

Managementreview 2024

MVO-Prestatieladder | Interne audit



De MVO-Prestatieladder is een MVO-managementsysteem, gebaseerd op actuele maatschappelijke thema's en stakeholderbetrokkenheid. Sinds 2013 wordt de MVO-PL als managementsysteem bij UWV gebruikt. De ISO 26000:2010 norm is de sleutelreferentie. In totaal kent de MVO-PL vijf niveaus. Na aanvankelijk in 2013 gecertificeerd te zijn op niveau drie (algemeen haalbare criteria), is UWV in 2016 doorgesloegen naar niveau vier.

De managementreview (directiebeoordeling) heeft als doel het informeren van de Raad van Bestuur (RvB) over de uitvoering van het MVO-beleid en de dilemma's die daarbij komen kijken. De managementreview stelt de directie in de gelegenheid om het MVO-managementsysteem van de organisatie te beoordelen voor het realiseren van een continue doelmatigheid, toereikendheid en doeltreffendheid.

Inleiding

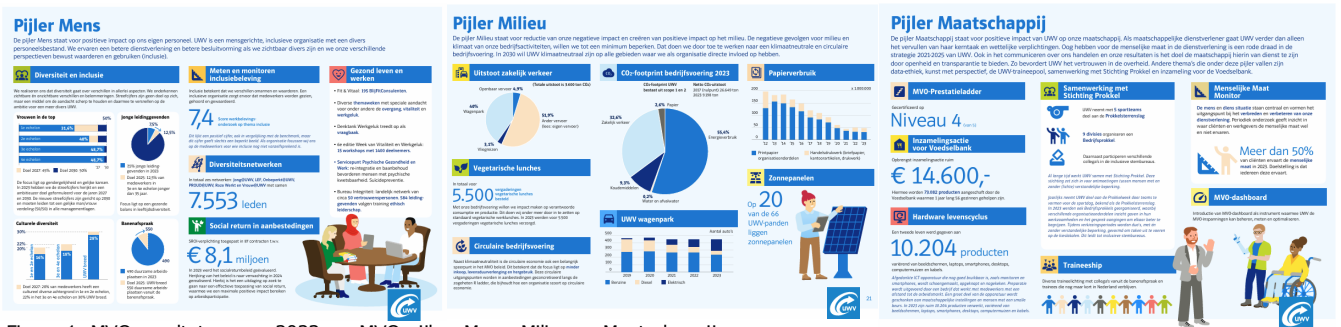
Het huidige beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is door de Raad van Bestuur (RvB) vastgesteld in november 2022 en geldt voor de periode 2023 tot en met 2025. Het MVO-beleid steunt op drie MVO-pijlers: Mens, Milieu en Maatschappij en is gericht op de gehele organisatie. Van organisatieonderdelen wordt verwacht dat zij MVO-doelen vertalen naar eigen divisies, staf en directie.

UWV draagt als organisatie bij aan brede welvaart. Dit omvat alles wat mensen, naast financiële welvaart, van waarde vinden. Het gaat hierbij om zaken als gezondheid, onderwijs, milieu en leefomgeving, sociale cohesie, persoonlijke ontplooiing en veiligheid. Bij onze bijdrage aan brede welvaart staan zowel de kwaliteit van leven in het 'hier en nu', als de effecten van onze manier van leven op het welzijn van mensen op andere plekken en voor toekomstige generaties centraal¹.

Sustainable Development Goals

De Duurzame Ontwikkelingsdoelen, oftewel de **Sustainable Development Goals (SDG's)** zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. De werelddoelen vormen een mondiaal kompas voor de grootste sociale en ecologische uitdagingen. Het UWV-brede MVO-beleid voor 2023-2025 is verbonden aan elf van de zeventien SDG's. Over deze elf SDG's wordt jaarlijks gerapporteerd in het UWV-brede duurzaamheidsverslag.

Het **duurzaamheidsverslag 2023** is gepubliceerd in juli 2024. Hierin zijn de MVO-resultaten beschreven en toegelicht, inclusief trends en ontwikkelingen.



Figuur 1: MVO-resultaten over 2023 per MVO-pijler: Mens, Milieu en Maatschappij.

Meer informatie over het MVO-beleid 2023-2025 zie hiervoor [MVO in het kort](#).

MVO-Prestatieladder

In november 2022 heeft UWV zich wederom gekwalificeerd op niveau vier van de **MVO-Prestatieladder (MVO-PL)**, voor de periode 2023-2025. Belangrijk criterium om niveau 4 van de MVO-PL te behouden is dat de organisatie onderscheidend is én blijft binnen de sector. Behoud van dit niveau betekent dan ook dat UWV proactief stappen moet blijven maken om de sector voor te blijven en dus onderscheidend te zijn. **adviseert bij doorvertaling van het UWV-brede beleid naar organisatieonderdeelniveau en acteert als aanjager van het MVO-beleid. Belangrijk hierbij is dat we MVO er niet 'bij doen', maar dat MVO nadrukkelijk onderdeel uitmaakt van de kernactiviteiten van UWV.**

Met andere woorden: alles wat we doen, doen we op een MVO-manier!

¹ Definitie Planbureau voor de Leefomgeving.

2. Conclusies en aanbevelingen

Het MVO-beleid 2023-2025 bevat duidelijke ambities. Met deze ambities wil UWV een zo groot mogelijke positieve impact maken op Mens, Milieu en Maatschappij. Door te werken aan de MVO-ambities vanuit al onze rollen als organisatie (dienstverlener, werkgever, bedrijfsvoerder en opdrachtgever) realiseren we onze doelstellingen.

