



Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Bewust zijn van mens, milieu en maatschappij

INWORK

Documentclassificatie

Vertrouwelijk

Versiebeheer

Eindverantwoordelijk	Mirjam de Vries
Auteurs	Hedwig Pruis
Versienummer	1.0
Datum eerste versie	24 juni 2020
Laatst bijgewerkt	1 oktober 2023
Gecontroleerd door	Rob Franken
Goedgekeurd door	Mirjam de Vries

Aanpassingen

Datum	Versie	Aangepast door	Omschrijving
24-06-2020	1.0	Hedwig	
01-07-2021	1.0	Deborah	Marketing – InWork stijl doorgevoerd
01-10-2023	2.0	Wendy Jaberg	Milieutoevoegingen genoteerd

Aanleiding

In toenemende mate wordt vanuit opdrachtgevers en leveranciers verlangd of geëist dat organisaties waarmee zij zakendoen een (gepubliceerd) beleid hebben met betrekking tot duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Naast de wensen en eisen vanuit opdrachtgevers zien we bij InWork dat dit eveneens in toenemende mate vanuit de medewerkers zelf wordt gevraagd. Medewerkers willen graag dat de organisatie waarvoor ze werken zich in alle opzichten fatsoenlijk gedraagt.

Heel veel MVO-gerelateerde onderwerpen zijn voor InWork al *business as usual*. Door in kaart te brengen wat we allemaal al doen, zien we ook de zaken die nog onderbelicht zijn en waar wij, middels een gedegen MVO-plan, stappen in gaan zetten.

Dit verslag brengt de activiteiten in kaart waarmee een vastgelegde, beleidsmatige aanpak van maatschappelijk verantwoord ondernemen is gerealiseerd.

Inhoud

1	Inleiding	1
1.1	Doel	1
1.2	Toepassingsgebied en gebruikers	1
1.3	Leeswijzer	2
2	Aspecten en samenhangende effecten.....	3
2.1	MVO-principes	3
2.2	Samenhangende effecten	3
3	Kernthema's	4
3.1	Behoorlijk bestuur	4
3.2	Arbeidsomstandigheden	5
3.2.1	Werkgelegenheid	5
3.2.2	Verhouding werkgever - werknemer	6
3.2.3	Gezondheid en Veiligheid.....	6
3.2.4	Opleiding en Onderwijs	7
3.2.5	Diversiteit en kansen	8
3.3	Mensenrechten	9
3.3.1	Strategie en beheer.....	9
3.3.2	Verbod op discriminatie	9
3.3.3	Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling.....	9
3.3.4	Uitbanning van kinderarbeid	9
3.3.5	Preventie van gedwongen en verplichte arbeid.....	9
3.4	Eerlijk zakendoen.....	10
3.4.1	Gemeenschap	10
3.4.2	Corruptie	10
3.4.3	Publiek beleid.....	10
3.4.4	Concurrentiebelemmerend gedrag	10
3.4.5	Naleving	11
3.5	Consumentenaangelegenheden	11
3.5.1	Marketing en communicatie.....	11
3.5.2	Privacy van klanten	11
3.5.3	Naleving	12
3.6	Milieu	12
3.6.1	Grondstoffen.....	12
3.6.2	Energie	12

3.6.3	Water	12
3.6.4	Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen.....	13
3.6.5	Naleving	13
3.6.6	Transport.....	13
3.7	Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de gemeenschap.....	14
3.7.1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd.....	14
3.7.2	Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid	14
3.7.3	Bijdragen aan het economische systeem	14

1 Inleiding

1.1 Doel

MVO is belangrijker dan ooit. Het onderwerp staat zowel internationaal als nationaal op de politieke agenda en is praktisch een vast onderwerp in de maatschappelijke debatten. InWork neemt haar verantwoordelijkheid om een positieve bijdrage te leveren aan milieu en maatschappij serieus en heeft hiervoor al diverse initiatieven ontplooid en geïmplementeerd. In dit MVO-verslag worden deze MVO-activiteiten nader toegelicht.

1.2 Toepassingsgebied en gebruikers

InWork wil verantwoordelijkheid dragen voor de maatschappij. Door in activiteiten en processen rekening te houden met klimaatneutraliteit, circulariteit, inclusiviteit en transparante ketens wil InWork toekomstbestendig ondernemen. Gezocht wordt naar haalbare stappen om de maatschappelijke verantwoordelijkheid vorm te geven. Hierbij wordt gekeken naar de balans van economische doelstellingen (Profit) met sociale (People) en ecologische (Planet) randvoorwaarden, in afstemming met belanghebbenden (stakeholders) van de organisatie.

Het ontgaat InWork niet dat steeds meer organisaties eisen stellen aan opdrachtnemers om ook een MVO-beleid te formuleren en zo acties te ondernemen op het gebied van MVO. Dit wordt vaak gedaan omdat zij hun gehele keten inzichtelijk willen krijgen en op hun beurt transparant kunnen zijn naar hun opdrachtgevers of consumenten. Op deze wijze ontstaat voor iedereen een positief sneeuwbal-effect waar InWork graag deel van uitmaakt.

Een voorwaarde voor MVO is de bereidwilligheid tot veranderen. Dit begint intern in de organisatie en behoeft ook 100% steun vanuit de directie. Het is lastig om verandering teweeg te brengen wanneer medewerkers de noodzaak voor veranderen niet inzien. Goed uitleggen dus waarom we wat doen. Want verantwoord ondernemen is van iedereen. In dialoog met alle belanghebbenden, intern en extern, wordt de agenda van verantwoord ondernemen bepaald.

