



HAUTE **EQUIPE**

I N V O L V E D P E O P L E

Sociaal Verslag 2008

Haute Equipe

Voorwoord

Haute Equipe wil maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit houdt in dat we een verantwoorde balans zoeken tussen economische (Profit), milieu (Planet) en sociale (People) aspecten bij de afweging hoe we onze organisatie inrichten en de bedrijfsvoering verrichten.

De volgende vier kernwaarden zijn het fundament van Haute Equipe: ambitieus, eigenzinnig, verbindend en mensgericht. Het motto van Haute Equipe is 'Involved People'. Dit uit zich door het betrokken zijn met elkaar, met onze opdrachtgevers maar ook met de maatschappij. Onze diensten leveren wij uitsluitend aan de non-profit sector, waardoor wij onze medewerkers selecteren op hun maatschappelijke betrokkenheid.

Ons MVO beleid kent twee peilers: Milieu (Planet) en Sociaal (People). Ons beleid en activiteiten rondom de peiler Milieu wordt vastgelegd in ons Milieu verslag. Het Sociale aspect hebben we onderverdeeld in twee peilers: zorgdragen voor de eigen medewerkers en maatschappelijke betrokkenheid. Over beide onderdelen wordt jaarlijks gerapporteerd in dit verslag.

Namens de directie van Haute Equipe,
Arnold Geytenbeek
Marc Zonneveld
Mei 2009

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	4
1. Inleiding.....	5
1.1 Onze werknemers.....	5
1.2 Maatschappelijke betrokkenheid.....	5
2. Work-Life balans en medewerkertevredenheid.....	7
2.1 Inleiding.....	7
2.2 Reistijdvergoeding.....	7
2.3 Medewerkertevredenheid.....	7
3. Diversiteit.....	9
3.1 Inleiding.....	9
3.2 Medewerkers met een lichamelijke beperking.....	9
3.3 Man/vrouw verhouding.....	10
3.4 Allochtonen.....	10
3.5 Leeftijdsopbouw.....	10
3.6 Concrete acties diversiteitbeleid.....	10
4. Studie en ontwikkeling van de medewerkers.....	12
4.1 Inleiding.....	12
4.2 Kenniskalender.....	12
5. Ethiek en onafhankelijkheid.....	13
5.1 Inleiding.....	13
5.2 Geheimhouding.....	13
5.3 Code of Conduct.....	13
6. Medezeggenschap.....	14
7. Maatschappelijke betrokkenheid.....	15
7.1 Inleiding.....	15
7.2 Maatschappelijk betrokken ondernemen.....	15
7.2.1 Projecten tegen kostprijs.....	15
7.2.2 Andere projecten.....	15
8. Bijlagen.....	16
Verslag MADD 2007.....	16

1. Inleiding

Bij Haute Equipe is onze slogan 'Involved People'. We voelen ons betrokken met de mens en de maatschappij. Onze diensten worden uitsluitend geleverd aan de non-profit sector, deze sector zet zich in voor de maatschappij. In dit verslag wordt het 'People' aspect van maatschappelijk verantwoord ondernemen behandeld. Wij maken binnen ons sociaal verslag onderscheid tussen de belanghebbenden: onze medewerkers en de maatschappij. Onze insteek is de tevredenheid bij deze belanghebbenden zo hoog mogelijk te houden. Als mensgerichte onderneming zijn onze werknemers van groot belang.

1.1 Onze werknemers

Haute Equipe wil bij opdrachtgevers maar vooral ook bij medewerkers bekend staan als één van de beste adviesbureaus en werkgevers voor bedrijfsvoeringvraagstukken op het gebied van middelen-, informatie- en procesmanagement bij de overheid en non-profit in Nederland. Wij onderscheiden ons doordat onze medewerkers betrokken zijn, een no-nonsense mentaliteit hebben en doen wat ze beloven.

Het blijvend verbeteren van de kwaliteit, het bieden van ontwikkelingskansen aan onze medewerkers en het bieden van toegevoegde waarde aan de opdrachtgevers zijn voor Haute Equipe belangrijke bouwstenen om de organisatie verder te ontwikkelen. Bij Haute Equipe staan de medewerkers centraal, zij leveren immers het product, het advies, aan de klant. Alleen met voldoende gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers zullen we onze ambitieuze bedrijfsdoelstellingen kunnen realiseren.

