

MVO / Social Return jaarverslag 2020

Sweegers en de Bruijn ziet MVO en social return als een integrale visie op ondernemen. Wij willen waarde creëren op economisch, ecologisch en sociaal gebied. De grondslag van deze visie is gelegen in de persoonlijke overtuiging en motivatie van de ondernemers (directeuren) achter Sweegers en de Bruijn. Vanuit deze persoonlijke ambitie houden zij terdege rekening met de impact van hun beleidskeuzes op maatschappij, mens en milieu.



Beleidsmatig is Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen op een drietal vlakken geborgd:

1. In haar beleidsplan heeft Sweegers en de Bruijn het INK-managementmodel centraal gesteld, en de maatschappij als een belangrijke stakeholder benoemd. Daarbij stelt Sweegers en de Bruijn zichzelf de vraag: "Hoe waardeert de maatschappij de inspanningen van de onderneming om naast haar primaire, klantgerichte taken in de bedrijfsvoering rekening te houden met de behoeften en verwachtingen van de lokale, nationale en internationale omgeving? Hierbij spelen elementen als werkgelegenheid, milieu en bijdragen aan het onderwijs een rol."
2. Brancheorganisatie van Nederlandse advies- en ingenieursbureaus NLingenieurs heeft op 12 januari 2011 het manifest van MVO Nederland ondertekend. In dit manifest worden de speerpunten van NLingenieurs met betrekking tot MVO vastgelegd.
3. Sweegers en de Bruijn geeft inzicht in de waarde van haar social return, middels deelname aan het online platform WIZZR van Provijf. Dit doen wij in samenwerking met WeenerXL uit 's-Hertogenbosch.

Vanuit dit beleid hebben wij onderstaande MVO-thema's benoemd.



MENS

HRM

De medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal van Sweegers en de Bruijn. Hun welbevinden, productiviteit en ontwikkeling nemen een centrale plaats in binnen het MVO-beleid. Sweegers en de Bruijn wil een goed werkgever zijn en hanteert daarbij het model "A great place to work" en een actief en gericht re-integratie beleid. Belangrijke indicatoren zijn: het ziekteverzuim, het verloop en het opleidingsbudget.

- In overleg met de ondernemingsraad is de doelstelling voor het ziekteverzuim op maximaal 3% gesteld. Dit is 20% onder het branchegemiddelde in de commerciële dienstverlening. Het gemiddelde over 2016 was 1,5%. 2017: 3,62%, 2018: 7,32%, 2019: 4,55% en 2020: 2,34%. In 2018 en 2019 is er langdurig ziekteverzuim geweest van enkele personen, waardoor het ziekteverzuim boven de doelstelling uit is gekomen. In de loop van 2019 is het ziekteverzuim genormaliseerd en dit heeft zich in 2020 voortgezet.
- Het totale opleidingsbudget is een percentage van de omzet, dit percentage is in fases verhoogd van 2% in 2016 naar 2,3% in 2020.
- Het verloop was in 2018 2,6%, in 2019 7,7% en in 2020 5,7%. Het verloop is van veel factoren afhankelijk, het percentage wordt jaarlijks berekend om trends inzichtelijk te krijgen. We houden exitgesprekken.
- Aantal FTE 31-12-2016: 40,5, 31-12-2017: 38,75 (-4,32%), 31-12-2018: 38,75 (0,00%), 31-12-2019: 36,37 (-6,14%) en 31-12-2020: 36,34 (-0,08%).

Social return

In samenwerking met WeenerXL geeft Sweegers en de Bruijn invulling aan en inzicht in social return. Social return is het opnemen van sociale voorwaarden, eisen en wensen in inkoop- en aanbestedingstrajecten zodat leveranciers een bijdrage leveren aan het beleid van de overheid om werkgelegenheid te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Weener XL is het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente 's-Hertogenbosch. Zij zijn er voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Weener XL biedt een totaalpakket, waarbij passend werk en participatie voorop staan. Ze voorzien in (aanvullend) inkomen voor mensen die daarvoor een beroep op hen doen en toetsen of zij daar recht op hebben. Daarnaast ondersteunt WeenerXL bedrijven bij het geven van invulling aan social return.

De social return kan op een aantal verschillende manieren worden ingevuld. Vanuit alle doelgroepen zullen plaatsingen en/of detacheringen gerealiseerd worden. Daarnaast zijn er diverse andere mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen om een reguliere baan in het arbeidsproces te verkrijgen, zoals behalen van startkwalificatie, VCA (of SWB), andere vormen van scholing, job coaching en andere zaken die noodzakelijk zijn voor deze doelgroepen om een goede kans te maken op de arbeidsmarkt.