MVO is voor InWork niet een doel op zich, maar een continu proces om het steeds weer beter te doen waarbij winst en/of voordelen die hier mogelijk uit voortvloeien slechts een gevolg zijn. Het inrichten van maatschappelijk verantwoord ondernemen doen wij op een empirische manier. Door proefondervindelijk zaken te verbeteren, nieuwe onderwerpen te implementeren en minder goed werkende zaken eruit te faciliteren bouwen wij, stap voor stap, een sterk beleid op. Hierbij is de eerste stap om alle huidige activiteiten, welke een positief of negatief effect hebben op MVO, in kaart te brengen gezet. Deze geïnventariseerde stappen zijn verderop in dit document terug te vinden.

1.3 Leeswijzer

In de aanpak naar een meer beleidsmatige benadering van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen volgt InWork de internationale ISO 26000 (Richtlijn voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties). Aan de hand van de zeven organisatieprincipes uit de ISO 26000 wordt in hoofdstuk 2 inzicht gegeven in de aspecten en de samenhangende effecten van MVO. De kernthema's van verantwoord ondernemen komen in hoofdstuk 3 aan bod en zijn onderverdeeld in People, Planet en Profit.

De termen 'duurzaam' en 'verantwoord' worden vaak naast of door elkaar gebruikt. In dit document wordt gesproken over maatschappelijk verantwoord ondernemen (afgekort MVO). Hiermee wordt bedoeld dat een organisatie de verantwoordelijkheid neemt voor de effecten van haar besluiten en activiteiten op mens, milieu en maatschappij.

2 Aspecten en samenhangende effecten

2.1 MVO-principes

De volgende zeven MVO-principes vormen de basis bij ieder besluit en iedere activiteit:

1. Verantwoordelijkheid nemen
2. Transparant zijn
3. Ethisch gedrag
4. Respect voor belangen van stakeholders
5. Respect voor wetgeving
6. Respect voor internationale gedragsnormen
7. Respect voor mensenrechten



VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN



TRANSPARANT ZIJN



ETHISCH GEDRAG



RESPECT VOOR BELANGEN VAN BELANGHEBBENDEN



RESPECT VOOR WETGEVING



RESPECT VOOR INTERNATIONALE GEDRAGSNORM



RESPECT VOOR MENSENRECHTEN

2.2 Samenhangende effecten

MVO heeft een prominente plek in onze organisatie en we houden bij InWork in activiteiten en processen zoveel mogelijk rekening met klimaatneutraliteit, circulariteit, inclusiviteit en transparante ketens. De effecten en/of veranderingen die hieruit voortvloeien zijn (mogelijk) van toegevoegde waarde op de organisatie. Dit is echter een gevolg van MVO maar voor InWork niet een doel op zich. Enkele voorbeelden:

- Loyaliteit van klanten
- Bevorderen van imago en reputatie van de organisatie
- Efficiënter werken door werkprocessen te optimaliseren
- Interessante partner voor overheden en aanbesteders
- Betrokken medewerkers doordat investering in medewerkers bijdraagt aan waardering en inzet
- Innovaties van onze diensten en processen
- Financiële voordelen door kostenbesparing en gebruikmaking van aantrekkelijke subsidies

3 Kernthema's

Om onze MVO-activiteiten in kaart te brengen worden in dit hoofdstuk zeven kernthema's als uitgangspunt genomen. Behalve 'Behoorlijk bestuur' worden deze kernthema's onderverdeeld in drie hoofdthema's: People, Planet en Profit. Per paragraaf wordt aan de hand van verschillende indicatoren de situatie en de maatregelen geschetst.

P	Kernthema	MVO-indicator
	Behoorlijk bestuur	
People	Arbeidsomstandigheden	Werkgelegenheid Verhouding tussen werkgever en werknemer Gezondheid en veiligheid Opleiding en onderwijs Diversiteit en kansen
	Mensenrechten	Strategie en beheer Verbod op discriminatie Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling Uitbanning kinderarbeid Preventie van gedwongen en verplichte arbeid
	Eerlijk zaken doen	Gemeenschap Corruptie Publiek beleid Concurrentiebelemmerend gedrag Naleving
	Consumenten-aangelegenheden	Marketing en communicatie Privacy van klanten Naleving
Planet	Milieu	Grondstoffen Energie Water Uitstoot en afvalstoffen Naleving Transport
Profit	Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de gemeenschap	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid Bijdragen aan het economische systeem

3.1 Behoorlijk bestuur

Behoorlijk bestuur (ook wel: corporate governance) gaat over de besluitvormingsprocessen en -structuren binnen de organisatie. De directie van InWork stuurt de organisatie op een verantwoorde manier aan door de MVO-principes in acht te nemen bij het nemen en implementeren van beslissingen. Behoorlijk bestuur is het enige kernthema dat niet onder één van de hoofdthema's People, Planet en Profit valt omdat dit het algehele beleid van de organisatie beschrijft dat in alle kernthema's terugkomt. Behoorlijk bestuur heeft daarnaast als enige kernthema een tweede functie: het is namelijk ook een middel dat het vermogen van de organisatie vergroot om maatschappelijk verantwoord gedrag te implementeren ten aanzien van de andere kernthema's.

Hoe doet InWork dit?

