

Jouw thuis
onze zaak.



***MVO-jaarverslag
Jansen-Huybrechts
2022***

1	Inleiding	3
2	MVO Kernthema's	4
2.1	Behoorlijk bestuur	7
2.2	Goed werkgeverschap	7
2.3	Mensenrechten	9
2.4	Eerlijk zaken doen	9
2.5	Consumenten aangelegenheden	9
2.6	Circulaire economie en klimaatverandering	10
2.7	Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	11
3.	Conclusie.....	12

1 Inleiding

Al jaren heeft Jansen Huybregts het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) als belangrijk uitgangspunt bij haar activiteiten, bedrijfsvoering en investeringen. In 2019 heeft Jansen Huybregts besloten om dit zichtbaar te maken door te certificeren op basis van de MVO-prestatieladder. Op 7 kernthema's en 31 MVO-thema's verdeeld over de aandachtsgebieden People, Planet en Profit heeft Jansen Huybregts beleid ontwikkeld, draagt zij dit uit en worden er verschillende initiatieven opgepakt. Het MVO-kwaliteitsmanagementsysteem valt onder de onderstaande scope van activiteiten welke binnen Jansen Huybregts worden uitgevoerd:

Het uitvoeren van onderhouds-, verbouwings- en renovatiewerken met kernactiviteiten in de burgerlijke- en utiliteitsbouw.

Jansen Huybregts heeft de impact van haar bedrijfsvoering t.o.v. de 7 kernthema's en de onderliggende 31 indicatoren uit de prestatieladder geïnventariseerd, de belangrijkste belanghebbenden (stakeholders) benoemd en hun belangen hierbij vastgesteld (interne analyse). Hierbij zijn de relevante thema's geïdentificeerd. Op basis van de impactanalyse en het belang van de stakeholders heeft Jansen Huybregts een interne prioriteitstelling voor het beleid m.b.t. indicatoren bepaald. Naar aanleiding van een MVO-uitvraag naar de relevante stakeholders wordt deze prioriteitstelling getoetst en waar nodig aangepast. Voor de relevantste indicatoren worden doelstellingen, kengetallen en acties opgenomen. Deze zijn opgenomen in dit MVO-jaarverslag.



2 MVO Kernthema's

Jansen Huybrechts moet jaarlijks vaststellen welke kernthema's en de 31 thema's van de MVO-prestatieladder relevant zijn voor haar maatschappelijke impact. Onderstaand de verschillende thema's. Er is per thema aangegeven of het een relevant thema is voor Jansen Huybrechts. Dit is naar voren gekomen door de impactanalyse en het belang van de stakeholders. Bij de impactanalyse zijn de volgende criteria gehanteerd om te bepalen of een thema relevant is voor Jansen Huybrechts; verwachting stakeholders, relevante wet- en regelgeving, bedrijfsstrategie en mogelijke kansen en risico's voor de organisatie. Vervolgens zijn in dit hoofdstuk per kernthema de belangrijkste acties en doelstellingen beschreven van de afgelopen jaren en voor de komende periode.

