

Adecco Groep Nederland verwerft MVO Prestatieladder-certificaat op niveau 3

Adecco & MVO: ge deelde ambitie & passie

Begin januari zette de Adecco organisatie een voorlopige 'kroon' op vele al eerder ingezette MVO-initiatieven. Op basis van de bevindingen van een door Bureau Veritas Certification uitgevoerde audit verwierf Adecco Group Nederland het MVO Prestatieladder-certificaat op niveau 3. Hoewel men trots is op het behaalde resultaat en bijbehorende erkenning, is het binnenhalen van de officiële MVO-certificering geen eindstation. Adecco legt de spreekwoordelijke lat hoger en zet daarmee de toon in de bedrijfstak van human resource services. In dit artikel wordt nader ingegaan op de filosofie van Adecco rondom de keuzes en concrete invulling van haar MVO-beleid. Tevens komen de kritische succesvoorwaarden aan bod die bepalend zijn gebleken voor een ideale 'match' tussen theoretische doelstellingen en haalbaarheid in de praktijk.

Door Erik H. van der Graaf, Bureau Veritas Certification

Hoewel Adecco met het behalen van de MVO Prestatieladder-certificering op niveau 3 aantoonbaar scoort op alle vanuit de norm verplichte vlakken van het 'triple P' principe (People, Planet & Profit), ligt het zwaartepunt op de eerste 'P'. Gelet op het bedrijfseigen 'DNA' is dat niet zo verwonderlijk; in de 'core business' van Adecco als aanbieder van personeels- en personeel gerelateerde dienstverlening staat immers de mens als individu en als groep centraal. In de uitwerking van het bedrijfsbeleid ten aanzien van MVO heeft Adecco dit gegeven als uitgangspunt

zich primair te richten op twee aspecten: ontwikkeling van talent en investeren in duurzaamheid met betrekking tot mens en milieu. Om alle inspanningen en prestaties op het gebied van MVO objectief inzichtelijk te maken, besloot het management van Adecco daarnaast om de implementatie van beleid en maatregelen extern te laten toetsen door middel van certificering volgens de MVO Prestatieladder.

'Ik ben erg te spreken over de MVO Prestatieladder. De methodiek sluit goed aan op ons werkveld. Andere normeringen

het MVO-beleid en de hieraan verbonden certificering.

Quality of Life

Onder het label 'Quality of Life' groepeerde de organisatie een viertal MVO-doelstellingen die op hun beurt zijn doorvertaald naar concrete beleidsmaatregelen en dito (prestatie-)indicatoren. De essentie ligt hierbij op het ontwikkelen van persoonlijke kwaliteiten, het streven naar gelijke kansen voor iedereen, goede gezondheid en veiligheid voor werknemers en ethische omgang met alle stakeholders. Dat laatste element vertaalt zich ondermeer in de invoering van een duurzaam inkoopbeleid.

Een voorbeeld van talentontwikkeling van eigen medewerkers verwoordt Kees Rienks als volgt: 'We besteden op een gestructureerde manier aandacht aan de loopbaanontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers. We doen dit in de vorm van 'Career Oriëntatie Gesprekken' aansluitend op het planingsgesprek van begin januari tot eind februari. Het doel is optimale begeleiding in individuele ontwikkeling en bij de focus op loopbaanmogelijkheden binnen

'Het zwaartepunt in het MVO-beleid ligt op de 'P' van People'

genomen en met de uitwerking van richtlijnen en maatregelen specifieke keuzes gemaakt.

