

BMC

YACHT GROUP



Maatschappelijk JAAR VERSLAG 2022

De reis naar een
duurzaam BMC

Partners in verbetering

Maatschappelijk JAAR VERSLAG

De reis naar een
duurzaam BMC

Colofon

**HET BMC
MAATSCHAPPELIJK
JAARVERSLAG 2022**

Classificatie:
Openbaar

**Opgesteld door regiegroep
Duurzaam BMC:**

Emile Stöver
Birte Metz
Edu Esselman
Karin van den Akker
Sabina van Zetten

Vormgeving en productie:
Flair Design,
Ontwerp- en DTP Studio
Wijk bij Duurstede

April 2023
www.bmc.nl



VOORWOORD

Het jaar is nog maar net begonnen en we kunnen alweer verslag doen van de stappen die we binnen ons bedrijf zetten, dichterbij het duurzame bedrijf waar we naar op weg zijn. En wat zijn er veel stappen gezet! In 2021 heeft de regiegroep veel energie gestoken in het naar boven halen van de acties en initiatieven die al lopen binnen BMC en Randstad Groep Nederland. In 2022 is het eerste Maatschappelijk Jaarverslag uitgebreid in de organisatie bekendgemaakt en besproken.

Tot onze verrassing bleken een aantal mensen al 'aan' te staan en vanuit hun eigen werk en motivatie aan de slag te zijn met verbeteringen.

We kunnen je dus weer een aantal nieuwe successen melden. Dit is mede te danken aan de regiegroep die zaken aanjaagt, afvangt wat er in de organisatie gebeurt en dit verzamelt in het jaarverslag.

Ik wens iedereen veel leesplezier.

Koos van Huissteden,
concerndirecteur BMC



ROADSHOWS

Bij de start van een reis naar een duurzaam bedrijf hebben we in 2021 een verkenning gedaan naar acties die er binnen ons bedrijf al ingezet waren op het vlak van de vier sporen van het Maatschappelijk Jaarverslag. Die verkenning is afgerond en het resultaat daarvan is opgeschreven in het Maatschappelijk Jaarverslag van 2021.

De tweede stap is dat we graag aan iedereen willen laten weten wat we doen, waar we naartoe gaan, en dat we collega's uitnodigen om mee te reizen in een community. Daarom hebben we in 2022 zowel digitaal, hybride als live alle domeinen en afdelingen bezocht in een roadshow. Ook de binnendienst die vaak op kantoor werkt en teams als het recruitment, de directie en jong BMC zijn bezocht. Er was veel enthousiasme over onze reis en we kregen tips en adviezen om de reis sneller of beter te laten verlopen. Je zult ook in dit verslag lezen dat veel collega's zelf aan de slag zijn gegaan en dus met ons meereizen.

Daarnaast kregen we ook een inkijkje in de praktijk, waardoor we meer inzicht kregen in de positieve en negatieve kanten van bepaalde maatregelen. Zo hebben niet alle adviseurs de beschikking over een laadpaal op eigen terrein of zelfs in de buurt, en dan is een elektrische auto niet zo handig. In dit jaarverslag gaan we verder in op de knelpunten die we tegenkomen bij het uitvoeren van duurzame maatregelen.

De Sustainable Development Goals (SDG's) van de VN vormen de basis onder ons Maatschappelijk Jaarverslag. Deze hebben we ruimschoots onder de aandacht gebracht, door mee te doen met de vlaggendag, die vanuit de VN jaarlijks in september wordt gehouden. Niet één dag, maar een aantal maanden hing de vlag naast ons logo te prijken. Dat leverde veel positieve reacties op van bezoekers en nieuwe medewerkers. Ook op LinkedIn werd onze post veelvuldig bekeken en geliket/gerepost. Een succes!



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
<hr/>	
Managementsamenvatting	8
<hr/>	
H1 We reizen samen verder	12
Waarom; urgentie en aantrekkingskracht	12
Hoe; de uitvoering	12
SDG's van de VN zijn onze basis	12
<hr/>	
H2 Spoor 1: Je beste zelf	14
Wat is er in 2022 gebeurd op dit spoor?	14
Hoe waarden we het werken bij BMC?	14
<hr/>	
H3 Spoor 2: 0% voetafdruk; naar Net Zero.....	18
Wat is er in 2022 gebeurd op dit spoor?.....	18
De komende jaren	22
<hr/>	
H4 Spoor 3: Social Return on Investment (SROI)	24
Wat is er in 2022 gebeurd op dit spoor?.....	24
De weg naar het einddoel	26
<hr/>	
H5 Spoor 4: Maatschappelijke betrokkenheid.....	30
Wat is er in 2022 gebeurd op dit spoor?.....	30
<hr/>	
H6 Samen verder reizen	36
Samenwerking met Randstad en Yacht	36
Randstad Net Zero in 2050	36
Communicatie en pr	38
<hr/>	



Pascal Scholte (W&W)

Tijdens de roadshows zijn we onder andere langsgegaan bij het domein Wonen en Woningcorporaties (W&W).

We hebben het domein gevraagd om een inventarisatie te maken van de SDG's waar het domein al aan werkt (via opdrachten die de adviseurs uitvoeren), en waar nog meer op ingezet zou kunnen worden. Pascal Scholte is samen met een groepje enthousiaste adviseurs voor dit domein aan de slag gegaan. Hij is de laatste vijf jaar bij BMC actief als account- en commercieel manager bij het domein W&W, met de focus op Noordwest-Nederland, waaronder een aantal grote organisaties vallen. Hij is onderdeel van het MT van het domein W&W, met de portefeuille duurzaam wonen. We interviewen hem over de eerste inspirerende stappen die ze hebben gezet.

Hoe was jullie reactie na de presentatie van Duurzaam BMC bij jullie domeindag?

'De roadshow werd gelijk omarmd. Naar aanleiding van jullie presentatie op de domeindag kwamen direct al een aantal reacties van adviseurs Marieke Lenders, Michel de Bruijn en Michiel Weers. Henrike Klok, onze managing partner, heeft mij gevraagd om aan te sluiten bij Duurzaam BMC. Ik merk dat er een grote passie is bij de groep waarmee we aan dit onderwerp werken om de maatschappelijke impact goed in kaart te brengen en dit thema ook duidelijk te maken voor ons domein. Het is leuk om te zien dat het besef binnen ons domein erg leeft dat we meer moeten gaan doen met duurzaamheid.'

Fantastisch om te horen dat een groepje enthousiaste adviseurs zich voor dit thema wil inzetten. Wat waren jullie eerste stappen? 'Het begin was wel een beetje een zoektocht. De SDG's en alle targets die eronder hangen waren in eerste instantie wat overweldigend. Onze eerste stap was daarom: nadenken over het begrip duurzaamheid. Een presentatie van The Natural Step, uitgevoerd door Michiel Weers, hielp ons daarbij. Dit gaf ons namelijk het inzicht dat we als we werken aan duurzaamheid ook de behoefte van de mens daarin mee moeten nemen. Dit was een belangrijke eerste stap, want hierdoor keken we allemaal hetzelfde aan tegen het begrip duurzaamheid. Daarna hebben we de SDG's erbij gepakt en een inventarisatie gemaakt van met welke wij vanuit W&W te maken hebben. Iedereen heeft individueel een aantal SDG's nader uitgelicht, om te kijken naar onze directe of indirecte invloed op de SDG's. We hebben nagedacht over voorbeelden van hoe we met SDG's in aanraking komen, en ook over of er raakvlakken zijn met onze expertisegroepen die zijn opgericht. Hierop hebben met onze groep meerdere verdiepingen plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot het inzicht dat ook veel van ons werk raakt aan een sociaal-economische context. We kwamen tot de conclusie dat de reikwijdte van ons domein met betrekking tot duurzaamheid veel groter is dan we in eerste instantie vermoedden. Al deze inzichten hebben we verwerkt in een spreadsheet. Daarin staat veel informatie, maar doordat die informatie handig is vormgegeven, is dit een heel bruikbare draaitafel geworden, die ons veel inzichten geeft. We kunnen nu met een druk op de knop per functie inzichtelijk maken welke SDG's en targets daaraan gekoppeld zijn.'


Wat is de volgende stap nu jullie deze inzichten hebben opgedaan?

'De inzichten die we hebben opgedaan worden gepresenteerd in het MT aan alle andere accountmanagers. Daarnaast willen we heel graag de inzichten die we nu hebben opgedaan verwerken in een enquête voor onze adviseurs. Daarmee willen we onze aannames checken bij de adviseurs breed binnen het domein. Ook willen we het verhaal waar we nu aan werken behapbaar maken voor de rest van ons domein. Dit is voor ons een eerste logische stap om te zetten. Daarna hebben we de ambitie om als accountmanagers in gesprek te gaan met de klanten over de SDG's. We zullen daar ook een vraag over stellen aan het domein; we willen inzichtelijk maken wat de accountmanagers nodig hebben om een dergelijk gesprek aan te gaan. Tot slot willen we met de verschillende expertisegroepen binnen ons domein bekijken hoe we de SDG's kunnen verwerken in onze offertes en opdrachten. Dit is nadrukkelijk een vraag die we bij de adviseurs neerleggen. Hoe we hier concreet invulling aan gaan geven, moet nog gezamenlijk worden uitgezocht.'

Hoe verhoudt jullie werk met de SDG's zich tot de bredere duurzaamheidsambities van jullie domein?

'Binnen het domein zijn we bezig met het verder ontwikkelen van onze adviespraktijk om zo onze impact te vergroten. Als domein willen we graag koploper worden qua kennis. Wat we nu met ons groepje hebben onderzocht en de manier waarop we de SDG's willen inzetten in het gesprek met onze klanten, komt precies overeen met de ambitie van ons domein. Daarnaast willen we graag voldoen aan de duurzaamheidsambities van BMC. Binnen mijn expertisegroep duurzaam wonen wil ik ook de SDG's inzetten en borgen.

Dit zijn de eerste stappen. Met een enquête en een presentatie brengen we nog geen blijvende verandering tot stand. Er zijn nog wel extra stappen nodig. We denken bijvoorbeeld na over het opzetten van een leerlijn op dit onderwerp, het organiseren



van workshops, en dit onderwerp ook onderdeel maken van een domeindag, zodat adviseurs hierover ook in discussie kunnen gaan. Tot slot moeten we gaan nadenken over het gesprek met een opdrachtgever als de SDG's bij een opdracht juist onder druk komen te staan. Het belangrijkste voor ons is om met het domein samen te ontdekken hoe we dit invulling gaan geven.'

Tot slot

'We zijn met de verschillende domeinen binnen BMC bezig met het onderwerp duurzaamheid. De kennis die we in de domeinen opdoen moeten we met elkaar blijven delen; op die manier kunnen we van elkaar leren. Het is belangrijk dat we dit thema BMC-breed goed zichtbaar houden en met elkaar blijven nadenken over hoe wij als bedrijf echt het verschil gaan maken op het gebied van duurzaamheid.'

MANAGEMENTSAMENVATTING

BMC draagt sinds 1986 bij aan het realiseren van effectieve, krachtige oplossingen voor uitdagingen in de publieke sector. Onze adviseurs zetten zich in en voelen zich verantwoordelijk voor het beste maatschappelijk resultaat voor de inwoner, de leerling en de cliënt. Onze maatschappelijke invloed stopt daar niet; we willen dit ook uitstralen door onze eigen organisatie te verduurzamen en hiermee bij te dragen aan een bredere maatschappelijke opgave. In 2021 heeft de directie van BMC daarom een heldere ambitie geformuleerd. Deze komt voort uit de landelijke en mondiale ontwikkelingen en luidt:

'BMC heeft in 2030 aantoonbaar een structureel positieve impact op de samenleving.'

