



Olympia Maatschappelijk Jaarverslag

2020

OLYMPIA
geeft werk betekenis

Betekenisvol werk voor iedereen

Stel je voor dat we allemaal werk doen van betekenis. Dat we als mensen, organisaties en leiders continu bezig zijn met hoe het werk dat we doen ertoe doet. Dan maken we andere keuzes, zijn we meer gericht op onze omgeving en leren en delen we continu. Alleen dan geven we welzijn eerder prioriteit boven welvaart. Daarom zetten wij ons in voor het maken van betekenisvolle matches tussen mens en organisatie. Want dan ervaren mensen meer voldoening in hun werk en ontstaat er een hoger niveau van collectief welzijn. Dat is economisch belangrijk, maar bovenal sociaal maatschappelijk van groot belang.

Maatschappelijke rol in coronatijd

In het jaar 2020 heeft het coronavirus ook Olympia in zijn greep gehouden. Een maatschappelijke uitdaging voor al onze stakeholders. Zo werden opdrachtgevers onzeker over hun toekomst en namen ze afscheid van mensen. Maar ook onze partners, zoals UWV en regionale mobiliteitsteams, stonden voor de uitdaging zoveel mogelijk coronawerklozen naar werk te begeleiden. Met intensief samenwerken slaagden we hierin. Werk in vitale beroepen zoals contactcenterwerk voor de corona afsprakenlijn en magazijnwerk voor de online retail. Als eerbetoon voor hun werk brachten we voor juist deze vitale beroepen kleurplaten uit. We deelden deze digitaal gratis uit met de campagne 'Olympia geeft kleur'. Uiteindelijk hielpen we in 2020 maar liefst 39.136 mensen aan betekenisvol werk. Daar ben ik ongelofelijk trots op.

Flexibele schil in crisistijd

Als de coronacrisis ons iets duidelijk heeft gemaakt, dan is dat wel het nut van flexibele arbeid. Uitzendbureaus hebben een cruciale rol gespeeld in het vervullen van vele coronafuncties. Dat blijkt wel uit de uitspraak van Sjaak de Gouw, Portefeuillehouder Bestrijding infectieziekten GGD, over de GGD-operatie tegen ABU: "Dit konden we alleen met de hulp van de uitzendbranche."

Maatschappelijk Ontwikkeland Ondernemen

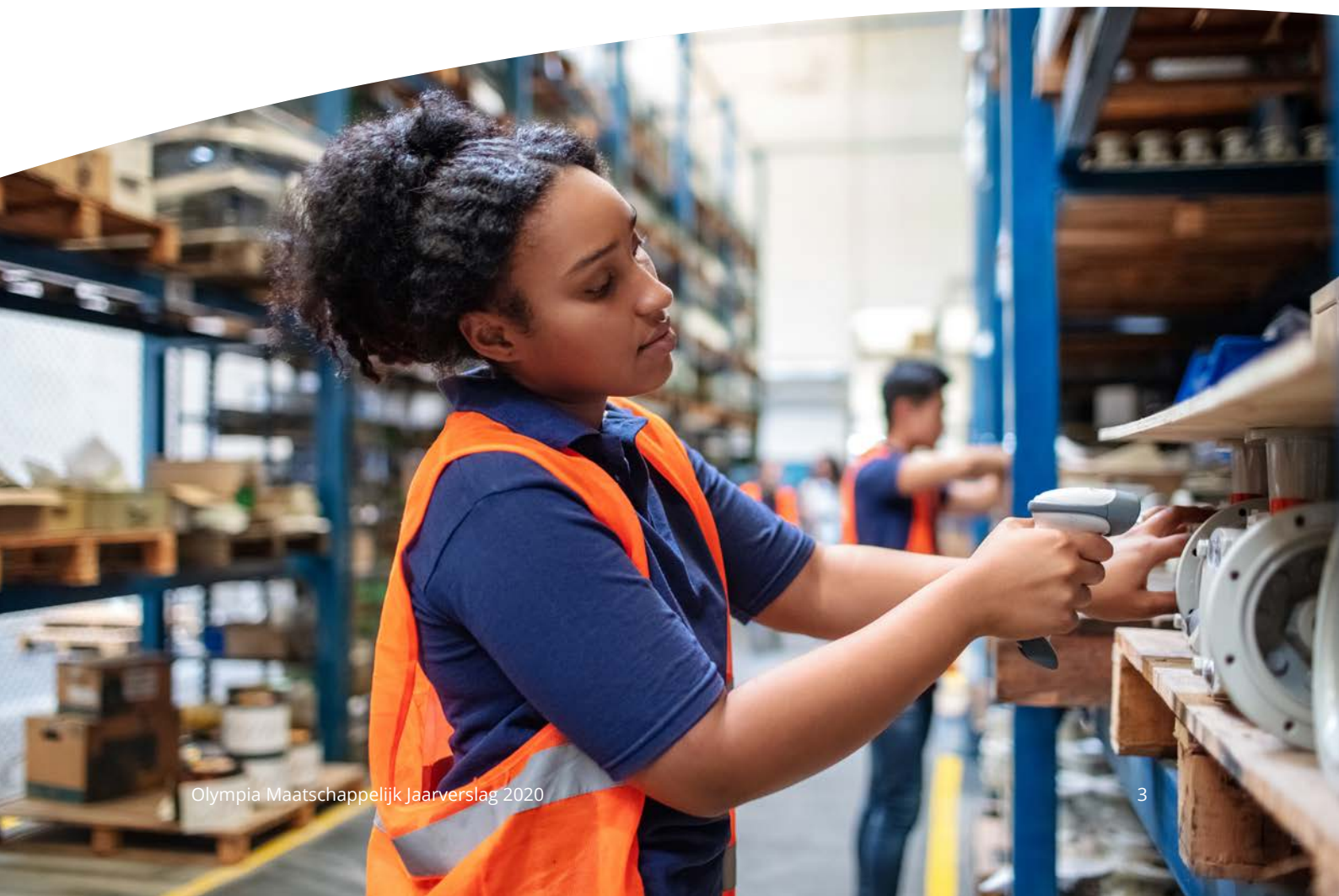
Onze purpose is het leiden van de maatschappelijke transitie naar betekenisvol werk. Het gaat niet alleen over Olympia of de mensen die voor ons aan het werk zijn, maar over de hele arbeidsmarkt. Onze purpose vormt het kompas voor alles wat we doen. We geloven dat profit en purpose hand in hand gaan. Een gezonde financiële situatie is nodig om te kunnen investeren in het vergroten van onze maatschappelijke impact.

