

**1 maart 2005**

**Persbericht voor het project:**

## **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in Gelderland en Overijssel**

### **Werken aan strategie, innovatie en bedrijfscontinuïteit in het MKB**



Dit project is gefinancierd door de Provincies Overijssel en Gelderland en door de Europese Unie, Europees Fonds voor Regionale ontwikkeling

### **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen vindt gehoor in het midden en kleinbedrijf**

In de provincies Gelderland en Overijssel wordt met 19 midden en klein bedrijven een project uitgevoerd dat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal stelt. Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is het integraal aandacht schenken aan mens, milieu en economie bij alle bedrijfsbeslissingen. Initiatiefnemers en opdrachtgevers zijn Stichting Innofood, de Verenigde Maakindustrie Oost, VNO-NCW-Midden en de provincies Gelderland en Overijssel. Uitvoerend bureau is de BECO Groep. Het project is gestart in in de zomer van 2004 en loopt tot en met 2005.

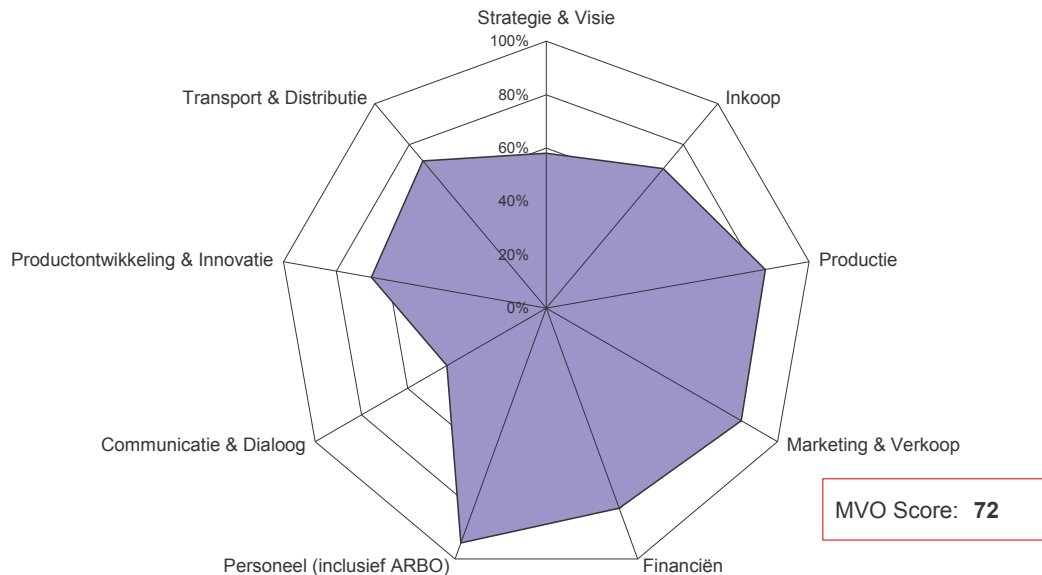
#### Koninklijke Buisman, Zwartsluis

De directie van Buisman heeft met alle 40 medewerkers de strategie besproken en aandachtspunten opgesteld. Een aangename verrassing was dat hierbij grotendeels dezelfde aandachtspunten naar voren kwamen als uit de Duurzaamheid Strategie Scan (DSS). De medewerkers hebben de aandachtspunten vervolgens mogen prioriteren. Om de aandachtspunten op te pakken is een aantal verbeterteams samengesteld. Een verbeterteam bestaat uit een lid van het management en medewerkers. Medewerkers konden zich vrijwillig aansluiten bij een verbeterteam. De hoop was dat tenminste de helft van de medewerkers plaats zou nemen in één van de verbeterteams. Deze verwachting werd ruim overtroffen toen na afloop bleek dat alle medewerkers zich bij een verbeterteam hadden aangesloten. Het voordeel van de verbeterteams is dat de medewerkers direct invloed hebben op hoe de aandachtspunten worden opgepakt en tegelijkertijd ervaren hoe moeilijk en complex dit kan zijn, welke problemen er kunnen optreden en hoeveel tijd het kost. Door de enorme betrokkenheid van de medewerkers zullen de uitkomsten direct breed gedragen en gecommuniceerd zijn.