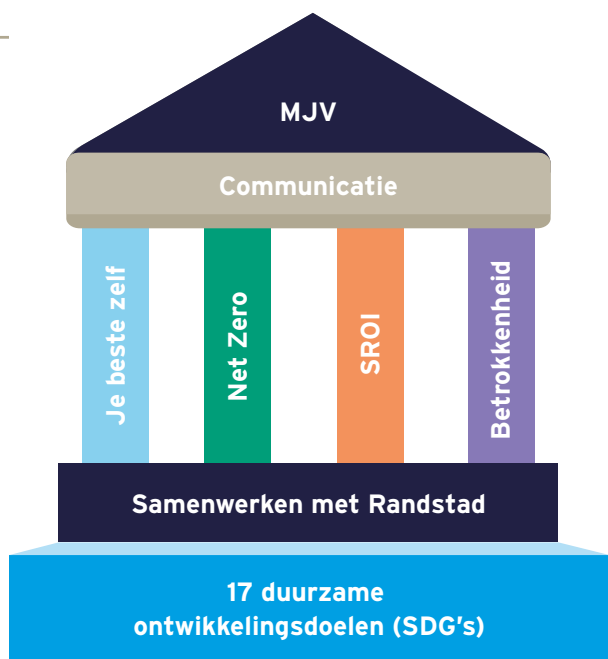
Deze centrale ambitie is vertaald in een aantal deeldoelstellingen voor 2030 en een routekaart voor de weg die we afleggen naar 2030 toe. In dit tweede Maatschappelijk Jaarverslag (MJV) reizen we verder vanuit deze centrale doelstelling. We werken vanuit een aantal leidende principes en uitgangspunten:

- Bij BMC is iedereen welkom, ongeacht gender en afkomst.
- Medewerkers van BMC werken in een prettige, veilige omgeving en kunnen hun beste zelf laten zien.
- Onze voetafdruk op het gebruik van grondstoffen en fossiele brandstoffen is zo laag mogelijk.
- De medewerkers van BMC zijn zowel in hun werk als daarbuiten maatschappelijk betrokken.
- Expertise van BMC wordt ingezet t.b.v. de energietransitie en maatschappelijke opgaven.

De basis van waaruit we werken zijn de Sustainable Development Goals (SDG's) van de VN. Binnen BMC is er in 2022 weer veel energie gestoken in acties die bijdragen aan onze doelstellingen. Dit gebeurt meestal vanuit de intrinsieke motivatie om iets waardevols bij te dragen aan een positieve, duurzame samenleving. Het MJV 2021 en de inspanningen van Duurzaam BMC om onze reisdoelen bekend te maken in de hele organisatie werpen hun vruchten af; veel domeinen en de binnendienst maken zich al hard voor duurzaamheid binnen hun eigen werkveld. Veel van deze inspanningen komen langs in dit verslag.

Monitoring en verslaglegging

We willen graag volgen of de doelstellingen die we onszelf gesteld hebben ook gehaald worden. Daarvoor hebben we een aantal 'harde' indicatoren benoemd, en zullen we voor de meer zachte kant gebruikmaken van storytelling. In de komende periode willen we deze zachte kant ook beter meetbaar proberen te maken, zodat we ook de voortgang goed kunnen zien. We stemmen de monitoring af met ons moederbedrijf Randstad Groep Nederland (RGN), die met het Net Zero-programma ook de reis maakt naar een duurzaam bedrijf. Voor veel zaken maken wij gebruik van de diensten van RGN, zoals het vervoer en de levering van frisdrank en facilitaire zaken voor ons kantoor.



De uitgangspunten concreet; hoe bereiken we deze doelstelling?

We vertalen de uitgangspunten naar vier concrete sporen, die soms overlappen. Dit helpt ons om te focussen, want duurzaamheid is een breed begrip. Het gevaar is dat we er alles onder gaan scharen. De vier sporen die we in 2022 hebben gebruikt zijn:

1. Je beste zelf

De medewerkers vormen de motor van ons bedrijf; als zij zich gezien en gehoord voelen en elke dag hun beste zelf kunnen zijn, heeft dat direct positieve invloed op hun vitaliteit en impact op onze klanten. We willen ook dat alle medewerkers gelijk én welkom zijn, ongeacht geloof, afkomst of gender. Het spoor 'diversiteit en inclusie', dat in 2022 nog als een apart spoor werd gezien, nemen we op in dit spoor. Meer hierover is te lezen in hoofdstuk 2.

2. 0% voetafdruk; naar Net Zero

De titel van dit spoor is gewijzigd naar Net Zero; enerzijds verwijst dat naar de connectie die we met het Net Zero-programma van Randstad hebben, anderzijds kunnen we daarmee meer schadelijke stoffen dan CO₂ alleen in de doelstellingen betrekken. We focussen nog steeds op de doelstelling van 0% CO₂-uitstoot in 2050. De emissie van CO₂ bij BMC zit in het vervoer, het

energieverbruik, de catering, de inkoop van meubilair en materiaal en het werken op kantoor. In hoofdstuk 3 lees je over de voortgang op dit spoor.

3. Social Return on Investment (SROI); vergroten van onze maatschappelijke impact

Steeds vaker krijgt BMC te maken met 'Social Return on Investment' (SROI) als voorwaarde in aanbestedingen en (raam)overeenkomsten. Kort gezegd betekent dit: BMC moet met een gegeven percentage van de omzet iets terugdoen voor de maatschappij in de vorm van arbeidsparticipatie, maatschappelijke ontwikkeling of door bijvoorbeeld aan te tonen dat we duurzaam inkopen. In 2022 is het monitoren en sturen op onze SROI-verplichtingen verder geprofessionaliseerd en is het aanbod waarmee wij invulling geven aan die verplichting fors uitgebreid. Over de voortgang, de invulling en de ambitie van SROI binnen BMC lees je meer in hoofdstuk 4.

4. Maatschappelijke betrokkenheid

Het is een van onze kernwaarden: betrokken bij elkaar. Mensen die bij BMC werken hebben veelal één ding gemeen: ze willen zowel bij de klant als in de organisatie impact maken en maatschappelijk een verbetering brengen. We hebben dit nieuwe spoor opgenomen als focus voor ons jaarverslag, om te laten zien dat ook kleinere inspanningen grote effecten kunnen hebben. Je leest hierover in hoofdstuk 5.

Samen verder reizen

Het laatste hoofdstuk in dit verslag is een doorkijkje naar de zaken die komen gaan. We zijn goed gestart; zijn onze doelstellingen nog actueel? Hoe gaan we in 2023 zorgen dat de trein niet vertraagt, of erger, ontspoord? Welk spoor kiezen we voor het vervolg van onze reis? We weten inmiddels waar en wanneer onze eindbestemming is gepland. Nu is het een kwestie van zorgvuldig, maar met snelheid, acties ondernemen en besluiten nemen, zodat we ook daar de vlag kunnen uithangen en een feestje kunnen vieren.

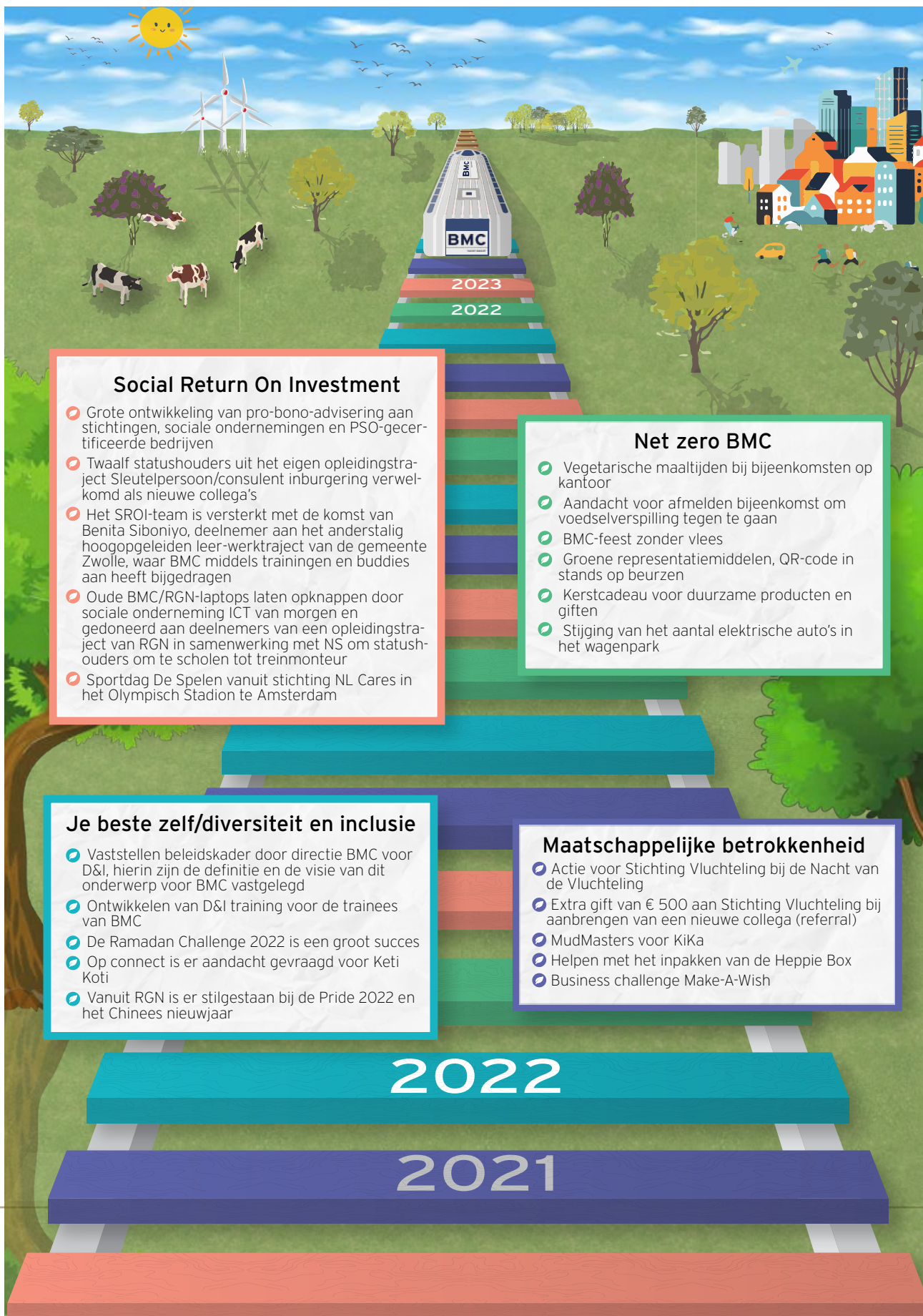
Dank je wel!

Dit MJV is niet door één persoon geschreven. Het is een samenspel geweest van veel mensen binnen BMC, Yacht en RGN. We noemen hier onder andere de collega's die bereid waren tot een gesprek over hun werkzaamheden binnen een van de vier sporen. Je leest hun verhalen in de interviews in dit verslag.

