

1. Visie & Missie

Een groot aantal mensen krijgt in Nederland te maken met ontslag. Ofwel direct omdat ze zelf ontslagen worden of indirect omdat er iemand in hun omgeving ontslagen wordt. Het is een gebeurtenis die een grote impact heeft en vaak veel stress veroorzaakt. Ontslag staat dan ook op nummer 7 in de lijst met meest belastende gebeurtenissen. In Nederland worden gemiddeld 120.000 mensen per jaar ontslagen.

Elke werkloze zijn eigen sollicitatie-buddy. Dat is onze droom. En waarom? Omdat we weten dat solliciteren als een eenzaam proces ervaren wordt. En dat gevoel gaat de werkzoekende niet helpen. Sterker nog, hoe langer iemand werkloos is hoe kleiner de kans is dat hij of zij binnen afzienbare tijd slaagt in zijn of haar sollicitatiepogingen. Dat steekt ons en veel anderen. Daar willen wij wat aan doen. Het is daarom ook onze missie om zoveel mogelijk mensen helpen bij het vinden van een baan.

1.1 MVO

Voor S-Buddy neemt Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) een centrale plaats in in onze organisatie. We zijn ons bewust van de effecten van onze de bedrijfsactiviteiten op mens en milieu. Het bedrijf maken daarom bewuste keuzes om een balans te vinden tussen mensen, onze aarde en winst. In onze beslissingen maken we continue afwegingen tussen economische, ecologische en sociale belangen. Het helpen van mensen bij het vinden van een baan is onze missie. Mensen leren solliciteren is wat ons drijft.

Voor ieder bedrijf is het belangrijk aandacht te besteden aan de 7 MVO-kernthema's van ISO 26000 (bron: <http://mvonederland.nl/iso-26000-wegwijzer#tab=3>). Wij doen dat voor onze organisatie op de volgende manier.

1. Bestuur van de organisatie

Wij willen op een eerlijke manier zaken doen. We zijn daarom transparant naar onze belangrijkste leveranciers, de S-Buddy's de manier waarop we samenwerken en hoe de financiële afwikkeling van zaken plaats vindt.

2. Mensenrechten

In de begeleiding van de kandidaten maken wij geen onderscheid: we behandelen iedere kandidaat gelijkwaardig en staan open voor de menselijkheid. De mens staat immers centraal in onze aanpak.

3. Arbeidsomstandigheden

Iedereen die namens het bedrijf werkt, ook wanneer het werk zelf is uitbesteed, valt onder de groep werknemers (<http://mvonederland.nl/iso-26000-wegwijzer#tab=3>).

Wij gaan zorgvuldig om met de mensen die met ons werken. Twee keer per jaar organiseren we een opleidingsdag en 5 tot 6 keer per jaar een intervisiebijeenkomst. We geven alle mensen met wie we werken gelijke kansen. De gemiddelde leeftijd van de mensen met wie we werken is 49 jaar, 7 jaar ouder dan de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking in Nederland.

**Jouw werk.
Onze wereld.**

4. Milieu

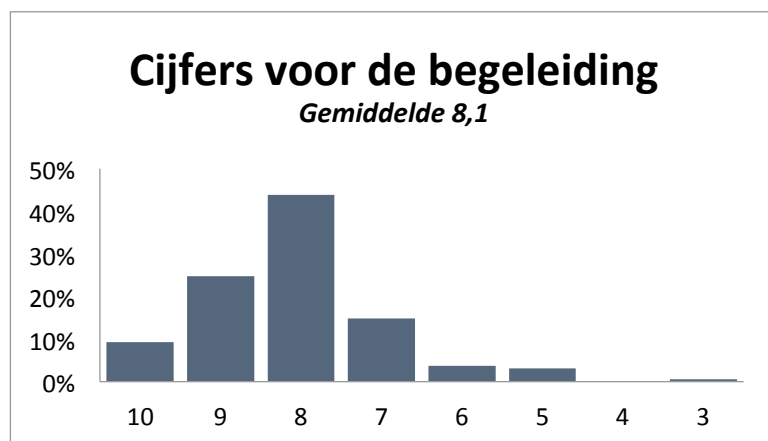
Door onze manier van werken, proberen we het milieu minimaal te belasten. We doen zo veel als mogelijk begeleiding over de telefoon, via de mail, of andere moderne communicatiemiddelen. Daardoor vermijden we onnodig gereis en minimaliseren we onze impact op het milieu.

