



THE ADECCO GROUP

MVO- Jaarverslag

De toekomst laten werken voor iedereen

2022

Inhoud

Voorwoord	3	Behaalde resultaten Planet	34
Over Adecco Group	4	Energie, uitstoot, afvalwater, afvalstoffen	36
Purpose	5	Energie, verantwoorde productie, mobiliteit en consumptie	38
Wensen en verwachtingen stakeholders	8	Behaalde resultaten Profit	41
Certificaten	11	Profit	41
Behoorlijk bestuur	13	Partnerships en lokale initiatieven	42
Behaalde resultaten People	14	In gesprek met onze stakeholders	44
Goed werkgeverschap (inclusiviteit)	15	Ambities 2023	48
Goed werkgeverschap: Gelijke behandeling (diversiteit)	17	Adecco Group Organisatie	50
Gezondheid en veiligheid	19		
Opleiding en onderwijs (interne)	21		
Opleiding en onderwijs (externe)	24		
Verhouding werkgever en werknemer (tevredenheid)	26		
Verhouding werkgever en werknemer (Wellbeing)	28		
Eerlijk zaken doen (I&C Training)	30		
Eerlijk zaken doen (risicobeheer)	32		

Voorwoord

De toekomst laten werken voor iedereen

2022 was wederom een turbulent jaar met veel uitdagingen. We begonnen het jaar in gedeeltelijke lockdown, en opereerden in een markt waar schaarste en krapte onze voornaamste uitdaging vormden.

De situatie in Oekraïne schokte de wereld in 2022. Hoewel we geen directe activiteiten hebben in Oekraïne of Rusland, werkten er veel Oekraïense en Russische collega's en medewerkers binnen onze organisatie. Meer dan ooit is het van belang om ons in te zetten voor mensen die zijn ontheemd door conflicten. Het Jobs-for-Ukraine platform is gelanceerd om betekenisvol werk te bieden aan ontheemde werknemers en hen te ondersteunen bij hun financiële stabiliteit.



Onze duurzaamheidsstrategie krijgt mede vorm door de gevolgen van de klimaatverandering en het belang van diversiteit en gelijkheid. We onderzochten onder andere de inrichting van onze panden, de mogelijkheden tot energiereductie en verduurzaming van ons wagenpark. De duidelijke visie op ons duurzaamheidsbeleid heeft geleid tot een grotere bewustwording bij onze collega's. We zijn trots op lokale initiatieven, variërend van sollicitatietrainingen voor specifieke doelgroepen tot het behalen van nieuwe certificeringen zoals EcoVadis.

Ook dit jaar ben ik trots op onze medewerkers, hoe zij anticiperen op veranderde situaties zoals de krapte op de arbeidsmarkt, die ons op twee vlakken raakt. Onze collega's zetten altijd dat extra stapje om de verbindende factor te zijn tussen mens en maatschappij en om iedereen van passend en zinvol werk te voorzien. In tijden waarin we soms ver van elkaar verwijderd zijn, is deze verbinding cruciaal.

Binnen de Adecco Group Nederland zijn er wisselingen in de directie en ben ik aangesteld als Country President. Een Steering Committee is opgezet om synergie tussen de Global Business Units (GBU's) te creëren. Met de overname van Akka door Modis is Akkodis geboren. Akkodis zet zich voornamelijk in voor digitale transformatie, om zo de toekomst slimmer te maken voor iedereen.

In dit jaarverslag laten we zien waar we trots op zijn, waar we zijn gegroeid, maar ook waar ruimte is om onze doelstellingen aan te scherpen om alsmaar verantwoord te groeien. Met daarbij een van de belangrijkste doelen om de mindset omtrent duurzaamheid door de gehele keten heen te vergroten én dat begint bij onszelf. Door onze Future@Work strategie hebben we drie sterke Global Business Units gecreëerd: AdeccoWorkforce Solutions (WFS inclusief Top Secretaries, Pontoon), Akkodis en Lee Hecht Harrison (LHH) inclusief Badenoch + Clark (B+C). LHH was in 2022 buiten scope van de certificeringen. B+C was wel binnen scope.

Namens al onze merken ben ik trots om middels dit MVO jaarverslag de prestaties van Adecco Group Nederland met jullie te delen. Adecco laat de toekomst, op alle vlakken, werken voor iedereen.

Marcel Guinchard - Country President NL

Over Adecco Group

Adecco Group Nederland maakt onderdeel uit van de Adecco Group; één van de grootste HR-dienstverleners ter wereld. De diensten van de Adecco Group worden samengevat in een 360 graden ecosysteem-model, waar al onze merken onderdeel van uit maken.

Adecco Group is breed actief in de meeste sectoren, voor banen op alle niveaus. Van productiebedrijven tot overheden, van pharma tot klantcontactcentra, van logistieke dienstverleners tot banken en verzekeraars, van life sciences tot maakindustrie. De Adecco Group brengt bedrijven en mensen samen in de wereld van werk, voor lange of korte termijn.

Adecco Group Nederland's uitgebreide, internationale netwerk biedt een schat aan ervaring en kennis. We zijn lokaal gevestigd en de medewerkers kennen de lokale arbeidsmarkt van binnen en van buiten. Met deze ervaring als startpunt, ondersteunen en adviseren we klanten en professionals. Adecco Group Nederland betreft iedereen bij de wereld van werk. Bovendien dagen we mensen uit om vooruit te kijken en te blijven leren en ontwikkelen.

Dit rapport betreft de merken van Adecco Group Nederland (Adecco, Ajilon, Akkodis, Badenoch + Clark, en Pontoon) en gerelateerde werkmaatschappijen en locaties.



Adecco

Workforce Solutions

Flexibele en agile arbeidsoplossingen die wereldwijde schaal en lokale kennis combineren om de beste kandidaten te matchen met een breed scala aan functies binnen kantoor, industrie en dienstverlenende sectoren.

AKKODIS

Technology & Engineering Solutions

Het mogelijk maken van digitale transformatie en het versnellen van innovatie door het leveren van end-to-end technologische diensten R&D, digital engineering oplossingen, consulting, talent services en skilling.

BADENOCH + CLARK | LHH

Talent Development & Career Transition

Badenoch + Clark is gespecialiseerd in werving en selectie, interimmanagement en executive search. We selecteren hoogopgeleide (en ervaren) professionals voor mid sized organisaties, scale ups, corporates en consulting firms

PONTOON

HR Solution Outsourcing

Uitbestede oplossingen (MSP, RPO, enz.) die geoptimaliseerde, op technologie gebaseerde en op ervaring gerichte oplossingen leveren voor klanten over de hele wereld.

Purpose

Visie

Adecco Group Nederland: De toekomst laten werken voor iedereen: voor onze mensen, flexmedewerkers, opdrachtgevers en de maatschappij. Want de arbeidsmarkt verandert continu. Beroepen verdwijnen en nieuwe banen verschijnen. We nemen onze verantwoordelijkheid en bereiden mensen voor op de toekomst. Hoe? Door hen dagelijks te trainen, coachen en begeleiden.

Uiteindelijk draagt dit bij aan het creëren van economische waarde voor onze aandeelhouders en belanghebbenden en heeft dit een positieve impact op de economie. Voor ons vertaalt dit zich in het werken aan strategische duurzaamheidsdoelen die inspelen op de werk gerelateerde behoeften van onze belangrijkste stakeholdergroepen - klanten, kandidaten en medewerkers, collega's en instellingen en de samenleving in het algemeen.

Onze duurzaamheidsprioriteiten helpen ons de duurzaamheidsdoelstellingen te behalen:

- Medewerkers faciliteren en opleiden
- Inclusiviteit en diversiteit bevorderen
- Talent aantrekken, binden en behouden
- Digitale transformatie stimuleren
- Klimaatbescherming

Missie

Adecco Group Nederland trekt leiders aan die impact hebben op onze mensen, klanten, partners en de maatschappij. Dat is een uitdaging die we iedere dag aangaan. Onze leiders inspireren en motiveren hun teamleden om hun hart en ziel te gebruiken in hun werk. Om te doen wat goed is. Het zijn nieuwsgierige wereldburgers die een verschil maken. Dat doen ze door een geweldige werkplek voor hun teams te creëren, zodat mensen kunnen presteren en hun beste zelf zijn.

De leiders die werken bij de Adecco Group Nederland houden van vrijheid. En dan vooral de vrijheid om te innoveren. Zij creëren kansen die ervoor zorgen dat de levens van anderen verbeteren. Zo gezegd klinkt het eenvoudig, maar het blijft een mooie uitdaging.

Het is onze missie om de mensen die voor ons werken hun beste zelf te laten zijn, want dat zorgt voor duurzame en hoge prestaties. En daar wordt ieders toekomst beter van.

Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn klantgerichtheid, passie, ondernemerschap, verantwoordelijkheid en teamgeest.

De culturele drijvers van onze strategie zijn:

- **People first;** Dit betekent dat we altijd het welzijn van onze mensen op de eerste plaats stellen. We hebben een diverse, gelijke en inclusieve cultuur met mensen uit alle lagen van de maatschappij (ongeacht geslacht, etniciteit, seksuele oriëntatie, handicap of leeftijd), terwijl we ervoor zorgen dat de gezondheid en veiligheid van onze mensen van het grootste belang blijft.
- **Growth mindset;** We koesteren onze krachtige ondernemende cultuur en bouwen er verder op, om ervoor te zorgen dat we onze klanten de oplossingen bieden die ze nodig hebben om hun grootste uitdagingen aan te gaan. We reageren snel en passen ons aan veranderingen aan met wendbare manieren van werken in een cultuur die ons allen in staat stelt om te denken zonder beperkingen of vooroordelen.
- **Collective spirit;** We omarmen een “één bedrijf, één cultuur” mentaliteit terwijl we onze verschillen erkennen. We werken samen aan ons gemeenschappelijke doel - Making the Future Work for Everyone. We leveren innovatie op grote schaal door samen te werken om onze klanten te verrassen, terwijl we ons ongeëvenaarde portfolio van oplossingen verder ontwikkelen.



De Adecco Group



Fortune
300
Global company



60
Landen



2.000.000
mensen zijn dagelijks
via ons aan het werk



39.000
experts in de
wereld van werk



9
toonaangevende
wereldwijde merken



€23.6
miljard aan
inkomsten (2022)



10.000
traineeships
binnen de Group
of bij onze klanten



26.000
collega's en klanten
die samen sporten
voor het goede doel



47
talenten mogen een
CEO voor één
maand zijn

7.000
atleten werken met
ons samen om hun
succes in sport en
werk te verzekeren



Wensen en verwachtingen stakeholders

Adecco Group Nederland ziet zichzelf als meer dan een HR dienstverlener. We stellen ons graag op als partner, voor zowel onze interne als onze externe stakeholders. Door goed te luisteren naar onze stakeholders kunnen wij onze focuspunten en beleid aanpassen en worden we uitgedaagd om hierop te blijven ontwikkelen.

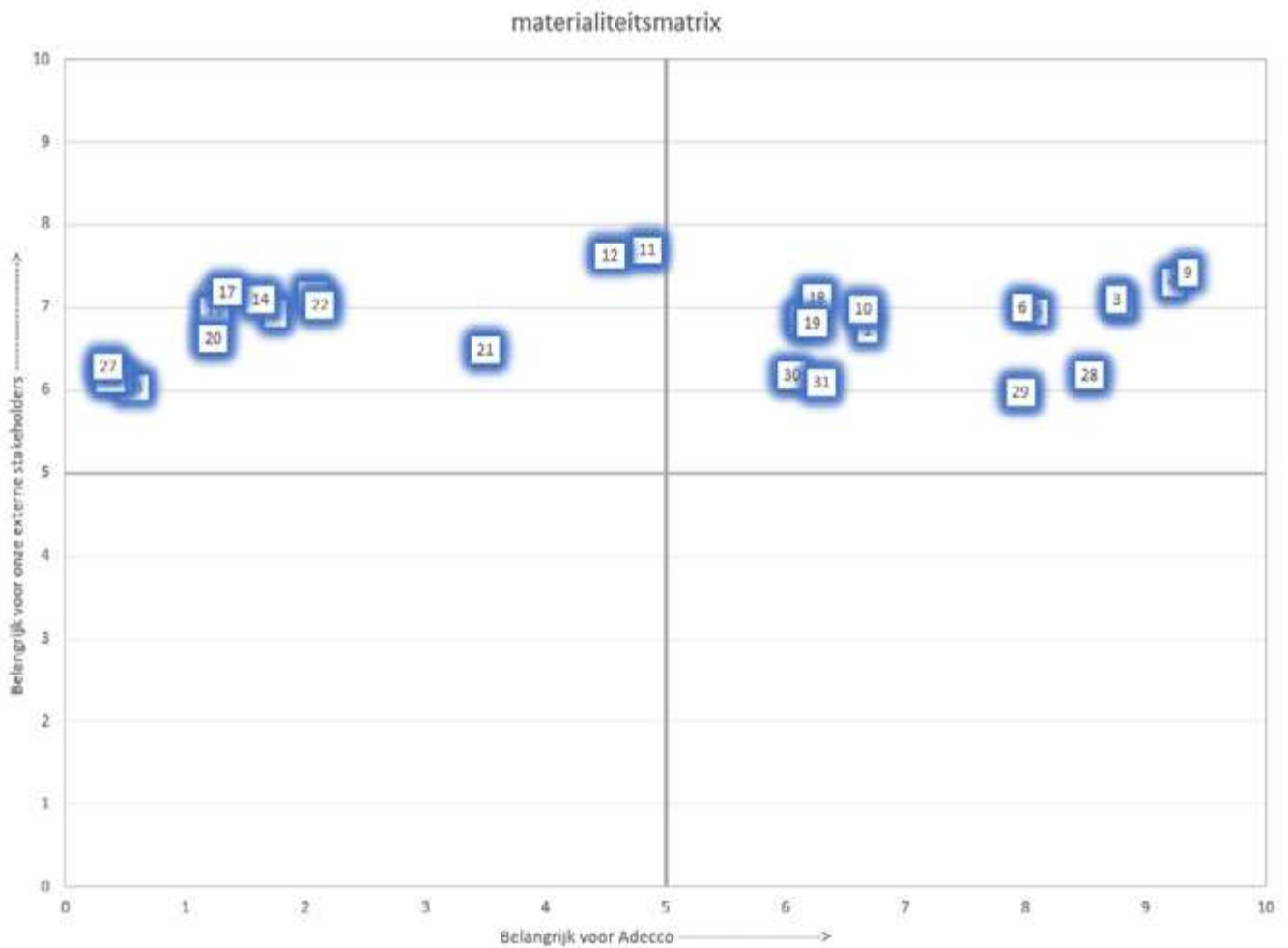
Gedurende het jaar hebben we via verschillende kanalen contact met onze stakeholders. Wij vragen hen om een mening en inbreng op belangrijke thema's (blz. 9), opgesteld volgens MVO Prestatieladder. Jaarlijks worden MVO-enquêtes en MVO stakeholder gesprekken uitgevoerd. Het doel is om inzicht te geven in de verwachtingen vanuit onze belangrijkste stakeholders (belanghebbenden) op ons MVO-beleid.

In de materialiteitsmatrix worden de belangrijkste thema's weergegeven met daarin de verhouding in welke mate stakeholders en in welke mate Adecco bepaalde thema's belangrijk vindt. Een hoog aantal stemmen resulteert in een hogere positie op de matrix. Daarnaast mogen de stakeholders een thema voorstellen.