Daarnaast bedanken we:

- de expertisegroep D&I van BMC en de Taskforce ED&I van RGN;
- het SROI-team onder leiding van Bibianne Bielschowskij voor de activiteiten op het vlak van SROI;
- Sabina van Zetten, Tom van der Zander en Ave Luth voor de grafische opmaak, lay-out en de hulp bij het schrijven en de eindredactie van de teksten;
- Chris Oldenburger, senior business specialist wagenpark Randstad Groep Nederland, voor het aanleveren van de mobiliteitsgegevens;
- de directie van BMC, voor het meedenken over de route en onze reis en voor het beschikbaar stellen van de uren om ons werk te kunnen doen;
- Karel van der Linden en Rob van 't Zand, die ons meegenomen hebben in de stappen om data te analyseren;
- Annemieke Zomer, Gerrit Goossens en Marieke Spijker voor de duidelijke visie op het verduurzamen van de interne organisatie.

Om alvast een indruk te geven van wat er in 2022 gebeurd is op de vier bovengenoemde sporen, zijn in onderstaande afbeelding de belangrijkste gebeurtenissen weergegeven:



Social Return On Investment

- Grote ontwikkeling van pro-bono-advisering aan stichtingen, sociale ondernemingen en PSO-gecertificeerde bedrijven
- Twaalf statushouders uit het eigen opleidingstraject Sleutelpersoon/consulent inburgering verwelkomd als nieuwe collega's
- Het SROI-team is versterkt met de komst van Benita Siboniyo, deelnemer aan het anderstalig hoogopgeleiden leer-werktraject van de gemeente Zwolle, waar BMC middels trainingen en buddies aan heeft bijgedragen
- Oude BMC/RGN-laptops laten opknappen door sociale onderneming ICT van morgen en gedoneerd aan deelnemers van een opleidingstraject van RGN in samenwerking met NS om statushouders om te scholen tot treinmonteur
- Sportdag De Spelen vanuit stichting NL Cares in het Olympisch Stadion te Amsterdam

Net zero BMC

- Vegetarische maaltijden bij bijeenkomsten op kantoor
- Aandacht voor afmelden bijeenkomst om voedselverspilling tegen te gaan
- BMC-feest zonder vlees
- Groene representatiemiddelen, QR-code in stands op beurzen
- Kerstcadeau voor duurzame producten en giften
- Stijging van het aantal elektrische auto's in het wagenpark

Je beste zelf/diversiteit en inclusie

- Vaststellen beleidskader door directie BMC voor D&I, hierin zijn de definitie en de visie van dit onderwerp voor BMC vastgelegd
- Ontwikkelen van D&I training voor de trainees van BMC
- De Ramadan Challenge 2022 is een groot succes
- Op connect is er aandacht gevraagd voor Keti Koti
- Vanuit RGN is er stilgestaan bij de Pride 2022 en het Chinees nieuwjaar

Maatschappelijke betrokkenheid

- Actie voor Stichting Vluchteling bij de Nacht van de Vluchteling
- Extra gift van € 500 aan Stichting Vluchteling bij aanbrengen van een nieuwe collega (referral)
- MudMasters voor KiKa
- Helpen met het inpakken van de Heppie Box
- Business challenge Make-A-Wish

2022

2021

1. WE REIZEN SAMEN VERDER

Waarom; urgentie en aantrekkingskracht

Mede door het eerste Maatschappelijk Jaarverslag (MJV) groeit bij BMC het besef dat we ook als bedrijf een bijdrage moeten leveren aan een duurzame samenleving. Hoewel we vanuit Randstad en Yacht al voldoen aan de wettelijk verplichte richtlijnen voor het publiceren van een jaarverslag, merken we dat BMC'ers gemotiveerder zijn om slagen te maken als we een eigen jaarverslag hebben. Verder worden we in toenemende mate bevraagd op de duurzaamheid van ons bedrijf, enerzijds bij adviesopdrachten waar dit een steeds belangrijkere wegingsfactor wordt, anderzijds bij potentiële nieuwe collega's die bij een duurzaam bedrijf willen werken. Dat is een tweede reden voor het schrijven van ons eigen MJV.

Hoe; de uitvoering

We lopen deels mee met de beleidsinzet van de Net Zero-ambities van Randstad Group Global. Daarnaast legt een regiegroep van adviseurs lijnen binnen en buiten de organisatie, om zo alle

activiteiten te kunnen vangen en opslaan in het MJV. Daarnaast jaagt de regiegroep nieuwe ontwikkelingen aan en voert ze daar het gesprek over, zodat de organisatie deze op kan pakken.

SDG's van de VN zijn onze basis

Om te kunnen focussen en een goede ambitie te verwoorden, is een gedegen basis nodig van waaruit we onze doelstellingen willen volgen en stap voor stap willen behalen. We kozen voor de Sustainable Development Goals (SDG's) van de VN.

In 2021 hebben we zes SDG's benoemd als basis voor de vier sporen die we volgen.

In 2022 ontdekten we dat de doelstellingen voor diversiteit en inclusie (D&I) pasten in de doelstellingen voor 'je beste zelf'. Daarom hebben we deze sporen gecombineerd. Een nieuw spoor is 'maatschappelijke betrokkenheid'. We denken dat we naast onze opdrachten ook nog veel maatschappelijke taken vervullen. De SDG's die daarbij horen worden toegevoegd. Dat betekent dat we nu de focus leggen op de volgende acht SDG's:





2. SPOOR 1 | Je beste zelf

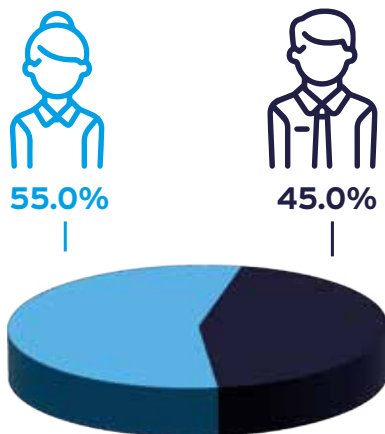


Wat is er in 2022 gebeurd op dit spoor?

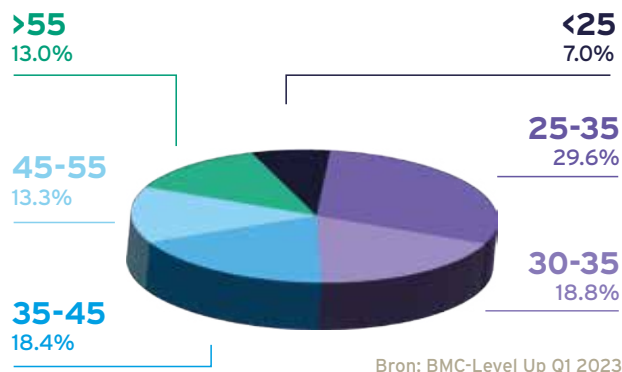
Hoe waarden we het werken bij BMC?

We zien dat er een goede verdeling is van mannen en vrouwen die bij BMC werken. De directie bestaat ook uit een mooie mix; 50% is vrouw en 50% is man. Dit zien we terug bij de meeste domeindirecties. Daarnaast is er een verdeling naar leeftijdscategorie gemaakt. Daarin zien we dat de gemiddelde leeftijd van BMC-adviseurs 37 jaar is en dat de meeste leeftijdscategorieën goed vertegenwoordigd zijn. Dit maakt BMC een divers bedrijf, als het gaat over de man-vrouwverhouding en de leeftijdsverdeling.

Zijn medewerkers ook tevreden, zodat zij hun 'beste zelf' kunnen zijn en daarmee maximaal waarde kunnen toevoegen in opdrachten en voor BMC zelf? Vier keer per jaar vragen we daarnaar, en de waardering voor de werkgever is hoog: in 2021 én 2022 scoorde de werkgever op het vlak van leidinggeven en menselijkheid 4 van de 5 te behalen punten. Ook het werken bij BMC ervaren de medewerkers als goed; met name als het gaat over de eigen ontwikkeling en uitdaging in hun werk.



Leeftijden BMC-adviseurs
Gemiddelde: 37



De verdeling op andere vlakken is lastiger te bepalen; zaken als geloof, culturele achtergrond en geaardheid worden - terecht - niet geregistreerd. Toch hechten we als BMC aan een diverse en inclusieve medewerkerspool. Binnen BMC is een expertisegroep D&I actief, die eind 2022 een beleidskader heeft opgeleverd, dat de directie heeft goedgekeurd. Daarmee hebben we een basis gelegd voor gelijkwaardigheid. In 2022 is aandacht besteed aan de ramadan en de viering van Ketikoti (afschaffing slavernij).

Diversiteit en Inclusiviteit

Door de expertisegroep Diversiteit en Inclusiviteit (D&I) is in de afgelopen jaren hard gewerkt aan een beleidskader voor BMC. De afgelopen twee jaar heeft de expertisegroep D&I zich ingezet om dit onderwerp op de agenda te zetten binnen BMC. Inmiddels wordt de expertise van deze adviseurs binnen verschillende organisatieonderdelen ingezet. Het is duidelijk geworden dat de opgave urgent genoeg is en vraagt om een organisatiebrede en programmatische aanpak. Zonder vastgestelde visie blijft D&I een containerbegrip en een thema dat versnipperd is binnen de organisatie.

Daarom is het belangrijk dat er een beleidskader opgesteld is, waarin staat waarom we dit onderwerp belangrijk vinden en wat we willen uitdragen als organisatie. Het formuleren en vaststellen van D&I- beleid draagt bij aan het hebben van een duidelijke visie en koers. Het vormt de basis voor hoe de expertisegroep dit onderwerp binnen de organisatie een plek wil geven en het geeft inzicht in onderwerpen waarop de expertisegroep zich de komende jaren wil gaan richten.

In 2022 is het voorgestelde beleidskader goedgekeurd en omarmd door de directie van BMC. Het vastgestelde beleidskader kent een visie die als volgt luidt:

'BMC is een diverse organisatie met een inclusieve werkomgeving waar iedereen zich welkom, gelijkwaardig en veilig voelt. Waar je het beste uit jezelf kan halen. Waar de kennis, ervaring, talenten, ideeën, cultuur en achtergrond van ieder individu ertoe doen. BMC biedt hiervoor ruimte, waardoor wij groeien als mens én als organisatie voor de inwoner, leerling en cliënt.'

Daarnaast wordt de definitie van diversiteit en inclusie vastgesteld. Wat verstaat BMC precies onder deze termen? Er is ook aandacht voor inclusiviteit als onderdeel van de organisatiecultuur binnen BMC. Het moet vanzelfsprekend zijn dat iedereen ongeacht geslacht, kleur, religie, seksuele voorkeur of fysieke uitdaging altijd en overal het beste uit zichzelf kan halen, door gelijke kansen en beloningen te bieden. In het beleidskader zijn ook een aantal leidende principes opgenomen. Deze vormen een gezamenlijk kompas en zijn vuistregels voor de organisatie, waardoor we weten dat we de juiste dingen doen. Op deze manier helpen leidende principes om de beoogde veranderopgave binnen BMC te bewerkstelligen. Daarnaast helpen de leidende principes onze adviseurs om op een inclusieve manier te werken en te handelen. Onze leidende principes zijn als volgt geformuleerd:

- Diversiteit en verscheidenheid omarmen we als een kracht: diversiteit leidt tot creativiteit, innovatie en synergie.
- We discrimineren niet en sluiten niemand uit.
- We hebben een open organisatiecultuur en een veilige werkomgeving. Iedereen durft zich kwetsbaar op te stellen.
- Binnen onze organisatie is er ruimte voor authenticiteit, we respecteren dat iedereen zichzelf mag zijn en anders kan zijn.
- Iedereen krijgt gelijke kansen om aan de slag te gaan bij onze organisatie en door te groeien. We zijn transparant en eerlijk in de doorgroeimogelijkheden.
- We zijn niet allemaal gelijk, maar we krijgen wel allemaal een gelijkwaardige en rechtvaardige behandeling.
- We helpen elkaar en zijn betrokken bij elkaar.

