



RAPPORT

MVO Rapportage 2018

01/01/2019



P2.NL

P *ideeën werken*

DATUM 1 januari 2019
KENMERK MVO Rapportage 2018
AUTEURS Karsten Schipperheijn
Martijn Visser
VERSIE

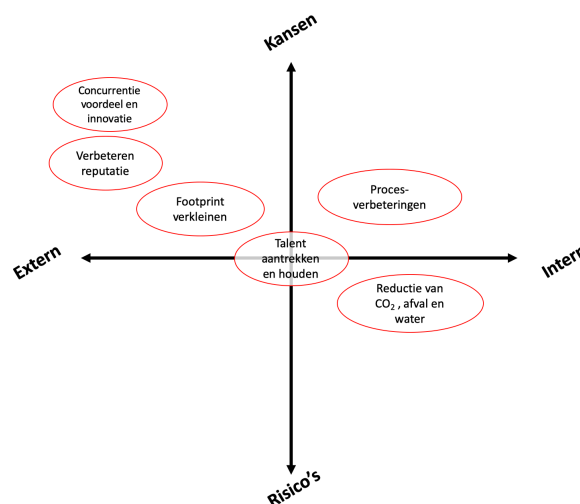
STRATEGIE | REALISATIE | ONTWIKKELING

Slotselaan 6-8 • 5328 ER Rossum • +31 418 66 47 47 • P2.nl

1. MISSIE & STRATEGIE

Wij mobiliseren mensen, waarden en ideeën om beoogde duurzame en vitale resultaten waar te maken

Dat is onze missie. Al vanaf onze oprichting willen wij de wereld een stukje duurzamer maken. In de eerste plaats door goede ideeën ook echt te laten werken, door middel van professioneel project- en procesmanagement. Wij willen voorkomen dat menselijk kapitaal en tijd verspild wordt, en dat bij de uitvoering van een project ook nadrukkelijke focus ligt op de toekomstbestendigheid van het project en zijn context. Al jaren richten wij ons op inhoudelijk duurzame projecten en dat neemt toe. We zijn in Amsterdam actief met de energietransitie en ontwikkelbuurten in de Bijlmer, denken met provincies mee over hun duurzaam mobiliteitsbeleid, helpen bedrijven met een cultuurverandering om te verduurzamen, managen het rijksproces 'natuurinclusieve energietransitie' en ontwikkelden met Tony's Chocolonely een experiencecentre. Dit zijn maar een paar voorbeelden uit de vele mooie projecten die P2 doet, met in totaal 196 projecten in 2018.



Figuur 1

Voor ons is duurzame bedrijfsvoering dan ook op de eerste plaats een intrinsieke. En tevens biedt het strategisch kansen en verkleint het risico's, zoals in kaart zijn gebracht in figuur 1. Daarom gaan wij de komende jaren structureler aan de slag met duurzaamheid binnen onze organisatie. In dit verslag vind je onze visie op de toekomst, en onze huidige resultaten.

2. FOCUS VAN MVOBELEID 2018

In het jaarplan 2018 zijn de sustainable development goals in het hart van de strategie van P2 geplaatst. Het overall MT-plan nam dit als uitgangspunt. Alle plannen van de marktvensters food, mobiliteit, duurzame stad, land&water en de bedrijfsonderdelen P2Ontwikkeling en P2Strategie hebben een eigen vertaalslag gemaakt naar de SDG's waarop zij zich inzetten. Een van onze MT-leden heeft in haar functiebeschrijving de verantwoordelijk toegewezen om het MVO beleid van P2 te verbeteren. Medewerker Martijn Visser heeft gealloceerde tijd toegezegd gekregen om haar hierbij te ondersteunen.

Voor 2019 betekent dit dat we een MVO-proces gaan doorlopen met alle stakeholders, zodat het draagvlak binnen de stakeholders groeit voor dit onderwerp. In 2019 melden wij ons ook aan bij de B Corporation movement, een prachtig middel om onszelf te verbeteren op duurzaamheid, en ons ook te laten inspireren en te leren van andere organisaties.