De resultaten van de MVO-enquêtes en MVO stakeholders gesprekken zijn in de materialiteitsmatrix verwerkt. In vergelijking met de matrix van 2021 zijn twee thema's, Kinderarbeid en Gedwongen en verplicht arbeid, gestegen in relevantie en toegevoegd aan het overzicht. Deze thema's zijn gekoppeld aan SDG 8 Eerlijke zaken doen (blz. 30). De stakeholders hebben geen aanvullende MVO-thema's voorgesteld. Naar aanleiding van de aanvullende opmerkingen gaan we in 2023 de structuur van de MVO-enquête aanpassen zodat stakeholders kunnen aangeven welke MVO thema's ze het meest belangrijk vinden. In de wensen en verwachtingen van onze stakeholders werd duidelijk dat de onderwerpen in de materialiteitsmatrix relevant zijn voor onze bedrijfsvoering.

Daarnaast heeft de directie bepaald welke thema's de meeste impact hebben op de organisatie. Alle thema's zijn verdeeld in People, Planet en Profit en gelinkt aan de SDG's (Sustainable Development Goals) van de VN. Hieruit is de materialiteitsmatrix ontstaan en wordt het MVO beleid bepaald. Aan de hand van onze resultaten en doelstellingen evalueren we jaarlijks onze managementaanpak van de verschillende materiële thema's.

Materialiteitsmatrix



#	MVO-thema's
1	Behoorlijk bestuur
2	Werkgelegenheid
3	Verhouding tussen werkgever en werknemer
4	Gezondheid en Veiligheid
5	Opleiding en Onderwijs
6	Diversiteit en kansen
7	Flexibele arbeidskrachten
8	Strategie en beleid
9	Gelijke behandeling
10	Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen
11	Kinderarbeid
12	Gedwongen en verplichte arbeid
13	Beveiligingsbeleid
14	Rechten inheemse bevolking
15	Effecten op de samenleving
16	Corruptie

#	MVO-thema's
17	Publiek beleid
18	Concurrentiebelemmerend gedrag
19	Gezondheid en veiligheid van consumenten
20	Productinformatie
21	Marketing en communicatie
22	Privacy van klanten
23	Grondstoffen
24	Energie
25	Water
26	Biodiversiteit
27	Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen
28	Transport
29	Directe economische waarden die zijn gegeneerd en gedistribueerd
30	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap
31	Bijdrage aan het economische systeem
32	Zelf in te vullen thema

Behoorlijk bestuur

1. Behoorlijk bestuur

Goed Werkgeverschap

- 2. Werkgelegenheid
- 3. Verhouding tussen werkgever en werknemer
- 4. Gezondheid en veiligheid
- 5. Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk
- 6. Diversiteit en kansen
- 7. Flexibele arbeidskrachten

Mensenrechten

- 9. Gelijke behandeling
- 10. Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen
- 11. Kinderarbeid
- 12. Gedwongen en verplichte arbeid

Eerlijk zaken doen

18. Concurrentiebelemmerend gedrag

Consumenten aangelegenheden

19. Gezondheid en veiligheid van consumenten

Circulaire economie en klimaatverandering

- 24. Energie
- 27. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen
- 28. Transport

Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

- 29. Directe economische waarden
- 30. Positieve bijdrage aan lokale economie
- 31. Bijdrage aan het economische systeem

SDG



Certificaten

Kwaliteit is een integraal onderdeel van het totale bedrijfsbeleid van Adecco Group Nederland. Adecco Group Nederland is gecertificeerd onder de ISO-9001:2015 norm. Daarnaast staat Adecco Group Nederland als lid van de ABU garant voor kwaliteit en betrouwbaarheid. Procedures zijn vastgelegd en vormen de borging voor de ISO-normering. Adecco Group Nederland vestigingen werken volgens deze procedures en de onderliggende zeer gedetailleerde instructies zoals 'Inschrijven Kandidaat', 'Controle ID' en 'Beoordelingsgesprek'. Alle medewerkers binnen Adecco Group Nederland hebben toegang tot het intranet waarop de processen en de instructies zijn gepubliceerd. Het uitgangspunt voor deze processen is niet de ISO normering, maar klanttevredenheid evenals kandidaattevredenheid. In elke instructie is getracht te denken vanuit Customer Intimacy.

De Adecco Group Nederland vestigingen worden zowel intern als extern ge-audit. Adecco Group Nederland heeft een aparte afdeling Quality die ervoor zorgt dat Adecco Group Nederland zich continue ontwikkelt op dit gebied. De afdeling heeft de verantwoordelijkheid om de kwaliteit te waarborgen, handhaven en te beoordelen via audits.

De belangrijkste taak van deze afdeling is tevens het signaleren van knelpunten in de efficiency en het aandragen van verbeteringen. De cyclus beschrijven, controleren en verbeteren wordt voortschrijdend gehanteerd.

In samenwerking met de proceseigenaren en stakeholders binnen Adecco Group Nederland beheert de afdeling Quality de online kwaliteitshandboeken in SharePoint, verbetert en controleert (audit) de processen op de Adecco Group Nederland branches.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Adecco Group Nederland (Adecco, Ajilon, Akkodis, Akkodis Tech Academy, Badenoch + Clark en Pontoon) voert een actief beleid met betrekking tot Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Ons beleid is in onze [MVO managementverklaring](#) toegelicht en deze is op de websites van onze business labels te vinden, naast dit verslag.

Veiligheid en gezondheid

Een belangrijk uitgangspunt bij de realisatie van de ondernemingsdoelstellingen is veiligheid en gezondheid van (flex) medewerkers en de zorg voor het milieu. Ons beleid is in onze [Managementverklaring VGM](#) toegelicht.

Wij gebruiken een checklist die samen met de opdrachtgever wordt ingevuld. In de Candidate portal krijgt de uitzend-/ payrollmedewerker onze folder "Zo werkt het in de praktijk". Daarnaast zijn diverse Adecco WFS branches VCU-gecertificeerd. En heeft Akkodis Enter al meerdere jaren de Safety Culture Ladder.



ISO 9001:2015



Doel van het certificaat: Tevredenheid van klanten en (flex)medewerkers door procesoptimalisatie. Alle entiteiten van Adecco Group Nederland. (behalve LHH*)



NEN 4400-1



Doel van het certificaat: Aantonen dat wij onze financiële zaken goed geregeld hebben (bonafide). De controle-instelling voor het SNA-keurmerk is FlexSpect. Adecco WFS en Akkodis entiteiten



MVO Prestatieladder



Doel van het certificaat: Groei door innovatie en maatschappelijk verantwoordelijkheid. Alle entiteiten van Adecco Group Nederland (behalve LHH*)



EcoVadis



Bewustwording van ons MVO-beleid op het gebied van diverse duurzaamheidscriteria: milieu, ethiek, duurzame inkoop en arbeids- en mensenrechtenpraktijken. En de ruimte om hierin te groeien. Alle entiteiten van Adecco Group Nederland (behalve LHH*)



VCU : Adecco Workforce Solutions & Modis B.V h.o.d.n. Akkodis Netherlands Talent



Doel van het certificaat: Bevorderen van veilig werken, stimuleren van minder ongevallen en het reduceren van kosten ziekteverzuim. Adecco WFS entiteiten en Akkodis Netherlands Talent



VCA* : Adecco Nederland Holding B.V. - Modis B.V. - h.o.d.n. Akkodis Netherlands Solutions



Doel van het certificaat: Bevorderen veiligheidsbewustzijn en bewust veilig handelen in bedrijven. Akkodis bouw en industrie



Modis B.V. h.o.d.n. Akkodis Netherlands



Doel van het certificaat: Bewust veilig handelen in bedrijven, bevorderen veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag. Akkodis te Enter



Perspectiefverklaring - Adecco Workforce Solutions



Doel van het certificaat: Flexmedewerkers van Adecco krijgen de mogelijkheid om een hypotheek aan te vragen. Alle entiteiten van Adecco WFS



Stichting Normering Flexwonen - Adecco HR Solutions B.V.



AIM Desk (Adecco International Mobility) beheert de verklaring van registratie in het register van ondernemingen die aan de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten voldoen. Adecco HR Solutions B.V.

* Gecertificeerde entiteiten zijn Adecco (WFS, Pontoon), Modis (Akkodis) en B+C. LHH was in 2022 buiten scope van de certificeringen.

Behoorlijk bestuur

Adecco Group Nederland hanteert de gedragscode 'integer zakendoen', vastgesteld door de Adecco Group Global. Deze gedragscode wordt volledig herzien en in 2023 opnieuw gepubliceerd. Adecco Group Nederland en haar medewerkers houden zich aan alle relevante anti-corruptie en anti-omkoping wet- en regelgeving.

Adecco WFS is lid van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen). Dit lidmaatschap garandeert onze flexwerkers een goed cao en tevens uitstekend werkgeverschap waarin de flexwerker centraal staat. Ook onze interne medewerkers en consultants genieten van uitstekende arbeidsvoorwaarden, welke op persoonsniveau van toepassing zijn. Het bestuur van de organisatie laat zich adviseren volgens de geldende lokale wetgeving. Waar zich dilemma's kunnen voordoen op gebied van ethiek, rechtvaardigheid, transparantie of vertrouwen, heeft Adecco Group Nederland eigen principes en basis van gedragsregels waar op toegezien wordt.



Behaalde resultaten People



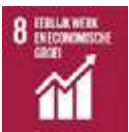
Adecco Group Nederland wil zorgen voor inclusief en redelijk kwaliteitsonderwijs en het bevorderen van kansen voor levenslang leren.



Voor de goede gezondheid en welzijn, heeft Adecco Group Nederland oog voor een goede werksfeer, veiligheid en welzijn op de werkplek.



Adecco Group Nederland wil bijdragen aan empowerment-initiatieven en versterking van vrouwenfonds. Ook blijft Adecco Group Nederland prioriteit geven aan het realiseren van een man/vrouwvriendelijke cultuur.



Focus voor Adecco Group Nederland is hoogwaardige en fatsoenlijke banen creëren voor een eerlijke en economische groei.



Adecco Group Nederland wil ongelijkheid verminderen door gelijke kansen te geven aan iedereen, inclusiviteit bieden aan al haar medewerkers, intern en extern, en hiermee een bijdrage te leveren aan ongelijkheid in de wereld.



Goed werkgeverschap: Inclusiviteit

Inclusiviteit	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
Aantal kandidaten met een AGH-status naar werk (aantal)	19	27	38	groen	WFS	10
Aantal 56+ ers vanuit een uitkering geplaatst (aantal)	238	233	151	groen	WFS	10
Aantal kandidaten uit het doelgroep register naar werk (aantal)	203	272	249	rood	WFS	10

Wat doen we

De toekomst laten werken voor iedereen betekent voor Adecco WFS dat wij ons extra inspannen om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen naar een duurzame arbeidsrelatie. Dit betekent dat wij in verbinding staan met sociale partners en onze opdrachtgevers actief adviseren en stimuleren inclusief te werven en te selecteren.

Adecco WFS commiteert zich aan de UWV convenant. Dit is een samenwerking vanuit een getekende overeenkomst waarin beide partijen een bijdrage willen leveren aan de arbeidsparticipatie van werkzoekenden al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt. Adecco WFS en UWV maken gebruik van de expertise, netwerk en infrastructuur van beide organisaties. Partijen hebben in voorgaande jaren al als strategische partners succesvol samengewerkt. Deze samenwerking wensen zij voort te zetten en uit te breiden samen met UWV in 35 arbeidsmarktregio's en de WerkgeversServicepunten.

Vanuit Adecco Group Nederland sluiten we per kwartaal aan bij de 'Denktank Diversiteit' georganiseerd door de ABU. Met diverse HR-dienstverleners streven we naar een inclusieve arbeidsmarkt.



Onze prestaties

Mensen werken om geld te verdienen, maar werk geeft ons ook zelfrespect, een identiteit en het gevoel deel uit te maken van de samenleving. Helaas is dit niet voor iedereen vanzelfsprekend. Adecco WFS zet zich in om mensen met een lager arbeidsvermogen toegang tot werk te bieden. Dit zorgt voor welvaart – kwaliteit van leven – van individuen, voor de economie en voor de samenleving als geheel. Ons uitgangspunt is te werven en selecteren vanuit talent en mogelijkheden zonder groepen aan te merken en/of te registreren als zodanig. Dit betekent dat wij alleen (kunnen) rapporteren op inclusiemedewerkers waar een vorm van subsidie aan verbonden is. De aantallen komen voort uit de loonkostenvoordeel subsidies 56+ incl. WW, Banenafpraak en Arbeidsgehandicapten.

Samen met het UWV zet Adecco WFS hun netwerken in om partijen op regionaal niveau met elkaar te verbinden. Partijen stellen 1 landelijk contactpersoon aan. Bij UWV is dit de Landelijk Adviseur Werkgeversdiensten en bij Adecco is hier tevens een persoon voor aangesteld.

De landelijke contactpersonen bewaken gezamenlijk de voortgang en de resultaten van de samenwerking. Wanneer er knelpunten ontstaan, kunnen de gemaakte afspraken in onderling overleg aangepast worden.

In het Uitvoeringsplan is de organisatie van de samenwerking, de personele inzet van partijen, inbreng van faciliteiten en diensten en de interne en externe communicatie uitgewerkt.

De partijen doen aan gegevensuitwisseling om gezamenlijk relevante arbeidsmarktgegevens te publiceren.

Wat heeft dit gebracht

MVO & SDG doelstellingen komen (gelukkig) steeds vaker als criteria naar voren in aanbestedingen en tendertrajecten. Het zorgt voor een verbreding van het netwerk van Adecco WFS. De financiële compensatie vloeit in een groot aantal gevallen terug naar de opdrachtgevers waar de flexmedewerkers geplaatst worden middels een verlaagde kostprijsfactor.

Het UWV convenant resulteert in een intensievere relatie met de WSP servicepunten waarin van beide kanten actief gedeeld wordt. Adecco WFS deelt het vacature aanbod en zet alle profielen inclusief opleidingsmogelijkheden uit bij UWV (via centraal coördinatie punt) en UWV deelt beschikbare kandidaten vanuit verschillende doelgroepen.

Adecco WFS neemt tevens actief deel in het Platform Publiek Private samenwerking vanuit het UWV waarin over sociaal maatschappelijke thema's in relatie tot de arbeidsmarkt gesproken wordt en oplossingen worden bedacht om vraag en aanbod dichter bij elkaar te brengen.

Doelstelling en ambitie

Echter in 2022 hebben we minder kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt geplaatst, dan het voorgaande jaar. In 2023 gaan we de focus op de Prestatieladder Sociale Ondernemen leggen om de aantallen te verhogen.

Goed werkgeverschap: Gelijke behandeling (diversiteit)

Vrouwen aan het werk	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
Percentage vrouw uitgezonden	38,5%	41%	39%	rood	WFS	5
Aantal vrouwelijke interne medewerkers	65,8%	65%	63%	groen	Alle	5
Aantal vrouwen in key positions (intern)	6	7	8	groen	Alle	10
Ingeschreven kandidaten CEO4oneMonth	4500	2800	2350	rood	Alle	5
Aantal gevolgde trainingen: "Discriminatie: echt niet!"	17	5	78	rood	Alle	10

Wat doen we

Adecco Group Nederland zegt nee tegen discriminatie, en ja tegen een diverse arbeidsmarkt. Wij tolereren geen enkele vorm van discriminatie en nemen preventieve maatregelen om dit te voorkomen. Ons anti-discriminatie beleid is opgenomen in onze kernwaarden en de vernieuwde gedragscode. Bij indiensttreding wordt hier een verplichte leerlijn over gevolgd. Hierbij ligt tevens de focus op gelijke behandeling tussen man en vrouw met daarbij de focus op een evenredige verdeling tussen de arbeidsposities. Wij vinden dat sollicitanten en uitzendkrachten, net als alle andere werknemers in Nederland, recht hebben op gelijke behandeling.