### **Integrale bedrijfsanalyse**

Bij alle deelnemende bedrijven is de door de BECO Groep ontwikkelde Duurzaamheid Strategie Scan uitgevoerd. Deze scan bestaat uit 9 modules die nauw aansluiten bij de gebruikelijke bedrijfsactiviteiten (strategie en visie, inkoop, verkoop, productie, productontwikkeling en innovatie, transport en logistiek, financiën, communicatie, personeel en arbo). Gedurende één dag worden al deze modules met verschillende mensen uit het bedrijf doorgenomen. De uitkomsten van de DSS

vormen een spiegel die het bedrijf confronteert met haar feitelijke prestaties. Uit de DSS komen de verbetermogelijkheden naar voren die het bedrijf kan implementeren.



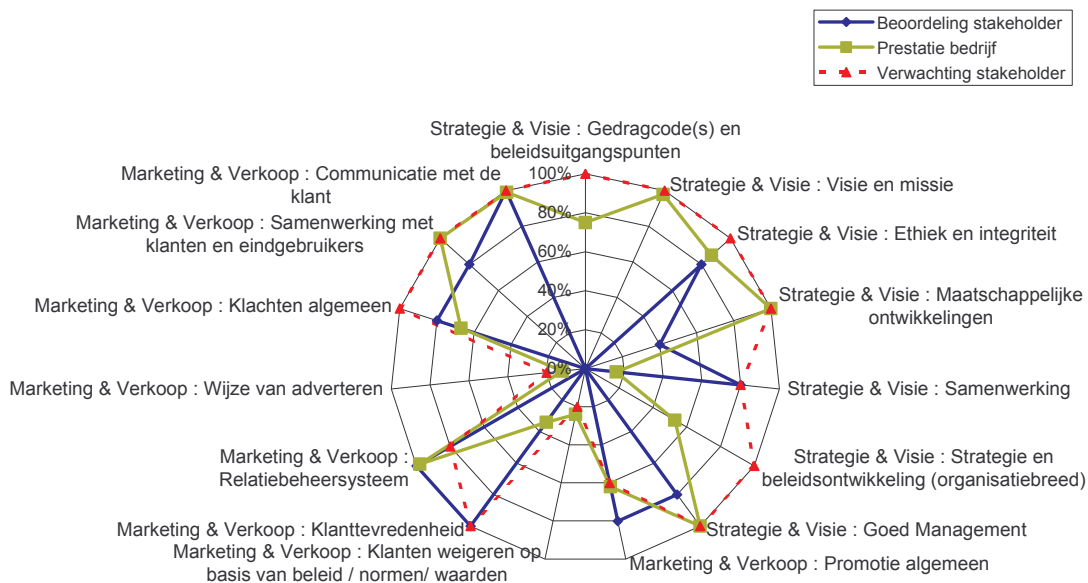
Figuur 1: Duurzaamheidsspiegel waaruit de feitelijke situatie in een bedrijf blijkt (willekeurig voorbeeld)

### Epos. Nijkerk

Communicatie, samenwerking en overlegstructuur zijn onderwerpen die bij meer bedrijven op de duurzaamheidsagenda's staan. Naar aanleiding van de DSS heeft Epos een nieuwe overlegstructuur ingevoerd. Deze nieuwe overlegstructuur heeft zowel gevolgen voor de MT-bijeenkomsten als voor het wekelijkse werkoverleg. De nieuwe structuur heeft tot doel de communicatie te verbeteren en werpt volgens Epos nu al zijn vruchten af.

### **Belanghebbenden houden de spiegel voor**

Een belangrijk element van het Maatschappelijk verantwoord ondernemen is het luisteren naar wat de 'maatschappij' van de bedrijven vindt. Alle deelnemende bedrijven hebben een aantal stakeholders (belanghebbenden) aangedragen die door BECO zijn geïnterviewd. In deze interviews is gevraagd wat de stakeholders uit het oogpunt van MVO belangrijk vinden voor de bedrijven. Daarnaast is gevraagd wat hun waardering is van de feitelijke prestatie van het bedrijf. Op deze manier komt scherp naar voren waaraan de stakeholders belang hechten en wat de bedrijven nog beter zouden kunnen oppakken en/of communiceren.



