

Kaleidon MVO beleid



MAATSCHAPPELIJK

VERANTWOORD

ONDERNEMEN

1. SAMENVATTING EN INLEIDING

MVO hoort bij Kaleidon. Het hoort bij de mensen en de organisatie. In 2020 willen we vooral meer informatie geven over:

Personeelsbeleid
Duurzame dienstverlening
Duurzame mobiliteit
Duurzame energie
Maatschappelijke betrokkenheid
Activiteiten per participant

Daarnaast laten we zien wat er het afgelopen jaar (2019) is gerealiseerd.

De visie van Kaleidon en de participanten over de toepassing van MVO

Om het MVO beleid op te zetten, uit te dragen, uit te voeren, actueel te houden en te vernieuwen is de Kaleidon MVO-commissie ingesteld.

Dit document bevat onze visie, onze doelstellingen, nog uit te voeren acties en meldt de resultaten van genomen acties. Het document is zowel voor de Kaleidon-medewerkers en de Kaleidon-relaties.

De commissie wil zo veel mogelijk mensen bij het onderwerp betrekken en hen informeren op welke wijze ieder zélf een steentje kan bijdragen en hoe zij dit kunnen inpassen in de dienstverlening. Ook dit geldt nadrukkelijk voor zowel onze medewerkers als onze relaties. Dit wordt dan ook een van de speerpunten voor 2020.

In dit document geven we weer welke concrete acties we in 2020 willen uitvoeren. Een verdere toelichting op de algemene doelstellingen van het MVO beleid is genoteerd in hoofdstuk 9. Daarnaast staan in bijlage 1 de behaalde resultaten van de voorgaande jaren (vanaf het jaar 2019).

De MVO-Commissie: Cynthia Schotel, Sabrina Winkels, Ans Bloem, Rob Zoomer

2. INHOUD

3. Communicatieplan	4
4. Personeelsbeleid	5
5. Duurzame dienstverlening	6
6. Duurzame mobiliteit	7
7. Duurzaamheid en vergroening	8
8. Maatschappelijke betrokkenheid	9
9. Activiteiten en Plannen van de participanten	10
10. Kaleidon en mvo, waarom?	11
Bijlage 1: behaalde resultaten van de voorgaande jaren	12

3. COMMUNICATIEPLAN

Communicatie over het MVO beleid is cruciaal. Het beleid wordt steeds verder geïmplementeerd in ons dagelijks opereren. Periodiek worden medewerkers daarom tijdens de personeelsbijeenkomsten (een vast onderwerp op de agenda) op de hoogte gehouden van de stand van zaken van genomen en nog te nemen acties.

	ONDERWERP	DOELSTELLING	ACTIE
3.1	Intern: bewustwording medewerkers	a. Ideeënbus: tips onderzoeken, uitwerken en wat mee doen	Vóór elke MT-vergadering wordt de ideeënbus geleegd en de tips/ideeën worden doorgezet naar de juiste persoon.
3.2	Intern: communicatie medewerkers	b. Stand van zaken, planning	In de personeelsruimte hangt een MVO prikbord. Hierop worden berichten en foto's gedeeld met elkaar. Een extra prikbord is ingericht voor het Kaleidon project bij De Witte Schuur. MVO commissie stuurt communicatie naar de medewerkers omtrent de plannen en wat er verwacht wordt van collega's. Dit gebeurt een aantal keer op jaarbasis mits er iets te melden valt.
3.3	Extern	c. Nieuws op MVO gebied: website en LinkedIn d. www.mvonederland.nl	Een aantal keer per jaar wordt online een bericht geplaatst en dit wordt bijgehouden door de communicatiemedewerker.
3.4	Partnership zoeken binnen bedrijven die aangesloten zijn bij MVO	e. Externe partner die aangesloten is bij MVO om samen een project op MVO gebied te realiseren (bijvoorbeeld voedselverspilling of zwerfafval opruimen)	Het project met De Witte Schuur wordt in 2020 gecontinueerd.
3.5	MVO Nederland bijeenkomsten bijwonen	f. Minimaal 3 bijeenkomsten bijwonen van MVO Nederland	Een commissielid zal een bijeenkomst bijwonen.

