



Olympia Maatschappelijk Jaarverslag

2021

OLYMPIA
geeft werk betekenis

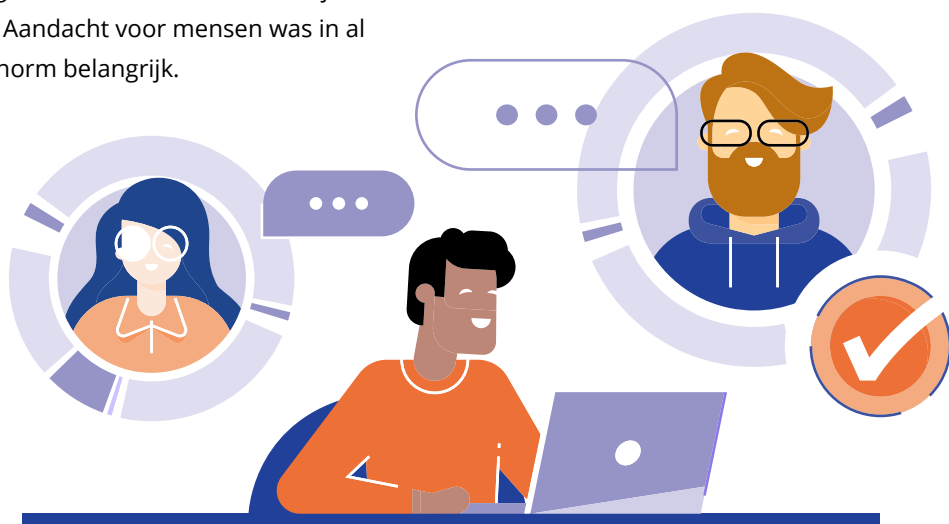
2021 was voor ons een jaar met twee gezichten

Voor het negende jaar op rij zijn we gegroeid. Daar zijn we ongelooflijk trots op. In totaal hebben 46.387 flexkrachten in 2021 via Olympia gewerkt. Bijna 3.000 mensen met een kwetsbare positie hebben we een nieuwe kansrijke plek op de arbeidsmarkt geboden. Dat hebben we te danken aan de geweldige inzet van al onze medewerkers, franchisenemers, flexkrachten, opdrachtgevers en partners.

Helaas had 2021 ook een ander gezicht. Het jaar stond voor een belangrijk deel opnieuw in het teken van Covid-19 en diverse lockdowns. Voor veel Nederlandse ondernemers werd het spannend of ze het gingen redden. Ook voor ZZP-ers, die in veel gevallen niet onder de NOW-regeling vielen. Voor veel werknemers was het een moeilijke tijd. Sommige mensen vereenzaamden, omdat ze ineens alleen thuis zaten. Anderen hadden het zwaar omdat hun huis niet was ingericht op thuiswerken en ze dat soms moesten combineren met de zorg voor kleine kinderen. Weer anderen moesten gewoon naar de werkvloer, met in het achterhoofd de angst voor besmetting. De grote inzet van onze flexkrachten in vitale sectoren bleek essentieel om de samenleving draaiende te houden. Net als hun bijdrage aan de test- en vaccinatielijnen van de GGD's. Aandacht voor mensen was in al die situaties enorm belangrijk.

Dat blijft ook zo. Zeker nu we zien dat de krapte op de arbeidsmarkt een structureel probleem is. Mensen binden en boeien is essentieel voor werkgevers. Toch zijn er nog steeds veel mensen die geen kans krijgen op werk dat echt bij hen past. Omdat ze niet de juiste papieren hebben, niet de juiste achtergrond. Wat als we nu eens gaan kijken naar wat mensen wél kunnen, waar ze voldoening uit halen en wat hen drijft? Dat levert gemotiveerde werknemers op, én een samenleving waarin steeds meer mensen betekenisvol werk doen. Dat is onze purpose, die daarmee actueler is dan ooit.

Dimitri Yocarini | CEO Olympia



1. Wie wij zijn	4
2. Onze belanghebbenden	6
3. Onze impact	9
4. Duurzame bedrijfsvoering	25





1.

Wie wij zijn



Wie wij zijn

Olympia behoort tot de top-10 arbeidsmarktbemiddelaars in Nederland. Onze organisatie bestaat 53 jaar en heeft meer dan 130 vestigingen in het hele land. Dagelijks bieden wij werk aan ruim 15.000 mensen. Impactvol 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 én maatschappelijke impact voor de huidige samenleving en volgende generaties.

Onze visie op werk

Wij zien een toekomst waarin werk een betekenisvolle activiteit is waaruit ieder individu voldoening haalt. De optelsom van al die betekenisvolle activiteiten samen vormt een belangrijke bron van ons collectieve welzijn. Dat is een belangrijk vertrekpunt voor de keuzes die wij maken en activiteiten die wij ondernemen. Onze rol gaat verder dan het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Het gaat óók over het ontwikkelen en begeleiden van mensen naar werk dat hen voldoening geeft.

Als iemand werkt, doet hij actief mee in de samenleving. Werk geeft naast inkomen ook structuur en het gevoel ertoe te doen. De arbeidsmarkt vormt de ruggengraat voor onze sociale verbondenheid en economie. Flexwerk maakt fundamenteel onderdeel uit van de arbeidsmarkt. Als uitzendbranche hebben wij

duis invloed op de arbeidsmarkt. Flexwerk komt als werkvorm tegemoet aan de specifieke wensen van organisaties en flexkrachten. Flexwerk en vast werk bestaan naast elkaar en vullen elkaar aan.

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 van hun werk 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 dus niet alleen persoonlijke voldoening voor elk individu, maar zorgt dat opgeteld ook voor verhoging van het collectieve welzijn.