Nr.	Thema	Beschrijving	Relevant thema
Kernthema I: Behoorlijk bestuur			
1	Behoorlijk bestuur	De organisatie dient door het uitwerken en het afleggen van verantwoording aan haar stakeholders met betrekking tot de MVO-kernthema's onder de noemers People, Planet en Profit/Prosperity blijf te geven van behoorlijk bestuur	Zeer relevant thema
Kernthema II: Goed werkgeverschap			
2	Werkgelegenheid	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door het zekerstellen van de werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van de werknemers	Zeer relevant thema
3	Verhouding tussen werkgever en werknemer	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door passende sociale voorzieningen en het vastleggen van rechten en plichten tussen de werkgever en de werknemer in een arbeidsovereenkomst en eventueel voorwaarden, en een functie en/of taakomschrijving	Zeer relevant thema
4	Gezondheid en veiligheid	De organisatie draagt zorg voor de veiligheid en gezondheid van haar werknemers, direct omwonenden en derden door gebruik te maken van veilige faciliteiten, technologieën en werkwijzen en door voorbereid te zijn op calamiteiten	Zeer relevant thema
5	Opleiding en onderwijs	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door voorzieningen en mogelijkheden te bieden voor persoonlijke ontwikkeling in de vorm van opleiding en onderwijs en organisatie van het werk	Relevant thema
6	Diversiteit en kansen	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar medewerkers door het uitvoeren van beleidsmaatregelen gericht op gelijke kansen en gelijke behandeling van mensen. De organisatie biedt mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kansen om deel te nemen aan het arbeidsproces.	Zeer relevant thema
7	Flexibele arbeidskrachten	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar flexibele arbeidskrachten door de wettelijke eisen te respecteren en niet mee te werken aan constructies van schijnzelfstandigheid	Relevant thema
Kernthema III: Mensenrechten			
8	Strategie en beleid	De organisatie zorgt voor de naleving van mensenrechten	Relevant thema
9	Gelijke behandeling	De organisatie draagt zorg voor de gelijke behandeling van mensen	Zeer relevant thema
10	Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen	De organisatie draagt er zorg voor dat de vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen niet worden belemmerd	Minder relevant thema
11	Kinderarbeid	De organisatie draagt er zorg voor dat gedwongen kinderarbeid wordt tegengegaan	Minder relevant thema
12	Gedwongen en verplichte arbeid	De organisatie draagt er zorg voor dat gedwongen en verplichte arbeid wordt tegengegaan	Minder relevant thema
13	Beveiligingsbeleid	De organisatie draagt er zorg voor dat beveiligingspersoneel bij hun taakuitoefening de rechten van de lokale bevolking respecteren	Niet relevant thema
14	Rechten inheemse bevolking	De organisatie draagt zorg voor het respecteren van de rechten van de inheemse bevolking	Minder relevant thema

Kernthema IV: Eerlijk zaken doen			
15	Effecten op de samenleving	De organisatie draagt zorg voor het minimaliseren van ongewenste effecten op de samenleving in het gebied van de activiteit	Relevant thema
16	Corruptie	De organisatie draagt er zorg voor dat omkoping en corruptie van de organisatie, of medewerkers wordt voorkomen	Minder relevant thema
17	Publiek beleid	De organisatie draagt zorg voor transparantie wanneer wordt bijgedragen aan politieke lobbygroepen en of politieke partijen. Deze bijdrage heeft een positief effect op het realiseren van de MVO-doelstellingen	Minder relevant thema
18	Concurrentiebelemmerend gedrag	De organisatie ontplooit geen activiteiten die eerlijke concurrentie belemmeren	Relevant thema
Kernthema V: Consumenten aangelegenheden			
19	Gezondheid en veiligheid van consumenten	De organisatie draagt er zorg voor de gezondheid en veiligheid van afnemers en gebruikers van producten of diensten niet in gevaar worden gebracht	Zeer relevant thema
20	Productinformatie	De organisatie draagt er zorg voor dat afnemers en gebruikers van producten en diensten voldoende zijn geïnformeerd over de beoogde toepassing, het gebruik, de risico's, eventuele MVO-prestaties en recycling mogelijkheden. De informatie mag niet misleidend zijn	Relevant thema
21	Marketing en communicatie	De organisatie draagt er zorg voor dat normen en vrijwillige gedragscodes op het gebied van reclame worden nageleefd en de communicatie er mede op is gericht een positieve bijdrage te leveren aan het realiseren van de MVO-doelstellingen	Minder relevant thema
22	Privacy van klanten	De organisatie draagt er zorg voor dat de privacy van gebruikers niet wordt aangetast	Zeer relevant thema
Kernthema VI: Circulaire economie en klimaatverandering			
23	Grondstoffen	De organisatie maakt haar grondstoffenverbruik inzichtelijk en neemt maatregelen om het gebruik van grondstoffen afkomstig van recycle processen of afval te verhogen	Zeer relevant thema
24	Energie	De organisatie maakt haar energiegebruik inzichtelijk en neemt maatregelen om energieverbruik te beperken of gebruik te maken van energie afkomstig uit duurzame energiebronnen	Zeer relevant thema
25	Water	De organisatie maakt haar waterverbruik inzichtelijk en neemt maatregelen om het watergebruik te reduceren uit bronnen die schaars zijn of aanverwante ecosystemen of leefgebieden een aanzienlijk gevolg kunnen ondervinden	Minder relevant thema
26	Biodiversiteit	De organisatie draagt er zorg voor dat haar aanwezigheid en haar activiteiten geen, of zo min mogelijk, nadelige effecten hebben op de biodiversiteit in de omringende leefomgeving	Minder relevant thema
27	Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen	De organisatie maakt de uitstoot van broeikasgassen, productie van afvalstoffen en lozingen van (milieu)gevaarlijke stoffen inzichtelijk en neemt maatregelen om deze te beperken	Zeer relevant thema
28	Transport	De organisatie zorgt er voor de effecten van transport op milieu en ecosystemen zo veel mogelijk gereduceerd worden	Relevant thema
Kernthema VII: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving			
29	Directe economische waarden die zijn gegeneerd en gedistribueerd	De organisatie is verantwoordelijk voor een financiële rapportage zoals die minimaal verplicht is volgens de lokale wetgeving en de gekozen ondernemingsvorm. De gekozen ondernemingsvorm, geografische ligging en vestigingsplaats zijn zo gekozen dat positieve en negatieve effecten van de onderneming op de lokale samenleving met elkaar in balans zijn	Minder relevant thema
30	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap	De organisatie draagt er zorg voor een positieve bijdrage aan de lokale economie door personeel, diensten, goederen, materieel uit de lokale omgeving te betrekken. De bijdrage aan de lokale economie omvat tevens sociale en milieu aspecten.	Zeer relevant thema