4. PERSONEELSBELEID

Kaleidon ontwikkelt zich door haar medewerkers te ontwikkelen. Het gaat daarbij om een duurzame band met haar medewerkers, tussen de medewerkers en de relaties en de medewerkers en de samenleving. Wij houden daarom rekening met begeleiding, opleiding en arbeidsomstandigheden op alle niveaus.

Wij zien het MVO beleid ook als een mogelijkheid om werknemers te binden en zich te laten ontwikkelen. Enerzijds bieden MVO maatregelen extra kansen voor meer binding tussen hen en het bedrijf en anderzijds kan het MVO beleid zorgen voor een beter imago.

	ONDERWERP	DOELSTELLING	ACTIE
4.1	Medewerkers algemeen	a. MTO uitvoeren eens per twee jaar b. Acties uit Medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) van 2019 oppakken en uitzetten c. Vitaliteit medewerkers	Het MTO is in 2019 uitgevoerd. Dit betekent dat het niet in 2020, maar in 2021 weer wordt uitgevoerd. De enquête vitaliteit is in juni 2019 afgenomen en de actiepunten worden door HR opgepakt.
4.2	Ontwikkeling medewerkers	d. Opleidingsmogelijkheden e. Doorgroeimogelijkheden	Deze opties worden tijdens het functioneringsgesprek besproken met de leidinggevende. Per participant verschilt de frequentie van deze gesprekken. Jaarlijks zijn er de vaste opfriscursussen voor bijvoorbeeld de inspecteurs.
4.3	Diversiteit medewerkers	f. Mogelijkheid inzet medewerkers met een achterstand tot de arbeidsmarkt	Er is sinds aug. 2018 een medewerkster in dienst voor 4 middagen per week. De Kaleidon directeur besluit in overleg met HRM of dit voortgezet en/of uitgebreid wordt in 2020. Dit hangt nauw samen met de uitbreiding binnen Kaleidon.

5. DUURZAME DIENSTVERLENING

Naast het feit dat Kaleidon op maatschappelijk verantwoorde wijze haar eigen diensten wil verlenen, is Kaleidon ervan overtuigd dat er nieuwe proposities ontstaan als gevolg van de duurzaamheidgedachte. Er is een toenemende vraag naar oplossingen op het gebied van duurzaamheid. Kaleidon ondersteunt haar relaties graag in het zoeken naar deze oplossingen.

	ONDERWERP	DOELSTELLING	ACTIE
5.1	Delen kennis met relaties	a. Nieuwsbrief en periodiek overleg	Minimaal 2 à 3x per jaar wordt door de communicatiemedewerker een nieuwsbrief verstuurd naar onze klanten. Hierin worden onderwerpen opgenomen m.b.t. MVO. Consultants zitten periodiek bij onze klanten waarin zij hun kennis delen met relaties.
5.2	Code Verantwoordelijk Marktgedrag	b. Nadrukkelijk richting geven	Dit onderwerp staat bij elk team op de agenda en dit wordt regelmatig besproken.
5.3	Participatie wetgeving	c. In 2020 er zijn er geen aanpassingen behalve op fiscale tarieven.	Dit moet opgenomen worden in de aanbestedingstukken. Dit onderwerp wordt besproken tijdens het groot consultantsoverleg en team Aanbestedingen werkt dit verder uit in de stukken.

6. DUURZAME MOBILITEIT

CO2 uitstoot is de voornaamste oorzaak van de klimaatveranderingen. Een groot deel van de CO2 uitstoot wordt veroorzaakt door het gebruik van vervoermiddelen. Bij duurzame mobiliteit streven wij daarom om het negatieve effect van vervoer te reduceren. Enerzijds door vermindering in het aantal reiskilometers of aanpassen van het soort vervoer, anderzijds door het groener maken van het wagenpark.

