

FACTSHEET MVO | De Staffing Groep

- MVO visie De Staffing Groep

De Staffing Groep (DSG) is een gespecialiseerde dienstverlenende organisatie op het gebied van detachering van zelfstandige professionals op contractbasis, met als doel het bevorderen en aanvaardbaar krijgen van flexibele arbeid.

DSG streeft een balans tussen Mens (sociaal-ethische aspecten), Milieu (omgevingsaspecten) en Marge (verantwoord winst behalen) na in al haar beslissingen en activiteiten. Wij ondernemen graag op een verantwoorde manier en zien MVO als een proces van continue verbetering, gericht op onszelf en onze omgeving.

In 2012 heeft DSG met de MVO Prestatieladder, de certificeerbare richtlijn voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, haar MVO beleid en initiatieven uitgebreid en geprofessionaliseerd. Met de invoer van de MVO Prestatieladder beogen wij duurzaam ondernemen structureel te blijven verankeren in ons bedrijf. Centraal daarbij staan goede dialogen met onze stakeholders en de eigen duurzaamheid ambities. Door middel van deze MVO factsheet informeren we u graag over onze activiteiten.

- Werken volgens de MVO Prestatieladder

DSG heeft ervoor gekozen haar MVO in te richten volgens de structuur en vereisten van de MVO Prestatieladder, als onderdeel van ons Kwaliteit Management Systeem. De MVO Prestatieladder is een certificeerbare norm voor MVO. De norm vormt een goede basis voor het koppelen van de MVO-aspecten People, Planet, Profit aan al bestaande systemen. Het fundament bestaat uit zeven kernthema's en 33 indicatoren, verspreid over de kernthema's. De MVO Prestatieladder heeft vijf niveaus. Lloyds Certificeringen voert de audits uit. In april 2017 is DSG van niveau 3 naar niveau 4 gegaan op de MVO prestatieladder. DSG is hiermee de 44^e organisatie in Nederland die op dit niveau zit.

- Onze Stakeholder centraal

DSG hecht bijzonder veel waarde aan goed contact met haar stakeholders. Stakeholders zijn voor ons alle partijen die een belang hebben bij de beslissingen en activiteiten van onze organisatie. Tot onze belangrijkste stakeholders rekenen wij onze klanten, medewerkers, aandeelhouder, leveranciers, samenwerkingspartners, en overheden/regelgevers.

In een periodieke dialoog met een selectie van onze stakeholders trachten we de duurzaamheid eisen, wensen en verwachtingen te achterhalen. Deze bevindingen vormen belangrijke input voor ons MVO beleid en de maatregelen die wij nemen. Ons MVO beleid is dus mede gebaseerd op die zaken die door onze stakeholders belangrijk worden gevonden. Om op de hoogte te blijven van de duurzaamheidverwachtingen van onze stakeholders wordt op een reguliere basis van gedachten gewisseld over duurzaamheid.

Ook wil DSG haar stakeholders actief informeren over de MVO activiteiten. Dit doen we onder andere via deze MVO factsheet. Communicatie over MVO gebeurt ook via onze website.

Daarnaast krijgen stakeholders die zelf aangeven hieraan behoefte te hebben een persoonlijke terugkoppeling, eventueel inclusief een kort verslag van het gevoerde gesprek.



- **Focus op vier MVO zwaartepunten**

Concreet heeft DSG haar MVO georganiseerd rond de volgende vier zwaartepunten:

- **Werkomstandigheden en mensenrechten**

Onze mensen zijn zeer belangrijk voor ons. Zij vormen DSG. Aandacht voor de werkomstandigheden van onze werknemers is daarom cruciaal. DSG voert een personeelsbeleid dat is gericht op werkgelegenheid, welzijn en ontwikkeling. Onderdeel hiervan vormen onder meer een goede werkomgeving, gezondheid, veiligheid, ontwikkeling, werkvreugde en betrokkenheid. Het P&O beleid is zodanig uitgewerkt en gestructureerd, waarbij onderstaande thema's een significante plaats hebben gekregen.

Veiligheid en gezondheid

DSG zorgt voor de veiligheid en gezondheid van haar medewerkers. Dit doen we door gebruik te maken van veilige faciliteiten en werkwijzen en door voorbereid te zijn op calamiteiten. Wij werken met een eigen Arbodienst voor begeleiding en advies op het gebied van arbeidsverzuim. Gezondheidsklachten gerelateerd aan beeldschermwerken proberen wij actief te voorkomen door een goede inrichting van de werkplek en gericht advies aan beeldschermwerkers. Hiervoor laten wij de werkplekken zoveel mogelijk aanmeten aan de individuele personen. Om duidelijk te kunnen meten waar we staan hebben wij sinds 2011 een KPI op het ziekteverzuim. De doelstelling voor 2018 is om onder de 4% uit te komen.

Opleiding

Door te investeren in haar medewerkers, investeert DSG in haar toekomst. Daarom bieden wij onze medewerkers verschillende trainingsmogelijkheden in de vorm van opleidingen en cursussen. Daarnaast voeren wij op regelmatige basis planningsgesprekken met al onze in vaste dienst zijnde medewerkers. Om dit zo transparant mogelijk te laten verlopen, is er in 2016 een competentie management systeem ingericht.