MVO leeft binnen de organisatieonderdelen en is volop in ontwikkeling. Dit blijkt uit de bevindingen van de interne audit, sessies met het Generatiepanel en het werkbelevingsonderzoek (wbo). Wel constateren we een inconsequente toepassing van het MVO-beleid, onvoldoende borging en monitoring bij MVO-doelstellingen onder pijlers Mens en Milieu.

Een gedeeltelijke verklaring van de inconsequente toepassing van het beleid is de gedragswetenschappelijke uitdaging die toepassing van het beleid met zich meebrengt, en waar we als organisatie momenteel onvoldoende antwoord op hebben. Gedragswetenschappelijke uitdagingen kunnen verklaard worden door een gebrek aan kennis, handelingsperspectief en/of motivatie van individuele medewerkers en management.

Een constatering van de externe auditor [redacted] in 2023 is dat het belang dat we als organisatie hechten aan het MVO-beleid niet organisatiebreed wordt gedeeld, hetgeen leidt tot verschillen in betrokkenheid en naleving. [redacted] noteert dit als aandachtspunt in hun auditrapport van 2023. Het aandachtspunt komt terug in het interne auditrapport van 2024. Door inconsequente toepassing van het beleid, gebrekkige naleving en verschillende niveaus van betrokkenheid, loopt UWV het risico om doelstellingen niet te halen en om niveau 4 van de MVO-PL te verliezen. Het niet behalen van de doelstellingen en verlies van de positie als vooruitstrevende organisatie op MVO-gebied binnen de sector heeft gevolgen voor reputatie en imago.

Samenvatting van onderwerpen waarop de voortgang stagneert:

1. Inconsequente en gebrekkige naleving van het MVO-beleid. We constateren dit specifiek bij MVO-doelstellingen op het gebied van zakelijk verkeer (ov-reizen, tenzij) en vegetarische catering met als gevolg trends die bij doorzetting resulteren in het niet behalen van onze (klimaat)doelstellingen.
2. CO₂-uitstoot: in de periode 2017-2022 is een reductie met 65% gerealiseerd. Vanaf 2022 nemen we een stagnatie in uitstootreductie waar, met een toename van CO₂-uitstoot van 0,5% in 2023.
 - a. Dienstreizen: flinke stijging in het aantal dienstreizen met ander vervoer (eigen vervoer, bijvoorbeeld de auto, stijging uitgedrukt in euro's), waardoor tussendoelstellingen voor eind 2024 moeilijk gerealiseerd kunnen worden en er een risico ontstaat voor de doelstelling klimaatneutraal in 2030.
 - b. Papierverbruik: terwijl er veel papierreductie heeft plaatsgevonden sinds er metingen worden gedaan, is de tussendoelstelling in 2023 niet behaald. In 2022 en 2023 is een flinke stijging te zien in het handelsdrukwerk (briefpapier, kantoorartikelen, drukwerk en dergelijke), waardoor er een risico ontstaat voor de langetermijndoelstellingen.
3. MVO wordt in te veel besluiten onvoldoende of niet meegewogen. [redacted] heeft een functie om te waken of het MVO-beleid wordt meegenomen in voorleggers voordat het de RvB passeert.

2.1. In dialoog met het Generatiepanel

Het Generatiepanel is een divers panel van medewerkers afkomstig uit het hele land en werkend in verschillende organisatieonderdelen. Aan de hand van (online) sessies gaat het panel met elkaar in gesprek over de uitvoering van het MVO-beleid en verschillende MVO-thema's. In het kader van de MVO-PL is dit jaar voor het ophalen van relevante input van medewerkers, afkomstig uit verschillende regio's, een dialoogsessie georganiseerd met het Generatiepanel. Het gesprek is gefaciliteerd door een interne procesbegeleider.

Tijdens de dialoogsessie stonden drie hoofdvragen centraal:

1. Onderscheidend vermogen van de organisatie. Hoe presteert UWV op het gebied van MVO?
2. Directie en management moet leiderschap en betrokkenheid tonen met betrekking tot het MVO-managementsysteem door aan te tonen dat beoogde resultaten worden behaald. Hoe geeft directie, management aandacht aan de ontwikkeling en uitvoering van het MVO-beleid?
3. Doorvertaling van beleid naar concrete acties binnen het organisatieonderdeel en het monitoren van de voortgang.

Aanbevelingen van het Generatiepanel in 2024 tot nu toe:

- UWV zou meer moeten communiceren over UWV en zou ook meer MVO-resultaten moeten laten zien. Door het panel wordt aangegeven dat er misschien veel gedaan wordt op MVO-gebied, maar de informatie daarover lastig te vinden is.
- Het Generatiepanel ervaart dat pijler maatschappij is onderbelicht en dat veel aandacht uitgaat naar pijlers mens en milieu. Meer aandacht en duidelijkere doelstellingen op pijler maatschappij is wenselijk.
- MVO komt niet terug in gesprekken met management. Het is momenteel geen gespreksonderwerp terwijl dit een periodiek terugkerend onderwerp zou moeten zijn dat idealiter in alles verweven zit.

-
- Het panel ziet graag meer aandacht voor bijdrage van het individu aan de MVO-doelstellingen.
 - Het Generatiepanel ziet graag meer betrokkenheid van medewerkers voorafgaand aan ontwikkeling van het MVO-beleid. Gedragswetenschappers kunnen hier ook over meedenken.
-

2. Terugblik interne audit

De interne audit vond dit jaar plaats in de periode van 1 mei tot 14 juni 2024. Er zijn auditgesprekken gehouden met 75% de organisatieonderdelen en de RvB. Vooraf aan de gesprekken vond het documentenonderzoek (100% van de organisatieonderdelen) plaats. Tijdens het documentenonderzoek worden de door de organisatieonderdelen ingevulde MVO-PL themadocumenten en formats beoordeeld op correcte input, compleetheid en SMART-formulering².