	ONDERWERP	DOELSTELLING	ACTIE
6.1	Bedrijfsauto's	a. Auto's die aan vervanging toe zijn, worden vervangen door auto's met lagere CO2 uitstoot en lagere bijtelling en/of elektrisch rijden	Het autobebheer is de verantwoordelijkheid van de directies van de participanten.. Het is de intentie om bij het vervangen van auto's elektrische auto's in gebruik te nemen.
6.2	Alternatief vervoer	b. Stimuleren gebruik maken van het openbaar vervoer of fiets c. Carpoolen	Indien mogelijk komt men met de trein en rijden collega's samen.
6.3	Beperken reisafstanden	d. Waar mogelijk medewerkers dicht bij woonplaats plaatsen e. (Geografisch) inplannen en combineren van werkzaamheden f. Nieuwe werken stimuleren en faciliteren (meer thuiswerken) g. Registratie kilometerstand per maand (basis met streven om de gereden kilometers te beperken)	Werkzaamheden worden geografisch ingepland (bijvoorbeeld de inspecteurs en consultants). Er wordt thuis gewerkt om onnodige kilometers te rijden en files te vermijden.

7. DUURZAAMHEID EN VERGROENING

De bekendste duurzame energiebronnen zijn windkracht, waterkracht en zonlicht. De productie van duurzame energie drukt in vergelijking met conventionele bronnen veel minder zwaar op het milieu doordat er veel minder van het broeikasgas CO₂ vrijkomt. Andere duurzame bronnen zijn biomassa, aardwarmte en het gebruik van omgevingswarmte.

Kaleidon heeft al veel gedaan om het gebruik van energie te beperken. Het streven is ook om zoveel mogelijk duurzame energie te gebruiken en daarmee een reductie van de CO₂ uitstoot te bereiken.

	ONDERWERP	DOELSTELLING	ACTIE
7.1	Doorlichten gebouw op energiebesparingsmogelijkheden	Spaarlampen of sensor (automatisch aan/uit)	Nagenoeg alle verlichting is vervangen door ledlampen. Waar het nodig is en mogelijk is wordt overgaan op sensoren zodat verlichting automatisch wordt geschakeld. Veel is al uitgevoerd, een aantal punten wordt nog onderzocht.
7.2	Afval	Scheiden van afval Nieuwe printers	Afval wordt nog verder gescheiden. In het eerste kwartaal van 2020 worden alle individuele prullen-en papierbakken vervangen door centrale afvalpunten per werkruimte. Twee nieuwe centrale printers leveren meer mogelijkheden op tot het efficiënt afdrukken met minder kans op vergissingen in de bediening.
7.3	Nieuwbouw/renovatie	Toepassen energiezuinig en duurzaam verbouwen	In 2019 is het Kaleidon pand geïsoleerd zodat het nu een A-status heeft. Het platte dak van het gebouw wordt in 2020 voorzien van ongeveer 200 zonnepanelen. Er worden laadpalen voor elektrische auto's gerealiseerd. Ook zal worden onderzocht hoe een efficiënte manier van klimaathuishouding kan worden aangelegd. Dit kan bijvoorbeeld door het terugwinnen van warmte, het gebruik van warmtepompen en het bufferen van geproduceerde energie. De begane grond van pand 2 wordt betrokken bij de huidige werkomgeving. Bij de verbouwing daarvan wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de duurzaamheid met betrekking tot gebruikte materialen en middelen. De hier boven genoemde energiemaatregelen worden dan waar mogelijk al gerealiseerd.

8. MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Bij MBO (Maatschappelijk Betrokken Ondernemen) gaat het om betrokkenheid bij maatschappelijke issues met het streven naar projecten en activiteiten die een relatie hebben met de kernactiviteiten van Kaleidon. Dit dient aan te sluiten bij de competenties van de medewerkers. Bovendien is het primair gericht op de zorg voor de mens in de breedste zin van het woord. Uitgangspunt is dat Kaleidon zonder winstoogmerk structureel en actief maatschappelijk betrokken is door middel van inzet van kunde en kennis in de vorm van mensen en (of) financiële middelen ten behoeve van kansarmen.

	ONDERWERP	DOELSTELLING	ACTIE
8.1	Bouwreizen	1 à 2 keer per jaar een medewerker op bouwreis	De bouwreizen zijn (voorlopig) stopgezet door Vebego (de organisator). Hier wordt indien nodig een andere invulling voor gezocht.
8.2	Maatschappelijk werk	a. MVO project b. Stimuleren en faciliteren (vrijwillige) deelname aan NL Doet of doe-dag NL Schoon	In 2019 is begonnen met het Project De Witte Schuur, een zorgboerderij in Culemborg. Donderdagmiddag gingen twee medewerkers van Kaleidon daar helpen. Dit is de medewerkers en de zorgboerderij goed bevallen zodat we dit zullen continueren voor 2020, maar nu met één medewerker per keer. Bekeken wordt nog of we medewerkers stimuleren om mee te doen aan een (vrijwillige) deelname aan NL Doet of doe-dag NL Schoon.
8.3	Relatiegeschenken	Schenking goed doel in december maand	Het totaalbedrag van €2.500 wordt verdeeld onder 3 goede doelen. Het bedrag wordt bepaald n.a.v. het aantal stemmen dat ze gekregen hebben. Stemmen kan tot eind december en de uitslag wordt begin januari bekend gemaakt. Eind januari worden de cheques aan de goede doelen uitgereikt.

9. ACTIVITEITEN EN PLANNEN VAN DE PARTICIPANTEN

Los van de het beleid van Kaleidon ontwikkelen de participanten ook nog eigen, eventueel branchegerichte projecten. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de lopende projecten of projecten die in 2020 worden gestart.

	PARTICIPANT	TITEL	PROJECT
9.1	UL-Team	Opleiding schoonmaak jongeren met een beperking faciliteren	De Rotterdamse school VSO A.J. Schreuder is een middelbare school voor jongeren met een verstandelijke beperking. Deze school heeft als missie om haar leerlingen (12- 20 jaar) zoveel mogelijk zelfstandig te laten functioneren. UL-Team ondersteunt het vak Schoonmaken in de thuiszorg met advies, gratis lesmaterialen en een online leeromgeving.
9.2	UL-Team	Drukwerk	Biga begeleidt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk. UL-Team laat alle lesboeken door medewerkers van de Biga drukkerij drukken en handmatig samenstellen.
9.3	UL-Team	IBN	IBN biedt werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. UL-Team werkt al jaren samen met de trainers van IBN en biedt deze jaarlijks een train-de-trainer cursus aan. Verder wordt gebruik gemaakt van vergaderzalen en catering.
9.4	Factos	Elektrisch rijden	2020: Een van de Factos-mensen stapt af van het bezit van een eigen auto en participeert in een buurtinitiatief met elektrische deelauto's op groene energie.
9.5	Factos	Persoonlijke energietransitie-vraagbaak	2020: De zelfde persoon heeft veel persoonlijke ervaring opgebouwd met de energietransitie van zijn eigen woonhuis. Vanuit een persoonlijk perspectief wordt deze kennis ter beschikking gesteld aan alle medewerkers van Kaleidon.
9.6	DocuConsult	Sponsor Truckrun Raamsdonksveer	De stichting Veerse Truckrun organiseert jaarlijks een rit met vrachtwagens voor mensen met een geestelijke beperking. Zij zijn dan voor één dag bijrijder.
9.7	DocuConsult	Gala Parnassia	DocuConsult helpt Parnassia door voor het gala voor patiënten een tafel te kopen en hier te helpen met de bediening.