Per kwartaal sluiten we aan bij de 'Denktank Diversiteit' georganiseerd door de ABU. Hierin bespreken we met andere HR-dienstverleners de strategie om discriminatie tegen te gaan in de uitzendbranche.

CEO for One Month, een internationaal initiatief, is een opmerkelijke competitie waar duizenden jongeren jaarlijks aan deelnemen. Het vormt het hoogtepunt van het internationale Way to Work-programma, dat in 2022 voor de 9e keer werd georganiseerd. Alle 60 landen waar de Adecco Group actief is, doen hieraan mee. Bijzonder aan dit initiatief is dat het zich inspant om gendergelijkheid te bevorderen, zowel in de deelname als in de kansen die de finalisten krijgen.

Adecco Group Nederland zet zich in om een gelijke vertegenwoordiging van jonge vrouwen en mannen in het programma te waarborgen. Door jongeren ongeacht hun gender de mogelijkheid te bieden om aan deze competitie deel te nemen en leiderschapsrollen te vervullen, onderstreept Adecco Group Nederland haar inzet voor diversiteit en gelijkheid in de wereld van werk.

Onze prestaties

Elke dag bieden we werk aan honderdduizenden collega's en medewerkers en hebben we direct en indirect invloed op het leven en nog veel meer. Zorgen voor respect voor mensenrechten en met name arbeidsrechten binnen onze invloedssfeer, waar we ook zaken doen, moet daarom een fundamenteel onderdeel zijn van hoe we werken. Flexibiliteit staat bij Adecco Group Nederland hoog in het vaandel. Zo kan er tijd- en plaatsafhankelijk gewerkt worden, bijvoorbeeld tijdens schooltijden. Op gebied van gendergelijkheid wordt een ieder gestimuleerd om het gesprek open aan te gaan over onder andere ras en geslacht. Door regelmatig over dit onderwerp te communiceren binnen Adecco Group wereldwijd en dit gesprek ook aan te gaan met onze opdrachtgevers, hebben we de mogelijkheid om meer te bereiken.

De ABU onderzoekt door middel van Mystery Calls hoe er onder de ABU-leden wordt ingegaan op discriminerende verzoeken. De onderzoeksresultaten (2022) wijzen uit dat Adecco WFS een juist anti-discriminatiebeleid én trainingen doorvoert, omdat de verzoeken op een duidelijke wijze zijn geweerd.

CEO for One Month had in 2022 meer dan 2.350 aanmeldingen. Uiteindelijk werden 20 kandidaten geselecteerd voor de bootcamp, waaruit vervolgens 6 finalisten naar voren kwamen. Deze finalisten kregen de kans om zich op ons hoofdkantoor te presenteren. Elk van hen deed dat op een eigen, authentieke manier, maar met één gemeenschappelijk doel voor ogen: een maand lang leidinggeven aan Adecco Group Nederland.

Wat heeft dit gebracht

Een veilige omgeving om te werken en te willen werken is waar we naar streven. Door inclusief om te gaan met onze vacatureteksten en in beeldmateriaal worden zowel vrouwen als mannen op diverse posities afgebeeld. In contact met onze medewerkers bij onze opdrachtgevers wordt het gesprek aangegaan voor de opdracht tijdens de opdracht en na de opdracht. Daarnaast vragen we middels een arbeidsvoorwaarden en facturatie checklist zaken uit om onder andere gelijke beloning voor de uitzendkrachten te garanderen.

Aansluiten bij de Denktank Diversiteit geeft inzichten in gelijke behandeling, en hoe dit te bestrijden. Hierdoor hebben we ons anti-discriminatie beleid scherp gesteld. Als lid van de ABU hebben we een klachtenprocedure waarin men kan melden wanneer een ABU-lid óf klant discriminerende verzoeken weglegt. Het Mystery-call onderzoek geeft ons inzichten en zet onze collega's extra op scherp, want blijvende educatie op dit vlak is vereist vanuit Adecco-beleid.

Doelstellingen en ambitie

Onze doelstelling voor het percentage vrouwen uitzenden is tussen de 40% en 60%. Deze doelstelling wordt niet behaald en hier willen we meer bewustwording voor creëren binnen de organisatie. De doelstelling vrouwen intern in dienst is tussen 60% en 70% en is behaald, dit is nog steeds een relevant target. In verband met wisselingen in onze directie, is de doelstelling van 7 vrouwen in Key Positions inmiddels in 2021 en 2022 behaald en is nog steeds relevant. Dit onder andere in verband met het vrouwenquotum SER.

Onze doelstelling is om in 2023 de anti-discriminatie training in een nieuw jasje te gieten. Daarnaast om meer intern te communiceren over gelijke behandeling zodat dit topic te allen tijde on top of mind blijft. Daarnaast hebben we de ambitie om als hr-dienstverlener ook deze wereld steeds opener te zetten voor mannen. Dit doen we al door CEO for One Month, maar dit willen we breder trekken.

Gezondheid en veiligheid

Ongevallen en incidenten	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
Ongevallen met verzuim	0.30%	0.24%	0.43%	rood	Alle	3
Ongevallen zonder verzuim (incidenten)	0.15%	0.16%	0.02%	rood	Alle	3
Onveilige situaties (nieuw in 2020)	6	10	4		Alle	3

Wat doen we

Bij Adecco Group Nederland hebben alle medewerkers recht op een veilige en gezonde werkplek. Wij als werkgever hebben voor onze medewerkers de doorgeleidingsplicht om alle informatie aangaande veiligheidsmaatregelen en informatie over veilig werken op de werkvloer aan de medewerker uit te leggen en door te geven, zodat iedereen goed is voorgelicht. Hierdoor is er minder kans op verzuim en ongevallen.

Er is een VGM (veiligheid, gezondheid, milieu) Projectgroep waar VGM coördinatoren overleggen over veilig en gezond werken. Hier zijn zowel Adecco als Akkodis in vertegenwoordigd. Een preventiemedewerker, manager verzuim en vertrouwenspersoon worden eens per jaar en wanneer nodig geraadpleegd door deze projectgroep. Vanuit deze projectgroep worden doelstellingen geformuleerd, directie geïnformeerd en het veld geïnformeerd. Ook worden analyses op ongevallen en incidenten gemaakt.

Onze prestaties

Jaarlijks wordt het proces bedrijfsongevallen ge-reviewd en gepresenteerd aan collega's om nog beter in kaart te brengen waar aandacht nodig is om ongevallen te verminderen en onveilige situaties te reduceren. In 2022 is een speciale pagina in het online kwaliteitshandboek gemaakt over Arbo wetgeving en het beleid en regels omtrent Arbo. Deze pagina is te allen tijde te vinden in ons online kwaliteitshandboek. Tijdens de live onboarding van nieuwe collega's worden alle onderwerpen omtrent veilig en gezond werken benoemd door de VGM-coördinator. De afdeling Adecco Training zorgt er samen met onze grootste opdrachtgevers voor dat er een online leerlijn gecreëerd wordt voor alle startende uitzendmedewerkers, zodat veilig en gezond werken bij de die specifieke opdrachtgever meer tot de verbeelding spreekt.

Akkodis Enter is gecertificeerd met Safety Culture Ladder (Veiligheidsladder) trede 3, wat leidt tot bewust veilig en gezond werken, getoetst op basis van gedrag.

Wat heeft dit gebracht

Na de stillegging wegens Covid, zijn in 2022 alle BHV-ers weer op herhaling geweest. Daarbij is wederom begonnen met het recruterende van nieuwe BHV-ers in het land. Door voldoende BHV-er in het land onder de collega's opgeleid te hebben, kan snel ingesprongen worden bij onveilige situaties. Om ook veilig thuis te werken is er een thuiswerkbeleid opgericht en uitgerold binnen alle entiteiten van Adecco Group Nederland. De vaste mogelijkheid om thuis te kunnen werken, draagt bij aan de People First gedachte.

Doelstelling en ambitie

Doelstelling in geval het aantal van ongevallen blijft op 0. Dit is ambitieus, zodat we bij een verlaging ook tevreden zijn. Onze ambitie blijft een veilige werkplek voor iedereen creëren. Door vanaf 2020 de onveilige situaties ook te registreren, kunnen we op voorhand al processen aanpassen.

Bij Akkodis is de ambitie om bij iedere start van een consultant een werkplekinspectie te houden, voor een veilige werkomgeving. Bewust veilig werken draagt bij aan werkplezier.



Opleiding en onderwijs (interne)

Opleidingen	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
Gevolgde VCU cursussen	9	54	431	groen	WFS	3
Gevolgde SEU cursussen (per 2021 gerapporteerd)	-	10	97	groen	WFS	3
Aantal stagiaires	131	140	48	rood	WFS	5 + 10

Wat doen we

De ontwikkeling binnen onze organisatie staat centraal in ons jaarverslag. Onze afdeling Talent Management vertaalt onze visie naar onze medewerkers, waarbij we streven naar optimale benutting van ieders talenten. We geloven in het 70-20-10 principe van leren, waarbij 70% van leren plaatsvindt door praktijkervaring, 20% door interactie met collega's en 10% via formele training. Onze focus ligt op leren door te doen en te ervaren, waardoor talenten zicht in de organisatie kunnen ontwikkelen.

De ontwikkeling is gestructureerd in drie fases: onboarding, verdieping en specialisatie. We bieden verschillende ontwikkelingsprogramma's, zoals het Management Development Program (MDP), het Personal Development Program (PDP) en het International Future Leaders Program (IFL). Onze uitgebreide trainingsmogelijkheden omvatten een onboardingsprogramma, ontwikkelingsprogramma's en toegang tot het Digitaal Learning Platform: The Adecco University (TAG U). TAG U is het digitale leer en ontwikkelplatform met onder andere inspirerende video's, artikelen, podcasts, elearnings en trainingen over relevante onderwerpen voor de organisatie en het individu.

Adecco WFS heeft een partnerschap met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), een bureau dat tussen bedrijven en MBO scholen bemiddelt. Dit partnerschap stelt een aantal Adecco-vestigingen in staat om MBO-stagiairs aan te nemen onder de Erkend Leer-werkbedrijf licentie van SBB.

Voor klanten met een VCA-certificering volgen alle medewerkers een VCA cursus of als interne medewerker bij uitzenden, een VCU-VIL cursus. Om veiligheid op de werkvloer nog meer te omarmen, stimuleren we deze cursussen. We benadrukken dat de regie voor individuele ontwikkeling bij medewerkers zelf ligt, maar we erkennen het belang van de juiste context om optimaal te kunnen leren. We bieden flexibiliteit in leren, zowel qua inhoud als tijdstip, om leren te laten plaatsvinden wanneer het voor de medewerker van toegevoegde waarde is.

Akkodis & traineeships

Middels het traineeship Modelleur installatietechniek bij Akkodis Rotterdam worden medewerkers binnen twee jaar klaargestoomd tot vakkundig Modelleur. Ze leren om zelfstandig werktuigbouwkundige installaties digitaal in 3D te tekenen, modelleren, berekenen en ontwerpen. Met opleidingen, trainingen en coaching wordt hun kennis vergroten en dit passen ze meteen toe in de praktijk. Ze werken samen met ervaren engineers aan gave projecten: hun werk kunnen ze in het dagelijks leven bewonderen en is van grote waarde voor onze maatschappij. Meer informatie:

<https://werkenbijakkodis.nl/traineeship-engineering-akkodis/>

Onze prestaties

Binnen Adecco Group Nederland volgen we een gestructureerd ontwikkelingspad dat bestaat uit verschillende fasen: onboarding, verdieping en specialisatie. Dit pad is ontworpen om onze medewerkers te begeleiden bij hun groei en succes. In de onboardingsfase verwelkomen we de nieuwe medewerkers met een intensief trainingsprogramma, inclusief een meerdagse Bootcamp op het hoofdkantoor. Hier leren ze niet alleen de organisatie kennen, maar maken ze ook kennis met hun nieuwe collega's en het vakgebied. Na de Bootcamp volgt een traject van 13 weken met blended trainingen, waaronder workshops, live sessies, coaching en e-learnings. Daarnaast faciliteert Talent Management in samenwerking met externe partners opleidingen gericht op belangrijke certificeringen in de uitzendbranche. Dit omvat onderwerpen zoals veiligheid, vakkennis en wet- en regelgeving. Medewerkers krijgen toegang tot theorie, opdrachten, trainingen en examens om diploma's zoals SEU, VCU en BHV te behalen.

Tevens zijn er twee nationale en één internationaal ontwikkelingsprogramma's gelanceerd:

- a. Het Management Development Program (MDP) richt zich op toekomstige en nieuwe managers. Gedurende zes tot negen maanden zetten zij zich in voor hun persoonlijke groei en ontwikkeling in leiderschap en vakkennis.
- b. Het Personal Development Program (PDP) is bedoeld voor collega's in fase twee of drie van het ontwikkelingspad. Het biedt hun de kans om zich persoonlijk te ontwikkelen, dieper in te gaan op hun huidige rol, of zich voor te bereiden op de volgende stap in hun carrière. Dit traject bestaat ongeveer zes maanden en vereist toewijding van de medewerkers.
- c. 'International Future Leaders Program' (IFL) waarin genomineerde collega's vanuit diverse landen hun talent kunnen ontwikkelen en kunnen gebruiken als een springplank naar een internationale carrière. Dit verbindt nationaal met internationaal.

Akkodis

Dit opleidingstraject is een groot succes met al diverse collega's die na deze interne opleiding nu aan het werk zijn bij toffe en diverse opdrachtgevers. Vijf jaar geleden stapte de eerste kandidaat zonder kennis en ervaring van Installatietechniek binnen bij Akkodis. Tegenwoordig kan hij zijn werk bewonderen aan de skyline van Rotterdam. In 2022 hebben zeven trainees ingestapt.

Een trainee aan het woord: "Zonder technische achtergrond begon ik aan dit opleidingstraject, inmiddels heb ik zoveel geleerd."

Wat heeft dit gebracht

Door het actief aanbieden van diverse ontwikkelingsprogramma's zien we dat de ontwikkelingsbehoefte binnen de organisatie groeit. Enerzijds door doorstroming en gesprekken met leidinggegevenen, anderzijds doordat de behoefte van de medewerker in kaart wordt gebracht. Het onboardingprogramma geeft de nieuwe medewerker voldoende kennis om van toegevoegde waarde te zijn. Bijvoorbeeld door het succesvol leren plaatsen van flexmedewerkers en het helpen van de opdrachtgevers met het realiseren van hun doelstellingen.

De vraag naar kennis resulteert onder andere in een uitgebreid trainingsaanbod binnen Adecco Group Nederland. Diverse leerpaden zijn ontwikkeld om specifiek per functie kennis te delen. Daarnaast willen we dat onze collega's ook persoonlijk groeien. Hiervoor organiseren we onder andere 'It's all about You'-trainingen waarin onderwerpen zoals welzijn, pensioen, vitaliteit, stress reductie, werkplezier, social media en omgaan met geld aan bod komen.