Belangrijk in ons personeelsbestand is; werknemers aan ons binden, verzorgen van een goede work-life balance, meewerken aan de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers en onderhouden van een divers medewerkersbestand. De belangrijkste kengetallen zijn een werknemer tevredenheid van 94 %* en een laag ziekteverzuim van 2,3 % over 2008. In 2008 hebben we bepaald dat we onze ambitie om de 'beste werkgever' te zijn, in 2009 gaan realiseren door te gaan samenwerken met de organisatie Effectory om het predikaat 'A great place to work' te behalen.

In hoofdstuk 2 tot en met 5 zijn de belangrijkste onderdelen van ons personeelsbeleid verder uitgewerkt.

1.2 Maatschappelijke betrokkenheid

Als 'Involved People' zetten wij ons uitsluitend in voor de publieke sector. Zo zijn onze projecten van toegevoegde waarde voor de maatschappij. Onze maatschappelijke betrokkenheid tonen wij o.a. door het uitvoeren van projecten tegen kostprijs. Een voorbeeld hiervan is onze opdracht bij Dokters van de Wereld. Maar ook bieden wij onze medewerkers de kans om gesubsidieerd door onze organisatie vrijwillige projecten uit te voeren. Een voorbeeld hiervan is dat wij één van onze medewerkers tijd beschikbaar stellen om een vrijwillige opdracht bij Dorcas Aid International uit te voeren.

Verder doen wij al jaren mee aan Make A Difference Day (MADD); een initiatief dat vrijwilligerswerk in Nederland stimuleert. Eind 2007 hebben we bij het 'Quality Centre

* Naar onafhankelijk onderzoek in Augustus 2008

Vluchtelingenvrouwen Utrecht' twee kamers opgeknapt. In de bijlage in hoofdstuk 8 is een verslag van deze dag opgenomen.

In hoofdstuk 7 is onze maatschappelijke betrokkenheid nader uitgewerkt.

2. Work-Life balans en medewerkertevredenheid

2.1 Inleiding

Op het gebied van work-life balans is Haute Equipe een proactieve werkgever. Bij Haute Equipe geloven wij dat een goede balans tussen werk en privé de productiviteit, motivatie en betrokkenheid van werknemers bevordert.

Mocht de werknemer het willen, dan is deeltijd werken altijd mogelijk. De werktijden die uiteindelijk voor ons bedrijf worden gemaakt, kunnen flexibel worden ingezet, thuis of op kantoor. Thuiswerken wordt gestimuleerd om het aantal vervoersbewegingen te verminderen. Uit een onafhankelijk onderzoek blijkt dat de overgrote meerderheid van de medewerkers aangeeft hun werk met plezier te doen en zich uitstekend thuis te voelen in de organisatie.

Binnen ons personeelsbeleid zorgen wij er voor dat het functioneren van de individuele medewerker geëvalueerd wordt in relatie tot de dienstverlening van Haute Equipe en in relatie tot de doelen die in het persoonlijk jaarplan zijn vastgesteld. Jonge nieuwe werknemers krijgen een persoonlijke coach toegewezen die ze helpt op het gebied van ontwikkeling binnen het bedrijf en de ervaringen die ze opdoen.

Wij zijn er trots op dat Haute Equipe al jaren een erg laag ziekteverzuim kent. In 2008 bevond het ziekteverzuim zich op 2,3%. Een goed ziekteverzuimbeleid dat aansluit bij de wettelijke veranderingen is nog altijd een aandachtspunt van onze onderneming. De sterke betrokkenheid, het frequent contact met zieke medewerkers en hulp bij reïntegratie helpen ons om het ziekteverzuim laag te houden.

