



Van Doorn



MVO-traject Van Doorn

Voortgangsrapportage MVO-beleid 2022

vandoornbuitenruimte.nl

datum: Augustus 2022



vormt de buitenruimte van morgen



Van Doorn

INHOUD

1. Inleiding.....	3
2. Doelstellingen Van Doorn.....	4
Kernthema 1: Behoorlijk bestuur	4
Thema 1: Behoorlijk bestuur	4
Kernthema 2: Goed Werkgeverschap.....	5
Thema 3: Verhouding tussen werkgever en werknemer	5
Thema 4: Gezondheid en veiligheid	6
Thema 5: Opleiding en onderwijs.....	7
Kernthema 3: Mensenrechten	8
Kernthema 4: Eerlijk zaken doen.....	9
Thema 16: Corruptie	9
Kernthema 5: Consumentenaangelegenheden.....	10
Thema 19: Gezondheid en veiligheid van consumenten.....	10
Kernthema 6: Circulaire economie en klimaatverandering.....	11
Kernthema 7: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	12
Thema 30: Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap.....	12

Waar in dit plan naar personen wordt verwezen met de aanduiding 'hij' kan ook 'zij' worden gelezen. Wij verwijzen regelmatig naar externe informatie en e-mailadressen. Deze zijn herkenbaar als hyperlink. In de pdf-versie kunt u met een internetverbinding deze hyperlinks volgen.



Van Doorn

1. Inleiding

Wanneer je een doel stelt, ga je aan de slag. Als je daarna niets meer van je laat horen, kun je niet laten zien of het goed gaat. Omdat wij graag willen laten zien hoe we er voor staan, hebben we de doelen uit het MVO-beleid voorzien van een voortgangsparagraaf.

Voor de doelen waar de voortgang tegenvalt, geven we een korte toelichting om te laten zien waar we denken dat de oorzaak ligt. Die drempel kunnen we dan in de tweede helft van het jaar proberen weg te nemen, om het doel alsnog te halen.

De doelen waar het goed gaat, houden we in de gaten zodat we ook aan het einde van het jaar nog met alle doelen op groen eindigen!



Van Doorn

2. Doelstellingen Van Doorn

Op basis van onze missie en visie, principes, de aspecten van duurzaamheid waar onze organisatie het meest mee te maken heeft (materiële thema's) en de duurzaamheidsdoelstellingen van onze stakeholders, hebben wij de volgende MVO doelen geformuleerd voor het jaar 2022:

Kernthema 1: Behoorlijk bestuur

Thema 1: Behoorlijk bestuur

Uitgangssituatie: In onze organisatie hebben we brede kennis op het gebied van diverse MVO-gerelateerde onderwerpen. Hiermee borgen we op dit moment verschillende managementsystemen op het gebied van kwaliteit, milieu, veiligheid en CO2-uitstoot. We hebben nog geen MVO-coördinator die zich specifiek richt op het onderwerp MVO.

Doelstelling: De organisatie wijst een medewerker aan met specifieke verantwoordelijkheid voor het MVO-managementsysteem. Deze ziet toe op de uitwerking en uitvoering van de MVO doelstellingen en rapporteert op verschillende termijnen aan de diverse interne en externe stakeholders over de voortgang.

Kengetal: Voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan de beschikbare FTE voor het bewaken en uitwerken van het MVO-managementsysteem. De doelstelling is minimaal 1 FTE aan MVO-specifieke taken.

Voortgang per 02-08-2022: Het MVO-beleid is opgezet door een werkgroep MVO, die samen 1 FTE aan MVO-borgingstaken invullen. Erik van Doorn is als directielid nauw betrokken en heeft er voor gekozen om de MVO-inspanningen onder te brengen bij de afdeling Interne Bedrijfszorg, waar Niek van Doorn (milieucoördinator), onder leiding van Vincent Heijmans (KAM-coördinator) verantwoordelijk is voor het coördineren van de duurzaamheidsinspanningen.



