 hebben we via Korein voor 25 ouders (gezinnen) opvang voor hun kinderen kunnen bieden.

### Positieve pensioen-impact

Als Driessen Groep vinden we het belangrijk dat onze medewerkers kunnen rekenen op een goed pensioen. Om die reden hebben we een collectieve

pensioenregeling voor onze medewerkers en oproepkrachten bij BeFrank ondergebracht. Wat daarbij mooi is om te vermelden is dat BeFrank als onze pensioenpartner ook aandacht besteedt aan MVO aangezien zij het vermogen maatschappelijk verantwoord beleggen en deelnemers de mogelijkheid bieden om zelf te bepalen in hoeverre zij duurzaam beleggen. Op basis van de informatie van BeFrank hebben we door ons vermogen te beleggen via BeFrank 263.236 kilo CO<sub>2</sub> bespaard.



### ONZE AMBITIE 2024

Ook voor 2024 houden we vast aan onze ambitie om wederom minimaal een 8+ te scoren op het werkgeluk van onze collega's en een eNPS van minimaal +30. Daarnaast streven we ernaar om ook onze World-class Work Place titel weer te verlengen.







### 3 Gezondheid en veiligheid

Gezondheid en veiligheid borgen we binnen Driessen Groep 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 RI&E en doordat we voorbereid zijn op calamiteiten met een goede BHV-organisatie met een team van betrokken en bevlogen EHBO'ers.



Naast dat we in 2023 zoals gebruikelijk veel aandacht hebben besteed aan de fysieke veiligheid van medewerkers door periodieke BHV-trainingen en oefeningen op al onze locaties, hebben we vooral ook veel aandacht besteed aan de mentale/emotionele gezondheid en veiligheid van onze collega's.

Wij werken volgens het Bloei-model waarin de mens centraal staat en daaromheen een aantal thema's staan die met elkaar in balans moeten om goed in je vel te zitten met voldoende veerkracht. In 2023 hebben wij dit gedachtegoed concreet geïmplementeerd in de vorm van een Vitaliteitspagina op ons intranet. Hier vinden collega's alle ins en outs op het gebied van vitaliteit binnen Driessen Groep en hebben zij de mogelijkheid zich aan te melden voor diverse workshops die gekoppeld zijn de verschillende thema's uit het Bloei-model (o.a. Thuis, Mens, Gezondheid & Welbevinden en Zingeving). Daarnaast konden ook in 2023 onze collega's voor gemaakte stappen weer Fitcoins sparen en inwisselen tegen allerlei leuke belevenissen, donaties en (duurzame) cadeaus. Denk aan initiatieven als Super sociaal, bomen planten via Treesforall en het kopen van tegoedbonnen van onze koffiebar Jan & Koek.



### Verzuim

Een belangrijk kengetal om te meten hoe wij scoren op het thema gezondheid en veiligheid betreft het verzuimpercentage. Ten opzichte van 2022 is ons verzuimpercentage licht gestegen naar 3%, maar nog keurig binnen de toegestane bandbreedte. Ook voor 2023 streven we naar een verzuimpercentage  $\leq 3\%$  (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof).

Jaar	2021	2022	2023	2024
Verzuimpercentage	2,74%	2,64%	3%	$\leq 3\%$

Een ander mooi cijfer wat we in het kader van het thema Gezondheid en Veiligheid niet onvermeld willen laten, betreft de emotionele veiligheid. Onze collega's gaven dit het cijfer 8,72 in 2023.

### Bloei-desk

In 2022 hebben Driessen Groep en Bloei samen de Bloei-desk opgericht waar onze medewerkers terecht kunnen als zij vastlopen in werk of privé. Wanneer de balans weg is, of wanneer zij te maken krijgen met een life-event zoals het krijgen van een kind of een scheiding.

Aan het gebruik van de Bloei-desk door collega's hangen we geen KPI, maar we vinden het wel van belang dat deze toegankelijk is voor iedereen die het nodig heeft. Het gebruik van de Bloei-desk door onze collega's in 2022 en 2023 is nagenoeg gelijk en de collega's die hier gebruik van hebben gemaakt zijn uitermate positief.

Jaar	2021	2022	2023	2024
Aantal geholpen collega's via Bloei-desk	nvt	42	41	Geen doel



## ONZE AMBITIE 2024

Op het thema Gezondheid en veiligheid is onze ambitie de positieve lijn van weinig verzuim en hoge (psycho)sociale veiligheid vast te houden. Om die reden streven we wederom naar een laag verzuimpercentage, een minimaal aantal meldingen bij onze vertrouwenspersoon en organiseren we diverse acties en workshops op het gebied van welzijn, vitaliteit en gezondheid om de vitaliteit van onze collega's te versterken.

### 4 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 en begeleiden leidinggevenden in hun rol anderen te faciliteren en ontwikkelen. Ook vinden we het belangrijk om kansen te bevorderen voor een levenslang leren.

#### Investering in opleiding en onderwijs

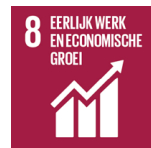
Om te meten of we voldoende investeren in opleiding en onderwijs van onze eigen medewerkers, kijken we naar het percentage opleidingskosten ten opzichte van de totale loonkosten. In 2022 kwam dit uit op 2,2%.

Jaar	2021	2022	2023	doel 2024
Investering in opleiding	>2%	3%	2,2%	>2%

#### Stagiaires

Een belangrijke manier waarop we kansen bevorderen voor een levenslang leren is door bruggen te slaan met onderwijsinstellingen om nieuw talent in de vorm van stagiaires binnen onze familie van bedrijven een plek te bieden om te leren en werken. In 2023 is het aantal stagiaires binnen onze familie van bedrijven t.o.v. 2022 weer gegroeid tot 15 stagiaires. Hierin hebben de diverse 'snuffel-stages' en bedrijfsbezoeken van diverse deelnemers aan het Learning Lab en studenten van studentenverenigingen niet in meegerekend. Voor 2024 streven we naar 20 stageplekken.

Jaar	2021	2022	2023	doel 2024
Aantal stagiaires	15	12	15	20



## Leadership platform

Een belangrijk onderwerp wat in 2023 ook veel aandacht heeft gekregen is het realiseren van een platform waar leidinggevendenden binnen Driessen Groep alles kunnen vinden voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, op een logische en overzichtelijke wijze gebundeld. Het betreft hier zowel trainingen op het gebied van kennis (o.a. masterclasses strategie implementatie en leiderschap) en vaardigheden (o.a. onderhandelen en design thinking) alsook inspiratiesessies en meer 'zachte' thema's op het gebied van zelfontwikkeling.



### ONZE AMBITIE 2024

Om de ontwikkeling en doorgroei van onze collega's nog verder te faciliteren gaan we in 2024 aan de slag met het ontwikkelen van een organisatiebreed talentmanagementprogramma, met als doel uiterlijk per 1-1-2025 een eerste versie te introduceren. Op het gebied van leer- en werkstages willen we in 2024 expliciet meer aandacht besteden aan het faciliteren van stages voor MBO-studenten door in samenwerking met het ROC ter Aa een achttal stageplekken te creëren binnen onze familie van bedrijven.

## 5 Diversiteit en kansen

Binnen het thema diversiteit en inclusie willen we diversiteit op kennis en vaardigheden in huis hebben en maken we geen onderscheid op basis van afkomst, geloof, seksuele voorkeur en/of gender. Er is binnen Driessen Groep ruimte voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij worden gelijkwaardig behandeld en er zijn aanpassingen en extra aandacht waar nodig. Zo zetten we samen in op inclusief en duurzaam werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen.

### Aandacht voor een inclusief en divers werkklimaat

Wij streven ernaar dat onze medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en zich in een veilige omgeving kunnen ontwikkelen. In dat kader zijn door onze afdeling Driessen Inclusief in 2023 diverse initiatieven ondernomen met als doel een diverse en inclusieve werkomgeving te creëren. Denk aan het organiseren van een zogenaamde 'Diversity-Driedaagse' voor en door collega's, fietsreparaties tijdens de Fiets naar je Werkdag door studenten met een afstand tot de arbeidsmarkt van Entree Onderwijs en diverse interne trainingen over Diversiteit & Inclusie aan collega's van de bedrijven. Ten slotte ook een mooi resultaat om te benoemen is dat er weer 8 collega's door de jobcoaches van Driessen Inclusief zijn opgeleid om de rol van 'Harrie' te vervullen. Harrie is de personificatie van de ideale collega-



werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk. In 2023 zijn vijf van deze collega's ook direct actief ingezet als jobcoach van een participant.