2.1. Tekortkomingen en bevindingen

Het interne auditrapport bevat de volgende inhoudelijke en/of procesmatige bevindingen en tekortkomingen. De tekortkomingen komen grotendeels overeen met het externe auditrapport van 2023.

De RvB heeft op 17 september jl. kennisgenomen van het interne auditrapport. De uitkomsten en aanbevelingen uit het auditrapport worden besproken op een later moment, namelijk tijdens de RvB-vergadering op 17 januari 2025. De insteek voor een effectieve uitvoering van het MVO-beleid 2023-2025 is reeds besproken met RvB-portefeuillehouder en wordt in de volgende paragraaf verder toegelicht.

2.1.1. Bevindingen

1. Het urgentiebesef rondom het klimaat is over de afgelopen jaren toegenomen in de organisatie. Doelstellingen ten aanzien van klimaatneutraliteit in 2030 en de circulaire economie hebben UWV-breed meer aandacht en raken bij management en medewerkers steeds meer bekend.
2. D&I heeft steeds meer bekendheid gekregen in de organisatie en krijgt daarmee een prominenter plek in bedrijfsprocessen. We zien veel trots bij met name de banenafpraak. Leeftijdsdiversiteit is daarentegen nog onderbelicht ten opzichte van de andere streefcijfers in het kader van diversiteit.
3. Bij zes van de tien organisatieonderdelen (in deze interne audit) wordt effectief gestuurd op papierreductie, dienstreizen met ov, bestelling van vegetarische lunches en het bespreekbaar maken en toepassen van de MVO-wegwijzer in de selectie van externe locaties.
4. De thema's diversiteit en inclusie worden steeds meer los van elkaar behandeld. Echter zien we ook nog steeds verschillende interpretaties en/of verwarring over de begrippen.
5. In de organisatie bestaat er veel aandacht voor de banenafpraak. Collega's uit de banenafpraak worden echter nog vaak behandeld vanuit een helpend perspectief. Er wordt een kans gegeven of een hand uitgestoken. Een collega uit de doelgroep banenafpraak wordt daarmee nog vaak gezien als 'de ander' en kan, vanuit goede intenties en onbedoeld, ongelijkwaardig worden bejegend.
6. Er worden te weinig concrete acties gekoppeld aan de D&I-doelstellingen. Ook meetbare resultaten ontbreken regelmatig. In de audit zijn de volgende oorzaken naar voren gekomen:
 - a. [redacted] weten elkaar niet altijd te vinden voor een correcte doorvertaling van D&I-doelstellingen en -beleid.
 - b. MVO-formats krijgen onvoldoende prioriteit en minder aandacht bij het invullen.
 - c. In auditgesprekken is onvoldoende doorgevraagd hoe invulling wordt gegeven aan D&I op de werkvloer.

2.1.2. Tekortkomingen

1. Aangeleverde documenten zijn, zowel qua inhoud (volledig, SMART geformuleerd) als qua representativiteit (uniform, volledig, foutloos, verzorgd) door organisatieonderdelen veelal niet correct, onvolledig en onvoldoende SMART opgeleverd. Ook na de herstelronde constateren we dat een groot deel van de documenten weinig tot geen SMART geformuleerde doelstellingen bevatten.
2. Auditees kunnen in onvoldoende mate aangeven hoe het desbetreffende onderdeel er cijfermatig voor staat ten aanzien van de pijlers Mens en/of Milieu. Data is ten aanzien van MVO-doelstellingen beschikbaar, maar auditees zijn daarover onvoldoende op de hoogte. Monitoring en op de hoogte zijn van data is van belang om te weten hoe we als organisatie op MVO-gebied ervoor staan (non-conformiteit 2023).
3. MVO-doelstellingen worden op een verschillende wijze in jaarplannen en MVO-PL formats opgenomen, met onvoldoende concreetheid en meetbaarheid. Daardoor is de doorvertaling van UWV-breed MVO-beleid naar organisatieonderdeelniveau in een aantal gevallen negatief afwijkend en in andere gevallen onvoldoende inzichtelijk.
4. Inconsequente toepassing bij MVO-doelstellingen onder pijlers Mens en Milieu. Er bestaat veel ruimte voor omzeilen van of slechts gedeeltelijke committeren aan MVO-doelstellingen waardoor het behalen van UWV-brede doelstellingen in gevaar komt.
5. Het is onvoldoende bekend hoe organisatieonderdelen uitvoering geven aan de MVO-thema's en -doelstellingen. Daardoor is het ook onvoldoende bekend wat de directies van organisatieonderdelen

² Met SMART wordt aangegeven welke resultaten wanneer bereikt moeten worden. Wanneer doelen concreet zijn geformuleerd, is de kans op slagen groter. SMART is een afkorting van Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden.

uitdragen ten aanzien van MVO en diversiteit & inclusie (D&I). Andersom is ook het geval: medewerkers pakken in de praktijk meer MVO-initiatieven op dan blijkt uit de input vanuit de organisatieonderdelen.