Van Doorn

Kernthema 2: Goed Werkgeverschap

Thema 2: Werkgelegenheid

Uitgangssituatie: Onze medewerkers zijn ons belangrijkste bedrijfskapitaal. Die relatie is overigens wederkerig. Zoals medewerkers van vitaal belang zijn voor een bedrijf, spelen bedrijven een belangrijke rol in de financiële bestaanszekerheid van hun medewerkers. Ons streven is dan ook niet om een 'werkmakelaar' te worden, maar het grootste deel van de werkzaamheden door eigen mensen uit te laten voeren.

Doelstelling: De organisatie heeft zich, vanuit het oogpunt van continuïteit van de bedrijfsvoering, het doel gesteld om de opdrachtenportefeuille divers te maken door een breed kader aan opdrachtgevers aan te trekken. Dit zou er toe moeten leiden dat er binnen de organisatie géén onvrijwillige uitstroom van medewerkers plaatsvindt doordat we een bepaald project of een bepaalde klant verliezen. Uitstroom betreft hier zowel het beëindigen als het niet verlengen van lopende contracten (op initiatief van de werkgever). Aangezien de organisatie landelijk opereert, is specifieke aandacht nodig voor het op peil houden van de werkvoorraad van project-specifieke vestigingen. Wanneer een medewerker voor Van Doorn kiest, kiest hij of zij dus voor een bedrijf en niet voor een project.

Kengetal: Voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan het aantal uitstromende medewerkers met als reden onvoldoende werkvoorraad per jaar.

Voortgang per 02-08-2022: De werkvoorraad is op peil en er is geen einde dienstverband gemeld met als reden onvoldoende werkvoorraad.

Thema 3: Verhouding tussen werkgever en werknemer

Uitgangssituatie: In lijn met de geldende wet- en regelgeving, hebben al onze medewerkers een arbeidsovereenkomst conform een CAO. De medewerkers zijn vertegenwoordigd in een ondernemingsraad, die regelmatig bijeenkomt en periodiek rapporteert en de directie adviseert over belangrijke besluiten. De betrokken medewerkers worden in het uitvoeren van hun OR-taken naar behoefte ondersteund door een externe expert, gefaciliteerd vanuit het bedrijf. We vinden het belangrijk dat zaken die het bedrijf en de medewerkers aangaan in harmonie worden beslist, waarbij iedere partij staat voor zijn eigen rol en verantwoordelijkheid. We staan niet tegenover elkaar, maar naast elkaar.

Doelstelling: Met deze sterke uitgangspositie stelt de organisatie zich als doorlopend doel de belangen van onze werknemers naar wederzijdse tevredenheid te behartigen. Komend jaar (2023) willen we daarvoor de respons op het medewerkers-tevredenheidsonderzoek over 2022 omhoog brengen naar tenminste 50%, met een score van tenminste 80% positieve score op veiligheid, duurzaamheid en goed werkgeverschap. Op het moment van schrijven is de respons op het onderzoek 41%, maar is de tevredenheid 95%. Met een dergelijk lage respons lijkt het erop dat vooral de tevreden werknemers reageren.

Doelstelling 2: We streven bij Van Doorn naar duurzame arbeidsrelaties, en daarom is ons doel om te zorgen dat 75% van de nieuwe instromende medewerkers na 3 jaar nog werkzaam is bij Van Doorn.

Kengetal 1: Voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan de respons op het medewerkers-tevredenheidsonderzoek en de daaruit voortvloeiende scores.



Van Doorn

Kengetal 2: 75% van de nieuw ingestroomde medewerkers zijn na 3 jaar nog in dienst.

Voortgang per 02-08-2022: Het medewerkers-tevredenheidsonderzoek wordt in december gehouden, dus op dat kengetal is nu nog geen voortgang te melden.

Op het tweede kengetal zijn er dit jaar geen medewerkers na een kort dienstverband vertrokken. De doelstelling is wel een doelstelling op de langere termijn, dus we houden het in de gaten.

Thema 4: Gezondheid en veiligheid

Uitgangssituatie: Veiligheid is verweven in alles wat we doen. Door goed en vakkundig onderhoud houden we de arealen van onze opdrachtgevers veilig en bij het uitvoeren van de hiervoor noodzakelijke werkzaamheden borgen we de veiligheid van onze medewerkers en de verdere projectomgeving. Van Doorn is gecertificeerd op de Safety Culture Ladder (SCL) niveau 3. Op het gebied van medewerkersgezondheid zijn wel stappen gezet maar zijn er nog mogelijkheden voor groei.