### Percentage medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt

Met de krappere wordende arbeidsmarkt wordt het steeds belangrijker om als organisatie opener, inclusiever, internationaler en meer divers te worden. Ondanks het feit dat er grote tekorten zijn op de arbeidsmarkt, staan er nog steeds veel mensen 'langs de zijlijn'. Mensen die om uiteenlopende redenen een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Om deze 'unused capacity' op een goede manier te kunnen ontsluiten en benutten, zullen organisaties steeds beter dienen te worden in het toepassen van 'maatwerk' in werkgeverschap. En dat geldt dus zeker ook voor onszelf. Om die reden hebben we in 2023 voor het eerst een doelstelling opgenomen voor onze familie van bedrijven op het gebied van inclusiviteit. Dit betrof de doelstelling 3,5% medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (inclusieve medewerkers) volgens de definitie van het doelgroepenregister. Echter, dit bleek nog geen realistische doelstelling aangezien het matchen en daadwerkelijk plaatsen van inclusieve medewerkers uit het doelgroepenregister meer voorbereiding, inventarisatie en aanpassing vraagt in samenwerking met de bedrijven. Ook kwamen we erachter dat diverse groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt waaronder mensen met een bijstandsuitkering, 50+ers en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) niet binnen deze definitie vielen, terwijl de bedrijven juist deze doelgroepen wel vaker aan zich wisten te binden. Deze nieuwe, inclusievere definitie gaan we in 2024 hanteren om nog meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen onze organisatie te verwelkomen. Vanuit deze nieuwe definitie is ons huidige percentage inclusieve medewerkers 3,1%.

Jaar	2021	2022	2023	doel 2024
% inclusieve medewerkers	Niet gemeten	2,7%	2%	5%*

\*op basis van een ruimere, inclusievere definitie van inclusiviteit volgens onze eigen Driessen Inclusief bouwblokken-methode.



### Inclusieve stagiaires

In 2023 hebben we 3 inclusieve stagiaires verwelkomd en begeleid binnen onze familie van bedrijven. Inclusieve stagiaires zijn stagiaires die een steuntje in de rug of net wat meer begeleiding nodig hebben, omdat zij bijvoorbeeld een beperking hebben en hierdoor een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Helaas hebben we ons streven om 6 stagiaires te laten starten binnen onze familie van bedrijven niet gerealiseerd, met name doordat het moeilijk was om passende kandidaten te vinden en deze te matchen met de mogelijkheden bij de bedrijven. In 2024 hebben we het doel bijgesteld naar 4 inclusieve stageplekken en gaan we vanuit Driessen Inclusief nog meer investeren in het realiseren van passende stageplekken door een gericht plan van aanpak in samenwerking met de bedrijven.

Jaar	2021	2022	2023	doel 2024
Aantal inclusieve stagiaires	7	3	3	4

## SROI-plaatsingen

In 2022 heeft ons uitzendbureau Driessen 1.270 plaatsingen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (SROI = Social Return On Investment) bij maatschappelijke opdrachtgevers gerealiseerd. Een mooi resultaat en boven verwachting (doel was 1.200). Wat verder mooi is om te vermelden, is dat Driessen ook een aantal maatwerktrajecten op het gebied van SROI bij diverse opdrachtgevers heeft kunnen realiseren. Het gaat hier dan specifiek om jobcoaching en het verzorgen van sollicitatietrainingen en workshops aan opdrachtgevers op het gebied van Diversiteit en Inclusie aan opdrachtgevers. In 2023 zijn er in totaal 10 van dit soort trajecten geweest en zijn circa 250 mensen bereikt met deze dienstverlening.

Jaar	2021	2022	2023	doel 2024
Aantal geplaatste medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt door Driessen (SROI)	>1.500	1.052	1.270	>=1.200



## ONZE AMBITIE 2024

Zoals besproken streven we in 2024 op basis van onze bredere definitie van inclusiviteit naar een percentage van 5% inclusieve medewerkers binnen onze eigen familie van bedrijven. Ook gaan vanuit Driessen Inclusief kijken hoe we naast inclusiviteit ook een goede definitie en nulmeting aan het thema diversiteit kunnen koppelen. Verder gaan we vanuit Driessen in 2024 onderzoeken of certificering voor de PSO-ladder meerwaarde creëert voor ons en onze opdrachtgevers, als mogelijke aanvulling op de MVO-prestatie-ladder. De PSO-ladder onderbouwt het SROI-vraagstuk dat speelt bij veel overheidsinstellingen en is gericht op de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Hiermee benadrukken we bovendien dat sociaal ondernemen hand in hand gaat met werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk werkenden. Tot slot willen we binnen Driessen Groep ook een soort van nulmeting gaan maken op het gebied van diversiteit in 2024, aangezien we dit nu (buiten verhouding man-vrouw) nog niet meten.



## 6 Flexibele arbeidskrachten

Wij streven niet alleen naar werkgeluk voor onze eigen collega's maar ook voor mensen die via ons aan het werk zijn. Voor het uitzendbureau Driessen vertaalt dit zich naar goed werkgeverschap richting uitzendkrachten. Voor ons inhuurbedrijf Haert vertaalt zich dit naar goed opdrachtgeverschap richting (zelfstandige) professionals.

### Tevredenheid flexibele medewerkers

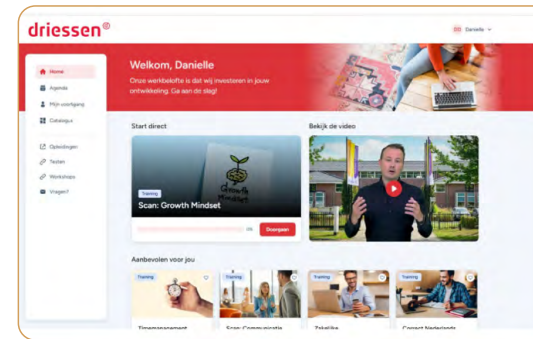
Naast de tevredenheid van onze eigen medewerkers, staat de tevredenheid van de flexibele arbeidskrachten die via ons uitzendbureau Driessen werken bij onze opdrachtgevers, hoog in het vaandel. In 2023 kwam de tevredenheidsscore van de flexibele medewerkers uit op het prachtige cijfer 8,6 en een e-NPS van +24.

Jaar	2021	2022	2023	2024
Tevredenheidsscore flexibele medewerkers (FMTO)	8,3	8,4	8,6	8+

Dit is onder meer te danken aan het consequent en consistent investeren van Driessen in haar vijf werkbeloftes.: Betekenisvol Werk, Opleiding & Ontwikkeling, Werkgeluk, Inclusiviteit & Diversiteit en Vitaal & Financieel gezond. Hieronder een aantal mooie highlights van projecten en activiteiten die Driessen in het kader van deze werkbeloften in 2023 heeft uitgevoerd:

- In het kader van de Werkbelofte Betekenisvol Werk hebben we in 2023 een aantal flexibele medewerkers succesvol doorbemiddeld naar een andere baan door (proactieve) inzet van loopbaancoaches.
- Lancering van de *Driessen Academy* in september 2023 (werkbelofte 2). De Driessen Academy is een digitaal leerplatform waar blended learning (combinatie van fysiek en digitaal) wordt aangeboden aan flexibele medewerkers, in samenwerking met SkillsTown en Opleiding.nl. De Driessen

Academy bundelt daarmee alle leervormen die we voorheen separaat aanboden. Mede door de lancering van de Driessen Academy is de tevredenheidsscore van flexibele medewerkers op het thema 'Leren' gestegen van een 7,7 naar een 8,0.



- Het proactief bevragen van (potentiële) flexibele medewerkers naar hun situatie en behoeften op het gebied van mantelzorg (werkbelofte 4). Dit doen we al voor aanvang van de plaatsing van de flexibele medewerker bij de inlenende organisatie. Indien duidelijk is dat een flexibele medewerker mantelzorger is, gaan we waar nodig en mogelijk in gesprek met opdrachtgever om te kijken naar passende wijze van ureninzet, In 2024 heeft Driessen de ambitie om zich te laten erkennen als mantelzorgvriendelijke werkgever.
- Het ondersteunen van flexibele medewerkers om financieel fit te worden indien er sprake is van geldproblemen of om deze te voorkomen (werkbelofte 5). In dit kader is 2023 een succesvolle samenwerking gestart met Geldfit, een initiatief van de ABU (zie voor meer informatie [deze link](#).) Op Geldfit staat veel informatie over geldzaken en flexibele medewerkers kunnen gratis en anoniem een geldtest doen. De medewerker krijgt een passend advies en eventueel een doorverwijzing naar de juiste (lokale) hulpinstantie. Daarnaast kan de medewerker anoniem chatten en bellen met een medewerker van Geldfit.