10. KALEIDON EN MVO, WAAROM?

MVO neemt in toenemende mate in belangrijkheid toe. Kaleidon legt al jaren de nadruk op duurzaamheid en het welzijn van mensen. Dit is terug te voeren op de dienstverlening en de wijze waarop wij met medewerkers en relaties omgaan. Kaleidon realiseert zich terdege dat wij nú actie moeten ondernemen, willen we de wereld in de toekomst leefbaar houden. Kaleidon neemt haar verantwoordelijkheid en zorgt ervoor dat bij de uitvoering van haar activiteiten nadelige gevolgen voor mens en milieu zoveel mogelijk worden uitgesloten, dan wel tot het minimum worden beperkt door Maatschappelijk Verantwoord te Ondernemen (MVO). MVO is gemeengoed binnen Kaleidon, waarbij het belangrijk is dat alle medewerkers zich committeren aan onze visie en het MVO beleid. Daarnaast leveren veel MVO items direct winst op.



MVO EN DE DRIE P'S

MVO is een vorm van ondernemen gericht op economische prestaties (Profit) met respect voor de sociale kant (People) binnen de ecologische randvoorwaarden (Planet). Oftewel ondernemen met aandacht voor de drie P's. Het gaat om het vinden van een balans tussen deze drie P's om tot betere resultaten te komen voor zowel Kaleidon als de samenleving. Als een element uit balans is, lijden andere elementen hieronder. Zo zijn mens en milieu vaak de dupe (slechte arbeidsomstandigheden of minder milieusparend handelen) indien winst te veel prioriteit krijgt, terwijl winst ook cruciaal is voor het voortbestaan.

Met 'People' worden de mensen binnen en buiten de onderneming bedoelt, met 'Planet' de gevolgen voor het (leef)milieu en met 'Profit' de voortbrenging en economische effecten van goederen en diensten. Deze drie P's verwerken wij in dit beleid.

DE DRIE P'S EN DUURZAAMHEID

Duurzaamheid is het centrale thema binnen deze drie P's. Kaleidon streeft naar duurzame oplossingen op een aantal zorgvuldig gekozen aandachtsgebieden. Uitgangspunt hierbij is het zo duurzaam mogelijk uitvoeren van onze primaire processen én onze bijdragen leveren waar mogelijk buiten deze primaire processen.

BIJLAGE 1: BEHAALDE RESULTATEN VAN DE VOORGAANDE JAREN

COMMUNICATIEPLAN			
	ONDERWERP	DOELSTELLING	GEREALISEERDE ACTIE
3.1	Intern: bewustwording medewerkers	a. Ideeënbus: tips onderzoeken, uitwerken en wat mee doen	2019: de tips die in de ideeënbus zaten zijn doorgegeven aan de juiste persoon.
3.2	Intern: communicatie medewerkers	b. Stand van zaken, planning	2019: MVO prikbord in de personeelsruimte
3.3	Extern	c. Nieuws op MVO gebied: website en LinkedIn d. www.mvonederland.nl	2019: er zijn twee nieuwsberichten over de Witte Schuur geplaatst en een over de bouwreis. De website van MVO Nederland is aangepast. Als je als partner nieuws wil delen, kun hiervoor gebruik maken van Futureproof.community