Wij kijken samen met trots terug op het uitdagende jaar 2020. Omdat we weten dat we er alles aan gedaan hebben om onze maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Als werkgever, als leverancier en als partner.

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 52 jaar en heeft meer dan 130 vestigingen in het hele land. Dagelijks bieden wij werk aan ruim 16.000 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. Het 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 uitzendbranche hebben wij daar invloed op. Want flexwerk maakt funda-

menteel 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 beiden hun aantrekkelijke voordelen.

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 deze transitie. 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. En als je beseft waarom je doet wat je doet, neemt de waarde ervan toe. 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

2.

Onze belanghebbenden

Onder belanghebbenden verstaan wij groepen mensen en organisaties op wie wij impact hebben, met wie wij impact realiseren en 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. Om juist die in te zetten in hun werk. Zodat hun impact het grootst is.

Medewerkers

Ons werk is mensenwerk. Onze medewerkers zijn niet alleen onze ambassadeurs, maar ook de sleutel tot het succes om flexkrachten werk van betekenis te laten ervaren. Wij faciliteren onze medewerkers daarin en helpen hen zich te ontwikkelen op alle mogelijke manieren.

Oprachtgevers

We ondersteunen 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 om 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 franchisenemers weten als geen ander wat in hun regio speelt. Zij werken vanuit persoonlijke bevlogenheid 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. Door onder meer werk te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het tot stand brengen van waardevolle (werk)relaties.





3.

Onze impact



Onze impact

Onder impact verstaan wij de positieve bijdrage die wij als Olympia leveren aan de samenleving. Wij creëren dit samen met onze medewerkers, flexkrachten, opdrachtgevers en alle anderen met wie wij in gesprek zijn. Door samen voortdurend te werken aan onze purpose 'het leiden van de maatschappelijke transitie naar werk van betekenis' verhogen we het collectief welzijn.

Als je als individu en als werkgever 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. Dat leggen we graag uit.

Als mensen hun werk als betekenisvol beschouwen en beseffen dat wat zij doen, ertoe doet, zijn zij geïnspireerd aan het werk. Dat vertaalt zich in een trots en goed gevoel. Het zorgt ook voor een betere gezondheid en verhoogde creativiteit, loyaliteit en productiviteit. Daarnaast werkt een geïnspireerde collega aanstekelijk. Deze geïnspireerde mensen samen zorgen voor betere dienstverlening, betere producten, lagere ziektekosten en gelukkigere mensen in de maatschappij. En daarmee 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, wat werk voor diegene betekent en daarin ook investeert, is in staat een fijnere en productievere werkomgeving te creëren. Olympia heeft daarin ook in 2020 stappen 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 bevoegenheid 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, dat dan is bij:

- verbonden medewerkers: 144
- geïnspireerde werknemers: 225

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

² Schaufeli – Dossier Bevoegenheid – verwijzing Gallup blz 13

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

3.

Geïnspireerde medewerkers

Wil je de wereld veranderen, begin dan bij jezelf. Ons doel voor 2024 is dat de helft van alle medewerkers van Olympia geïnspireerd aan het werk is. Dat is onze maatstaf voor hoe onze merkbepalende intern wordt beleefd. Maar hoe zorgen we hiervoor en hoe meten we dit? We begeleiden Olympianen met hun persoonlijke betekenisverklaring. Een methode om op zoek te gaan naar je passie en waar je goed in bent. Sinds 2018 zetten wij het *Betekenisvol Werk Onderzoek* en de *Organizational Health Scan* als meetinstrumenten in. Ook meten wij de NPS van onze medewerkers, flexkrachten en klanten als graadmeter in hoeverre zij Olympia als werkgever aanbevelen. Hieronder lichten we toe wat we in 2020 hebben gerealiseerd.

Betekenisvol Werk Onderzoek

In 2018 is Olympia gestart met het uitvragen van de mate waarin medewerkers geïnspireerd werken. In 2020 behaalde Olympia een NPS-score van 16. Een stijging ten opzichte van 2019, waarin Olympianen een score gaven van 14. Er zijn meer tevreden dan ontevreden werknemers en we zien dat de betrokkenheid al drie jaar op rij stijgt. Ook het aantal medewerkers dat door onze missie geïnspireerd aan het werk is, stijgt in 2020 met 2% naar 26%. Een interessant

“De coronacrisis lijkt een bijdrage te hebben geleverd aan de NPS in 2020. Meer dan ooit voelden wij dat het werk dat wij doen ertoe doet,”

Dimitri Yocarini - CEO Olympia

verkregen inzicht is dat de rol van de leidinggevende onmiskenbaar groot is om geïnspireerd werken mogelijk te maken. Uit ons *Betekenisvol Werk Onderzoek* blijkt dat in 2020 dat de invloed van leidinggevenden op betekenisvol en geïnspireerd werken is toegenomen. Dit houdt in dat medewerkers meer betekenis ervaren vanuit hun leidinggevenden. Daarmee lijken de in 2020 genomen interventies effectief te zijn. Ook corona heeft een positief effect op de NPS. We zien dat Olympianen hun werk tijdens de crisis als betekenisvoller hebben ervaren door de positieve impact die zij konden maken via hun werk. Niet alleen door vele mensen aan werk te kunnen helpen, maar ook of misschien wel juist door het besef dat het werk van onze flexkrachten er echt toe doet. Denk aan online retail, transport en de logistiek. Mensen die niet veilig vanuit huis konden werken, maar toch hard doorgewerkt hebben. Zo droegen zij bij aan het draaiende houden van de B.V. Nederland tijdens de lockdowns.

