



## Voorlegger vergadering Raad van Bestuur UWV

| Vergadering Raad van bestuur   |   |
|--------------------------------|---|
| Datum                          | 12 november 2024                              |
| Agendapunt                     | Agendapunt 13 Nummer 24 – 411                 |
| Onderwerp                      | Managementreview (directiebeoordeling) MVO-PL |
| Directeur                      |   |
| Opsteller                      |   |
| Portefeuillehouder RvB         | Maarten Camps                                 |
| Onderwerp heeft instemming van |   |
| <b>Directeur</b>               | <b>Toelichting</b>                            |
|                                |   |
|                                |   |

### Door Raad van bestuur te nemen besluiten

1. Kennisnemen van de interne en externe MVO-ontwikkelingen, zoals benoemd in de managementreview.

### Samenvatting onderwerp en reden bespreking

De managementreview is een onderdeel van de [MVO-Prestatieladder](#) (MVO-PL). 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.

#### Algemene conclusie

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.

We zien dat MVO leeft binnen de organisatieonderdelen en volop in ontwikkeling is. 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 hiervoor zijn de gedragswetenschappelijke uitdagingen die toepassing van het beleid zonder dwang 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. Door inconsequente toepassing van het beleid, gebrekkige naleving zonder consequenties en verschillende niveaus van betrokkenheid, loopt UWV het risico om MVO-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.

#### Acties en aanbevelingen

In de volgende alinea staan de initiatieven beschreven die momenteel en in de toekomst worden genomen om bij te dragen aan een effectieve uitvoering van het MVO-beleid. De Raad van Bestuur (RvB) is aan de hand van het intern auditrapport al eerder geïnformeerd (17 september 2025) over de bevindingen, tekortkomingen en aanbevelingen. Op 17 januari vindt een vervolgesprek plaats met de RvB over de aanbevelingen uit het intern auditrapport.

### Huidige en toekomstige maatregelen:

1. Voor inbedding van MVO in alles wat we doen is kennis en handelingsperspectief voor alle medewerkers van belang. De RvB is op 23 januari 2024 akkoord gegaan met de prioritering van drie grote MVO-thema's met concrete doelen en acties. Deze drie thema's zijn: klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030, 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030 en diversiteit & inclusie (D&I)<sup>1</sup>. 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.
  - a. Onder de noemer 'MVO Concreet' is [REDACTED] in februari 2024 gestart met een gespreksronde met DT-leden van alle organisatieonderdelen. Tijdens deze gespreksronde stond 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).
  - b. Hoe het gesprek over gewenst MVO-gedrag binnen een organisatieonderdeel opgestart kan worden aan de hand van een processchema.
  - c. Daarnaast zijn alle organisatieonderdelen verzocht besproken dilemma's en beweegredenen voor het wel/niet behalen van MVO-doelstellingen vast te leggen in de formats van de MVO-PL. In oktober heeft [REDACTED] een eerste terugkoppeling ontvangen over de voortgang. De eerste resultaten laten zien dat veel organisatieonderdelen actief aan de slag zijn met het bespreekbaar maken van MVO en het monitoren van verschillende acties om MVO-doelstellingen op organisatieonderdeelniveau te behalen.
  - d. Aan de hand van bovengenoemde informatie wil [REDACTED] verder invulling geven aan MVO Concreet in 2025. Dit met het doel om het handelingsperspectief voor organisatieonderdelen verder te vergroten, zodat organisatieonderdelen met MVO aan de slag kunnen.
2. Vanaf de beleidsperiode 2023-2025 is elk organisatieonderdeel gekoppeld aan een [REDACTED] vanuit [REDACTED]. Dit met het doel om tot een effectieve doorvertaling te komen van het UWV-brede MVO-beleid naar organisatieonderdeelniveau en het aanbieden van maatwerkadvies.
3. [REDACTED] werken momenteel aan een betere aansluiting van de MVO-auditcyclus met de UWV-brede PDCA-cyclus. Dit met het doel om een betere doorvertaling te maken van UWV-brede MVO-doelstellingen naar organisatieonderdeelniveau met concrete doelen en acties, maar ook om organisatieonderdelen te ontlasten door efficiënter informatie op te halen.
  - a. Organisationeerders worden gevraagd concrete MVO-/D&I-doelstellingen op te nemen in de jaarplannen 2025 die tevens 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 ook komen te vervallen dan wel eenvoudiger uitgevoerd worden. De MVO-jaarplanteksten zijn voor het volgend kalenderjaar eind Q3 opgeleverd aan [REDACTED]. De MVO-paragrafen in de jaarplannen worden momenteel beoordeeld.
4. Monitoring en op de hoogte zijn van MVO-data is van belang om te weten hoe we als organisatie op MVO-gebied ervoor staan en wordt in de toekomst steeds belangrijker. In 2023 is door [REDACTED] gewerkt aan een dashboard en 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 kostenplaatsniveau 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. [REDACTED] voorziet organisatieonderdelen momenteel van actuele sturingsinformatie op organisatieonderdeelniveau voor dienstreizen en papierverbruik.
5. In december start [REDACTED] in samenwerking met [REDACTED] een kort gedragsonderzoek naar de drijfveren en barrières van medewerkers ten aanzien van MVO. Dit met het doel om met elkaar gerichtere communicatie te ontwerpen om in het vervolg in te zetten.
6. In 2023 en 2024 vonden een aantal (impactvolle) aanbestedingen plaats waarin MVO (circulariteit, CO2-reductie en social return) is opgenomen. MVO had een prominente plek in aanbestedingen bij onder andere werkplekdiensten, geldverkeer en in *multi services* (catering, beveiliging en schoonmaakdiensten). De doelstellingen ten aanzien van papierreductie en circulariteit vinden ook een plek in de voorbereidingen voor de Europese aanbesteding ten aanzien van printdiensten.

