



Olympia Maatschappelijk Jaarverslag

2019

Maatschappelijk ontwikkeland ondernemen

Wij zijn Olympia. Wij werken aan werk dat ertoe doet. Want zodra mensen beseffen waarom ze doen wat ze doen, neemt hun toegevoegde waarde toe. Ze ervaren een hoger niveau van welzijn, worden creatiever, en zijn meer gericht op ontwikkeling. Ze zijn minder vaak ziek, werken langer en zijn productiever.

De wijze waarop je de toekomst ziet, geeft de toekomst vorm

Wij zien een toekomst waarin werk wordt gezien als een betekenisvolle activiteit waaruit iedereen voldoening haalt, én als bron voor ons collectief welzijn. Wij geven een eerbetoon aan mensen die via werk betekenis geven aan hun eigen leven, of aan dat van anderen. Wij geloven dat ieder mens een unieke waarde heeft die via werk tot uitdrukking komt. Deze visie staat centraal in onze aanpak.

MOO - Maatschappelijk Ontwikkeland Ondernemen

Wat wij doen, gaat veel verder dan maatschappelijk verantwoord bezig zijn. Onze purpose is het leiden van de maatschappelijke transitie naar werk van betekenis. En gaat dus niet alleen over Olympia, of de mensen die voor ons aan het werk zijn, maar over de hele samenleving. Onze purpose vormt het kompas voor alles wat we doen. Daarbij geloven we niet in 'profit over purpose', of andersom, maar juist in de relatie tussen die twee. Want een gezonde financiële situatie is nodig om te kunnen investeren in het vergroten van onze maatschappelijke impact. En zo onze purpose te kunnen realiseren.

Ik ben dankbaar en trots dat ik elke dag opnieuw mag werken met en voor flexkrachten, opdrachtgevers en collega's die actief en bewust via werk betekenis geven aan hun eigen leven en aan het leven van anderen.

Dimitri Yocarini, CEO | Olympia



1. Wie wij zijn	4
2. Onze belanghebbenden	7
3. Onze impact	9
4. Duurzame bedrijfsvoering	22





1.

Wie wij zijn



Wie wij zijn

Olympia is een van de grootste niet-beursgenoteerde arbeidsbemiddelaars van Nederland. Onze organisatie bestaat ruim 50 jaar en heeft meer dan 130 vestigingen in het hele land. Dagelijks bieden wij werk aan ruim 15.000 mensen. Sociaal ondernemen zit in ons dna. 'Olympia geeft werk betekenis' is onze belofte. Het is onze drijfveer en de reden van ons bestaan.

Onze overtuiging

Wij geloven dat ieder mens een unieke waarde heeft die via werk tot uitdrukking komt. Ons ideaal is een samenleving waarin iedereen zich optimaal ontwikkelt door werk dat voldoening geeft. Deze overtuiging werkt door in alles wat we doen. Hiermee creëren we economisch succes en maatschappelijke impact voor de huidige samenleving én volgende generaties.

Onze visie op werk

De manier waarop wij als samenleving de toekomst zien, geeft de toekomst vorm. Wij zien een toekomst waarin werk een betekenisvolle activiteit is waaruit ieder individu voldoening haalt, én een bron van collectief welzijn. Onze rol gaat daarom verder dan het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Die gaat ook over het ontwikkelen en begeleiden van mensen naar werk dat hen voldoening geeft.

Als iemand werkt, doet hij mee en staat hij niet aan de zijlijn. Werk geeft naast inkomen ook structuur en het gevoel ertoe te doen. De arbeidsmarkt vormt daarom een belangrijke ruggengraat voor onze sociale verbondenheid en economie. Als branche hebben wij daar invloed op.

Want flexwerk maakt een fundamenteel onderdeel uit van de arbeidsmarkt. Flexwerk komt als werkvorm tegemoet aan de specifieke wensen van organisaties en flexkrachten. Flex en vast zullen daarom evenwichtig naast elkaar moeten bestaan, met beide aantrekkelijke voordelen. We moeten ons dus niet richten op het verkleinen van de verschillen tussen flexibele en vaste werkvormen. Maar op het faciliteren van de ontwikkeling van mensen en de toegang tot het sociaal vangnet. Dat maakt de discussie over flex versus vast minder relevant.

Onze purpose en missie

Onze purpose is het leiden van de maatschappelijke transitie naar werk van betekenis. Onze bijbehorende missie is mensen en organisaties te gidsen door de transitie naar werk van betekenis. Want zodra mensen beseffen waarom ze doen wat ze doen, neemt de waarde daarvan toe. Ze ervaren een hoger niveau van welzijn, worden creatiever en zijn meer gericht op ontwikkeling. Ze zijn minder vaak ziek, werken langer en zijn productiever. Als je de betekenis van werk centraal zet, krijg je niet alleen persoonlijke voldoening voor elk individu, maar opgeteld zorgt dat ook voor collectief welzijn.

1. Wie wij zijn

“In werk kun je alles kwijt. Als je beseft dat je werk ertoe doet - dat jij ertoe doet - is wat je doet ineens relevant en niet langer vrijblijvend. Als je dan ziet of denkt dat iets beter kan, dan is het logisch dat je dat verder gaat ontwikkelen.”



Dimitri Yocarini - CEO





2.

Onze belanghebbenden



Onze belanghebbenden

Onder belanghebbenden verstaan wij groepen mensen en organisaties op wie wij impact hebben, met wie wij impact realiseren én die impact op ons hebben.

Flexkrachten

Dit zijn de mensen die wij dagelijks aan werk helpen. Bij hun eerste stap op de arbeidsmarkt, of een volgende stap in hun loopbaan. Wij helpen mensen aan inkomsten, waarmee zij een zelfstandig bestaan op kunnen bouwen. En helpen hen om te ontdekken wat hun unieke waarde is, en juist die in te zetten in hun werk, zodat hun impact het grootst is.

Medewerkers

Ons werk is mensenwerk. Onze medewerkers zijn onze ambassadeurs én de sleutel tot het succes om flexkrachten werk van betekenis te laten ervaren. Dat betekent dat wij onze medewerkers daarin faciliteren én helpen ontwikkelen op alle mogelijke manieren.

Opdrachtgevers

We helpen opdrachtgevers bij het realiseren van hun organisatiedoelen. Van mkb-bedrijven tot multinationals, van overheden tot non-profitorganisaties. Onze vakkundige en loyale flexkrachten helpen opdrachtgevers bij het leveren van hun diensten en producten. Wij adviseren over de inzet van een duurzame flexibele schil als onderdeel van de strategische personeelsplanning, en zorgen voor een

betekenisvolle match tussen opdrachtgevers en flexkrachten. Onze rol daarin is niet alleen faciliterend. Wij dagen werkgevers uit verder te denken en anders om te gaan met bestaande situaties. Daarbij is de betekenis van werk leidend.