Een mooi resultaat van ons beleid is dat, naar aanleiding van onze gesprekken met het UWV, medio april een nieuwe medewerker op onze administratie start, en daarmee een doorstart maakt vanuit de WIA (sinds 2012). In de praktijk kunnen de volgende mogelijkheden worden overwogen:



MILIEU

Impact in de bouwketen

Binnen onze projecten zijn energiebesparing en het opwekken van duurzame energie vaste aandachtspunten. Zo reduceren we de CO₂ uitstoot van onze opdrachtgevers en verlagen we de exploitatiekosten. Hierbij maken we gebruik van instrumenten als BREEAM, GPR, BENG. Op deze manier hebben wij als Sweegers en de Bruijn de grootste milieu-impact.

Routekaart

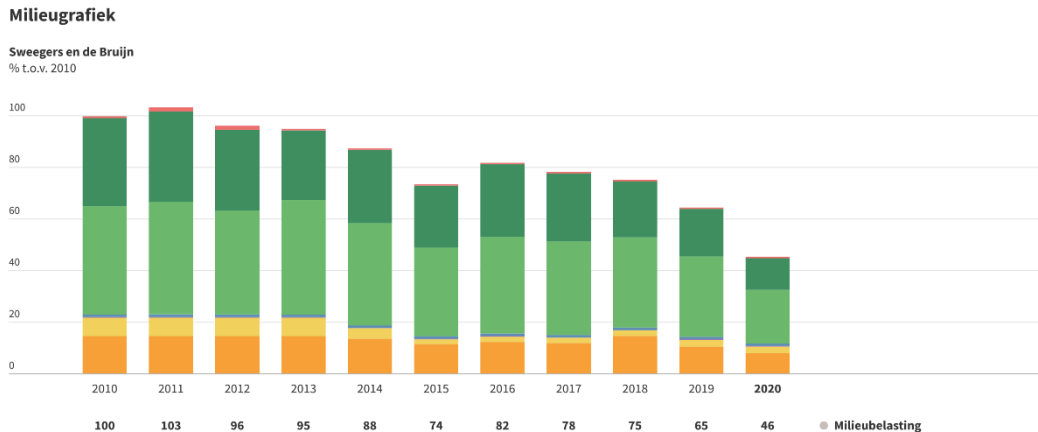
In samenspraak met de overheid zijn zogenaamde 'sectorale routekaarten opgesteld' ten behoeve van maatschappelijk vastgoed. Hierbij valt o.a. te denken aan de sectoren: onderwijs, sport en recreatie, overheden en zorg. Het streven is, om per sector zelf het initiatief te laten nemen om te kunnen voldoen aan de door de overheid bepaalde klimaatdoelstellingen van het klimaatakkoord van Parijs (49% CO₂-reductie in 2030 en 95% CO₂-reductie in 2050 ten opzichte van 1990).

Een routekaart voorkomt dat de overheid gedwongen maatregelen moet nemen, waardoor de sectoren de regie over het vastgoedbeheer zouden verliezen. Wel wordt er vanuit de overheid verwacht dat sinds eind 2020 elke instelling zo'n routekaart heeft opgesteld. De huidige maatregelen die hier een bijdrage aan leveren zijn o.a. het Activiteitenbesluit en de Energie Efficiëntie Audit (EED). Vaak is het voor de gebouweigenaren onduidelijk in hoeverre deze maatregelen leiden tot het gewenste resultaat zoals verwoord in het klimaatakkoord. Hier biedt Sweegers en de Bruijn een helpende hand.



CO₂ footprint

Dit ontslaat ons niet van de verplichting onze eigen CO₂ voetafdruk onder de loep te nemen en te verkleinen. Om inzicht te krijgen in de eigen CO₂-uitstoot en milieu impact, maakt Sweegers en de Bruijn sinds 2010 jaarlijks gebruik van de milieubarometer. Onderstaande figuren geven de resultaten van 2010 tot en met 2020 weer.



Bron: Milieubarometer Sweegers en de Bruijn - 23 juli 2021

Milieugrafiek

2020 jaar



Bron: Milieubarometer Sweegers en de Bruijn - 23 juli 2021

De uitkomst van de milieubarometer laat zien dat onze milieuscore sinds 2010 met ruim 54% is verbeterd en op welke gebieden significante resultaten zijn behaald. Kanttekening bij dit resultaat is dat 2020 een uitzonderlijk jaar was door de gevolgen van de COVID-19 crisis; het aantal afgelegde kilometers was vergeleken met voorgaande jaren significant lager met een significante daling van de milieubelasting tot gevolg. Sweegers en de Bruijn faciliteert en stimuleert thuiswerken en video vergaderen waardoor deze daling naar verwachting gedeeltelijk structureel zal zijn.