## Tevredenheid zelfstandige professionals

Ook richting zelfstandige professionals willen wij met ons inhuurbedrijf Haert uitblinken in goed opdrachtgeverschap. Hieronder staan de gerealiseerde cijfers over de afgelopen jaren. Het cijfer was met een 7,4 licht gestegen ten opzichte van het jaar 2022.

Jaar	2021	2022	2023	2024
Tevredenheidsscore zzp'ers	Niet gemeten	7,2	7,4	>=7,5

Haert ontplooit vanuit haar kernwaarden warm, persoonlijk en begrijpelijk veel activiteiten om zzp'ers die via Haert werken te binden en boeien. Naast goed opdrachtgeverschap zet zij ook in op het creëren van een groot netwerk aan opdrachtgevers, meer werkgeluk en het Haert-netwerk met divers extra's zoals juridisch advies, toegang tot e-learning's en intervisie met mede-ondernemers.



### ONZE AMBITIE 2024

Voor 2024 is de ambitie vanuit zowel Driessen als Haert om nog meer flexibele medewerkers en (zelfstandige) professionals te verbinden aan betekenisvol werk en de genoemde tevredenheidsscores te realiseren. Onderdeel van de ambitie van Driessen is om het percentage flexibele medewerkers dat gebruik maakt van de Driessen Academy met 20% te verhogen door het ontwikkelen van leerlijnen in samenwerking externe partners. Daarnaast blijft Driessen inzetten op het (blijven) stimuleren van duurzame inzetbaarheid, onder andere door het aanbieden van vitaliteitscoaching en vitaliteitstesten, uitbreiding van de collectiviteitskortingen via zorgverzekeraars en het werken met een flexibel opleidings- en ontwikkelingsbudget zodat we nog beter kunnen inspelen op de (individuele) behoeften van flexibele medewerkers en hun opdrachtgevers.

## III Mensenrechten

### 7 Gelijke behandeling

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

### Vrouw – man verhouding directie laag bedrijven

Naast een 'zero-tolerance' beleid als het gaat om discriminatie, kijken we ook naar de ontwikkelingen in de vrouw – man verhouding binnen de directie laag van de bedrijven binnen Driessen Groep. In 2023 is deze verhouding verder gegroeid in het voordeel van de vrouwen, met name dat ook bij de nieuw gelanceerde bedrijven een aantal nieuwe, vrouwelijke directeuren zijn gestart.

Vrouw–Man verhouding	2021	2022	2023	doel 2024
Verhouding directie laag bedrijven	20%	35%	40%	>=40%*

\*Vanaf 2024 meten we de Vrouw – Man verhouding over alle leidinggevende posities binnen Driessen Groep (niet alleen directie).





## ONZE AMBITIE 2024

Naast het effectief inzetten en toepassen van ons Moreel kompas streven we in 2024 vanuit de nieuwe meetsystematiek naar een percentage van minimaal 40% vrouwen op leidinggevende posities.



Moreel Kompas

## IV Eerlijk zakendoen

### 8 Effecten op samenleving

In onze filosofie en overtuiging zit eerlijk zakendoen als basisvoorwaarde. We handelen op een integere wijze en verwachten dit ook van onze leveranciers/partners, klanten en medewerkers.

### Inkoop van producten en diensten

In 2023 hebben we onze verwachtingen richting leveranciers verder geconcretiseerd door het opstellen en implementeren van een gedragen duurzaam inkoopbeleid waarin de MVO-thema's people, planet en profit zijn verweven. We vinden het als Driessen Groep namelijk belangrijk om een positieve impact op onze omgeving te maken en hechten daar veel waarde aan. Daarom stellen we ook eisen aan de partijen waar we mee samenwerken en aan de diensten en producten die we afnemen. Zo zorgen we dat onze principes doorwerken in de keten en we inkopen met impact.

Naast dat in 2023 de bedrijven leveranciers ook echt hebben beoordeeld op de criteria zoals vastgesteld in ons duurzaam inkoopbeleid, zijn we nog een stap verder gegaan om ook echt samen met leveranciers impact te maken.

Op basis van een selectie van kritische leveranciers die we samen met een aantal inkopers vanuit de familie van bedrijven hebben gemaakt, zijn we actief in dialoog gegaan om met de betreffende leverancier te kijken hoe zij kan bijdragen aan de realisatie van onze duurzaamheidsdoelstellingen. Naast mooie gesprekken heeft dit in 2023-2024 ook al echt geleid tot een aantal concrete resultaten. Hieronder een aantal voorbeelden van concrete resultaten:





- Met horecaleverancier Bidfood hebben we het aantal leveringsdagen met 100 leveringen op jaarbasis teruggebracht.
- Samen met onze partners in mobiliteit PON en van den Udenhout hebben we gezamenlijk 1.200 bomen geplant (400 per organisatie) als compensatie voor de fossiele brandstofauto's die in 2023 door Driessen Groep zijn besteld.
- Plaatsing van 1 kandidaat uit het Sterk aan het Werk traject van de Driessen Foundation bij onze huisaccountant Wesselman.
- 2.929.4 kg CO<sub>2</sub>-verminderd door gebruik van het EcoNatural Lucardi toiletpapier via leverancier De Ster Hygiëne.
- Door inzet van publiekscateraar Speyz tijdens ons jaarcongres 20.000 plastic bekertjes bespaard door inzet glazen, 400 kg vlees bespaard door gebruik plantaardig alternatief, 1.540 transportkilometers bespaard door gebruik lokale ingrediënten en twee medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt ingezet tijdens voorbereiding event.



## ONZE AMBITIE 2024

Ook in 2024 spannen we ons in om samen met onze leveranciers positieve impact te blijven maken in de keten door wederom samen te kijken waar we gezamenlijk stappen kunnen zetten die een positieve impact hebben op mens en milieu.



Duurzame bedrijfskleding bij de Brainport Human Campus in samenwerking met het lokale familiebedrijf Triffic.



## V Consumentenaangelegenheden

### 9 Privacy van klanten

De afgelopen jaren heeft er een versnelling plaatsgevonden in de digitalisering en de wijze waarop we met elkaar samenleven en werken. Hierdoor is het belang van informatiebeveiliging nog groter geworden. Binnen onze familie van bedrijven verzamelen we veel privacygevoelige informatie die voor onze dienstverlening van essentieel belang is.

### Informatiebeveiliging

Om beveiliging van deze informatie te borgen hebben we een management-systeem geïmplementeerd dat in 2022 ISO 27001 gecertificeerd is. In 2023 hebben we ons met succes gehercertificeerd voor ISO 27001. Daarnaast hebben in 2023 veel aandacht besteed aan het verhogen van de awareness van onze medewerkers op het gebied van informatiebeveiliging door het proactief en geautomatiseerd aanbieden van korte e-learnings, van het voorkomen van een datalek tot herkennen van fishing mails en nep-mailadressen en websites. In totaal heeft in 2023 circa 66% van onze collega's deze e-learnings (gedeeltelijk) gevolgd.

### Artificiële intelligentie (AI)

In 2023 hebben we binnen onze familie van bedrijven – als onderdeel van onze doelstelling om zorgvuldig om te gaan met privacy-gevoelige informatie – veel aandacht besteed het opstellen van praktische spelregels en beleid rond de inzet van AI-tools, met name ChatGPT. Naast dat dit geresulteerd heeft in een zogenaamd 'AI kompas' waarin collega's de spelregels voor het gebruik van AI binnen Driessen Groep kunnen terugvinden, zijn binnen een aantal bedrijven ook diverse pilots uitgevoerd om ervaring op te doen met AI en best practices te ontwikkelen. Binnen Driessen Groep hebben we nu onze eigen, beveiligde versie van een bedrijfseigen AI-tool, gebaseerd op (de dataset van) CHatGPT: Drieske. Met Drieske kunnen collega's gebruikmaken van de kracht van AI binnen een veilige setting waarin bescherming van persoons- en bedrijfsgegevens is gegarandeerd.



## 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 milieu-impact mee. Zowel in inkoop, besluiten over de toekomst van de familie van bedrijven, vastgoed als onze keuzes voor mobiliteit. Deze keuzes en besluiten dienen ook bij te dragen aan het reduceren van onze CO<sub>2</sub>-uitstoot binnen onze eigen bedrijfsvoering en onze toeleveringsketen.