Franchisenemers

Franchise zit in ons dna. Wij combineren onze franchiseorganisatie met een vaste kern van eigen vestigingen. Dankzij deze combinatie hebben we een stevige marktoriëntatie ontwikkeld. En profiteren we van een centrale bedrijfsvoering en regionaal ondernemerschap. De franchise-nemers weten als geen ander wat in hun regio speelt. En werken vanuit persoonlijke bevoegdheid en maatschappelijke betrokkenheid.

Overheden

Alle overheden hebben belang bij een goed functionerende arbeidsmarkt waarop flexkrachten en werkgevers succesvolle werkrelaties met elkaar aangaan. Wij helpen bij het realiseren van de ambities van de overheid, onder meer door werk te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het tot stand brengen van waardevolle (werk)relaties die uiteindelijk de prestaties van ons land verbeteren.





3.

Onze impact



Onze impact

Met impact bedoelen wij de waarde die wij, als Olympia, leveren aan de samenleving. Die impact creëren wij samen met onze medewerkers, flexkrachten, opdrachtgevers en alle anderen met wie wij in gesprek zijn. Door met hen voortdurend te werken aan onze purpose 'het leiden van de maatschappelijke transitie naar werk van betekenis' zorgen wij voor verhoging van het collectief welzijn.

Als je als individu de betekenis van werk centraal zet, krijg je niet alleen persoonlijke voldoening, maar werk je ook automatisch aan verhoging van het niveau van collectief welzijn. Want als mensen hun werk als betekenisvol beschouwen en beseffen dat wat zij doen, ertoe doet, zijn zij meer geïnspireerd aan het werk. Dat vertaalt zich in een trots en goed gevoel, én zorgt ook voor een betere gezondheid en creatievere, loyalere, proactievere, productievere werkenden. Ook werkt een geïnspireerde collega aanstekelijk. Al die geïnspireerde mensen samen zorgen voor betere dienstverlening, betere producten, lagere ziektekosten en gelukkigere mensen in de maatschappij. En dus stijgt het collectief welzijn.

Het is goed om als werkgever te beseffen welke impact geïnspireerde werknemers hebben op de performance van de organisatie en de maatschappij. Een werkgever die weet wat de unieke waarde van zijn werknemer is, weet wat werk voor diegene betekent en daarin investeert, is in staat een fijnere en productievere werkomgeving te creëren. Olympia heeft daarin ook in 2019 vervolgstappen gezet. Wij richten ons daarbij op drie aspecten:

- het achterhalen van de unieke waarde van mensen
- het zichtbaar maken van wat iemand in essentie drijft
- de culturele fit met de organisatie

Een hoger niveau van bevlogenheid onder personeel leidt in het algemeen tot¹:

- 26% hogere performance
- 60% minder personeelsverloop
- hogere winst² (gemiddeld 2% per jaar)

Onderzoek van Bain & Company³ wijst uit dat als je de productiviteit bij tevreden medewerkers op een index van 100 zet, dan is dat:

- bij verbonden medewerkers 144
- en bij geïnspireerde werknemers 225

¹ Effectory – Insights into global employee engagement & commitment – blz 13

² Schaufeli – Dossier Bevlogenheid – verwijzing Gallup blz 13

³ Harvard Business Review – Engaging your employees is good, but don't stop there

3. Onze impact

Geïnspireerde medewerkers

Wil je de wereld veranderen, begin dan bij jezelf. Ons doel voor 2020 is dat 30% van alle medewerkers van Olympia geïnspireerd aan het werk is. Hieronder lichten we toe wat we in 2019 hebben gerealiseerd.

Betekenisvol werk-onderzoek

In 2018 is Olympia gestart met het uitvragen van de mate waarin medewerkers geïnspireerd werken. In 2019 behaalde Olympia een NPS-score van 14. Er zijn meer tevreden dan ontevreden werknemers, de betrokkenheid is toegenomen en het aantal geïnspireerde werknemers is ook toegenomen. Het is nog te vroeg om conclusies te trekken welke interventies hiertoe hebben bijgedragen. Een interessant verkregen inzicht is dat de rol van de leidinggevende onmiskenbaar groot is om geïnspireerd werken mogelijk te maken.

Persoonlijke betekenisverklaring

In 2019 hebben wij 450 van onze eigen medewerkers geholpen met hun persoonlijke betekenisverklaring. In dat traject hebben we gekeken naar waar ieders drijfveren en passie liggen. En naar waar ze goed in zijn. We hebben medewerkers uitgedaagd na te denken over wat ze echt graag zouden willen doen.

Door dit allemaal in kaart te brengen, helpen we medewerkers in te zien wat hun unieke waarde is die ze via werk tot uitdrukking brengen. We bekijken welke betekenis zij aan hun werk willen geven. Of ze daarbij nu op een goede plek zitten en of ze nog wat willen ontwikkelen om er méér waarde uit te halen. Daarbij is er geen goed of fout. Onze overtuiging is dat je alleen voldoening uit je werk haalt als je datgene doet waarin jouw unieke waarde tot uitdrukking komt. Daar helpen we onze medewerkers en flexkrachten graag bij.

Olympia Academie

Wij geloven dat 'een leven lang leren' bijdraagt aan geïnspireerd aan het werk zijn. Ons eigen opleidingsinstituut de Olympia Academie helpt ons een continu lerende en inspirerende organisatie te blijven. Zo faciliteert zij bijvoorbeeld de eerder genoemde workshops voor de persoonlijke betekenisverklaring van eigen medewerkers. En heeft zij 30 interne coaches opgeleid die Olympianen gaat helpen om hun unieke competenties en drijfveren in kaart te brengen. Ook heeft de Academie een belangrijke rol in het overbrengen van de purpose aan (nieuwe) medewerkers.

Geïnspireerd werken wordt wel beschreven als een state of mind. Die wordt gekenmerkt door toewijding (je werk nuttig vinden en trots zijn), vitaliteit (fit, energie en mentale veerkracht) en absorptie (opgaan in je werk, er moeilijk van los komen). Mensen leveren dan vaak prestaties die verder gaan dan hun rol. Dit gaat over extra taken erbij pakken, komen met verbeteringsvoorstellen en ongevraagd het initiatief nemen voor dingen. Het vertaalt zich door in productiviteit, klanttevredenheid, een goede sfeer en minder intern gedoe.⁴

⁴ HR & Communicatie – Bevlogenheid is een magische state-of-mind
– mei 2018, JDR model, Schaufeli en Gallup

3. Onze impact

In 2019 heeft Olympia de onboardingsdag voor nieuwe medewerkers geïntroduceerd om de teamspirit en verbondenheid te faciliteren. Nieuwe medewerkers worden geholpen om zich de organisatie en haar kernwaarden op een snelle manier eigen te maken, en zich in korte tijd te ontwikkelen tot gemotiveerde, productieve, loyale en succesvolle Olympianen.