5. Eerlijk zakendoen

Eerlijk zakendoen bestaat voor ons uit eerlijkheid, rechtvaardigheid en integriteit. We zullen ons niet inlaten met omkoping, fraude, belangenverstrengeling en verduistering.

6. Consumentenaangelegenheden

We sturen de mensen die we begeleiden elke 3 maanden een evaluatie over de begeleiding die ze ontvangen. Daarin kunnen ze de mogelijkheid aangeven dat ze niet tevreden zijn met de begeleiding en opteren voor de mogelijkheid om een andere begeleider te krijgen. Dit is in de 6 jaar dat we nu werken tot nu toe 1 keer gebeurd. De tevredenheid van de kandidaten over onze begeleiding is een 8,1. Onderstaande tabel geeft de verdeling van de cijfers van onze kandidaten over de begeleiding die zij ontvangen weer. Daarnaast hebben we een klachtenregeling en een privacy reglement waarin staat hoe we met vertrouwelijke gegevens omgaan.



7. Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de gemeenschap

We stimuleren het doen van vrijwilligerswerk bij de mensen met wie we werken en nemen zelf ook deel aan vrijwilligerswerk. Zo is Akkie sinds 2010 lid van Raad van Toezicht Muziek Centrum Amsterdam Zuidoost en Freek is sinds 2006 betrokken bij Stichting Hotel con Corazón, een hotel in Nicaragua dat alle winsten investeert in lokale onderwijsprojecten. Ook onze partners op het gebied van het begeleiden van kandidaten, onze S-Buddy's zetten zich maatschappelijk in.

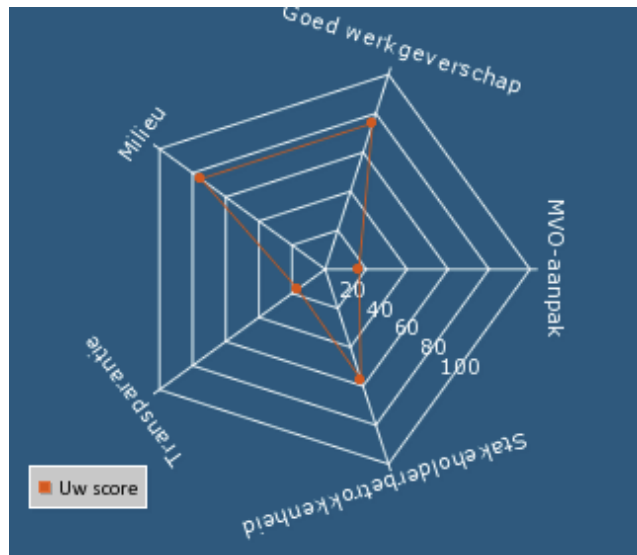
**Jouw werk.
Onze wereld.**

1.2 Waar staan we op het gebied van MVO

We hebben een tweetal metingen ondergaan.

Minimaps

De minimaps meting van MVO Nederland (<http://mvonederland.nl/mini-maps>) geeft aan de we hoog scoren op goed werkgeverschap en het milieu. Redelijk hoog op het gebied van stakeholderbetrokkenheid. En we scoren laag op transparantie en MVO aanpak. We gaan ons de komende tijd richten op het verbeteren deze laatste 2 zaken. Dit gaan we doen door meer te publiceren op onze website en onze nieuwsbrief over het onderwerp Maatschappelijk ondernemen en de stappen die we op dat vlak zetten. Ons doel is om voor het einde van 2018, minimaal in 2 nieuwsbrieven aandacht te hebben besteed aan onderwerpen die met maatschappelijk ondernemen te maken hebben (denk aan discriminatie op de arbeidsmarkt, een thema waar veel van onze kandidaten dagelijks mee te maken hebben in hun zoektocht naar werk). Daarnaast willen we voor het einde van 2018 op onze website inzichtelijk maken wat onze CO2 footprint is en wat we doen om deze footprint de reduceren en te compenseren.