Ten opzichte van 2022 is binnen dit kernthema één aanvulling gedaan. In overleg met onze groepsdirectie hebben we namelijk vastgesteld dat het thema Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen ook relevant is voor Driessen Groep. Dit omdat we ons al een aantal jaren inzetten om minder afval te produceren en hergebruik te stimuleren. Ook vinden we dat ook wij een verantwoordelijkheid hebben om de nadelige effecten van klimaatverandering en opwarming van de aarde tegen te gaan door het reduceren van onze CO<sub>2</sub>-uitstoot. Om die reden staan onze resultaten en inspanningen op dit thema hieronder ook uitgewerkt.

### 10 Energie

**De inkoop van energie doen wij op duurzame wijze; van zonnepanelen op onze gebouwen tot het inkopen van groene stroom. Daarnaast zijn we in ons gebruik kritisch door in te zetten op energiebesparing.**

### Gas- en elektriciteitsverbruik

In 2023 hebben we grote stappen gezet in het verlagen van ons energieverbruik en het op een effectieve wijze managen en beheren van ons energie-managementsysteem. Startpunt hiervoor vormde het uitvoeren van een energiebesparingsonderzoek door een onafhankelijke, externe partij. Dit leverde een groot aantal verbeteradviezen op die in 2023 zijn geïmplementeerd, naast een aantal maatregelen die eind 2022 zijn getroffen. Denk onder andere aan:





- Het aanpassen van de instellingen van de verwarming/CV en de technische instellingen van de luchtbehandelingsinstallaties.
- Actieve introductie en toepassing van het 'kamer uit, licht uit' principe, daarbij ondersteund door plaatsing van slimme sensoren in ruimtes.
- Vervanging van TL-verlichting door led-verlichting in het grootste pand van onze campus: De Markt.
- Plaatsing van 491 zonnepanelen op het dak van De Markt.

Ook hebben we in 2023 afscheid genomen van een aantal (huur)panden omdat de locatie of faciliteiten niet meer voldeden aan de (toekomstige) behoeften van de gebruikers. Hier zaten ook een aantal energieonzuinige panden tussen. De effecten hiervan zullen we met name ook gaan zien in 2024. Daarnaast hebben we samen met onze energiepartners stappen gezet om energiedata nauwkeuriger en eenvoudiger uit de systemen te halen.



Al deze inspanningen resulteerden uiteindelijk in de volgende kengetallen met betrekking tot het gasverbruik (3 panden) en elektraverbruik (4 panden) op onze Brainport Human Campus in Helmond die we deels in eigen gebruik hebben. Hierbij geldt dat de data over 2022 en 2023 ook gecorrigeerd is naar het aandeel eigen gebruik en dus exclusief verhuurde ruimte.

Gasverbruik	2021	2022	2023	doel 2024
% Verlaging verbruik t.o.v. voorgaande jaar op BHC (gas/m <sup>3</sup> )	110.371*	92.768** (-16%)	52.356 (-44%)	>= 12%

Elektraverbruik	2021	2022	2023	doel 2024
% Verlaging verbruik t.o.v. voorgaande jaar op BHC (elektra/kWh)	1.120.000	943.253** (-16%)	727.740 (-23%)	>=20%

\*Correctie op basis van actuele meetgegevens

\*\*Gecorrigeerd naar eigen verbruik en excl. verhuurde (pand)ruimte



## ONZE AMBITIE 2024

In 2024 stellen we onszelf als doel om voor de Brainport Human Campus in Helmond een besparing op gas te realiseren van minimaal 12% en voor elektriciteit van minimaal 20% ten opzichte van 2024. Door alle gedane aanpassingen en vastgoedwijzigingen in combinatie met lopende reductiemaatregelen lijkt dit een realistische ambitie.



## 11 Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

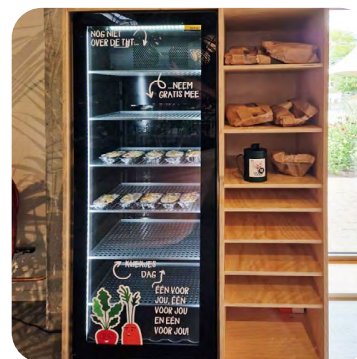
Wij maken onze directe en indirecte CO<sub>2</sub>-uitstoot inzichtelijk en nemen maatregelen om deze zo ver mogelijk te reduceren. Met als doel om in 2030 CO<sub>2</sub>-neutraal te zijn voor onze eigen activiteiten (o.a. wagenpark, gasverbruik) en onze indirecte uitstoot in de keten (o.a. afval) met minimaal 55% te reduceren ten opzichte van jaar 2022 (nulmeting).

### Afval

Op het subthema afval hadden we in 2023 twee belangrijke speerpunten. Allereerst wilden we samen met onze afvaldienstverlener PreZero zicht krijgen op de (exacte of geschatte) hoeveelheid afval die wij als Driessen Groep produceren. Daarnaast hebben we ook in 2023 een aantal quick wins gerealiseerd om de hoeveelheid afval binnen onze organisatie te reduceren dan wel hergebruik te stimuleren.

Met betrekking tot het eerste punt (afvaldata) hebben wij via het dashboard van PreZero inzicht gekregen in onze afvalstromen. Dit heeft onder meer tot het inzicht geleid dat het kijken naar reductie van het aantal (absolute) kilo's restafval voor ons niet de beste indicator is. De groei van onze familie van bedrijven en daarmee de verwachte groei in aantallen events, bijeenkomsten en bezoekers kan er namelijk toe leiden dat de hoeveelheid afval toeneemt. In plaats daarvan gaan we kijken naar het reduceren van het aandeel restafval ten opzichte van de totale afvalstroom. Dit aandeel betrof in 2023 circa 57,3% en willen we voor 2024 terugbrengen naar 50%.

Jaar	2021	2022	2023	doel 2024
% restafval t.o.v. totale afvalstroom	Niet bekend	15.000 kg / 58,9% aandeel	36.000 kg / 57,3% aandeel	50% aandeel



Hierbij merken we op dat 2023 ook weer het eerste 'normale' jaar was na de corona-periode met daardoor weer veel meer bedrijvigheid, medewerkers, bezoekers en events op onze campus (waaronder ons jubileumevent). Dit verklaart de absolute toename in kilo's afval.

Ten aanzien van punt 2 (reductie en circulariteit) hebben we mede door goede ideeën van een aantal collega's een aantal mooie initiatieven gerealiseerd om de hoeveelheid afval binnen Driessen Groep te reduceren:

- Introductie van ons 'Sund Huukske' waar collega's eten, wat in onze brasserieën dagelijks overblijft maar door de regels in de horeca niet meer verkocht kan worden, gratis kunnen meenemen.
- Introductie van herbruikbare koffiebekers bij Jan & Koek. Naar verwachting sparen we hiermee jaarlijks circa 10.000 plastic koffiebekers uit die bij het restafval moeten.
- Afvalscheiding op onze locatie in Bussum door plaatsing van eco-units en het inregelen van een ophaal- en transportroute met PreZero.
- Lancering van een eigen marktplaats waar collega's eigen spullen maar ook relatiegeschenken van klanten aan elkaar kunnen verkopen, ruilen of geven. Sinds de lancering in november 2022 zijn hier al circa 100 items geplaatst en verkocht/weggegeven.

- Reductie van de hoeveelheid papier en drukwerk door gericht, duurzamer inkopen aan de voorkant door onze afdeling Marketing & Communicatie. Mede door deze bewustwording is het aantal kilo's drukwerk via onze huisleverancier ten opzichte van 2022 in 2023 gedaald van ruim 13.000 kg naar 2.900 kg.
- Uitrol van een 'bezint eer ge print' campagne in samenwerking met de afdeling ICT met als doel het papiergebruik onder collega's terug te dringen. Mede hierdoor is het verbruik (aantal kopieën en prints) gedaald van gemiddeld 47.722 naar 26.650 per maand.

### CO<sub>2</sub>-uitstoot

Vanuit onze ambitie om in 2030 CO<sub>2</sub>-neutraal te zijn voor onze eigen bedrijfsactiviteiten (directe en indirecte uitstoot; scope 1 en 2) hebben we in 2023 samen met een extern adviesbureau een nulmeting van onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk over 2022 laten opstellen. De CO<sub>2</sub>-voetafdruk voor Driessen Groep kent 3 'scopes' die relevant zijn:

- Uitstoot veroorzaakt door activiteiten van onze eigen organisatie, zoals gasverbruik en ons (lease)wagenpark (directe uitstoot, scope 1);
- Indirecte uitstoot door afname energie van derden, zoals ingekochte elektriciteit (indirecte uitstoot, scope 2);
- Activiteiten van anderen benodigd voor onze eigen organisatie (indirecte uitstoot in de keten, scope 3 up). Denk hierbij aan inkoop van goederen en grondstoffen en afval, maar ook het woon-werkverkeer en zakelijke verkeer van onze eigen medewerkers en flexibele medewerkers.