In 2018 is ingezet op de volgende activiteiten:

1. Duurzame ideeën laten werken door **professioneel project- en procesmanagement**
2. **Diversiteit**
3. **Footprint medewerkers**
4. **Goed werkgeverschap**
5. **Inkoop & huisvesting**
6. **Milieuwetgeving**
7. **Corporate Citizenship**

1. DUURZAME IDEEËN LATEN WERKEN DOOR PROFESSIONEEL PROJECT- EN PROCESMANAGEMENT

We willen niet zomaar ideeën laten werken, we richten ons op duurzame ideeën. Er moet een eind komen aan armoede, ongelijkheid en klimaatverandering. We willen een actieve bijdrage leveren aan de energietransitie, natuurontwikkeling, slimme mobiliteit en een duurzaam voedselsysteem en richten ons daarom ook op opdrachten die bijdragen aan deze onderwerpen en transities.

De kern van P2 is het uitvoeren van professioneel project- en procesmanagement: wij krijgen zaken voor elkaar. Hier worden wij op herkend en erkend. Een van onze stokpaardjes is bijvoorbeeld onze 'verbindend onderhandelen' methode, waar we partijen met verschillende belangen laten samenwerken om meer waarde te creëren. Een methode die aansluit bij het behalen van SDG 17, partnerships for the goals. Om ons professioneel niveau hoog te houden creëren wij veel tijd in zelfontwikkeling en training van onze medewerkers.

Een aantal cijfers uit 2018:



2. DIVERSITEIT

Om als bedrijf duurzaam te zijn geloven wij erin om een diverse groep medewerkers te hebben. En op sommige aspecten gaat dat aardig goed. 60% van onze managers is vrouw, en 55% van onze medewerkers vrouw. 21% van onze medewerkers zijn jonger dan 25 of ouder dan 50, en we hebben inmiddels 4 generaties in huis. Voor komend jaar hebben wij onze recruiter expliciet de opdracht gegeven om te zoeken naar nieuwe werknemers om onze diversiteit te vergroten.



3. FOOTPRINT MEDEWERKERS

Bewustwording

De appreciative inquiry aanpak van de bedrijfs-dag in 2018 was erop gericht dat er 'vijf dagen' 'vijf weken' en 'vijf maanden'-doelstellingen en -resultaten waren geformuleerd met de SDG's als ambitie. Op enkele collectieve momenten verspreid over het jaar is teruggegrepen op de SDG's.

Twee Openhuisdagen (zeswekelijkse collectieve bijeenkomsten) zijn expliciet ingericht op bewustwording. In juni 2018 is ingezet op bewustwording van ieders individuele food print, inclusief reisgedrag. In november 2018 is dit tijdens een Open Huisdag met als thema Duurzaamheid herhaald en is ook ingezet op aspecten als carpoolen, verspilling tegengaan en delen.

Daarnaast blijken steeds meer jonge medewerkers van P2 te kiezen voor P2 vanwege het duurzaamheidsprofiel. Zij versnellen het proces door zelf duurzaamheidsinitiatieven te initiëren en collega's hierin mee te nemen.

Meedenken MVO beleid

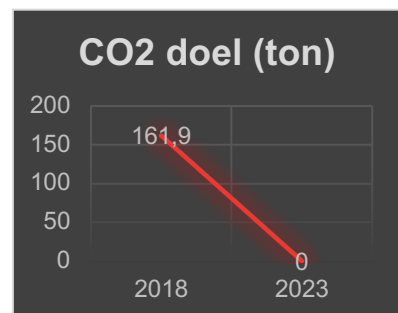
Tijdens een interne bedrijfs-dag in april 2018 hebben alle P2'ers twee dagen meegedacht over de P2-strategie, de betekenis hiervan voor alle vensters en voor elk individu. Naast de externe dienstverlening, die al jarenlang gericht is op het behalen van vitale duurzame resultaten, worden er nu ook binnen P2 stappen gezet.

Elke werknemer is altijd welkom bij een MT-overleg, dus ook los van deze structuur kan een medewerker meedenken over zowel MVO beleid, als andere onderwerpen.

Mobiliteit

Momenteel stoten wij per jaar 161.9 ton CO₂ uit door middel van onze auto's. We hebben het doel gesteld om dit naar 0 ton CO₂ terug te brengen in 2023!