2.2 Reistijdvergoeding

In ons arbeidsvoorwaardenregeling is een reistijdvergoeding opgenomen. Mocht het voorkomen dat de reistijd voor een adviseur meer dan 1 uur enkele reis naar een opdracht toe moet reizen dan kan de reistijd worden gecompenseerd. De werknemer kan dan kiezen om de reistijd financieel of in compensatie uren op te nemen. Dit is uniek in onze sector.

2.3 Medwerekertevredenheid

Een tevreden collega levert betere prestaties. Vandaar dat we ons bij Haute Equipe veel bezig houden met de tevredenheid onder onze medewerkers. In augustus 2006 een onafhankelijk rapport opgesteld met betrekking tot werknemer tevredenheid. In 2008 hebben we bepaald dat we onze ambitie om de 'beste werkgever' te zijn, in 2009 gaan realiseren door te gaan samenwerken met de organisatie Effectory om het predikaat 'A great place to work' te behalen.

In de zomer van 2006 heeft de onafhankelijke organisatie Tangram een medewerkertevredenheidonderzoek uitgevoerd in opdracht van Haute Equipe. De resultaten waren zeer positief; 94% van de werknemers gaven aan tevreden te zijn. De tevredenheid lag gemiddeld op 4,2 op een vijfpunts-schaal. Sterke punten bleken; de onderlinge verhouding tussen de collega's, de organisatie als geheel en de cultuur en de werksfeer. Aan de zwakke punten zoals de loopbaanontwikkeling en de besluitvorming is de afgelopen tijd gewerkt. Door meer communicatie en contactmomenten en betere opleidingsmogelijkheden is de loopbaanontwikkeling verbeterd. Elke werknemer heeft zijn of haar eigen ambitie maar iedereen krijgt binnen Haute Equipe de mogelijkheid zich te ontwikkelen. Hierover is meer te vinden

in het hoofdstuk opleidingen. Leidinggevenden hebben de transparantie en informatievoorziening vergroot en verbeterd zodat er meer inspraak mogelijk is op de besluitvorming. Hierover is meer informatie te vinden in het hoofdstuk medezeggenschap.

Daarnaast hebben we in 2008 hard gewerkt aan het behalen van het ISO-9001:2000 certificaat waarmee we de kwaliteit van het personeelsbeleid waarborgen. Ten tijde van het schrijven van dit verslag is bekend dat we het certificaat behaald hebben!

3. Diversiteit

3.1 Inleiding

Wij zijn een organisatie die permanent op zoek is naar goed gekwalificeerde medewerkers met relevante ervaring binnen de overheid op ons specialisme bedrijfsvoering / financiën. Het diversiteitbeleid van Haute Equipe komt rechtstreeks voort uit onze kernwaarde 'Mensgericht'. Iedereen die voldoet aan de eisen is welkom bij Haute Equipe, ongeacht geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, geaardheid, politieke overtuiging enzovoorts. Er is per definitie sprake van gelijke kansen voor achterstandsgroeperingen. Een divers personeelsbestand biedt ook concurrentievoordelen en nieuwe kansen, vandaar dat diversiteit wordt beschouwd als een toegevoegde waarde voor ons bedrijf.

Gezien de schaarste van het type adviseurs wat wij in huis hebben, geldt bij ons niet 'in geval van gelijke geschiktheid prefereert vrouw boven man of allochtoon boven autochtoon'. Bij gelijke geschiktheid worden beide aangenomen.

We streven naar een goede afspiegeling van de samenleving binnen ons personeelsbestand. Wij merken dagelijks dat dit in de praktijk veel voordelen biedt in ons werk, zo merken wij dat dit creatievere oplossingen kan bieden voor onze klanten. Daarnaast werken wij alleen voor opdrachtgevers binnen de overheid en willen we graag zo veel mogelijk aansluiten bij het diversiteitbeleid van de overheid. Het hebben van een divers personeelsbestand leidt tot vertrouwen van de burger in de overheid en acceptatie van de overheid door de burger. Hierop willen wij graag aansluiten.