Op basis van de nulmeting over het jaar 2022 bedroeg onze CO<sub>2</sub>-uitstoot 5.785 ton (scope 1, 2 en 3 up). In 2023 hebben we diverse maatregelen getroffen om onze voetafdruk te verkleinen:

- We kopen nog steeds volledig groene elektriciteit in.
- Besparingsmaatregelen op het gebied van energie (zie paragraaf Energie).
- Elektrische leaseauto's opgenomen als keuze in ons wagenparkbeleid en het (financieel) stimuleren van duurzame mobiliteitsvormen (OV, fiets).
- Diverse acties op het gebied van duurzaam inkopen en afvalreductie (zie voorgaande paragrafen).

Voor 2023 hebben we opnieuw een voetdruk opgesteld. Onze totale CO<sub>2</sub>-uitstoot voor 2023 kwam uit op 5.108 ton, een daling van 12% ten opzichte van 2022. Zie hieronder de belangrijkste kengetallen op het niveau van de drie scopes voor 2022 en 2023. Net als in 2022 zat ook in 2023 de grootste uitstoot binnen onze voetafdruk op scope 3, specifiek het woon-werkverkeer en de zakelijke dienstreizen van de flexibele medewerkers die via Driessen bij opdrachtgevers werkzaam zijn. Scope 1 en 2 waren daarentegen licht hoger dan in 2022, voornamelijk door uitbreiding van ons wagenpark (scope 1) en meer ingekochte elektriciteit voor het laden van onze leaseauto's (scope 2).

Jaar	2022	2023
Scope 1 (ton CO <sub>2</sub> ) <i>O.a. eigen wagenpark, ingekochte warmte</i>	1.109	1.133
Scope 2 (ton CO <sub>2</sub> ) <i>O.a. ingekochte elektriciteit</i>	12	39
Scope 3 up (ton CO <sub>2</sub> ) <i>O.a. woon-werk verkeer en dienstreizen, afval, inkoop</i>	4.664	3.936
<b>Totaal voetafdruk (ton CO<sub>2</sub>)</b>	<b>5.785</b>	<b>5.108 (-12%)</b>

Als we deze voetafdruk vervolgens verdelen naar uitstoot gekoppeld aan onze organisatie en uitstoot die specifiek gekoppeld is aan de reisbewegingen van onze flexibele medewerkers, levert dit onderstaande verdeling op:

Jaar	2022	2023
Voetafdruk eigen organisatie (ton CO <sub>2</sub> ) <i>Scope 1,2 en 3 up</i>	1.972	2.079
Voetafdruk flexibele medewerkers (ton CO <sub>2</sub> ) <i>Scope 3 up (woon-werk en dienstreizen)</i>	3.813	3.029
<b>Totaal voetafdruk (ton CO<sub>2</sub>)</b>	<b>5.785</b>	<b>5.108 (-12%)</b>



## ONZE AMBITIE 2024

Voor 2024 streven we naar een reductie van onze totale CO<sub>2</sub>-voetafdruk met 20% ten opzichte van 2022. Bij deze doelstelling focussen wij ons primair op reductie van de voetafdruk van onze eigen organisatie en niet op de voetafdruk veroorzaakt door de reisbewegingen van onze flexibele medewerkers. Dit omdat zij werken onder de arbeidsvoorwaarden van de betreffende inlenende organisatie en wij hier niet of nauwelijks invloed op hebben. Begin 2024 gaan we aan de slag met een gericht actieplan vanuit HRM (Mobiliteit) en Brainport Human Campus (Energie, Afval, Inkoop, Vastgoed) om de reductiedoelstelling te realiseren. Daarnaast streven we ernaar ieder jaar de nauwkeurigheid van onze footprint te verbeteren door betere dataverzameling en actuelere omrekenfactoren.

### 12 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. Ten slotte proberen we door lokaal in te kopen het aantal reisbewegingen te verkleinen.

#### Vernieuwd mobiliteitsbeleid

In 2023 hebben we vanuit HRM veel aandacht besteed aan het vernieuwen van ons mobiliteitsbeleid met aandacht voor werkgebruik, duurzaamheid en kosten. Een multidisciplinaire projectgroep van HRM, Finance en MVO heeft dit thema onderzocht. Op basis van de inzichten uit het onderzoek op basis van interviews

met collega's, benchmarking en expert-interviews hebben zij vervolgens met een afvaardiging van collega's ideeën bedacht om het bestaande mobiliteitsbeleid te vernieuwen. Na zorgvuldige afstemming met OR en groepsdirectie is het nieuwe mobiliteitsbeleid vastgesteld wat per 1-1-2024 ingaat. Vanuit duurzaamheid zijn er een aantal mooie stappen gezet. Zo vergoeden wij vanaf de genoemde datum OV volledig, krijgen collega's die op de fiets komen een vergoeding van netto €0,30 per gefietste kilometer en wordt de afziersregeling (mobiliteitsbudget voor collega's die afzien van een leaseauto) verruimd.

#### (Elektrisch) fietsen

In 2022 hebben we de regeling voor het uitruilen van een fiets verruimd waardoor ook een elektrische fiets geheel of grotendeels fiscaal-vriendelijk kan worden aangeschaft. Hiermee faciliteren we medewerkers die langere afstanden moeten reizen en toch met de fiets willen komen. In 2023 zijn er via de regeling 51 fietsen aangeschaft (doel was 50).

Uitruil fiets van de zaak	2021	2022	2023	2024
Aantal	45	65	51	Min. 50

#### Trappers

We stimuleren onze medewerkers ook om naar kantoor te fietsen door naast de reiskosten woon-werkverkeer een extra vergoeding te geven voor gefietste kilometers via *Trappers*. Hierbij sparen medewerkers punten per gefietste kilometer, die ingewisseld kunnen worden bij de webshop. In 2023 maakten 137 collega's gebruik van *Trappers* (doel 2023 was 100). In verband met ons vernieuwde mobiliteitsbeleid stappen we in 2024 af van *Trappers* aangezien onze collega's dan rechtstreeks hun fietskilometers zelf kunnen declareren. Doel is om minimaal 100 collega's ertoe te bewegen om met de fiets naar hun werk te komen.

13 KLIMAATACTIE



## Elektrisch rijden

Sinds 2022 bieden wij onze medewerkers de mogelijkheid om te kiezen voor een elektrische auto. Ook hebben we in 2023 collega's de mogelijkheid geboden om elektrisch rijden te ervaren door een experience aan te bieden in samenwerking met Van den Udenhout. Hoewel de combinatie van hoge energieprijzen, 'koud-watervrees' om over te stappen naar EV en de hoge leaseprijzen nog niet heeft gezorgd voor een enorme vlucht in het aantal bestelde elektrische leaseauto's en realisatie van onze doelstelling van +20% EV, staat de teller eind 2023 op 35 van de in totaal 293 auto's.

Type auto	2021	2022	2023
Diesel	37	10	1
Benzine	197	200	257
Elektrisch	0	18	35



### ONZE AMBITIE 2024

In 2024 streven we naar een aandeel van 25% elektrische leaseauto's ten opzichte van het totaal aantal auto's. Vanaf 1 januari 2026 wordt elektrisch rijden de norm. Zo kunnen we uiterlijk 2030 afstappen van fossiele brandstof en ons volledige wagenpark elektrificeren. Het feit dat begin 2024 de leaseprijzen voor elektrische modellen flink gezakt zijn ten opzichte van 2023 en dat voor medewerkers de keuze voor EV in alle gevallen (licht) goedkoper uitpakt dan de keuze voor een benzinevariant, maakt dat deze ambitie haalbaar moet zijn.

## VII Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Vanuit de Driessen Groep steunen wij de Driessen Foundation in haar missie om werkgeeluk voor zoveel mogelijk mensen mogelijk te maken, ook voor mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Daarnaast ontwikkelen we – al dan niet met partners – andere initiatieven en diensten om maatschappelijk impact te realiseren.

Het jaar 2023 was een jaar dat bol stond van de impactvolle samenwerkingen met partners in het veld om een bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen. Hieronder lichten we een aantal samenwerkingen en initiatieven verder uit: Projecten Driessen Foundation, Learning Lab, Samenwerking Museum Helmond, Stronger at Work en Zorgvoorwerkgeeluk.nl.