2.2. Aanbevelingen

Deze interne audit laat zien dat MVO en D&I bekende thema's zijn geworden in de organisatie en dat doelen steeds meer bekend raken bij management en medewerkers. Echter zien we dat een consequente formulering van MVO-doelstellingen in de jaarplannen en MVO-PL formats wordt gemist. Daardoor is de doorvertaling van UWV-breed MVO-beleid naar organisatieonderdeelniveau uiteenlopend en in een aantal gevallen afwijkend. Deze verschillen zijn te zien tussen organisatieonderdelen.

Voor een effectieve uitvoering van het MVO-beleid is met de RvB-portefeuillehouder besproken sterker in te zetten op handelingsperspectief in 2025. Door het bieden van meer handelingsperspectief worden medewerkers en management beter in de gelegenheid gesteld hun bijdrage aan het MVO-beleid te realiseren. Een voorbeeld hiervan is het vergroten van het vegetarisch cateringaanbod in het nieuwe contract *multi services*. Momenteel worden in de huidige Europese aanbesteding voorbereidingen getroffen hoe het aantal ingekochte printers verminderd kan worden. Door het plaatsen van minder printers op afdelingen worden medewerkers lastiger in de gelegenheid gesteld om te printen wat naar verwachting kan bijdragen aan een verdere realisering van papierreductie.

Voor een consequente formulering van MVO-doelstellingen in jaarplannen werken [REDACTED] momenteel aan betere aansluiting van de MVO-auditcyclus met de UWV-brede PDCA-cyclus. Organizeonderdelen worden gevraagd concrete MVO-/D&I-doelstellingen op te nemen in de jaarplannen 2025 langs de eisen van de MVO-PL. Er wordt toegewerkt naar kwartaalsturing en -rapportage per organisatieonderdeel ten aanzien van MVO-/D&I-doelstellingen. Op die manier kan de auditlast beperkt worden. De organisatieonderdelen rapporteren per kwartaal onder andere over concrete acties en doelstellingen binnen de kaders van drie geprioriteerde thema's: klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030, 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030 en D&I.

Overige aanbevelingen uit het intern auditrapport worden besproken tijdens een RvB-vrijdagvergadering op 17 januari 2025.

3. Bestuursbesluiten

■ 23 januari 2024: uitvoering MVO-beleid 2023-2025

In opdracht van de RVB (5 september 2023) heeft [REDACTED] een drietal MVO-doelstellingen geprioriteerd en concrete doelen en acties hieraan verbonden. Dit moet organisatieonderdelen concrete handvatten bieden voor een effectieve uitwerking van het MVO-beleid met concrete acties. Het gaat om de volgende doelstellingen: - klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030 - 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030 en D&I³.

De Raad van Bestuur:

- Neemt kennis van de prioritering van de drie MVO-thema's met concrete doelen en acties voor 2024 en verder;
- Gaat akkoord met het voorstel voor uitvoering van het MVO-beleid in 2024 en verder.

■ 23 januari 2024: extern auditrapport 2023

In de periode van 13 tot 16 november 2023 heeft de externe audit plaatsgevonden in het kader van de MVO-PL. De externe auditor stelt vast dat er in UWV een hoge mate van enthousiasme en betrokkenheid aanwezig is ten aanzien van het MVO-beleid en de uitvoering daarvan, maar ook dat het onvoldoende aantoonbaar is dat we op koers liggen om de doelstellingen te halen. Dit verbeterpunt geldt voor de gehele organisatie. De RvB neemt kennis van het extern auditrapport.

■ 30 april 2024: CO₂-footprint 2023

Na afloop van elk kalenderjaar brengt [REDACTED] de CO₂-uitstoot in kaart door middel van het opstellen van een CO₂-footprint. Dit wordt gedaan voor de CO₂-uitstoot die we veroorzaken vanuit onze eigen bedrijfsvoering. De algemene conclusie is dat de CO₂-reductie in 2023 stagneert.

De Raad van Bestuur:

- Neemt kennis van de CO₂-footprint over 2023;
- Stelt op basis van de CO₂-footprint vast dat een jaarlijkse reductie van circa 1,3 ton CO₂ behaald moet worden om klimaatneutraliteit in 2030 te realiseren. De RvB streeft dan ook naar een jaarlijkse reductie van 1,3 ton CO₂ of meer.

11 juni 2024: duurzaamheidsverslag 2023

Het duurzaamheidsverslag is in mei besproken met de bestuursvoorzitter en RvB-portefeuillehouder. Het duurzaamheidsverslag werd geagendeerd op 11 juni in de RvB-vergadering.

De Raad van Bestuur:

- neemt kennis van het duurzaamheidsverslag 2023.
- Het duurzaamheidsverslag 2023 is gepubliceerd op de [website](#) van UWV.

■ 17 september 2024: intern MVO-auditrapport 2024

De uitkomsten en aanbevelingen uit het intern auditrapport worden besproken tijdens een RvB-vrijdagvergadering. De RvB neemt tijdens deze vergadering kennis van het intern MVO-auditrapport.

Nog te nemen RvB-besluiten in 2024:

- Kennisnemen van managementreview (12 november 2024).
- Akkoord met herijking van tussendoelstellingen voor 2025 tot en met 2027 (12 november 2024).
- Bespreking aanbevelingen uit intern MVO-auditrapport (17 januari 2025).

4. Ontwikkelingen

4.1. MVO Concreet

Voor inbedding van MVO in alles wat we doen is kennis en handelingsperspectief voor alle medewerkers van belang. De RvB heeft drie grote MVO-thema's geprioriteerd met concrete doelen en acties. Deze drie thema's zijn klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030, 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030 en D&I. In de voorstellen wordt onderscheid gemaakt in onderwerpen en thema's die binnen de invloedssfeer vallen van een manager of medewerker en onderwerpen en thema's die we als organisatie kunnen oppakken.

Klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030: geen uitstoot van schadelijke broeikasgassen.

1. Bewust omgaan met binnenlandse en buitenlandse dienstreizen (denk aan minder reisbewegingen, indien nodig zoveel mogelijk met een emissievrij alternatief).

³ Notitie RvB-vergadering 23 januari 2024.

- a. *Norm: dienstreis met openbaar vervoer, tenzij ov niet toereikend is. Ov is niet toereikend als de reis langer meer dan 30 minuten extra kost ten opzichte van ander vervoer (eigen vervoer, bijvoorbeeld de auto).*
2. Vermindering papierverbruik.
 - a. *Norm: papierloos werken, tenzij papier gebruikt dient te worden voor de uitvoer van kerntaken of digitale alternatieven niet toereikend zijn.*
3. Bestelling vegetarische en plantaardige werklunches.
 - a. *Norm: vegetarische lunch, tenzij een deelnemer aan de lunch een verzoek indient voor een vleeslunch.*
4. 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030: 50% reductie in de hoeveelheid ingekochte grondstoffen.
 - a. Vermindering van afval.
 - b. Toepassen van de R-ladder (strategieën circulariteit: minder inkoop, levensduurverlenging en hergebruik) bij bestelling en inkoop van spullen en relatiegeschenken.
5. D&I. In afstemming met ██████████ is besloten dat ██████████ tijdens project MVO Concreet 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. Met organisatieonderdelen is besproken welke initiatieven ondernomen worden op het gebied van inclusie en hoe organisatieonderdelen uitvoering geven aan de streefcijfers die voor vier thema's zijn geformuleerd, namelijk: leeftijdsdiversiteit, culturele diversiteit, gendergelijkheid en de banenafsprak.

De manier hoe bovengenoemde MVO-onderwerpen en doelen opgepakt kunnen worden kan voor organisatieonderdelen plaatsvinden via twee routes:

1. Het MVO-dashboard.
2. In gesprek over drijfveren (on)gewenst MVO-gedrag.
 - In februari 2024 heeft ██████████ een gespreksronde gestart met ██████████ van alle organisatieonderdelen. Tijdens deze gespreksronde staat centraal op wat voor manier gewerkt kan worden aan de UWV-brede doelstellingen op het gebied van papierreductie, dienstreizen en vegetarische lunches (intern en extern).
 - Hoe het gesprek over gewenst MVO-gedrag binnen een organisatieonderdeel opgestart kan worden aan de hand van een processchema.
 - Verzoek aan alle organisatieonderdelen om 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 ██████████ inzicht op organisatieonderdeel- en kostenplaatsniveau om specifiekere analyses te maken, maar in de toekomst ook gerichter advies te geven.

4.2. Dilemma's bij uitvoering van MVO-beleid 2023-2025

Nu het jaar 2030 dichterbij komt, komen de doelstellingen van UWV en de SDG's ook dichterbij. We merken dat het aantal dilemma's richting 2030 toeneemt. UWV zet in op diversiteit en inclusie, omdat verschillende perspectieven kunnen bijdragen aan besluitvorming. Het onderwerp MVO leidt soms ook tot ongemak en schuring, in het verlengde van discussies breder in de samenleving. Dit kan het behalen van de doelstellingen in de weg staan. Qua streefcijfers is er een mogelijk risico op minder concrete sturing, omdat data met betrekking tot culturele diversiteit onvolledig is en/of niet beschikbaar.

Ten aanzien van de pijler 'milieu' is UWV op zoek naar een balans in het hybride werken die op de lange termijn optimaal werkt. Verwachting is dat een toename van kantoordagen zal leiden tot een toename in het energieverbruik. Inzetten op klimaatneutrale energie en brandstof kan hier een oplossing in bieden. UWV meet nog geen concrete resultaten als het gaat om circulaire bedrijfsvoering.

4.3. Leiderschap en betrokkenheid

Periodiek contact tussen ██████████ en de RvB is een eis vanuit de MVO-PL en essentieel voor een optimale uitvoering van het MVO-beleid. In 2024 hebben onvoldoende contactmomenten plaatsgevonden tussen de RvB en ██████████. Frequentie afstemming resulteert in tijdige betrekking van MVO-adviseurs bij dilemma's en bestuurlijke kwesties die spelen bij de uitvoering van het MVO-beleid. In september heeft een wisseling van RvB-portefeuillehouder plaatsgevonden. Afsproken is dat vanaf Q4 2024 periodiek contact zal plaatsvinden (minimaal één keer per kwartaal).

4.4. Stagnatie CO₂-uitstoot en MVO-tussendoelstellingen

Op basis van de CO₂-footprints van 2017 tot en met 2020 is te concluderen dat UWV een flinke vooruitgang heeft gerealiseerd in het terugbrengen van de CO₂-uitstoot over scopes 1 en 2 van de CO₂-footprint⁴.

De forse daling in CO₂-uitstoot is grotendeels te wijden aan de inkoop van 100% groene Nederlandse windenergie (elektriciteit) en groen gas voor de panden waar UWV hoofdhuurder is, compensatie van grijs gas en gebruik van groene energie (elektriciteit en brandstof en warmte) in de panden waar UWV medehuurder is. Daarnaast is ingezet op een emissievrij wagenpark.