Tot slot is er aandacht voor de uitvoering van het beleidskader in een daarvoor opgesteld uitvoeringsprogramma.

Dit uitvoeringsprogramma betreft vijf leerlijnen, waarin uiteen wordt gezet hoe D&I kan worden geïmplementeerd binnen BMC:

1. Ontwikkelen en vaststellen van het beleidskader D&I

Doel: een beleidskader ontwikkelen rondom D&I binnen de organisatie en een breed gedragen D&I-visie bereiken binnen de organisatie.

2. Intern bewustzijn creëren in de organisatie (interne communicatie)

Doel: dit thema na het vaststellen van het beleid introduceren in de organisatie en bij verschillende tafels onder de aandacht brengen. Het doel is het verankeren van het beleid en het creëren van bewustzijn van dit thema binnen de organisatie.

3. Externe profilering van BMC op het thema D&I (communicatiestrategie)

Doel: zichtbaar worden op dit onderwerp naar (toekomstige) opdrachtgevers en werknemers.

4. Bevorderen van in-, door- en zorgvuldige uitstroom van divers talent

Doel: in-, door- en uitstroom van divers talent bevorderen.

5. Ontwikkelen van een organisatiebrede leergang D&I

Doel: expertise en deskundigheid op het gebied van D&I toegankelijk maken en de handelingsverlegenheid verminderen bij de adviseurs op dit thema, op persoonlijk en inhoudelijk niveau.

Met dit beleidskader is de basis gelegd voor beleid op het gebied van D&I binnen BMC. Het streven is om aan te sluiten bij de bestaande ambities en dit beleid op termijn te verankeren en onderdeel te laten zijn van het BMC-DNA.



Ontwikkelen organisatiebrede leergang D&I



Chamiyah De Booij-Kornet over leerlijn 5

We spreken met Chamiyah De Booij-Kornet over leerlijn 5: het ontwikkelen van een organisatiebrede leergang D&I. Hij vertelt ons hierover het volgende.

'Als onderdeel van het BMC-brede team D&I is de leergang D&I in het leven geroepen. Met een enthousiaste groep adviseurs ontwikkelen wij trainingen die bewustwording en inhoudelijke kennisverbetering van onze collega-BMC'ers beoogt. Het afgelopen jaar is de basis voor de bewustwordingstraining ontwikkeld en sinds eind 2022 wordt deze aangeboden aan traineegroepen. Tot op heden worden deze trainingen erg goed ontvangen en stellen de deelnemers zich open en soms ook kwetsbaar op. Dat getuigt van de vertrouwensband en veiligheid die veel BMC'ers ervaren. Het getuigt ook van lef van de trainees die voor het eerst met deze thematiek in een training te maken krijgen.

Maar hoe ziet die training er dan uit? De training is opgebouwd uit twee delen. 80% van de training is hetzelfde voor de verschillende traineegroepen en de overige 20% maken we domeinspecifiek, om zo ook de dagelijkse praktijk van onze adviseurs te raken. Over die laatste 20% kan ik dus niet veel algemeen zeggen, maar over de 80% wel! We gaan in op het onderscheid tussen de begrippen 'diversiteit' en 'inclusie' en raken daarbij ook aan wanneer onderscheid nu wel of niet geoorloofd is. We staan stil bij de leidende principes van BMC en leren over psychologische mechanismen van vooroordelen. Het wordt ook persoonlijk in een uitdagende privilege-walk. Vooral na het laatste onderdeel weten de deelnemers hoe ze in situaties in het dagelijks

leven/werk om kunnen gaan met dit onderwerp. Ze weten dan hoe ze in hun werkveld gerichte acties kunnen ondernemen voor meer inclusiviteit en diversiteit. De gehele training zijn we samen in gesprek. Het is zeker geen hoorcollege. We raken veel aspecten aan, omdat het thema, hoe ironisch ook, erg divers is. Hoe meer de deelnemers erin stoppen, hoe meer ze eruit halen.

Wat heeft de toekomst in petto? We gaan door met het aanbieden van deze training. Dat doen we in eerste instantie voor de verschillende traineegroepen, maar op termijn ook voor alle andere geïnteresseerde adviseurs. Van maatwerk nemen we zeker geen afscheid, en we ontwikkelen de trainingen door om ze beter te laten aansluiten bij verschillende doelgroepen binnen onze organisatie; van recruitment en interim-management tot interne managers en HR-verantwoordelijken. Over alle thema's die in deze trainingen aan bod komen bestaat ontzettend nuttige theorie. Daarom zijn we voornemens de belangrijkste theoretische inzichten voor geïnteresseerden samen te stellen in een verdiepende training.'

Dit alles gebeurt niet vanzelf, dat is immers zelden het geval. Wil je meedenken of heb je de ambitie mee te helpen aan de ontwikkeling en het geven van trainingen? Neem dan contact met ons op via chamiyah.de.booi-kornet@bmc.nl

3. SPOOR 2 | 0% voetafdruk; naar Net Zero



Een duurzame bedrijfsvoering richt zich op het reduceren van onze voetafdruk. We richten ons op 0% CO₂-uitstoot en grondstofverbruik. In het MJV van 2021 vertelden we dat we al veel goed doen. In 2022 zijn we daar met grote stappen in vooruitgegaan.

Wat is er in 2022 gebeurd op dit spoor?

Vervoer

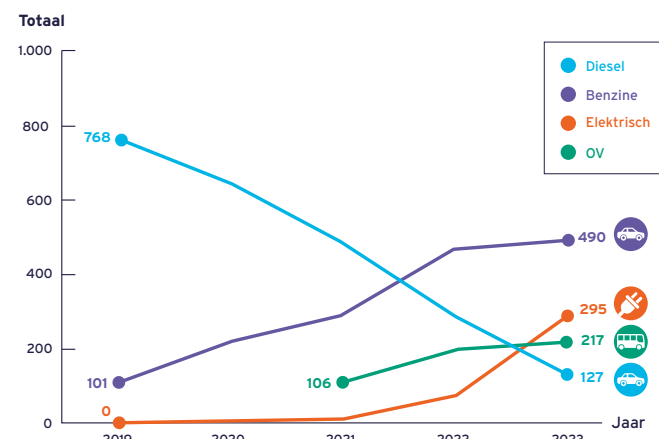
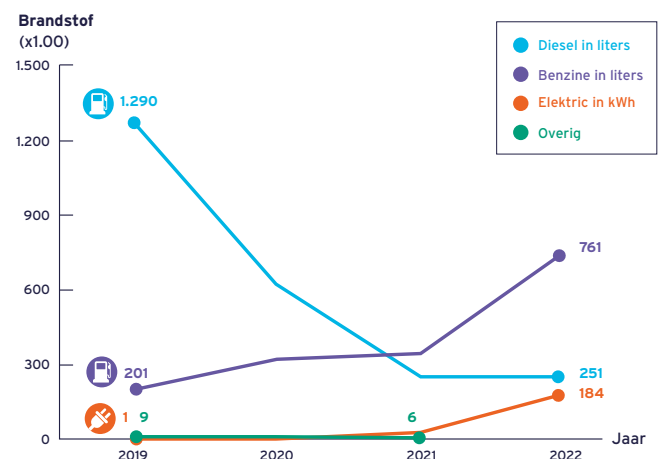
Onze adviseurs werken vanuit huis en ook bij de klant en op kantoor. Daarvoor hebben zij de beschikking over een leaseauto of een vervoersbudget, dat meestal voor het openbaar vervoer (ov) gebruikt wordt. Vanuit Randstad is elektrisch vervoer de norm; nieuwe auto's zijn elektrisch. De doelstelling is om zo min mogelijk CO₂ en fossiele brandstof te gebruiken. We hebben een voorkeursvolgorde om dit te bereiken:

- Rijd geen kilometers. Door de elektrische auto te laten staan en/of door te fietsen, is er geen uitstoot van CO₂.
- Maak gebruik van het ov. Dat kost wel energie, maar die wordt gedeeld door alle passagiers.
- Gebruik deelauto's of ga carpoolen. Het delen van vervoer met twee halveert de uitstoot per persoon.
- Neem de elektrische auto, bij voorkeur geladen met groene elektriciteit.
- Gebruik hybrideauto's, benzineauto's of dieselauto's (in die volgorde).
- Neem het vliegtuig als het niet anders kan.

Het aantal medewerkers met een vervoersbudget steeg de afgelopen jaren gestaag. Het gaat dan om mensen die over het algemeen met het ov naar kantoor of de opdracht komen. We hebben helaas geen data van het ov-gebruik beschikbaar. Verder steeg het aantal elektrische auto's in het wagenpark sterk, terwijl het aantal dieselauto's afnam. Het aantal benzineauto's nam toe. Dit komt waarschijnlijk doordat er auto's uit de pool worden

geleverd aan medewerkers die in afwachting zijn van een elektrische auto die een lange levertijd heeft. De getankte liters brandstof/geladen kWh's zijn omgerekend naar CO₂ en daarvoor is de Greenhouse Gas Protocol gebruikt, die RGN ook gebruikt voor het omrekenen van brandstof.

Wat opvalt is de toename van de getankte/geladen brandstof; er worden na de lockdown weer meer kilometers gereden. Dat is landelijk te merken, omdat meer bedrijven willen dat hun werknemers weer naar kantoor komen. Binnen BMC is dit ook het geval; van de 958 trainingen die aangeboden werden is het leeuwendeel fysiek. Slechts 172 trainingen werden digitaal aangeboden. De digitale trainingen werden goed bezocht, evenals de space-café's (informele kennisbijeenkomsten) die digitaal waren. Dit is een aandachtspunt voor het komend jaar.







Inge Marinussen *over mobiliteit*

Inge Marinussen werkt 17 jaar bij RGN en is sinds januari 2022 actief als HR-businesspartner voor BMC. Op tactisch en strategisch niveau houdt zij zich bezig met alle HR-gerelateerde onderwerpen; ze vervult hierin een adviserende rol naar de directie van BMC. Een van de onderwerpen waarover ze adviseert is mobiliteit. Voor veel adviseurs is dat een belangrijk onderwerp. We willen immers comfortabel van en naar de opdrachtgever kunnen reizen. Zoals hierboven staat beschreven, ligt er een belangrijke uitdaging in het verduurzamen van onze vormen van vervoer. Hier vertelt Inge in dit interview meer over.

Mobiliteit

‘Vanuit RGN ligt er een hoge ambitie wanneer het gaat om het behalen van de duurzaamheidsdoelstelling, en dit geldt ook voor mobiliteit. Mobiliteit is een belangrijke arbeidsvoorwaarde, waarin wij de adviseur zo goed mogelijk willen voorzien. Dit betekent dat we voor de uitdaging staan om aan de ene kant het comfort te bieden in de mobiliteitskeuze, terwijl we aan de andere kant ook onze duurzaamheidsambities moeten behalen. Onderdeel van dit proces is de stem van onze medewerkers. Zij worden uitgenodigd om mee te denken over het behalen van de duurzaamheidsdoelstellingen met betrekking tot mobiliteit en zorgen ook voor de input die nodig is om RGN-breed hierover beleid te formuleren.’