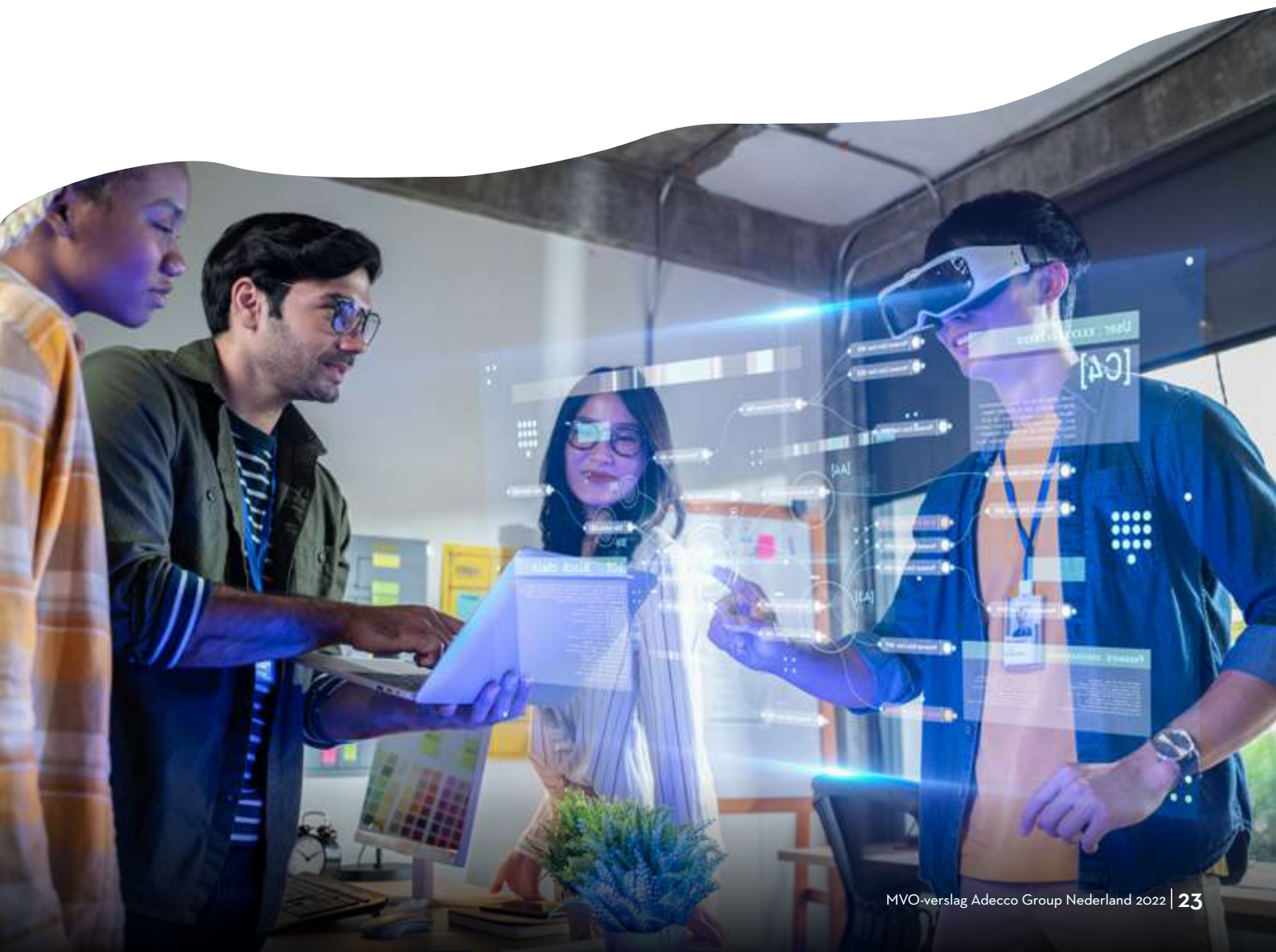
Doelstelling en ambitie

Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het voor ons als organisatie cruciaal om talent te binden en boeien. Om de ontwikkelingsbehoefte in kaart te brengen is de 'Local Talent Review' gelanceerd. Hierin wordt op persoonsniveau de talentambities bekeken van de medewerkers.

Daarnaast is het doel voor 2023 om jong talent te werven. Door het actief helpen van stagiairs en studenten met het ontwikkelen van hard en soft skills die benodigd zijn gedurende de loopbaan zorgen we dat de gap tussen studie en het echte "werklevens" wordt verkleind. Studenten kunnen sneller toegevoegde waarde creëren binnen onze (en andere) organisatie(s) en daarmee een positief effect hebben op de maatschappij, de economie en de directe business van de desbetreffende organisatie.

De doelstelling is tevens om het kennisniveau in onze organisatie naar een hoger niveau te tillen door middel van het actief in gesprek te gaan met leidinggevendenden om het gemiddelde aantal jaarlijkse scholingsuren te bepreken, uitgebreider en persoonsgebonden trainingsaanbod aan te bieden en het verder uitrollen van de naamsbekendheid van onze ontwikkelingsprogramma's.

Al met al is ons ontwikkelings- en trainingsbeleid gericht op het beïnvloeden van een duidelijk en doelgericht leerpad voor alle medewerkers. We koesteren niet alleen de groei van individuen, maar we creëren ook een cultuur van voortdurende ontwikkeling en verbetering binnen Adecco Group Nederland. Onze inzet om te investeren in de professionele en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers draagt bij aan de wederzijdse successen van individuen en onze organisatie als geheel.



Opleiding en onderwijs(externe)

Fit for the Future (nieuw 2020)	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
Percentage externe medewerkers die een opleiding gevolgd heeft binnen Adecco WFS	38%	9%	10%	rood	WFS	4
Aantal interne klantleerlijnen gevolgd (nieuw in 2020, werken@)	168	167	165	groen	WFS	3
Gevolgde VCA cursussen	163	166	431	groen	WFS	3

Wat doen we

Adecco Group Nederland biedt, via Adecco Training, al haar flexmedewerkers trainingsaanbod via de Adecco Academy aan. Adecco Training geeft invulling aan de visie van de Adecco Group door het herkennen en ontplooiën van talent door het bieden van training en coaching. Het vergroten van individueel toekomstperspectief door het bieden van zowel professionele als persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en ondersteuning te bieden in het nemen van een vervolgstap in de loopbaan.

Doormiddel van het Learning Management Systeem van Studytube heeft iedere flexmedewerker onbeperkt toegang tot ruim 1400 online trainingen in 11 verschillende talen. Het trainingsaanbod van zowel GoodHabitZ als Studytube is breed, gevarieerd en toegankelijk voor ons volledige personeelsbestand. Dit maakt flexibele talentontwikkeling mogelijk. Het is voor flexmedewerkers mogelijk zich te ontwikkelen in zowel hard skills als soft skills waarbij wij de nadruk leggen op de meest toekomstgerichte skills zoals o.a. (persoonlijk) leiderschap, communicatie, planning & organisatie, creativiteit & innovatie, analyse & probleemoplossend vermogen. Daarnaast zijn digitale vaardigheden, vitaliteit, gezondheid en veiligheid belangrijke thema's waar extra aandacht aan wordt besteed. Een maandelijkse thema nieuwsbrief waar trainingen in de schijnwerpers staan en toelicht wat de toegevoegde waarde voor de medewerker is.

Onze prestaties

Het blijven ontwikkelen, stimuleren en uitdagen van talenten vandaag, morgen en verder in de toekomst draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van het individu, het laten (blijven) aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor zowel onze opdrachtgevers als de maatschappij om zo zingeving, zelfontplooiing en zinvol werk toegankelijk te maken voor ieder mens.

Ook voor onze flexmedewerkers faciliteren wij vaker in het bieden van een introductie- of onboardingprogramma. Inmiddels hebben ruim 35 van onze opdrachtgevers een programma op maat. Zo stimuleren wij een warme landing voor onze flexmedewerkers en is er extra aandacht voor veiligheid. Onze (flex)medewerkers voelen zich sneller thuis, en zijn op de hoogte van de huis-, en veiligheidsregels.

Wat heeft dit gebracht

Het bieden van banen inclusief opleiding in schaarse/kansrijke beroepsgroepen waarbij motivatie en potentieel talent leidend is gedurende het selectietraject. Door het bieden van basistraining en korte opleidingsprogramma's kunnen medewerkers in relatief korte tijd, vaktechnische kennis of gerichte vaardigheden opdoen om instroom in de gewenste functie mogelijk te maken. Met de lancering van Adecco Training is eind september 2021 een start gemaakt op basis van 5 veel voorkomende functieprofielen binnen Adecco WFS namelijk; Operator, Call Center Medewerker, Adviseur Bank-Verzekeringen, Logistiek Hef-reachtruck medewerker en Lasser.

De medewerkers van Adecco Training ontwerpen en ontwikkelen, in opdracht van of in samenwerking met opdrachtgevers introductiemodules en onboardingprogramma's:

- Introductiemodules zijn gericht op een warm welkom bij de opdrachtgever zodat de flexmedewerker goed geïnformeerd, veilig en met de juiste instructie aan de slag kan. In de introductie is aandacht voor de kennismaking met de organisatie, afdeling, taken en werkzaamheden. Praktische informatie zoals werkkleding, faciliteiten, werktijden en huisregels.
- Instructies op het gebied van veiligheid, Arbo, milieu en gezondheid.
- Onboardingmodules zijn programma's bestaande uit meerdere e-modules die dieper ingaan op de kennis en vaardigheden die nodig zijn om de functie goed te kunnen uitvoeren en te kunnen verdiepen of verbreden in de huidige rol. Deze programma's kunnen via e-learning of in een blended (gecombineerd met fysieke/digitale classroom training) programma worden aangeboden.
- In 2022 heeft 20% van onze flexmedewerkers een vorm van bij- of omscholing afgerond. Van een hef- of reachtruckcertificaat tot een volledige operator opleiding. Van een online training tot een volledige op maat gemaakt Nederlands taaltraject. In 2022 zijn er 56% meer flexmedewerkers bereikt met om- en bij scholing ten opzichte van 2021.

Doelstelling en ambitie

De ambitie is om Adecco Training binnen de organisatie laten groeien om zo zoveel mogelijk flexwerkers duurzamer inzetbaar te maken en een glansrijke carrière te bieden. Onze doelstelling voor 2023 is om ruim 25% van onze flexmedewerkers te bereiken met een vorm van bij- of omscholing en dit jaar op jaar verder uit te bouwen.



Verhouding werkgever en werknemer: Performance Management en NPS

Performance Management en NPS	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
Ingevulde formulieren retour	-	76%	49%	rood	WFS	8
Score Peakon ENPS (nieuw 2020)	25	-3	9	rood	Alle	8
Score r-NPS (externe medewerker)	6	6	-33	rood	WFS	8

Wat doen we

De Performance Development Cyclus is één van de instrumenten die er voor zorgt dat zowel de organisatie als de medewerkers blijft ontwikkelen en dat de doelstellingen behaald kunnen worden. Hierbij zijn aan de ene kant de organisatiedoelen van Adecco Group Nederland leidend en aan de andere kant de wensen, ambities, ontwikkeling en talenten van de medewerkers. Fit en gemotiveerd zijn en plezier hebben in het werk zijn immers voorwaarden om duurzaam goede prestaties te kunnen leveren.

Vanaf 2018 is het globale programma Perform geïmplementeerd binnen Adecco Group Nederland. Dit is een Lean manier van werken. Hierbij wordt iedereen gestimuleerd om continu te blijven verbeteren. Hierdoor kunnen we onze klanten nog beter voorzien en de drukte op onze medewerkers beter monitoren.

De werknemerstevredenheid wordt gemeten aan de hand van Peakon. Deze tool zorgt ervoor dat er meerdere keren op jaarbasis naar de tevredenheid wordt gevraagd. Gedurende de pandemie is de frequentie van Peakon vergroot en zijn alle medewerkers meermaals verrast met wat lekkers. Voor de externe medewerker is dit de r-NPS uitvraag.

Het meten van de Net Promoter Score (NPS) is essentieel voor de Adecco Group, zowel zakelijk als voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). NPS meet de loyaliteit en tevredenheid van klanten, kandidaten en flexmedewerkers, en biedt waardevolle inzichten voor het verbeteren van dienstverlening.

Het luisteren naar alle belanghebbenden, inclusief klanten, medewerkers en de bredere samenleving, is van groot belang voor de Adecco Group. Door NPS te meten toont de organisatie betrokkenheid bij klant- en medewerkerstevredenheid, wat positief bijdraagt aan het bedrijf.



Onze prestaties

De Performance Development Cyclus van Adecco Group Nederland bestaat uit minimaal 3 gesprekken per jaar: het planningsgesprek, het voortgangsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze formele gesprekken worden vastgelegd in het Adecco Group Nederland Performance Development formulier. Dit formulier dient, bij de afdeling HR ingevuld en ondertekend door de medewerker, ingeleverd te worden door de leidinggevende.

Een hoge NPS is het resultaat van klantgerichtheid en oprechte aandacht voor medewerkers. Feedback van klanten en (flex)medewerkers wordt gebruikt om continu te verbeteren en een positieve ervaring te bieden. Een hoge NPS leidt tevens tot loyaliteit en positieve mond-tot-mondreclame, wat bijdraagt aan een sterke reputatie en gezonde bedrijfsvoering op lange termijn.

E-NPS score is in 2022 9. De doelstelling is hierbij niet gehaald, maar kwamen van -3 en dit zien we nog steeds als een succes.

Wat heeft dit gebracht

De Performance Development Cyclus stelt medewerkers in staat te groeien in hun eigen vakgebied maar ook zich te verbreden en hun carrière paden te bespreken. De combinatie van coaching, training en zelfreflectie draagt bij aan People First, vakvolwassen collega's en een gezonde High Performance organisatie.

Het meten van NPS gedurende de customer journey is belangrijk om de ervaring van klanten en flexmedewerkers te begrijpen. Dit laat zien dat Adecco Group Nederland niet alleen gefocust is op transacties, maar ook op de bredere klantrelatie.

Doelstelling en ambitie

De doelstelling is om van alle medewerkers de Performance Development Cyclus formulieren retour te ontvangen om daarbij de groei en ambities van de medewerkers inzichtelijk te hebben bij HR. Zie Opleiding en ontwikkeling (interne). e-NPS: Nieuwe doelstelling wordt 17 voor 2023 en volgend jaar wordt het Win4Youth programma door de uitkomsten e-NPS aangestuurd.

In 2023 wordt meer de focus gelegd op Wellbeing. Vanuit de directie zal hiervoor worden bepaald welke projecten hiervoor geïmplementeerd kunnen worden, zoals bijvoorbeeld 'Krijg dingen voor elkaar weken' bij Adecco WFS.

r-NPS: In het kader van MVO toont het meten van NPS transparantie en verantwoording. Adecco Group Nederland zet zich serieus in voor klant- en medewerkerstevredenheid en communiceert openlijk over de scores en genomen maatregelen om te leren en te groeien.



Verhouding werkgever en werknemer: Wellbeing

Fit en vitaal	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
Aantal uren Win4Youth	75.075	30.340	20.425	rood	Alle	3
Aantal FTE met bedrijfsfitness abonnement Adecco	-	-	35	groen	WFS	3
Aantal FTE met bedrijfsfitness abonnement Akkodis	-	-	15	groen	AKO	3

Wat doen we

Via het Win4Youth-programma 2022 brengen we onze medewerkers en klanten bij elkaar terwijl ze sportieve tijd registreren voor onze wereldwijde liefdadigheidspartner, Plan International, met als doel om het leven, de opleiding en de arbeidsvooruitzichten van jonge mensen over de hele wereld te verbeteren. Elke minuut draagt bij aan het goede doel. 15 geregistreerde uren resulteert in 1 uur scholing voor 1 persoon in 1 van de projecten.