### Driessen Foundation

De Driessen Foundation is een zelfstandige ANBI stichting en richt zich op werkgeeluk voor mensen waarvoor dit niet vanzelfsprekend is. Dit doen zij door bestaande goede doelen en initiatieven te ondersteunen, ofwel door inzet van financiële middelen, dan wel door actieve inbreng van expertise op het gebied van mens en werk of co-creatie. Inmiddels is er een actieve samenwerking met ruim 50 inclusieve initiatieven of organisaties. Om de initiatieven mogelijk te maken heeft de Driessen Groep over de afgelopen jaren 5% van de jaarwinst aan de Driessen Foundation geschonken. Vanaf 2023 heeft Driessen Groep 10% van de jaarwinst geschonken om nog meer werkgeeluk mogelijk te maken. Dit percentage hanteren we ook voor 2024.

Bijdrage aan Driessen Foundation	2021	2022	2023	doel 2024
% van de jaarwinst	5%	5%	10%	10%







### Sterk aan het Werk

In 2022 heeft de Driessen Foundation in samenwerking met de Driessen Groep het programma 'Sterk aan het Werk' gelanceerd. Het doel is om via een werk- en ontwikkelprogramma de deelnemers (alleenstaande moeders met een bijstand-uitkering) een springplank te bieden naar een structurele baan intern of extern die zoveel mogelijk werkgeluk biedt. In 2022 hebben we dit project in samenwerking met werkbedrijf Senzer en LEV-groep (welzijnsorganisatie) opgestart en hebben 6 alleenstaande moeders het programma doorlopen, waarvan er nu nog 4 betaald werk hebben. Aangezien dit programma zo succesvol was, is in het najaar van 2023 een tweede lichting gestart met maar liefst 10 kandidaten. Focus van deze tweede editie lag op het vinden van banen voor de deelnemers bij geïnteresseerde organisaties in de regio, naast bij Driessen Groep. Uiteindelijk hebben alle tien de deelnemers een halfjaarcontract op zak bij Driessen Groep of een mooie en betrokken werkgever in de regio, waaronder de gemeente Helmond.

### Werkpoli

Een ander impactvol initiatief wat de Driessen Foundation is gestart in 2023 is het pilot-project Werkpoli. De werkpoli heeft als doel om mensen met een chronisch-progressieve ziekte te helpen weer aan het werk te komen en te kijken naar wat wel kan. Dit door het thema werk een belangrijk onderdeel te maken in de behandeling bij de zorgorganisatie. En daarnaast biedt de Werkpoli een plek waar zowel de patiënt als diens werkgever terecht kan met alle vragen rondom ziekte en werk. De Werkpoli is een samenwerking tussen de Driessen Foundation, Radboud UMC, Expertisecentrum Parkinson en de AFAS Foundation.

### Back in the Game event

Mede door de investering van de Driessen Groep heeft de Foundation op 26 oktober 2023 ook een heel mooi event georganiseerd: Back in the Game. Samen met alle aanwezigen zijn er inzichten opgedaan, verhalen gedeeld en hebben de aanwezigen elkaar geïnspireerd om kansen te creëren voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Onder andere De Harde Leerschool, een van de partners van de Foundation, vertelde hier meer over hun programma Kort&Krachtig voor kansarme jongeren, wat geïnspireerd is op inzichten vanuit de rugbysport.





## Werkgelukbudgetten

Iedereen streeft naar geluk en werk speelt hierin een belangrijke rol. Maar het hebben van werk is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Denk bijvoorbeeld aan mensen die noodgedwongen op straat leven, die kanker overwonnen hebben of mensen met een fysieke of mentale uitdaging. Voor deze groep mensen maken wij met de Driessen Foundation graag het verschil. Dit doen we onder andere met het geluksbudget. Dit is een budget dat ingezet kan worden voor ondersteuning van initiatieven op het gebied van inclusief werkgelegenheid. Collega's kunnen zelf een initiatief/mensen aandragen die in aanmerking komen voor een geluksbudget. In 2023 zijn op deze manier 8 werkgelegenheidsbudgetten uitgereikt door ambassadeurs van de Driessen Foundation. Voorbeelden van verhalen van mensen die via de Foundation een werkgelegenheidsbudget hebben ontvangen zijn een hulphond voor [Kyani](#), een taal cursus voor [Yohanna](#) en een bakfiets voor [Daniëlle](#).

Voor een totaaloverzicht van alle door de Driessen Foundation ondersteunde (partner)initiatieven en activiteiten in 2023, zie pagina 38.

## Learning Lab

Een mooie impactvolle ketenoplossing die we als Driessen Groep in mei 2023 officieel hebben gelanceerd is het Learning Lab, onderdeel van onze Brainport Human Campus.

Van leergeluk naar werkgelegenheid! Het Learning Lab is een bruisende broedplaats op onze Brainport Human Campus. Hier komen studenten, onderwijs- en overheidsinstellingen en (maatschappelijke) organisaties samen om te leren en talenten te ontwikkelen. In het Learning Lab krijgen studenten de mogelijkheid om hun leergeluk te laten groeien, op hun weg naar duurzaam werkgelegenheid. Tegelijkertijd creëren we de mogelijkheid om innovatie in het domein van mens en werk in de regio te versnellen.

Het Learning Lab is een open leer- en werkomgeving. In multidisciplinaire teams werken studenten van onze onderwijspartners Fontys, ROC Ter AA en OMO scholengroep Helmond aan vraagstukken op het gebied van mens en werk van échte organisaties. Uiteraard worden zij daarin begeleid door een team van ervaren docenten en professionals uit het bedrijfsleven. Dit levert frisse ideeën, vernieuwende oplossingen en praktische innovaties op. In 2023 verwelkomde het Learning Lab zo'n 70 studenten.

Uniek aan het Learning Lab is dat het een Triple Helix samenwerking is tussen overheid (gemeente Helmond), onderwijs (Fontys Hogescholen, Roc ter AA, OMO Scholengroep) en het bedrijfsleven. Met het Learning Lab leveren we een actieve bijdrage aan het ontwikkelen en realiseren van een innovatieve ketenoplossing met maatschappelijke stakeholders. Meer informatie over het Learning Lab vind je [hier](#).



## Samenwerking Museum Helmond

In het voorjaar van 2023 is de 3-jarige samenwerking die Driessen Groep en Museum Helmond met elkaar zijn aangegaan officieel geworden. De opening van de satelliet expositie 'Uniform' op de Human Campus vormde de aftrap van deze bijzondere, lokale samenwerking. Driessen Groep heeft zich voor een periode van drie jaar verbonden aan de collectie Mens & Werk. Deze collectie voegt een extra dimensie toe aan de Human Campus. De komende drie jaar kunnen in een reeks van (maximaal 2) exposities per jaar bewoners en bezoekers van de Human Campus steeds andere kunstwerken bekijken. Dat kan door middel van een kunstroute die op afspraak kan worden gepland. Deze kunstroute wordt verzorgd door een van onze kunstgidsen; 5 collega's van diverse bedrijven van Driessen Groep zijn voor deze bijzondere nevenfunctie opgeleid.

Het mooie is dat dankzij deze samenwerking méér mensen kunnen genieten van werk dat Museum Helmond heeft verzameld. We ervaren dat kunst op de Human Campus – de bron van werkgeluk – mooie en persoonlijke gesprekken op levert. Mensen kunnen geraakt worden door kunst, het triggert de nieuwsgierigheid, vinden iets mooi of niet. In 2023 hebben maar liefst 7500 mensen de kunstwerken van de expositie 'Uniform' kunnen zien; ook tijdens ons Jaarcongres hebben onze gasten hiervoor de gelegenheid gekregen. De 2<sup>e</sup> expositie 'Strijd' is inmiddels opgetuigd en de prachtige werken kunnen t/m april 2024 worden bezichtigd op de Human Campus.



### Stronger at Work

Driessen Inclusief was dit jaar bij een evenement van het Expat Spouses Initiative over inclusieve werving. Dit initiatief is opgezet door en voor partners van expats. Wat blijkt; veel expats die werkzaam zijn in de Brainport regio nemen hun gezin mee naar Nederland. Hun partners zijn vaak hoogopgeleid en hebben fantastische werkervaring, maar het is moeilijk voor hen om werk te vinden. Redenen hiervoor zijn: een taalbarrière, gebrek aan netwerk of missende specifieke kennis (denk aan wet- en regelgeving in Nederland). Zonde!