Onze kernwaarden

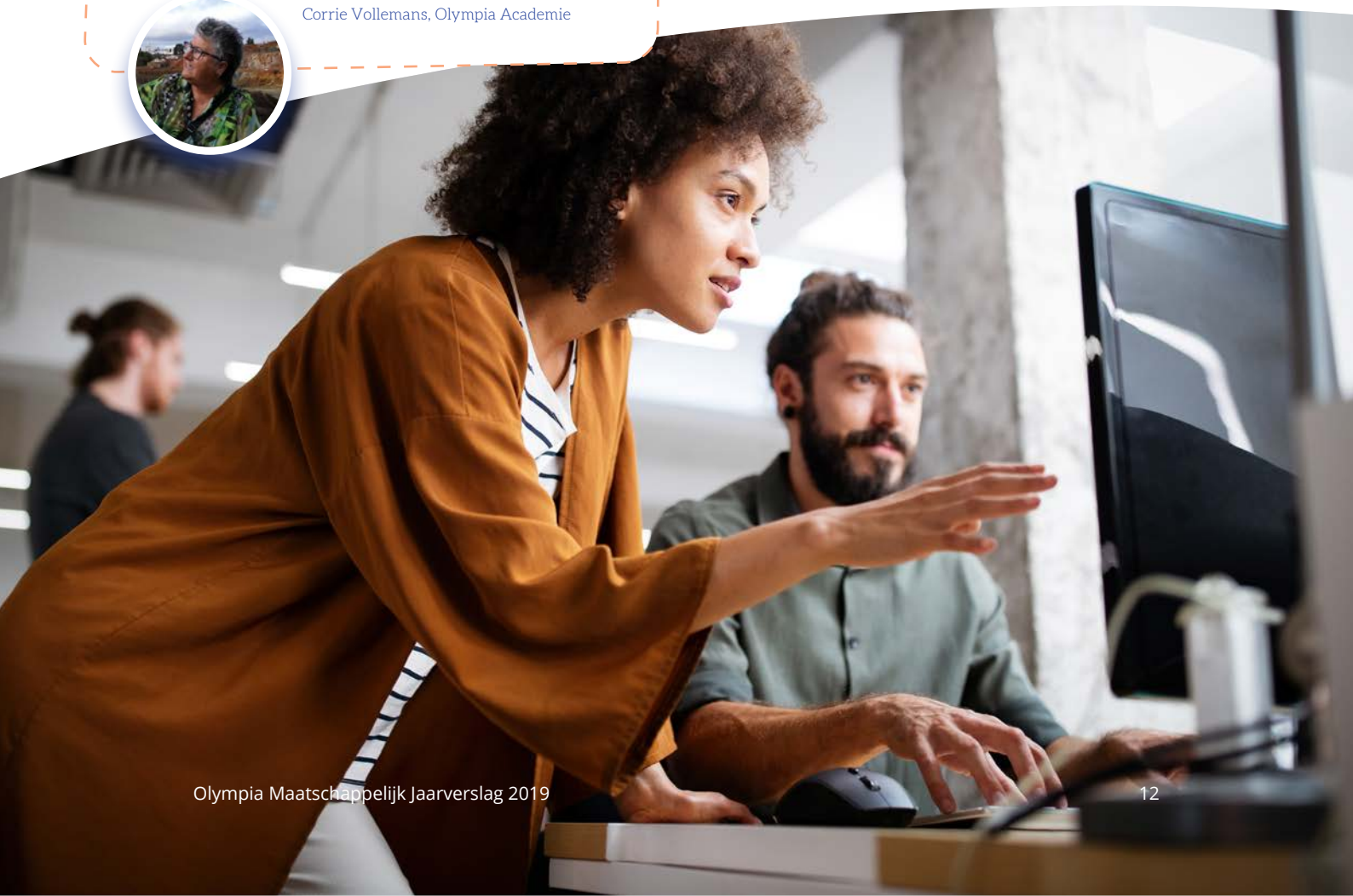
- Groeien met betekenis
- Ondernemen doen we samen
- Gepassioneerd vakmanschap en
- Ongecompliceerd naar resultaat vormen een leidraad in de trainingen van de Olympia Academie.

“Het is geweldig om mensen te helpen om zich te ontwikkelen en om het belang van werk van betekenis over te kunnen dragen op de intercedenten. Zij zijn niet alleen het gezicht van onze organisatie, maar ook het hart. En zo geef ik mijn eigen werk weer betekenis.”

Corrie Vollemans, Olympia Academie



De Academie helpt medewerkers ook aandacht te hebben voor en goed om te gaan met discriminatie. Bij Olympia is iedereen welkom. Wij geloven dat ieder mens een unieke waarde heeft die via werk tot uitdrukking komt. Dagelijks helpen we mannen en vrouwen, jong en oud en met verschillende achtergronden aan passend werk. Wij leren medewerkers bijvoorbeeld om te gaan met een discriminerend verzoek van een opdrachtgever, helpen hen de bewustwording van opdrachtgevers over discriminatie te vergroten, en vooroordelen weg te nemen.



3. Onze impact

Oog voor de toekomst van onze flexkrachten

Door te kijken naar wat iemand in essentie drijft, helpen wij mensen anders te kijken naar hun werk, hun eigen kunnen, hun ontwikkeling en baanperspectief. Dat is belangrijk, vooral omdat we daarmee een groter deel van het arbeidspotentieel kunnen benutten om te voldoen aan de huidige en toekomstige vraag. Immers, de opkomst van technologie vraagt om andere vaardigheden en voortdurende ontwikkeling. Dat vraagt om een andere manier van kijken naar bijvoorbeeld ontwikkeling. En om andere gesprekken met werknemers en kandidaten.

Gesprekken van betekenis

Veel organisaties maken bij hun werving gebruik nog te veel gebruik van traditionele technieken en focussen zich op het cv en werkervaring in het verleden. Daarmee mis je getalenteerde medewerkers die wel de competenties in zich hebben, maar nog geen ervaring hebben kunnen opbouwen. Olympia heeft daarom haar focus bij werving veel meer gericht op competenties, op dat wat iemand kan, in plaats van wat iemand altijd heeft gedaan. In een gesprek van betekenis gaan wij op zoek naar de unieke waarde van ieder mens. Daarbij stellen we vragen als 'Wat waarderen andere mensen in jou?' en 'Voor welke activiteiten kan ik jou wakker maken?'. De Olympia Academie traint intercedenten om deze gesprekken te voeren.