“Een samenleving met voor iedereen werk dat voldoening geeft. Dat is waar wij in geloven en ons voor inzetten.”



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 zijn er vooral voor praktisch opgeleide mensen in uitvoerende beroepen. Mensen die iets maken, die iets doen. De chauffeurs, de monteurs, de operators en de orderpickers. De callcenter medewerker, de servicemedewerker en de commercieel medewerker bijvoorbeeld.

Wij helpen mensen aan inkomsten, waarmee zij een zelfstandig bestaan op kunnen bouwen. Helpen hen zich te ontwikkelen. En helpen hen om te ontdekken wat hun unieke waarde is. Om juist dié waarde in te zetten in hun werk. Zodat zij ook weer impact kunnen maken.

Medewerkers

Onze 850 medewerkers zijn onze ambassadeurs, en ook de sleutel tot het succes om flexkrachten werk van betekenis te laten ervaren. Wij faciliteren onze medewerkers daarin en stimuleren hen om zich te ontwikkelen op alle mogelijke manieren. Uit ervaring weten wij dat je het meest leert door te doen. Leren op de werkvloer, samen met jouw collega's en leidinggevende die jou voorzien van coaching en feedback.

Wij vinden het belangrijk dat onze collega's zichzelf kunnen zijn. Het maakt ons niet uit wie je bent of waar je vandaan komt, wij werken samen aan betekenisvol werk. We helpen elkaar, inspireren elkaar en halen het beste in elkaar naar boven. We zoeken elkaar op, delen kennis en vieren resultaat met elkaar. Wij zijn ondernemend en sociaal en leggen verbindingen met kandidaten, klanten en collega's om impact te kunnen maken.

Aantal flexibele arbeidskrachten in Nederland

In 2021¹ hadden 2,5 miljoen werknemers van de in totaal 9,2 miljoen werkenden een flexibele arbeidsrelatie (uitzendkracht, tijdelijk contract, oproepkracht). Daarnaast was er een grote groep zzp-ers en zmp-ers van circa 1,4 miljoen werkenden. Zij hebben geen arbeidsovereenkomst, maar een opdracht voor bepaalde tijd of voor een flexibel aantal uren per week. Dit maakt dat in Nederland ruim 42% van de werkenden in een niet vaste arbeidsrelatie werkt. Dat is substantieel meer dan in 2020. Uitzendkrachten hebben een aandeel van 16% van de werkenden in een niet vaste arbeidsrelatie en een aandeel van 4,5% van de totale werkende bevolking. De grootste groep werkenden met een flexibele arbeidsovereenkomst is oproep- of invalkracht.

¹ Flexbarometer, peildatum Q2 2021



2.



Onze kernwaarden - Groeien met betekenis, Ondernemen doen we samen, Gepassioneerd vakmanschap en Ongecompliceerd naar resultaat - bieden ons houvast en laten zien waar we voor staan.

Opdrachtgevers

We ondersteunen opdrachtgevers bij het realiseren van hun organisatiedoelen. Onze opdrachtgevers zijn mkb-bedrijven en multinationals, overheden en non-profitorganisaties. Door de inzet van vakkundige en loyale flexkrachten helpen wij hen bij het leveren van hun diensten en producten. Wij adviseren hen over de inzet van een duurzame flexibele schil als onderdeel van de strategische personeelsplanning. En we zorgen voor een betekenisvolle match tussen opdrachtgevers en flexkrachten. Onze rol daarin is meer dan alleen faciliterend. Wij dagen werkgevers uit om verder te denken en anders om te gaan met bestaande situaties.

Franchisenemers

Ondernemerschap zit in ons DNA. Wij combineren een vaste kern van eigen vestigingen met een sterke franchiseorganisatie. Onze franchisevestigingen worden geleid door ondernemers die uit de regio komen, die weten wat er speelt, en daar snel op in kunnen spelen. Zij werken vanuit

persoonlijke bevoegdheid en maatschappelijke betrokkenheid. We ondersteunen hen met onze centrale bedrijfsvoering. Samen vormen we een sterke landelijke organisatie met een herkenbaar merk.

Overheden

Overheden hebben een grote invloed op en belang bij een goed functionerende arbeidsmarkt, waarop flexkrachten en werkgevers succesvolle werkrelaties met elkaar aangaan. Voor Olympia zijn overheden belangrijke samenwerkingspartners, en soms ook opdrachtgevers. Samen met gemeentelijke overheden en instellingen bieden wij werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We zorgen voor continuïteit in de dienstverlening van overheden en helpen met het beperken van maatschappelijke issues als laaggeletterdheid, armoede en participatie. Bovendien heeft het hebben van werk een positieve invloed op gezondheid, welzijn, criminaliteit en het beroep dat op sociale voorzieningen wordt gedaan.



3.

Onze impact

3.

Onze impact

In 2016 koos Olympia ervoor om zich vanuit haar purpose te focussen op de maatschappelijk transitie naar betekenisvol werk. Dit is de basis van ons bedrijf en onze dienstverlening.

We hebben drie heldere ambities geformuleerd:

1. waardecreatie voor de maatschappij
2. sterke groei en winstgevendheid
3. top-3 speler zijn in focussegmenten

Alle drie zijn ze even belangrijk. Alle drie staan ze in dienst van onze purpose. Daarbij willen we benadrukken dat we vooral willen groeien om duurzaam maatschappelijke impact te maken. En zo daadwerkelijk een maatschappelijke transitie te kunnen realiseren.

Elke dag weer maken wij het verschil in de maatschappij met onze dienstverlening. Ook hebben we al mooie stappen gezet op het gebied van duurzame bedrijfsvoering.