Door deel te nemen aan Win4Youth verbeteren onze mensen ook hun eigen gezondheid en welzijn en versterken ze de kernwaarden van de Adecco Group; klantgerichtheid, passie, ondernemerschap, verantwoordelijkheid en teamgeest. Win4Youth is een welzijnsprogramma waarbij gemakkelijk een fysieke activiteit naar keuze kan worden geregistreerd. In 2022 was de tijd die aan de activiteit werd besteed, vervolgens omgezet in liefdadigheidsgeld.

Het Nationaal Bedrijfsfitness Plan geeft iedere medewerker van Adecco Group Nederland de mogelijkheid om met gemiddeld 50% voordeel te sporten bij één van de aangewezen fitnesscentra. Bij deelname schaft de organisatie voor de interne medewerkers inclusief de externe medewerkers van Akkodis een fitnessabonnement aan bij Bedrijfsfitness Nederland, de organisatie die het Nationaal Bedrijfsfitness Plan verzorgt.

Onze prestaties

Win4Youth is in 2010 van start gegaan. Sindsdien hebben we meer dan €3 miljoen opgehaald voor goede doelen voor jongeren via onze geweldige collega's, klanten en medewerkers die hun tijd besteden aan sport. Sinds 2021 ligt de focus op de registratie van tijd. Het doel is om zoveel mogelijk collega's in beweging te krijgen en de boodschap te delen dat elke activiteit telt.

Wat heeft dit gebracht

In het onboardingsproces worden nieuwe medewerkers bekend gemaakt met Win4Youth. Op onze intranet hebben wij een Win4Youth pagina zodat Win4Youth zichtbaar is en we verhalen, events, activiteiten, challenges kunnen delen. In 2022 heeft Adecco Group minimaal € 500.000 aan Plan International gedoneerd ter ondersteuning van een drietal projecten (Nepal, El Salvador en Egypte) in samenwerking met Plan International, dat gericht is op werkgelegenheid voor jongeren en economische empowerment van jongeren. Om de evolutie van Win4Youth te bevorderen in het bredere spectrum van welzijn, in 2022 hebben we het ambassadeursprogramma ontwikkeld tot een twee jaar ervaring met het eerste jaar het helpen van de Adecco Group om ons gezamenlijke doel te bereiken van 1,3 miljoen uur aan welzijnsactiviteiten en het tweede jaar krijgen zij de opdracht lokaal hun eigen project op te zetten om het welzijn binnen hun lokale teams te helpen stimuleren en verbeteren.

In 2022 hadden gemiddeld 35 FTE van de interne medewerkers van Adecco WFS een actieve fitness abonnement. Voor Akkodis was dat gemiddelde 15 van de interne en externe medewerkers.

Doelstelling en ambitie

In 2023 zal het Win4Youth niet langer partner zijn van Plan International maar focussen we ons op lokale / landelijke liefdadigheidsprojecten. Win4Youth heeft niet enkel meer een sportief karakter maar richt zich op het welzijn (Physical, Mental, Social, Purpose) van onze medewerkers.

We doen dit door o.a. jaarlijks welzijnsactiviteiten te organiseren die voor iedereen toegankelijk zijn met als doel een gevoel van samenhang en positiviteit te geven en een gezondere levensstijl aan te moedigen.

Middels aanmelding op het Win4Youth STRAVA account kan men deelnemen aan alle activiteiten en challenges.



Eerlijk zaken doen: Integrity & Compliance (I&C) Training

Integrity & Compliance (I&C) Training	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Afgeronde trainingen (TAG)	566	1664	2413	rood	AGN	8

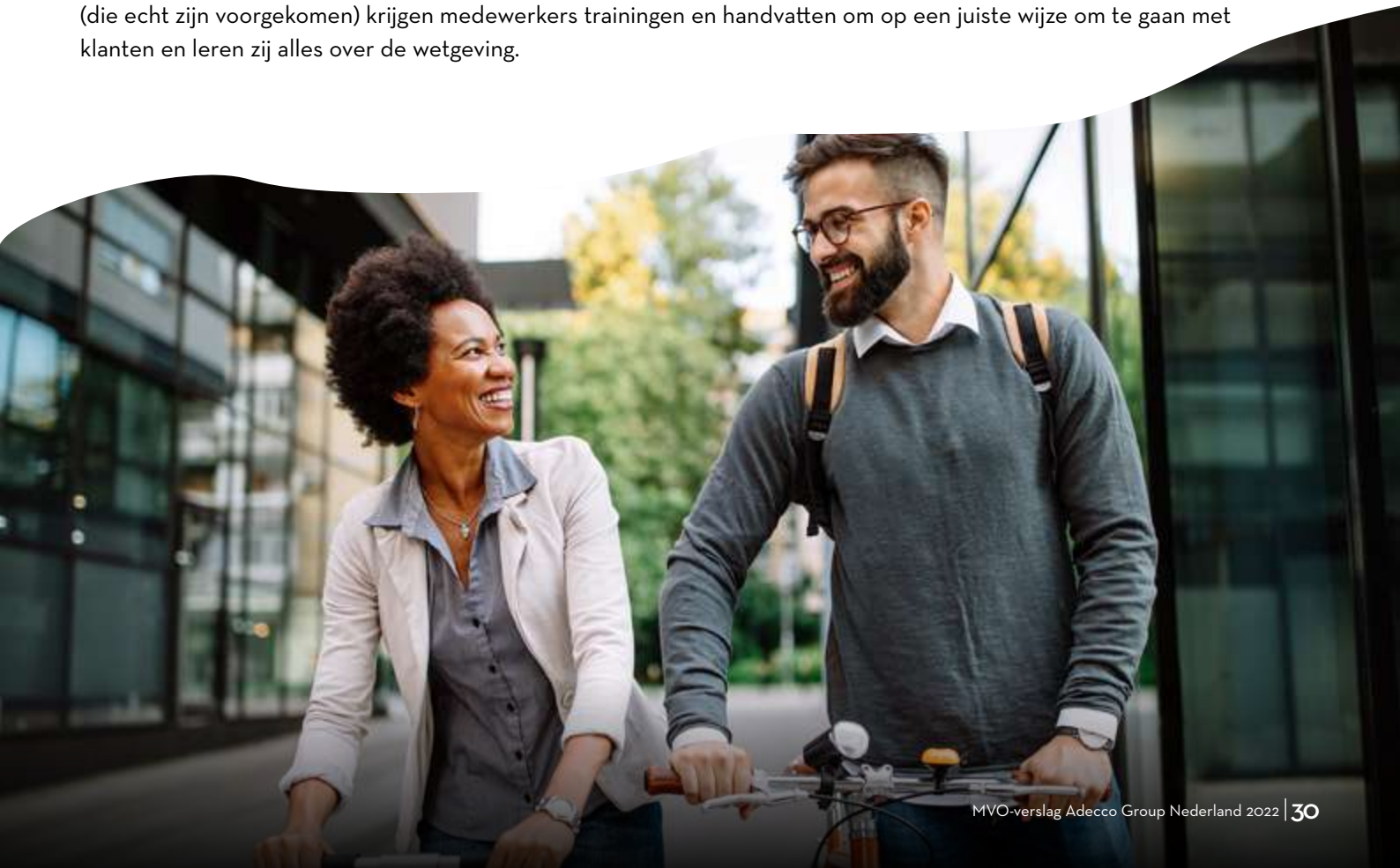
Wat doen we

Van onze interne medewerkers wordt verwacht dat zij voldoen aan alle toepasselijke wetgeving en interne beleidsregels, zoals nader omschreven in onze Gedragscode. Iedere nieuwe medewerker verklaart, door het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst, kennis te hebben genomen van de inhoud van de Gedragscode en andere gedragsregels; dat hij/zij instemt met de inhoud ervan en hiernaar zal handelen. Daarnaast worden voor medewerkers verplichte trainingen gegeven als onderdeel van het Integrity & Compliance (I&C) programma (TAG modules).

Deze verplichte training voor alle collega's van de Adecco Group bestaat uit zeven modules en hebben onder andere betrekking op de volgende gebieden: eerlijke concurrentie, gegevensbescherming, belangenconflicten, omkoping en corruptie en handelen met voorkennis. Voortdurende wettelijke updates behoren tot onze preventieve maatregelen.

Jaarlijks wordt vanuit de groep een Integrity Survey gestuurd, om zo integriteitsonderwerpen voor te leggen aan collega's. Op basis van deze gegevens wordt in kaart gebracht of collega's weten hoe ze integer moeten handelen, bij wie ze moeten zijn en wat voor hen belangrijk is op dit gebied.

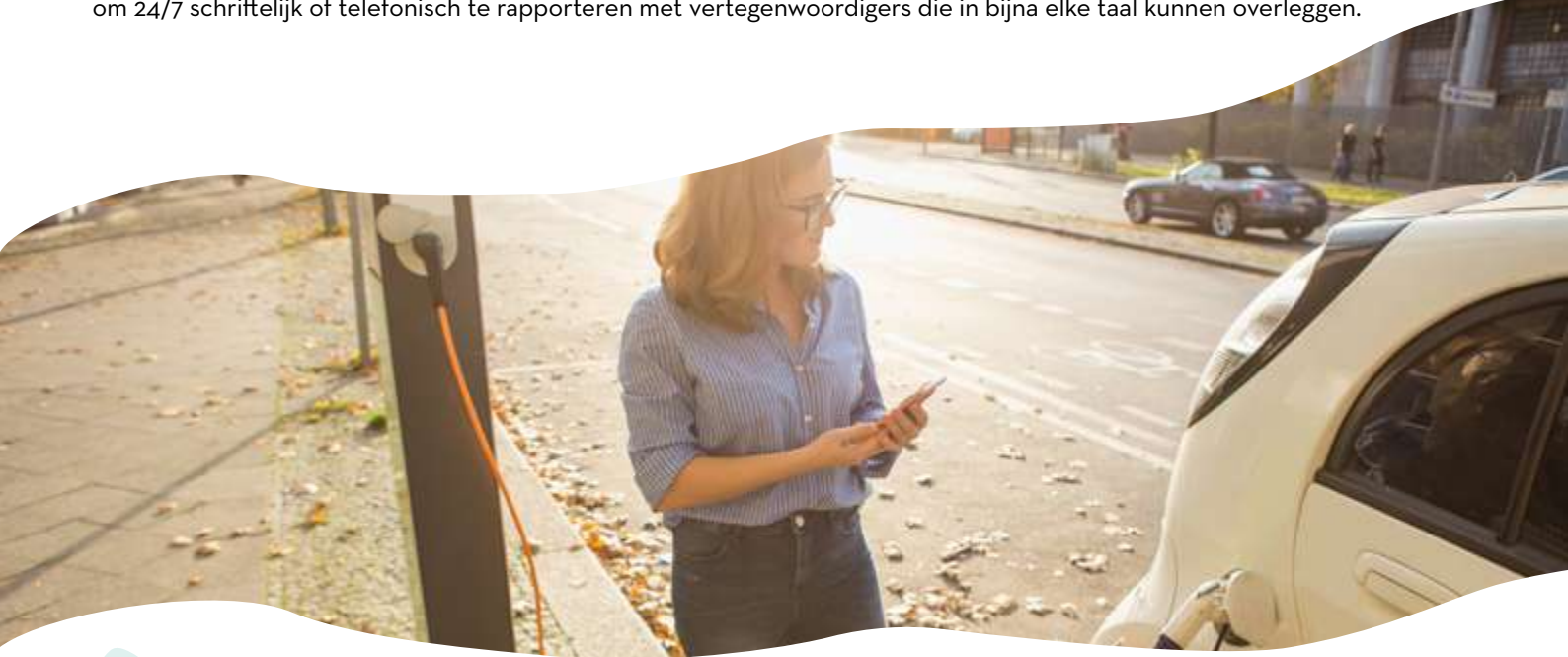
Het komt soms voor dat opdrachtgevers specifieke wensen hebben en (on) bewust een criterium meegeven. Hierin bieden wij trainingen om de collega's zo goed mogelijk op te leiden. Aan de hand van voorbeelden en praktijksituaties (die echt zijn voorgekomen) krijgen medewerkers trainingen en handvatten om op een juiste wijze om te gaan met klanten en leren zij alles over de wetgeving.



Onze prestaties

De Adecco Group bevordert een omgeving van open en eerlijke communicatie en moedigt alle belanghebbenden aan om hun vragen of zorgen te uiten en vermoedelijke schendingen van de wet of het bedrijfsbeleid te melden zonder angst voor represailles.

Een van de kanalen die beschikbaar is om een onderzoek in te stellen of een melding te doen van een daadwerkelijke of mogelijke schending van de gedragscode van Adecco Group, een bedrijfsbeleid of een toepasselijke wet- of regelgeving, is de Adecco Compliance and Ethics Line ("ACE Line"). De ACE Line staat open voor alle klokkenluiders. Het helpt eenieder om 24/7 schriftelijk of telefonisch te rapporteren met vertegenwoordigers die in bijna elke taal kunnen overleggen.



Wat heeft dit gebracht

De volgende trainingen worden verplicht gevolgd: Gedragscode (Code of Conduct), sterke concurrentiekracht binnen de kringlijnen van het mededingingsrecht, wereldwijde privacy training, belangenconflicten (nieuwe training), cyber security en omkoping en corruptie. Voortdurende wettelijke updates behoren tot onze preventieve maatregelen. Trainingen worden geactualiseerd, zodoende is Insider Trading in 2022 vernieuwd.

Binnen Adecco Group Nederland kennen we een set aan gedragsregels zowel vanuit International als lokaal, die aangeven hoe we met elkaar omgaan. Deze hebben betrekking op de wijze van zaken doen met klanten, maar gaan ook over de samenwerking met elkaar. In de zakelijke gedragsregels voor leveranciers (Code of Conduct for suppliers) staan de volgende kernwaarden: Respect, Verantwoordelijkheid, Eerlijkheid en Integriteit.

Doelstelling en ambitie

Elke nieuwe medewerker moet verplicht alle modules afronden. Hier worden rapportages van gemaakt op kwartaalbasis om deze vorderingen te zien. De data van de doorlopen trainingen willen we beter in beeld krijgen om daar adequaat op te sturen. Hiervoor is de Steele Tool geïmplementeerd. Middels deze tool bevestigen collega's dat ze op de hoogte zijn van de inhoud van de policy en op basis van deze gegevens kan er actief gestuurd worden op het naleven van de diverse policies.

De resultaten van de Integrity Survey actiever met de directie bespreken om zo constructief met de resultaten aan de slag te gaan. De doelstelling is om concretere acties naar voren te laten komen vanuit deze survey.

De doelstelling is om discriminatie nog verder terug te dingen, door actief trainingen, cursussen, voorlichtingen en discussiegroepen aan te bieden. Met de SteeleTool kunnen wij nog accurater monitoren hoe de participatiegraad is van desbetreffende trainingen en hier adequaat op acteren.

Eerlijk zaken doen: Risicobeheer

Internal Control System	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
Aantal ICS controls	292	232	247	rood	Alle	8

Wat doen we

De Adecco Group heeft een risico-controle systeem. In 2019 heeft de Adecco Group de lijst van risico's geactualiseerd en als het nieuwe Internal Control System (ICS) framework gelanceerd.