PERSONEELSBELEID			
	ONDERWERP	DOELSTELLING	GEREALISEERDE ACTIE
4.1	Medewerkers algemeen	a. MTO uitvoeren eens per twee jaar b. Acties uit Medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) van 2019 oppakken en uitzetten c. Vitaliteit medewerkers	2019: MTO + enquête vitaliteit zijn afgenomen.
4.2	Ontwikkeling medewerkers	d. Opleidingsmogelijkheden e. Doorgroeimogelijkheden	<u>CSG: 2019</u> - een medewerker is van Service Center medewerker doorgegroeid naar junior consultant. - Een medewerker is van kwaliteitsinspectie naar calculatie gegaan. - 2 medewerkers hebben BHV herhaald. - 5 medewerkers hebben APK kwaliteitsinspectie afgerond. - 1 medewerker heeft de cursus DKS en controleur afgerond. - 9 CSG medewerkers hebben een opfriscursus APK inspecties specifiek voor NS afgerond. <u>Factos: 2019</u> - 1 medewerker is in augustus 2019 een HBO opleiding gestart (duurt 4 jaar).
4.3	Diversiteit medewerkers	f. Mogelijkheid inzet medewerkers met een achterstand tot de arbeidsmarkt	Er is sinds aug 2018 een medewerkster in dienst voor 4 middagen per week.

DUURZAME DIENSTVERLENING			
	ONDERWERP	DOELSTELLING	GEREALISEERDE ACTIE
5.1	Delen kennis met relaties	a. Nieuwsbrief en periodiek overleg	2019: MVO nieuws is ondergebracht in de Kaleidon nieuwsbrief. Deze is in 2019 1x verstuurd.
5.2	Code Verantwoordelijk Marktgedrag	b. Nadrukkelijker richting aan geven	2019: is elk consultant overleg aan bod gekomen.

DUURZAME MOBILITEIT			
	ONDERWERP	DOELSTELLING	GEREALISEERDE ACTIE
6.1	Bedrijfsauto's	a. Auto's die aan vervanging toe zijn, worden vervangen door auto's met lagere CO2 uitstoot en lagere bijtelling en/of elektrisch rijden	
6.2	Alternatief vervoer	b. Stimuleren gebruik maken van het openbaar vervoer of fiets c. Carpoolen	
6.3	Beperken reisafstanden	d. Waar mogelijk medewerkers dicht bij woonplaats plaatsen e. (Geografisch) inplannen en combineren van werkzaamheden f. Nieuwe werken stimuleren en faciliteren (meer thuiswerken) g. Registratie kilometerstand per maand (basis met streven om de gereden kilometers te beperken)	Er is een digitaal plansysteem ontwikkeld waarmee een routing van een inspecteur beter kan worden uitgezet. De Factos medewerkers werken hoofdzakelijk vanuit huis waarbij bijna elke week een werkdag in het Kaleidon pand wordt uitgevoerd voor de onderlinge communicatie en collegialiteit.

DUURZAME ENERGIE			
	ONDERWERP	DOELSTELLING	GEREALISEERDE ACTIE
7.1	Doorlichten gebouwen op energiebesparingsmogelijkheden	a. Vergroening b. Spaarlampen of sensor (automatisch aan/uit)	
7.2	Afval	c. Scheiden van afval d. Centraal punt per werkruimte: 1 afvalbak en 1 papierbak per werkruimte i.p.v. onder elk bureau	2019: Afval wordt gescheiden: restafval, papier, plastic, toners (van de printers).
7.3	Nieuwbouw/renovatie	e. Toepassen energiezuinig en duurzaam bouwen	2019: het Kaleidon gebouw is naar een A status geïsoleerd.

MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID			
	ONDERWERP	DOELSTELLING	GEREALISEERDE ACTIE
8.1	Bouwreizen	a. 1 à 2 keer per jaar medewerker op bouwreis	April 2019: bouwreis Sri Lanka
8.2	Vrijwilligerswerk	b. MVO project c. Stimuleren en faciliteren (vrijwillige) deelname aan NL Doet of doe-dag NL Schoon	2019: Witte Schuur. Planning: Wekelijks 2x 3 uur x 44 weken per jaar = 264 totaal aantal uren. Daadwerkelijk (vanwege afmeldingen medewerkers): 252 totaal aantal uren.
8.3	Relatiegeschenken	d. Schenking goed doel in december maand	2019: Het totaalbedrag van €2.500 wordt verdeeld onder 3 goede doelen. Dit is in januari 2020 overgedragen.