Figuur 2: De belanghebbenden houden de spiegel voor (willekeurig voorbeeld)

### Saturn Petfood, Hattem

Een verrassend en tegenvallend resultaat uit de DSS voor Saturn was dat blijkbaar te weinig aandacht besteed werd aan enkele externe stakeholders. Uit de antwoorden van de stakeholdersanalyse bleek bijvoorbeeld de Wethouder een deels achterhaald beeld van Saturn te hebben. Om te laten zien hoe Saturn zich verbeterd heeft ten opzichte van dat oude beeld, heeft Saturn het gehele college van B&W in oktober 2004 uitgenodigd om een kijkje bij het bedrijf te komen nemen.

### **Leren van elkaar**

Op 18 januari jl. is een eerste MVO kringbijeenkomst georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst hebben de deelnemende bedrijven onderling hun ervaringen uitgewisseld. Vervolgens is onder begeleiding van Max de Mooij sr. van Norach het onderwerp 'personeel' centraal gesteld en is aan de hand van een fictieve case gesproken over een aantal onderwerpen die vrijwel alle deelnemende bedrijven raakten. Het betrekken van alle medewerkers bij de ontwikkelingen in het bedrijf was één centraal onderwerp. Een tweede belangrijk onderwerp was het doorbreken van de 'kleilaag' die middenmanagement kan vormen. Alle bedrijven konden zich in meer of mindere mate vinden in de geschetste problematiek. Eén van de deelnemende bedrijven (Buisman, Zwartsluis) heeft ondertussen naar aanleiding van de DSS een viertal verbeterteams in het leven geroepen. Alle medewerkers nemen hieraan deel. Binnen de teams is ook gezorgd, dat ze een volledige dwarsdoorsnede van het bedrijf vormen.

Tijdens de MVO kring bijeenkomst is de bedrijven gevraagd de volgende zin af te maken. *“Deelname aan het project MVO in Gelderland en Overijssel betekent voor mijn bedrijf”*

<b>Bieze BV, B. Sikking:</b>	Tot op heden alleen de spiegel voorgehouden. De concrete acties moeten nog bepaald worden (2 <sup>e</sup> helft januari)
<b>Rouveen, B. Wevers</b>	Stukje extra bewustwording en zelfkritiek
<b>Bredel, B. van Beijmerwerdt</b>	Een helder beeld van de positie van medewerkers tov de organisatie en de verschillen in beeldvorming tussen directie/MT/medewerkers
<b>Bredel, M. Aaftink</b>	Moeten hieraan nog beginnen (veranderteams) lijkt me verfrissend voor de mensen en organisatie
<b>Nijl BV, A. Bulsink</b>	Dat we nu ook nadenken over zaken die niet direct productie gericht zijn
<b>Goma BV, F. Atema</b>	Meer begrip voor MVO en richtinggevend.
<b>Tiggelovend-Kok, L. Kok</b>	Ons toch weer goed wakker gemaakt en de moed om te verbeteren aangewakkerd
<b>Promessa, R. Holleboom</b>	Zeer leerzaam te zien hoe andere ondernemingen werken en denken
<b>Saturn-Petfood B.V., M. Struijs</b>	Dat duidelijk is geworden op welke gebieden wij ons zeker moeten verbeteren, zonder de bestaande resultaten te verwaarlozen.
<b>Fuite BV, K. Fuite</b>	Een grotere betrokkenheid van de medewerkers bij het bedrijf.
<b>Mervo Products, D. Wesselink</b>	Mogelijkheden om ons bedrijf beter te profileren naar onze interne- en externe ‘stakeholders’
<b>Bouman, B. Pieffers</b>	Communicatie verbeteren en ruis weghalen
<b>Epos, F. Patz</b>	Door betere communicatie meer gerichte prestatie
<b>Besaris BV, J. Hop</b>	- spiegel t.a.v. beleid van het bedrijf; van visie tot uitvoering - agendapunt in MT; geef zinvolle discussie en actie
<b>DMI Europe bv, E. Stobbelaar</b>	Een spiegel en start van veranderingen
<b>Helmink Diepvries, M.H. Heyenk</b>	Dat veranderingen sneller breder gedragen doorgevoerd kunnen worden

Overwegend positieve reacties dus en enthousiasme om de aandachtspunten op te pakken. In april en september zijn nog een tweetal MVO kringbijeenkomsten gepland waar steeds weer geïnventariseerd wordt wat de vorderingen op dat moment zijn.

Franc van den Berg (projectleider)  
BECO Groep ([www.beco.nl](http://www.beco.nl))  
06 54 257 912