InWork geeft invulling aan dit kernthema door processen, systemen en structuren zodanig in te richten dat het mogelijk is om de principes van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen toe te passen. Dit betekent dat:

- het management van InWork betrokkenheid toont en rekenschap aflegt
- periodiek de besturingsprocessen van de organisatie worden beoordeeld en geëvalueerd, waarna eventueel aanpassingen plaatsvinden waarover aan de organisatie bekend gemaakt
- InWork alle beschikbare bronnen efficiënt gebruikt en een oordeelkundig beroep op externen doet
- InWork zorgt voor de juiste balans in de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en kwaliteiten van beslissers in de organisatie
- het management van InWork periodiek de voortgang meet, evalueert en bijstelt waar nodig en verantwoording aflegt over bereikte resultaten

People

3.2 Arbeidsomstandigheden

Het tweede kernthema beschrijft de relatie tussen InWork en haar medewerkers. De volgende indicatoren staan hierbij centraal:

1. Werkgelegenheid
2. Verhouding tussen werkgever en werknemer
3. Gezondheid en Veiligheid
4. Opleiding en Onderwijs
5. Diversiteit en kansen

3.2.1 Werkgelegenheid

InWork staat voor kwaliteit en professionaliteit en dat trekt ambitieuze, gedreven mensen aan. Onze medewerkers zijn het kapitaal van ons bedrijf, zij staan centraal in de organisatie en worden met veel aandacht aangenomen, opgeleid en begeleid. De medewerkers zijn de belangrijkste voorwaarden van een blijvend succes voor de organisatie en daarom wil InWork haar medewerkers langdurig kunnen binden en boeien. Dit betekent:

- Duurzame inzetbaarheid van elke medewerker vergroten
- Motiveren van medewerkers in een prettige en open werkomgeving
- Creëren van een omgeving met heldere en haalbare doelen
- Medewerkers betrokken en bevlogen houden
- Op een eenduidige en gestructureerde manier omgaan met plannen, evalueren en beoordelen van medewerkers
- Groei, ontwikkeling en doorstroom stimuleren

Waar we op sturen:

- Coaching van externe medewerkers door een Fieldmanager of Accountmanager, ondersteund door een HR Manager
- Uitdagende projecten aanbieden bij toonaangevende organisaties
- Eerlijke beloning van onze medewerkers volgens wet- en regelgeving
- Gestandaardiseerde beoordelingscyclus, ook wel performance management cyclus (PMC) genoemd. Deze cyclus loopt ieder jaar van 1 januari tot 1 juli en van 1 juli tot 31 december.
- Kennissessies voor medewerkers ter kennisdeling en netwerkmogelijkheid

- Beloningsbeleid
- Transparant functie- en salarishuis
- Zichtbaar maken van diverse groeipaden
- Attentiebeleid (verjaardagen, jubilea, geboorte, huwelijk et cetera)

3.2.2 Verhouding werkgever - werknemer

InWork kenmerkt zich door een open cultuur. De directie en leidinggevenden van InWork zijn altijd zichtbaar aanwezig en bevinden zich op de vloer tussen de medewerkers. Bovendien zijn onze overlegruimtes zoveel mogelijk met glas ingericht. Iedereen kan op elk moment zien wie er in welke ruimte zit. Medewerkers kunnen gemakkelijk het gesprek aangaan doordat de barrière in de vorm van een apart kantoor weggenomen is. Dit bevordert de werkrelatie tussen InWork en haar werknemers.

InWork beoogt drempels weg te nemen voor medewerkers om wensen of eisen kenbaar te maken. Dit betekent:

- Formele en informele bijeenkomsten
- Werken in teamsprints (dagelijks/wekelijks); hiermee worden verbeteringen in de organisatie van onderaf zichtbaar
- Betrokkenheid van medewerkers bij besluitvorming in de organisatie door vertegenwoordiging in de Ondernemingsraad (OR)
- Transparante arbeidsvoorwaardenregeling
- Personeelshandboek met interne regels en richtlijnen

3.2.3 Gezondheid en Veiligheid

Op het gebied van gezondheid en veiligheid richt InWork zich op de volgende hoofdgebieden: veilige werkomgeving, gezondheid en ziekteverzuim.

Veilige werkomgeving

De Facility Manager ziet erop toe dat regels omtrent veiligheid op de werkvloer worden nageleefd. InWork heeft meerdere BHV'ers in dienst en het calamiteitenbeleid is opgenomen in het personeelshandboek. Regelmatig worden er brandoefeningen gehouden.

Het in kaart brengen van mogelijke arbeidsrisico's vindt plaats met behulp van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Met het plan van aanpak worden mogelijke risico's beheersbaar gemaakt. Hiermee borgt InWork dat zij gezondheidsklachten en ongevallen voorkomt. Voor onze externe medewerkers is een veilige werkomgeving minstens zo belangrijk. Het bewaken van de veiligheid en gezondheid van de externe medewerkers is de verantwoordelijkheid van de Accountmanager/Field Manager. In het bijzonder geldt dit voor ons technisch personeel, zij moeten veilig kunnen werken bij onze opdrachtgevers. InWork Techniek is daarom VCU-gecertificeerd en wij verplichten alle Techniek-medewerkers om het VCA- of VCA-VOL-certificaat te behalen. Daarnaast is er een V&G-beleid over hoe wordt omgegaan met medewerkers op het gebied van Veiligheid en Gezondheid.