Binnen een context waarin de samenhang tussen bedrijfsbelang en die van stakeholders (werknemers, opdrachtgevers, toeleveranciers, overheden en 'de maatschappij') nadrukkelijk wordt onderkend, koos de Adecco-organisatie ervoor om

leggen veel nadruk op 'Planet', terwijl voor onze organisatie de factor 'People' de doorslag geeft, hetgeen ook in lijn ligt met de essentie van onze activiteiten. Dat neemt natuurlijk niet weg dat we ook belang hechten aan het terugdringen van belasting van het milieu', aldus Kees Rienks, die als Manager Quality & CSR bij Adecco Group Nederland nauw betrokken was bij de opzet en uitrol van



Bij het MVO-beleid van Adecco ligt het zwaartepunt op de 'P' van People: niet zo verwonderlijk wanneer dat de 'core business' is.

ons bedrijf. Behoudens de functiegroep van consultants hebben we ons als doel gesteld om 80% van de vacatures in te vullen met eigen medewerkers. 'Promotion from within' is een speerpunt voor de komende jaren. Op basis van de beoordelingen en de input uit de 'Career Oriëntatie Gesprekken' wordt een zogeheten 'potentieelgrid' opgesteld dat bedoeld is om prestaties en potentieel in kaart te brengen. Dit vormt een belangrijke basis voor beleid op het gebied van recruitment en learning & development.'

'Zoals gezegd beperken we ons bij talentontwikkeling niet alleen tot onze eigen mensen. Adecco neemt actief deel aan het Amsterdamse JINC initiatief ('Jongeren Incorporated') dat een brug

slaat tussen jongeren van 8 tot 16 jaar en het bedrijfsleven. Het programma laat jongeren kennismaken met het bedrijfsleven, laat zien wat voor beroepen er zijn en welke stappen gezet moeten worden om uiteindelijk in een bepaald beroep aan de slag te kunnen. JINC brengt bedrijven en jongeren samen. Per jaar krijgen ongeveer 1.000 VMBO-scholieren in groepjes van vijftien een sollicitatietraining waaraan wij onze bijdrage leveren', aldus Kees Rienks die ten slotte met nog een praktijkvoorbeeld komt: 'We zijn ook betrokken bij projecten die de arbeidsparticipatie van jongeren, met werkloosheid bedreigde werknemers en werkzoekenden moeten bevorderen. In samenwerking met STOOFF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche) bijvoorbeeld

worden jongeren via een leerwerktraject geschoold voor een startkwalificatie. Ook worden zij via leertrajecten bemiddeld van werk naar werk of krijgen ze een programma aangeboden voor het behalen van een Ervaringscertificaat. Adecco heeft de doelstellingen ondertekend en is met STOOFF een resultaatverplichting aangegaan.'

Duurzame toekomst

Naast de initiatieven die Adecco groepeerde onder de benaming 'Quality of Life', heeft de organisatie nog een reeks doelstellingen uitgewerkt die ondermeer betrekking hebben op duurzame omgang met het milieu, het leveren van bijdragen aan de (toekomst van de) samenleving en bijvoorbeeld het werken aan duurzaam

werkgeverschap van de organisaties waar Adecco voor werkt.

Ter illustratie van het praktijkgerichte 'no nonsense' milieubeleid dat de organisatie hanteert, lichten we er een aantal willekeurig gekozen voorbeelden uit. Vanuit het huisvestingsbeleid is nagedacht over

'We blijven plannen maken en initiatieven ontwikkelen'

energiebesparende voorzieningen. Op alle vestigingen wordt gebruik gemaakt van spaarlampen en worden medewerkers gestimuleerd om energieverbruikende apparatuur tijdig uit te schakelen.

Bij de keuze voor nieuwe kantoren speelt duurzaamheid een belangrijke rol. Op het recent in gebruik genomen hoofdkantoor wordt koude/warmte-opslag in de bodem toegepast, waarmee de conventionele toepassing van gasketels en koelinstallaties is vervallen. Met dezelfde kritische blik is gekeken naar het inkoopbeleid, waarbij milieuvriendelijke en recyclebare producten de voorkeur genieten. Niet in de laatste plaats stimuleert het bedrijf haar medewerkers om gebruik te maken van het openbaar vervoer of de fiets als dat praktisch haalbaar is vanuit de individuele woon/werk-situatie. Om het plaatje compleet te maken kan hieraan worden toegevoegd dat binnen het gehanteerde leasebeleid ernaar wordt gestreefd om in elke functiegerelateerde leaseklasse een hybride op te nemen.