In het kader van 'practice what you preach', onze werkbeloften en inclusieve mindset, is vanuit Driessen het project Strong at Work gestart. We hebben het voortouw genomen en onze deuren geopend voor een aantal internationals. Na een zorgvuldige selectie zijn er twee dames aangenomen. Onze doelstelling: Het arbeidsmarkt fit maken van expat spouses (ook wel niet-uitkeringsgerechtigden genoemd).

Met een traject van 7 maanden doen de twee dames werkervaring op bij onze familie van bedrijven, een bij de Human Campus en een bij Driessen. Zo leren zij de Nederlandse werkcultuur kennen, doen ze nieuwe contacten op, zijn ze bezig met taal en leveren zij – ieder op hun eigen manier – een mooie bijdrage aan onze dienstverlening.

### Zorgvoorwerkgeuk.nl

De sector zorg & welzijn is een sector van levensbelang. Maar de sector die Nederland gezond houdt, kampt momenteel met een ongezond hoge werkdruk en uitstroom. Driessen Groep wil samen met zorg- en welzijnsorganisaties het werkgeuk in de zorg weer terugbrengen. Als antwoord hierop lanceerden we in 2023 het platform zorgvoorwerkgeuk.nl. Op dit platform inspireren we HRM'ers, bestuurders en directeuren in de sector zorg & welzijn om aan de slag te gaan met het thema werkgeuk door het aanreiken van concrete verhalen, tools, inspiratie en oplossingen via onze familie van bedrijven. Zo leveren we een bijdrage aan het beter maken van de sector en het creëren van werkgeuk.



**HOE BRENG JE WERKGELUK  
TERUG IN DE ZORG?**

**ZORGVORWERKGELUK.NL**

Ontdek oplossingen →

# OVERZICHT ONDERSTEUNDE INITIATIEVEN DRIESSEN FOUNDATION



De inclusieve koffiebar (zonder winstoochmerk) **Jan&Koek** wordt bemand door 12 cliënten van stichting ORO. In 2023 is er door de Driessen Foundation een blauwdruk opgesteld die aan de basis ligt van een eventuele toekomstige opschaling.



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 zijn 10 vrouwen gestart bij verschillende organisaties in Helmond. Het traject loopt door tot juli 2024. Uit de eerste lichting (2022) hebben nog 4 van de 6 vrouwen betaald werk.



In 2023 is de 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 2023 zijn we een samenwerking aangegaan met Expertisecentrum Parkinson voor het pilotproject en de AFAS Foundation voor de financiering van de pilot.



**Stichting ITvitae Learning** werft, coacht en leidt talenten met autisme op tot ICT-specialist. De Driessen Foundation heeft geïnvesteerd in een samenwerking met ITvitae Learning voor wat betreft het opzetten van een Java-opleiding om meer meiden in de IT te mogen verwelkomen. *'Meer meiden in de IT, een goed idee!'* Ook heeft de Driessen Foundation een donatie gedaan aan het ITvitae Studiefonds. In 2023 heeft de diploma-uitreiking plaatsgevonden van de eerste lichting, hierbij heeft één vrouw haar certificaat ontvangen die ook gebruik heeft gemaakt van ondersteuning vanuit het Studiefonds. De twee andere vrouwen waren uitgevallen en stromen op een later moment weer in.



**Stichting Bee-Ideas** organiseert landelijk met Gemeentes en het UWV een ontwikkeltraject dat de krapte op de arbeidsmarkt aanpakt, door werkzoekenden met potentie opnieuw te laten instromen als software developer. Bee-Ideas heeft in 2023 de nieuwe toegankelijke website van de Driessen Foundation opgeleverd.



**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. Onze financiële donatie is dit jaar ingezet om ons gezamenlijke event 'Back in the Game' te organiseren. Met als doel om de regio Helmond kennis te laten maken met De Harde Leerschool om hen in 2024 een traject te laten draaien in deze regio.



**Dress for Success** vergroot de kans op werk door zelfvertrouwen te geven aan werkzoekenden met een minimuminkomen. Dankzij de financiële donatie heeft Dress for Success Eindhoven een kleding-sessie verzorgd aan de kandidaten van Sterk aan het Werk en De Harde Leerschool. Ook wordt er ieder jaar zakelijke kleding opgehaald via de kledingcontainer op de Brainport Human Campus.



**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 Daniëlle geholpen aan een elektrische fiets om iedere dag naar haar nieuwe werk als tandartsassistente te gaan.



**Stichting de Keertwending** is een mensgerichte ontwikkelomgeving op Green Valley Estate. Deze stichting is speciaal opgericht voor mensen die vanuit een kwetsbare positie de stap naar werk en zelfstandigheid willen maken. De donatie van de Driessen Foundation is ingezet voor vier brommerrijbewijzen voor medewerkers van de Was Box.



**Stichting Sheltersuit** maakt speciale jassen met aanritsbare slaapzak voor mensen in nood, deze jassen worden gemaakt door statushouders en mensen met afstand tot arbeidsmarkt. De donatie aan Sheltersuit was dit jaar tweeledig. Het bestond uit een donatie van Driessen Foundation en donatie van IJK. Zij haalden geld op met een klanttevredenheidsonderzoek.



**Stichting Maakwerk** is een sociale onderneming waar mensen met een inhaalslag tot de arbeidsmarkt assemblage werkzaamheden verrichten voor technische bedrijven. De Driessen Foundation ondersteunt dit doel en heeft hiervoor een financiële donatie overgemaakt waarmee bedrijfskleding is aangeschaft.



Bij **Stichting Bikewerk** werken mensen voor wie een baan niet vanzelfsprekend is. Zij leren bij deze fietswinkel niet alleen de fijne kneepjes van het (fiets)vak, maar worden door Bikewerk ook geïnspireerd en gestimuleerd om op persoonlijk vlak het allerbeste uit zichzelf te halen. Met onze donatie is een opslagstelling gekocht waardoor de mensen veiliger en efficiënter hun werk kunnen uitvoeren.



**Uit De BuurtFabriek** is de sociaalste meubelfabriek van Eindhoven. Uit De BuurtFabriek creëert een ondersteunende werkomgeving waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt productief kunnen zijn en waar zij leren en groeien. Voor de Driessen Foundation hebben zij een op maat gemaakte pergola gecreëerd voor een woon- en leefgemeenschap voor mensen met een verstandelijke beperking.

### Overige resultaten 2023

Naast de genoemde onderwerpen zijn er nog een aantal andere mooie resultaten waarmee we positieve, maatschappelijke impact hebben gemaakt:

- Vanuit onze missie om werkgeluk mogelijk te maken vinden we het ook belangrijk om zoveel mogelijk organisaties en mensen te inspireren over hoe je werkgeluk mogelijk maakt. In dat kader hebben we in 2023 ruim 55 keer klanten, bedrijven, partners en de overheid geïnspireerd met ons verhaal over werkgeluk.
- Via ons innovatiebureau Lüün hebben we in 2023 10 nieuwe innovatie- en strategietrajecten gedaan bij opdrachtgevers die erop waren gericht om ze te helpen bij het oplossen van een maatschappelijke uitdaging (o.a. arbeidstekorten in de zorg en het onderwijs, het voorkomen van ongewenste uitstroom van leerlingen etc.)
- Via onze arbodienst Bloey zijn er in 2023 een aantal nieuwe workshops ontwikkeld en georganiseerd gericht op het voorkomen van uitval (= preventie) en versterken van medewerkers (=amplitie). In totaal hebben we via deze workshops ruim 400 medewerkers van opdrachtgevers geïnspireerd.
- Als Driessen Groep hebben we deelgenomen aan de Klimaatlabs georganiseerd door de gemeenten Eindhoven en Helmond in het kader van hun ambitie om in 2030 klimaatneutraal te zijn. Als onderdeel hiervan hebben we als Driessen Groep een aantal missietrajecten uitgekozen waar wij een link of bijdrage naar onze organisatie zien (zie afbeelding hiernaast). Vervolgens hebben we 'ingetekend' op een aantal concrete projecten waar we in kunnen faciliteren. Een voorbeeld hiervan is het uitwerken van een challenge rond het thema 'Klimaatbanen' binnen ons Learning Lab in samenwerking met de gemeente Helmond.



### ONZE AMBITIE 2024

Ook in 2024 gaan we verder om positieve impact te maken. Vanuit de Foundation zijn er naast het succesvol doorlopen van de tweede editie Sterk aan het Werk plannen om in 2024 een derde lichting te starten. Ten aanzien van het Learning Lab geldt dat we in 2024 gaan voor het vergroten van het aantal deelnemende studenten en een proctoraat (een praktische leerlijn) Leergeluk kunnen gaan starten in samenwerking met het ROC ter Aa.