Een veilige werkomgeving betekent ook een goede werksfeer. Pesterijen, seksuele intimidatie en ongewenst gedrag binnen onze organisatie is ontoelaatbaar en onaanvaardbaar. InWork streeft er in het beleid 'Procedure ongewenst gedrag' naar om richtlijnen en een kader te scheppen voor een veilig en vertrouwd werkklimaat voor haar medewerkers. Eén van de uitgangspunten is dat wanneer een medewerker ongewenst gedrag ervaart, de drempel om hierover met de organisatie of een derde in gesprek te gaan zo laag mogelijk is. Daarom is er zowel een interne vertrouwenspersoon als een externe vertrouwenspersoon aangesteld.

Gezondheid

Een fitte medewerker is zowel fysiek als mentaal gezonder, productiever en gelukkiger. InWork wil positief bijdragen aan een goede werk-privébalans door focus op output in plaats van input, mogelijkheid tot thuiswerken en flexibele werktijden (mits werkzaamheden en opdrachtgever dit toelaten). Regelmatig worden er activiteiten georganiseerd om lichaamsbeweging te bevorderen en daarnaast stimuleert InWork lunchwandelingen en wandelvergaderingen (de zogenoemde *walking bila's*).

Ziekteverzuim

InWork zorgt voor een arbo-technisch goed ingerichte werkplek. Onze bureaus zijn in hoogte verstelbaar en de bureaustoelen zijn in te stellen op individuele wensen. InWork biedt daarnaast een thuiswerkvergoeding aan haar medewerkers aan en verder kunnen medewerkers een bureaustoel en groot scherm op aanvraag lenen. InWork werkt continu aan het terugdringen van ziekteverzuim. Hiervoor is een verzuimbeleid opgesteld. Dit beleid ligt in lijn met de Wet Verbetering Poortwachter. De HR Manager monitort de ontwikkeling en ziet toe op naleving van het beleid. Snel en effectief ingrijpen verkort het verzuim. Voor begeleiding van langdurig zieke medewerkers schakelen we een externe arbodienst in. Deze partij ondersteunt InWork ook met preventieve interventies.

3.2.4 Opleiding en Onderwijs

InWork helpt ambities waar te maken door middel van opleidingen, trainingen en persoonlijke coaching. Een belangrijk onderdeel van deze investering is om organisatiebreed de focus te leggen op het ontwikkelen middels het Learning & Development-beleid (L&D). Met dit beleid zijn lijnverantwoordelijken in staat om zowel bij zichzelf als bij de medewerkers de focus te leggen op L&D. Deze focus resulteert in een persoonlijke groei van de medewerker, wat op langere termijn een langere binding aan InWork genereert. Het doel van InWork binnen L&D is dat elke medewerker bewust bezig is met zijn/haar persoonlijke ontwikkeling. Dat kan op theoretisch vlak (opleiding en/of certificering), binnen het werkveld (werkervaring), of op persoonlijk vlak (coaching/begeleiding). InWork zet hiervoor verschillende middelen in (onder andere online e-learningplatforms) en Quality Coaching gericht op softskills. Daarnaast heeft InWork in de loop der jaren diverse traineeships ontwikkeld voor medewerkers die de ambitie hebben door te groeien zoals de Opleiding tot BIM Modelleur en de Koelbootcamp.

InWork investeert 2,5% van het jaarsalaris aan opleidingsbudget voor medewerkers.

Stagebeleid

InWork slaat een brug tussen praktijk en onderwijs door mbo-leerlingen te begeleiden tijdens een BOL- of BBL-stage. Hiervoor wordt InWork door het SBB erkend. Ook voor hbo- en wo-studenten biedt InWork stage- en afstudeeropdrachten aan.

Voor het begeleiden van leerlingen en studenten maken wij tijd, ruimte en middelen vrij. Stagiaires ontvangen een marktconforme stagevergoeding en de stageperiode wordt afgesloten met een gezamenlijke lunch plus een mooi afscheidscadeau. We bieden leerlingen en studenten de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen en leveren daarmee een bijdrage aan hun ontwikkeling op professioneel vlak. We zien ook dat er een win-winsituatie kan ontstaan. Leerlingen en studenten kijken vaak met een frisse, objectieve blik naar de dagelijkse werkzaamheden en worden niet gehinderd door 'bedrijfsblindheid' (het niet meer zien of opvallen van mogelijkheden, knelpunten of kansen). Een andere bijkomstigheid is dat

wij in een vroeg stadium potentiële professionals aan ons kunnen binden door ze goed te begeleiden en ze te blijven motiveren om zichzelf te ontwikkelen.

3.2.5 Diversiteit en kansen

Bij InWork zien we diversiteit terug in de diverse en evenwichtige samenstelling binnen alle lagen van onze organisatie. Niet alleen wat betreft leeftijd, geslacht, culturele of sociale achtergrond, maar ook als het gaat om werkervaring, competenties, gedrag, geaardheid en werkstijlen. Bij InWork vinden we het belangrijk dat onze medewerkers van elkaar verschillen en zoveel mogelijk complementair aan elkaar zijn. Voor ons is inclusiviteit iets heel vanzelfsprekends. De uiteenlopende zienswijzen, culturen en ervaringen stellen ons in staat om voor onze opdrachtgevers van maximaal toegevoegde waarde te zijn. Juist de diversiteit maakt van InWork een organisatie die efficiënt en innovatief is, vanwege die mix aan eigenschappen, talenten en opvattingen van al onze medewerkers. Bij het aannemen en ontwikkelen van medewerkers maakt InWork in geen geval onderscheid op welke manier dan ook mogelijk. Iedereen wordt gezien als elkaars gelijke en hier wordt te allen tijde naar gehandeld. Door gebruik te maken van Automated Sourcing (het (pro)actief zoeken naar en identificeren van geschikte kandidaten) is onze eerste voorselectie volledig objectief. In ons diversiteitsstatement op de website is meer te lezen over onze visie op diversiteit.