Quickscan ISO26000

Een tweede meting die we gedaan hebben is aan de hand van de ISO26000 quickscan van CSR Academy.

Quick scan - Resultaat

Inhoudelijke invulling aan MVO		
MVO-principes (Hoofdstuk 4)	MVO-kern-onderwerpen (Hoofdstuk 6)	Gemiddelde score
58%	100%	79%

Proces van MVO-implementatie		
(H)erkennen van MVO en betrekken van stakeholders (Hoofdstuk 5)	Implementatie van MVO (Hoofdstuk 7)	Gemiddelde score
58%	63%	61%

Totaalscore ISO 26000 quick scan **70%**

Uw totaalscore op deze ISO 26000 quick scan is 70%. Daarmee scoort u in de categorie **RUIJ VOLDOENDE**.

Onderstaand vindt u een overzicht van uw score-opbouw, onderverdeeld naar onderdelen van ISO 26000 en ten opzichte van uw referentiegroep. Klik op een van de onderstaande links om de gedetailleerde score-opbouw te zien.

- ▶ Scores op vier centrale onderdelen van ISO 26000
- ▶ Score op de inhoud van MVO
- ▶ Score op het proces van MVO
- ▶ Uw score ten opzichte van anderen

**Jouw werk.
Onze wereld.**

Een belangrijk aandachtspunt dat uit de ISO 26000 quickscan komt is het betrekken van stakeholders bij onze manier van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Op het gebied van discriminatie op de arbeidsmarkt willen we een bijeenkomst organiseren met HR managers (we hebben in ons netwerk meer dan 1600 contacten met HR managers) om te praten en acties te ontwikkelen om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

2. Rechten van de mens

Wij onderschrijven de Universele verklaring voor de rechten van de mens en de International Labor Organisation Principles. We werken actief op de arbeidsmarkt en hebben daardoor uit eerste hand ervaring dat de principes van de Internationale Arbeidsorganisatie niet door alle Nederlandse bedrijven nageleefd worden. Wij zetten ons daarom in om schendingen de fundamentele arbeidsnormen te voorkomen.

De volgende passage uit de brief van de minister van sociale zaken en werkgelegenheid van 16 mei 2014 vinden we vandaag de dag (2018) nog steeds erg relevant.

"Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de samenleving en een fundamenteel uitgangspunt van de Nederlandse rechtsstaat om individuen te beoordelen op grond van eigen keuzen, talenten en verantwoordelijkheden. Iedereen verdient een eerlijke kans en gelijke behandeling. Elke vorm van discriminatie is onaanvaardbaar en onacceptabel. Het is onrechtvaardig en verboden om mensen af te rekenen op bijvoorbeeld huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, leeftijd of afkomst. Het is onacceptabel wanneer mensen zich onveilig voelen op de werkvloer vanwege een gebrek aan acceptatie. Bovendien is discriminatie in voorkomende gevallen ook strafbaar."

Dat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds veel te vaak wordt

ervaren en voorkomt blijkt uit onze dagelijkse praktijk. We begeleiden een groot aantal mensen dat vijftig jaar en ouder is, en we merken dat zij minder vaak uitgenodigd worden en minder kans hebben op het vinden van een baan. We verzetten ons tegen deze leeftijdsdiscriminatie door workshops aan te bieden speciaal gericht op mensen van boven de 45 jaar.

3. Diversiteit

In onze eigen organisatie streven we naar diversiteit en een goede afspiegeling van de samenleving.

De leeftijdsopbouw van de mensen die voor ons werken is op dit moment als volgt:

Leeftijd	%
31-40	8%
41-50	42%
51-67	50%

Vrouw	58%
Man	42%

**Jouw werk.
Onze wereld.**

Nederlanders met een migratie-achtergrond	0%
Nederlanders zonder migratie-achtergrond	100%

Op het gebied van leeftijdsopbouw en geslacht scoren we goed. We zouden meer aandacht kunnen besteden aan het gaan werken met Nederlanders met een migratie-achtergrond.