Om de ambitie waardecreatie voor de maatschappij meetbaar te kunnen maken, hebben we in 2021 duidelijke impactdoelstellingen geformuleerd. In 2022 brengen we samen met het Impact Institute onze impact op verschillende resultaatengebieden in kaart.

In dit hoofdstuk focussen we ons op de impact die wij in 2021 hebben gemaakt op onze flexkrachten en medewerkers, en laten we zien hoe wij hebben bijgedragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

De impact van betekenisvol werk

Geïnspireerd werken wordt wel beschreven als een 'state of mind'. Die kenmerkt zich 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). Je werk nuttig vinden en trots op je werk zijn, 'ertoe doen', dat is wat wij bedoelen met betekenisvol werk.

Als mensen hun werk betekenisvol vinden, bevlogen of zelfs geïnspireerd aan het werk zijn, leveren zij vaak prestaties die verder gaan dan hun rol. Pakken ze bijvoorbeeld extra taken op, komen ze met verbetervoorstellen en nemen ze ongevraagd het initiatief. Dat alles vertaalt zich door in productiviteit, klanttevredenheid, een goede sfeer en minder intern gedoe in organisaties². Bovendien levert iedereen die betekenisvol werk doet ook een bijdrage aan de maatschappij als geheel, en aan ons collectieve welzijn.

² HR & Communicatie – Bevlogenheid is een magische state-of-mind – mei 2018, JDR model, Schaufeli en Gallup



3.

Een hoger niveau van bevoegenheid onder personeel leidt in het algemeen tot³:

- 26% hogere performance
- 60% minder personeelsverloop
- hogere winst⁴ (gemiddeld 2% per jaar)

³ Effectory – Insights into global employee engagement & commitment – blz 13

⁴ Schaufeli – Dossier Bevoegenheid – verwijzing Gallup blz 13

⁵ Harvard Business Review – Engaging your employees is good, but don't stop there

Onderzoek van Bain & Company⁵ 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

Het Q12 onderzoek van Gallup uit 2022 laat zien dat bedrijven met bevoegen medewerkers het beter doen op de volgende vlakken:

- 10% hogere klantloyaliteit
- 21% winstgevender
- 20% meer verkoop
- 41% minder verzuim
- 17% meer productie
- 40% minder fouten



3. Onze impact

Onze impact op duurzame inzetbaarheid van onze flexkrachten

Door te kijken naar wat iemand in essentie drijft, helpen wij onze flexkrachten anders te kijken naar hun werk, hun eigen kunnen, hun ontwikkeling en hun baanperspectief. Dat is belangrijk. Zo halen we het beste uit mensen en kunnen we meer mensen aan werk helpen. Juist in deze tijd van schaarste op de arbeidsmarkt willen we dat iedereen die kan werken, dat ook doet, op een plek die bij hem of haar past. Bovendien vraagt ook de opkomst van technologie om nieuwe vaardigheden en voortdurende ontwikkeling van kandidaten en flexkrachten.

Door Covid-19 lag onze focus in 2021 vooral op het aan het werk houden van onze flexkrachten en onze bijdrage aan het laten blijven functioneren van de samenleving in periodes met strenge coronamaatregelen of zelfs lockdowns. Veel van onze flexkrachten werken in cruciale beroepen en vitale sectoren, werk dat door moest gaan om de maatschappij draaiende te houden. Toch zijn er ook vele mooie initiatieven ontplooid of voortgezet om de duurzame inzetbaarheid van onze flexkrachten te vergroten. Ook in 2022 zetten we hier weer volop op in.

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 hebben, maar nog geen ervaring. Olympia focust bij werving daarom op competenties. Op wat iemand kan, of kan leren, in plaats van op wat iemand heeft gedaan. In een betekenisvol gesprek achterhalen we de unieke waarde van ieder mens en gaan we op zoek naar wat betekenisvol is voor iemand. Dat helpt ons om een goede match te maken. Daarbij

stellen we vragen 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.

Olympia app

Mensen verlangen naar werk dat iets voor hen betekent en waar ze gelukkig van worden. Technologische ontwikkelingen veranderen het werk echter ingrijpend. 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 hebben hulp nodig om deze nieuwe skills te ontwikkelen, om klaar te zijn voor de veranderende arbeidsmarkt.

Olympia heeft een app ontwikkeld die op een interactieve manier inzicht geeft in welk type werk er voor de kandidaat toe doet, waar iemands potentie ligt en wat nodig is om dat potentieel te ontwikkelen. In 2021 is de app vernieuwd om de kansen voor een kandidaat op toekomstbestendig en betekenisvol werk te vergroten. Zo kunnen mensen in de app verschillende testen doen, trainingen volgen, vacatures bekijken, direct solliciteren en zich inschrijven.

Omscholen naar nieuw werk

Olympia zet in op de ontwikkeling van flexkrachten om hen te helpen aan duurzaam werk. Zo investeerden we tijdens de coronacrisis in werk voor iedereen die door de crisis zijn baan was kwijtgeraakt. Flexkrachten konden trainingen volgen om snel aan de slag te kunnen in verschillende vitale beroepen. Denk aan banen in de logistiek, productie, callcenters, de voedselketen, afvalverwerking, gemeentelijke overheid en techniek. Deelnemers konden de trainingen volgen via de Olympia app en ontvingen na het afronden een certificaat.

3. Onze impact

Veranderende arbeidsmarkt

De coronacrisis is voor ons land een van de meest ingrijpende crises van de afgelopen decennia. Toch was dat ook in 2021⁶ niet direct terug te zien in de economie of op de arbeidsmarkt, mede door grootschalige steun van de overheid. De werkloosheid bleef ook in 2021 structureel dalen tot een ongekend laag niveau van 3,8% in december. Dat is ver onder de grens van 5%, die wordt gebruikt om aan te duiden dat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd nam het aantal vacatures en banen toe, waardoor de krapte nog verder opliep. Deze arbeidsmarktkrapte lijkt ook de komende jaren te blijven bestaan.

