



## **Handreiking MVO**

## Inleiding

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) neemt een steeds belangrijkere rol in bij IS-organisaties. Enerzijds hebben IS-organisaties een voorbeeldfunctie - *practice what you preach*. De maatschappij verwacht niet anders dan dat ze Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, gezien hun maatschappelijke rol. Het kan immer niet zo zijn dat een IS-organisatie aan de ene kant goed doet, maar aan de andere kan door haar interventies op andere vlakken schade aan maatschappij, mens of milieu aanricht.

Anderzijds geven Partosleden ook zelf aan dat zij het invoeren van MVO steeds belangrijker vinden. Dit komt o.a. tot uiting in het feit dat de werkgroepen die betrokken waren bij het aanpassen van de gedragscode en het opstellen van de Partos 9001 in beide documenten ook MVO aan de orde stellen. In de gedragscode van Partos staat onder hoofdstuk II, art. 1f.: *“De leden van Partos houden zich daar waar van toepassing aan de algemeen geldende normen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen”*. Ook in de Partos 9001, de sectorspecifieke toepassing van ISO 9001 staat in artikel 5.1-IV dat de organisatie aan de volgende eis moet voldoen: *“Een MVO-beleid, passend bij de organisatie en de maatschappelijke ontwikkelingen.”*

Deze handreiking geeft u praktische tips hoe u zich de kennis eigen kunt maken op het gebied van MVO en hoe u MVO op een pragmatische manier in kunt voeren in uw organisatie. Dit document is mede tot stand gekomen op basis van een uitwisseling van kennis en ervaringen van Partosleden tijdens een Café Qualité over MVO, dd 30 januari 2014.

## I. Kennis over wat MVO inhoudt

MVO is een vorm van ondernemen gericht op economische prestaties (profit/prosperity), met respect voor de sociale kant (people), binnen de ecologische randvoorwaarden (planet). Het komt er op neer dat de organisatie bij al haar handelen rekening houdt met de maatschappelijke gevolgen op elk van deze drie gebieden. Elk van deze drie gebieden bestaat weer uit deelgebieden, in totaal worden er zo'n 33 tot 36 deelgebieden onderscheiden. Denk hierbij aan deelgebieden zoals behoorlijk bestuur, mensenrechten, arbeidsomstandigheden, corruptie, milieu en eerlijk zaken doen.

### Documentatie om u in te lezen

De site van [MVO Nederland](#) geeft heel veel basisinformatie over wat MVO precies inhoudt, wat het oplevert en hoe je MVO in kunt voeren. Op de site van MVO Nederland zijn veel [gratis downloads](#) te vinden die u op weg kunnen helpen. Kijk bijvoorbeeld eens naar de [MVO Communicatiewijzer](#) of de [MVO risico checker](#).

In de Partos Gedragscode wordt verwezen naar de [OESO-richtlijnen](#). Deze richtlijnen maken duidelijk wat de Nederlandse overheid van bedrijven in het buitenland verwacht op het gebied van MVO. Ze bieden een handvat voor gedragscodes van organisaties om met maatschappelijke kwesties als kinderarbeid, milieu en corruptie om te gaan. Deze richtlijnen geven dus goede kaders voor MVO op het vlak van internationaal ondernemen en internationale samenwerking.

# Handreiking MVO

Een heel toegankelijk document om een goede indruk te krijgen van wat MVO is en in de praktijk voor een goede doelen organisatie in kan houden, is de [Handreiking MVO-aanpak voor VFI-Leden](#). Dit document geeft een korte uitleg van MVO en haar aandachtsgebieden en daarnaast een stappenplan voor de invoering. Deze Handreiking is gebaseerd op een [praktijkcase](#) voor de invoering van MVO bij het Wereld Natuurfonds. Bovenstaande documenten zijn gratis te downloaden.

Het standaardwerk op het gebied van MVO is de [ISO 26000](#), Richtlijn voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties. Deze is ontwikkeld door een technische commissie van de International Organization for Standardization (ISO) bestaande uit deskundigen uit meer dan 90 landen. Dit document biedt gebruikersrichtlijnen en is noch bedoeld, noch geschikt voor certificatie doeleinden, dus niet certificeerbaar zoals ISO 9001 voor kwaliteitsmanagementsystemen. De ISO 26000 kunt u o.a. [bestellen bij het NEN](#).