Verhoudingen flex en vast

Het aantal flexibele werknemers is gegroeid naar bijna 2 miljoen. De grootste groepen flexwerkers zijn nu zzp'er of oproepkracht.⁵ In 2018 waren ruim 830.000 mensen aan de slag als uitzendkracht. Dat is 3,3% van de beroepsbevolking.⁶

Veranderende arbeidsmarkt

Dat de ontwikkelingen snel gaan, bewijzen prognoses van het UWV en OESO begin 2019. In twee jaar tijd komen er ruim 300 duizend banen bij en jaarlijks ontstaan zo'n 1,1 miljoen vacatures.⁷ Daarnaast zullen tot 2022 ongeveer 75 miljoen banen verdwijnen als gevolg van robotisering. En daar komen er 133 miljoen voor terug. Eind 2017 waren er tussen de 1,5 en 2 miljoen mensen werkzaam in operationele beroepen die in een tijdsbestek van vijf jaar verdwijnen.⁸ De snelheid waarmee deze enorme verschuiving op de arbeidsmarkt op ons af komt, pleit voor flexibele oplossingen. We moeten snel kunnen inspringen om aan de veranderende vraag te kunnen voldoen. Onze branche zal een cruciale rol spelen in het ontwikkelen en begeleiden van mensen van werk naar werk dat er toe doet.

⁵ CBS – nieuws – februari 2019

⁶ ABU

⁷ UWV Arbeidsmarktprognose - 2019-2020

⁸ World Economic Forum – september 2018

3. Onze impact

Pilot met Co app

Mensen verlangen naar werk dat iets voor hen betekent en waar ze gelukkig van worden. Daarbij veranderen technologische ontwikkelingen het werk ingrijpend, waardoor mensen zich moeten gaan ontwikkelen. Door automatisering, robotisering en globalisering verdwijnen miljoenen banen, vooral voor praktisch geschoolden. Tegelijk ontstaat in hoog tempo schaarste in de banen waarvoor nieuwe skills vereist zijn. Miljoenen mensen zullen geholpen moeten worden deze nieuwe skills te ontwikkelen. Om klaar te zijn voor de arbeidsmarkt in de nabije toekomst. Olympia heeft in 2019 een app ontwikkeld die inzicht geeft in wat iemand zou willen doen, waar iemands potentie ligt en wat nodig is om dat te kunnen bereiken. De Co app zorgt voor de benodigde training en opleiding om dat te helpen realiseren.

Leerwerkrotonde

In 2019 lanceerde Olympia de leerwerkrotonde. De leerwerkrotonde is een concept dat kandidaten klaarstoomt voor beroepen waar nu een tekort is. Kandidaten kunnen op verschillende plekken in- en uitstappen. En zijn direct beschikbaar voor het bedrijf. Een logistiek medewerker kan bijvoorbeeld de eerste afslag op de rotonde nemen en zich ontwikkelen tot heftruckchauffeur.

Hij kan ook doorstomen naar de tweede afslag en assistent-operator worden. Kiest hij voor de derde afslag, dan is hij operator en daarna onderhoudsmonteur. Zo kun je van operator A ook operator B worden, en van zonnepanelen-monteur doorgroeien tot assistent-installateur, installateur en uiteindelijk warmtepomp-specialist. De huidige beroepsgerichte opleidingen hollen

vaak achter de actuele behoefte van de markt aan. Ook zijn opleidingen vaak niet goed te combineren met een (fulltime) baan. Dat vraagt om nieuwe concepten, zoals de leerwerkrotonde. Nederland heeft bijvoorbeeld 26.000 technici met green skills nodig, die moeten we dus gaan opleiden.⁹ Wij zien veel kansen in individueel, digitaal onderwijs, waarbij de kandidaat vijf dagen per week werkzaam is in het bedrijf. En het onderwijs volgt in zijn of haar vrije tijd. Voordeel voor het bedrijf is dat de kandidaat voltijds beschikbaar is en het vak veel sneller leert. Olympia heeft daarvoor samen met particuliere opleiders binnen de leerwerkrotonde digitale lesvormen ontwikkeld en begeleidt de kandidaat. De opleiding is opgebouwd uit verschillende modules. De modules die iemands directe inzetbaarheid bepalen worden vooraan gezet in het traject, de overige blokken volgen daarna.

Nieuw talent dankzij Operator Youniversity (onderdeel leerwerkrotonde)

Zo heeft Olympia de afgelopen jaren bijvoorbeeld vele ondernemers in de procesindustrie geholpen met de instroom van nieuw talent. We dragen onder meer bij aan het succes van organisaties als Rockwool, Bavaria, Aviko, A-ware, Plukon, The Greenery en Teijn Aramid. Olympia verzorgt de werving, selectie én opleiding van de kandidaat. Deze komt bij Olympia in dienst en doet praktijkervaring op via het leerbedrijf. Door de Operator Youniversity krijgen opdrachtgevers dus kandidaten die een professionele en intensieve opleiding hebben gevolgd. De service heeft een landelijke dekking, dus iedere opdrachtgever en flexkracht kan hiervan profiteren.



⁹ De Gelderlander – Hoe opleiden de krapte op de arbeidsmarkt kan beperken – maart 2020

3. Onze impact

Ruimte voor ontwikkeling dankzij de cobot

In 2019 hebben Olympia en Olmia Robotics hun samenwerking geïntensiveerd. Olympia biedt opdrachtgevers zogenaamde cobots aan. Cobots zijn collaboratieve robots, die samen met mensen aan een taak werken. De cobots zijn dus ondersteunend aan het werkproces en aan de mens. Zij kunnen werk overnemen dat voor mensen te zwaar, gevaarlijk of eentonig is. Hierdoor worden werknemers ontlast en ondersteund in hun veiligheid en is er meer ruimte voor hun ontwikkeling. Het leren bedienen van een robotarm is een mooie manier om de nieuwe vaardigheden eigen te maken die we in de toekomst steeds meer nodig hebben.

Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt

Ons ideaal is een samenleving waarin iedereen zich optimaal ontwikkelt door werk dat voldoening geeft. Met verschillende samenwerkingsverbanden dragen wij bij aan twee specifieke impactdoelen die wereldwijd ook zijn geagendeerd door de Verenigde Naties. Dit gaat om 1) eerlijke en sociale economische groei en 2) gelijke kansen voor iedereen. Door verbinding te maken met gelijkgestemde organisaties kunnen we slagvaardiger zijn in het realiseren van verandering in de samenleving. Daarom ondernemen we verschillende initiatieven - vaak met toonaangevende partners - om te werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. Hieronder lichten we er een aantal toe.