Mobiliteit

Woon- werkverkeer en zakelijk verkeer bepalen voor een groot deel de CO₂ voetafdruk van Sweegers en de Bruijn. Dit zijn dan ook de twee onderdelen waar de grootste milieuwinst is te halen. De aanpak hierin is als volgt:

1. Beperk de vraag naar mobiliteit door te faciliteren dat medewerkers altijd en overal kunnen werken met een laptop en een telefoon van het bedrijf en een goede inrichting van de thuiswerkplek. Dit is in 2019 ingevoerd middels de uitgifte van laptops en de vervanging van vaste telefoons door mobiele telefoons. Daarnaast krijgen medewerkers de mogelijkheid om thuis of bij een opdrachtgever op locatie te werken om reiskilometers en reistijd te beperken. In 2019 is Teams ingevoerd waarmee de samenwerkingsmogelijkheden op afstand enorm zijn verbeterd. Tot slot

wordt vanaf 2020 aan alle medewerkers een budget beschikbaar gesteld om thuis een goede werkplek in te richten.

2. Het gebruik van openbaar vervoer wordt gestimuleerd door de volledige kosten van de medewerker voor alle reizen per openbaar vervoer te vergoeden of kosteloos een NS Business Card ter beschikking te stellen.
3. Sweegers en de Bruijn stimuleert actief elektrisch rijden voor de medewerkers met een auto van de zaak door hiervoor een hoger leasebudget ter beschikking te stellen. Dit heeft in 2019 tot gevolg gehad dat meer dan de helft van de nieuwe auto's elektrisch is en in 2020 is dit toegenomen tot 71%. In totaal was eind 2020 60% van het bedrijfswagenpark volledig elektrisch. Daarnaast wordt er een elektrische poolauto beschikbaar gesteld voor medewerkers zonder leaseauto, waarbij de medewerkers verdienen per gereden kilometer.
4. Medewerkers die toch een leaseauto met een brandstofmotor wensen, mochten dit in 2020 alleen als deze auto's een label A of B hebben. Vanaf 2021 worden alleen nog volledig elektrische leaseauto's ter beschikking gesteld.

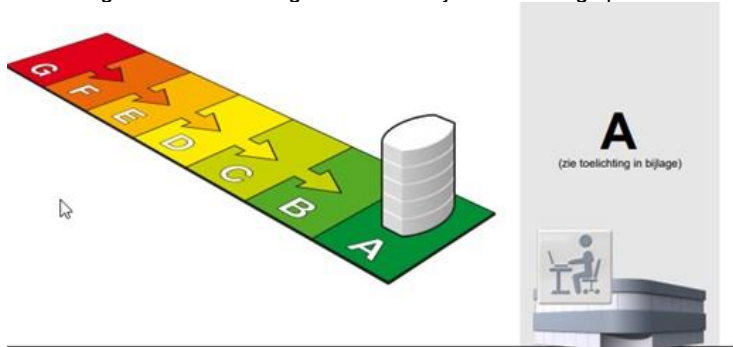
Hybride werken

Als organisatie boden we al veel mogelijkheden om thuis te werken. Door de Corona pandemie hebben we gemeend dat nog beter te willen gaan faciliteren. Thuiswerken biedt als voordelen dat werknemers hun tijd beter kunnen indelen doordat ze reistijd kunnen beperken, werk en privé beter kunnen afstemmen, minder het milieu belasten door een reductie van hun mobiliteitsbehoefte en de meest geschikte werklocatie kunnen kiezen op basis van specifieke werkzaamheden. Dit laatste betekent op hoofdlijnen dat individuele werkzaamheden of concentratiewerkzaamheden vooral thuis worden gepland en dat overleggen en samen aan een project werken vooral op kantoor plaats vindt. Deze vorm van hybride werken blijft ook na de pandemie van toepassing.

Om dit goed te faciliteren ontvangen medewerkers sinds 2021 een thuiswerkvergoeding per dag dat men thuis werkt en ontvangen medewerkers sinds 2020 een budget om de thuiswerkplek op een Arbo verantwoorde manier in te richten.

Huisvesting

Voor het gebouw van Sweegers en de Bruijn is het energieprestatielabel A (toegekend in 2017) van toepassing.



In de rapportage van dit label zijn nog 4 verbeterpunten benoemd waarvan Sweegers en de Bruijn in 2019 twee maatregelen heeft uitgevoerd, te weten energiezuinige LED-verlichting en aanwezigheidsschakeling. De overige 2 maatregelen zijn helaas niet uit te voeren vanwege de beperkingen als gevolg van het feit dat het pand wordt gehuurd en niet in eigendom is.

Ter vermindering van de koelenergie en verbetering van het comfort is er in overleg met de verhuurder wel automatisch gestuurde zonwering aangebracht.