Duurzaamheidsdoelstelling

‘RGN wil samen met Yacht en BMC onze CO₂-uitstoot terugdringen. Randstad wereldwijd wil in 2030 45% van haar uitstoot terugdringen en in 2050 de status van Net Zero behalen. Mobiliteit is een grote factor in de uitstoot van BMC. Wanneer wij weten welke blokkades en mogelijkheden er zijn voor adviseurs in de overstap naar duurzamere vormen van vervoer, kunnen wij ons beleid en aanbod hier ook beter op aanpassen.’

Onderzoek en enquête

‘De ambitieuze duurzaamheidsdoelstellingen voor mobiliteit hebben ertoe geleid dat afgelopen zomer een onderzoek is gestart, uitgevoerd door onderzoeksbureau InnerVoice, gericht op professionals en adviseurs binnen zowel Yacht als BMC. Deze adviseurs zijn bevroegd over de relatie tussen mobiliteit en duurzaamheid en hoe belangrijk zij duurzaam vervoer vinden. Een vervolg op dit eerste onderzoek is de enquête die wij begin dit jaar binnen BMC hebben uitgezet. Deze enquête had hetzelfde doel: de uitgangspunten en de doelstellingen rondom

duurzamere vormen van mobiliteit peilen onder onze medewerkers. De insteek van dit onderzoek is breder dan 'wat vind je van duurzame vormen van mobiliteit'. Het probeert mensen ook te prikkelen om na te denken over wat een individu nodig heeft om over te stappen naar een duurzamere vervoersvorm. We willen graag samen met de adviseur nadenken over flexibiliteit in het aanbod dat we leveren, zodat we zowel kunnen voldoen aan een goede mobiliteitsoplossing als aan belangrijke arbeidsvoorwaarden, én samen op zoek kunnen naar een duurzame vorm. We willen een beter beeld krijgen bij de mobiliteitsbehoeften, maar we willen ook inzichtelijk maken waar eventuele blokkades en mogelijkheden zitten. De uitkomsten van de enquête die we hebben uitgezet stellen ons nog beter in staat om de uitgangspunten te vergelijken met de behoeften van onze collega's.'

Voorbeelden

'We willen bijvoorbeeld gaan werken met een mobiliteitsbudget, waardoor de gelegenheid ontstaat om flexibele keuzes te maken in vervoersopties. Een mobiliteitsbudget stelt een adviseur in staat om slimmer om te gaan met de behoeftes in mobiliteit die wellicht veranderen. Makkelijker en sneller overstappen van het ov naar een elektrische auto, bijvoorbeeld vanwege een nieuwe opdracht, zou een voorbeeld kunnen zijn. Een ander voorbeeld is om naast het gebruik van een leaseauto de mogelijkheid te bieden om te kiezen voor het ov.

In het mobiliteitsbeleid willen we duurzame keuzes zoveel mogelijk stimuleren en waar mogelijk ook belonen, daarbij altijd rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden en mogelijkheden. Het is voor de een immers makkelijker om voor duurzame opties te kiezen dan voor de ander. We zijn breed aan het kijken naar allerlei creatieve oplossingen en betrekken hier ook een ervaren en gespecialiseerde externe partij bij.'

De volgende stap

'Op dit moment werkt RGN dus aan het beleid rondom mobiliteit. Tegelijkertijd wordt een app vormgegeven. Deze app biedt een omgeving waarin verschillende vormen van mobiliteit flexibel inzetbaar zijn. Dit doen we om het gebruiksgemak te vergroten. De input die we hebben opgehaald door middel van het onderzoek en de enquête wordt gebruikt om de app in te richten, en om zo goed mogelijk de beleidskaders van RGN te vertalen richting BMC. Het dient, daarnaast, ook als check op de aannames die er bestaan rondom mobiliteit. We zullen altijd streven naar de beste oplossing voor de medewerkers van BMC; het beleid van RGN wordt vertaald naar de voorkeuren van de BMC'er. We gaan alleen niet afwijken van de duurzaamheidsdoelstellingen die zijn uitgezet door RGN.'

Tot slot

'Ik vind het belangrijk en mooi om te zien met hoeveel zorg en aandacht er aan dit onderwerp wordt gewerkt. Dit doen wij vanuit RGN met een multidisciplinair team, met de eindgebruikers en de directie. Het maakt me trots dat we erg zorgvuldig en met veel respect hiermee aan de slag zijn. We proberen zo goed mogelijk alle belangen te behartigen.

Mijn inzet op dit onderwerp heeft onder andere geleid tot de realisatie dat dit zeer complex is en tegelijkertijd ook een belangrijk onderwerp, waar wij allemaal als individu ook onze verantwoordelijkheid hebben. Ik hoop dat dit onderzoek een beetje bijgedragen heeft aan anders denken over mobiliteit en dat eenieder actief blijft meedenken in oplossingen. Het is mooi als BMC met haar duurzaamheidsambities en realisatie daarvan een voorbeeld kan zijn.'

Marketing en representatie

Bij onze representatie is het denken aan een duurzamer bedrijf ook goed gestart. Er wordt op papier bezuinigd door op beurzen met QR-codes te werken in plaats van folders uit te delen. Er wordt meer digitaal geadverteerd dan in papieren magazines, en goodies zijn niet meer van plastic; er worden katoenen tasjes uitgedeeld zonder plastic goodies, maar bijvoorbeeld met groeipotloden waar uit het stompje een kruid kan worden gekweekt.

Vanuit marketing wordt de duurzaamheid van ons bedrijf meer een unique sellingpoint. Het eindejaarsgeschenk voor medewerkers van BMC was in 2022 een cadeaubon voor duurzame geschenken en giften én is tot stand gekomen in een SROI-opdracht; twee vliegen in één klap! De catering van het jaarlijkse BMC-feest was vleesloos.

In 2023 wordt hier verder op doorontwikkeld. Het plan is om processen van BMC beter in te richten op de duurzaamheidsdoelstellingen en nog meer het duurzaam bedrijf uit te dragen. Er wordt ook nagedacht over een duurzaam alternatief voor de bloemen die medewerkers bij de start en jubilea ontvangen.

Catering

In 2022 besloot de directie om de weg naar een lokale, biologische en vegetarische (vegan) catering in te zetten, door een vegetarische catering aan te bieden, tenzij men koos voor vlees/vis. Omdat het omslachtig is om dit te regelen, werd besloten om alle maaltijden vegetarisch te verzorgen. Dat is een grote stap vooruit, want op kantoor verzorgen we ruim 7000 maaltijden voor adviseurs. Voor 1 kilo vlees is 5 kilo aan planten voor voer nodig. Dat scheelt ook heel veel kilo's CO₂-uitstoot. In 2022 zijn al die maaltijden vegetarisch verstrekt. De invoering van de vegetarische dis werd positief ontvangen, maar het gaat niet zonder slag of stoot. Hierover lees je meer in het interview met Gerrit en Marieke.

Daarnaast zijn er ook domeinen die de bijeenkomsten vegetarisch cateren, of de barbecue van biologische producten voorzien. Dat zijn allemaal stappen in de goede richting. Naast deze actie is er door het team Hospitality aandacht gevraagd voor het tegengaan van voedselverspilling, door je tijdig af te melden voor bijeenkomsten. Het is zonde als maaltijden weggegooid moeten worden.

De komende jaren

Verblijf

Samen met Randstad richten wij ons er de komende paar jaar op om ons kantoor verder te verduurzamen. Een team van adviseurs gaat aan de slag om een plan van aanpak te bedenken voor de route naar een circulair kantoor. Daaruit komen maatregelen die door de gebouwbeheerder worden opgepakt, quick wins die we zelf snel kunnen uitvoeren, en maatregelen die wat groter zijn en die in de komende jaren uitgevoerd kunnen worden. Daar is de medewerking van RGN of de gebouweigenaar voor nodig.

Vervoer

We gaan de komende jaren inzetten op de voorkeursvolgorde, door minder rijden naar bijeenkomsten en trainingen te promoten. Deze kunnen ook deels hybride of digitaal georganiseerd worden.

Duurzame inkoop

De totale inkoop voor BMC wordt verzorgd door Randstad Groep Nederland, RGN. RGN streeft met het Net Zero-programma naar 0% CO₂-uitstoot in 2050. Op het gebied van inkoop wil RGN naar duurzame leveranciers. Dit is voor BMC ook een belangrijk onderdeel, omdat we in 2030 een circulaire inkoop willen bereiken. We werken daarom voor deze ambities samen met RGN. Voor meer informatie over Randstad Net Zero, zie hoofdstuk 6.



Gerrit Goossens en Marieke Spijker

zorgen voor gastvrij BMC

We spreken Gerrit Goossens, senior medewerker cateringservices, die op het kantoor van BMC van alles regelt op facilitair gebied, en Marieke Spijker, senior medewerker huisvesting, die vaak onderhandelt over inkoop, en evenementen en bijeenkomsten organiseert.

15 februari 2023

Zij zijn vaak op kantoor te vinden en hebben wel een idee over hoe de zaken daar lopen. Ze hebben de vegetarische maaltijden op kantoor vanaf het begin meegemaakt. Hoe is het besluit genomen om voor vegetarisch te gaan?

Marieke: 'De directie had het Maatschappelijk Jaarverslag onderschreven en vroeg of we konden overstappen op vegetarisch, tenzij vlees/vis gevraagd werd. Daarmee draaiden we de vraag om. Omdat het praktischer was, hebben we zelf besloten om de hele maaltijdvoorziening vegetarisch te laten komen.' Was dit vanaf het begin een succes? Gerrit: 'In het begin vonden mensen dit wel een goede en stoere beslissing. Nu we een aantal maanden verder zijn, komen er toch wel vragen over wanneer we weer terug gaan naar vlees/vis. Collega's moeten eraan wennen dat ze vegetarisch eten krijgen, ook al zijn ze geen vegetariër.' Marieke vult aan: 'Voorheen bestelde ongeveer 5% van de collega's vegetarisch, dus veel mensen proeven nu ander eten. Dat is vooral opvallend als er stampot is met een vegetarische rookworst; die smaakt natuurlijk niet zoals thuis, maar lijkt er wel op. Het gaat beter met nasi of salades waar geen duidelijke vleesvervanger in zit.'

Inmiddels zijn we een aantal maanden verder en is Marieke al aan de slag om een nieuwe cateraar in te schakelen. 'De koks van die cateraar hebben altijd voor ons gekookt en kunnen erg lekker koken. Ze vinden het een uitdaging om vegetarische maaltijden te maken die iedereen lekker vindt. Als je het mij vraagt is dit een top-

besluit, want dit bedrijf kookt ook met biologische producten, die zoveel mogelijk lokaal ingekocht worden. Daarmee maken we alweer een grote stap richting onze doelstelling naar een duurzame catering.'

Maar Marieke en Gerrit doen meer voor een duurzaam kantoor. Marieke heeft in 2022 nagedacht over het voorkomen van voedselverspilling. 'Als collega's zich niet afmelden, blijft er vaak eten over, dat niet naar een voedselbank of de kinderboerderij kan.' Zonde! Daarom stuurt het Ontwikkelcentrum een reminder voor de bijeenkomsten en denkt het team Facilitair na over het mee laten nemen van overgebleven maaltijden door collega's, bijvoorbeeld met zelf meegebrachte bakjes.

Daarnaast wordt ook gewerkt aan een andere manier van drankjes serveren: blikjes eruit en een door het cateringbedrijf geregelde drankvoorziening in glazen kannen met kraantjes bijvoorbeeld erin, en alcoholische drankjes in kleinere flesjes, zodat er geen halfvolle flessen overblijven. Dat scheelt een hoop afval, een hoop gesjouw en dat laatste is zeker een voordeel. Gerrit gaat namelijk binnenkort van zijn welverdiende pensioen genieten.