Vanaf 2020 tot en met 2023 is er een stagnatie in de totale CO₂-reductie af te lezen in de uitstootdata. In 2022 en 2021 realiseerden we een CO₂-reductie van circa 9% per kalenderjaar ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2020 was die reductie 12% ten opzichte van 2019. In de jaren daarvoor zagen we een reductie van jaar tot jaar significant hoger (in 2019 17% ten opzichte van 2018 en in 2018 31% ten opzichte van 2017 wat het nulpunt is). De laatste CO₂-footprint over 2023 laat een netto uitstoot zien van 9.198 ton. Dat is een statistisch verwaarloosbare stijging van 0,5% ten opzichte van 2022. In totaal zien we een CO₂-reductie van 65,3% in 2023 ten opzichte van 2017 (nulpunt). In 2022 was dit 65,5%. Dat betekent dat wij in 2023 0,2% verder verwijderd zijn van het doel klimaatneutraliteit.

Dienstreizen: flinke stijging in het aantal dienstreizen met ander vervoer (eigen vervoer, av, stijging uitgedrukt in euro's), waardoor tussendoelstellingen voor eind 2024 moeilijk gerealiseerd kunnen worden. Papier- en printverbruik: tussendoelstelling is in 2023 niet behaald. In 2022 en 2023 is een flinke stijging te zien in het handelsdrukwerk (briefpapier, kantoorartikelen, drukwerk en dergelijke).

In overleg met de RvB-portefeuillehouder is op 9 oktober 2024 afgesproken om in 2025 meer in te zetten op het aanbieden van handelingsperspectief voor zowel medewerkers als management voor een effectieve realisering van de milieudoelstellingen. Aanbevelingen hiervoor worden in een volgend RvB-vrijdagvergadering besproken (17 januari 2025).

4.5. Niet-werkend MVO-dashboard

Uitrol van een geoptimaliseerd MVO-dashboard vond plaats in november 2023. Een UWV-breed MVO-dashboard moet bijdragen 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 (vliegvluchten regionaal, Europees, mondiaal). Het dashboard is technisch in beheer bij het [redacted] van [redacted] en gekoppeld aan het dashboard van onder andere [redacted]. Een deel van de informatie uit het dashboard is in eerste instantie toegankelijk voor alle [redacted]. Het dashboard zou halverwege 2024 toegankelijk worden gesteld voor alle UWV'ers. Aan de hand van dit dashboard en sturingsinformatie wordt het makkelijker om sneller te sturen op basis van actuele trends. Data en inzichten in het MVO-dashboard worden herleid naar kostenplaats waardoor er lokale analyses gemaakt kunnen worden.

Wegens capaciteitstekort is het MVO-dashboard nog niet in werking. Hierdoor is het lastig voor organisatieonderdelen om te bepalen hoe ze ervoor staan op het gebied van MVO. Monitoring en op de hoogte zijn van data is van belang om te weten hoe we als organisatie op MVO-gebied ervoor staan en is in 2023 door DNV aangemerkt als non-conformiteit. [redacted] heeft organisatieonderdelen per tertaal voorzien van actuele sturingsinformatie op organisatieonderdeelniveau voor dienstreizen en papierverbruik.

4.6. Dubbele materialiteitsanalyse

[redacted] is dit jaar gestart met het voorbereiden en produceren van een dubbele materialiteitsanalyse (DMA). De DMA wordt voorbereid en geproduceerd in samenwerking met de [redacted]. De totstandkoming van deze analyse is een vereiste van de MVO-PL 4.0 en CSRD. Dit is een proces waarbij bedrijven en organisaties de materiële onderwerpen identificeren die belangrijk zijn voor zowel hun eigen bedrijfsvoering als voor hun interne en externe belanghebbenden (stakeholders). Externe stakeholders kunnen zowel geïdentificeerde belanghebbenden met stem zijn (zoals uitkeringsgerechtigden en UWV-medewerkers), als ook belanghebbenden zonder stem (zoals het milieu). De dubbele materialiteitsanalyse houdt rekening met twee dimensies; impactmaterialiteit (inside-out) en financiële materialiteit (outside-in).

UWV heeft onder voorgaande versie van de MVO-PL een stakeholderanalyse uitgevoerd en materiële thema's geïdentificeerd. De stakeholderanalyse en identificatie van materiële thema's is uitgevoerd door middel van een stakeholdermatrix, waarbij de focus op eigen bedrijfsvoering lag. De stakeholdermatrix

⁴ Scope 1 en 2 betreft de emissies waar UWV directe invloed op heeft, zoals energieverbruik (elektriciteit en brandstof en warmte) zakelijk verkeer, koudemiddelen en papierverbruik.

vormt een nuttig startpunt voor de ontwikkeling van een DMA die voldoet aan zowel de vereisten van de MVO-PL 4.0 als de CSRD. Een belangrijke reden voor deze ontwikkeling is de toenemende behoefte om voor interne en externe stakeholders inzichtelijk te maken waar de organisatie de meeste impact heeft (of kan hebben). Deze inzichten helpen bij het stellen van ambities en doelen, bijvoorbeeld op het gebied van de SDG's. Daarnaast kan impactmeting ook waardevol zijn voor het toetsen en monitoren van resultaten van (ad hoc) inspanningen en het stimuleren van initiatieven om de positieve impact van een organisatie te vergroten en de negatieve impact te verkleinen.

4.7. MVO-doelstellingen in UWV-jaarplannen 2025

Directies van divisies, directoraten en staven vertalen het MVO-beleid door naar hun eigen organisatieonderdeel met concrete doelstellingen in de jaarplannen en concrete acties die daaraan verbonden zijn.