Een belangrijke voorwaarde voor onze medewerkers is dat iedere medewerker zich vrij en op zijn gemak kan voelen tijdens het werken bij InWork. Zij moeten de ruimte hebben om zichzelf te kunnen en mogen zijn in één van onze kantoren, dan wel bij onze opdrachtgevers. Ten grondslag aan de arbeidsrelatie die InWork met haar medewerkers onderhoudt, ligt een vertrouwensrelatie. Ongewenst gedrag in welke vorm dan ook wordt op geen enkele wijze getolereerd of geaccepteerd. Hiervoor is de eerdergenoemde 'Procedure ongewenst gedrag' opgesteld.

3.3 Mensenrechten

Het derde kernthema beschrijft de wijze waarop InWork waarborgt dat mensenrechten gerespecteerd worden en omvat de volgende indicatoren:

- Strategie en beheer
- Verbod op discriminatie
- Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling
- Uitbanning van kinderarbeid
- Preventie van gedwongen en verplichte arbeid

3.3.1 Strategie en beheer

Bij InWork zijn wij ervan overtuigd dat we zodanig handelen dat activiteiten, inkopen en investeringen niet conflicteren met de universele rechten van de mens. Dit gebeurt in de vorm van het volgen van de vigerende wetgeving, het vastleggen van contractafspraken met onze leveranciers en opdrachtgevers, onze algemene voorwaarden en het afsluiten van arbeidsovereenkomsten.

3.3.2 Verbod op discriminatie

Elke vorm van discriminatie, seksuele intimidatie en ongewenst gedrag binnen onze organisatie is ontoelaatbaar en onaanvaardbaar. De eerdergenoemde 'Procedure ongewenst gedrag' is hiervoor opgesteld.

3.3.3 Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling

InWork staat voor goed werkgeverschap. Externe medewerkers zijn voor werknemersbelangen vertegenwoordigd via de ABU CAO voor uitzendkrachten. Daarnaast vindt collectieve personeelsvertegenwoordiging plaats via de OR.

3.3.4 Uitbanning van kinderarbeid

Kinderarbeid is in onze organisatie uitgesloten en InWork doet, voor zover bekend en te controleren, geen zaken met leveranciers en opdrachtgevers waarbij kinderuitbuiting aan de orde is. Leeftijdsrestricties die zijn opgenomen in Universele Verklaring van de Rechten van de Mens worden nageleefd.

3.3.5 Preventie van gedwongen en verplichte arbeid

Gedwongen en verplichte arbeid is bij InWork niet aan de orde en voor zover bekend en te controleren, doet InWork geen zaken met organisaties waar dit speelt. Bij de uitvoering van werkzaamheden kan het incidenteel voorkomen dat er moet worden overgewerkt. Dit gaat altijd in samenspraak met de medewerkers en overwerkuren kunnen worden vergoed of opgenomen als tijd-voor-tijd.

3.4 Eerlijk zakendoen

Het vierde kernthema beschrijft de wijze waarop InWork waarborgt dat er geen onheuse activiteiten plaatsvinden in de zakelijke omgeving van InWork. Dit kernthema omvat de volgende indicatoren:

- Gemeenschap
- Corruptie
- Publiek beleid
- Concurrentiebelemmerend gedrag
- Naleving

3.4.1 Gemeenschap

Interne medewerkers worden op de hoogte gesteld van eventuele relevante wijzigingen in wet- en regelgeving. Compliant werken is voor InWork erg belangrijk, daarom faciliteren wij in het opdoen van kennis die relevant is voor de uitoefening van functies binnen de (interne) organisatie. InWork maakt hierbij gebruik van diverse e-learningprogramma's die alle benodigde inhoudelijke informatie bevatten die medewerkers nodig hebben om onze rol als detacheerder goed te kunnen vervullen. De lesstof is gericht op de ABU CAO voor uitzendkrachten en alle facetten die daarbij komen kijken. Bijscholing over specifieke onderwerpen vindt via de e-learning plaats; dit is een verplicht onderdeel voor alle interne medewerkers.

InWork vindt het belangrijk dat medewerkers binnen de industrie, installatietechniek en bouw veilig en gezond bij opdrachtgevers kunnen werken. Hiervoor is InWork Techniek VCU-gecertificeerd. Daarnaast dienen onze interne medewerkers bij indiensttreding het VIL-VCU-certificaat te behalen zodat zij basiskennis hebben over veiligheid, gezondheid en milieu. Deze kennis kunnen zij toepassen om medewerkers veilig en gezond te laten werken.

3.4.2 Corruptie

In de Arbeidsvoorwaardenregeling zijn afspraken vastgelegd waarin medewerkers slechts na toestemming nevenfuncties kunnen bekleden. Ook is hierin opgenomen dat medewerkers niet wordt toegestaan enige mededelingen te doen over bedrijfszaken die hem of haar zijn toevertrouwd.