Doelstelling 1: Wij willen de betrokkenheid van het management bij de veiligheid op de werkvloer vergroten. Daarom is de korte termijn doelstelling dat 75% van de leidinggevenden (op het niveau projectleider en hoger) tenminste drie Veiligheids-observatie Rondes (VOR) per jaar uitvoert. Deze observaties zijn een gedragsaudit waarbij er tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden specifiek wordt gelet op houding en gedrag t.a.v. veilig en gezond werken. Op de langere termijn (ca. 3 jaar) groeit dit percentage met 5%.

Doelstelling 2: Op gezondheidsgebied wil de organisatie faciliterend optreden richting de werknemers, en hen motiveren om actie te ondernemen om gezond naar hun pensioen te komen. Met dat doel stelt de organisatie verschillende programma's op en stimuleren we de werknemers om daaraan deel te nemen. Ook worden er taken gezocht die specifiek door oudere medewerkers kunnen worden uitgevoerd en minder fysiek belastend zijn.

Kengetal 1: Voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan het percentage werknemers op projectleidersniveau en hoger dat per kwartaal een VOR uitvoert.

Kengetal 2: De effectiviteit meten we door de oorzaken van de uitstroom van oudere medewerkers te registreren. We streven ernaar om over de periode 2022-2027 geen van de oudere medewerkers (63+) gedwongen afscheid te moeten nemen, omdat we geen vervangend werk hebben kunnen aanbieden wanneer het werk voor hen fysiek te zwaar is geworden.

Voortgang per 02-08-2022:

Kengetal 1 : De 34 leidinggevenden hebben tot nu toe gezamenlijk 27 Veiligheidsobservatierondes uitgevoerd. Om de doelstelling te halen hebben ze nog op zijn minst 51 VOR's te gaan en nog twee kwartalen om ze in uit te voeren. Om de leidinggevenden iets meer te prikkelen wijst de KAM-afdeling hen de komende maanden op het belang van hun betrokkenheid op de werkvloer.

Kengetal 2: Gebrek aan passend werk is tot nu toe nog niet gemeld als de reden voor het beëindigen van een dienstverband.



Van Doorn

Thema 5: Opleiding en onderwijs

Uitgangssituatie: Een goed werkgever investeert in zijn medewerkers door hen kansen te bieden om zich te ontplooiën. Daarom is er veel aandacht voor opleiding en onderwijs binnen de organisatie. We zijn ons bewust van het feit dat vakkennis de basis van kwaliteit is. Over 2021 hebben we 1,62% van de loonsom uitgegeven aan opleidingen en cursussen, gerekend zonder de kosten van de werkuren die onze medewerkers hebben gemist om hun opleiding te volgen.

Doelstelling: Ons doel is om voldoende middelen beschikbaar te stellen voor het opleiden van ons personeel.

Hiervoor gaan we werken aan de verhouding tussen de loonsom van de medewerkers en het budget dat beschikbaar is voor hun opleiding (exclusief verleturen). De streefwaarde voor deze verhouding is op de lange termijn (ca. 5 jaar) ongeveer 2,5%. Om die doelstelling te bereiken streven we in 2022 naar een groei van 0,2%, dus naar een percentage van 1,8%.

Kengetal: Voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan het budget beschikbaar voor opleiding per werknemer. Dit wordt afgemeten aan de verhouding tussen het opleidingsbudget en de loonsom.

Voortgang per 02-08-2022: Op basis van het SVW-loon over loonperiode 1 – 6 en het uitgegeven opleidingsbudget in die periode komen we nu op 2,14% van de loonsom. Dat is een hartstikke mooi tussenresultaat, waar we trots op zijn.