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

Persoonlijke betekenisverklaring

In totaal hielpen wij 350 Olympianen met hun persoonlijke betekenisverklaring. In dit traject ontdekten we samen waar ieders drijfveren en passie liggen en waar ze goed in zijn. We hebben medewerkers uitgedaagd na te denken over wat ze echt graag willen doen, in welke werkzaamheden hun unieke waarde en talent tot uiting komen.

“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



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.

Op deze manier bekijken we welke betekenis zij aan hun werk willen geven. Of ze daarbij nu op een goede plek zitten of zich nog 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.

3. Onze impact

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 de eerder genoemde workshops voor de persoonlijke betekenisverklaring van eigen medewerkers. Door de academie zijn in totaal 12 interne coaches opgeleid die Olympianen helpen om hun unieke competenties en drijfveren in kaart te brengen. Maar ook zijn de coaches er voor Olympianen die behoefte hebben aan een klankbord. Om bijvoorbeeld te kunnen praten over de impact van de coronacrisis op hen als persoon. Ook heeft de Academie een belangrijke rol in het overbrengen van onze purpose aan (nieuwe) medewerkers.

Sinds 2019 organiseert de Olympia Academie een onboardingsdag voor nieuwe medewerkers om de teamspirit en verbondenheid te faciliteren.

In coronatijden gingen deze onverminderd door, maar dan virtueel. Nieuwe medewerkers helpen we om zich onze organisatie en kernwaarden op een snelle manier eigen te maken. Zodat ze zich in korte tijd kunnen ontwikkelen tot gemotiveerde, productieve en loyale Olympianen.

De Olympia Academie helpt medewerkers om 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. Zo leren wij medewerkers omgaan 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. De opkomst van technologie vraagt om andere vaardigheden en voortdurende ontwikkeling. En om deze ontwikkeling op een andere manier te bekijken en andere gesprekken te voeren met werknemers en kandidaten.

Opkomen voor de rechten van flexkrachten

De coronatijd heeft ons duidelijk gemaakt hoe kwetsbaar werknemers zijn. Dat bleek onder andere uit de invoering van de *Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW)*. Een groot aantal flexkrachten in Nederland kwam daar, door een omzetsdrempel voor het uitzendbureau waarvoor ze werkten, niet voor in aanmerking. Olympia stuurde een brandbrief aan Minister Koolmees om aandacht te vragen voor de oneigenlijke effecten in de berekeningswijze van de tijdelijke NOW-regeling.

Deze berekeningswijze zorgde ervoor dat een grote groep flexkrachten niet kon rekenen op gelijke behandeling en daarmee de bescherming miste die zij hard nodig hebben. Het vangnet waar de overheid aan zou werken voor flexkrachten kwam niet op tijd, maar Olympia wist het tij te keren. Onder meer door scholing aan te bieden (zie 3.2.3.) kregen wij vele flexkrachten terug aan het werk.

“In tijden van crisis laat je zien waar je voor staat. Dat wat je doet er toe doet en verschil maakt. Juist deze crisis maakte duidelijk dat onze flexkrachten van grote waarde zijn. Van werk in de logistiek of productie binnen de foodsector tot contactcenter werk voor online retailers en voor de bestrijding van corona. De vraag naar deze vitale beroepen steeg explosief in de crisis. Hierdoor konden wij de 2.000 flexkrachten die we in april 2020 moesten laten gaan, helpen aan nieuw werk. Werk dat ertoe doet.”

Dimitri Yocarini - CEO Olympia



3. Onze impact

Gesprekken van betekenis

Veel organisaties maken bij hun werving teveel 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. Olympia focust bij werving daarom op competenties. Op dat wat iemand kan in plaats van wat iemand heeft gedaan. In een gesprek van betekenis achterhalen we de unieke waarde van ieder mens. Door vragen te stellen als *'Wat waarderen andere mensen in jou?'* en *'Voor welke activiteiten kan ik jou wakker maken?'*. De Olympia Academie traint onze intercedenten om deze gesprekken te voeren.

1000 gratis trainingen

Door de coronacrisis hebben vele flexkrachten hun werk verloren. Terwijl in andere sectoren, zoals de vitale beroepen, juist vraag ontstond. Ook de nieuwe 1,5 meter-maatschappij leidde tot extra banen. Omscholen of het volgen van aanvullende trainingen was dé manier om snel aan nieuw werk te komen. Daarom boden we 1.000 werkzoekenden gratis online trainingen aan. In totaal hebben ruim 500 flexkrachten hier gebruik van gemaakt.

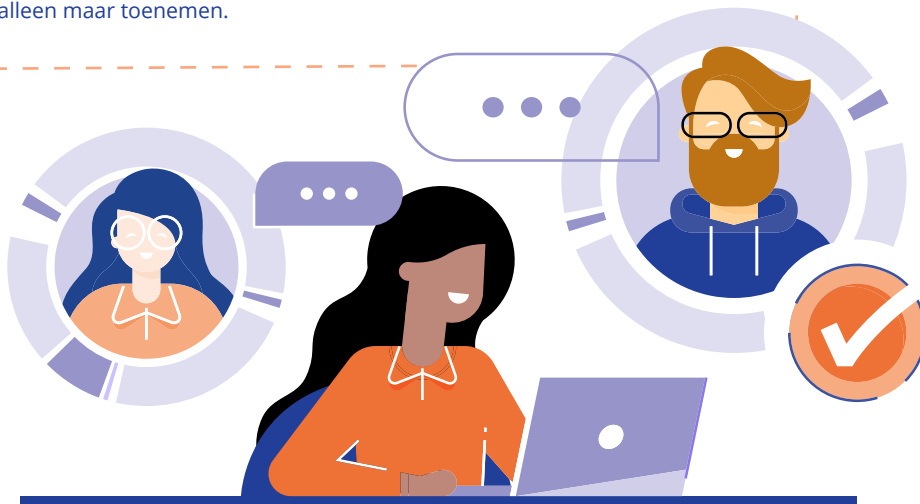
Aantal flexibele arbeidskrachten in Nederland

In 2020⁵ hadden 1,7 miljoen werknemers een flexibele arbeidsrelatie. De grootste groepen zijn flexkrachten en zzp-ers. Zij hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een flexibel aantal uren per week. Oproep- en invalkrachten zijn de grootste groep flexwerknemers, 509 duizend in 2020. Dit is 30% van alle werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.