3.2 Medewerkers met een lichamelijke beperking

Ons personeelsbestand is grofweg te verdelen in twee groepen: medewerkers met een variabele werkplek die werkzaam zijn voor onze opdrachtgevers (adviseurs) en ondersteunend personeel met een vaste werkplek

Wij staan open voor medewerkers met een beperking, echter voor adviseurs realiseren wij ons dat het type werk, detachering, zich niet altijd leent voor het plaatsen van een medewerker met een beperking. Als de lichamelijke beperking zich beperkt tot het doen van aanpassingen vanuit onze organisatie, denk aan een aangepaste auto of een aangepaste werkplek, dan investeren wij daarin. Als de lichamelijke beperking echter aanpassingen in de organisatie en/of op de werkplek bij onze opdrachtgever verlangt, dan is het afhankelijk van de opdrachtgever of deze hierin wil investeren. Hierbij is veelal sprake van investeren in tijd voor extra hulp bij de medewerker met een lichamelijke beperking.

Voor het inzetten van medewerkers met een lichamelijke beperking ten behoeve van onze eigen organisatie (intern personeel) zien wij geen enkele belemmering. Zij hebben tenslotte een vaste werkplek en er is geen sprake van wisselende opdrachtgevers. Onze P&O Manager bijvoorbeeld is volledig blind. Zij heeft een aangepaste werkplek en is al jaren naar volle tevredenheid werkzaam bij Haute Equipe.

3.3 Man/vrouw verhouding

Binnen alle functies en functieniveaus binnen onze organisatie zijn vrouwen werkzaam. We hebben twee vrouwelijke MT-leden, meerdere vrouwelijke accountmanagers en vrouwelijke adviseurs en consultants. Het percentage vrouwen in onze organisatie bedraagt 36%. Ter vergelijking: volgens de diversiteitindex (instrument opgesteld door het Ministerie van BZK) heeft de overheid 32,4 % vrouwen in dienst.

Een aantal van onze secundaire arbeidsvoorwaarden stimuleren vrouwen met kinderen bij ons in dienst te treden, te weten de mogelijkheid tot parttime werken (vanaf 24 uur per week), de mogelijkheid om werktijden flexibel in te delen en de mogelijkheid tot thuiswerken. Uiteraard kunnen ook mannen van deze arbeidsvoorwaarden gebruik maken.

3.4 Allochtonen

Ook voor allochtonen medewerkers is er ruim plaats in onze organisatie. Zo'n 8% van onze medewerkers is van allochtone afkomst. Indien nodig willen we graag investeren in deze medewerkers. Een voorbeeld hiervan is dat wij investeren in taaltrainingen indien de beheersing van de Nederlandse taal nog niet voldoende is.

3.5 Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw van ons personeelsbestand is als volgt:

Jonger dan 25 jaar – 14%
26 t/m 35 jaar – 35%
36 t/m 45 jaar – 27%
46 t/m 55 jaar – 20%
56 t/m 65 jaar – 6%

Deze percentages zijn goed vergelijkbaar met de diversiteitindex van de overheid.

3.6 Concrete acties diversiteitbeleid

- Ons bovengenoemde diversiteitbeleid wordt ondersteund door onze mensgerichte cultuur. Het diversiteitbeleid is opgenomen in ons P&O beleid en is derhalve een jaarlijks terugkerend agendapunt voor ons Directieteam.
- Ieder manager die een rol speelt binnen het aannemen van nieuwe medewerkers, is op de hoogte van ons diversiteitbeleid en handelt daar ook naar.
- Ons belangrijkste kanaal voor het werven van nieuwe medewerkers zijn onze eigen medewerkers. Zij dragen zeer geregeld nieuwe kandidaten aan. Derhalve zijn onze medewerkers ook op de hoogte van ons diversiteitbeleid en worden zij gestimuleerd om hiernaar te handelen bij het aandragen van nieuwe kandidaten.
- In onze wervingsuitingen wordt iedere doelgroep (man / vrouw / allochtoon / lichamenlijk beperkte) uitgenodigd tot solliciteren.
- Om te zorgen voor voldoende instroom van jongeren, hebben wij een convenant afgesloten met de Haagse Hogeschool waarin we afspraken hebben gemaakt over een aantal leerlingen wat jaarlijks vanuit de Haagse Hogeschool instroomt in onze organisatie. Gezien het hoge percentage allochtonen wat studeert aan de Haagse Hogeschool creëren we daarmee ook een hoog percentage instroom van allochtone medewerkers.
- Onze arbeidsvoorwaarden worden ieder jaar getoetst op hun mate van stimulering van ons diversiteitbeleid. Bijvoorbeeld parttime werken, flexibele werkuren, mogelijkheid tot thuiswerken, mogelijkheid tot het volgen van taalcurssussen etc. Een voorbeeld van dit laatste punt is één van onze medewerksters die van Roemeense