## **Gevolgen voor mensen**

Sinds 2023 hebben de thema's diversiteit en inclusie een prominentere plek gekregen in het format van de MVO-PL om beter inzicht te krijgen hoe organisatieonderdelen invulling geven aan deze thema's. Aan de hand van de nulmeting in 2023 werd toen geconcludeerd dat inclusie op verschillende manieren werd geïnterpreteerd door organisatieonderdelen. In 2024 zien we dat de thema's diversiteit en inclusie meer plek hebben gekregen en organisatieonderdelen hier beter invulling aan geven. Desalniettemin concludeerden we aan de hand van de interne audit dat auditees in onvoldoende mate kunnen aangeven hoe het debestreffende onderdeel ervoor staat ten aanzien van de pijler Mens. Data is ten aanzien van deze MVO-doelstelling beschikbaar, maar auditees zijn daarover onvoldoende op de hoogte.

<sup>1</sup> HRM is portefeuillehouder voor het onderwerp en beleid ten aanzien van D&I. Onder het MVO-beleid is D&I een belangrijk speerpunt. In afstemming met HRM D&I is besloten dat BZ MVO in de gespreksronde 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. Resultaten en bevindingen worden met elkaar besproken.

## Kansen en risico's voor (de opdracht van) UWV

Met certificering op niveau 4 van de MVO-PL en het uitvoeren van het MVO-beleid voor 2023-2025 kan UWV onderscheidend blijven in de sector en wordt voldaan aan criteria die 'excellent haalbaar' worden geacht. We constateren met de managementreview dat handhaven op dit niveau een uitdaging blijft. Het niet behalen van de MVO-doelstellingen kan leiden tot verlies van de positie als vooruitstrevende organisatie op MVO-gebied binnen de sector heeft gevolgen voor reputatie en imago.

## Strategische aspecten van het besluit

De RvB heeft tijdens de vergadering op 17 september jl. kennis genomen van het intern auditrapport en de geconstateerde tekortkomingen. Aanbevelingen worden op 17 januari 2025 verder besproken.

## Bedrijfsvoering (personeel/financieel)

N.v.t.

## Duurzaamheid

In het MVO-beleid 2023-2025 is de doelstelling 'klimaatneutraal in 2030' opgenomen. UWV levert op deze manier een substantiële bijdrage aan het terugdringen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot en daarmee aan het beperken van de opwarming van de aarde. Ook draagt deze ambitie bij aan het behalen van de regeringsdoelstelling om de CO<sub>2</sub>-uitstoot van heel Nederland in 2030 terug gebracht te hebben met 49%. Deze doelstelling heeft UWV al in 2020 gerealiseerd. Het reduceren van de overige CO<sub>2</sub>-uitstoot (35%) blijft een uitdaging en kan een risico vormen voor het niet halen van de doelstelling 'klimaatneutraal in 2030'.

## Vervolgtraject besluitvorming

Op 17 januari 2025 gaat [redacted] in gesprek met de RvB over de tekortkomingen en aanbevelingen uit het intern auditrapport. Parallel daaraan werken [redacted] al aan een betere aansluiting van de MVO-auditcyclus met de UWV-brede PDCA-cyclus. Door directies van divisies en staven te vragen MVO-doelstellingen te verwerken in de jaarplannen, werken we toe naar kwartaalsturing en -rapportage binnen het organisatieonderdeel ten aanzien van MVO-/D&I-doelstellingen, waarmee eveneens de auditlast via de MVO-formats beperkt kan worden.

## Communicatie

N.v.t.

## Openbaarheid

Deze documenten kunnen openbaar gemaakt worden:

- 1  Ja, in hun geheel.
- 2  Deels, markeer in de documenten wat niet openbaar gemaakt kan worden.
- 3  Nee, de bijbehorende bijlage(n) niet.
- 4  Nee, helemaal niet.