Milieuwetgeving

In 2018 heeft de gemeente 's-Hertogenbosch, de inrichting, gevestigd aan de Europalaan 12 GHK te 's-Hertogenbosch, gecontroleerd op de naleving van de milieuwetgeving. Het onderwerp van de controle was het energiegebruik en de mate waarin energiebesparende maatregelen zijn getroffen. Tijdens het controlebezoek zijn er enkele kleine verbeterpunten geconstateerd die vervolgens hetzelfde jaar nog zijn gerealiseerd.

LED-verlichting

In 2019 is kritisch naar het energieverbruik gekeken. De oude verlichting is vervangen door LED-verlichting en er is in alle ruimtes een bewegingsmelder geplaatst. De zonwering is voorzien van speciale sensoren. Met deze sensoren gaat de zonwering vanzelf omlaag wanneer er zon wordt gedetecteerd. Verdwijnt de zon weer achter de wolken? Dan gaat de zonwering weer omhoog.

In 2019 was het elektriciteitsgebruik circa 28% lager dan in 2018 en in 2020 zelfs 40%. De vervanging van de verlichting en de plaatsing van bewegingsmelders hebben hierin een belangrijk aandeel gehad.

Luchtkwaliteit en binnenklimaat

In 2019 zijn de toevoerroosters vervangen en is de regeling van de huidige ventilatie- en koelunits vervangen. De nieuwe toevoerroosters veroorzaken minder tochtklachten en zorgen voor een veel betere luchtverdeling in de ruimte. De nieuwe regeling stelt ons in staat om de regeling van de ventilatie en het klimaat centraal goed in te stellen op het daadwerkelijke gebruik van de diverse ruimten, zodat de regeling en het gebruik goed op elkaar is afgestemd waarmee het comfort wordt verbeterd en het energiegebruik wordt gereduceerd.

In de warme zomers van 2019 en 2020 vonden onze medewerkers het een verademing op kantoor te mogen werken met de nieuwe toevoerroosters en de verbeterde regeling. Het effect van energiebesparing op de koeling en ventilatie is terug te zien in onze milieubarometer op pagina 2 bij het onderdeel elektriciteit.

ICT

Op ICT-gebied zijn in 2012 de voorbereidingen getroffen om van afstand te kunnen werken, in 2013 is één en ander geïmplementeerd. In de jaren daarna hebben we ons beleid ten aanzien van werken op afstand (o.a. thuis) verder versoepeld. Dit biedt medewerkers meer flexibiliteit bij het uitvoeren van hun werkzaamheden, wat de balans tussen werk en privé ten goede komt. Ook kan het de CO₂ voetafdruk verkleinen, doordat er minder zakelijk en woonwerk verkeer is.

In 2017 is "Skype for Business" ingevoerd en in 2019 is het gebruik van diens opvolger, Microsoft Teams, geïntroduceerd. Dit is een nieuw communicatie- en samenwerkingsplatform dat chatmogelijkheden, videoconferentie, bestandopslag, waaronder gedeelde bestanden, en integratie van applicaties samenbrengt. Ook kan hiermee voor externe partijen, die deze software niet hebben, videoconferentie worden gefaciliteerd.

Er zijn eind 2019 nieuwe laptops door onze ICT-dienstverlener geïnstalleerd en geleverd, die het gebruik van bovengenoemde software op een makkelijke en mobiele manier mogelijk maken, waardoor het nog eenvoudiger wordt om onafhankelijk van een vaste locatie te kunnen werken. Hiermee worden onze reiskilometers gereduceerd. Alle medewerkers kunnen hier gebruik van maken.

In 2019 is er een nieuwe telefooncentrale geïmplementeerd. Vaste toestellen zijn verwijderd, op een enkeling na (receptie, administratie en secretariaat), waarbij de functie van de vaste toestellen ook via een app op een mobiele telefoon overgenomen kunnen worden bij thuiswerken. Doorschakeling vindt daarmee locatieonafhankelijk plaats naar mobiele telefoons, waardoor locatieonafhankelijk werken volledig wordt ondersteund.





MAATSCHAPPIJ

Onderwijs

Wij vinden het tot onze maatschappelijke verantwoording behoren dat wij bijdragen aan de optimalisering van onderwijsfaciliteiten. Onze directieleden zijn actief lid van de Branche Regio Commissie van het Koning Willem 1 College en de adviesraad van de Avans+ Hogeschool. Op deze wijze dragen wij een steentje bij aan een zo goed mogelijke afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleden. Daarnaast bieden wij stage- en afstudeerplaatsen aan, waar studenten van deze en andere opleidingen gebruik van kunnen maken.

Sponsoring

Door middel van sponsoring willen wij een aantal goede doelen en mooie initiatieven ondersteunen. Op dit moment ondersteunen wij onderstaande goede doelen:

- Het KWF, wij zijn langjarig zakenvriend van het KWF.
- VieAmi
- Vrienden van Gemiva SVG Groep
- Het BeterBoek van Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis Tilburg