afkomst is. Haar beheersing van de Nederlandse taal is nog niet voldoende. Daarom investeert Haute Equipe voor haar in een intensieve taaltraining voor de Nederlandse taal.

4. Studie en ontwikkeling van de medewerkers

4.1 Inleiding

Haute Equipe staat bekend als een kwaliteitsorganisatie. Om deze kwaliteit te kunnen blijven garanderen is het van groot belang dat onze medewerkers op de hoogte blijven van de recentste ontwikkelingen in het vakgebied. Advies geven is kennisoverdracht; kennis is zeer belangrijk voor Haute Equipe. Daarnaast is het vaak de wens van de werknemer om zichzelf te kunnen ontplooiën. Een goede afstemming tussen de leermogelijkheden en de persoonlijke ambities zorgt voor betere kwaliteit van het werk en grotere tevredenheid van de werknemer. Elke werknemer heeft zijn of haar eigen ambitie maar binnen Haute Equipe krijgt iedereen de mogelijkheid zich te ontwikkelen.

Bij het opzetten van het opleidingsbeleid gaat het erom medewerkers te stimuleren en uit te dagen om hun eigen kennis, capaciteiten en competenties aan te wenden en te ontwikkelen binnen de context van het doel en de strategie van de organisatie. Hierbij komt nadrukkelijk de afstemming tussen organisatiedoelen, afdelingsdoelen en persoonlijke doelen in beeld.

Haute Equipe biedt ondersteuning via persoonlijke coachen en door middel van interne- en externe trainingen om de adviseurs in staat te stellen naar een volgend niveau door te groeien. Tevens worden adviseurs gedurende de loopbaan ingezet bij meer complexe opdrachten om zich verder te kunnen ontwikkelen.

4.2 Kenniskalender

Tweemaal per jaar verschijnt onze 'kenniskalender' met daarop het aanbod van kennis- en vaardigheidstrainingen. Dit aanbod wordt enerzijds gevoed door kennisbehoeftes die we signaleren bij onze opdrachtgevers en anderzijds door behoeftes onder de adviseurs. Elke kennis- en vaardigheidsbijeenkomst wordt geëvalueerd. Zo wordt de tevredenheid gemeten. Dit wordt gebruikt bij de totstandkoming van de volgende kenniskalender. Jaarlijks ontmoeten Haute Equipe medewerkers elkaar tijdens de kennisdag waar gastsprekers (bijv. Hoogleraren) ingaan op actuele ontwikkelingen. Met ingang van 2008 wordt aan de junior adviseurs een modulair opleidingstraject bij de Bestuursacademie aangeboden. Dit geeft hen actuele kennis over (financiële) regelgeving en ontwikkelingen binnen de overheid. Ook aan de interim-projectleiders wordt een opmaat-ontwikkelingstraject aangeboden.

5. Ethiek en onafhankelijkheid

5.1 Inleiding

Zowel ons bedrijf als het advies wat we leveren is onafhankelijk. Wij zijn op geen enkele manier gelieerd aan een profit of non-profit onderneming. Integriteit staat bij Haute Equipe hoog in het vaandel. Voor onze werknemers is een 'code of conduct' opgesteld waarin de gedragsregels en omgangsnormen tussen het bedrijf, de medewerkers en de klanten is vastgesteld.

5.2 Geheimhouding

Voor veel van onze klanten is geheimhouding van belang. Bij Haute Equipe nemen wij dit uiteraard zeer serieus. Vandaar dat wij een geheimhoudingsverklaring hebben opgesteld die op maat kan worden aangepast. Deze kan door de klant en een van onze medewerkers worden ondertekend, om zo de geheimhouding voor onze klant te kunnen garanderen.