## 2. Invoeren van MVO

Het invoeren van MVO in uw organisatie kan op verschillende manieren, van heel eenvoudig en pragmatisch op enkele MVO-deelgebieden tot heel uitgebreid op alle hoofd- en deelgebieden, inclusief een MVO-certificering en aparte MVO-rapportage. Voordat u begint is het eerst belangrijk om draagkracht binnen uw organisatie te krijgen. Vervolgens is het een kwestie van de goede keuzes maken, invoeren en ten slotte verantwoorden wat u gedaan heeft.

### 2.1 Verkrijgen van draagkracht

Eén van de grootste uitdagingen bij het invoeren van MVO is het verkrijgen van draagvlak bij directie, management en medewerkers. Zonder breed draagvlak komt MVO niet goed van de grond. Een MVO organisatie houdt immers bij al haar handelen rekening met de maatschappelijke gevolgen, en dat betekent dat iedereen mee moet doen, binnen alle geledingen van de organisatie.

Tijdens de uitwisseling tussen leden bij Café Qualité (dd 30 januari 2014) werden de volgende tips en adviezen gegeven om directie en management te overtuigen:

- Begin klein.
- Begin met een inventarisatie van wat uw organisatie al doet op het gebied van MVO. “We doen al veel. Laten we het zichtbaar maken!” is een krachtig argument.
- Identificeer Quick Wins, dit motiveert om verder te gaan en het groter aan te pakken.
- Mobiliseer collega’s om het management aan te spreken op het nut en de noodzaak. Als directie en management regelmatig aangesproken worden door collega’s of door partnerorganisaties kan ze niet meer om MVO heen.
- Wijs op het motto “Practice what you Preach”.
- Wijs op de trends in de maatschappij.
- Geef aan dat het helpt om normen en waarden breed in de organisatie te borgen.
- Geef aan dat een MVO beleid helpt om problemen te voorkomen.
- Draai het om: kan je het wel maken om het niet te doen?
- De Partos gedragscode en Partos 9001 vragen erom.
- Laat zien wat anderen al doen, en hoe wij als IS-sector achterlopen.
- Eén welwillende directeur helpt. Zet hem/haar voor je in.
- Roep subsidieverstrekking op om aandacht te vragen voor MVO beleid en de rapportage van de resultaten op dit vlak.

# Handreiking MVO

- Bespreek het in relatie tot uw partnerorganisaties.

Naast de directie en het management is het ook van groot belang de medewerkers te motiveren en mobiliseren op het gebied van MVO. Hieronder de tips om collega's te betrekken:

- Vraag de medewerkers welke verbeteringen op het vlak van MVO zij belangrijk vinden en zij denken dat er mogelijk zijn.
- Vind uit wat er speelt en wat er al loopt onder de medewerkers op het gebied van MVO en sluit daarop aan.
- Maak MVO onderdeel van het teamoverleg.
- Vier de bereikte resultaten.
- Hou er rekening mee dat het tijd kost: uw kunt er niet automatisch vanuit gaan dat ze uw MVO-thema belangrijk vinden.
- Zorg dat uw back up heeft vanuit de directie
- Laat de directie ook in gedrag tonen dat ze achter dit beleid staat.
- Laat zien wat anderen al doen, en hoe wij als sector achterlopen.

## 2.2 Invoeren van MVO

Hieronder staan de basale stappen voor het invoeren van MVO in uw organisatie en op welke vlakken u belangrijke keuzen t.a.v. MVO moet maken.