Een vast percentage van de loonsom wordt gereserveerd voor opleidingen. Dit is voor 2018 gesteld op 3%.

Inspraak

DSG hecht waarde aan inspraak van haar medewerkers. Hier is in 2012 een OR voor geïnstalleerd. De Ondernemingsraad wordt tijdig betrokken bij relevante vraagstukken. Haar mening wordt als waardevol erkend en meegewogen in de beslissingen binnen DSG.

Gedragscode

Bij DSG verwachten we dat onze medewerkers zich gedragen in lijn met ons MVO kader. Daarom hebben we een gedragscode voor medewerkers opgesteld waarin de voor hen relevante MVO onderwerpen worden beschreven. Deze gedragscode is onderdeel van onze personeelsgids.

Leveranciersscan

Ook in onze samenwerking met onze leveranciers speelt MVO een rol. Daarom wordt er doorlopend een MVO leveranciersscan uitgevoerd. Hierbij wordt ook gekeken of onze belangrijkste leveranciers op MVO gebied actief zijn.

- **Transparantie en eerlijk zakendoen**

Onder eerlijk zaken doen verstaan wij transparant en ethisch handelen, waarbij verantwoording afleggen aan onze stakeholders zeer belangrijk is. Om dit te waarborgen hebben we deze zaken opgenomen in de eerder genoemde personeelsgids voor medewerkers. Wij streven te allen tijde naar eerlijke klantmarketing en (proactieve) communicatie.

- **Milieu-impact van eigen handelen**

Bij DSG zijn we ons bewust van onze milieu-impact en willen we een verantwoorde kantoorhuishouding (zoals met betrekking tot energieverbruik, materiaalverbruik, afvalstromen) voeren. Daarnaast is voor ons mobiliteit een belangrijk onderwerp.

CO2 prestatieladder

DSG volgt de richtlijnen van de CO2 Prestatieladder om de doelstellingen en realisatie meetbaar en inzichtelijk te hebben.

DSG ziet dit als een verdieping op dit zwaartepunt. Meer informatie omtrent de doelstellingen en realisatie zijn [hier te vinden](#).

De gereden kilometers van ons wagenpark compenseren wij via de Climate Neutral Group(CNG). In 2013 zijn wij tevens begonnen om voor enkele van onze klanten, de gereden kilometers van een aantal ingezette kandidaten, eveneens te compenseren. Ook stimuleren wij het rijden met energiezuinige auto's. Op het moment bestaat ruim 40% van het eigen wagenpark uit een (plug-in) hybride auto. Wij hebben al enige tijd 11 laadpunten op ons terrein staan, die ook door onze bezoekers kunnen worden gebruikt.

Onder regie van de CNG heeft DSG als een van de koplopers, meegedaan om de Whitepaper Duurzame mobiliteit, samen te stellen. Deze Whitepaper is bij de CNG te [downloaden](#).

U15

DSG is al een aantal jaren actief lid van de [U15](#). De U15 bestaat uit een netwerk van meer dan 300 bedrijven uit de regio, met als doel een betere bereikbaarheid laten resulteren in minder CO2 uitstoot. Dit wordt via een van de projecten ook daadwerkelijk gemeten.

Kantoormilieuplan

Om duurzaamheid structureel in te bedden in onze kantoororganisatie hebben wij al sinds jaren een kantoormilieu plan. Deze wordt jaarlijks geactualiseerd. Een van de doelen van het plan is om de bewustwording van alternatieven duidelijk naar voren te laten komen.

Gerealiseerde voorbeelden zijn

- Gezuiverde water installaties direct aangesloten op de waterleiding
- Ingraven van afval containers.

Beide voorbeelden resulteren in minder vervoersbewegingen.

- Maatschappelijke betrokkenheid

DEAN

DSG levert al geruime tijd een bijdrage aan de stichting DEAN. Stichting DEAN ondersteunt onderwijsorganisaties in Afrika bij het gebruik en beheer van ICT. Dit doet zij via het programma CLASSworks. De naam staat voor Computer Learning and Sustainable Support Works. Het programma voorziet in de begeleiding van een school bij alle essentiële onderdelen van het beheer en gebruik van een computerlokaal. Samen met IT-Staffing stuurt DEAN Nederlandse ICT'ers naar Afrika, die de lokale vestigingen van de stichting kunnen helpen.

Naast de bijdrage aan de stichting DEAN, levert De Staffing Groep ook continue bijdragen aan verschillende lokale verenigingen en projecten. Hiervoor wordt jaarlijks een budget beschikbaar gesteld.

Stageplekken

Een van onze MVO KPI's is het beschikbaar stellen van stageplekken. In 2017 hebben wij 2 langdurige stageplekken kunnen laten invullen.