⁵ CBS
⁶ CBS

Veranderende arbeidsmarkt

De coronacrisis is voor ons land één van de meest ingrijpende crises van de afgelopen decennia. Toch was dat in 2020⁶ niet direct terug te zien in de economie of op de arbeidsmarkt. Met dank aan de steun van de overheid. De werkloosheid is in coronatijd gedaald naar het ongekende niveau van 3,5%. De verwachting is dat dit zakt naar 3% in 2021. Tegelijkertijd zal het aantal vacatures de aankomende jaren alleen maar stijgen. Het is goed om ons hierop voor te bereiden. De krapte op de arbeidsmarkt zal naar onze verwachting alleen maar toenemen.



3. Onze impact

Omscholen naar nieuw werk

Olympia doet veel aan de ontwikkeling van flexkrachten om hen te helpen aan duurzaam werk. Daarmee investeerden we in die periode in werk voor iedereen die door de coronacrisis zijn baan was kwijtgeraakt. Voor verschillende vitale beroepen konden trainingen worden gevolgd. Denk aan banen in de Logistiek, Productie, Callcenters, de Voedselketen, Afvalverwerking, Gemeentelijke overheid en Techniek. De training werd via een mobiele app gevolgd. Na het afronden van de online training ontvingen de deelnemers een certificaat. Met dit bewijs van ontwikkeling voor de benodigde vaardigheden konden wij hen van werk naar werk begeleiden.

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 of zij kan ook doorstromen naar de tweede afslag en assistent-operator worden. Kiest de medewerker voor de derde afslag, dan is hij of zij operator en daarna onderhoudsmonteur. Zo kun je van operator A ook operator B worden en van zonnepanelenmonteur doorgroeien tot assistent-installateur, installateur en uiteindelijk warmtepomp-specialist.

⁷ De Gelderlander – Hoe opleiden de krapte op de arbeidsmarkt kan beperken – maart 2020

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. Zo heeft Nederland bijvoorbeeld 26.000 technici met green skills nodig, die gaan wij opleiden.⁷ Wij zien veel kansen in individueel, digitaal onderwijs waarbij de kandidaat vijf dagen per week werkzaam is bij een bedrijf. Het onderwijs volgt de medewerker 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 die op maat samengesteld worden. De modules die iemands directe inzetbaarheid bepalen, staan vooraan in het traject, de overige blokken volgen daarna.

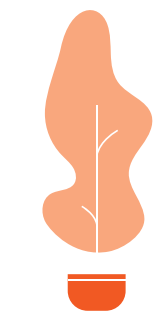
Op deze wijze heeft Olympia de afgelopen jaren vele ondernemers in de procesindustrie geholpen met de instroom van nieuw talent. Zo dragen wij onder meer bij aan het succes van organisaties als Rockwool, Bavaria, Aviko, A-ware, Plukon, The Greenery en Teijn Aramid. Olympia verzorgt de werving, selectie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

3. Onze impact

Olympia app

Mensen verlangen naar werk dat iets voor hen betekent en waar ze gelukkig van worden. Technologische ontwikkelingen veranderen het werk echter ingrijpend. Mensen moeten zich hierop ontwikkelen. Door automatisering, robotisering en globalisering verdwijnen miljoenen banen, vooral voor praktisch geschoolden. Tegelijkertijd ontstaat in hoog tempo schaarste in de banen waarvoor nieuwe skills vereist zijn. Miljoenen mensen moeten geholpen worden om deze nieuwe skills te ontwikkelen, zodat zij klaar zijn voor de veranderende arbeidsmarkt. Olympia heeft 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 app zorgt voor de benodigde training en opleiding om dat te realiseren.

In 2021 wordt de app geïnnoveerd om de kansen voor een kandidaat op toekomstbestendig en betekenisvol werk te vergroten. Zo vind je in de app mogelijkheden om jezelf te testen (functies en beroepen), je te ontwikkelen (trainingen), vacatures te bekijken, te solliciteren en in te schrijven. Maar ook om te reflecteren welk werk er voor de kandidaat toe doet. Met deze app stimuleren en helpen we kandidaten in hun ontwikkeling.



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 ondersteunend aan het werkproces en de mens. Zij kunnen werk overnemen dat voor mensen te zwaar, gevaarlijk of eentonig is. Dit ontlast en ondersteunt werknemers in hun veiligheid. Daarnaast ontstaat meer ruimte voor hun ontwikkeling. Het leren bedienen van een robotarm is een mooie manier om de nieuwe vaardigheden eigen te maken die in de toekomst steeds meer nodig zijn.

“In een crisis leer je elkaar kennen. Je merkt plots hoe sterk je van elkaar afhankelijk bent, als uitzendonderneming en klant. Je ontdekt dat je het als collectief moet doen. En we hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onze flexkrachten.”



Steven Gudde, Directeur Arbeidsmarkt Olympia.

3. Onze impact

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 zijn: **1) eerlijke en sociale economische groei** en **2) gelijke kansen voor iedereen**. Door verbinding te maken met gelijkgestemde organisaties zijn we slagvaardiger in het realiseren van verandering in de samenleving. Daarom nemen we diverse initiatieven - vaak met toonaangevende partners - om te werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. We lichten 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. Zij helpen kandidaten met het ontdekken van hun unieke waarden en met solliciteren. Olympia Werkvertrouwen begeleidt hen actief op de werkplek en werkt daarbij intensief samen met gemeenten en UWV. De basis voor Olympia Werkvertrouwen werd in 2017 gelegd.

Olympia Werkvertrouwen richt zich op een 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. Allemaal vragen ze om andere begeleiding. 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 om een andere aanpak. Als we het vermoeden hebben dat iemand in de schulden zit, benaderen we hem of haar actief. Hiervoor werken we samen met 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. Naar wat iemand kan en niet wat iemand gedaan heeft. Gecombineerd met een persoonlijk ontwikkelplan zorgt dat voor meer werkzekerheid en vertrouwen in hun eigen kunnen. Meerdere kandidaten zijn inmiddels in vaste dienst. En niet onbelangrijk: ook werkgevers zijn enorm positief.