5.3 Code of Conduct

In de Code of Conduct zijn de gedragsregels en omgangsnormen opgenomen, deze is te vinden in het personeelsbestand van Haute Equipe. Dit bestand heeft dan ook als doel om elke vorm van onfatsoenlijkheid die binnen onze organisatie optreedt binnen de organisatie kenbaar te maken. Wangedrag wordt gerapporteerd aan de leidinggevende, maar wij vinden het belangrijk dat er voor alle medewerkers een alternatieve procedure bestaat. In de code of conduct worden de volgende onderwerpen besproken; communicatie en omgangsnormen, gebruik apparatuur, representativiteit, bedrijfseigendommen, urenregistratie, clean desk policy, problemen binnen Haute Equipe en het accepteren van giften.

Het kan natuurlijk voorkomen dat medewerkers giften ontvangen. Hierdoor kan de onafhankelijkheid in het geding komen. Waar de medewerker zijn of haar twijfels heeft, verwacht Haute Equipe dat zij of hij deze gift meldt bij de leidinggevende. Elke geldelijke beloning die de medewerker verdiend binnen de werktijd dient te worden opgegeven bij zijn of haar leidinggevende.

6. Medezeggenschap

In onze organisatie is er sprake van een 'bottom-up' benadering. In de communicatie tussen de medewerkers is er altijd ruimte voor analyses en medezeggenschap. Voor georganiseerde medezeggenschap in de organisatie is er de ondernemingsraad. De ondernemingsraad bestaat uit vijf leden: vier OR leden vertegenwoordigen de adviseurs, verspreid over het land en één OR lid vertegenwoordigt de indirecte (ondersteunende) medewerkers. Bij de vertegenwoordiging van de adviseurs bestaat de voorkeur voor geografische spreiding van de leden van de OR, zodat er sprake is van een indirecte koppeling aan de regio's van Haute Equipe.

Minimaal viermaal per jaar vindt er een overlegvergadering plaats tussen de bestuurder en de ondernemingsraad. Vanzelfsprekend voert de ondernemingsraad tussentijds onderling overleg en besteedt de ondernemingsraad tijd aan werkzaamheden die de OR in het belang van de onderneming verricht. Daarnaast heeft de OR minimaal eens per jaar overleg met de Raad van Commissarissen .

De OR zal actuele ontwikkelingen en voorgenomen aanpassingen op arbeidsvoorwaarden gebied en alle relevante ontwikkelingen binnen de onderneming op de voet volgen. Als rode draad door dit alles zal de communicatie met de achterban lopen.

7. Maatschappelijke betrokkenheid

7.1 Inleiding

Haute Equipe is nauw betrokken met de maatschappij. Al onze diensten leveren wij voor projecten van de non-profit sector. De aard van deze projecten liggen ten behoeve van de maatschappij. Voorbeelden hiervan zijn; Hulp bij het aanvragen van subsidies als een instantie daar recht op heeft, maar ook adviezen leveren bij een project dat duurzaamheid in het Westland bevordert door CO² te gebruiken voor de tuinbouw. De maatschappij staat dicht bij ons en dat is te merken aan onze medewerkers en aan onze diensten.

7.2 Maatschappelijk betrokken ondernemen

Naast de reguliere projecten voor de non-profit sector doen wij ook bepaalde projecten maatschappelijk betrokken ondernemen. Voor deze projecten leveren wij onze expertise tegen kostprijs of zonder een prijs te rekenen. In dit hoofdstuk gaan we kort op voorbeelden in. Daarnaast stimuleren wij medewerkers om maatschappelijk betrokken te acteren.

7.2.1 Projecten tegen kostprijs

Indien Haute Equipe zich wil inzetten voor een goed doel en de werkzaamheden liggen dicht tegen onze core-business aan wordt er meestal gekozen om deze projecten te doen tegen kostprijs. Vaak blijkt dat er bij verscheidene goede doelen veel behoefte is aan financieel advies. Onze werknemers zijn veelal betrokken met goede doelen en signaleren deze mogelijkheden, zo hebben we onlangs op deze manier een medewerker ingezet bij Dokters van de Wereld. Een ander voorbeeld van een project tegen kostprijs is het leveren van financieel advies voor Vluchtelingenwerk Nederland.