- Ketenverantwoording

DSG heeft na het voeren van stakeholder gesprekken, een aantal projecten opgestart waarbij wij onze verantwoordelijkheid nemen in de keten. Deze projecten hebben raakvlakken op al onze vier zwaartepunten. De ketenverantwoordelijkheden die wij hebben genomen en door welke stakeholders deze zijn aangegeven staan hieronder vermeld

1. Dynahouse en verminderen reisbewegingen

a. Input stakeholders

Veel van de stakeholders hebben in de gesprekken aangegeven dat zij op de een of andere manier de reisbewegingen naar beneden willen krijgen, voor wat betreft de inzetten. Dit was de roep vanuit zowel de klanten, kandidaten, leveranciers en indirect ook van de regio (via U15). Daarnaast verwachten kandidaten dat wij meer doen voor hen dan alleen de administratieve afhandeling.

b. Betrokken Stakeholdergroepen:

- Klanten
- Leveranciers
- Kandidaten
- Eigen medewerkers
- Omgeving (U15)

c. Doel benaming

Concretiseren Dynahouse en mini CO2 footprint

d. Output invulling project

- Aanbieden van werkplekken voor zelfstandigen
 1. die bij klanten zitten met een grote reisafstand en als alternatief wel in een professionele omgeving kunnen werken.
 2. Sociaal aspect om zelfstandigen met elkaar te verbinden. Maar ook met onze eigen medewerkers.
 3. Buurt functie
 4. Duurzaam verbouwen
 - a. Energiezuinig tot energie neutraal
 - b. Bouwtechnisch laten invullen door zoveel mogelijk lokale en/of zelfstandige ondernemers.
- Ontwikkelen mini CO2 footprint in samenwerking met de U15.

2. Insolventie

a. Input stakeholders

Stakeholders willen zekerheid dat gelden toekomen aan diegenen voor wie ze bestemd zijn. De intermediaire rol vereist dat wij ontvangen gelden op een juiste wijze doorstorten naar leveranciers.

b. Betrokken Stakeholdergroepen:

- Klanten
- Leveranciers
- Kandidaten

c. Doel benaming

Geen tot zeer beperkte verpanding van vorderingen op opdrachtgevers. De vordering behoren in grote mate toe aan leveranciers.

d. Output invulling project

- Solvabiliteit omhoog en op een bepaald niveau houden
- Sterk werkkapitaal en kaspositie
- Hoge rating bij credit-agencies
- Geen verpanding van facturen

3. Transparantie in communicatie en voorlichting

a. Input stakeholders.

De stakeholders verwachten meer dan alleen de (administratieve) afhandeling van het proces. Er wordt meer transparantie verwacht op het gebied van veranderende wetgeving, met de daaraan gekoppelde onduidelijkheden. Ook ten aanzien van de huidige rechtspositie van de zelfstandige. Het mitigeren van risico's met name gelegen in het rechtsdomein van het beschikbaar stellen van arbeidskrachten in de ruimste zin voor opdrachtgevers.

b. Betrokken Stakeholdergroepen:

- Klanten
- Leveranciers
- Kandidaten
- Overige stakeholders

c. Doel benaming

Voorlichting veranderende wetgeving, implementeren van (administratieve) maatregelen ten behoeve van het wegnemen van risico's.

d. Output invulling project

- Kennissessies organiseren
- Actief lobbyen voor een aparte rechtspositie van de zelfstandig opdrachtnemer
- Betrokken bij oprichting en lidmaatschap Branchevereniging, om meer en eerder duidelijkheid te verkrijgen.
- Lidmaatschap NBBU

4. e-CF

a. Input stakeholders.

Kandidaten hebben moeite om tot een opdracht te komen door een onduidelijk CV. Ze zijn moeilijk te vinden doordat ze geen technische tools gebruiken (voorbeeld: Cisco, Tmap, Java) maar zijn zeer interessant omdat ze begrip hebben van de technische oplossingen en dit kunnen koppelen aan business vragen. De zogenaamde Digital Skills. Verder is er in de IT markt een wirwar aan functienamen waardoor het voor stakeholders moeilijk is voldoende passende opdrachten of kandidaten te vinden.

Voor deze problemen is het European eCompetence Framework (e-CF) ontworpen. Dit is inmiddels een Europese Norm en DSG is actief in de implementatie en verdere ontwikkelingen van dit Framework. Daarnaast heeft DSG een voortrekkersrol, aangezien DSG op het moment de enige in de branche is die het gebruikt.

b. Betrokken Stakeholdergroepen:

- Klanten
- Leveranciers
- Kandidaten
- Overige stakeholders

c. Doel benaming

e-CF

d. Output invulling project

- Kennissessies organiseren
- Gesprekken met stakeholders
- Lidmaatschap van de NEN Normcommissie ICT Competenties. Hier wordt het e-CF als Europese Norm verder ontwikkeld.
- (betaald) Lidmaatschap van de e-CF Stuurgroep Nederland (www.e-cf.nl) van waaruit communicatie wordt verzorgd en stakeholder-vragen worden opgepakt.
- In het kader van de Human Capital Agenda voor de ICT: Beurs toekennen aan IT Studenten die een steuntje kunnen gebruiken.
(<https://www.inholland.nl/opleidingen/business-it-en-management/voltijd/student-sefa-kue%C3%A7uekdemirci/>)