In 2017 zijn meerdere elektrische leasecontracten gesloten. In april 2018 is besloten lease voor elektrische auto's te stimuleren met een hoger leasebedrag dan auto's met fossiele brandstof. Daarnaast hebben inmiddels 18 medewerkers een NS Business Card.



In 2018 heeft een mobiliteitsteam een zorgvuldig proces doorlopen met:

- Analyse van huidige mobiliteitsgedrag;
- Onderzoek naar wensen;
- Indeling in typen P2'ers op basis van mobiliteitsbehoefte;
- Voorstellen voor verduurzaming. Eind 2018 heeft het MT op basis van voorstellen de volgende besluiten genomen:

Ambitie om **over vier jaar** een volledig elektrische mobiliteitsvloot te rijden en met bewust mobiliteitsgedrag. Hierbij:

hanteren maatwerk spelregels reizen bij P2 voor diverse reizigersgroepen; wijzigingen in aanbod 'reisopties P2':

- Nieuwe leasecontracten zo veel mogelijk EV met grondslag 30.000 km als basis om EV extra aantrekkelijk te maken voor P2'er;
- Uitbreiding NS-businesscards van 18 naar 30, waarvan 6 voor veelgebruik en 6 voor noodgevallen-gebruik;
- Blokkeren tanken langs de snelweg om met elkaar budget vrij te maken verduurzaming van ons reizen;
- Extra stimuleren carpoolen/gebruik elkaars auto's voor Rossum-reizen.

Dit beleid wordt per 1 april 2019 geïmplementeerd.



5. INKOOP & HUISVESTING

Ons inkoopbeleid is al jaren om zoveel mogelijk lokaal in te kopen. We kopen veel producten bij de lokale landwinkel, en de lokale COOP. We zijn in gesprek met ondernemers uit de buurt om mogelijk een zon- of wijncoöperatie te starten om onze panden van duurzame energie te voorzien. Nu levert Greenchoice onze elektriciteit en gas, wat wel al een duurzame leverancier is.

Onze locatie in Rossum is een werkplek waar wij erg trots op zijn. Op de vrijdagen zit het vol in Rossum, want dat is onze interne werkdag. De andere dagen zijn er altijd wel mensen aan het werk, maar is er geen volle bezetting. Dat betekent dat we slim moeten omgaan met de huisvesting van het pand, en ook naar mogelijkheden om de bezetting te vergroten.

Huisvesting



We hebben 'De Groene Grachten' gevraagd om een onderzoek uit te voeren naar ons pand om de mogelijkheden tot verduurzaming in kaart te brengen. Vrijwel alle verlichtingen is in 2018 verwisseld door ledverlichting. Een nieuwe centrale printer is geïnstalleerd met extra code. Dit in het kader van de nieuwe wet AVG, maar ook omdat een extra handeling printgedrag ontmoedigt. Trainingsmateriaal is in hoge mate verder gedigitaliseerd. Quick wins op gebied van verlichting en apparatuur zijn doorgevoerd. Gesprekken worden gevoerd met de eigenaren over verduurzaming van de gebouwen.

Een intensief snoeiprogramma is uitgevoerd gericht op een gezonde en veilige situatie van de parkachtige omgeving rondom Slot Rossum en het koetshuis.

Bezetting

Omdat wij graag willen dat onze locatie optimaal gebruikt wordt, hebben wij een aantal mogelijkheden gecreëerd voor externen:

- We zijn een seats2meet locatie voor mensen uit de buurt die op een fijne plek willen werken. Het aantal mensen die hier gebruik van maakt stijgt met het jaar.
- Een aantal keer per jaar stellen we ons slot beschikbaar voor bruiloften van mensen uit de buurt
- We verzorgen externe evenementen en heidagen en zijn te vinden op www.inspiratieoplocatie.nl



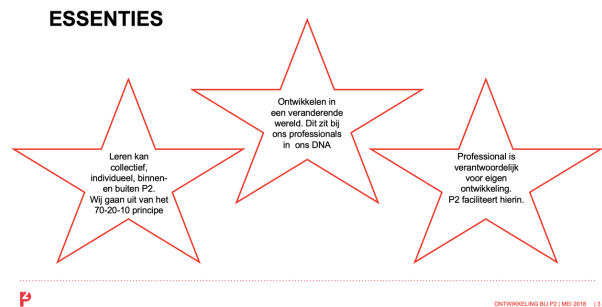
6. MILIEUWETGEVING

Er zijn geen overtredingen geconstateerd op de milieuwetgeving. Daarnaast heeft een onderzoek naar de status van de bodem van de Slotgracht aangetoond dat er geen sprake is van een saneringsopgave. In 2019 wordt de gracht gedregd, conform de verplichtingen van het watersysteembeheer.