*Ze hebben nog meer plannen,
maar dat komt in 2023 weer!*

4. SPOOR 3 | Social Return on Investment (SROI)



Social Return on Investment (SROI) heeft na een opstartfase in 2021 een grote vlucht genomen in 2022 en is niet meer weg te denken uit de dagelijkse praktijk van BMC. Naast het feit dat steeds meer opdrachtgevers en mantelpartners SROI-eisen opnemen in hun aanbestedingen, zijn de manieren waarop wij invulling geven aan SROI inmiddels fors uitgebreid, en weten maatschappelijke partners ons steeds beter te vinden.

De SROI-verplichting die voortkomt uit contracten met opdrachtgevers biedt BMC de mogelijkheid om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. BMC draagt door deze actieve invulling aan SROI bij aan de SDG's 8, 10 en 12.

Wat is er in 2022 gebeurd op dit spoor?

Doordat we als BMC het afgelopen jaar opdrachtgevers hebben laten zien hoe we, naast arbeidsparticipatie, maatschappelijke meerwaarde hebben kunnen leveren, hebben we actief kunnen sturen om deze bewezen best practices vaker in te zetten. Op die manier worden pro-bono-advisering, vrijwilligerswerk, sociaal inkopen en opleidingstrajecten een steeds groter onderdeel van de manier waarop wij impact maken.

Zo heeft BMC diverse maatschappelijke organisaties en stichtingen kunnen helpen met pro-bono-advieswerk (zie quotes in kader), is er een opleidingstraject voor statushouders geweest (zie interview met Bert Peterse) en is het eindejaarsgeschenk sociaal ingekocht. Ook zijn diverse BMC- (en Yacht-)collega's dit jaar begeleider geweest bij 'De Spelen' in het Olympisch Stadion; een sportdag van NL Cares om basisschoolkinderen kennis te laten maken met diverse sporten.

Quotes partners

Quote SROI-coördinator gemeente Zwolle:

"Deskundig, gedreven en royaal heeft BMC op een prachtige manier maatschappelijke waarde toegevoegd in de arbeidsmarktregio Zwolle. Hoger opgeleide anderstaligen lukt het te vaak niet om werk te veroveren op hun eigen werk- en denkniveau. Naast taalachterstand zijn vooral cultuurverschillen en te weinig kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt hier debet aan. BMC heeft haar Jobmarketing-expertise gedeeld met deze groep, onder andere via workshops pitchen, talentenscan, netwerken en communicatie op de werkvloer. Daarnaast via intakegesprekken met de deelnemers en mentorschap. BMC is een toppartner om een SROI-traject mee in te gaan. We kijken alweer uit naar het volgende traject."

Henk de Leeuw, Adviseur Social Return, Expertisecentrum SROI (ESR) - Werkbedrijf Regio Zwolle



Quote Boeren voor Buren:

'Als stichting zonder winst oogmerk is het vaak een zoektocht om de juiste expertise aan te trekken en de kosten zo laag mogelijk te houden. De pro-bono-hulp van BMC heeft dan ook erg geholpen in het professionaliseren van onze organisatie. Op alle projecten hebben we telkens een efficiënte, effectieve en aangename samenwerking mogen ervaren. We zijn dankbaar en kijken uit naar een continuering in de toekomst.'

Laura Viaene (managing director Boeren voor Buren)



Quote Humanitas:

'Dankzij de hulp van BMC zijn we gericht aan de slag met het werven, binden en boeien van meer vrijwilligers met een biculturele achtergrond. De door BMC ontwikkelde toolkit komt hierbij goed van pas.'

Nathaya van Lith (regiomanager Amsterdam en Diemen Humanitas)



Waar staat BMC?

- De aandacht voor SROI binnen BMC is gegroeid en meer adviseurs zijn betrokken bij invullingen van opdrachten.
- Opdrachtgevers weten BMC steeds beter te vinden met hulpvragen die via SROI opgepakt kunnen worden.
- BMC werkt meer samen met Yacht om invulling te realiseren op gezamenlijke contracten.
- Het SROI-team heeft een duidelijke rolverdeling en werkt nauw met elkaar samen.
- Er is overzicht over alle lopende projecten, betrokken adviseurs, contracten, verplichtingen en leads. Periodieke rapportages op de realisatie worden ontwikkeld.

Cijfers in een notendop

- In 2022 had BMC een SROI-verplichting van **€ 570.000** en is **100%** hiervan ingevuld/gerealiseerd (in 2021 werd nog € 266.000 van de € 500.000 ingevuld).
- Adviseurs hebben samen 1363 uur aan pro-bono advisering ingezet voor tien verschillende stichtingen, sociale ondernemingen (bijvoorbeeld met een PSO30+ certificaat) en een gemeente.
- De stijgende lijn in het aantal SROI-eisen en MVO-wensen in contracten is in 2022 naar verwachting doorgezet. Tussen 2019 en 2022 steeg het aantal opdrachtgevers van Yacht Group dat SROI als eis in zijn contracten opnam van 12% naar 56%.
- Bij ruim 86% van de contracten waarbij SROI een eis is, gaat het om een resultaatverplichting. Bij de overige gaat het om een inspanningsverplichting.
- De actieve monitoring van SROI-realiserings door opdrachtgevers is van ruim driekwart in 2021 naar ruim 90% gegaan in 2022.

Trends in aanbestedingen

	2019	2020	2021	2022
% SROI-eis	12%	25%	40%	56%
% SROI- of MVO-wensvraag	3%	6%	12%	14%

De weg naar het einddoel

Waar willen we naartoe (de reis naar 2030)?

Afgelopen jaar zijn mooie stappen gezet om meerdere vormen van de invulling op SROI-contracten te realiseren. Richting 2030 wordt de inzet op en coördinatie van al deze vormen verder doorontwikkeld en geprofessionaliseerd waardoor BMC de in aantal en omvang groeiende SROI-verplichtingen kan invullen met maatschappelijk waardevolle initiatieven. Door het groeiend aantal aanvragen uit de markt moeten er komend jaar wel keuzes gemaakt worden over hoe we de beschikbare resources binnen BMC het beste kunnen inzetten. Komend jaar hanteren we daarom vier focuspunten waarop we mogelijke vormen van invulling selecteren:

1. aansluiting op BMC-brede opgaven, zoals 'optimale ontwikkelkansen voor kinderen'
2. actualiteit
3. schaalbaarheid
4. (tijds)investering vs. gecreëerde SROI waarde

Wat doen we daarnaast in 2023?

Maatschappelijke projecten

- We gaan overkoepelende en lange termijn partnerschappen aan met grotere maatschappelijke organisaties, om structureel maatschappelijke waarde te creëren door zowel sociaal inkopen, het faciliteren van middelen (bijvoorbeeld laptops) en pro-bono-advies- en interim-werkzaamheden.
- Samenwerkingsverbanden en -platforms voor stichtingen en sociale organisaties worden benaderd voor het ophalen van pro-bono-leads voor zowel advies- als interim-vraagstukken. Na oplevering van adviesopdrachten is het streven ook de implementatie van het advies op te pakken.
- We willen deelname aan vrijwilligersprojecten (zoals De Spelen) meer stimuleren onder kantoorpersoneel en BMC-adviseurs in de beschikbaarheid.
- Pro-bono-leads gaan we centraal aanbieden binnen domeinomgevingen en traineegroepen (MijnOmgeving, waar adviseurs wekelijks uren schrijven), om vraag en aanbod bij elkaar te brengen.



Arbeidsparticipatie

- Tweede lichting van het opleidingstraject voor statushouders Sleutelpersoon consultant inburgering
- Arbeidsbemiddeling via netwerkbijeenkomsten en online platforms als Hallowerk

Sociaal inkopen

- Sociaal inkopen blijft een focus voor de toekomst, zodat zaken die door BMC en Yacht worden ingekocht (zoals goodies, bloemen, geschenken) waar mogelijk bij sociale en duurzame leveranciers worden ingekocht.
- Het streven is het eindejaarsgeschenk van 2023 wederom sociaal in te kopen

Overig

- De SROI-invulling wordt steeds meer gedaan door Yacht en BMC gezamenlijk, zodat we complementair en flexibeler kunnen zijn in het realiseren van de SROI-verplichting op onze contracten.
- Rapportages over SROI worden structureel opgeleverd en verder geprofessionaliseerd
- Ontwikkeling en implementatie van een professioneel SROI-communicatieplan voor binnen en buiten BMC

Net als in 2021 vervullen we onze SROI-realiserende voornamelijk vanuit de domeinen Sociaal Domein en Bestuur en Bedrijfsvoering. Dit komt doordat de kennis en expertise binnen deze domeinen in veel gevallen goed aansluit bij de SROI-vragen die uit de markt komen. De ambitie blijft om in de toekomst ook vanuit andere domeinen meer invulling te realiseren. Deze beweging is inmiddels ingezet, mede doordat de vragen uit de markt een steeds breder spectrum van expertise vragen. Zo halen vaker vragen op die te maken hebben met data en digitalisering, wat aansluit bij de BMC-brede opgave van de 'Digitale transformatie', en zien we nog veel kansen in het domein van Jeugd en Onderwijs. Dit laatste is één van de redenen dat de nieuwe collega van het SROI-team uit dit domein komt. Door SROI-leads bij alle domeinen onder de aandacht te brengen en collega's van zowel BMC als Yacht te betrekken, wordt de juiste kennis en kunde in positie gebracht om aan de steeds meer diverse klantvragen te kunnen voldoen.

De grote betrokkenheid van trainees, adviseurs en het management bij SROI laat zien dat de intrinsieke motivatie van BMC'ers om maatschappelijke meerwaarde te bieden diep zit. Door de verdere ontwikkeling van invullingsmogelijkheden en samenwerking met maatschappelijke partners, opdrachtgevers en medewerkers, is SROI een duurzame manier van maatschappelijk verantwoord ondernemen die naadloos aansluit bij het gedachtegoed van BMC.



Het afgelopen jaar stond het project 'Sleutelpersoon inburgering' nog als 'Supermigrant' in het Maatschappelijk Jaarverslag, als onderdeel van de drietrapsaanpak voor de nieuwe Wet inburgering. Bert Peterse heeft dit project samen met Wim Roorda in 2022 vormgegeven en uitgevoerd.

Hoe is het project verlopen?

'Het project is goed verlopen. Het streven was om een traject voor tien kandidaten op te zetten. Na vijftientig aanmeldingen vanuit ons (SROI-) netwerk zijn uiteindelijk twaalf statushouders en een collega van BMC Jeugd en Onderwijs gestart. Daarnaast zijn ook vijf zij-instromers opgeleid. Wel zien we dat gemeenten het liefst nog ervaren consultants zoeken. Dit is met opdrachten soms puzzelen.'

Tot welke inzichten ben je gekomen?

'We denken na over een vervolg. Daarbij gaat de opleiding van zes weken naar drie maanden, om meer tijd te kunnen besteden aan taalontwikkeling en een geleidelijke instroom op de werkvloer. Op die manier kunnen we de theorie en de praktijk beter met elkaar verbinden. Ook willen we komend jaar gemeenten meer in een vroegtijdig stadium betrekken, om aan de voorkant kandidaten en stageplekken/opdrachten na het opleidingstraject vast te leggen. Zo willen we starten als we minimaal acht opdrachten hebben en willen we de opleidingsgroep gemixt samenstellen. Met een gemengde groep kunnen we de voordelen van cultuurdivers werken naar twee kanten toe bevorderen. Ook begeleiding binnen de groep krijgt dan beter vorm, door een Nederlandse deelnemer te koppelen aan twee statushouders. Tot slot willen we meer spreiding van kandidaten over het land. Gemeenten in heel het land hebben behoefte aan sleutelpersonen en consultants inburgering. Daarom begint de werving nu al.'

