



Van Doorn



MVO-traject Van Doorn

MVO-beleid 2022

vandoornbuitenruimte.nl

datum: Mei 2022



vormt de buitenruimte van morgen



Van Doorn

INHOUD

1. Inleiding.....	45
2. Scope van het MVO-beleid en het bijbehorende managementsysteem	6
3. Doelstellingen Van Doorn.....	7
Kernthema 1: Behoorlijk bestuur	7
Thema 1: Behoorlijk bestuur	7
Kernthema 2: Goed Werkgeverschap.....	87
Thema 3: Verhouding tussen werkgever en werknemer	87
Thema 4: Gezondheid en veiligheid	98
Thema 5: Opleiding en onderwijs.....	9
Kernthema 3: Mensenrechten	109
Kernthema 4: Eerlijk zaken doen.....	109
Thema 16: Corruptie	10
Kernthema 5: Consumentenaangelegenheden.....	1110
Thema 19: Gezondheid en veiligheid van consumenten.....	1110
Kernthema 6: Circulaire economie en klimaatverandering.....	1110
Kernthema 7: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	1211
Thema 30: Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap.....	1211
4. Koppeling aan de Sustainable Development Goals.....	1312

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

De kwaliteit en leefbaarheid van de buitenruimte staat bij ons centraal. Samen vormen we de buitenruimte van morgen. Wij beseffen ons dat we als bedrijf onderdeel zijn van de samenleving en uiteindelijk van de wereld en dat we in deze 21^e eeuw gesteld staan voor diverse uitdagingen om onze buitenruimte te verduurzamen. Denk aan thema's als klimaatadaptatie, biodiversiteit, circulariteit en energieneutraliteit. Ons familiebedrijf is er niet alleen voor onze directe stakeholders zoals medewerkers, klanten en aandeelhouders. Als bedrijf hebben wij de mogelijkheid om meer voor de wereld te betekenen dan het gemiddelde individu.

In de van Doorn organisatie komen een aantal belangrijke maatschappelijke aspecten bij elkaar. Als familiebedrijf zit in ons 'DNA' een visie die gericht is op continuïteit. We leven niet in de waan van de dag maar durven beslissingen te nemen waarvan het voordeel zich op de langere termijn pas bewijst. De financiële situatie van het bedrijf blijft natuurlijk een belangrijke voorwaarde om onze visie waar te maken, maar wij zijn er van overtuigd dat we *meer* en *beter* kunnen en moeten dan alleen het laten zien van mooie cijfers in onze financiële rapportage.

Voordat we beginnen met verbeteren, is het nodig om te bepalen waar we staan en waar we naartoe willen. Daarom gaan we in dit document in op onze doelstellingen aan de hand van de 7 Kernthema's van de *MVO-Prestatieladder*. De MVO prestatieladder is voor een groot deel gebaseerd op de ISO 26000, een toegepaste internationale richtlijn voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Vervolgens koppelen we onze doelstellingen aan de *Sustainable Development Goals* (SDG) van de Verenigde Naties. Op deze manier laten we zien hoe we, samen met onze partners, willen gaan werken aan een buitenruimte die inclusief is (People), het milieu niet onnodig verstoort (Planet) en die voor iedereen meerwaarde brengt (Profit).

Leeswijzer

H2 gaat in op de uitgangspunten en 7 kernthema's van het MVO beleid van Van Doorn.

H3 vertaalt ons MVO beleid in beleidsdoelen en kengetallen

H4 geeft de samenhang weer tussen onze doelstellingen en de SDG doelen (Sustainable Development Goals).



Van Doorn



Van Doorn

2. Uitgangspunten van MVO-beleid en het bijbehorende managementsysteem

Om ons MVO-beleid te structureren maken we gebruik van de indeling van de MVO-prestatieladder, die in het kader van duurzaamheid zeven kernthema's onderscheidt. De kernthema's zijn: Behoorlijk bestuur, goed werkgeverschap, mensenrechten, eerlijk zakendoen, consumentenaangelegenheden, circulaire economie en klimaatverandering en betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving.

Op ieder van deze kernthema's hebben we tenminste één speerpunt gekozen waar we een of meer doelstellingen voor hebben geformuleerd.

De scope van het MVO-managementsysteem is opgenomen in het Kwaliteitshandboek van Van Doorn en kan op uitvraag beschikbaar worden gesteld.



Van Doorn

3. 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 interne en externe 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.



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.

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. Het vorige medewerkers-tevredenheidsonderzoek had een respons van 41% met een tevredenheidsscore van 95%. We weten nu niet zeker of de lage opkomst ons beeld van de medewerkerstevredenheid misschien vertekent.

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.

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.

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



Van Doorn

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 termijndoelstelling 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.

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.



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%.

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.



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 geregistreeerde 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.

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.



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.



Van Doorn

4. Koppeling aan de Sustainable Development Goals

Door ons MVO beleid te vertalen in eerder genoemde doelstellingen (H3), dragen we bij aan het bereiken van een aantal Sustainable Development Goals. Deze SDG's zijn te zien als mondiaal kompas voor het behoud van de leefbaarheid van onze wereld op de lange termijn.



SDG 1: Geen armoede



SDG 3: Goede gezondheid en Welzijn



SDG 4: Kwaliteitsonderwijs



SDG 5: Gendergelijkheid



SDG 8: Waardig werk en Economische groei



SDG 9: Industrie, innovatie en infrastructuur



SDG 11: Duurzame steden en gemeenschappen



SDG 13: Klimaatactie



SDG 16: Vrede, recht en sterke publieke diensten

© 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.



Van Doorn

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