Bijna 2.000 mensen terug aan het werk

In 2020 heeft Olympia Werkvertrouwen 1.998 flexkrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk geholpen. Daarmee voegen zij weer hun unieke waarde toe aan werk, door te doen wat er voor hen toe doet. Dit is mede het resultaat van de investering in een goede relatie met UWV, Werkgever Service Punt en regionale mobiliteitscentra.

3. Onze impact

“Werk is zo iets moois. Zo helpen we statushouders en iedereen met een afstand van de arbeidsmarkt - mensen die vaak heel veel hebben meegemaakt - niet alleen aan inkomen. 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 actief deel te nemen aan de maatschappij en een nieuw bestaan op te bouwen vanuit zelfredzaamheid.”



Joop de Boer, Accountmanager Werkgeversservicepunten

“Olympia Werkvertrouwen is ontwikkeld vanuit onze expertise in uitvoerende beroepen en onze diepewortelde 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. Wij kijken daar niet voor weg, maar leveren juist onze bijdrage om hier verandering in te brengen.

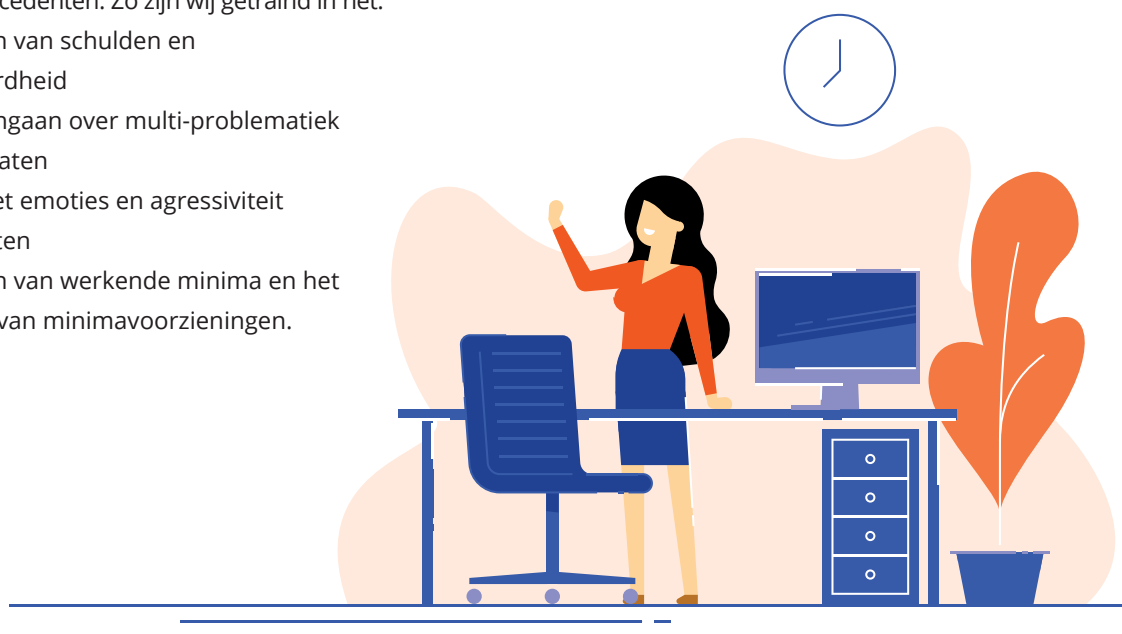
Ook hebben sommigen van onze flexkrachten te maken met problematische schulden met loonbeslag als gevolg. Dit leidt tot stress, uitval door ziekte, concentratieproblemen of een verstoorde relatie met de werkgever. Samen met onze afdelingen Werkvertrouwen, Salarisadministratie, Loonbeslagen, Vorderingen en Operatie helpen wij mensen een oplossing te vinden. Door bijvoorbeeld met hen in gesprek te gaan of hen te verwijzen naar de juiste hulpverleners.

Verschillende gemeenten, schuldhulpverlener Plangroep, de Nederlandse Schuldhulproute en Stichting Doorzaam helpen ons hierbij door het geven van trainingen over schuldhulpverlening aan onze intercedenten. Zo zijn wij getraind in het:

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

Bij de begeleiding van doelgroepen en doorverwijzing van deze mensen naar de juiste hulpverlening, wordt Olympia steeds vaker gezien als belangrijke sparringpartner van gemeenten en overheid. Een goed voorbeeld hiervan is het project met DOORzaam. Bij dit initiatief bieden we samen met Fisense individuele budgetcoaching aan voor flexkrachten met ernstige financiële problemen.

Daarnaast werken we samen met de Nederlandse Schuldhulproute. In december 2020 draaiden we een pilot waarin we flexkrachten in drie specifieke regio's met veel schuldenproblematiek mailden over geldfit.nl, laagdrempelige hulp en praktische budgettips.



3. Onze impact

Samenwerking met UWV

In 2018 formaliseerden Olympia en UWV voor het eerst hun partnerschap na al vele jaren succesvolle samenwerking op lokaal niveau. Inmiddels behoort Olympia tot de top-3 van uitzendbureaus die mensen vanuit een uitkering naar werk hebben begeleid. Deze nieuwe overeenkomst is erop gericht om zoveel mogelijk mensen aan betekenisvol werk te helpen. Werk dat hen voldoening geeft, dat er voor hen toe doet.

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%. Laaggeletterdheid 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 en uitval. Laaggeletterdheid heeft daardoor ook een financieel aspect. Naar schatting kost het de overheid jaarlijks 1,1 miljard euro.¹¹

Tijdens de zorgvuldige begeleiding van onze kandidaten en flexkrachten is het herkennen van laaggeletterdheid een van onze focuspunten. Naast het in kaart brengen van iemands sociale netwerk, vaardigheden en eventuele schuldenproblematiek. Wij laten onze eigen collega's

daarop trainen, gefaciliteerd door Stichting Lezen en Schrijven. Daarin leren ze over het fenomeen laaggeletterdheid en aan de hand van rollenspellen en oefeningen hoe zij het gesprek met kandidaten hierover aangaan. Naast de training zijn enkele collega's (taalcoaches) opgeleid in het afnemen van een Taalmeter om het taalniveau van een kandidaat te bepalen. Kandidaten bij wie we laaggeletterdheid constateren, bieden we opleidingen aan en begeleiden we intensief. We zetten ons daarmee in om hen duurzaam aan het werk te helpen. Als de laaggeletterdheid bij onze flexkrachten de oorzaak is van schulden of ziekteverzuim, maken taalcursussen deel uit van ons hulptraject.