Daarnaast besteedt InWork aandacht aan zaken waarbij mogelijke belangenverstrengeling aan de orde kan zijn, om corruptie en omkoping tegen te gaan. In het personeelshandboek is bijvoorbeeld opgenomen hoe moet worden omgegaan bij het aannemen van geschenken, uitnodigingen of andere voordelen.

3.4.3 Publiek beleid

InWork levert geen bijdrage aan politieke partijen en/of politieke lobbygroepen en spreekt uitdrukkelijk geen voorkeur uit voor politieke stromingen, geloofsovertuigingen of etnische bevolkingsgroepen.

3.4.4 Concurrentiebelemmerend gedrag

InWork werkt samen met tussenpartijen en brokers. Over deze samenwerking worden (contractuele) afspraken gemaakt. Elke vorm van concurrentievervalsing dan wel activiteiten in strijd met de kartelwet hierbij zijn ontoelaatbaar en onaanvaardbaar.

3.4.5 Naleving

InWork heeft in het verleden geen tekortkomingen of sancties opgelegd gekregen in het kader van eerlijk zakendoen. Op het moment dat bepaalde handelingen toch hiermee in strijd zijn, wordt toegelicht wat de oorzaak hiervan was en welke correctieve acties worden genomen.

3.5 Consumentenaangelegenheden

Het vijfde kernthema beschrijft de wijze waarop InWork waarborgt dat haar diensten voldoen aan alle richtlijnen die gesteld worden. Dit omvat de volgende indicatoren:

- Marketing en communicatie
- Privacy van klanten
- Naleving

3.5.1 Marketing en communicatie

InWork heeft als doel helder en duidelijk te communiceren. Marketing- en communicatie-uitingen worden centraal vanuit onze Marketingafdeling geregeld. Misleiding en/of onrechtmatig gebruik van (beeld)materiaal worden door deze centrale aansturing geëlimineerd. Daarnaast wordt altijd serieus omgegaan met reacties (positief/negatief) die volgen op onze communicatie-uitingen.

In het personeelshandboek is opgenomen hoe medewerkers dienen om te gaan met sociale media. InWork beoogt bij offertes en presentaties transparant en duidelijk te zijn. Mochten er onduidelijkheden zijn, dan wordt hier actie op ondernomen.

Binnen de organisatie wordt gestuurd op het borgen van transparantie en eerlijkheid.

3.5.2 Privacy van klanten

Als werkgever vinden wij het zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens van groot belang. Het gaat hierbij om gegevens van onze klanten, partners, medewerkers en (potentiële) kandidaten. Wij staan regelmatig stil bij onze methoden voor gegevensverzameling, opslag en verwerking om te waarborgen dat wij uitsluitend persoonlijke informatie verzamelen, opslaan en verwerken die nodig is om onze diensten te leveren of te verbeteren. Onze verklaring op de website is laatstelijk vastgesteld op 25 januari 2019 en is alleen van toepassing op sollicitanten en websitebezoekers. Medewerkers in dienst bij InWork of werkzaam bij één van onze opdrachtgevers vinden de betreffende privacyverklaring op het intranet. Nieuwe medewerkers dienen bij indiensttreding onze Security-huisregels voor akkoord te ondertekenen. Nieuwe IT-leveranciers worden eerst getoetst op security- en privacy-aspecten aan de hand van een checklist alvorens de onboarding plaatsvindt. Ook wordt getoetst of de bedrijfscontinuïteit voldoende is gewaarborgd.

Om adequaat te kunnen omgaan met risico's waaraan informatievoorzieningen van de organisatie blootstaan heeft InWork een informatiebeveiligingsbeleid opgesteld. Informatiebeveiliging is onderdeel van een continu proces. De doelstellingen worden in een planningscyclus vertaald naar concrete strategische doelstellingen, beveiligingsrichtlijnen en activiteiten binnen de bedrijfsonderdelen van InWork.

Voor alle klanten waar wij diensten aanbieden heeft InWork Outsourcing B.V. het ISO 27001-certificaat behaald. Wij garanderen hiermee dat het managementsysteem voldoet aan alle normen op het gebied van informatiebeveiliging.

Voor vragen, klachten of meldingen op het gebied van privacy en security kan contact worden opgenomen met ons Compliance & Security-team via: security@inwork.nl of via 088 – 0 700 700

3.5.3 Naleving

InWork heeft de verantwoordelijkheid voor het naleven van wet- en regelgeving in de organisatie belegd. Door onafhankelijke instanties vindt toetsing plaats. Meer over ons gevoerde beleid is te vinden op deze pagina: <https://inwork.nl/compliance/>

Planet

3.6 Milieu

Het zesde kernthema beschrijft de gevolgen van de activiteiten van InWork op het klimaat, de natuur en het milieu. Dit omvat de volgende indicatoren:

- Grondstoffen
- Energie
- Water
- Biodiversiteit
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen
- Naleving
- Transport

3.6.1 Grondstoffen

Bij InWork wordt door de aard van de werkzaamheden slechts in beperkte mate gebruikgemaakt van grondstoffen; het gaat hier dan met name om het gebruik van grondstoffen die nodig zijn in een kantooromgeving. Papier is FSC-gecertificeerd en de bomen worden speciaal gekweekt op plantages zonder de natuurlijke bossen te vernietigen of te beschadigen. Voorts beperkt InWork actief het papiergebruik door zoveel mogelijk te digitaliseren en brieven en contracten worden digitaal ondertekend. Mocht er toch geprint worden dan staat de printinstelling automatisch op dubbelzijdig en zwart/wit.