Aandachtspunt voor 2018 is het in contact komen met geschikte S-Buddy's met een migratie-achtergrond. We zullen hiervoor actief op zoek gaan op LinkedIn.

4. UN Global Compact Principles

We hebben de UN Global Compact Principles onderschreven en doen ons best om in onze cirkel van invloed die activiteiten te ontplooiën die een verdere verspreiding en naleving van deze principes mogelijk maken.

5. Duurzaamheidsbeleid ten aanzien van inkoop diensten

De Carrière Buddy's Coöperatie (hierna te noemen CBC) wil met deze doelstellingen onze ambities op het gebied van een duurzame bedrijfsvoering concretiseren.

We willen de volgende doelstellingen realiseren:

a Inkopen tegen de optimale (integrale) prijs- kwaliteitverhouding. Bij het inkopen van diensten en producten betreft CBC ook andere kosten in de afweging dan enkel de aanschafprijs (Total Cost of Ownership). Ook de kwaliteit en duurzaamheid van de in te kopen diensten speelt een belangrijke rol.

b Continu een positieve bijdrage leveren aan het gehele prestatieniveau van CBC. CBC werkt direct en voortdurend aan het verduurzamen van de bedrijfsvoering van onze coöperatie. De concrete doelstellingen van onze inkopen zijn daarbij steeds rechtstreeks afgeleid van de CBC doelstellingen.

c CBC gelden op controleerbare en verantwoorde wijze besteden. Onze accountant checkt bij het opmaken van het jaarverslag onze inkopen op duurzaamheid volgens de geformuleerde doelstellingen. Daarnaast koopt CBC efficiënt en effectief in. De inspanningen en uitgaven moeten daadwerkelijk bijdragen aan de realisatie van ons beoogde doel. Binnen onze mogelijkheden richten we ons op de mate waarin mede-ondernemers verantwoord en transparant met ons ondernemen. Zowel in hun bedrijfsvoering als in de gehele keten

d Integer, betrouwbaar, zakelijk en professioneel gedragen bij het inkopen van diensten en producten en als opdrachtgever. Professionaliteit houdt in dat op bewuste en zakelijke wijze wordt omgegaan met Inkoop. We verdiepen ons continu in inhoudelijke kennis over onze inkopen, leveringen en diensten, de marktomstandigheden en de relevante wet- en regelgeving. CBC stelt bestuurlijke integriteit voorop. Alle inkopen voeren we daarom op objectieve, transparante, proportionele en niet-discriminerende wijze uit.

**Jouw werk.
Onze wereld.**

e Administratieve lastenverlichting realiseren door digitalisering. CBC verlicht deze lasten door proportionele eisen en criteria te stellen, door digitalisering en door een efficiënt inkoopproces uit te voeren.

6. Gedragscode

De gedragscode van de Carrière Buddy's Coöperatie bevat de normen, waarden en standaarden van onze organisatie. Deze normen, waarden en standaarden vormen de rode draad voor onze bedrijfsvoering. Wij staan achter de 10 principes die geformuleerd zijn door de UN Global Compact. De Carrière Buddy's Coöperatie heeft zich officieel geconformeerd aan de UN Global Compact. Deze 10 principes vormen de basis voor onze gedragscode en daarmee ook de basis voor de bedrijfsvoering van de Carrière Buddy's Coöperatie. Iedereen die in dienst of in opdracht van De Carrière Buddy's Coöperatie werkt wordt op de hoogte gesteld van deze 10 principes en wordt gevraagd deze te onderschrijven.

6.1 De 10 Principes van de UN Global Compact

Mensenrechten.

Principe 1. Bedrijven dienen de internationaal aanvaarde mensenrechten te steunen en te respecteren; en

Principe 2. Zich er van te vergewissen dat zij niet medeplichtig zijn aan het schenden van mensenrechten.