Olympia heeft het Amsterdams Taalakkoord en het Landelijk 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 organisaties geholpen bij het opleiden van medewerkers in taalvaardigheid.



3. Onze impact

Samenwerken voor statushouders

Etos

Olympia werkt sinds 2018 samen met Etos en de Gemeente IJmond (IJmond Werkt, een samenwerkingsverband van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen) om statushouders in het distributiecentrum Beverwijk aan werk te helpen. Inmiddels kregen zeventien statushouders een werkplek bij Etos. Van hen vonden zes deelnemers zelfstandig een andere baan. In 2019 hebben wij het traject voor statushouders verder uitgebouwd met zeven statushouders die met succes bij Etos werken. In 2020 zijn zes statushouders bij Etos gestart. Ons doel is de komende jaren acht statushouders op jaarbasis aan werk te helpen bij Etos.

The Greenery

In de zomer van 2020 zijn wij bij The Greenery gestart met een Taal/werk traject met zeven statushouders. Doel van het traject is de kandidaten werkervaring op te laten doen en hen intensieve Nederlandse taalscholing te geven. Dit doen wij in samenwerking met de BAR Gemeente (Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk), die de selectie van kandidaten doet, en NLtraining die de taaltraining verzorgt voor de statushouders.

Samsung

In samenwerking met de Gemeente Tilburg is Olympia Werkvertrouwen in 2019 bij Samsung Tilburg gestart met het laten instromen van statushouders. Het doel was acht kandidaten succesvol te laten instromen. Daarin zijn we geslaagd. In 2020 hebben we de instroom van statushouders uitgebouwd. Met als resultaat zes succesvol ingestroomde kandidaten. De focus ligt niet alleen op statushouders, ook kandidaten vanuit een bijstandsuitkering zijn bij Samsung naar betaald werk ingestroomd.

DHL - Beringe

In samenwerking met de Gemeente Peel en Maas zijn wij ook bij DHL in 2019 gestart met het laten instromen van statushouders. Het initiële doel om vier kandidaten te laten instromen is gehaald. We sloten 2019 af met acht statushouders die vanuit dit traject werkzaam zijn. Sinds 2020 is de instroom van statushouders een regulier proces geworden.

HMS

Samen met de gemeente Den Haag zijn wij in 2020 gestart met het werven van kandidaten voor een betaalde baan bij HMS. Eind 2019 hadden we met de Gemeente Den Haag in een Werkakkoord Groothandel, Transport & Logistiek onze afspraken en doelen vastgelegd. Maar liefst zeventien kandidaten zijn inmiddels ingestroomd.

“Ik heb Olympia leren kennen als een partij die zich als partner van de gemeente Den Haag opstelt. Door haar netwerk open te stellen en daarmee in een gelijkwaardige samenwerking gezamenlijk iets te kunnen betekenen voor de Haagse burger.”



Udo Possel, 'Programmamanager Transport en (Agri-) Logistiek Werkoffensief +500'

3. Onze impact

Regionaal Skills-akkoord Metropoolregio

Veranderingen in de arbeidsmarkt vragen om een flexibele beroepsbevolking die zich blijft ontwikkelen en het belang daarvan inziet. Niet alleen door het behalen van diploma's, maar ook voor het aanleren en ontwikkelen van vaardigheden. Focus op wat iemand kan of kan ontwikkelen, vergroot zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers betekent dat toegang 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

Wij werken met vele werkgeversservicepunten intensief samen, zoals Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP), Rijnmond, Haaglanden, Zuid-Holland-Zuid en Drechtsteden. Ons doel hierbij is mensen uit de bijstand te houden. Wat ooit begon als een pilot om vijftigplussers aan een baan te helpen, is zó 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.

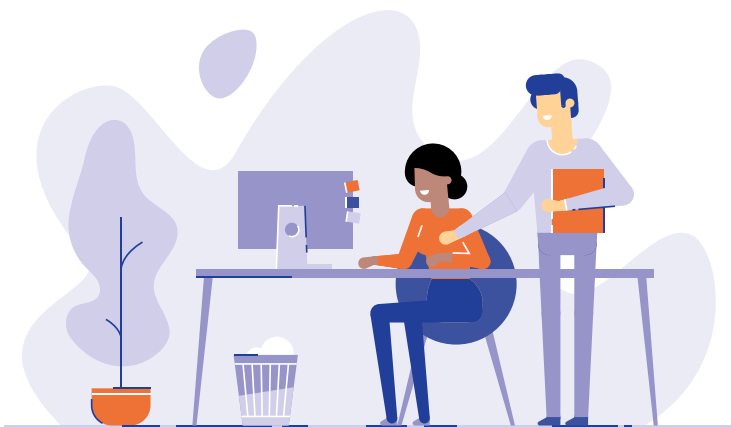
Hallo Werk

Naast het onderhouden van goede relaties met diverse gemeenten voor het bemiddelen van werkzoekende kandidaten, maken wij in de G4 ook gebruik van HalloWerk. Dit is een digitaal platform waarin werkzoekenden een profiel aanmaken en werkgevers kandidaten zoeken en hen direct kunnen benaderen.

DOORZAAM

Een Leven Lang Ontwikkelen is een thema dat steeds tastbaarder wordt in onze maatschappij. Ook bij Olympia zetten wij naast het bemiddelen van kandidaten steeds meer in op baanbehoud en ontwikkeling. Onze samenwerking met DOORZAAM maakt ontwikkeling voor veel flexkrachten mogelijk:

- **Project Alles-in-1 Duurzame Inzetbaarheid:** 2.500 euro ontwikkelvoucher en twee coachgesprekken met een externe coach om erachter te komen hoe de voucher het beste voor ontwikkeling wordt ingezet
- **Project ontwikkelvoucher:** 500 euro om in te zetten voor een cursus of certificaat dat het beste aansluit op iemands ontwikkeling. Zoals een heftruckcertificaat, reachtruckcertificaat of schoonmaakdiploma.