Van Doorn

Kernthema 3: Mensenrechten

Thema 6: Diversiteit en kansen

Uitgangssituatie: Op het gebied van diversiteit en kansen zijn bij onze organisatie in over de volle breedte van de onderneming mannen oververtegenwoordigd in het werknemersbestand. Daarnaast is er, ook in ons werk, nog voldoende ruimte voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Over het Peiljaar 2021 is het SROI-percentage 3,7%

Doelstelling 1: De organisatie zet in op het uitnodigen van vrouwen in het vakgebied, over de breedte van de werkzaamheden. Het doel is per jaar minimaal 1 FTE vrouwen te werven in de stereotypische 'mannenberoepen'.

Doelstelling 2: Veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen meer dan je op het eerste gezicht zou verwachten. Wij vinden het belangrijk dat mensen die het willen, de kans krijgen om zich te laten zien en verder te ontwikkelen. Daarom willen wij meer medewerkers met SROI-status aan het werk helpen binnen de organisatie.

Kengetal 1: Voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan het aantal vrouwen dat in dienst treedt.

Kengetal 2: Voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan het percentage medewerkers met SROI-status op het totaal aantal medewerkers. Dit is inclusief uitzendkrachten en gedetacheerden. Op de lange termijn (5 jaar) verschuift het percentage naar 5%.

Voortgang per 02-08-2022:

Kengetal 1: We zijn ontzettend blij dat er vanuit onze participant Dura Vermeer een vrouw zitting heeft genomen in de raad van commissarissen!

Kengetal 2: Het percentage medewerkers met SROI is licht gedaald over het laatste half jaar. Met de start van een aantal BBL-leerlingen is de daling beperkt gebleven tot 0,1%. Het is belangrijk om te blijven zoeken naar nieuwe manieren om collega's die nu nog een afstand hebben tot de arbeidsmarkt op een goede manier te betrekken. Op het gebied van werkend leren zijn we met een aantal partners het WEIJS werken leren programma gestart. Voor meer informatie: [Welkom bij Weijs werkend leren - Weijs werkend leren](#)



Van Doorn

Kernthema 4: Eerlijk zaken doen

Thema 16: Corruptie

Uitgangssituatie: Met de voorgenomen verdere spreiding van de opdrachtportefeuille komen nieuwe risico's op het gebied van ongewenste beïnvloeding naar boven. Daarnaast is Van Doorn in de laatste jaren ook een steeds grotere opdrachtgever voor onderaannemers en leveranciers geworden. Dit brengt ook risico's op oneerlijk zakendoen met zich mee. De organisatie heeft een integriteitsverklaring opgesteld waaraan al onze medewerkers zich dienen te houden.

Doelstelling: Corruptie is vaak een glijdende schaal, van een warme klantrelatie tot een dubieuze situatie. De organisatie zet in op verdere bewustwording op het gebied van relatiegeschenken en andere zaken die worden toegepast om een zakelijke relatie te verbeteren. De opgave is om de medewerkers te helpen om inzicht te krijgen in wanneer een relatiegeschenk zijn doel voorbij schiet.

Kengetal: Per jaar is er minimaal 1 bijeenkomst voor stafmedewerkers waarin dit thema behandeld wordt. Tevens wordt het bestaan voor het meldpunt voor dit soort aangelegenheden weer extra onder de aandacht gebracht.

Voortgang per 02-08-2022: De stafbijeenkomst is dit jaar nog niet gehouden. Er wordt nog gekeken naar geschikte inhoud en een geschikt moment.



Van Doorn

Kernthema 5: Consumentenaangelegenheden

Thema 19: Gezondheid en veiligheid van consumenten

Uitgangssituatie: Hoewel consumenten zelden onze directe klanten zijn, zijn ze in veel gevallen wel onze *uiteindelijke* klant. We bouwen en onderhouden de buitenruimte immers met het doel dat deze op veilige wijze te gebruiken is voor weggebruikers, omwonenden en andere betrokkenen.

Doelstelling: De doelstelling op dit thema ligt in het verlengde van de doelstellingen voor veiligheid en gezondheid, maar is meer omgevingsgericht. De organisatie stelt zich als doel het aantal onveilige situaties te beperken tot een minimum en als een situatie onveilig blijkt en wij daar een klacht over ontvangen het werk zo nodig stil te leggen tot de veiligheid voldoende kan worden gewaarborgd. De organisatie streeft er op de lange termijn naar om iedere geregistreerde klacht op een correcte manier af te handelen. Op de korte termijn streeft de organisatie naar het verder verbeteren van de bereikbaarheid van onze uitvoerders en projectteams door het aannemen van een meer proactieve houding.