Olympia Werkvertrouwen

Olympia Werkvertrouwen is het expertisecentrum dat zich richt op de match tussen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers. De afdeling helpt de kandidaten met het ontdekken van hun unieke waarden.

Biedt ze hulp bij het solliciteren, begeleidt ze actief op de werkplek en werkt daarbij intensief samen met gemeenten en met UWV. De basis voor Olympia Werkvertrouwen werd in 2017 gelegd.

Olympia Werkvertrouwen richt zich op een heel diverse groep mensen, met ieder hun eigen verhaal. Zoals mensen die langdurig in de bijstand zitten, jongeren zonder startkwalificatie, statushouders, mensen met een fysieke of lichamelijke beperking en ex-gedetineerden. Mensen die allemaal een andere begeleiding vragen. Bij statushouders bieden we extra begeleiding op de werkvloer, bijvoorbeeld op het gebied van taal of sociale omgangsvormen. Daarnaast zien we dat mensen die langdurig werkloos zijn vaak ook schulden hebben. Dat vraagt weer om een heel andere aanpak. Als we het vermoeden hebben dat iemand in de schulden zit, benaderen we hem of haar actief. Hiervoor werken we samen met vele andere organisaties. Bij jongeren zonder startkwalificatie ligt de focus op kortdurende scholing en op ontwikkeling. Dat pakken we op in samenwerking met scholen en andere opleiders. Mensen met een beperking krijgen begeleiding van intercedenten met kennis van de doelgroep. Zij kijken bijvoorbeeld ook naar aanpassing van de werkzaamheden als dat nodig is.

Uniek aan de werkwijze van Olympia Werkvertrouwen is dat de matching tussen werkzoekenden en vacatures competentiegericht is, waarbij wordt gekeken naar wat iemand kan en niet wat iemand gedaan heeft. Gecombineerd met een ontwikkelplan op maat zorgt dat voor meer werkzekerheid en vertrouwen in het eigen kunnen. Meerdere kandidaten zijn inmiddels in vaste dienst. En niet onbelangrijk: ook werkgevers zijn heel positief.

3. Onze impact

“Werk is zo iets moois. Zo helpen we statushouders - mensen die vaak heel veel hebben meegemaakt - niet alleen aan inkomen, maar door hun werk leren ze ook de omgeving en de mensen kennen, de taal spreken en hoe onze werkcultuur in elkaar zit. Het is zoveel meer dan alleen maar werk. Het is een kans om deel te nemen aan de maatschappij en een nieuw bestaan op te bouwen.”



Joop de Boer, Accountmanager Werkgeversservicepunten

“Olympia Werkvertrouwen is ontwikkeld vanuit onze expertise in uitvoerende beroepen en onze diepgewortelde overtuiging dat iedereen waarde kan toevoegen aan onze samenleving. Samen met werkgevers, gemeenten en UWV zorgen we dat iedereen werk kan doen wat er toe doet en realiseren we groei van mensen, bedrijven én de samenleving.”



Marcella de Muinck, Directeur Olympia Werkvertrouwen



3. Onze impact

Aanpak armoede en schulden

De armoede in Nederland groeit. Eén op de vijf huishoudens heeft risicovolle schulden.¹⁰ Wij kijken daar niet voor weg, maar willen juist onze bijdrage leveren om er verandering in te brengen.

Ook hebben sommigen van onze flexkrachten te maken met echt problematische schulden, die leiden tot loonbeslag. Daardoor ontstaan stress, uitval door ziekte, concentratieproblemen of een verstoorde relatie met de werkgever. Samen met onze afdelingen Werkvertrouwen, Salarisadministratie, Loonbeslagen, Vorderingen en Operatie helpen wij mensen een oplossing te zoeken. Bijvoorbeeld door met hen in gesprek te gaan of ze door te verwijzen naar de juiste hulpverleners.

Verschillende gemeenten en schuldhulpverlener Plangroep helpen ons hierbij door het aanbieden van trainingen over schuldhulpverlening aan onze intercedenten. Zo zijn we getraind in:

- Het (h)erkennen van schulden en laaggeletterdheid.
- Het gesprek aangaan over multi-problematiek met kandidaten.
- Het omgaan met emoties en agressiviteit bij kandidaten.
- Het (h)erkennen van werkende minima en aanbieden van minimavoorzieningen.

¹⁰ Divosa – Armoede en schulden in Nederland

Wanneer het gaat om de begeleiding van doelgroepen en de doorverwijzing van deze mensen naar de juiste hulpverlening wordt Olympia steeds vaker gezien als belangrijke sparringpartner van gemeenten en overheid. In het kader van de publiek en private samenwerking heeft Olympia meerdere lezingen gehouden in 2019:

- **Divosa-lezing “Zelfs met Schulden blijven werken”:** In samenwerking met FlexPay heeft Olympia een lezing gehouden over de rol van werkgevers bij het (h)erkennen van schuldenproblematiek en de doorverwijzing richting de schuldhulp
- **Programmaraad UWV:** Olympia heeft in samenwerking met UWV een interactieve workshop gehouden over de bemiddeling van kandidaten uit de doelgroep en hoe werkgevers een rol kunnen spelen in de duurzame inzetbaarheid van deze kandidaten



3. Onze impact

Project Laaggeletterdheid

Laaggeletterdheid is een groot maatschappelijk probleem. In Nederland hebben naar schatting 2,5 miljoen mensen moeite met taal, rekenen en digitale vaardigheden. In een wereld die zich grotendeels online afspeelt, loopt deze groep een steeds grotere achterstand op. Olympia zet zich op diverse manieren in om laaggeletterdheid te herkennen en te bestrijden. Laaggeletterdheid komt vaker voor onder ouderen, laagopgeleide volwassenen en volwassenen met een migratie-achtergrond. Het grootste deel is autochtoon: zo'n 65%. Het is vaak onzichtbaar: schaamte en schuldgevoel maken het moeilijk om hulp te zoeken. Het is dan ook een belangrijke oorzaak van weer andere problemen, zoals schulden, slechte gezondheid, armoede, een slechte woonsituatie én uitval. Daardoor heeft laaggeletterdheid ook een financieel aspect. Naar schatting kost laaggeletterdheid de overheid jaarlijks 1,1 miljard euro.¹¹

Tijdens een zorgvuldige begeleiding van onze kandidaten en flexkrachten ligt onze focus in eerste instantie op het herkennen van laaggeletterdheid. Wij laten onze eigen collega's daarop trainen. De training wordt gefaciliteerd door Stichting

Lezen en Schrijven. Tijdens de training worden onze collega's niet alleen meegenomen in het fenomeen laaggeletterdheid, zij krijgen ook rollenspellen en oefeningen om te leren hoe zij het gesprek met kandidaten aangaan met betrekking tot dit onderwerp. Naast deze training zijn er enkele collega's (taalcoaches) opgeleid in het afnemen van een Taalmeter om te kijken welk taalniveau de kandidaat beheerst. Door kandidaten, bij wie we laaggeletterdheid constateren opleidingen aan te bieden en intensief te begeleiden, streven wij ernaar ook deze groep duurzaam aan het werk te helpen. Als blijkt dat laaggeletterdheid bij onze flexkrachten de oorzaak is van schulden of ziekteverzuim, maken taalcursussen deel uit van ons hulptraject.