3.6.2 Energie

InWork treft een aantal maatregelen om het gebruik van energie te beperken:

- Het grootste deel van het pand wordt verlicht door LED-verlichting. Alle verlichting gaat uit zodra het pand wordt afgesloten.
- Een zelfregulerend klimaatsysteem en een centrale verwarming met zendergestuurde thermostaten. Deze systemen draaien 's avonds, 's nachts en in de weekenden op minimale kracht
- Meerdere laadpalen voor het opladen van elektrische auto's

3.6.3 Water

Het waterverbruik probeert InWork te beperken. Er wordt bijvoorbeeld op de toiletten gebruikgemaakt van waterbesparende spoelknoppen.

3.6.4 Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

We scheiden ons afval zoveel mogelijk (papier/karton, restafval, plastic, glas en blik). Daarnaast wordt door de keuken gestuurd op *zero waste* wat betreft afval. Zo kunnen lunchmaaltijden die overblijven door medewerkers worden meegenomen naar huis. Het *zero waste*-beleid heeft geresulteerd in een afvalkrimping van zo'n 50% over de afgelopen drie jaar.

3.6.5 Naleving

Om concreet te kunnen meten of de milieudoelstelling beoogd gehaald kunnen worden zijn er duurzame ontwikkelingsdoelen ontwikkeld. De resultaten worden jaarlijks bijgehouden en opgeleverd op aanvraag van de directie.

De planet doelstellingen zijn de volgende (zie in detail de bijlage 1):

- InWork stapt over op waterbesparende toilet spoelknoppen
- In 2025 verbruikt InWork per fte per jaar nog 100 vellen papier per jaar
- Wagenpark bestaat 30% uit hybride en elektrische auto's
- Het continue blijven meten en bewust zijn van de CO2 voetdruk in tonnen
- Het jaarlijkse MTO afnemen bij medewerkers met o.a. planet vragen

Sancties of overtredingen zullen in praktijk niet van toepassing zijn gezien de aard van de business. Bij mogelijk niet-naleven van milieuregelgeving, mocht dit zich toch voordoen, dan wordt toegelicht wat de oorzaak hiervan was en welke correctieve acties worden genomen. Mochten er ernstige milieuovertredingen zijn, zal de MVO officer autoriteit hebben om in te grijpen.

In 2022 hebben we in het overgrote deel van de doelstelling behaald, voor de doelstellingen die nog niet behaald is er een stijgende ontwikkelende lijn te zien. Ons doel is om deze trend door te zetten.

3.6.6 Transport

InWork treft een aantal maatregelen om de effecten van transport op milieu en ecosystemen te beperken:

- Het gebruik van *video conferencing* stimuleren. Hiermee wordt onnodig reizen tussen de vestigingen beperkt. *Video conferencing* zetten we ook in bij het recruitmentproces, en inmiddels is dit ook volledig ingebed in de organisatie bij collega's die thuiswerken.
- Altijd, en in eerste instantie, aansturen op het gebruik van openbaar vervoer. Elke medewerker ontvangt van InWork een NS Business Card. Wanneer de werklocatie dusdanig lastig te bereiken is (tijd, locatie) kan een leaseauto ter beschikking worden gesteld.
- Het wagenpark van InWork bestaat grotendeels uit zuinige klasse A-auto's (76%), Hybride klasse B-auto's (1%), Hybride klasse-auto's (8%) en volledig elektrische auto's (1%).

Profit

3.7 Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de gemeenschap

Het laatste kernthema beschrijft de wijze waarop InWork borgt dat financiële verslaglegging plaatsvindt en hoe wordt bijgedragen aan de verdere ontwikkeling van de lokale gemeenschap, economie en aan het algemeen nut. De volgende indicatoren staan centraal:

- Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd
- Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid
- Bijdragen aan het economische systeem

3.7.1 Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd

InWork legt verantwoording over cijfers af door middel van een accountantsverklaring van de jaarrekeningen.

Tijdens maand- en kwartaalbijeenkomsten wordt het personeel onder andere op de hoogte gebracht van de financiële cijfers.

3.7.2 Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid

InWork draagt hieraan bij door het geven van gastcolleges en het organiseren van events op lokale mbo-scholen, dit vindt plaats door het hele land. Op deze manier brengen we de arbeidsmarkt tot leven in het klaslokaal en slaan we een brug tussen onderwijs en praktijk.

3.7.3 Bijdragen aan het economische systeem

In alle activiteiten die InWork ontplooit en het resultaat daarvan, komen aspecten naar voren die een relatie hebben met de stakeholders en de omgeving/maatschappij. Toegevoegde waarde gericht op People, Planet en Profit zal hier altijd een onderdeel van zijn en is een proces dat continu in ontwikkeling is. InWork blijft zich dan ook inzetten om waarde toe te voegen en om een goede balans te vinden tussen deze drie P's.

Bijlage 1

Duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) 2020-2025

InWork wil verantwoordelijkheid dragen voor de maatschappij. Door in activiteiten en processen rekening te houden met klimaatneutraliteit, circulariteit, inclusiviteit en transparante ketens wil InWork toekomstbestendig ondernemen.

Om de maatschappelijke verantwoordelijkheid vorm te geven wordt gewerkt met een 5 jaren plan met haalbare doelstellingen. Hierbij is gekeken naar de balans van economische doelstellingen (Profit) met sociale (People) en ecologische (Planet) randvoorwaarden, in afstemming met belanghebbenden (stakeholders) van de organisatie.