⁶ CBS

Leerwerkrotonde

De leerwerkrotonde is een concept dat kandidaten klaarstoomt voor beroepen waar nu een tekort aan arbeidskrachten is. Kandidaten kunnen op verschillende plekken op de rotonde 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. Doorstomen naar de tweede afslag en assistent-operator worden kan ook. Kiest een flexkracht 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 warmtepompspecialist.

Wij zien veel kansen in individueel, digitaal onderwijs terwijl de flexkracht vijf dagen per week werkt bij een van onze opdrachtgevers. De flexkracht volgt het onderwijs in zijn of haar vrije tijd. Voordeel voor het bedrijf is dat de flexkracht voltijds beschikbaar is en het vak veel sneller leert. Olympia heeft daarvoor samen met particuliere opleiders binnen de leerwerkrotonde digitale lesvormen ontwikkeld. De opleiding is opgebouwd uit verschillende modules die op maat samengesteld worden. De modules die iemands directe inzetbaarheid bepalen, komen vooraan in het traject. De overige blokken volgen daarna. Olympia begeleidt de flexkracht tijdens het hele traject.

Nieuw talent door Operator Youniversity

De Operator Youniversity vormt een onderdeel van de leerwerkrotonde. Olympia verzorgt de werving, selectie én opleiding van de kandidaat. Die 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.

Op deze manier heeft Olympia in 2021 20 operators geholpen aan werk met een opleiding. Deze talenten dragen onder meer bij aan het succes van organisaties als Rockwool, Bavaria, Aviko, A-ware, Plukon, The Greenery en Teijn Aramid.

Ruimte voor ontwikkeling dankzij de cobot

Olympia en Olmia Robotics werken al jaren intensief samen. Ook in 2021 heeft Olympia opdrachtgevers zogenaamde cobots aangeboden. Cobots zijn collaboratieve robots die samen met mensen aan een taak werken. De cobots zijn ondersteunend aan het werkproces en de mens. Zij nemen werk over dat voor mensen zwaar, gevaarlijk of eentonig is. Dit ontlast en ondersteunt medewerkers. Daarnaast ontstaat meer ruimte voor hun ontwikkeling. Het leren bedienen van bijvoorbeeld een robotarm is een mooie manier om nieuwe vaardigheden eigen te maken die in de toekomst steeds meer nodig zijn.

3. Onze impact

“De Covid-periode heeft ons opnieuw duidelijk gemaakt dat werk meer is dan alleen een bron van inkomsten. Werk zorgt onder meer ook voor sociaal contact, persoonlijke ontwikkeling, verbinding en zingeving. Voor iedereen is dat anders. Wanneer je je dat realiseert, ga je je best doen om juist die waarde voor mensen te versterken. Daar zetten wij als Olympia op in.”



Steven Gudde | Directeur Impact en Arbeidsmarkt.



3. Onze impact

Met en voor onze medewerkers maken wij het verschil

Onze medewerkers maken het verschil bij het bereiken van onze ambities. Ons doel voor 2024 is dat minimaal 80% van alle medewerkers van Olympia geïnspireerd aan het werk is. Geïnspireerd aan het werk betekent voor ons dat mensen hun werk als betekenisvol beschouwen en beseffen dat wat zij doen ertoe doet. Dat bereiken wij door elkaar te stimuleren om iedere dag te verbeteren. Door persoonlijke groei te bevorderen en betekenisvolle gesprekken te voeren. Door onze kernwaarden te leven. Door ieders persoonlijke purpose te koppelen aan de purpose van Olympia. En door ons leiderschap te ontwikkelen. Zo gaat de groei van onze Olympianen hand in hand met de groei(ambities) van Olympia. Maar hoe zorgen we hiervoor en hoe meten we dit? Hieronder beschrijven we enkele van de initiatieven die we hierbij inzetten.

Betekenisvol Werk Onderzoek

Sinds 2018 voert Olympia het Betekenisvol Werk Onderzoek (BWO) uit. De resultaten daarvan geven inzicht in de mate waarin medewerkers tevreden, betrokken en geïnspireerd aan het werk zijn. En of zij anderen zouden aanbevelen om bij Olympia te gaan werken.

De belangrijkste resultaten uit het BWO 2021

- Medewerkers waren in 2021 over het algemeen zeer tevreden over hun werk bij Olympia. Meer dan 90% scoorde gemiddeld of hoger. 58% zelfs hoog. Slechts 6% gaf aan niet tevreden te zijn.
- Ook de betrokkenheid in de organisatie was hoog. Meer dan 90% scoorde gemiddeld of hoog.
- 27% van de medewerkers scoorde hoog op betekenis en is geïnspireerd aan het werk. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2020.
- Covid-19 had een licht negatief effect op de mate waarin medewerkers geïnspireerd aan het werk waren.
- De Net Promoter Score (NPS) meet in welke mate medewerkers Olympia aanbevelen als een geweldige plek om te werken. En op die manier je ambassadeurs zijn. Dit bereik je bij scores van minimaal 9 op de vraag hoe waarschijnlijk het is dat iemand ons aanbeveelt. De NPS-score in 2021 komt uit op 13 en is licht gedaald in vergelijking met 2020.

Persoonlijke betekenisverklaring

In totaal hebben wij 550 Olympianen geholpen met het formuleren van hun persoonlijke betekenisverklaring. In 2021 waren dit door Covid-alleen online workshops. In dit traject ontdekt elke collega meer over zijn drijfveren, passie en kwaliteiten. We dagen medewerkers uit na te denken over wat ze echt graag willen doen en in welke werkzaamheden hun unieke waarde en talenten tot uiting komen.

