

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 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. Sinds 2017 is DSG gecertificeerd op niveau 4 van de MVO-Prestatieladder.

- Onze Stakeholders 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 duurzaamheidseisen, -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 het thema duurzaamheid.

Ook wil DSG haar stakeholders actief informeren over de MVO-activiteiten. Dit gebeurt met name via de 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 al jaren een KPI op het ziekteverzuim. De doelstelling 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 medewerkers in vaste dienst. Om dit zo transparant mogelijk te laten verlopen, is er een competentie-managementsysteem ingericht. Een vast percentage van de loonsom wordt gereserveerd voor opleidingen.

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. Ook het zorgvuldig omgaan met informatie is hier onderdeel van. Om dit te waarborgen hebben we deze zaken opgenomen in de eerdergenoemde personeelsgids voor medewerkers. Daarnaast werken wij sinds 2018 volgens de ISO 27001:2013 Norm, waarvoor DSG inmiddels gecertificeerd is.

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. Over 2019 heeft DSG een reductie gehaald van 17,41% over scope 1 en 2.

De gereden kilometers van ons wagenpark compenseren wij via de Climate Neutral Group (CNG). Ook stimuleren wij het rijden met energiezuinige auto's.

Op het moment bestaat ruim 50% van het eigen wagenpark uit een elektrische of (plug-in) hybride auto. Wij hebben al enige tijd 11 laadpunten op ons terrein staan, die ook door onze bezoekers kunnen worden gebruikt. Dit aantal wordt in 2020 verder uitgebreid.

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](#).

- **Maatschappelijke betrokkenheid**

DEAN

[Digital Education Africa Network \(DEAN\)](#) begeleidt scholen in Oost-Afrika bij het inzetten van ICT om het onderwijs te verbeteren. DSG levert al jarenlang een bijdrage aan het verwezenlijken van de doelstellingen van DEAN. Met het werven en selecteren van professionals uit haar netwerk. En vervolgens het faciliteren van het uit te voeren project op locatie, de lokale vestiging van DEAN in Thica Kenia. Meer over onze samenwerking met de stichting DEAN vind je [hier](#).

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 2019 hebben wij 5 stageplekken kunnen laten invullen. In 2020 zijn tot dusver (februari) 2 plekken ingevuld.

- **Ketenverantwoording**

DSG heeft na het voeren van stakeholdergesprekken, 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. CO2-reductie in de keten

Een aantal van onze stakeholders hebben aangegeven dat zij op de een of andere manier de reisbewegingen naar beneden willen krijgen, voor wat betreft de inzetten. Hiervoor heeft DSG het Dynahouse geopend. Hier kan voor onze klanten met een grote vervoersafstand voor kandidaten een professionele werkplek in de regio worden aangeboden. Het sociale aspect hieraan is dat zelfstandigen met gelijkgestemden in een dynamische werkomgeving kunnen zitten. Bij de totstandkoming van het Dynahouse is zoveel mogelijk gewerkt met lokale en/of zelfstandige ondernemers.

Voor onze professionals zijn wij bezig om een CO2-footprint te ontwikkelen. Dit dient in eerste instantie om inzicht in de vervoersbewegingen te krijgen.

2. Insolventie

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. De vorderingen behoren in grote mate toe aan onze leveranciers. Wij vullen dit in door:

- 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

Onze 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.

Wij vullen dit in door:

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

4. e-CF

Vanuit de stakeholdergroep professionals is naar voren gekomen dat er niet altijd een match is tussen vraag en aanbod. Dit wordt mede veroorzaakt door een variëteit aan functienamen en expertises. De zogenaamde digital skills. Voor deze problemen is het European e-Competence 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.

Wij geven hier invulling aan door:

- Het organiseren van kennissessies;
- Doorlopende 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.