Olympia heeft het Amsterdams Taalakkoord ondertekend. Hiermee beloven wij ons in te zetten om laaggeletterdheid onder Amsterdammers aan te pakken en hun toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Er zijn ongeveer 150.000 laaggeletterde Amsterdammers. Zij kunnen niet goed lezen, schrijven, rekenen of met computers omgaan. Met het Taalakkoord worden de organisaties geholpen bij het opleiden van medewerkers in taalvaardigheid.

¹¹ SER – Samen werken aan taal: Een advies over laaggeletterdheid – april 2019

“We waren met vertegenwoordigers van allerlei organisaties, maar we waren het allemaal zó met elkaar eens: dit is een groot probleem en het is heel belangrijk dat we samen keihard aan de slag gaan om er wat aan te doen. Om een ander echt te helpen. Dat was heel gaaf. En het levert resultaten op.”



Soraya van Pinxteren, Social Return Consultant

3. Onze impact

Samenwerken voor statushouders

Etos

Olympia werkt sinds 2018 samen met Etos om statushouders (vluchtelingen met een verblijfsvergunning) in het distributiecentrum in Beverwijk aan het werk te helpen. Inmiddels kregen achttien statushouders een werkplek bij Etos. Van hen vonden zes deelnemers inmiddels zelfstandig een andere baan. In 2019 hebben wij het traject voor statushouders verder uitgebouwd in samenwerking met IJmond Werkt (een samenwerkingsverband van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen). Er zijn nu 12 statushouders met succes bij Etos aan het werk. Ons doel is om de komende jaren structureel 20 statushouders op jaarbasis aan het werk te helpen bij Etos.

The Greenery

In januari 2019 zijn wij in samenwerking met The Greenery in Barendrecht gestart met een tweejarige BBL-opleiding (Beroeps Begeleidende Leerweg) voor statushouders. Wij zijn het traject gestart met 11 kandidaten waarvan er nu nog negen kandidaten succesvol aan het traject deelnemen.

Samsung

In samenwerking met de Gemeente Tilburg zijn wij bij Samsung in Tilburg in 2019 gestart met het laten instromen van statushouders. Het eerste doel was om acht kandidaten succesvol te laten instromen. Daarin zijn we geslaagd. Vanuit dit succes gaan wij 2020 verder met het uitbouwen van de instroom van statushouders.

DHL - Beringe

In samenwerking met de Gemeente Peel en Maas zijn wij bij DHL in 2019 gestart met het laten instromen van statushouders. Het eerste doel was om vier kandidaten te laten instromen. Dat is gelukt. Uiteindelijk hebben we 2019 afgesloten met acht statushouders werkzaam vanuit dit traject. In 2020 gaan wij verder met het uitbouwen met de instroom van statushouders.

Regionaal Skills-akkoord Metropoolregio

Veranderingen in de arbeidsmarkt vragen om een flexibele beroepsbevolking die zich blijft ontwikkelen en het belang daarvan inziet. Niet alleen in de vorm van het behalen van diploma's, maar ook wat betreft het aanleren en ontwikkelen van vaardigheden. Focus op wat iemand kan of kan ontwikkelen, vergroot iemands kansen op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers betekent het dat zij toegang hebben tot een groter arbeidspotentieel waarmee de krapte (deels) wordt opgelost. Daarom is Olympia lid van het Regionaal Skills-akkoord voor de Metropoolregio Amsterdam, een regionaal netwerk om met elkaar te werken aan een op skills georiënteerde arbeidsmarkt.

Sociaal werkkoepel

Olympia maakt deel uit van de Sociaal Werkkoepel Amsterdam, een netwerkorganisatie van bedrijven en maatschappelijke organisaties die zich inzet voor sociaal werk. De stad Amsterdam heeft de ambitie om te groeien van 4.000 sociale werkplekken naar 4.500 in 2022. Alle partners zetten zich in voor een inclusief Amsterdam. Via de Sociaal Werkkoepel bemiddelen wij kandidaten van werk naar werk.

Werkgeversservicepunt

Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP) en Olympia werken intensief samen om mensen uit de bijstand te houden. Wat ooit begon als een opmerkelijke pilot om vijftigplussers aan een baan te helpen, is zo succesvol gebleken dat de aanpak nu ook voor andere leeftijdsgroepen wordt toegepast. Het geheim is de omgekeerde benadering: de kandidaat gaat niet op zoek naar een geschikte vacature, maar Olympia zoekt geschikte kandidaten bij de vacature. De werkgever maakt uiteindelijk de keuze voor de medewerker die het beste past.

3. Onze impact

Netwerkcafé 50+

Het Netwerkcafé is er om werkzoekende vijftigplussers uit Amsterdam en omgeving te inspireren om meer te halen uit hun vakkennis, beroeps- en levenservaring. Olympia schoof aan om deel te nemen aan het rondetafelgesprek en ging in debat met politici over werk voor de generatie met ervaring.

DOORZAAM

Een Leven Lang Ontwikkelen is een thema dat steeds tastbaarder wordt in onze maatschappij. Ook bij Olympia zetten wij steeds meer in op baanbehoud en ontwikkeling, naast het plaatsen

van kandidaten. Door onze samenwerking met DOORZAAM kunnen wij ontwikkeling voor veel uitzendkrachten mogelijk maken:

- **Project Alles-in-1 Duurzame Inzetbaarheid**
 - € 2.500 ontwikkelvoucher
 - Twee coachgesprekken met externe coach om erachter te komen hoe je de voucher het beste kan inzetten voor jouw ontwikkeling
- **Project Ontwikkelvoucher**
 - € 500 om in te zetten voor een cursus/ certificaat wat het beste aansluit op jouw ontwikkeling (bijvoorbeeld heftruck certificaat, reachtruck certificaat, schoonmaakdiploma).