Op deze manier bekijken we welke betekenis zij aan hun werk willen geven. Of ze daarbij nu op een goede plek zitten en hoe ze zich verder kunnen ontwikkelen om nog meer impact te maken en voldoening te ervaren. Onze overtuiging is dat je maximale voldoening uit je werk haalt als je datgene doet waarin jouw unieke waarde tot uitdrukking komt. Daar helpen we ook onze medewerkers 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 persoonlijke betekenisverklaring voor medewerkers. Ook heeft de Academie interne coaches opgeleid die Olympianen helpen bij hun persoonlijke ontwikkeling.

“Voor mij als CHRO is betekenisvol werk samen met onze medewerkers werken aan hun ontwikkeling en groei, zodat ze hun eigen ambities, en de ambities van onze organisatie kunnen waarmaken. We willen groeien om nog meer impact te hebben op de maatschappij.”



Dominique Dingjan | CHRO

De Academie geeft ook alle nieuwe medewerkers een warm welkom. En neemt hen mee in de purpose, kernwaarden, ambities en de manier van werken van Olympia. In coronatijd ging dit onverminderd door, alleen dan virtueel. Zo helpen we nieuwe medewerkers zich snel thuis te voelen en zich te ontwikkelen tot geïnspireerde en productieve Olympianen.

De Olympia Academie leert medewerkers discriminatie te herkennen, zelf inclusief te communiceren en gepast te reageren op discriminatie. Bijvoorbeeld bij een discriminerend verzoek van een opdrachtgever. Ook helpt de Academie hen de bewustwording van opdrachtgevers over discriminatie te vergroten en vooroordelen weg te nemen.

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, de zogeheten Sustainable Development Goals. Dit zijn:

1. Eerlijk, waardig werk en economische groei (doel 8)
2. Ongelijkheid verminderen (doel 10)

Door verbinding te maken met gelijkgestemde organisaties zijn we slagvaardiger in het realiseren van verandering in de samenleving. Hieronder lichten we een aantal van deze initiatieven toe.

Olympia Werkvertrouwen

Olympia Werkvertrouwen is het expertisecentrum dat zich richt op het matchen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers. Olympia Werkvertrouwen helpt 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. We kijken naar wat iemand kan en nog zou kunnen leren, niet naar wat iemand al gedaan heeft. Gecombineerd met een persoonlijk ontwikkelplan zorgt dat voor meer werkzekerheid en vertrouwen bij flexkrachten. Meerdere flexkrachten zijn inmiddels in vaste dienst. En niet onbelangrijk: ook werkgevers zijn enorm positief.

“Wij geloven in de kracht van mensen. Iedereen moet werk kunnen doen waar hij of zij blij van wordt. Alle mensen hebben hun eigen plek en rol in de maatschappij. Wie je ook bent en waar je ook vandaan komt. Mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben daar wat meer hulp bij nodig. Wij zijn er, juist voor die mensen.”



Marcella de Muinck | Directeur Olympia Werkvertrouwen

3. Onze impact

Afstand tot de arbeidsmarkt

In 2021 heeft Olympia Werkvertrouwen 2.934 flexkrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk geholpen. Dat is 5,4% van alle flexkrachten die voor ons hebben gewerkt. Zij doen werk wat er voor hen toe doet, en voegen daarmee waarde toe aan onze samenleving. Dit is mede het resultaat van de investering in goede relaties met UWV, gemeenten, WerkgeverServicepunt(en) en regionale mobiliteitscentra.

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. In 2021 hebben wij 2.405 flexkrachten geholpen om hun financiële situatie te verbeteren. Zo maken wij positieve impact op deze kwetsbare mensen.

Sommige flexkrachten hebben 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. Zij geven 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

Het platform Geldfit.nl van de Nederlandse Schuldhulproute vormt een onderdeel van onze standaard dienstverlening naar flexkrachten. Wij communiceren actief over Geldfit en delen hun praktische budgettips met onze flexkrachten.

Gemeenten en overheid zien Olympia steeds vaker als belangrijke sparringpartner bij de begeleiding en doorverwijzing van deze mensen naar de juiste hulpverlening. Een ander goed voorbeeld op het gebied van schuldhulpverlening is een project met Doorzaam. Bij dit initiatief bieden we samen met Fisense individuele budgetcoaching aan voor flexkrachten met ernstige financiële problemen.

Ook gemeenten en overheid zien Olympia steeds vaker als belangrijke sparringpartner bij de begeleiding en doorverwijzing van deze mensen naar de juiste hulpverlening.



3. Onze impact

Samenwerking met UWV

Olympia en UWV hebben al jaren een stevig partnerschap. Deze samenwerking is erop gericht om zoveel mogelijk mensen aan betekenisvol werk te helpen. Werk dat hen voldoening geeft, dat er voor hen toe doet. Sinds 2021 behoort Olympia tot de top-3 van uitzendbureaus die mensen vanuit een uitkering naar werk begeleiden.

Laaggeletterdheid

Olympia zet zich op diverse manieren in om laaggeletterdheid te herkennen en te bestrijden. Laaggeletterdheid is een groot maatschappelijk probleem. In Nederland hebben naar schatting 2,5 miljoen mensen moeite met taal, rekenen en digitale vaardigheden.⁷ In een wereld die zich grotendeels online afspeelt, loopt deze groep een steeds grotere achterstand op. 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.

Tijdens de zorgvuldige begeleiding van onze kandidaten en flexkrachten is het herkennen van laaggeletterdheid één van onze focuspunten. Naast het in kaart brengen van iemands sociale netwerk, vaardigheden en eventuele schuldenproblematiek. Wij trainen onze eigen collega's daarop, met hulp van Stichting Lezen en Schrijven. Ook 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. In 2021 hebben flexkrachten 232 taaltrainingen gevolgd.

