

## **Notitie uitwerking RvB-opdracht 5 september 2023**

**Naam opsteller(s):** Beleidsadviseurs MVO

**Afdeling:** Bestuurszaken MVO

**Directeur:** 

### **Aanleiding**

Maatschappelijk verantwoordelijk ondernemen (MVO) leeft binnen UWV en is volop in ontwikkeling. De betrokkenheid vanuit de Raad van Bestuur (RvB) is hoog bij dit thema. Met het accorderen van het MVO-beleid voor 2023-2025 in november 2022 zijn dan ook hoge ambities vastgesteld. Dit met het doel een zo groot mogelijke positieve impact te maken op de pijlers: Mens, Milieu en Maatschappij én MVO meer te borgen in de bedrijfsvoering van de organisatie. Met andere woorden: MVO doen we er niet bij, maar maakt nadrukkelijk uit van alles wat we bij UWV doen<sup>1</sup>.

Het aantal dilemma's zal in de aankomende tijd tussen nu en 2030 toenemen. Tijdens de RvB-vergadering op 5 september 2023 is besproken dat het hierbij van belang is dat bij zulke dilemma's het MVO-beleid en de daaruit voorkomende overwegingen worden meegenomen bij de te maken keuzes. Aansluitend daarop heeft de RvB het MVO-beleid 2023-2025 herbevestigd.

Tijdens dezelfde RvB-vergadering is door de RvB onderstaande opdracht neergelegd bij Bestuurszaken MVO:

1. Het maken van een prioritering van een drietal grote MVO-thema's met concrete doelen en acties.
2. Het aanreiken van concrete instrumenten voor organisatieonderdelen en het delen van voorbeelden van organisatieonderdelen of andere organisaties waardoor organisaties beter aan de slag kunnen met de MVO-doelstellingen en geïnspireerd raken een betere doorvertaling te maken van het UWV-brede MVO-beleid naar organisatieonderdeelniveau.

In het Strategisch Directeurenoverleg (SDO) van 7 november is de uitwerking van de RvB-opdracht besproken en wordt in deze notitie uiteengezet. In de voorstellen wordt een onderscheid gemaakt op het niveau wat een manager/medewerker kan beïnvloeden, maar ook de invloed die we als organisatie kunnen uitoefenen.

### **Prioritering MVO-thema's**

Met de invulling die wordt gegeven aan MVO willen we als organisatie bijdragen aan het overkoepelende thema brede welvaart. De brede welvaart gaat over het welzijn van mensen en omvat alles wat mensen van waarde vinden<sup>2</sup>. In lijn met dit overkoepelend thema en het UWV-brede MVO-beleid wordt de focus voor de komende periode op de volgende drie MVO-thema's gelegd:

1. Klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030: geen uitstoot van schadelijke broeikasgassen.
2. 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030: 50% reductie in de hoeveelheid ingekochte grondstoffen.
3. Diversiteit & inclusie (D&I).

---

<sup>1</sup> 20221115 RvB-verslag 15 november 2022.

<sup>2</sup> Definitie Planbureau voor de Leefomgeving (PBL).

HRM is portefeuillehouder voor het onderwerp en beleid ten aanzien van D&I. Onder het MVO-beleid is D&I een belangrijk speerpunt. Sinds 2023 werken HRM D&I en BZ MVO samen ten aanzien van het onderwerp inclusie in de audits voor de MVO-Prestatieladder (MVO-PL). In afstemming met HRM D&I is besloten dat BZ MVO in communicatie richting organisatieonderdelen zich focust op klimaatneutraliteit en circulariteit onder de pijler Milieu. HRM D&I focust zich op beleidsvorming en actiepunten met betrekking tot D&I.

Op het gebied van Milieu houden we vast aan onze doelstelling om uiterlijk in 2030 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te hebben. Sinds de nulmeting in 2017 is inmiddels ruim 62% van onze uitstoot gereduceerd. De focus ligt de komende jaren op het reduceren van de resterende 38%. Daarnaast zetten we in op een circulaire bedrijfsvoering. Vanuit het besef dat grondstoffen steeds schaarser worden en delving en productie veel negatieve milieu-impact met zich meebrengt, worden al onze inkopen langs de circulaire meetlat gelegd. Doel is om het gebruik van primaire grondstoffen in 2030 ten minste gehalveerd te hebben.

