

## Waarom MVO eigenlijk onmisbaar is in elke HR-strategie

HR en MVO hebben meer met elkaar gemeen dan je misschien zou denken. Ga maar na; beide disciplines vertegenwoordigen het menselijke aspect van de organisatie. Daarnaast hebben zo ook een soortgelijke uitdaging. Zowel HR-afdelingen als MVO-verantwoordelijken krijgen nogal eens te maken met de perceptie dat ze 'niet strategisch genoeg' zouden zijn.

Dat is natuurlijk een misverstand. Voor elke organisatie is het aantrekken en het behouden van de juiste mensen van levensbelang. En MVO is al lang niet meer een verplicht hoofdstuk in een jaarverslag; een organisatie zonder duidelijke zingeving - of *purpose* - en maatschappelijke bijdrage heeft eigenlijk nauwelijks bestaansrecht meer. Of krijgt het in elk geval steeds moeilijker om nieuwe klanten en medewerkers te vinden.

Maar er is ook goed nieuws: een MVO-strategie en een HR-strategie kunnen elkaar versterken. Esther Hofstede kan het weten. Als founder en directeur van Samen voor Eindhoven adviseert ze regelmatig bedrijven op dit terrein.

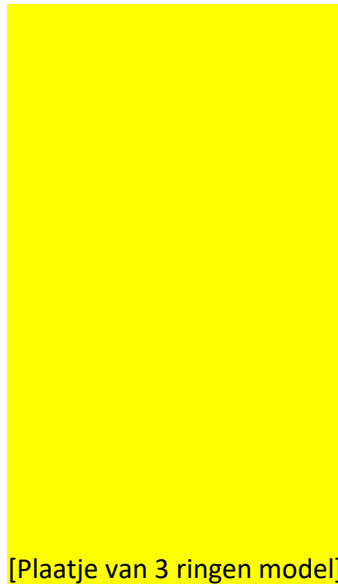
## Wanneer schakelen bedrijven jouw advies hierbij in?

“Gelukkig vinden bedrijven MVO steeds belangrijker, maar ik zie in de praktijk dat ze het soms lastig vinden om daarin de juiste keuzes te maken. Ze weten: we moeten hier iets mee, maar als het erop aankomt worden de business case en de impact nog onvoldoende gezien.”

“Een andere moeilijkheid is dat MVO vaak de verantwoordelijk is van een afdeling die zich ook met andere dingen moet bezighouden en die voor hun gevoel ook iets meer prioriteit hebben. We zien dat vaak terug bij HR. Die afdeling is al druk, heeft als opdracht om talent aan te trekken, een goede werkgeverspropositie te creëren, en er ook nog eens voor te zorgen dat mensen in de organisatie vitaal en gelukkig zijn.”

## Hoe pak je dat zo'n advies dan aan?

“Waar ik mee begin, is eigenlijk een simpel model. Als je wilt dat MVO impact maakt, dan ga je eerst kijken naar drie dingen: het doel van je organisatie, de behoefte van de community en de interesses en talenten van medewerkers. In de overlap tussen deze drie vlakken, dáár zitten de projecten die veel impact kunnen maken.”



[Plaatje van 3 ringen model]

## Kun je daar een voorbeeld van geven?

“Iets wat al jaren geleden is gebeurd en wat me altijd is bijgebleven, is een situatie die we hebben meegemaakt bij DLL. Daar was een groep managementtrainees gestart en onderdeel van het kennismakingsprogramma was een activiteit met daklozen op de Vestdijk in Eindhoven. Toen de twee groepen bij elkaar kwamen, bleken één van die trainees en een dakloze elkaar te kennen van vroeger, ze hadden samen op school gezeten.”

“Dat maakte meteen zo veel los; dat je als talent in het bedrijfsleven ineens oog in oog staat met iemand die dezelfde start had als jij, maar minder fortuinlijk is geweest in het leven. Dat heeft die hele teambuildingsactiviteit ontzettend waardevol gemaakt, voor de hele groep.”

## Zie je dan vooral een rol voor MVO bij het inwerken van nieuw personeel?

“Nee, zeker niet alleen in die fase. Het mooie is juist dat dit soort bedrijfsvrijwilligersprojecten eigenlijk kunnen worden ingezet in alle fases van wat ook wel de ‘employee journey’ wordt genoemd. Voor het aantrekken van personeel is het ontzettend belangrijk dat je kunt laten zien dat iets goed doen voor de wereld in het DNA van je organisatie zit. Bij DLL zagen we dat MVO in de onboarding kan helpen, niet alleen voor teambuilding, maar ook om nieuwe medewerkers de kernwaarden van je organisatie bij te brengen – zoal samenwerken, verbinding maken, open staan voor andere werelden.”

“We zien dat bedrijfsvrijwilligerswerk, als je het goed doet, ook collega’s die misschien al langer samenwerken, kan verbinden. We beginnen een vrijwilligersdag vaak met een gesprek, en vragen wat de deelnemers voor persoonlijke connectie hebben met [de Global Goals](#). En dan leer je dat de ene collega zich best wel zorgen maakt om de plastic soep, en dat een andere collega zich haar vrije tijd hard maakt voor dierenrechten. Dat verbindt enorm, want iedereen heeft wel een doel waar zijn of haar hart naar uit gaat, en als je dat van elkaar weet dan versterkt dat het groepsgevoel.”

## Denk je dat MVO ook een rol kan spelen in het behouden van personeel?

“Uit onderzoek blijkt dat 92 procent van alle Nederlanders het belangrijk vindt dat een werkgever maatschappelijk onderneemt. Hans de Jong, president van Philips Nederland, benoemde dat onlangs ook nog in een [interview](#): “bedrijven moeten medeverantwoordelijkheid nemen voor het welzijn van de maatschappij, ze kunnen door publiek-private samenwerking een brug slaan naar de samenleving.” Frits Philips zei al in 1963: “Ieder die ondernemer wil zijn zonder sociaal besef, is gedoemd te mislukken”.

Misschien is dat nu wel belangrijker dan ooit, in een samenleving waarin de verschillen tussen mensen steeds groter lijken te worden. De kloof tussen hoger en lager opgeleiden is groot, en er ontstaat steeds meer onbegrip. Van alle mensen die via Samen voor Eindhoven meedoen aan een vrijwilligersproject, geeft 84 procent aan dat ze meer begrip hebben gekregen voor de mensen met wie ze hebben samengewerkt.”

## Dat is een effect van MVO dat je misschien niet eens in een strategie zult tegenkomen.

“Dat klopt, terwijl dat in onze ogen eigenlijk nog het meest waardevolle is. Je komt als vrijwilliger niet alleen een dag iets geven, je krijgt er misschien wel meer voor terug dan je hebt gebracht. Het geeft positieve energie, het relativeert enorm omdat je te maken krijgt met iemand die het minder goed heeft getroffen dan jij.”

“Als het gaat om zingeving, dan kan daar echt heel weinig tegenop.”

*Freek Janssen is content strategist bij Philips en community coach van Samen voor Eindhoven. In dit coachingsprogramma worden professionals uit het bedrijfsleven als sparringspartners gekoppeld aan een maatschappelijke organisatie.*

*Philips is al jarenlang een partner van Samen voor Eindhoven; elk jaar krijgen alle Philips-collega's een dag om vrijwilligerswerk te doen. Samen voor Eindhoven koppelt Philips-medewerkers aan vrijwilligersprojecten in de regio Brainport Eindhoven.*