7. GOED WERKGEVERSSCHAP

Wij vinden het belangrijk om een goede werkgever te zijn. In ons medewerkershandboek staat een uitgebreide beschrijving van onze aanpak. Maar we willen uiteraard ook blijven verbeteren. In 2018 zijn wij begonnen met:

- **TruQu:** We willen dat bij P2 het komende jaar een verschuiving laten plaatsvinden van de tweejaarlijkse voortgangsgesprekken (MMO-rondes in juni en december) naar een continu proces van zelfgestuurd leren, waarbij de medewerker centraal staat. Met de nieuwe Feedback-(web)app van P2, "TruQu", kun jij nu eenvoudiger dan ooit feedback vragen en geven.
- **Coaching en talentontwikkeling:** alle nieuwe medewerkers krijgen een coach toegewezen. Met de coach gaan ze een traject in om in samenwerking op basis van hun eigen drijfveren en met inzicht uit competentietesten een duidelijk pad uit te stippelen voor hun persoonlijke ontwikkeling.



Ethiekcode

P2 wil haar idealen, waarden, uitgangspunten en verantwoordelijkheden duidelijk uitdragen. In ons medewerkershandboek (dat elke medewerker ontvangt) staat daarom ook hoe wij met elkaar omgaan binnen onze organisatie. In de inleiding wordt ingegaan op onze 'code of ethics', al noemen wij dat niet zo. We zijn een relatief kleine, en absoluut platte organisatie waar goed werkgeverschap en normen en waarden erg belangrijk zijn. Daar horen de volgende pijlers bij:

1. Voortdurend leren
2. Een divers netwerk van medewerkers en klanten
3. Vrijheid voor initiatieven en handelen
4. Haal- en brengplicht van relevante informatie
5. Uitwisseling van ervaring, vraagstukken, en meningen is onmisbaar
6. Nooit alleen
7. Grote en gevarieerde capaciteit
8. Tijdelijke verdeling verantwoordelijkheden

Gezondheid

Gezondheid, zowel fysiek als mentaal, is een zeer belangrijk onderwerp voor onze organisatie. Wij willen voorkomen dat medewerkers overwerken of teveel stress ervaren, met mogelijke gevolgen zoals overspanning. Elke medewerker heeft daarom ook een schaduwmanager op elke klus, een coach vanuit p2, en tijd om met collega's te reflecteren op het werk. Elk jaar wordt een gesprek georganiseerd over balans in het werk. Er zijn twee 'fietsstoelen' aangeschaft in 2018. Op vrijdagen kunnen medewerkers gebruik maken van een masseur.

De back office-medewerkers zijn met een telefoonsysteem gefaciliteerd om eenvoudiger deels vanuit huis hun werk te kunnen verrichten. Dit biedt meer flexibiliteit, kans op een betere combinatie met de thuissituatie en minder reizen.

8. CORPORATE CITIZENSHIP

Vanuit onze intentie doen wij al van-alles om de wereld een stukje mooier te maken. We zijn officiële sponsor en partner van de TU Delft solarboot, waren co-organisatie van het initiatief Groene Donderdag, ondersteunen initiatieven als Warm Rotterdam, kopen lokaal en biologisch in en zetten ons op tal van projecten in voor uiteenlopende maatschappelijke ideeën. We hebben een gereduceerd tarief voor NGOs, of doen het probono. Onze uitdaging voor komend jaar ligt in het beter meten, en daarmee sturen van onze activiteiten. Dit gaan we doen door de B Corp procedure, en met hulp van medewerkers. Zo zetten wij elk jaar stappen voor een nóg duurzamere organisatie!