De 62% vermindering van de CO<sub>2</sub>-uitstoot is deels bereikt door onder andere inkoop van groene stroom en de omslag naar een emissievrij wagenpark. De resterende 38% is voornamelijk te realiseren door gedrag te beïnvloeden. Onder de twee milieu-thema's vallen onderwerpen waar organisatieonderdelen concreet mee aan de slag kunnen en dit verder kunnen brengen in de bedrijfsvoering van hun eigen organisatieonderdeel. Het gaat hierbij om de volgende onderwerpen, gekoppeld aan een MVO-norm.

### **1. Klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030:**

- a. Bewust omgaan met binnenlandse en buitenlandse dienstreizen (denk aan minder reisbewegingen, indien nodig zoveel mogelijk met een emissievrij alternatief).
  - i. *Norm: dienstreis met openbaar vervoer, tenzij.*
- b. Vermindering papierverbruik.
  - i. *Norm: papierloos werken, tenzij.*
- c. Bestelling vegetarische en plantaardige werklunches.
  - i. *Norm: vegetarische lunch, tenzij.*

### **2. 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030:**

- a. Vermindering van afval door onder andere stimulans eigen koffie-/theemok.
- b. Toepassen van de R-ladder (strategieën circulariteit: minder inkoop, levensduurverlenging en hergebruik) bij bestelling en inkoop van spullen en relatiegeschenken.

### **Aan de slag: concrete instrumenten en praktische handvatten**

De manier hoe bovengenoemde MVO-onderwerpen en doelen opgepakt en verder geïncorporeerd kunnen worden kan langs twee routes plaatsvinden: kwantitatief en kwalitatief. De manier van communicatie en rapportage wordt in de volgende paragrafen toegelicht.

#### *MVO-dashboard*

Organisatieonderdelen kunnen sinds begin 2024 gebruikmaken van het UWV-brede MVO-dashboard. Dit dashboard draagt bij aan meer bewustwording van MVO-thema's en biedt

UWV-breed actuele sturingsinformatie ten aanzien van papierverbruik, dienstreizen binnenland (ander vervoer en openbaar vervoer) en buitenlandse dienstreizen (vliegreizen regionaal, Europees, mondiaal). Het dashboard is technisch in beheer bij het team Power BI van FEZ en gekoppeld aan het dashboard van onder andere Facilitair Bedrijf. Een deel van de informatie uit het dashboard is in eerste instantie toegankelijk voor alle directievertegenwoordigers MVO, maar zal in een later stadium (halverwege 2024) toegankelijk worden voor alle UWV'ers. Aan de hand van dit dashboard en sturingsinformatie kan makkelijk en snel gestuurd worden op trends. Data en inzichten in het MVO-dashboard worden herleid naar kostenplaats waardoor er lokale analyses gemaakt kunnen worden. Aansluitend daarop vult BZ MVO deze sturingsinformatie vanaf Q1 2024 aan met kwartaalrapportages voor organisatieonderdelen wat bestaat uit een aanvullende analyse over de behaalde reductie in onder andere reisbewegingen, papierverbruik en vegetarische lunches en kunnen vergelijkingen gemaakt worden op organisatieonderdeelniveau.

### *In gesprek over drijfveren (on)gewenst MVO-gedrag*

Transitie naar een maatschappelijk verantwoorde organisatie vraagt om leiderschap, zowel van bestuurders als van leidinggevenden. Daarnaast vraagt het aan ieder individu in de organisatie aanpassingsvermogen, flexibiliteit, veerkracht en openheid van geest in de organisatie. Bovengenoemde MVO-doelen zijn dan ook gericht op de gehele organisatie. Van organisatieonderdelen wordt verwacht dat zij het huidige MVO-beleid vertalen naar eigen divisie, staf of directoraat. Om als organisatieonderdeel te weten aan welke knoppen er gedraaid moet worden is het – naast inzicht in sturingsinformatie – ook van belang meer inzicht te krijgen in drijfveren achter het gedrag van medewerkers, ruimte te creëren voor niet-weten, ongemak en om te begrijpen waarom mensen doen wat ze doen. Oftewel waarom wordt er bijvoorbeeld nog veel geprint, met de auto gereden en/of vlees besteld? Om dit inzichtelijk te krijgen is het van belang om in gesprek met elkaar te blijven.