Het ICS bestaat uit een aantal standaard controls op de onderwerpen: Associate management (externe medewerkers), Colleague management (interne collega's), Legal, Procurement, Reporting & consolidation, Sales management, Tax en Treasury (boekhouding). Het systeem is toegeleverd vanuit het hoofdkantoor in Zurich. Adecco Group Nederland heeft per onderwerp bekeken hoe de diverse controls worden geïmplementeerd en nageleefd. Voor iedere standaard control schrijft Adecco Group Nederland een lokale control. Deze lokale controls worden vastgelegd in een Test of Design document (TOD).

Onze belanghebbenden hebben aangegeven de MVO-thema's Kinderarbeid en Gedwongen en verplichte arbeid zeer belangrijk te vinden. Om te voorkomen dat we kinderen aan het werk plaatsen kunnen kandidaten met een leeftijd onder 12 jaar niet in onze werving en selectie en verloning systemen opgenomen worden. We vragen onze primaire en secundaire leveranciers een CSR vragenlijst in te vullen en om onze Gedragscode voor Leveranciers / Supplier Code of Conduct te ondertekenen.

Als lid van de ABU, hanteren we het Fair Employment Code, wat gedwongen en verplichte arbeid bestrijdt. Onze folder voor uitzend-/payrollmedewerkers "Zo werkt het in de praktijk" geeft toelichting voor arbeidsmigranten over hun contract en de wetgeving maar ook over de Basisregistratie Personen en het Burger Service Nummer, taalcursussen Nederlands, hun rechten omtrent huisvesting, de "ET-regeling" en de ziektekostenverzekering.

Het wettelijk minimum loon is in onze verloning systeem geprogrammeerd. Elke klant levert een compleet ingevulde Checklist arbeidsvoorwaarden & facturatie en ondertekend contract aan om te zorgen we dat alle externe medewerkers een eerlijke beloning geven. De Checklist is volledig herzien om aan de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden te voldoen. Correcte beloning is een belangrijk onderdeel van het ICS framework en wordt tijdens de audits door Quality gecontroleerd.

Adecco HR Solutions hanteert de certificering Stichting Normering Flexwonen om te zorgen dat we onafhankelijk kunnen aantonen dat de huisvesting van onze arbeidsmigranten aan de norm voldoet.

Onze prestaties

De Internal Control Standard stelt ons in staat om operationele maatregelen en controles te implementeren om onze groepsstrategie en bedrijfsdoelstellingen te bereiken.

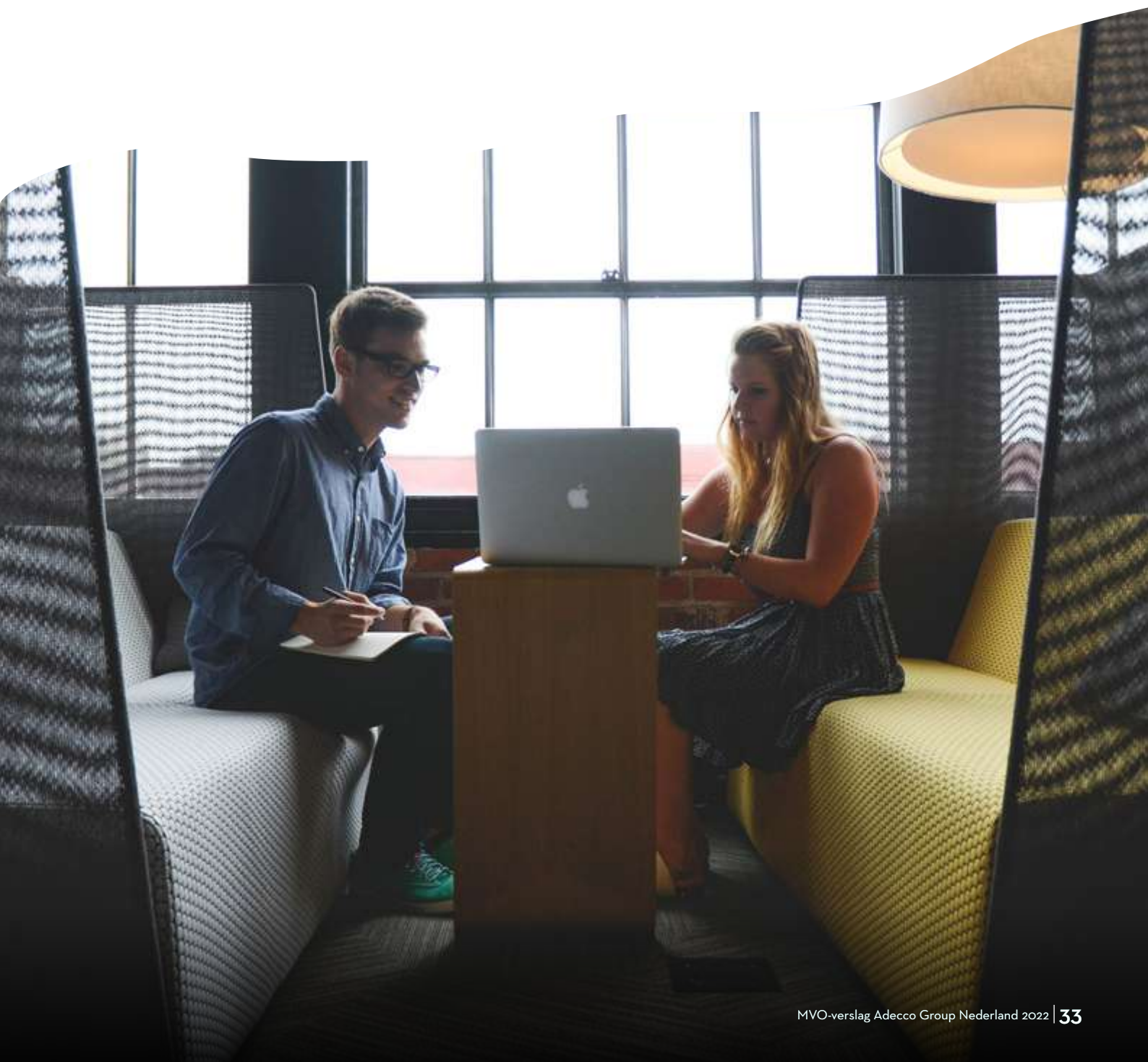
- we beheren ons bedrijf effectief en efficiënt;
- we leveren nauwkeurige en betrouwbare financiële overzichten;
- we leven de toepasselijke wet- en regelgeving en interne regels na

Wat heeft dit gebracht

De ICS controls borgen de kwaliteit en betrouwbaarheid van onze dienstverlening, wat goed is voor de groei van Adecco Group Nederland als werkgever en als vertrouwde business partner.

Doelstelling en ambitie

Doelstelling van onze ICS controls is het mitigeren van risico's en het optimaliseren van processen. Tevens het delen van best practices met elkaar. Door de controles die zijn opgezet, worden processen onder de loep genomen en nieuwe processen beschreven voor een optimale bedrijfsvoering met minder risico's.



Behaalde resultaten Planet



Het klimaat en onze planeet is voor de Adecco Group een belangrijk onderwerp. Daarom zijn keuzes binnen de Adecco Group voor beleid, strategie en planning altijd met het klimaat in ons achterhoofd.

Energie

Energie verbruik	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
Groene energie (kWu)	35K	33K	50K	rood	Alle	13
Aardgas consumptie (m3)	25K	27K	20K	groen	Alle	13

Wat doen we

Binnen Adecco Group Nederland wordt de Energie audit afgenomen. De EED Energie-audit is een systematische, vierjaarlijkse aanpak om informatie te verzamelen over het actuele energieverbruik en de besparingsmogelijkheden van een onderneming. Het doel ervan is om bedrijven en instellingen bewust te maken van hun energieverbruik én van de mogelijkheden om energie te besparen en te verduurzamen. Naast de bestaande energiebesparingsplicht is er nu ook een informatieplicht energiebesparing. Deze geldt voor Wet milieubeheer-inrichtingen (Wm-inrichtingen) die per jaar vanaf 50.000 kWh elektriciteit of 25.000m³ aardgas of een equivalent daarvan verbruiken.

Onze prestaties

Naast de bestaande energiebesparingsplicht vanuit de EED Energie-audit is er in 2019 een informatieplicht voor 4 locaties gedaan (Akkodis Enter, Akkodis Rotterdam, Adecco Rotterdam, Adecco Group Nederland Zaltbommel). Hierin is aangegeven welke energiebesparende maatregelen reeds zijn uitgevoerd.

Adecco Group Nederland is altijd vooruitstrevend geweest in het faciliteren van het thuiswerken. Door meer thuis te werken en minder te rijden, wordt er minder gebruik gemaakt van energie in onze gebouwen. In 2022 was ons stroomverbruik hoger dan in 2020 en 2021 en het aardgas verbruik is gedaald. De meeste verschillen komen duidelijk door het hervatten van onze activiteiten na de COVID-19, maar ook omdat we in 2022 actief in gesprek zijn gegaan met leveranciers. Dit resulteert in accurate cijfers. Dit wil niet zeggen dat het stroomverbruik substantieel is gestegen, enkel dat de data en de bronbestanden zijn aangepast naar een systeem anno 2022 om zo voor 2023 nog duidelijker beeld te hebben waar we goed bezig zijn en waar ruimte voor groei is.

Wat heeft dit gebracht

Op basis van het rapport uit 2016 heeft Adecco Group Nederland in 2020 de EED Energie-audit laten uitvoeren, de uitkomsten hiervan zullen door een derde partij geregistreerd worden in het eLoket van RVO.

In oktober 2022 is het hybride werken beleid ingevoerd. Hybride werken betekent onder andere dat de medewerker 60% van de werktijd per week vanuit kantoor werkt (te verstaan; op het hoofdkantoor, een vestiging of één van de HUBS), en 40% van de werktijd per week de mogelijkheid heeft om vanuit huis of een andere locatie te werken.

Doelstelling en ambitie

Onze doelstelling is groen, dus een jaarlijkse reductie van het verbruik. Onze ambitie is om onze gebouwen te bekijken om nog meer verbruik te verminderen. We gebruiken ook een energiemakelaar voor al onze energie en vragen groene energie en gas aan. Ook helpen ze met het optimaliseren van ons gebruik zoals (impactschets van lichten één uur vroeger uitdoen) en andere zaken die wij kunnen doorvoeren om het verbruik op efficiënte wijze te reduceren. Ze kunnen ook tracken of op bepaalde locaties er te veel stroom gebruikt wordt en uitzoeken waar het aan ligt. Ze helpen ons met experimenteren met verschillende handelingen om onze stroom en gas verbruik te verminderen.

We voeren deze handelingen dan steeds uit om te zien wat de impact is.



Energie: Uitstoot, afvalwater, afvalstoffen

Uitstoot	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2022	GBU	SDG
CO2 emissie volgens de Milieubarometer (ton CO2)	2905	2492	3049	groen	Alle	13

Wat doen we

Sinds 2010 houdt Adecco Group Nederland haar milieubelasting bij middels de Milieubarometer. De Milieubarometer is een online meetinstrument dat de milieuscore en milieukosten van een bedrijf inzichtelijk maakt. Een bedrijf vult de gegevens over energie, water, afval, emissies, transport en papierverbruik in. Het programma toont daarna:

- de totale milieuscore in één staafdiagram (of artdiagram);
- een kostengrafiek;
- een CO2 meter;
- efficiency-indicatoren;
- besparingstips.

MyClimate is een tool waar de Adecco Group de data met betrekking tot CO2 uitstoot en het milieu verzamelt.

Op het MyClimate-platform delen wij diverse data in een vooropgestelde vragenlijst. Deze worden gecontroleerd door het TAG Sustainability team en de experts van MyClimate. De informatie wordt in het jaarverslag van de Adecco Group gepubliceerd.

Onze prestaties

Sinds juni 2017 is Adecco WFS overgegaan op het digitaal ondertekenen van arbeidsovereenkomsten. Dit spaart papier uit en zorgt voor minder druk op het milieu. In 2017 zijn de regio's opnieuw ingedeeld door Adecco. Dit heeft als gevolg dat het aantal vestigingen significant is teruggebracht naar 35. Dit zorgt in potentie voor minder verbruik van stroom, gas, water, licht, etc. en daardoor minder CO2 uitstoot. Adecco Group Nederland heeft in 2022 groencertificaten ingekocht voor een volume van 999 MWh en 50.392 m3 gas.

Milieu impact is in kaart gebracht (meten is weten). De grootste milieubelasting, gerelateerd aan de bedrijfsvoering, komt voort uit zakelijke mobiliteit. De daadwerkelijke uitkomsten voor 2020, 2021 en 2022 waren respectievelijk 3,51, 3,63 en 4,34 CO2 per fte en de totale uitstoot was 2905, 2496 en 3049 ton CO2. Daarnaast opereren meerdere vestigingen vanuit bedrijfsverzamelgebouwen waar we niet langer eigen meters hebben.

Wat doen we

Adecco Group Nederland rapporteert op een transparante manier haar resultaten. Hierdoor is er een openbare CO₂ footprint beschikbaar en kunnen we op deze manier op zoek naar duurzaamheids-indicatoren voor de Adecco Group.

Rondom Earth Day in april zijn concrete tips gedeeld door de Adecco Group over het verminderen van CO₂ uitstoot, onder andere;

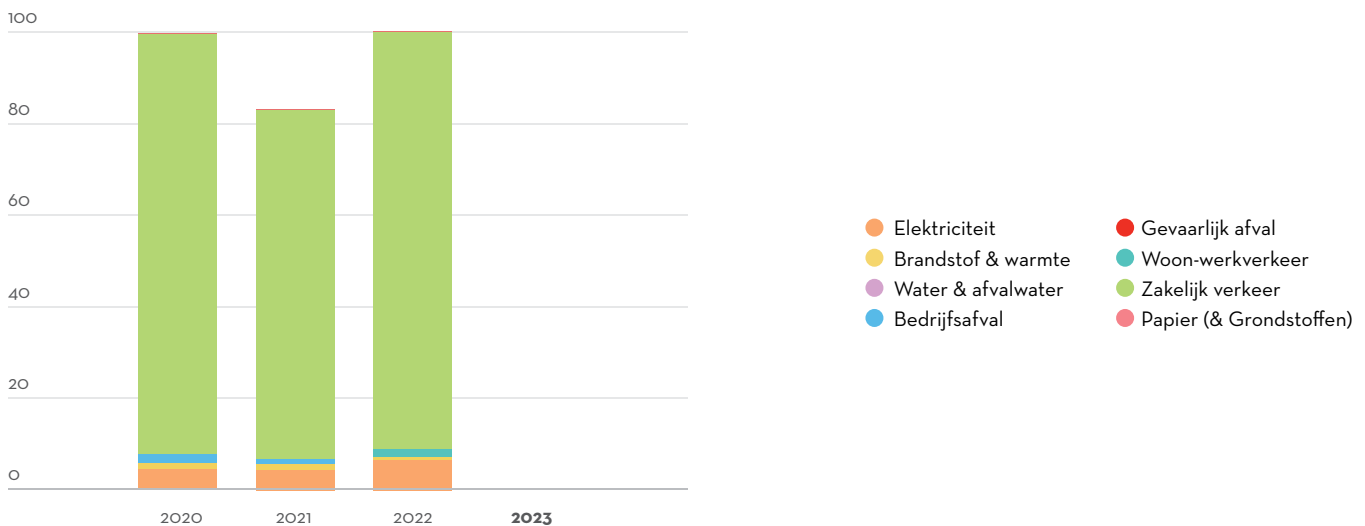
- Vermijd onnodig e-mailverkeer en Cc'ing
- Stuur links in plaats van bestanden
- Kies waar mogelijk voor virtuele meetings om CO₂-intensieve zakenreizen te vermijden
- Druk minder af en maak gebruik van digitale oplossingen
- Gebruik klimaat-positieve zoekdiensten zoals Ecosia
- Neem de trap in plaats van de lift

Milieu

Meerjarengrafiek - Totaal

% t.o.v. 2020

Deze grafiek toont de verdeling van de milieubelasting over de thema's. De berekende milieuscore is de som van milieuschade zoals fijn stof, verzuring en het broeikaseffect. De milieubelasting van het eerste jaar is daarbij op 100% gesteld.