3. Onze impact

Impact in de regio

Kor Visser, franchisenemer Friesland

In 2020 hebben vijf leerlingen deelgenomen aan de BBL-opleiding voor mechatronica monteur op MBO-3 niveau. Technicom verzorgde de opleiding en Olympia de begeleiding van deze leerlingen. Het betreft voor een deel zij-instromers waarbij onze loopbaanadviseur periodiek in gesprek is met de kandidaten om de voortgang te bewaken. In dit leerwerktraject participeren vijf bedrijven waar leerlingen het praktijkgedeelte van de opleiding volgen. De leerlingen combineren zo minimaal vier dagen per week werken met studie. Eén dagdeel per week hebben ze klassikaal les. De verwachting is dat alle leerlingen in 2021 hun diploma gaan halen.

Esther Gietemans, franchisenemer Arnhem

Blauwe wijk economie

Het project 'Circulair Spijkerkwartier' is een samenwerking tussen De Blauwe Wijkeconomie (een initiatief van bewoners van de wijk Spijkerkwartier), 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 en hergebruikt kan worden als nieuw materiaal. 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 verkopen. Het gaat om kleine start-ups die mensen willen activeren weer onderdeel uit te gaan 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.

Voedselbank

Het project met de Voedselbank is een samenwerking om enerzijds vrijwilligers en anderzijds mensen die bij de voedselbank moeten aankloppen, aan een baan te helpen. Daarmee kunnen we de armoede binnen Arnhem aanpakken en ons werkende bestand betekenisvol laten participeren in de vorm van vrijwilligerswerk. Ook laten we hiermee reachtruckers of heftruckers ervaring opdoen om hen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.

Robert Heinst, franchisenemer Lichtenvoorde

Ondernemer Robert Heinst maakt zich hard om regionaal maatschappelijk verschil te maken. Hij werkt daarvoor samen met het onderwijs en het regionale bedrijfsleven. In deze 'Olympia hub' werken meerdere studenten 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.

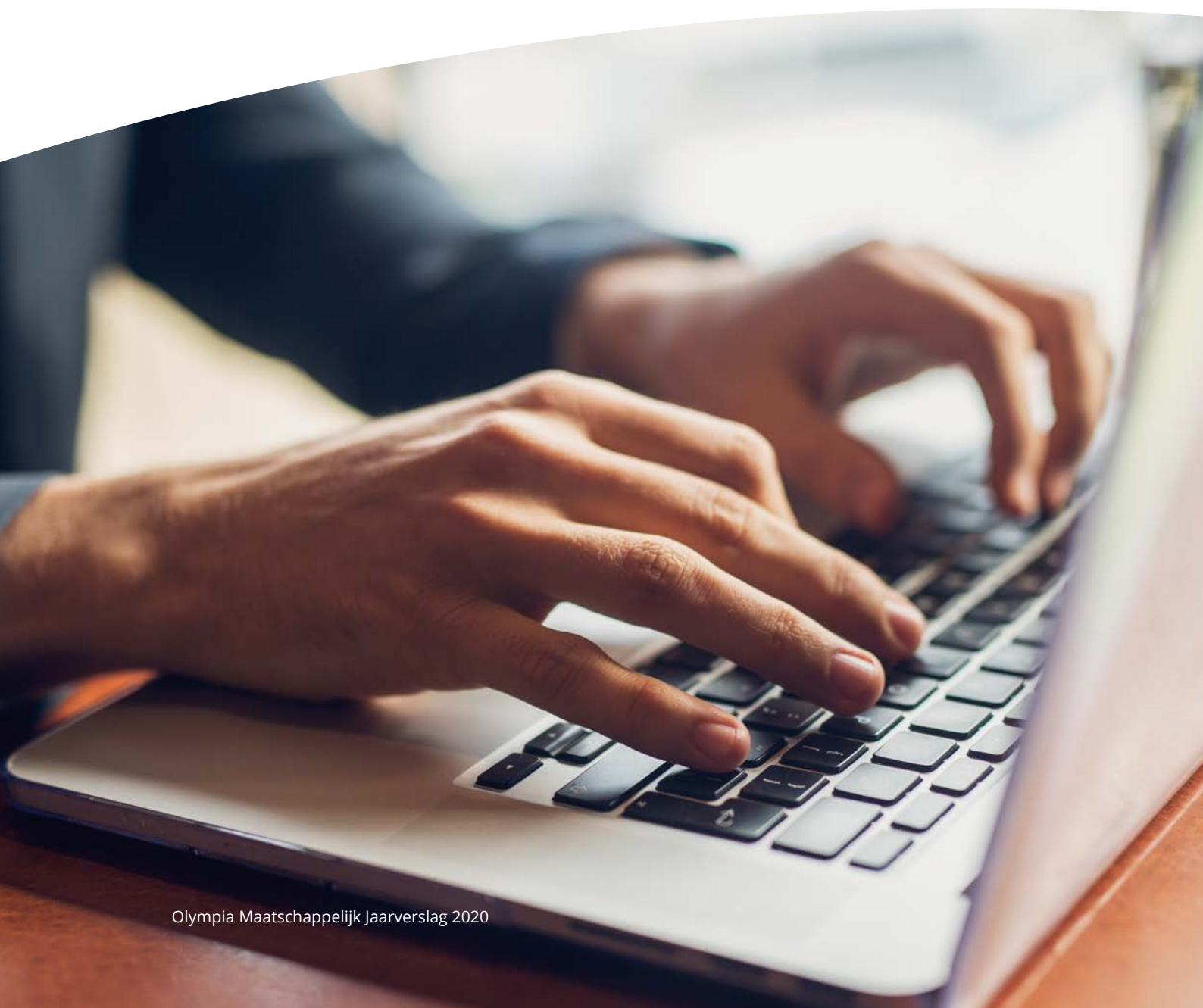
Zo is, in samenwerking met de Han Hogeschool Arnhem en Nijmegen en re-integratie adviesbureau Jansen de Vries uit Groenlo, een doorstroomoplossing bedacht om werknemers met behoud van enkele rechten via Olympia naar een nieuwe werkgever te begeleiden. Hierdoor zijn mensen in een zogenaamd tweede spoortraject doorgestroomd naar een contract bij hun nieuwe werkgever. Met een opleiding die via Olympia is gefinancierd. In totaal zijn op deze manier vier mensen doorgestroomd in de functie van vrachtwagenchauffeur. Olympia onderzoekt nu de mogelijkheid voor een traineeship samen met het MKB om ook jong talent te binden aan de regio en te voorzien in een behoefte bij pas afgestudeerden.