Kritische MVO-succeswaarden

Het succes van Adecco rondom MVO komt niet uit de lucht vallen. De organisatie is al gedurende een langere periode bezig met de ontwikkeling van MVO-gereleerde initiatieven. Behalve een sterk op de maatschappij gerichte bedrijfsfilosofie en dito beleid, manifesteert het bedrijf zich eerst en vooral als 'doener'. Zelf initiatieven ontwikkelen en deelnemen aan door anderen bedachte projecten vormen daarin de rode draad. Datzelfde geldt voor het 'wegen' en 'doseren' van MVO-inspanningen in relatie tot de eigen 'core

business' en ten opzichte van de drie kernelementen: People, Planet en Profit. Daarmee is het verhaal echter nog niet af. Los van het belang dat wordt gehecht aan onafhankelijke, externe toetsing wordt goed doorzien dat aspecten als ambitie en passie vitaal zijn in het reali-

seren van de doelstelling om maatschappelijk verantwoord ondernemen op oegenschijnlijk natuurlijke wijze te integreren in resultaatgericht bedrijfsbeleid. De bedrijfsambitie wordt aldus verwoord

door Kees Rienks: 'De MVO Prestatieladder is voor ons dé methodiek om MVO-beleid op een objectieve manier transparant en toetsbaar te maken. Niveau 3 wil zeggen dat een organisatie voldoet aan de norm die binnen de betreffende bedrijfstak algemeen haalbaar is. Door de in gang gezette duurzame ontwikkelingen voort te zetten en te blijven toetsen, is het mogelijk om een hogere sport op de prestatieladder te bereiken tot maximaal niveau 5. Met het MVO Prestatieladder-certificaat op zak zijn we allerminst van plan om achterover te leunen.'

Een mix van bedrijfs- en werknemersbelang

In de praktijk heeft Adecco een interes-

sante wisselwerking tot stand weten te brengen. Er is geen sprake van een eenzijdige 'top-down' strategie; de organisatie werkt ook actief mee aan een 'bottom-up' benadering en realiseert zodoende een vaak voor onmogelijk gehouden mix van bedrijfs- en werknemersbelang. Kees Rienks is heel duidelijk op dit punt: 'We blijven plannen maken en initiatieven ontwikkelen. Ons hoofdkantoor en de vestigingen zijn reeds voorzien van groenestroom, maar ook ideeën en initiatieven die leven onder onze medewerkers worden gestimuleerd. Aan hun betrokkenheid wordt veel waarde gehecht. Samen gaan we voor de hoogste sport van de ladder en samen brengen we onze passie over op de wereld om ons heen.'

Daarmee komen we op dat andere — elementaire — aspect: Passie. Wellicht kan dat het beste worden geïllustreerd door het 'Win4Youth'-initiatief. In plaats van 'obligaat' een bedrag te reserveren voor een goed doel, besloot Adecco



Adecco biedt financiële ondersteuning aan onderwijs voor kinderen en jongeren in delen van de wereld waar dat niet per definitie vanzelfsprekend is.

begin vorig jaar een financiële ondersteuning te bieden aan onderwijs voor kinderen en jongeren in bepaalde delen

van de wereld waar dat niet per definitie vanzelfsprekend is.

Eén basisvoorwaarde: de hoogte van de donatie werd gekoppeld aan de actieve inbreng van medewerkers en klanten. Voor iedere vijf kilometer die werd afgelegd tot januari van dit jaar bij marathons over de hele wereld schonk de onderneming vijf dollar aan de instellingen die hierbij betrokken waren.

Niet geheel verrassend gaf het grote aantal deelnemers uiting aan de betrokkenheid voor een dergelijk project. Daarmee werd een welhaast natuurlijke wisselwerking tussen bedrijf, werknemers en opdrachtgevers bereikt rondom een vorm van MVO.