Doelstelling en ambitie

Doelstelling voor Adecco Group Nederland was een afname van 15% over de afgelopen 5 jaar.

Een CO₂-vrije werkdag is misschien moeilijk te realiseren, maar door onze medewerkers aan te moedigen om gedurende de dag bewuste keuzes te maken, kan Adecco Group Nederland een positieve bijdrage leveren aan het verminderen van onze impact op de planeet.

Ook wordt in 2023 gekeken naar de energie labels van onze panden, zodat we straks aan de energiewetgeving voldoen. Het streven in 2024 is dat alle nieuwe panden label A hebben en dat maatregelen in onze oudere panden worden genomen zodat alle panden minimaal label C hebben.

Verder in de tweede helft van 2023 wordt uitgezocht hoe het afval op het hoofdkantoor omlaag gebracht kan worden, door onder andere het aantal prullenbakken te verminderen, koffie bekertjes met koffiemokken te vervangen en afvalscheiding te implementeren,

Energie: Verantwoorde productie, mobiliteit en consumptie

Projecten Planet	2020	2021	2022	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
kWu Elektrische auto's (nieuw 2020)	-	14K	22K	groen	Alle	13
Fietsregeling	10	2	13	rood	Alle	13
Papier consumptie	3K	1K	2K	groen	Alle	13



Wat doen we

Het wagenpark van Adecco Group Nederland wil zich meer richten op de CO2 footprint, vanaf 2020 wordt het kWu gebruikt van de elektrische wagens in het wagenpark, en als KPI opgenomen.

Met de Adecco Group Nederland Fietsregeling schaf je een nieuwe fiets aan met belastingvoordeel. Alle medewerkers in dienst van Adecco Group Nederland kunnen hier gebruik van maken.

In 2020 zijn er ten behoeve van de arbeidsmigranten woonachtig in Roosendaal 35 fietsen besteld. Deze 35 medewerkers gingen voorheen met de auto naar het werk, de opdrachtgever. Samen met de lokale fietsenwinkel zijn er stevige fietsen uitgezocht, allemaal voorzien van een rode mand. In december 2020 zijn er nog eens 150 fietsen ingezet bij Adecco International Mobility.

Digitaal (en hybride) werken biedt ons de kans om minder papier en toner te gebruiken, maar we willen ook verantwoord omgaan met oud IT apparatuur en mobiele telefoons.

Ons inkoop beleid wordt steeds duurzamer.

Onze prestaties

Per saldo waren er in 2022 sinds oktober 2020 185 fietsen ingezet en 55 auto's ingeleverd.

Het aantal kWu verbruikt door elektrische auto's is gestegen. Dit komt door de toename van elektrische auto's in het wagenpark.

In 2022 is ons papierverbruik in vergelijking met 2021 verdubbeld, maar was nog lager dan het verbruik in 2020. Als presentjes voor klanten in verband met r-NPS zijn chocoladereepjes van Tony's Chocolonely gegeven. Medewerkers hebben biologische bloemenzaadjes als cadeau ontvangen.



Wat heeft dit gebracht

De fietsen dragen niet alleen bij aan de gezondheid van onze flexmedewerkers, ze zijn hierdoor ook mobieler en flexibel. Zij kunnen er nu makkelijker op uit gaan buiten werktijd. Door het inkopen van Tony's Chocolonely wil Adecco tegen gedwongen arbeid en kinderarbeid werken.

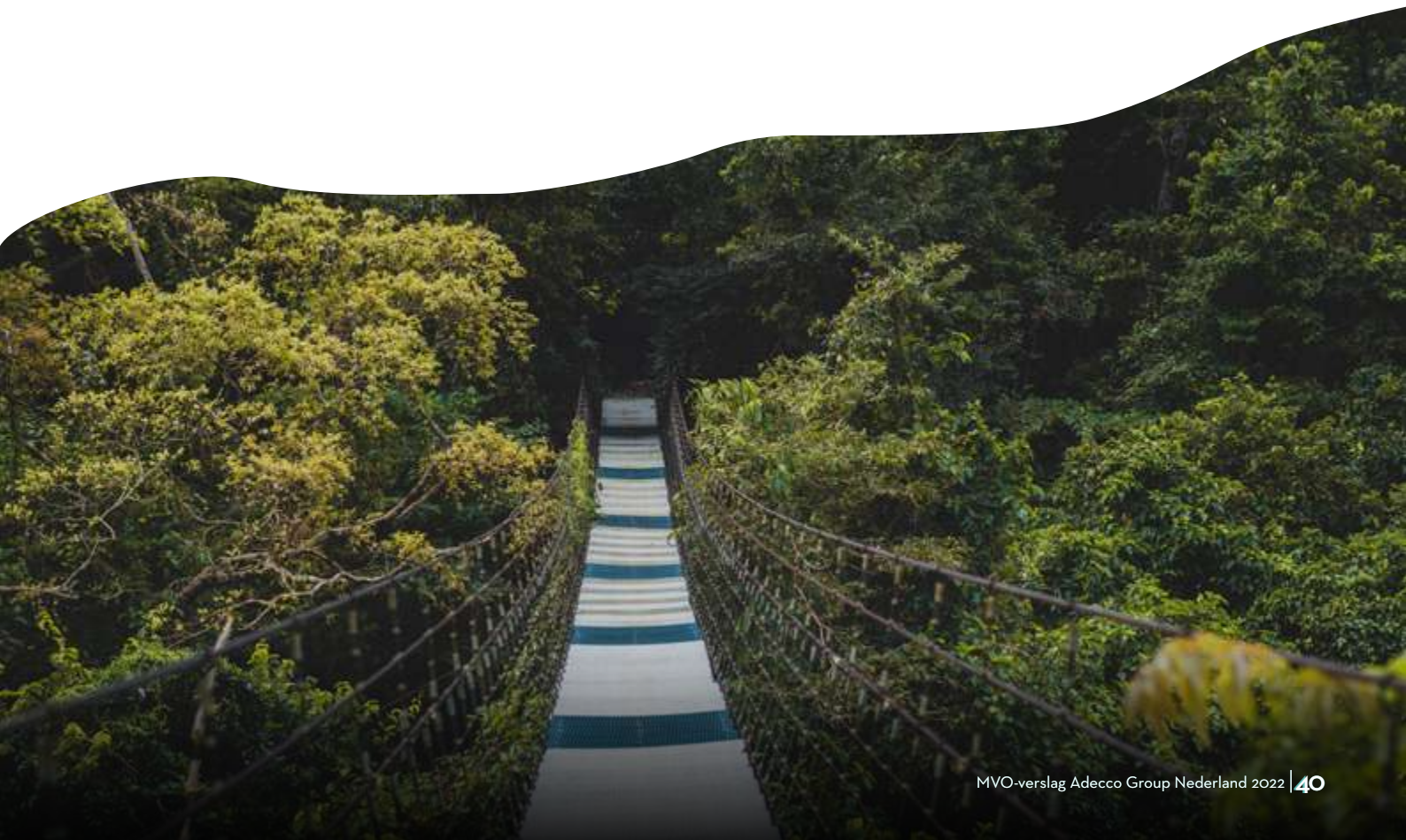
Met de biologische bloemenzaadjes willen we onze medewerkers aanmoedigen om hun CO2 uitstoot te compenseren en de biodiversiteit te ondersteunen.

Doelstelling en ambitie

Doelstelling was in eerste instantie flexmedewerkers die niet konden fietsen, leren fietsen. Daarnaast het laten inwisselen van benzine en diesel auto's voor een fiets. Ruim 55 auto's zijn ingeleverd. Ambitie is om dit op meerdere locaties te gaan inregelen.

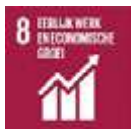
Voor 2023 staat digitale werken centraal in onze strategie van 'Simplify, Execute en Grow'. Daarnaast wordt een project CO2 vermindering gestart, om te voldoen aan de nieuwe eisen Werkgebonden Personen Mobiliteit (Klimaat Akkoord).

De ambitie van de Adecco Group is in de loop van 2023 het printerpark van Adecco Group Nederland met moderne en zuinige apparaten te vervangen. In het nieuw contract wordt duurzaamheid opgenomen. Op lokaal niveau is er gekeken naar de mogelijkheden om restwaarden oud IT apparatuur en oude mobiele telefoons te doneren. In de loop van volgend jaar wordt hiervoor onze nieuwe partner NEG IT Solutions (<https://neg-itsolutions.nl/it-doneren>). Bij dit bedrijf kunnen we straks alles bij elkaar doneren voor het goede doel. Onze doelstelling straks wordt oud IT apparatuur en oude mobiele telefoons ter waarde van €1.500 euro per jaar te doneren.



Behaalde resultaten

Profit



Focus voor Adecco Group is hoogwaardige en fatsoenlijke banen creëren voor een eerlijke en economische groei.

Profit

De formele naam van Adecco Group Nederland is Adecco Nederland Holding B.V., onderdeel van de Adecco Group, een beursgenoteerd bedrijf op de SIX Swiss Exchange.

Adecco Nederland Holding B.V. Kamer van Koophandel 16033314 is 100% eigendom van Adecco Holding Europe B.V. De prestaties op het financieel gebied worden in het jaarverslag van de Adecco Group 2022 gerapporteerd.

Adecco Group jaarverslag bevat de cijfers van alle Adecco landen, inclusief Nederland. Het jaarverslag is beschikbaar op www.adecgroup.com.



Partnerships en lokale initiatieven

Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap, bijdrage aan het economische systeem



Adecco WFS streeft samen met haar partners naar een nog grotere positieve impact op de maatschappij. Vanuit deze gedachte committeert Adecco haarzelf aan onder andere de volgende SDG's: 17 Partnerschap en SDG 1 en SDG 8. We werken bijvoorbeeld met DOORZAAM, Trees for All en Goede Doelen Nederland. Goede Doelen Nederland is de brancheorganisatie van erkende, in Nederland gevestigde goede doelen. Ruim 190 goede doelen zijn bij Goede Doelen Nederland aangesloten. Samen zijn zij verantwoordelijk voor ruim twee derde van de bestedingen aan maatschappelijke doelen door Nederlandse organisaties. Wij ondersteunen de aangesloten doelen door hen scherpe tarieven te bieden voor uitzenden en werving & selectie. Meer informatie is hier te vinden www.adecco.nl/over-adecco/partners-en-programmas, en hier www.adecco.nl/werkgevers/nieuws/adecco-bomenpartner-van-trees-for-all.

Naast de grote globale MVO projecten zoals CEO for one month of Win4Youth, bestaan er binnen Adecco Group Nederland heel veel lokale MVOinitiatieven en activiteiten, bedoeld om bij te dragen aan de kwaliteit van onze directe leefomgeving. Indien mogelijk wordt ruimte genomen en gegeven voor inspirerende, maatschappelijk relevante initiatieven. Uit de initiatieven blijkt dat voor veel medewerkers geldt dat hun werk veel meer inhoudt dan alleen een baan en dat zij zich ook individueel graag inzetten voor de maatschappij. Vanuit onze vestigingen zijn er talloze samenwerkingen, alle initiatieven worden bijgehouden in ons MVO dashboard. Hieronder enkele voorbeelden:



Adecco WFS & Ronald McDonald Utrecht

In 2021 heeft Adecco Regio Utrecht een home run georganiseerd voor Ronald McDonald Utrecht. Een uitdagende sponsorloop van maar liefst 24 uur lopen en fietsen resulteerden in opbrengst van maar liefst 17.000 euro. Adecco heeft het inschrijfgeld van 1.000 euro betaald. Sinds 2021 heeft de manager van Adecco Utrecht een ontbijt georganiseerd en heeft aan diverse evenementen als vrijwilliger deelgenomen. Meer informatie:

<https://www.linkedin.com/company/ronald-mcdonald-business-breakfast-club-utrecht>

Adecco Top Secretaries & Ronald McDonald Utrecht

De speciality Top Secretaries doet mee aan de Ronald McDonald kookavonden. Twee keer per jaar gaan zij koken voor ruim 60/80 gasten van het Ronald McDonald Huis Utrecht. Een dankbare avond, waar ze als team, de zorgen voor een avond uit handen nemen. De eerste kookavond was 1 juni jl. en de tweede kookavond staat gepland op 12 oktober 2023.



Adecco WFS & Gemeente Peel & Maas project Maken Werk van Werk

De manager van de vestiging Regio Roermond is actief betrokken bij het Maken werk van Werk project. Daarnaast geeft hij sollicitatietrainingen en helpt hij met het schrijven van een succesvol cv. Om zo kandidaten aan een stage of betaald werk te helpen. In 2022 heeft de manager van Adecco Regio Roermond maandelijks aan Maken Werk van Werk overeenkomsten met vluchtelingen deelgenomen, gezamenlijke informatiewisseling en netwerk evenementen bijgewoond. Hij heeft meer dan 15 sollicitatietraining gegeven. Meer informatie:

<https://www.peelenmaas.nl/inwoners-en-ondernemers/ondernemen/wij-maken-werk-van-werk>

B+C & Trees for All

B+C was de eerste AGN business line in Nederland om een samenwerking met Trees for All te creëren. Het gaat om een boom per geplaatste kandidaat; of op basis van gefactureerde retainer/short list fee. B+C: in 2021 heeft B+C 77 Trees for All certificaten uitgegeven als eindejaarsgeschenk voor klanten en in 2022, 66 certificaten.



In de loop van 2023 willen we meer informatie verzamelen vanuit de vestigingen, zodat we de waarde van de lokale initiatieven meer aandacht in het MVO-jaarverslag over 2023 aan kunnen geven.

Ons inkoopbeleid wordt voornamelijk gevoed door onze Global organisatie. Leveranciers vullen onze Supplier Code of Conduct in, alsmede een Questionnaire over hun MVO beleid. Het inkoopbeleid wordt onder de loep genomen om onze leveranciers nog meer deelgenoot te maken van de verandering die wij teweeg willen brengen op gebied van MVO. In 2023 wordt de Adecco Group Supplier Code of Conduct herzien. Na een pilot in Duitsland, wordt op termijn de nieuw Third Party Code of Conduct in Nederland gelanceerd. The Third Party Code of Conduct is hier te vinden.

<https://www.adecgroup.com/our-group/sustainability/sourcing-responsibly/>

Adecco Group Nederland verbindt mensen en bedrijven. Dat doen we dagelijks op de arbeidsmarkt, en alle activiteiten hebben als doel de wereld een eerlijkere en meer toegankelijke plek te maken.