MVO is voor InWork niet een doel op zich, maar een continu proces om het steeds weer beter te doen waarbij winst en/of voordelen die hier mogelijk uit voortvloeien slechts een gevolg zijn. Het inrichten van maatschappelijk verantwoord ondernemen doen wij op een empirische manier. Door proefondervindelijk zaken te verbeteren, nieuwe onderwerpen te implementeren en minder goed werkende zaken eruit te faciliteren bouwen wij, stap voor stap, een sterk beleid op, en dragen wij bij aan een duurzame omgeving voor ons allemaal.

'P'	Kernthema	Thema	Duurzame ontwikkelingsdoelen te behalen voor 2025
Overall	Behoorlijk bestuur		1. Jaarlijks worden de besturingsprocessen beoordeeld en geëvalueerd.
People	Arbeidsomstandigheden	Werkgelegenheid	2. Goed werkgeverschap 3. Opvolgen wet- en regelgeving. 4. Werkgeluk voor iedere stakeholder van InWork bereiken.
		Verhouding tussen werkgever en werknemer	
		Gezondheid en veiligheid	
		Opleiding en onderwijs	
		Diversiteit en kansen	
	Mensenrechten	Strategie en beheer	
		Verbod op discriminatie	
		Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling	
		Uitbanning kinderarbeid	
		Preventie van gedwongen en verplichte arbeid	
	Eerlijk zaken doen	Gemeenschap	
		Corruptie	
		Publiek beleid	
		Concurrentiebelemmerend gedrag	
		Naleving	
Consumentenaangelegenheden	Marketing en communicatie		
	Privacy van klanten		
	Naleving		
Planet	Milieu	Grondstoffen	5. Verantwoorde consumptie en productie
		Energie	
		Water	
		Uitstoot en afvalstoffen	
		Naleving	
		Transport	
Profit	Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de gemeenschap	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	6. Duurzame inkoop producten 7. Positief bijdragen aan lokale economie en werkgelegenheid

		Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid	
		Bijdragen aan het economische systeem	

Het is onze missie om successen te behalen op basis van duurzaamheid en werkgeluk voor alle professionals. Wij investeren in de vitaliteit van onze InWorkers, opdrachtgevers en leveranciers. Ons werkgeluk-beleid is gebaseerd op een mix van werkplezier, werksucces, werktevredenheid en groeigeluk. Duurzaamheid is voor ons onlosmakelijk verbonden met werkgeluk. Wij streven naar een duurzame verbinding met al onze connecties. Of het nu gaat om onze kandidaten, onze professionals in het veld, onze opdrachtgevers, onze interne medewerkers of onze samenwerkingspartners, wij willen van toegevoegde waarde zijn voor al onze stakeholders. In de aankomende 5 jaar tillen wij onze dienstverlening naar een hoger niveau, waardoor wij alle partijen slimme en duurzame oplossingen op maat kunnen bieden. Dát is voor ons dé InWork Wijze, het ultieme rendement van duurzaam werkgeluk!

Resultaten Duurzame ontwikkelingsdoelen te behalen voor 2025						
O v e r a l l	Jaarlijks worden de besturingsprocessen beoordeeld door de interne medewerkers.	2020	2021	2022	2023	2024
	Uitgevoerd	100%	100%	71%		
	Aantal verbeteruggesties	2	3	34		
	Doorgevoerde (geplande) verbeteringen	2	3	24		
P e o p l e	Goed werkgeverschap.					
	Aantal InWorkers op 31 december	546	517	488		
	Gemiddeld aantal InWorkers	566	340	380		
	Verzuim	3,05 %	3,73 %	5,11 %		
	Gemeten duurzaam werkgeluk bij MTO				8	
	Dagelijks fruit en de kantoren worden uitgerust met planten	100%	100%	100%		
	Opvolgen van de vigerende wet- en regelgeving					
	Major non-conformiteiten NEN4400-1 inspecties	0	1	0		
	Werkgeluk voor iedere InWorker					
	4 per jaar awareness	Niet gemeten	12	11		
Minimaal 75% vitaliteitsbonussen	57%	64%				
Periodieke gesprekken uitgevoerd	2630	2921	2775			
P l a n e t	Verantwoorde consumptie en productie					
	InWork stapt over op waterbesparende toilet spoelknoppen	100%	100%	100% **		
	In 2025 verbruikt InWork per fte per jaar nog 100 vellen papier per jaar.	149	65	19***		
	Wagenpark bestaat 30% uit hybride en elektrische auto's	23%	24%	20%		
CO2 voetdruk in tonnen	354*	367*	180**			
P r o	Duurzame inkoop producten					
	50% van onze leveranciers heeft een duurzaamheidsbeleid (milieu of mvo)	31%	34%	45%		
	Papier	100%	100%	100%		

f i t	Positieve bijdrage aan lokale economie en werkgelegenheid					
	Gemeten in toename aantal medewerkers per vestiging					
	InWork totaal	- 11%	-5%	-5%		
	Amsterdam	- 8 %	-7%	-8%		
	Rotterdam	4 %	-12%	-9%		
	Utrecht	- 11%	0%			
Zwolle	7 %	0%	3%			

* Exclusief brandstof

** InWork is verhuisd naar Gstar vanaf 2023 gemeten bij Gstar

**** sinds verhuizen naar Gstar pand, 09-2022

Cindy Bosch



Jason Ongolesono



Mike van Vliet



INWORK