Arbeid

Principe 3. Bedrijven dienen de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te steunen;

Principe 4. Zich in te spannen voor de uitbanning van iedere vorm van verplichte en gedwongen arbeid;

Principe 5. De effectieve afschaffing van kinderarbeid; en

Principe 6. Uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.

Milieu

Principe 7. Bedrijven dienen voorzorg te betrachten bij hun benadering van milieuitdagingen;

Principe 8. Initiatieven te ondernemen om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen; en

Principe 9. De ontwikkeling en de verspreiding van milieuvriendelijke technologieën te stimuleren.

Anti-corruptie

Principe 10. Bedrijven dienen elke vorm van corruptie tegen te gaan, inclusief afpersing en omkoping.

**Jouw werk.
Onze wereld.**

6.2 Werkwijze S-Buddy

Buddy zijn

Als S-Buddy ben je er om de deelnemer bij te staan in het sollicitatieproces, dat vaak als eenzaam aanvoelt, en waarbij de deelnemer veelal met tegenslagen te maken krijgt.

Wat heeft een sollicitant nodig:

- Iemand die je helpt om de speld te vinden in de hooiberg (elke week komen er 30,000 nieuwe vacatures op de markt).
- Iemand die naar je luistert als je een afwijzing hebt gehad (want dit is pas je 5e, en er komen er misschien nog wel 5).
- Iemand die je aanmoedigt om nog een brief te schrijven als je vandaag de brief op de bus hebt gedaan (stop niet al je eieren in 1 mandje).
- Iemand die je helpt een ingang te vinden waar je zelf niet aan gedacht had (je netwerk is vaak groter dan je denkt).
-

Die iemand ben jij, de S-Buddy. Als S-Buddy sta je klaar op het moment dat de deelnemer gaat solliciteren en bied je de ondersteuning die nodig is in het sollicitatie- en leerproces. Als de deelnemer in de put zit omdat die is afgewezen, als klankbord voor wat de deelnemer aan moet tijdens het sollicitatiegesprek gaat, als stok achter de deur om nog een brief te schrijven als er al twee verstuurd zijn. De nadruk ligt op leren solliciteren. Het vinden van een baan is de zekere uitkomst van een goed uitgevoerd (leer)proces.

Aanzetten tot actie: frequent contact

Uit wetenschappelijk onderzoek naar het gedrag van sollicitanten blijkt dat bijna iedereen op het moment dat ze het gevoel hebben dat ze vooruitgang hebben geboekt, een pauze nemen (zie het plaatje over nieuwe inzichten in sollicitatiegedrag). Om het solliciteren tot een succes te maken, is het belangrijk dat de deelnemer gefocused blijft op het leren solliciteren en dus doorgaat met het ondernemen van (leer)acties. Ook al is er voortgang geboekt. Natuurlijk is het goed om deelsuccessen te vieren. Cruciaal zelfs. Maar als er een uitnodiging op de mat ligt voor een eerste sollicitatiegesprek is het belangrijk om dat te vieren en om door te gaan met (leren) solliciteren. Het is je rol als S-Buddy om de deelnemer aan het werk te houden op het sollicitatievlak. Daarom hebben we frequent contact. Minimaal 1 keer per week, en vaker als dat nodig is.

6.3 Waarden

	Steekwoorden
Betrokkenheid	Goed, enthousiast, persoonlijk
Communicatie	Inspirerend, stimulerend, snel
Bereikbaarheid	Goed, reageert direct als ik contact leg
Ondersteuning	Zet me aan het denken, praktisch en morele ondersteuning

**Jouw werk.
Onze wereld.**

7. Milieuprogramma en milieumanagementsysteem

7.1 Milieumanagement

Het milieumanagementsysteem van de Carrière Buddy's Coöperatie is een onderdeel van onze algemene managementsysteem. Jaarlijks stellen we onze CO2 impact vast en denken we na over manieren om die verder terug te dringen. Hierbij staan de volgende twee belangrijke uitgangspunten centraal:

- We voldoen aan wet- en regelgeving en het beheersen van milieurisico's.
- We streven naar een permanente verbetering van de milieuprestaties van onze organisatie.