Om het thema MVO en Duurzaamheid nog dichter bij onze collega's (en uiteindelijk onze klanten) te brengen, zetten we in op het ontwikkelen van een zogenaamde duurzaamheidschallenge die zowel geschikt is voor mensen die al heel erg bezig zijn met duurzaamheid en MVO als mensen voor wie het thema nog (relatief) nieuw is.

Tenslotte blijven we ook in 2024 ons best doen om zoveel mogelijk organisaties en mensen te inspireren met ons verhaal over duurzaam werkgeluk.



Jeroen Driessen over werkgeluk tijdens het jaarcongres



# Vooruitblik 2024

In 2024 zetten we onze duurzame koers onverminderd voort en willen we onze sociaal-maatschappelijke impact vergroten. Daarnaast gaan we in 2024 certificeren voor trede 4 van de MVO-prestatieladder en bereiden we ons verder voor op de CSRD, de doorvertaling naar onze strategie en de meetbaarheid ervan. Kortom, purpose én compliance met als doel duurzaam werkgeluk mogelijk te blijven maken. Hieronder volgen op de drie P's onze belangrijkste, overkoepelende ambities.

## People

In 2024 willen we via de diensten van onze familie van bedrijven 250.000 mensen bereiken en een directe of indirecte bijdrage leveren aan hun werkgeluk. Vanzelfsprekend kunnen we dit alleen realiseren door te blijven investeren in het werkgeluk van onze eigen collega's en aandacht te besteden aan het leveren van kwalitatieve, hoogwaardige en innovatieve dienstverlening richting onze klanten.

Maar we realiseren dat we verder moeten gaan dat. Want met de krapper wordende arbeidsmarkt wordt het steeds belangrijker om als organisatie opener, inclusiever, internationaler en meer divers te worden. Ondanks het feit dat er grote tekorten zijn op de arbeidsmarkt, staan er nog steeds veel mensen 'langs de zijlijn'. Om deze 'unused capacity' op een goede manier te kunnen ontsluiten en benutten, zullen organisaties steeds beter dienen te worden in het toepassen van 'maatwerk' in werkgeverschap. En dat geldt dus zeker ook voor ons zelf. Dit maakt dat we in 2024 stappen willen zetten om nog inclusiever te worden met als concreet doel dat eind 2024 5% van onze collega's uit een inclusieve doelgroep afkomstig is. En via ons uitzendbureau Driessen willen we in 2024 > 1.200 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een betekenisvolle baan helpen.

## Profit

Onze maatschappelijke impact willen we de in 2024 en verder opschalen van lokaal naar regionaal. Met onze Brainport Human Campus en het Learning Lab hebben we een prachtig platform om sociale innovatie in de regio te versnellen en als expertisecentrum in mens en werk waarde toe te voegen. Naast het uitbouwen van de activiteiten van ons Learning Lab gaan we actieve links zoeken naar de Brainport-organisatie en -regio en hun initiatief Brainport voor Elkaar om zo gelijke kansen te bevorderen voor iedereen die woont en werkt in de Brainport-regio. Dit in samenwerking met andere organisaties in de keten.

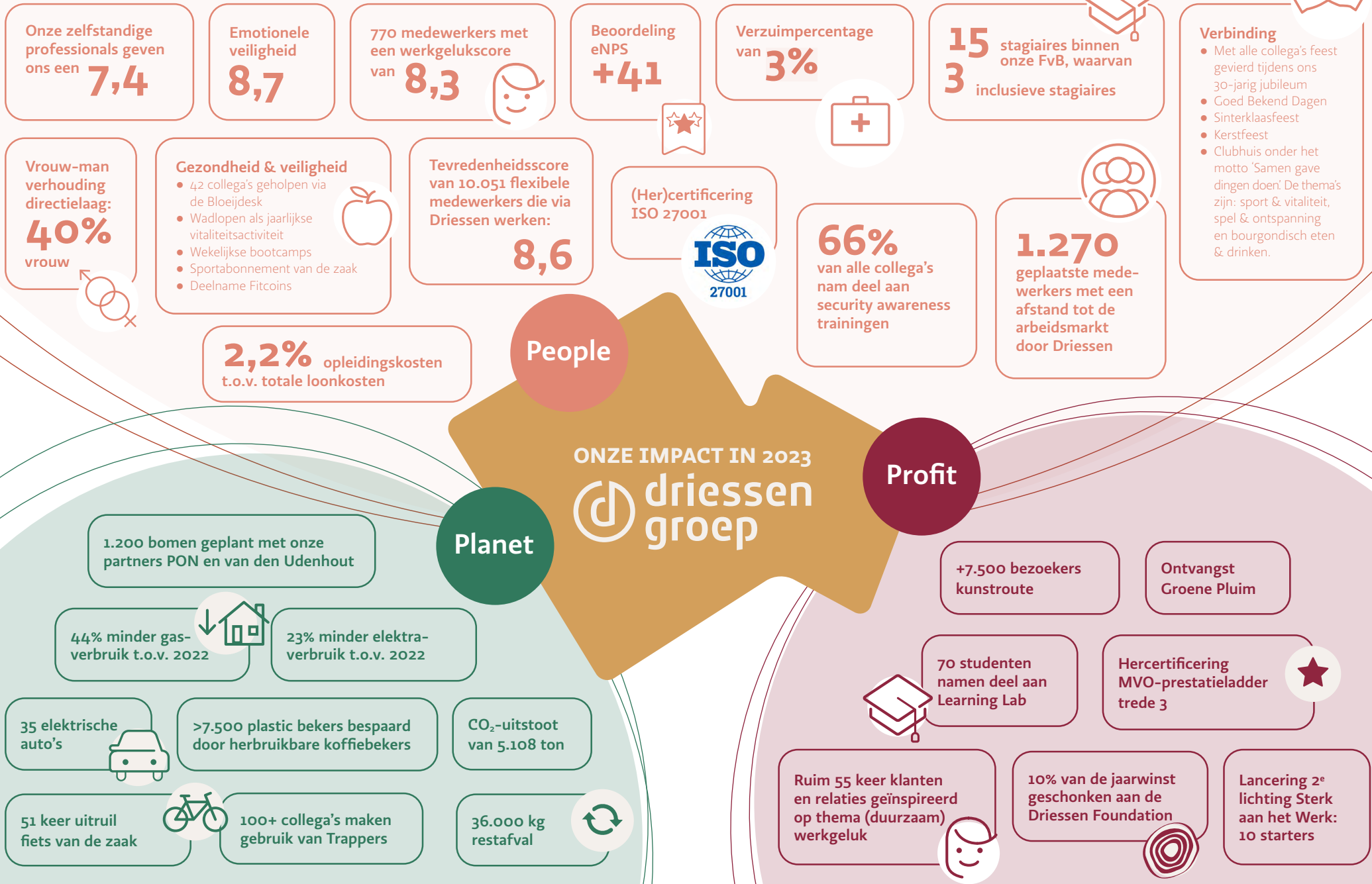
Voor de Driessen Foundation ligt de focus op het opschalen van sociale projecten. We rollen een derde editie uit van Sterk aan het Werk, maken een start met het project Werkpoli en richten ons op de opschaling van Jan&Koek. De sociale projecten resulteren uiteindelijk in beproefde methodieken. Ook in 2024 gaat de Foundation meer bekendheid geven aan wát zij geleerd en ontwikkeld heeft, door opgedane kennis en ervaringsverhalen te delen. Hiermee hopen we andere werkgevers te activeren en onze impact te vergroten. Om meer impact te kunnen maken gaat de Foundation zich ook in 2024 richten op externe co-financiering.

## Planet

In 2024 gaan we ook door op de ingeslagen weg om op de voor ons relevante onderwerpen mobiliteit, energie, CO<sub>2</sub>-uitstoot en afval stappen te blijven zetten. Dit door ons te blijven richten op het verminderen van ons energieverbruik, verdere verduurzaming van ons wagenpark, het stimuleren van hergebruik en afvalreductie en duurzame inkoop in nauwe samenwerking met onze leveranciers. Met als ultiem doel om onze CO<sub>2</sub>-uitstoot met 20% te reduceren ten opzichte van onze nulmeting 2022.

**Kortom, in 2024 blijven we ons inzetten voor duurzame groei en bloei, samen met onze collega's, klanten en partners. #samenduurzaam**

# INFOGRAPHIC MVO



 driessen  
groep

*maakt werkgeluk  
mogelijk*