Aan de hand van een aantal stappen worden organisatieonderdelen op weg geholpen het gesprek binnen de eigen divisie, staf of directoraat op te starten en dilemma's, beweegredenen vast te leggen:

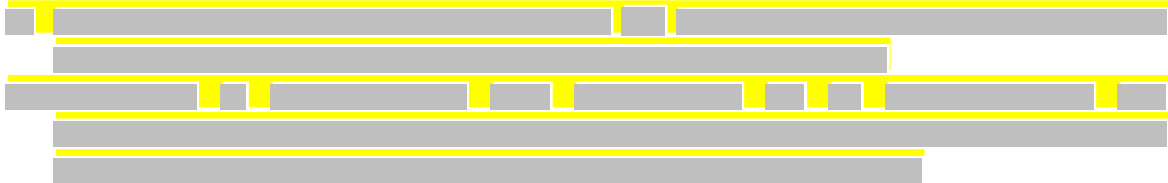
- Medio februari start BZ MVO een gespreksronde met minstens één DT-lid van alle organisatieonderdelen. Tijdens deze gespreksronde staat centraal op wat voor een manier gewerkt kan worden aan de UWV-brede doelstellingen op het gebied van papierreductie, dienstreizen en vegetarische lunches (intern en extern). Daarnaast wordt besproken hoe de [R-ladder](#) toegepast kan worden bij inkoop en alle aanbestedingen, zodat UWV minder grondstoffen gebruikt en kan toewerken naar een 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030.
- Het gesprek over gewenst MVO-gedrag kan binnen een organisatieonderdeel, tussen manager en medewerker opgestart worden aan de hand van een processchema.
- Alle organisatieonderdelen vragen we de besproken dilemma's en beweegredenen voor het wel/niet behalen van MVO-doelstellingen vast te leggen in de formats van de MVO-PL. Dit biedt BZ MVO inzicht op organisatieonderdeel- en kostenplaatsniveau om specifiekere analyses te maken, maar in de toekomst ook gericht advies te geven.
- Nieuw dit jaar is de inzet van dialoogsessies tijdens de interne MVO-audit. Dialoogsessies lenen zich goed voor het bespreekbaar maken van dilemma's en andere relevante onderwerpen binnen een specifiek organisatieonderdeel.

Daarnaast is deze methode geschikt voor het bereik van grote groepen wat de auditinput ten goede kan komen. Langs de MVO-pijlers van het beleid kunnen verschillende vragen in een dialoogsessie behandeld worden.

### **Stimulans gewenst gedrag op organisatieniveau**

Parallel aan het gedrag wat een manager en/of medewerker direct kan beïnvloeden zijn er op organisatieniveau ook maatregelen te nemen die zorgen voor een stimulans van 'gewenst' gedrag. Dit gedrag kan beïnvloed worden vanuit de verschillende rollen die UWV vervult.

#### 1) Werkgever (stimulans via cao):



#### 2) Bedrijfsvoerder:

- a) Aanbieden van een bewustwordingstool voor het bevorderen van bewust printgedrag op individueel niveau. Een dergelijke tool geeft inzicht in de persoonlijke printprestaties, stimuleert om papierarm te werken, en het printgedrag duurzamer te maken.
- b) Weghalen/halveren van printers op verdiepingen.
- c) Verstoppen/weglaten van optie voor bestellen van vlees-werklunches.
- d) Portaal voor het organiseren van externe uitjes en evenementen waarin wordt gevraagd stil te staan bij alle MVO-overwegingen (onder andere sociaal karakter, ov dichtbij en vegetarisch menu).

De voortgang op UWV-brede MVO-doelen wordt op organisatieniveau gemonitord aan de hand van de MVO-PL, de CO<sub>2</sub>-footprint en de Sustainable Development Goals (SDG's) in het UWV-brede duurzaamheidsverslag.