_____ werken momenteel aan een betere aansluiting van de MVO-auditcyclus met de UWV-brede PDCA-cyclus. Organisatieonderdelen worden gevraagd concrete MVO-/D&I-doelstellingen op te nemen in de jaarplannen 2025 die voldoen aan de eisen van de MVO-PL. Door de MVO-jaarplanteksten aan te laten aansluiten bij de vragen in de MVO-PL formats kan het invullen van de formats wellicht geheel komen te vervallen dan wel eenvoudiger uitgevoerd worden. De MVO-jaarplanteksten voor het volgende kalenderjaar worden einde Q3 opgeleverd aan _____ en beoordeeld tijdens de externe audit die in het vierde kwartaal plaatsvindt.

Voor het jaarplan 2025 zijn alle organisatieonderdelen gevraagd een vertaling te maken van doelen op de langere termijn naar concrete, actiegerichte doelen en acties die binnen het komende jaar worden uitgevoerd en bijdragen aan het UWV-brede MVO-beleid voor 2023-2025. Deze doelen en acties moeten gericht zijn op de drie geselecteerde thema's van het MVO-concreetproject, namelijk: klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030, 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030 en D&I⁵.

Bij het opstellen van het jaarplan wordt aan elk organisatieonderdeel een SMART-geformuleerde aanpak gevraagd voor alle sub-thema's. Antwoord op onderstaande vragen zijn daarin richtinggevend:

1. Wat was het gemeten resultaat over 2024?
2. Wat wordt het concrete doel voor komend jaar?
3. Welke acties zullen worden ondernomen om dit doel te bereiken?
4. Welke middelen zijn er nodig?
5. Wie is er verantwoordelijk?
6. Wanneer zal het doel zijn bereikt?
7. Hoe en wanneer zullen de resultaten worden geëvalueerd, inclusief het monitoren van de voortgang?

4.8. MVO-artikelen op Digitale Werkplek (DWU)

In een maandelijks artikelreeks vertellen UWV-collega's wat MVO voor hun betekent en hoe zij MVO toepassen in hun dagelijks leven en op het werk. Dit met het doel om andere UWV-collega's te informeren en te enthousiasmeren.

Wat doet UWV op dit vlak en wat kan er beter?

"Ik werk bij een werkgeversservicepunt, dus ben vooral in contact met werkgevers. En wat we hen aansporen om te doen - namelijk openstaan voor werknemers die misschien niet perfect in hun plaatje passen, zoals iemand met een beperking of zonder diploma - beginnen we ook steeds meer intern toe te passen. En het zit 'm ook in kleine dingen. Zo zag ik bij een lijst met beroepen niet meer laag- midden- en hogeschoolde beroepen staan, maar basisvakmanschap, gespecialiseerd vakmanschap en wetenschappelijk beroepsniveau. Dat is op kleine schaal een voorbeeld van hoe je mensen waardeert en niet classificeert, wat leidt tot inclusie."



Lekker doortrappen op de e-bike: _____

Gepubliceerd: 15-10-2023

Razendsnel fietsen naar je werk, hoe ver het ook is. _____ vindt het heerlijk. Deze adviseur-verzekeringsarts scheurt (met helm) op zijn 'speedpedelec' om in beweging te blijven en het milieu te sparen. Hij nodigt collega's uit om de auto ook vaker te laten staan.

⁵ Uitwerking van de drie UWV-brede MVO-doelstellingen is te vinden in bijlage 1.

5. Stakeholdermanagement

Met onze voornaamste stakeholders – opdrachtgever ██████████, klanten (cliëntenraden), medewerkers (personeelsnetwerken, OC, OR, vakbonden) en partners (leveranciers, vergelijkbare overheidsorganisaties, samenwerkingsplatforms) – vindt regelmatig overleg plaats waarin maatschappelijke onderwerpen ter sprake komen. Maatschappelijke stakeholdermanagement verschilt per organisatieonderdeel, afhankelijk van positie en werkveld. Algemeen beeld is dat de stakeholders goed in kaart zijn gebracht en actief betrokken worden. Overleg over MVO-onderwerpen vindt niet altijd plaats onder de noemer MVO, maar is verweven in de reguliere overleggen.

UWV is actief betrokken bij de bijeenkomsten van de ██████████ met prominente inbreng van UWV op bestuursniveau. Ook is UWV sinds 1-1-2021 een actieve partner van ██████████.

CSRD-wetgeving: in gesprek met stakeholders

Vanaf 2024 is de CSRD-wetgeving van toepassing op (beursgenoteerde) bedrijven met 250 of meer medewerkers. Deze bedrijven zijn verplicht te rapporteren over de impact van hun activiteiten op mens en milieu. Voor UWV is deze wetgeving nog niet verplicht omdat de CSRD nog niet van toepassing is op (semi)overheidsorganisaties, maar we onderschrijven het doel van deze wetgeving en anticiperen met publicatie van het UWV-brede duurzaamheidsverslag op deze verplichting.

In samenwerking met de ██████████ wordt gewerkt aan een projectvoorstel voor de uitvoering van een DMA. De oplevering van een DMA is een vereiste van de MVO-PL 4.0-versie en de CSRD-wetgeving. Deze analyse houdt rekening met twee dimensies: impactmaterialiteit (inside-out) en financiële materialiteit (outside-in). Via de inside-outbenadering kijken we naar de impact die UWV heeft op de samenleving en het milieu. Met de financiële materialiteit (outside-in) beoordelen we de impact van duurzaamheidsfactoren (impact op mens, milieu en maatschappij) op UWV.