1. **Inventarisatie:** zoals al in par. 2.1 genoemd is, is het van belang eerst te inventariseren wat er op elk van de MVO-hoofd- en deelgebieden al gebeurt binnen de organisatie. Neem een lijst met MVO-hoofd- en deelgebieden (bijvoorbeeld uit de Handreiking MVO-beleid VFI leden) en inventariseer door middel van interviews of vragenlijsten wat binnen welke afdelingen al gebeurt. Dit is het uitgangspunt voor verdere stappen.
2. **Keuzes maken:** voordat u daadwerkelijk begint is het verstandig keuzes te maken op een aantal verschillende gebieden, namelijk:
  - a. **Welke MVO-hoofd- en deelgebieden pakken we als eerste aan?** Het is voor de meeste organisaties niet reëel om met 36 aandachtgebieden tegelijk te beginnen. De [Handreiking MVO-aanpak voor VFI-Leden](#) geeft als suggestie een selectie te maken op basis van de prioriteit die een MVO-gebied voor uw organisatie heeft en de directe invloed die uw organisatie op het betreffende aandachtsgebied heeft.
  - b. **Wel of niet certificeren?** Net als de 9001 kwaliteitsnorm hebben een aantal van de grootste Nederlandse certificerende instellingen een norm ontwikkeld voor MVO die certificeerbaar is, [de MVO Prestatieladder](#). Deze norm is gebaseerd op belangrijke normen en richtlijnen die aan MVO raken zoals de [ISO 26000](#), [GRI Global Report Initiative](#) en [AA 1000 Stakeholders](#). De MVO Prestatieladder bestaat uit 2 opstapniveau's, een algemeen haalbaar 3<sup>e</sup> niveau en nog twee specifiek onderscheidende niveau's waar de lat nog weer een stuk hoger ligt. Deze certificering is alleen voor Nederland en niet internationaal erkend.
  - c. **Hoe verantwoord?** De [Handreiking MVO-aanpak voor VFI-Leden](#) geeft diverse tips op dit vlak. Het is belangrijk dat u nadenkt over welke MVO-aandachtsgebieden u verantwoording af wilt leggen, aan welke stakeholders, intern en extern, en via welke vorm en kanalen. Deze keuzes hebben invloed op uw aanpak.

# Handreiking MVO

---

3. **Doelen stellen:** Het is van belang voor elk van de MVO-aandachtsgebieden SMART-doelstellingen te formuleren. SMART betekent Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en uitdagend en Tijdsgebonden. Het [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) kan een goede inspiratiebron zijn om relevante prestatie-indicatoren aan te ontleen en met behulp hiervan uw MVO-doelstellingen te meten.
4. **Invoeren:** Maak een actieplan (per MVO-aandachtsgebied) met concrete stappen, tijdsplanning, verantwoordelijkheden en ureninvestering. Zet een meetsysteem op om met behulp van de prestatie-indicatoren de voortgang te meten.
5. **Inbedden in de organisatie:** Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vastleggen, interne rapportage structuur bepalen en interne communicatiestructuur.

## 2.3 Laten zien wat u doet (verantwoorden)

Verantwoorden van MVO kan op heel verschillende manieren. De lichtste variant is het opnemen van een paragraaf over MVO in het jaarverslag met daarin wat uw activiteiten op het gebied van MVO waren en wat u bereikt heeft t.a.v. MVO.

Een hele belangrijke en zeer uitgebreide (en bewerkelijke) standaard is het [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#). “GRI heeft het meest volledige Sustainability Reporting Framework, met als doel zo meer transparantie bij organisaties te bewerkstelligen. Het Framework, met de Reporting Guidelines als hart, zet principes en indicatoren uiteen die organisaties kunnen gebruiken bij het meten en rapporteren van hun economische, ecologische en sociale prestaties.” De uiteindelijke rapportage volgens de GRI-richtlijnen bevat dus zowel een beschrijving van de activiteiten als cijfers op MVO-vlak, dwz inclusief maatregelen, indicatoren, verbruikscijfers en/of milieukosten. De GRI-standaard is internationaal erkend en accountants kunnen jaarverslagen die aan de GRI-standaard voldoen controleren en hierover een verklaring afgeven.

Onder de deelnemers van het Café Qualité van 30 januari 2014 was er nog geen die de GRI-richtlijnen gebruikte. De reden hiervoor werd aangegeven was dat de deze richtlijnen zeer uitgebreid zijn en rapporteren volgens de GRI-richtlijnen veel werk met zich meebrengt.

## Colofon

Deze handreiking geeft handvatten om uzelf in te lezen in MVO en MVO op een pragmatische manier in te voeren in uw organisatie. Deze handreiking is mede gebaseerd op een uitwisseling van ervaringen tussen leden tijdens een Café Qualité over MVO op 30 januari 2014 en is, in opdracht van Partos, samengesteld door Hans Gierink van Change-up.