Olympia heeft het Amsterdams Taalakkoord en het Landelijk Taalakkoord ondertekend. Met het Amsterdams Taalakkoord 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. Het Taalakkoord helpt organisaties bij het opleiden van medewerkers in taalvaardigheid.

⁷ SER – Samen werken aan taal: Een advies over laaggeletterdheid – april 2019



3. Onze impact

VIA Inclusie; arbeidsmarktpositie van mensen met niet-westerse migratieachtergrond

In 2021 zijn wij aangesloten bij het VIA-project (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. We denken mee over hoe Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond sneller op de arbeidsmarkt kunnen integreren. Nog steeds hebben mensen met een niet-westerse migratieachtergrond ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Hierdoor missen werkgevers potentieel talent en lopen de maatschappelijke kosten op. Overheden, werkgevers en onderwijsinstellingen hebben daarom de handen ineen geslagen om hier verandering in te brengen. Het programma VIA heeft de afgelopen vier jaar kennis en inzichten opgeleverd waar zij met een zogenaamde 'werkagenda' op voort wil bouwen. Deze is in december 2021 overhandigd aan demissionair staatssecretaris Wiersma. Daarmee is het startschot gegeven om daadwerkelijk aan de slag te gaan met de uitvoering van de acties.

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. Ook in 2021 hebben wij dit traject doorgezet. Inmiddels kregen zeventien statushouders een werkplek bij Etos. Zes van hen vonden zelfstandig een andere baan.

The Greenery

In de zomer van 2020 zijn wij bij The Greenery gestart met een Taal/werk traject met statushouders. Doel van het traject is 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) en NLtraining. BAR doet de selectie van kandidaten, NLtraining geeft hen intensieve Nederlandse taalscholing.

NLTraining

Met NLTraining, onze partner op het gebied van taal en inburgering, zorgen wij ervoor dat statushouders eenvoudiger hun weg vinden naar de arbeidsmarkt door vroeg in het inburgeringstraject samen te werken. En ook door gericht taalonderwijs, Taal op de Werkvloer, zodra zij aan het werk gaan. Zo wordt taal levend, leren deelnemers snel en kunnen zij zich goed redden op de werkvloer.

Samsung

In 2019 is Olympia Werkvertrouwen met de Gemeente Tilburg bij Samsung Tilburg gestart met het laten instromen van statushouders en andere kandidaten vanuit een bijstandsuitkering naar betaald werk. Ook in 2021 hebben we deze instroom doorgezet. Ondanks alle uitdagingen door Covid-19 is het gelukt om kandidaten vanuit een uitkeringssituatie naar werk te begeleiden. Dit in goede samenwerking met de gemeente Tilburg.

DHL - Beringe

In samenwerking met de Gemeente Peel en Maas zijn wij in 2019 bij DHL in Beringe gestart met het laten instromen van statushouders. In 2020 en 2021 hebben we de instroom van statushouders voortgezet.



3. Onze impact

HMS en Werkakkoord Groothandel, Transport & Logistiek

Samen met de gemeente Den Haag zijn wij in 2020 gestart met het werven van kandidaten voor een betaalde baan bij HMS. Dat was een vervolg op het Werkakkoord Groothandel, Transport & Logistiek. Daarin hebben we eind 2019 met de Gemeente Den Haag onze afspraken en doelen vastgelegd. In 2021 hebben wij succesvol 18 kandidaten duurzaam laten instromen bij HMS. In totaal zijn er in Den Haag 55 mensen uit kwetsbare groepen via Olympia succesvol aan het werk geholpen.

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 door 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 Amsterdam

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.

Impact in de regio

Esther Gietemans, franchisenemer Arnhem

De Blauwe Wijk Economie

Olympia Arnhem werkt samen met De Blauwe Wijk Economie. Een initiatief voor en door bewoners in het Spijkerkwartier, Arnhem. Samen creëren wij vanuit onze passie een duurzame woon-, werk- en leefomgeving met meer welzijn, verbondenheid en oog voor de natuur. De Blauwe Wijk Economie bereikt dit door bewoners op te leiden en te coachen in het ontdekken en volgen van hun droom en door sociaal ondernemerschap te stimuleren. Bedrijven in de buurt en uit Arnhem, onderwijsinstellingen en de gemeente Arnhem willen graag aansluiten en de ideeën tot een succes maken. Absolute synergie dus.

Voedselbank

Het project met de Voedselbank is een samenwerking om vrijwilligers én mensen die bij de voedselbank aankloppen, aan een baan te helpen. Zo kunnen we armoede binnen Arnhem aanpakken en onze kandidaten ook betekenisvol vrijwilligerswerk laten doen. Ook laten we binnen dit project reachtruckers of heftruckers ervaring opdoen om hen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.



3. Onze impact

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.

HalloWerk

In de vier grootste gemeenten van ons land maken we gebruik van HalloWerk. Dit is een digitaal platform waarin werkzoekenden een profiel aanmaken en werkgevers kandidaten

zoeken en hen direct kunnen benaderen.

HalloWerk sluit aan bij het doel van de overheid om zo veel mogelijk mensen te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Open Hiring

Naast solliciteren zonder cv hebben wij in 2021 ook Open Hiring geïntroduceerd bij onze opdrachtgevers. Open Hiring - een initiatief van Start Foundation - betekent dat je, als je ergens wilt werken, er gewoon aan de slag gaat. Zonder sollicitatiegesprek, cv of testen. Iedereen is welkom, ongeacht wat je in het verleden hebt gedaan, je opleiding of ervaring. Werkzoekenden bepalen zelf, op basis van de beschrijving van de functie, of zij geschikt zijn voor de functie. Eind 2021 hebben wij samen met Samsung SDS een eerste pilot samen met Open Hiring gedraaid. Hier zijn twee succesvolle plaatsingen uit voort gekomen.