7.2 Verbetercyclus

Ons milieumanagementsysteem kent een permanente verbetercyclus (plan-do-check-act). We meten onze milieuprestaties, ondernemen actie, meten de resultaten van onze acties en passen aan indien nodig.

7.3 Milieu impact

Door onze dienstverlening voor een groot deel via de telefoon, whatsapp, de mail en Skype te laten verlopen zorgen voor het terugdringen van de CO2 uitstoot in onze dienstverlening. De CO2 uitstoot die we genereren compenseren we via HIVOS. HIVOS is een internationale organisatie die zoekt naar nieuwe oplossingen voor hardnekkige wereldproblemen. Met slimme projecten op de juiste plaatsen verzetten zij zich tegen discriminatie, ongelijkheid, machtsmisbruik en de overbelasting van onze leefomgeving. Alleen tegenwicht bieden is niet genoeg. HIVOS streeft net als wij naar structurele verandering. Daarom werkt HIVOS samen met innovatieve bedrijven, burgers en hun organisaties. Met elkaar delen wij een droom waarin economieën duurzaam zijn en samenlevingen open staan voor iedereen.

Over HIVOS (uit jaarverslag 2015)

CERTIFICATION AND QUALITY

- Every year, three independent institutions – each with its own approach and expertise – examine the quality of the way Hivos operates.
- External auditor PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. primarily judges the quality of the financial management and reporting, but also takes into account the quality of the administrative structure. Hivos's 2015 annual accounts were approved by PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (see statement in the Annual Accounts chapter).
- LRQA reviews Hivos's compliance with the international ISO 9001 norm every six months. ISO 9001 focuses on the control of process efficiency and effectiveness and the capacity to improve. The current ISO 9001 certificate runs until 14 September 2018 and is valid for all Hivos offices.
- In addition to the ISO 9001 certificate, Hivos also has the Partos 9001 certificate, a sector-specific quality standard defined by Partos, which is also valid until 14 September 2018.
- The Dutch Central Bureau on Fundraising (CBF) checks Hivos's compliance with the CBF standard for charities. This certificate relates to, among others, expenditure efficiency, management quality and transparency, and the quality of stakeholder communication. The Wijffels Code on good governance of Dutch

**Jouw werk.
Onze wereld.**

charities is an integral part of the CBF certificate. Furthermore, the certificate establishes fundraising cost norms. It is granted for three years, with intermittent examination; our current certificate is valid to 1 May 2017. The CBF Certificate is being replaced by the Erkenningsregeling Goede Doelen, which is currently being introduced in the Netherlands

Daarnaast zorgen we op kantoor voor de volgende zaken:

- We maken gebruik van TI-buizen die een besparing opleveren van 40%.
- We zetten geen verlichting aan in ongebruikte ruimten
- We maken goed gebruik van daglicht
- We zetten de thermostaat een uur voor sluitingstijd laag
- We zetten de verwarming niet aan in ruimtes waar dit onnodig is
- We hebben geen kasten of andere grote objecten voor de radiatoren geplaatst
- We printen zo min mogelijk. In indien mogelijk printen we tweezijdig.
- In de communicatie met onze kandidaten werken we zo veel mogelijk met digitale documenten.
- Op kantoor gebruiken we een gezamenlijk koffie apparaat zonder cupjes.
- Werken zo veel als mogelijk is vanuit huis waardoor we geen werkverkeer hebben

We berekenen jaarlijks de milieupact van onze organisatie en compenseren die via HIVOS.

7.4 Overzicht CO2 impact

Kantoor

Gegevens	Verbruik per jaar	CO2 uitstoot (HIVOS website)
Gas	1260 m3	2.37 ton
Elektriciteit	4200 Kwh	1.49 ton
Totaal		3.86 ton

Gecompenseerd voor 2018 via HIVOS

Auto

Gegevens	KM per jaar	CO2 uitstoot (HIVOS website)
Dick (benzine)	3696	0.74 ton
Freek (benzine)	6072	1.21 ton
Akkie (elektriciteit)	2112	0.22 ton
Totaal		2,17 ton

Gecompenseerd voor 2018 via HIVOS

**Jouw werk.
Onze wereld.**