Kengetal: De voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan het aantal correct afgehandelde klachten in reactie op klachtmeldingen.

Voortgang per 02-08-2022: De klachten die zijn binnengekomen zijn intern onderzocht en de lessen die daaruit zijn getrokken zijn binnen de organisatie gedeeld. Zo is bijvoorbeeld het Sales en acquisitieproces verder aangescherpt in reactie op een klacht over onduidelijke communicatie.



Van Doorn

Kernthema 6: Circulaire economie en klimaatverandering

Thema 27: Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

Uitgangssituatie: De organisatie is zich bewust van haar eigen rol met betrekking tot het milieu en het klimaat. Dit is te zien aan de verschillende certificeringen die we hebben behaald, waaronder de CO2-prestatieladder niveau 5.

Doelstelling 1: Vanuit onze bestaande certificeringen zijn de doelstellingen voor dit thema al weergegeven in het bedrijfsplan.

Doelstelling 2: Het bedrijf streeft verder naar het uitbreiden van de ketenkoppelingen op het gebied van circulariteit. Het uitbouwen van het aantal initiatieven en het verbeteren van bestaande initiatieven gaan daarvoor hand in hand. Ons streven is om hier in de tijd continu in te verbeteren, we zijn hierbij wel afhankelijk van wet- en regelgeving.

Kengetal 1: Conform de CO2-prestatieladder.

Kengetal 2: Voortgang op de subdoelstelling wordt afgemeten aan de hoeveelheid afval die on(her)gebruikt wordt aangeboden aan erkende verwerkers.

Voortgang per 02-08-2022:

Kengetal 1: De doelstellingen voor de CO2-prestatieladder liggen op schema. Voor meer informatie is de halfjaarlijkse CO2-rapportage te vinden op onze website.

Kengetal 2: Om dit getal naar beneden te brengen zijn een aantal initiatieven gestart, zoals het gebruik van afvalhout uit onze bomenprojecten in bedrijfsmeubels.



Van Doorn

Kernthema 7: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Thema 30: Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap

Uitgangssituatie: Een bedrijf staat midden in de maatschappij. Daarvan zijn we ons zeker bewust. We zijn als organisatie nauw betrokken op de lokale gemeenschap. Veel van onze medewerkers wonen dicht bij het bedrijf en we zijn als sponsor goed vindbaar voor lokale groepen. Maar ook in ons werk biedt het meerwaarde om lokale partijen te betrekken.

Doelstelling: Doelstelling van de organisatie is het evenrediger spreiden van de sponsoring over de gebieden waar we projectlocaties voor een periode langer dan twee jaar hebben. In het sponsorbeleid staan hiervoor de criteria beschreven.

Kengetal: De voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan de toetsing van ons sponsorbeleid waarbij ook aandacht zal zijn voor de sponsoring in de gebieden buiten Geldermalsen, maar waar we wel lokaal gevestigd zijn.

Voortgang per 02-08-2022: Een leuk voorbeeld van sponsoring wat verder weg van ons hoofdkantoor was dit jaar de Ronde van Breezand, waar we als zilveren sponsor een mooie bijdrage mochten leveren aan deze langlopende wielerronde.

Naast de ronde van Breezand sponsoren we natuurlijk ook evenementen, zoals Appelpop in Tiel en sportclubs dichterbij huis. Een totaaloverzicht van de sponsoringsactiviteiten is op uitvraag beschikbaar.

© Dit document is een uitgave van Van Doorn Geldermalsen B.V., Postbus 61, 4190 CB Geldermalsen. Van Doorn Geldermalsen B.V. is onderdeel van Van Doorn.

Alle rechten voorbehouden. De distributie en vermenigvuldiging van dit document of delen hiervan is alleen met schriftelijke toestemming van Van Doorn toegestaan.