Impact in de regio

Kor Visser, franchisenemer Friesland

In 2020 zijn vijf leerlingen gestart met een BBL-opleiding voor mechatronica monteur op MBO-3 niveau. Deze leerlingen combineren minimaal vier dagen per week werken met studie. Eén dagdeel per week hebben ze klassikaal les. Door corona is hun examen verschoven van 2021 naar 2022. Technicom verzorgt de opleiding en Olympia de begeleiding van deze leerlingen. Het gaat voor een deel om zij-instromers die worden begeleid door een loopbaanadviseur. Die bespreekt periodiek de voortgang met de flexkrachten. In 2022 wordt de werving voor een BBL-traject geïntensiveerd zodat er meer mensen kunnen starten met de opleiding en werk. Ook heeft Olympia Friesland in 2021 43 flexkrachten een cursus aangeboden.

Olympia Friesland heeft ook actief een bijdrage geleverd aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor flexkrachten in de regio. Zo is ruim 5% van het aantal uitzenduren ingevuld met kandidaten uit een uitkeringssituatie. Deze resultaten komen voort uit samenwerkingen met UWV en re-integratiebureau Pastiel.



3. Onze impact

Doorzaam

Jezelf je hele leven blijven ontwikkelen wordt steeds belangrijker 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:

- **Alles-in-1 Duurzame Inzetbaarheid:** een ontwikkelvoucher ter waarde van € 2.500 en twee coachgesprekken met een externe coach om erachter te komen hoe de voucher het beste voor ontwikkeling wordt ingezet. In 2021 is deze voucher door 41 flexkrachten benut.
- **Scholingsvoucher:** € 500 om in te zetten voor een cursus of certificaat dat het beste

aansluit op iemands ontwikkeling. Zoals een heftruckcertificaat, reachtruckcertificaat of schoonmaakdiploma. Deze is in 2021 voor 103 flexkrachten ingezet.

- **Persoonlijk kansberoep budget:** € 1.500 om een uitzendkracht om te scholen richting een kansberoep. Hier is in 2021 15 keer gebruik van gemaakt.
- **Budgetcoaching:** een individueel traject om de financiële situatie van de uitzendkracht in kaart te brengen. Nadat de situatie goed in kaart is gebracht, wordt door de budgetcoach een voorstel op maat gedaan voor een eventueel vervolg.



3. Onze impact

Gemeente Amsterdam – Studytube

Studytube is een overzichtelijke leeromgeving waar deelnemers 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. Flexkrachten 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 flexkrachten tijdens de onboarding een eigen leerlijn om hun start bij de gemeente te versnellen.

Impact in de regio

Robert Heinst, franchisenemer Olympia Achterhoek | Liemers | Midden-Twente

Ondernemer Robert Heinst wil regionaal maatschappelijk verschil maken. Hij werkt daarvoor samen met het regionale bedrijfsleven, onderwijsinstanties en het Olympia Service Center en ontwikkelt opleidingen voor schaarsteberoepen als energiemonteur, vrachtwagenchauffeur en digital marketeer. Olympia betaalt de gehele opleiding vooraf. Later betalen werkgever en werknemer een deel terug. Dat geldt ook voor de doorstroomoplossing voor mensen uit het tweede spoortraject. Olympia bedacht samen met Hogeschool Arnhem en Nijmegen en re-integratie-adviesbureau Jansen de Vries uit Groenlo een ontwikkeltraject om werknemers met behoud van enkele rechten via Olympia naar een nieuwe werkgever te begeleiden.

De multifunctionele vestiging in Lichtenvoorde leent zich bij uitstek om kennis en het netwerk met elkaar te delen, bedrijven te ondersteunen en de verbinding in de regio te faciliteren. Samen met een lokaal advocatenkantoor organiseert Olympia kennissessies voor bedrijven over thema's als de WAB, het arbeidsrecht en hybride werken. Ook stelt Olympia haar vestigingen ter beschikking voor opleiders en maakt een stichting met tweedehandskleding voor mensen met een kleine beurs kosteloos gebruik van de bovenste verdieping van het pand.

Om het werkgeluk van flexkrachten te vergroten, heeft Robert Heinst een HR Flexbegeleider/Happiness coach in dienst. Die richt zich op het fysieke en mentale welzijn van flexkrachten. De eigen medewerkers werken (hybride) samen vanuit de moderne hoofdvestiging in Lichtenvoorde. Een soort tweede huiskamer, groen, inspirerend, duurzaam en open. Een ontmoetingsplek, die het collectieve welzijn bevordert.





4.

Duurzame bedrijfsvoering



Duurzame bedrijfsvoering

Ons werk is mensenwerk. Ons handelen heeft grote impact op onze samenleving. Wij hebben oog voor de kwaliteit en betrouwbaarheid van onze bedrijfsvoering en voor de gevolgen voor onze leefomgeving. Wij koesteren onze kwaliteitskeurmerken en zetten ons in voor een voortdurende vermindering van ons water- en energieverbruik en onze afvalproductie.

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. Hieronder lichten we enkele van onze keurmerken en certificeringen waar we trots op zijn toe.