3. Onze impact

Gemeente Amsterdam - Studytube

Studytube is een overzichtelijke leeromgeving waar medewerkers de regie hebben over wat, wanneer en hoe ze leren. Onderdeel van Studytube is 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 en interessante artikelen), online trainingen doen en in de bibliotheek een idee krijgen van het aanbod van de klassikale trainingen. Ook gebruikt Olympia Studytube voor onboardingstrajecten in samenwerking met de Gemeente Amsterdam. Bij bijvoorbeeld de afdeling Dienstverlening krijgen kandidaten tijdens de onboarding 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 gevolgen voor onze leefomgeving. Wij koesteren onze kwaliteitskeurmerken en streven naar een voortdurende vermindering van water- en energieverbruik en afvalproductie. In 2020 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 zorgen wij dat we altijd voldoen aan wetgeving en de hoogste kwaliteitseisen. We lichten enkele van onze keurmerken en certificeringen waar we trots op zijn verder toe.

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 juiste uitvoering levert dit meer efficiency en kwaliteit op: de bedrijfsprocessen zijn helder en naleving van deze processen is geborgd. Dit resulteert uiteindelijk in een hogere klanttevredenheid.

ISO 14001

ISO 14001 is een internationaal geaccepteerde norm waarin aangegeven is waar een goed milieumanagementsysteem aan moet voldoen. Deze norm helpt om milieurisico's te identificeren, te prioriteren en managen als onderdeel van onze dagelijkse bedrijfsvoering. Ons ISO 14001-certificaat geeft aan dat wij dit 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 daarbij 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 geeft 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 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 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. In 2020 hebben wij 2.123 flexkrachten bemiddeld die behoren tot een van de PSO doelgroepen; dit staat gelijk aan 4,2% van alle gewerkte uren van de flexkrachten die via Olympia aan het werk zijn. Dit zijn mensen die een bijstandsuitkering ontvangen, vallen onder de

Wet Banenafpraak, Beroeps Begeleidend Leeronderwijs t/m niveau 2 of een WIA- of WW-uitkering hebben. In 2021 verwachten wij nog meer mensen te kunnen helpen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waardoor Olympia de hoogste trede op de prestatieladder behaald.

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 teelt- 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 flexkrachten, 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 grote verantwoorde stap. Maar daarnaast zetten we vele kleine stappen om onze bedrijfsvoering verder te verduurzamen.

Pharos Hoofddorp als duurzame thuisbasis

Met de vestiging van ons servicecentrum in het Pharos gebouw in Hoofddorp kiezen we voor een energieke en bedrijvige omgeving én mogelijkheden om energiezuinig, circulair en gezond te ondernemen. Pharos heeft de ambitie om de gezondste werkcommunity van Europa te worden. Het is uitgerust met de modernste technologische voorzieningen om een comfortabele en productieve werkomgeving te creëren. Speciale ionentechnologie zuivert de lucht en overall staan luchtzuiverende planten voor een gezond klimaat.

Ons pand ligt naast station Hoofddorp. Wij stimuleren medewerkers dan ook om via de mobiliteitsregeling met het openbaar vervoer of op de fiets te komen. Bovendien gaan we mede dankzij digitalisering over op een flexibele manier van werken waarin tijd en plaats een minder grote rol spelen. Dit draagt bij aan efficiënter werken en het reduceren van reistijd.

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 ook voor biodiversiteit en trekt bijen en vlinders aan. Dit is nog maar een greep uit alle energiezuinige en duurzame oplossingen in Pharos.

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

We drinken de kwaliteitskoffie van Moyee. Deze koffiefabrikant wil de koffieboeren en de plaatselijke bevolking in Ethiopië helpen. Daarom hebben zij 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. Hun hoofddoel is het creëren van maatschappelijke meerwaarde. Schoonmaker Breedweer zet medewerkers in met een afstand tot de arbeidsmarkt, veroorzaakt door bijvoorbeeld langdurige werkloosheid of psychische problemen. Door zich samen met gemeente en re-integratiebedrijven te richten op de mogelijkheden van kandidaten, realiseert Breedweer jaarlijks tientallen passende banen.



4. Duurzame bedrijfsvoering

Vermindering van papier en energieverbruik

In 2020 hebben we een verdere reductie gerealiseerd in het gebruik van materiaal. We werken zoveel mogelijk papierloos. En sinds 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. Zo zijn, om de uitstoot van CO2 te reduceren, 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.



Verhoging collectief welzijn

Wij zien een toekomst waarin werk wordt gezien als een betekenisvolle activiteit waaruit iedereen voldoening haalt. Het gaat daarbij niet alleen over Olympia of de mensen die voor ons aan het werk zijn, maar over de hele maatschappij. Over het welzijn van mensen. Het zich kunnen ontwikkelen vanuit drijfveren, een stabiele financiële situatie en een duurzame werkomgeving zorgt niet alleen voor bevoegenheid, maar draagt ook bij aan gezondheid. Iedere persoon die vanuit zijn of haar unieke waarde en drijfveren betekenisvol werk doet, ervaart meer voldoening. En hoe meer mensen dit ervaren, hoe meer dit ook bijdraagt aan collectief welzijn. Dat is sociaal maatschappelijk van groot belang. Als Olympia blijven wij ons hier, samen met onze stakeholders en een flinke ambitie voor 2024, ten volste voor inzetten.