7.2.2 Andere projecten

Het maatschappelijk betrokken wat we geheel vrijwillig doen is vaak van heel ander karakter dan het werk wat wij doen tegen kostprijs. Bij deze projecten gaat het niet om onze expertise maar zetten we ons belangeloos in de voor maatschappij. Dit is terug te zien in het werk wat hiervoor wordt gedaan, zoals blijkt uit het voorbeeld.

Zo hebben we een jaar geleden een project gedaan voor de Stichting Quality Center. Dit project is bij alle betrokkenen goed bevallen. Stichting Quality Centre is een netwerk wat steun verleent aan vluchtelingenvrouwen. Het netwerk ondersteunt vluchtelingenvrouwen die onvoldoende in staat zijn om op eigen kracht hun kwaliteiten in te zetten in de samenleving. Het project is in gang gezet door de stichting Make A Difference Day (MADD). Een verslag van de dag is te vinden in de bijlagen.

In de toekomst willen we uitgebreider aan de slag gaan met maatschappelijk betrokken ondernemen. We onderzoeken een samenwerking met een goed doel, waar er duurzaam voordeel te halen valt voor beide partijen. Naast het helpen van een instantie in nood, kunnen we strategisch voordeel halen door teambuilding.

8. Bijlagen

Verslag MADD 2007

Om onze kernwaarden mensgericht, verbindend, ambitieus en eigenzinnig en onze pay off Involved People ook buiten ons dagelijkse werk inhoud te geven heeft een aantal medewerkers van Haute Equipe het initiatief genomen om deel te nemen aan Make a Difference Day. Samen met onder anderen de voorzitter van het college van bestuur van de Universiteit Utrecht en de directeur van de Rabobank hebben wij het nieuwe onderkomen van stichting Quality Centre in de verf gezet. Deze stichting is twee jaar geleden opgericht en kan dankzij een grote gift van het Oranje Fonds zijn werkzaamheden uitbouwen.

Make a Difference Day (MADD) is een jaarlijks terugkerend groot landelijk evenement. Tijdens MADD deden dit jaar naar schatting 43.000 mensen mee die zich als vrijwilliger hebben ingezet bij een van de ruim 1900 projecten. Het doel van de MADD is te laten zien hoe belangrijk vrijwilligerswerk voor de samenleving is en om nieuwe vrijwilligers te werven.

Stichting Quality Centre is een netwerk dat steun geeft aan vluchtelingenvrouwen. Het netwerk ondersteunt vluchtelingenvrouwen die onvoldoende in staat zijn om op eigen kracht hun kwaliteiten in te zetten in de samenleving. Persoonlijke wil en motivatie zijn eigenschappen die veel vluchtelingenvrouwen gemeen hebben. Het vergt veel energie, doorzettingsvermogen en vertrouwen om te vluchten uit alles wat bekend is. Het valt hen dan ook extra zwaar om terecht te komen in de bureaucratie van Nederland en de eerste jaren van hun verblijf vaak niets te mogen ondernemen. Bij hun komst hebben zij vaak grootse plannen om onze taal te leren, een opleiding te volgen en zo snel mogelijk te integreren. Door de jaren heen neemt hun energie af en worden ze ontmoedigd door de hoeveelheid instanties, de ingewikkelde procedures en miscommunicatie.

Om vluchtelingenvrouwen te helpen worden zij gekoppeld aan een vrouw die bekend is met de Nederlandse samenleving en de functie van vrijwillige personal coach vervult. Deze persoon kan gezien worden al een 'ver familielid'. Deze coaches brengen een netwerk mee, hebben enige kennis van de procedures in Nederland en coachen de vrouwen bij het inzetten van hun kwaliteiten in de maatschappij. Wij zijn blij dat we konden bijgedragen aan dit goede doel. Wilt u meer lezen over dit initiatief of donateur worden, kijk dan op: www.qcnetwerk.nl.