3. Onze impact

Impact in de regio

Kor Visser, franchisenemer Friesland

Samen met Technicom, de partner met wie Olympia de leerwerkrotonde heeft ontwikkeld, heeft Olympia Friesland de opleiding voor mechatronicamonteur gelanceerd. Volgens Kor Visser zijn er te weinig van deze monteurs, en “moet je die maken”. De domeinen werktuigbouwkunde, elektriciteit en ICT komen steeds dichterbij elkaar te liggen en zijn steeds meer met elkaar verweven. Zoals bepaalde installaties waar ICT-kennis een steeds belangrijker en geïntegreerd onderdeel van wordt. Dat vraagt om nieuwe vaardigheden. Olympia Friesland leidt mensen op om deze vaardigheden te ontwikkelen. De opleiding is niet alleen toegankelijk voor mensen met een technische achtergrond, maar ook voor zogenaamde zij-instromers. De mensen die zich voor deze opleiding aanmelden gaan fulltime aan de slag, volgen een avondopleiding en worden digitaal ondersteund.

Esther Gietemans, franchisenemer Arnhem

Het project ‘Circulair Spijkerviertel’ is een samenwerking tussen De Blauwe Wijk economie (een initiatief van bewoners van de wijk Spijkerviertel), de Gemeente Arnhem en Kringlooporganisatie 2Switch. Dit plan is gericht op de realisatie van nieuwe samenwerkingsverbanden op het gebied van hergebruik, recycling, upcycling, reparatie en kringloop in de wijk. Dit gebeurt met en voor buurtbewoners. Met kleine projecten worden buurtbewoners bewuster gemaakt van het feit dat afval een grondstof is. Maar hergebruikt kunnen worden als nieuw materiaal. Het gaat om projecten die op lange termijn kunnen worden voortgezet. Zoals het ophalen van koffiedrab bij bedrijven, die vervolgens wordt gebruikt voor de net nieuw opgezette champignonkwekerij. Of het van straat halen

van oude fietsen, deze opknappen en gaan verkopen. Het gaat om hele kleine start-ups die tot doel hebben om mensen te activeren en uiteindelijk weer onderdeel uit te laten maken van de arbeidsmarkt. Olympia Arnhem is op deze initiatieven aangesloten. Zij denkt mee over de uitbreiding en aanboring van het netwerk, en helpt mensen op die manier in hun activatie naar de arbeidsmarkt.

Robert Heinst, franchisenemer Lichtenvoorde

Olympia Lichtenvoorde organiseert een Olympiahub. Zij zoekt daarin de samenwerking met het onderwijs en het regionale bedrijfsleven. In de Olympiahub werken meerdere studenten bij Olympia samen aan innovatieve projecten. De multifunctionele vestiging leent zich bij uitstek om kennis en netwerk met elkaar te delen, bedrijven te ondersteunen en de verbinding in de regio te faciliteren.

Gemeente Amsterdam - Studytube

Studytube is een overzichtelijke leeromgeving waar medewerkers de regie hebben over wat, wanneer en hoe ze leren. Onderdeel van Studytube is bijvoorbeeld de Online Trainingsbibliotheek. Dat is een bibliotheek met meer dan 1.000 microlearnings met allerlei 21-eeuwse vaardigheden en ruim 200 online vaardigheidstrainingen op mbo-, hbo- en wo-niveau. Kandidaten kunnen gebruik maken van deze microlearnings (zoals Ted Talks, interessante artikelen), kunnen online trainingen doen en kunnen in de bibliotheek een idee krijgen van het aanbod van de klassikale trainingen. Ook gebruikt Olympia Studytube voor onboardings-trajecten, in samenwerking met de Gemeente Amsterdam, bijvoorbeeld bij de afdeling Dienstverlening. Tijdens de onboarding krijgen kandidaten een eigen leerlijn om hun start bij de Gemeente te versnellen.



4.

Duurzame bedrijfsvoering



Duurzame bedrijfsvoering

Ons werk is mensenwerk. Ons handelen heeft impact op onze samenleving. Dat betekent dat wij oog hebben voor de kwaliteit en betrouwbaarheid van onze bedrijfsvoering. En voor de impact op onze leefomgeving. Wij koesteren onze kwaliteitskeurmerken en streven naar een voortdurende vermindering van water- en energieverbruik en afvalproductie. In 2019 hebben we daarvoor een aantal ambities geformuleerd en gerealiseerd.

Keurmerken en certificeringen waar we trots op zijn

Olympia staat voor kwaliteit en betrouwbaarheid. Wij sluiten ons aan bij partners die dezelfde principes hanteren en in het bezit zijn van kwalificaties die deze kwaliteit en betrouwbaarheid bevestigen. Zo borgen we dat wij altijd voldoen aan wetgeving en de hoogste kwaliteitseisen. Dit zijn enkele van onze keurmerken en certificeringen waar we trots op zijn.

ISO 9001 (International Organization for Standardization)

De ISO 9001-norm is de internationale norm voor kwaliteitsmanagementsystemen. Deze gaat over kwaliteitszorg en continue verbetering daarvan. Bij een juiste uitvoering levert dit meer efficiency en kwaliteit op, omdat de bedrijfsprocessen helder zijn en de naleving van deze processen geborgd is. Uiteindelijk resulteert dit weer in een hogere klanttevredenheid.

ISO 14001

ISO 14001 is een internationaal geaccepteerde norm die aangeeft waaraan een goed milieu-managementsysteem moet voldoen. Deze norm helpt om milieurisico's te identificeren, te prioriteren en te managen als onderdeel van onze dagelijkse bedrijfsvoering. Een ISO 14001-certificaat geeft aan dat wij milieuaspecten binnen ons bedrijf weten te managen en onze verantwoordelijkheid voor het milieu serieus nemen door duurzaam en maatschappelijk verantwoord te ondernemen. En dat wij voldoen aan wettelijke vereisten en streven naar een continue verbetering van milieuprestaties. Denk bijvoorbeeld aan het efficiënt omgaan met energie en papier, recycling en digitalisering van onder andere werkbriefjes.

VCU (Veiligheid en Gezondheid Checklist Uitzendbureaus)

Olympia is VCU gecertificeerd. Voor opdrachtgevers is het belangrijk dat uitzendbureaus een VCU kunnen overleggen. De VCU verstrekt zekerheden aan de opdrachtgever op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu.

4. Duurzame bedrijfsvoering

Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)

Olympia heeft als eerste top 10-speler binnen de uitzendbranche trede 2 behaald op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). Hiermee heeft Olympia haar ambitie om binnen een jaar te groeien naar een trede-erkenning op de PSO ruimschoots behaald. Uit onafhankelijke toetsing door TNO blijkt dat Olympia aantoonbaar presteert op inclusief ondernemerschap. In de toetsing wordt gekeken naar een aantal eisen. Zo wordt er gemeten hoeveel procent van de werkenden behoort tot de groep werknemers die start vanuit een kwetsbare arbeidsmarktpositie en het aantal werkuren. Daarnaast kijkt men naar de duurzaamheid van de arbeidsrelatie. Hier ligt de focus op de duur van de plaatsing en op de aangeboden begeleiding en ontwikkelkansen. Het PSO-keurmerk kent vier prestatieniveaus: de Aspirant-status, Trede 1, Trede 2 en Trede 3. Olympia heeft in 2018 de Aspirant-status behaald en zich in 2019 laten hercertificeren voor Trede 2. Daarvoor moet minimaal 1,9% van de uitzendkrachten vanuit

een kwetsbare arbeidsmarktpositie zijn gestart. Eind 2019 hebben we 2,4% gerealiseerd. In 2020 willen wij voldoen aan de eis van 3,7% om zo Trede 3 te behalen.