Wat is het mooiste resultaat dat we met dit project hebben bereikt?

'Wat mij heeft verbaasd is dat sommige mensen die al vijf jaar in Nederland zijn pas na deelname aan dit opleidingstraject uit de uitkering zijn gekomen. We hebben de deelnemers veel vertrouwen gegeven door ze na het opleidingstraject allemaal een arbeidsovereenkomst van een jaar aan te bieden. Dit vertrouwen heeft de deelnemers ook gemotiveerd om er iets moois van te maken. Ze voelen zich echt BMC'er en het contract heeft veel zorgen bij ze weggenomen.'

Welke ontwikkelingen zie jij voor komend jaar?

'We denken aan het inzetten van game based assessments in het wervingsproces, om competenties van kandidaten op een andere manier te toetsen. Dit doen we omdat statushouders zich in taal wellicht minder goed kunnen uiten in een regulier assessment, en om culturele en normatieve aannames en expressieve bias te voorkomen, die onbedoeld in klassieke gespreksrondes kunnen zitten. Ook bouwen we onze strategische alliantie met OpenEmbassy verder uit, om zo ook consultants die al bij gemeenten zitten beter op te leiden. Tot slot zien we nog meer kansen om met statushouders samen te werken. Die willen we komend jaar verder uitwerken, onder andere via partners als het COA en UAF, waar veel potentieel zit.'

Bert Peterse



Benita Siboniyo

We spreken Benita Siboniyo. Afgelopen jaar hebben we Benita mogen verwelkomen als collega bij de BMC binnendienst (BBD) en het SROI-team binnen BMC. Zij was deelnemer bij een leer-werktraject voor anderstalig hoogopgeleiden van de gemeente Zwolle, waar BMC in het kader van SROI door middel van trainingen en coaching aan bij heeft gedragen.

Hoe ben je in het traject van Zwolle terecht gekomen?

'Ik woonde en werkte al een tijd in Nederland en zocht een plek waar ik mijn Nederlands kon verbeteren. Het leer-werktraject van Zwolle bood mij die kans en begeleidde mij en mijn mededeelnemers om werk te vinden op mijn eigen niveau.'

Hoe heb je het traject daar ervaren?

'Ontzettend leuk. Je leerde onder andere hoe je beter kunt solliciteren, waar je tegenaan kunt lopen in Nederlandse bedrijven en hoe je jezelf kunt presenteren. We kregen deze trainingen van verschillende bureaus, waaronder BMC.'

Na dit traject ben je bij BMC komen werken. Hoe ben je bij BMC gekomen en wat vind je van hoe je bij BMC bent ontvangen?

'Tijdens het traject kwamen elke week vacatures binnen en de vacature bij de BBD vond ik interessant, omdat ik hier een goede kans zag mijn taal verder te verbeteren. Daarnaast is het een maatschappelijke betrokken bedrijf, dat zich inzet voor en werkt met de lokale markt. Ik werd erg goed ontvangen. Er werd niet neergekeken op mijn taalachterstand, maar juist geholpen om mijn Nederlands verder te verbeteren. Zo helpen collega's mij met taalbegrip, en lezen ze mee wanneer ik offertes opstel.'

Wat wil je BMC teruggeven en welke kansen zie je voor BMC?

'Jullie hebben mij heel goed ontvangen en begeleid. Voor de toekomst zou het mooi zijn om als BMC en RGN de deuren verder te openen en deze doelgroep een kans te bieden. Dit kan bij de interne dienst, want daar kun je goed sparren en leren van je collega's. Dit kan echter ook als externe adviseur, aangezien de mensen die behoren tot deze doelgroep dankzij hun cultuur-diverse achtergrond goed zijn voor meer diversiteit en inclusiviteit, en als ervaringsdeskundige op posities als inburgeringsconsulent kunnen worden ingezet. Er zijn genoeg mensen met een goede opleiding, maar die missen vaak het netwerk om ergens binnen te komen. Om deze doelgroep te bereiken kunnen we onszelf en andere werkgevers stimuleren om vacatures aan te bieden aan leer-werktrajecten bij gemeenten, want daarin zitten veel mensen die momenteel onder hun niveau werken. BMC, Yacht en RGN hebben de tools in huis om deze mensen te helpen en kunnen daarmee ook een voorbeeld zijn in de markt. Durf mensen een kans te geven. Dan zul je positief verrast worden.'

5. SPOOR 4 | Maatschappelijke betrokkenheid



Wat is er in 2022 gebeurd op dit spoor?

Dit spoor is nieuw. Na het intrekken van de restricties die tijdens de coronacrisis golden, konden we als BMC weer actief aan de slag met sociale activiteiten. BMC is er voor inwoner, leerling en cliënt. Dat uiten we iedere dag met veel passie bij onze opdrachtgevers, maar BMC'ers zijn ook maatschappelijk en sociaal actief buiten hun werk.

Zo zijn er collega's actief bij stichtingen, zijn ze politiek actief, helpen ze bij verkiezingen etcetera. In 2022 zagen we ook een groot aantal sociale activiteiten die met collega's werden ondernomen. Een aantal van deze activiteiten zullen we in dit hoofdstuk onder de aandacht brengen.

Nacht van de Vluchteling

De Nacht van de Vluchteling is een wandeltocht, waarbij duizenden deelnemers samen zoveel mogelijk geld inzamelen voor acute noodhulp wereldwijd, en op een positieve manier aandacht vragen voor mensen op de vlucht. Het is een bijzondere nacht vol saamhorigheid, uitdagende kilometers en mooie ontmoetingen.

In 2022 heeft BMC meegedaan met twintig collega's aan de 20-kilometer-wandeltocht. Nog eens tien collega's hebben de hele nacht doorgelopen en 40 kilometer afgelegd voor dit mooie doel. Hiermee is naast aandacht voor mensen op de vlucht ook nog eens het prachtige bedrag van € 4.500,- opgehaald door de collega's. Dat bedrag komt rechtstreeks ten goede aan Stichting Vluchteling en andere hulporganisaties.

Wil je meer weten over dit doel en het inspirerende verhaal van Zullal lezen? Kijk dan vooral even bij het interview over de maatschappelijke betrokkenheid.





Mud Masters for KiKa

Een groep sportieve collega's heeft de Mud Masters doorstaan. Dit is een obstacle run van 6 kilometer door de modder en over, door of onder een aantal onmogelijke obstakels door.

Naast de sportieve uitdaging hebben de deelnemers hier ook direct een sociale activiteit aan gekoppeld. Ze hebben de run namelijk gedaan voor KiKa en hiermee ook nog ruim € 2.500,- opgehaald die ten goede komt aan KiKa.

Heppie Boxen

Een enthousiaste groep collega's heeft zich ingezet voor Heppie Box. Dat is een initiatief van Het Vergeten Kind dat bedoeld is om gezinnen een positief moment te bezorgen, wanneer dat voor hen niet vanzelfsprekend is. De boxen zitten vol spelletjes en allerlei (knutsel)materialen. Voorafgaand aan de meivakantie werden deze boxen aan gezinnen uitgedeeld.

Voor de collega's was het geen standaard werkdag, maar wél een werkdag waarmee ze direct impact hebben kunnen maken, die past bij de brede opgave van Optimale Ontwikkelkansen voor kwetsbare jongeren en kinderen.





Business challenge Make-A-Wish

Tijdens een business challenge voor de stichting Make-A-Wish heeft BMC een feest georganiseerd voor een ziek kindje en een mooie bedrag opgehaald. Tijdens deze inspirerende dag nam de groep van BMC het op tegen andere labels van Yacht. Iedere groep ging aan de slag om een wens van een ziek kindje in vervulling te laten gaan. Het was hard werken, maar het resultaat was

fantastisch. Naast het sweet-sixteen-feest dat voor het wenskind georganiseerd werd, heeft BMC € 8.604 opgehaald. In totaal is er € 46.216 opgehaald voor Make-A-Wish, om zo nog meer wenskindjes de dag van hun leven te kunnen geven. Gezond zijn is hun grootste wens, maar een mooie dag helpt om de ziekte even te vergeten.

Oekraïne

Een groep kennissen, waaronder een collega van BMC, is ten tijde van het begin van de oorlog naar Oekraïne gereden, om daar de eerste noodgoederen heen te brengen. Daarnaast is er een bedrag van ruim € 4000 opgehaald om de ontheemden in Oekraïne te kunnen helpen. De groep heeft op weg terug naar Nederland ook vluchtelingen afgezet die tijdelijk in Berlijn konden verblijven, en op verschillende plekken in Nederland. Bij recruitment heeft er gedurende de zomer een extra referral-regeling opengestaan. Bij iedere nieuwe collega die werd aangenomen werd er € 500 gedoneerd aan steun voor Oekraïne.

Afvalprikken in Amersfoort voor Serious Request

Op vrijdag 8 april hebben een aantal directieleden en collega's zwerfafval geprikt. Deze actie was onderdeel van BMC for Serious Request. In december 2021 is er gevraagd geld te doneren aan Serious Request. Met dit geld helpen we het Wereld Natuur Fonds regenwouden in Zuid-Amerika te redden. Samen met de bijdrage van de directie hebben we als BMC bijna € 3.000,- gedoneerd. Als tegenprestatie gingen een aantal collega's, zoals beloofd, samen met de directie zwerfafval prikken in Amersfoort.



Zullal Agha

Voor dit Maatschappelijk Jaarverslag spreken we met mensen die op een bepaalde manier iets moois hebben gedaan vanuit BMC. Zullal Agha was afgelopen jaar een van de trekkers van de Nacht van de Vluchteling.

Waarom is de Nacht van de Vluchteling voor jou zo belangrijk?

'Voor mij is de Nacht van de Vluchteling (NvdV) belangrijk, omdat hier een persoonlijk verhaal achter schuilt. Mijn ouders zijn in 1991 gevlucht uit Irak door de Golfoorlog. Dit hebben ze onder heel slechte omstandigheden gedaan, en daarbij was mijn moeder hoogzwanger van mij.

Mijn zus had het erover dat zij de NvdV zou gaan lopen. Ik vroeg haar waarom ze dit ging doen. Ze vertelde dat de stichting zich onder andere richt op vluchtelingen uit Irak. Meestal zetten stichtingen zich in voor een bepaald doel en dan gaat de steun naar één specifieke doelgroep. Het komt dan niet vaak voor dat een stichting zich ook specifiek voor Irak inzet. Het was de bedoeling om samen met mijn zus de NvdV te lopen, maar in verband met de afstand was dit helaas niet mogelijk. Toen had ik mijn ontwikkelingsgesprek met Birte en Mathijs, en daarin vertelde ik dat ik wilde meedoen aan de NvdV. Birte zei toen: 'Waarom doen we dit dan niet samen?'. Daarin werd voor mij wel bevestigd dat BMC niet enkel wil uitdragen dat ze wat terug wil doen voor de maatschappij, maar dat ze dit ook daadwerkelijk doet! Birte gaf aan dat ik het beste contact kon opnemen met de directie om het idee voor te leggen. Ik heb Pieter Vermaas gesproken met de vraag of hij mee zou willen doen aan de NvdV. Pieter was direct enthousiast en zei: 'Ja leuk, gaan we doen, 20 kilometer!'. Daarop zei ik: 'Binnen BMC staan we erom bekend dat we onze grenzen opzoeken en die vervolgens verleggen. Nu geef je aan dat je de vorige keer al

20 kilometer hebt gelopen voor de stichting. Dan is het nu tijd om je grenzen te verleggen en voor de 40 kilometer te gaan!'. Hij moest lachen en zei: 'Dan doen we de 40 kilometer!'