De uitwerking en oplevering van een DMA biedt UWV de kans om frequenter in dialoog te gaan met zowel interne als externe stakeholders.

6. Wetgeving

UWV opereert op basis van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (abb's). Deze zijn (gedeeltelijk) verankerd in de Algemene Wet Bestuursrecht, sinds 1994. Deze beginselen zijn onder te verdelen in twee soorten: formele beginselen en materiële beginselen. Onder de formele beginselen vallen onder andere het legaliteitsbeginsel (er is geen bevoegdheid zonder grondslag in wet of Grondwet); zorgvuldigheidsbeginsel en het rechtszekerheidsbeginsel.

Onder de materiële beginselen vallen onder andere het gelijkheidsbeginsel (art. 1 Grondwet) en het beginsel van *fair play*. UWV handelt volgens deze principes. Materialisatie van het kernthema 'Behoorlijk bestuur' is geformuleerd als volgt: 'UWV conformeert zich aan de code Goed Bestuur Publieke Dienstverleners en het bijbehorende Handvest Publiek Verantwoord. Wij geven inhoud aan de principes uit het handvest door te werken vanuit de ROEP-waarden: respect, openheid, eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit. Legitimiteit en verantwoording zien wij hierbij als randvoorwaarden'.

In september 2020 is UWV begonnen met de Maatwerkplaats. Medewerkers kunnen daarin casussen inbrengen van mensen waarvoor precieze naleving van de wetgeving niet resulteert in de bedoeling van de wet. Met de abb's in de hand en een kritische blik naar onze eigen processen kijken we wat we voor cliënten kunnen betekenen. Daarnaast vindt UWV het belangrijk om zorgvuldig om te gaan met de gegevens die zij in haar bezit heeft en transparant te zijn over de wijze waarop zij de gegevens verwerkt, de doeleinden en de rechten van betrokkenen.

Bijlage 1. Uitwerking UWV-brede MVO-doelstellingen

a. Klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030

- Papierreductie:
 - Doel: lineaire reductie van 4.500.000 vellen papier per jaar.
 - Vraag: hoe heeft het organisatieonderdeel bijgedragen aan reductie papierverbruik in 2024 en wat is het doel voor 2025? Wat worden de acties die gaan bijdragen aan het doel voor 2025?
- Reisbewegingen (binnen- en buitenland):
 - Doel dienstreizen: verhouding van ten minste 80% ov, maximaal 20% av (eigen vervoer). Lineaire reductie van €290.000 per jaar voor dienstreizen av.
 - Doel vliegredizen: beperken van regionale vliegredizen en 10% reductie van Europese en mondiale vliegredizen ten opzichte van voorgaand jaar.
 - Vraag: welke maatregelen heeft het organisatieonderdeel genomen om reisbewegingen terug te brengen met ander vervoer (bijv. eigen auto) en vliegredizen in 2024? En wat is het doel voor 2025?
- Lunch, catering, externe locaties:
 - Doel: stimuleren vegetarische/veganistische keuzes en het kiezen van externe locaties via de [MVO-wegwijzer](#).
 - Vraag: hoe heeft het organisatieonderdeel bijgedragen aan duurzame cateringopties en locatiekeuze in 2024, en wat zijn de doelen voor 2025?

b. 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030

- Gebruik van R-Ladder:
 - Doel: vermindering van grondstoffen door onder andere slim om te gaan met spullen. Denk aan: kopen van minder spullen, zo lang mogelijk gebruik maken van spullen zo lang mogelijk gebruiken, repareren in plaats van nieuw kopen, en goed nadenken voordat we iets weggooien.
 - Vraag: Welke stappen heeft uw organisatieonderdeel gezet om circulaire bedrijfsvoering te bevorderen in 2024 en wat zijn de doelen voor 2025?
- Afvalreductie:
 - Doel: minder afval produceren en beter afval scheiden.
 - Vraag: wat heeft uw organisatieonderdeel gedaan om afval te verminderen in 2024 en wat zijn de doelen voor 2025?

c. Diversiteit & Inclusie:

- Inclusie:
 - Doel: UWV wil een organisatie zijn met een veilige, open en inclusieve cultuur. Een inclusieve organisatie zorgt ervoor dat zowel medewerkers als cliënten zich gezien, gehoord, geholpen en gewaardeerd voelen. Inclusie betekent dat we verschillen omarmen, waarderen en benutten.
 - Vraag: Welke initiatieven heeft uw organisatieonderdeel ondernomen op het gebied van Inclusie en wat zijn de doelen voor 2025?
- Diversiteit
 - Doel: UWV streeft ernaar om een afspiegeling van de samenleving te zijn. We willen diverse teams met mensen die verschillen in achtergrond, inzicht, wensen, ervaringen en talenten. Deze diversiteit aan perspectieven en inzichten verbetert onze dienstverlening, besluitvorming en resultaten. Het verrijkt onze organisatie en stelt ons in staat om onze cliënten en medewerkers beter te begrijpen, te ondersteunen en te waarderen.
 - Concreet: Om te versnellen op dit streven naar diversiteit en gelijke kansen voor iedereen heeft UWV op 4 thema's streefcijfers geformuleerd: Leeftijd diversiteit, culturele diversiteit, gendergelijkheid en Banenafpraak.
 - Vraag: Hoe staat uw organisatie ervoor m.b.t. de ambities rondom deze thema's? Wat heeft uw organisatieonderdeel gedaan om de streefcijfers te realiseren? Welke initiatieven heeft uw organisatie ondernomen voor meer diversiteit? En wat zijn de doelen voor 2025?