Fair Produce

Het Fair Produce-keurmerk is een ketenkeurmerk dat garandeert dat producten voldoen aan de normen voor eerlijke handel. De boeren en telers hebben een eerlijk loon gekregen, en met hun rechten en gezondheid is goed omgegaan. Fair Produce-gecertificeerde teeltbedrijven en handelsbedrijven mogen sinds april 2017 alleen nog zaken doen met Fair Produce-gecertificeerde uitzendbureaus. Olympia is in het bezit van dit certificaat. Dit betekent dat wij voldoen aan de eisen die Stichting Fair Produce stelt, zoals het voeren van een adequate personeels- en loonadministratie, het tijdig voldoen aan verplichtingen als loonheffing en afdrachten aan het pensioenfonds en, bij huisvesting van uitzendkrachten, voldoen aan de regels van Stichting Normering Flexwonen (SNF).



4. Duurzame bedrijfsvoering

Elke dag opnieuw duurzame keuzes maken

Ook in onze dagelijkse bedrijfsvoering maken we elke dag opnieuw duurzame keuzes. De verhuizing van het servicecentrum naar Hoofddorp in mei 2019 was een hele grote verantwoorde stap. Maar daarnaast zetten we ook vele kleine stappen om onze bedrijfsvoering verder te verduurzamen.

Pharos Hoofddorp als duurzame thuisbasis

In 2019 is het servicecentrum van Olympia verhuisd naar Hoofddorp. We hebben ons gevestigd in het pand Pharos. Daarmee hebben we gekozen voor een energieke en bedrijvige omgeving én voor mogelijkheden om energiezuinig, circulair en gezond te ondernemen. Pharos heeft de ambitie om de gezondste werkcommunity van Europa te worden. Daarvoor is het uitgerust met de modernste technologische voorzieningen om een comfortabele en productieve werkomgeving te creëren. Speciale ionentechnologie zuivert de lucht en overal staan luchtzuiverende planten voor een gezond klimaat.

Ons pand ligt naast het station van Hoofddorp en wij stimuleren medewerkers via de mobiliteitsregeling om met het openbaar vervoer of met de fiets te komen. Bovendien gaan we over op een flexibele manier van werken, waarin tijd en plaats een minder grote rol spelen. Dit draagt bij aan het reduceren van reistijd. De verhuizing naar het nieuwe kantoorpand in Hoofddorp en de invoering van digitaal werken heeft in 2019 bijgedragen aan efficiënter werken en een reductie van het aantal reizen.

Wij werken met een zero-wastebeleid, dat moet leiden tot een minimale hoeveelheid afval. Voedselresten in Pharos worden direct verwerkt tot compost.

In de toekomst wordt het dak van het pand bedekt met sedum om het in de zomer koel te houden en in de winter warm. Het groene dak zorgt dan ook voor biodiversiteit en trekt bijen en vlinders aan. Dit is nog maar een greep uit alle energiezuinige en duurzame oplossingen in Pharos.

Cateraar Cape Karpa is verantwoordelijk voor het restaurant in Pharos. Zij maken zo veel mogelijk gebruik van lokale biologische producten. Groenten zijn afkomstig van de kwekerij Eerlijke Oogst in Hoofddorp. Voor vleesproducten werkt Cape Karpa graag samen met boeren uit de buurt.

In Hoofddorp drinken we de kwaliteitskoffie van Moyee. Deze koffiefabrikant wil de koffieboeren en de plaatselijke bevolking in Ethiopië helpen en heeft daarom een fabriek in het land van herkomst geplaatst, waar de koffie gebrand, verpakt en verstuurd wordt. Ethiopische medewerkers worden hier opgeleid tot marketeers, sales agents en roasters. Zo krijgt de lokale economie een boost en kunnen de kinderen van de medewerkers naar school. Dit kanaal noemt Moyee FAIR CHAIN. En daarmee gaat het bedrijf een flinke stap verder dan Fairtrade. Als leverancier sluit de missie van Moyee helemaal aan op onze doelstelling om impact te maken.

De leverancier die we voor het schoonmaken van ons servicecentrum in Hoofddorp hebben geselecteerd, is een sociale onderneming. Haar hoofddoel is het creëren van maatschappelijke meerwaarde. Schoonmaker Breedweer zet medewerkers in met een achterstand tot de arbeidsmarkt, die bijvoorbeeld is veroorzaakt door langdurige werkloosheid of psychische problemen. Door samen met gemeente en re-integratiebedrijven te kijken naar de mogelijkheden van kandidaten, realiseert Breedweer jaarlijks tientallen passende banen.

4. Duurzame bedrijfsvoering

Vermindering van papier en energieverbruik

In 2019 hebben we een verdere reductie gerealiseerd in het gebruik van materiaal. We werken zoveel mogelijk papierloos. Het gebruik van briefpapier hebben wij in Q3 en Q4 met 30% gereduceerd. Ten aanzien van vertrouwelijk papier heeft de verhuizing naar Hoofddorp gezorgd voor een eenmalige piek. Vanaf maart 2019 wordt de afvoer van vertrouwelijk papier, evenals het verbruik van water en energie centraal geregeld voor alle huurders van Pharos en doorberekend in de servicekosten.

We gebruiken een online tool voor het ondertekenen van arbeidscontracten voor vast personeel en flexkrachten. Ondersteunende afdelingen gebruiken deze ook voor contracten met leveranciers. De afdeling Finance werkt sinds 2019 met digitale facturatie. Ook dit bespaart veel papier.

Slimme vervoersoplossingen

We kiezen bij vervoer steeds voor de variant met de laagste milieubelasting. Om de uitstoot van CO2 te reduceren, zijn bijvoorbeeld in onze autoregeling uitsluitend auto's opgenomen met energielabel A, B of C. Voor leaseauto's hanteren we strenge richtlijnen voor de CO2-milieubelasting, in combinatie met het aantal te rijden kilometers. Al onze inkooprichtlijnen zijn gericht op duurzaamheid en houden rekening met milieuaspecten. We kijken ook kritisch naar de omstandigheden waaronder de producten die wij inkopen, worden vervaardigd en vervoerd. In 2019 zijn we gestart met de inzet van elektrische auto's voor leaserijders.