Hoe was je eraan toe tijdens de Nacht van de Vluchteling?

'De eerste 20 kilometer heel goed, de 10 kilometer die volgde al wat minder, en de laatste 10 kilometer slecht.'

Wat was er voorafgaand aan de Nacht van de Vluchteling gebeurd?

'Ik ging ziplinen en bij het afdalen is een vertakking van de boom dwars door m'n knie gegaan. Doordat het hard geregend had, was de zandbank die het onderste gedeelte van de boom had moeten bedekken ingezakt. Hierdoor was de boom niet meer voorzien van een 'stootkussen'. Na het ongeval heb ik een lange periode op krukken moeten lopen. Door terugkerende ontstekingen in m'n knie ben ik op 29 maart aan mijn knie geopereerd. Ongeveer vier weken voordat wij de NvdV gingen lopen, heb ik mijn krukken pas neer kunnen leggen. Ik haalde hier ook motivatie uit, want wat ook onderdeel is van de NvdV is dat je het ongemak ervaart en ook echt inziet hoe zwaar het moet zijn als vluchteling, ook al weet je dat het bij 40 kilometer ophoudt. Hierdoor heb ik mijn doel om er zowel mentaal als fysiek bij stil te staan echt gehaald. We hebben het met elkaar op doorzettingsvermogen gehaald.'

Wat vond je het meest zwaar aan die nacht?

‘Het door moeten gaan. Op een gegeven moment wisten wij ook niet meer hoe lang we nog moesten, of we liepen verkeerd. Ik vond het mentaal vooral heel zwaar om het niet precies te weten. Ergens voelde ik me daarbij ook heel schuldig, omdat ik wist dat de eindstreep zou naderen en vluchtelingen weten niet waar en wanneer de eindstreep er voor hen zal zijn. Dit laatste maakte het voor mij vooral emotioneel op het eind.’

Hoe heb je iedereen zover kregen? Jij ging er helemaal voor staan en na een tijdje konden je collega's ook eigenlijk geen nee meer zeggen.

Wat maakt dat je collega's uiteindelijk allemaal mee zijn gaan lopen, hoe doe je dat? Hoe krijg je iedereen in beweging voor 40 kilometer lopen en een hele nacht doorhalen?

‘Enerzijds was het denk ik mijn aanstekelijke enthousiasme vanuit mijn intrinsieke motivatie. Anderzijds was het de betrokkenheid vanuit BMC. Zo waren Lotte Fisser en Safae Kadda gelijk onder de indruk en hebben ze met veel enthousiasme aangeboden om dit van de grond te helpen krijgen. Samen met de meiden hebben we dan ook de NvdV binnen BMC opgezet. De aanmeldingen die binnenkwamen maakten voor mij echt duidelijk dat BMC zich niet enkel richt op wat een hot item is in het alledaagse nieuws, maar dat BMC verder kijkt dan dat.

Dan moet je natuurlijk de nacht nog doorkomen. We hebben dit als team gedaan en hebben elkaar erdoor gesleept. Een voorbeeld daarvan is dat Marieke Vermaas (de vrouw van Pieter Vermaas) halverwege de nacht pijn kreeg en toen zei: ‘Als de moeder van Zullal door kon gaan, kunnen wij ook doorgaan’. Toen ze dat zei, beseften we allemaal dat stoppen geen optie was. Daarin hebben we elkaar er ook onbewust doorheen gesleept.’

Dat was afgelopen jaar; en dit jaar? Heb je een doel? Er is hier vorig jaar best wat geld mee opgehaald en het heeft zeker ook bekendheid gecreëerd in de organisatie. Is er een doel? Waar ga je voor?

‘We hebben wel een doel. Het doel is om dit jaar weer de 40 kilometer te lopen, maar om ons looppad te veranderen in ‘BMC en vrienden’. Dit houdt in dat alle deelnemers die vanuit BMC meelopen bij de opdrachtgever waar ze op dat moment aan het werk zijn aan één of twee collega's vragen om ook mee te lopen. Zo gaan we als BMC samen met onze klanten deze nacht lopen. We willen zo ook aan onze klanten laten zien waar BMC voor staat. Dit willen we in alle lagen van de organisatie doen, en domeinoverstijgend. Een collega van BMC werkt bij de veiligheidsregio en heeft te maken met vluchtelingen. Zij wil vragen of twee vluchtelingen (als gastsprekers) vooraf hun verhaal willen doen en iets willen inspreken om de groep te motiveren. Als we het dan ergens in de nacht zwaar krijgen, is het dit jaar niet het verhaal van Zullal en haar moeder, maar het verhaal van deze vluchtelingen. We hopen dat zij ook zullen meelopen.’

Jullie zijn vorig jaar met een kleine groep begonnen. Er zijn ook een hoop mensen die de 20 kilometer hebben gelopen. Weet jij nog hoeveel dit er ongeveer waren?

‘Dat was een hele HR-traineegroep (ongeveer acht collega's) en nog vier collega's vanuit BMC. Ongeveer tien mensen hebben de 40 kilometer gelopen. We willen dit jaar dat meer mensen de 40 kilometer gaan lopen.’

Heb je al een idee hoe je dat wil gaan regelen?

‘Binnenkort plaats ik in ieder geval een save the date op Connect, in verband met geplande vakanties van collega's. Daarna willen we gaan uitwerken wat we vorig jaar ook deden, en dit jaar meer tijd investeren in hoe we meer zichtbaar kunnen zijn in de organisatie.’

Het komt in ieder geval in het Maatschappelijk Jaarverslag te staan en we hopen dat iedereen dit leest en dan dus ook mee gaat doen. Zijn we dan nog iets vergeten?

'Ik ben heel trots op iedereen die vorig jaar de 20 en 40 kilometer heeft gelopen. Niemand is gestopt, niemand heeft opgegeven en we zijn als team gaan wachten. Daar hopen we dit jaar weer op!'



6. SAMEN VERDER REIZEN

Samenwerking met Randstad en Yacht

Randstad Net Zero in 2050

Randstad heeft de ambitie om in 2050 'net zero' te zijn, dus om dan geen CO₂ meer uit te stoten. Dit doet Randstad door middel van het Randstad Net Zero-programma.

De duurzaamheidsambitie van BMC is in 2022 verder versterkt door de ambitie van Randstad. Nieuw is de Net Zero-ambassadeursrol; adviseurs over de hele wereld die elkaar inspireren en informeren over acties en ontwikkelingen voor de ambitie Net Zero.

De Dow Jones Sustainability Index (DJSI), gelanceerd in 1999, erkent de toonaangevende bedrijven in elke industriesector voor verantwoorde economische, ecologische en sociale prestaties. Randstad is er trots op te zijn opgenomen als de enige HR-dienstverlener in de Professional Services Industry van de DJSI World index. Naast de DJSI neemt Randstad actief deel aan internationale benchmarks en platforms zoals de FTSE4 Good, Euronext Vigeo, Ethibel Sustainability Index en Carbon Disclosure Project.

Communicatie en pr

In 2022 hebben we met roadshows, zowel digitaal als fysiek, alle domeinen bezocht om het MJV te laten landen in de organisatie. Dat is goed gelukt en we gaan binnenkort starten met een community van 'Duurzaam BMC-ambassadeurs', die vanuit hun domein duurzaamheid verder brengen. Op beurzen, bij recruitment en in offertes voor adviesopdrachten houden we rekening met het vertellen van ons duurzame verhaal. Successen vierden we intern op ons kanaal Connect én natuurlijk op social media. De regiegroep stuurt dit proces en zorgt er in 2024 weer voor dat we over 2023 een doorgaande verbetering kunnen melden.





De tijdlijn voor de komende jaren: het spoorboekje

2023

D&I

- MJV is leesbaar voor slechtzienden
- Onderzoek naar loonkloof
- Uitvoering beleidskader D&I met leergang D&I
- En bewustwordingscampagnes zoals Ramadan-challenge

Je beste zelf

- Het goede gesprek geëvalueerd
- Medewerkerstevredenheid scoort hoog
- Campagne voor nieuwe medewerkers

neutrale CO2 voor vervoer

- Uitwerking mobiliteitsopties
- Minder gereden kilometers dan in 2022
- Meer keuze voor hybride of digitale bijeenkomsten/trainingen

duurzame inkoop

- Plan van aanpak verduurzamen BMC-kantoor en -drukkerij
- Duurzame representatiemiddelen en kerstcadeau
- Starten met duurzaam inkoopbeleid
- Samenwerking met NetZero op gezamenlijke acties

vegan, lokaal, biologisch

- Nieuwe catering gericht op 100% vegetarische, biologische maaltijden
- Blikjes fris vervangen door siropen
- Meer bijeenkomsten vegetarisch

SROI

- Samenwerking met RGN-labels en andere maatschappelijke organisaties
- Opzet van intern platform voor pro bono leads
- Beschikbare BMC-ers inzetten voor SROI
- Tweede lichte opleiding Sleutelpersoon consulent inburgering
- Arbeidsbemiddeling via platforms als Hallowerk
- SROI communicatieplan

Maatschappelijke betrokkenheid

- Nacht van de Vluchteling
- Make-A-Wish actie
- Koppelen van Net Zero activiteiten aan maatschappelijk doel
- Nieuwe acties oppakken

2025

D&I

- Beleidskader actualiseren D&I is gemeengoed in de organisatie

Je beste zelf

- Meer medewerkers instroom, minder uitstroom
- Vrijwilligersdag voor maatschappelijke impact

neutrale CO2 voor vervoer

- 95% van het wagenpark is elektrisch
- Mobiliteits opties ingevoerd
- OV-gebruik stijgt, aantal km daalt met 25%

duurzame inkoop

- Inkoop via RGN en BMC is voor 25% duurzaam
- Mobiliteitsplan is ingevoerd

vegan, lokaal, biologisch

- Catering van bijeenkomsten, trainingen en feesten vegetarisch, biologisch

SROI

- SROI in alle domeinen van BMC ingebed
- SROI-eisen binnen alle contracten worden voor 100% ingevuld
- Inkoop van diensten en (eindejaars) geschenken wordt indien mogelijk structureel via sociale partijen gedaan

Maatschappelijke betrokkenheid

- Maatschappelijke betrokkenheid is ingebed in de organisatie
- Koppeling met SROI en goede doelen

2030

D&I

- BMC is een aantoonbare inclusieve organisatie

Je beste zelf

- Medewerkers beoordelen hun werk-privébalans structureel goed

neutrale CO2 voor vervoer

- Nagenoeg 100% elektrisch vervoer.
- Structurele daling van gereden kilometers
- Mobiliteits opties worden in toenemende mate gebruikt

duurzame inkoop

- De inkoop van BMC gebeurt voor 100% volgens beleid

SROI

- Vanuit haar kernwaarden is BMC dé SROI-partner voor opdrachtgevers en een voorbeeld binnen de adviessector

Maatschappelijke betrokkenheid

- BMC is een maatschappelijk betrokken, duurzaam en inclusief bedrijf

BMC

Databankweg 26D
3821 AL Amersfoort

Postbus 490
3800 AL Amersfoort

033 - 496 52 00
info@bmc.nl
www.bmc.nl

Kijk voor meer informatie ook eens op onze website www.bmc.nl