De organisatie zelf blijft er redelijk nuchter onder en concludeert: 'Wie hieraan meedoet, moet beschikken over teamgeest, de wil om kansen te grijpen en verantwoordelijkheid te nemen. En natuurlijk over de wens om een positieve daad te stellen. Dat zijn precies de eigenschappen die wij zo belangrijk vinden'. **Q**

Implementatie aan de hand van de MVO Routeplanner

Het implementeren van het MVO beleid heeft Adecco gedaan aan de hand van de 'MVO Routeplanner'-methodiek. Deze methode, ontwikkeld door de organisaties Via Verde en Symbeyond, is erop gericht om MVO praktisch en concreet te maken. 'Deze aanpak sloot goed bij ons aan', aldus Kees Rienks, 'aan de ene kant konden we gebruikmaken van bestaande kennis en ervaring, aan de andere kant was er veel aandacht voor het vormen van onze eigen "MVO identiteit". De hands-on-aanpak maakt het bovendien overzichtelijk en behapbaar voor ons.'

Een van de eerste onderdelen van de MVO Routeplanner was het inventariseren van bestaande MVO-acties en -kansen, oftewel 'wat gaat er al goed en wat nog niet'. Daarvoor zijn sessies met medewerkers van verschillende afdelingen van de organisatie belegd, zoals inkoop, marketing, HR en facilitair management, maar ook met verschillende vestigingsmanagers. 'Vooral dat laatste overleg was leuk', aldus Esther Molenwijk van Via Verde. 'Toen wij ze vroegen of ze konden noemen wat er al gebeurde op MVO-gebied werd er aanvankelijk nog wat glazig gekeken. Toen wij echter gingen doorvragen bleek dat er al ontzettend veel initiatieven waren die men nooit als zodanig had gezien. Gaandeweg het gesprek werd men steeds enthousiaster en werden er zelfs tips uitgewisseld tussen de vestigingen.'

Deze sessies leidden vervolgens tot een overzicht van de huidige MVO-prestaties van Adecco, ondergebracht in twee focusgebieden: 'Quality of Life' en 'een duurzame toekomst'. Maar — minstens zo belangrijk — gaven ze ook input voor verbetermaatregelen voor de korte, middellange en lange termijn, inclusief handvatten en KPI's. Hiermee is Adecco voortvarend aan de slag gegaan. De gehele organisatie en haar stakeholders werden actief betrokken bij het beleid. Acties die tot dan toe ad-hoc hadden plaatsgevonden werden nu bedrijfsbreed vastgelegd en nieuwe maatregelen werden doorgevoerd.

'Een half jaar later werden we gebeld', aldus Lukas Hoex van Symbeyond, 'dat het MVO-beleid nu stevig stond, of we konden helpen met de voorbereidingen voor certificering volgens de MVO Prestatieladder.' Zo gezegd zo gedaan. Gelukkig bleek het MVO Routeplanner-traject goed te vertalen te zijn naar het schema van de MVO Prestatieladder en was er dus weinig extra werk voor nodig. De slag naar certificering bestond vooral uit het explicieter maken van de stakeholderconsultatie en het borgen van het vastgestelde beleid. Adecco kon dan ook direct instappen op niveau 3.

'Waar ik in het begin door de bomen het bos nog niet zag is het me uiteindelijk enorm megevallen', aldus Kees Rienks. 'Daarbij heb ik altijd vastgehouden aan de uitgangspunten "begin bij jezelf" en "doe alleen iets als het praktisch is". Zo hebben we stap voor stap en zonder luchtflitsjerij een mooi resultaat bereikt.'

Een nieuwe
carrière stap?

Kwaliteit werkt

ISO-point heeft
volop vacatures!

Personeel voor
kwaliteit, veiligheid,
arbo en milieu

iso-point.nl

Een greep uit de vacatures die momenteel beschikbaar zijn.

KAM Coördinator
regio Zutphen
duur vast
niveau hbo
ref 1543

Manager Kwaliteit
regio Amsterdam
duur vast
niveau hbo
ref 1506

QHSE Professional
regio Limburg
duur vast
niveau hbo
ref 40154

QHSE Coördinator
regio Friesland
duur vast
niveau hbo
ref 10053

Quality Engineer
regio Vianen
duur vast
niveau mbo / hbo
ref 1523

Den Haag 070-350 03 77

Eindhoven 040-294 09 74

Groningen 050-360 39 73

Voor meer informatie zie www.iso-point.nl, onder Vacatures.