ISO 9001 (International Organization for Standardization)

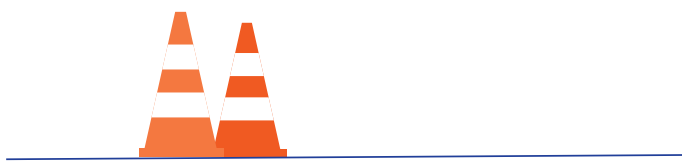
De ISO 9001-norm is de internationale norm voor kwaliteitsmanagementsystemen. Deze norm gaat over kwaliteitszorg en continue verbetering daarvan. Bij juiste uitvoering levert dit meer efficiency en kwaliteit op: de bedrijfsprocessen zijn helder en naleving van processen is geborgd. Dit resulteert uiteindelijk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

ISO 14001

ISO 14001 is een internationaal geaccepteerde norm waarin staat waar een goed milieumanagementsysteem aan moet voldoen. Deze norm helpt om milieurisico's te identificeren, te prioriteren en te managen als onderdeel van onze dagelijkse bedrijfsvoering. Ons ISO 14001-certificaat geeft aan dat wij dit binnen ons bedrijf 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, recycling en digitalisering van papierstromen.

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 in 2021 als eerste top 10-speler binnen de uitzendbranche Trede 3 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 is onder meer gekeken naar hoeveel procent van de werkenden behoort tot de groep werknemers die start vanuit een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Ook 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 2021 hebben wij 2.934 flexkrachten bemiddeld die behoren tot een van de PSO-doelgroepen;

dit staat gelijk aan 5,4% van 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.

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 en het tijdig voldoen aan verplichtingen als loonheffing en afdrachten aan het pensioenfonds.



4. Duurzame bedrijfsvoering

Elke dag opnieuw duurzame keuzes maken

Ook in onze dagelijkse bedrijfsvoering maken we elke dag opnieuw duurzame keuzes. De verhuizing van ons servicecentrum van Den Haag naar Hoofddorp in mei 2019 was een grote stap. 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 voor mogelijkheden om energiezuinig, circulair en gezond te ondernemen. Pharos wil de gezondste werkcommunity van Europa zijn. Het gebouw 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 servicecentrum ligt naast station Hoofddorp. Wij stimuleren medewerkers met onze mobiliteitsregeling om met het openbaar vervoer te reizen. Bovendien zijn we overgegaan op een flexibele manier van werken waarin tijd en plaats een minder grote rol spelen. Dit draagt bij aan efficiënter werken en het beperken van reistijd.

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

Cateraar Farm Kitchen is verantwoordelijk voor het restaurant in Pharos en biedt lokaal, biologisch en eerlijk geproduceerde producten aan.

We drinken de kwaliteitskoffie van Nestlé. Nestlé werkt al sinds 1962 direct samen met koffieboeren om de keten te verduurzamen. De boeren krijgen de steun die zij nodig hebben om meer en betere koffie te verbouwen. De samenwerking kent 3 pijlers:

1. **Respect voor de boeren**, het leven van de koffieboer verbeteren.
2. **Respect voor de gemeenschap**, de welvaart rondom de plantages verbeteren.
3. **Respect voor de planeet**, de ecologische voetafdruk verkleinen.

Duurzaam vervoeren de nieuwe standaard

In 2021 hebben we gekozen voor groen vervoeren als de nieuwe norm. Door een contract aan te gaan met Volkswagen Pon Financial Services (VWPFS) is Olympia in staat om per 2022 haar wagenpark volledig te elektrificeren. Alle voorbereidingen voor deze transitie in vervoer zijn getroffen in 2021. Voor medewerkers die geen leaseauto nodig hebben voor hun werk, is gekozen voor de inzet van een nieuwe mobiliteitskaart per 1 april 2022. Met deze kaart faciliteren we groen en bewust reizen. Zo biedt de kaart de mogelijkheid om een deelfiets of een elektrische scooter te huren.



4. Duurzame bedrijfsvoering

Vermindering van papier- en energieverbruik

In 2021 hebben we een verdere reductie gerealiseerd in het gebruik van materiaal. We werken zoveel mogelijk papierloos. De afvoer van vertrouwelijk papier wordt, net als 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 met digitale facturatie. Ook dit bespaart veel papier.

Energiebeheer vestigingen

Voor alle vestigingen in eigen beheer van Olympia wordt het energieverbruik gemonitord met een eigen energiemeter. Hierdoor hebben

wij inzicht in overmatig en onnodig verbruik van gas en elektra. Ook moeten vestigingen van Olympia minimaal in het bezit zijn van een Energielabel C. Hierop worden de verhuurders aangesproken en beoordeeld. Per 1 januari 2023 wordt dit ook verplicht.

Schoonmaakpartners

In de keuze voor schoonmaakpartners letten wij op bedrijven die social return belangrijk vinden. Zo werken wij in de regio Amsterdam en Zaandam samen met Accent Schoonmaak. Mensen die om wat voor reden dan ook een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt, krijgen bij dit bedrijf de kans om te schitteren. Dit bedrijf richt zich vooral op mensen die doof of slechthorend zijn.



Het verhogen van het collectieve welzijn

Wij zien een toekomst waarin werk wordt gezien als een betekenisvolle activiteit waaruit iedereen voldoening haalt.

Het gaat daarbij over meer dan alleen de mensen die via ons aan het werk zijn. Het gaat over de hele maatschappij. Over het welzijn van mensen. Als je je kunt ontwikkelen vanuit je drijfveren, een stabiele financiële situatie en een duurzame werkomgeving hebt, draagt dat bij aan je bevoegenheid en je gezondheid. Iedere persoon die vanuit zijn of haar unieke waarde en drijfveren betekenisvol werk doet, ervaart meer voldoening. En hoe meer mensen in de maatschappij hier naar handelen, hoe meer dit ook bijdraagt aan ons collectieve welzijn. Olympia blijft zich hier met een flinke dosis ambitie, samen met al haar stakeholders, maximaal voor inzetten.