Middels het MVO-jaarverslag willen we onze klanten en andere stakeholders beter informeren over hoe Adecco Group Nederland hun kan helpen om hun eigen MVO doelen te bereiken en de betrokkene klanten en medewerkers nog meer waardering toekennen.

In gesprek met onze stakeholders

Adecco Group Nederland hecht veel waarde aan de mening van haar stakeholders en betreft hen graag bij het vormen van het beleid. In de materialiteitsmatrix (blz. 8) zijn alle indicatoren volgens de MVO prestatieladder geprioriteerd. In dit hoofdstuk laten we zien wat de zwaarte van de mening is per partij die wordt betrokken bij onze beleidsvoering en hoe we in contact staan met onze stakeholders.

Als stakeholder is gedefinieerd iedereen die aan minimaal één van onderstaande criteria voldoet:

- Deel uitmaakt van eigen organisatie
- Direct belang heeft bij economisch succes van de organisatie
- Direct betrokken is bij de uitvoering/monitoring/bijstelling van het MVO beleid
- Direct belang heeft bij diensten en het voorkomen van negatief effect bedrijfsuitoefening
- Bereid en geschikt is om beleid, eisen, acceptatie en voorwaarden te formuleren t.a.v. knelpunten en veranderingstrajecten
- De samenleving kan representeren bij de beoordeling van oplossingen met excellent karakter



In contact

Met onze interne stakeholders blijven we in continue contact via Unily (intranet), nieuwsbrieven, de KickOff aan het begin van het jaar, kwartaalupdates, branch overleggen, overlegstructuren, diverse projectgroepen, Town Halls, MVO-enquêtes en MVO stakeholder gesprekken. Periodiek ontvangen we e-mail met nieuws uit de directie.

Met onze externe stakeholders blijven we in contact via Quarterly Business Review's, projectgroepen, (MVO-)enquêtes, retentiegesprekken, vrijdagmiddag borrels, digitale onderzoeken, social media, klantpresentaties, Trees for All certificaten, leveranciersbeoordelingen, netwerkbijeenkomsten, workshops, focusgroepen. Maar ook lokaal via nog meer initiatieven, zoals sollicitatie trainingen op scholen, ABU vergaderingen, banenmarkten.

Brancheniveau

Het jaarverslag van de Adecco Group geeft een overzicht van de erkenning door externe partijen op het gebied van MVO, bijv CDP Climate Change, EcoVadis, FTSE4Good.

De afdeling Bidmanagement constateert dat voor alle bid- en tender trajecten er altijd een vraag of eis is in de vorm van MVO. Bij het ene traject wil de klant zeer uitgebreide antwoorden over hoe Adecco Group Nederland diverse MVO onderwerpen oppakt en uitvoert en bij andere soms maar een vraag die kort beantwoord kan worden. Het percentage van offertes met MVO inhoud is 100% van de totaal ingediende tenders.

Adecco WFS is lid van de ABU. Om goed op de hoogte te zijn binnen de branche worden er regelmatig bijeenkomsten gehouden door de ABU waar altijd een collega van Adecco Group Nederland bij aansluit. In 2022 was dit onderwerp 'Denktank diversiteit' en in de toekomst ook topics als Privacy en SROI.

De MVO-enquête is naar zes contactpersonen van de ABU vanuit Adecco Group Nederland verstuurd. Helaas hebben we geen reactie mogen ontvangen. Op het gebied van MVO, vond deze stakeholder in 2021 belangrijk: Behoorlijk bestuur, Werkgelegenheid, Gezondheid en Veiligheid.

Interne stakeholders

Medewerkers

De parameters tevredenheid, ziekteverzuim, diversiteit, retentie & scholing evalueren wij elk kwartaal middels de Your Voice Matters (PEAKON) surveys (blz. 24). De evaluatie vindt plaats door HR management. Uiteraard wordt een actieplan bij een daling in prestatieniveau gemaakt.

De MVO-enquêtes voor collega's zijn per Global Business Unit uitgevoerd. Onze doelstelling was een respons van 30%. Na feedback uit voorgaande jaren, hebben we de MVO-enquêtes voor de collega's van Akkodis ook naar het Engels vertaald. De respons vanuit de interne medewerkers was 29%. De belangrijkste MVO-thema's voor de collega's Adecco WFS en van Akkodis zijn: Kinderarbeid, Gedwongen en verplichte arbeid, Gelijke behandeling.

Feedback over de MVO-enquête:

“Bij de eerste vragen is het heel verleidelijk om alles met een 10 te scoren, want alles is natuurlijk wel belangrijk. Misschien kan de vraagstelling worden aangepast naar keuze voor prioriteiten in plaats van absolute scores.”

Ondernemingsraad Adecco WFS en Akkodis

We hebben een respons van de OR Adecco WFS ontvangen, maar geen respons van de OR van Akkodis. Op het gebied van MVO, vindt de OR Adecco WFS zes van de MVO-thema's zeer belangrijk waardoor we geen top drie kunnen benoemen. Behoorlijk bestuur, Gelijke behandeling, Kinderarbeid, Gedwongen en verplichte arbeid, Corruptie, Privacy van klanten.

Adecco Group internationaal hoofdkantoor (TAG)

Vanuit TAG hebben ze 13 van de MVO-thema's zeer belangrijk gevonden waardoor we geen top drie kunnen benoemen. De MVO-thema's Grondstoffen, Water en Biodiversiteit vindt TAG het minst belangrijk. Voor de Adecco Group internationaal hoofdkantoor (TAG) en de ondernemingsraden (OR), is MVO-enquête vanuit Adecco Group Nederland verstuurd en ook naar het Engels vertaald.

Externe medewerkers

Middels de Net Promoter Score (NPS) surveys ontvangen we doorlopend het jaar belangrijke feedback. Deze evaluatie vindt plaats door de afdeling Marketing en wordt met het management team gedeeld (blz. 26).

De MVO-enquêtes voor flexmedewerkers zijn per Global Business Unit uitgevoerd. Onze doelstelling was een respons van 30%. De MVO-enquêtes voor de flexmedewerkers WFS en van Akkodis zijn ook in het Engels vertaald. De respons vanuit de externe medewerkers was 14% bij Adecco WFS en 6% bij Akkodis. Op het gebied van MVO, vond deze stakeholder belangrijk; Werkgelegenheid, Gezondheid en Veiligheid, Privacy van klanten (Adecco WFS); Gezondheid en Veiligheid; Kinderarbeid, Opleiding en onderwijs (Akkodis).

Feedback over de MVO-enquête:

“Ik moet zeggen dat de stellingen waarover wordt gevraagd of de respondent het er wel of niet mee eens is, dusdanig zijn gesteld dat je het er onmogelijk niet mee eens kunt zijn.”



Klanttevredenheid

Middels de Net Promoter Score (NPS) surveys vragen we belangrijke feedback van de klanten op. De uitkomsten van onze klanttevredenheid worden op landelijk niveau gedeeld met het management van Adecco of Akkodis.

De MVO-enquêtes voor klanten zijn per Global Business Unit uitgevoerd (Adecco WFS, Akkodis). Onze doelstelling was een respons van 30%. De MVO-enquêtes voor de klanten van Akkodis zijn ook in het Engels vertaald. De respons vanuit de klanten was 50% bij Adecco WFS en 4% bij Akkodis. Reden voor de hoge respons bij Adecco WFS kunnen we naar de NAD klanten en Accountmanagers geven. Op het gebied van MVO, vond de klant in 2022 belangrijk; Kinderarbeid, Gedwongen en verplichte arbeid, Corruptie (Adecco WFS); Gezondheid en veiligheid, Kinderarbeid, Gedwongen en verplichte arbeid (Adecco WFS NAD klanten); Gezondheid en veiligheid, Rechten inheemse bevolking, Privacy van klanten (Akkodis). Feedback over de MVO-enquête:

“De vragen vond ik wel een beetje “open deur”, kan mij namelijk niet voorstellen dat één van de genoemde thema’s als minder/of niet belangrijk beoordeeld wordt. Benieuwd hoe jullie deze thema’s zichtbaar in praktijk gaan brengen.”



Relaties (andere)

Relaties definiëren we onder andere als leveranciers, concurrenten, omwonenden, onderwijsinstellingen en overheidsinstanties. Leveranciers dienen de gedragscode voor leveranciers te ondertekenen en de Adecco Group CSR vragenlijst in te vullen. De uitkomsten op de Supplier Code of Conduct (blz. 30) bespreken we met de afdeling Procurement (secundaire leveranciers) of met de business (primaire leveranciers). Indien een leverancier er voor kiest onze Supplier Code of Conduct niet te tekenen, zullen we daarvoor een overleg starten en een geschikt actieplan maken. Adecco Group Nederland heeft de MVO-enquête naar bovenstaande stakeholders verstuurd. Alleen twee leveranciers en één overheidsinstantie hebben gereageerd. Deze respons is te klein om MVO-thema’s aan te wijzen.

Materialiteitsmatrix

Om onze materialiteitsmatrix (blz. 9) te actualiseren hebben we de MVO-enquêtes en MVO stakeholder gesprekken uitgevoerd. In het tweede deel van de MVO-enquête hebben we drie controlevragen gesteld; hieronder de top drie antwoorden van alle stakeholders opgesomd:

Op welk onderwerp(en) zie je Adecco Group Nederland graag nieuwe initiatieven ontwikkelen? Antwoorden:

- Gezondheid en veiligheid
- Diversiteit en kansen
- Opleiding en onderwijs
- Waar een onderwerp is onder de keuze 'Anders,...' ingevuld hebben we deze met de 31 MVO-thema's vergeleken. De stakeholders hebben geen aanvullende MVO-thema's voorgesteld.

Welke initiatieven van Adecco Group Nederland zijn belangrijk? Antwoorden:

- Adecco studentenprogramma, Erkend Leer-werkbedrijf en samenwerking met hogescholen
- Aanbieden van opleidingen (o.a. Adecco Academy, TAG University)
- Adecco Training, samenwerking met DOORZAAM

Van welke (MVO-)certificering vind je het belangrijk dat Adecco die heeft? Antwoorden:

- MVO prestatieladder (mensen, milieu en meerwaarde)
- ISO 9001 (kwaliteitsmanagement)
- ISO 26000 (social responsibility)

Om de respons onder de niet-National Account Development (NAD) klanten te verhogen, zullen we volgend jaar de mailinglijsten van die klanten bij de business managers valideren.



Ambities 2023

De toekomst laten werken voor iedereen betekent dat wij onze kennis en expertise inzetten om samen met (potentiële) werknemers, bedrijven, organisaties, overheden, maatschappelijke partners en onderwijsinstellingen te bouwen aan een duurzame arbeidsmarkt waarin diversiteit en inclusiviteit vanzelfsprekend zijn. Oog hebben voor de veranderingen die voortkomen uit o.a. politieke, economische, geografische, demografische en technologische megatrends. We spelen in op de effecten die deze ontwikkelingen hebben op de verschuiving van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Zoals de manier waarop werk is ingericht, het verdwijnen, veranderen en verschijnen van banen en de vaardigheden die medewerkers nodig hebben om “ aantrekkelijk ” en inzetbaar te zijn en te blijven. Door deze kennis en met onze oplossingen zijn we partner of choice voor (potentiële) opdrachtgevers.

We benutten potentieel op de arbeidsmarkt door onze (toekomstige) flexmedewerkers de kans te geven zich te ontplooiën door middel van werk. We hebben aandacht voor persoonlijke en professionele ontwikkeling van flexmedewerkers door het bieden van bij- en omscholing en door het begeleiden en coachen van onze flexmedewerkers. We zorgen ervoor dat (potentiële) flexmedewerkers de regie hebben over hun eigen loopbaan en werkgeeluk. En zetten ons op deze manier in om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt ook in de toekomst op elkaar te laten (blijven) aansluiten en zo ook een duurzame toekomst voor onze eigen organisatie te creëren. We zijn employer of choice voor (potentiële) flexmedewerkers.

In 2023 zullen we onszelf uitdagen om al onze werkzaamheden langs drie versnellers te houden: **Simplify** the way we work, **Execute** better than ever en **Grow** our market share.

Trees for All

Met onze missie om de toekomst te laten werken voor iedereen, nemen we ook de verantwoordelijkheid om de planeet zo goed mogelijk te beschermen voor toekomstige generaties. Dat is de reden waarom we onze samenwerking met Trees for All in 2023 gaan uitbreiden door ook Adecco bomenpartner te laten worden.

Onze wereld heeft meer bossen nodig voor een beter klimaat, meer biodiversiteit en gezonde leefomstandigheden. Daarom plant stichting Trees for All wereldwijd nieuwe bossen, zowel ver weg als dichtbij huis in Nederland. Als bomenpartner van Trees for All dragen we hier aan bij. Vanaf 2023 geldt dat we voor elke nieuwe Adecco klant en elke werving & selectie plaatsing we een boom doneren die geplant wordt in een van de twee projecten die we steunen: de aanleg van een klimaatbestendig bos in Nederland of het herstel van het tropisch bos in Borneo. Deze samenwerking sluit perfect aan bij onze missie om de toekomst te laten werken voor iedereen, dus ook voor volgende generaties!

Certificeringsstelsel

Adecco zal zicht voorbereiden op de toekomstige “Certificeringsstelsel voor de uitzendbranche” die na verwachting in 2025 ingaat.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

CSRD is een richtlijn waardoor Adecco vanaf 2024 verplicht wordt te rapporteren over haar impact op de mens en op het klimaat. In 2023 willen we onze rapportages nog verfijnen. Daarnaast streven we in 2024 om ons MVO-jaarverslag in april te publiceren.

Code of Conduct de Adecco Group

In het eerst kwartaal 2023 gaat de Adecco Group een nieuwe Gedragscode (Code of Conduct) introduceren. De Code of Conduct behandelt onderwerpen en gebieden die een belangrijke rol spelen in ons werk. Van mensenrechten tot privacy tot het waarborgen van eerlijke concurrentie en financiële integriteit - en nog veel meer. De Code of Conduct zet duidelijke verwachtingen, principes en regels uiteen over hoe we zaken doen. Daarom worden de medewerkers gevraagd om de verplichte E-learning te volgen en daarna te bevestigen dat ze de Code of Conduct naleven (via de Steele Tool). Adecco Group Nederland was vertegenwoordigd in de projectgroep om de Code of Conduct te herschrijven. Later in 2023 gaat de Adecco Group een belangrijk wereldwijd project lanceren genaamd 'Shape it'.

De Adecco Group wil hiermee ontdekken wat ons als collega's met elkaar verbindt en om onze Adecco Group cultuur te versterken.

Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO)

In 2023 gaat Adecco voor de PSO certificering. Deze certificering wordt een aanvulling op het MVO Prestatieladder certificaat en EcoVadis. PSO wordt tegenwoordig veelal gevraagd door overheidsinstanties in tenders en aanbestedingen. Het onderbouwt het SROI vraagstuk en is gericht op de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Door samen te werken met andere organisaties die ook PSO gecertificeerd zijn, gaan wij voor sociaal ondernemen en laten we de toekomst werken voor iedereen.



Adecco Group Organisatie

Company Website:

www.adecco.nl

MVO webpages Adecco Group Nederland :

adecco.nl/mvo

akkodis.com/en/mvo

CSR Website The Adecco Group:

<https://www.adeccogroup.com/our-group/sustainability/>

Company Contact

pers@adecco.nl

+31 418 784 000

Dhr. K. Rienks (Manager Quality)

Quality@adecco.nl

+31 418 784 000

Hoofdkantoor

Hogeweg 123

5301 LL Zaltbommel