31	Bijdrage aan het economische systeem	De organisatie draagt met haar activiteiten of diensten bij aan de verbetering van de infrastructuur op People, Planet en Profit aspecten binnen de invloedssfeer van haar organisatie en vestiging(en).	Relevant thema
----	--------------------------------------	--	----------------

2.1 Behoorlijk bestuur

Jansen Huybregts heeft kernwaarden en bedrijfsprincipes opgesteld voor behoorlijk bestuur en MVO-beleid. Onderstaand de belangrijkste kernwaarden en principes:

- Probleemoplossend
- Openheid/transparantie
- Ontzorgen
- Samenwerkend
- Milieubewust
- Aandacht voor personeel, stakeholders en omgeving
- Duurzaamheid
- Voldoen aan wettelijke eisen

Jansen Huybregts zal verantwoording afleggen aan haar stakeholders over de relevante MVO kernthema's door onder andere veel te communiceren met de stakeholders. Het MVO-jaarverslag wordt jaarlijks opgesteld en gepubliceerd op de website van Jansen Huybregts.

2.2 Goed werkgeverschap

De medewerkers van Jansen Huybregts zijn belangrijk voor het succes van de organisatie. Belangrijke aspecten zijn; het behoud van de werkgelegenheid, zorg dragen van de welzijn van de medewerkers, het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving, ontwikkelingsmogelijkheden en gelijke behandeling. Uit de impactanalyse en het belang van de stakeholders is gebleken dat het kernthema 'Goed werkgeverschap' een hoge prioriteit heeft. Daarom richt Jansen Huybregts zich sterk op dit kernthema en worden er veel initiatieven en acties uitgevoerd. De belangrijkste MVO-initiatieven zijn onderstaand beschreven.

Een belangrijk initiatief is het opleiden van medewerkers om de kennis van de medewerkers op niveau te houden en te verbeteren. Met medewerkers wordt periodiek gesproken over het volgen van extra of verplichte scholing. Dit komt onder andere naar voren tijdens de functioneringsgesprekken. Een verbetering die afgelopen jaar is gemaakt, is het operationeel maken van de eigen opleidingsacademie. Bij de eigen opleidingsacademie worden cursussen en trainingen verzorgd voor de medewerkers. Er zijn al verschillende cursussen en trainingen verzorgd in 2022. Bij de Jansen Huybregts Academie wordt verder een on-boardingstraining voor nieuwe medewerkers gegeven om beter kennis te maken met de organisatie en de werkzaamheden.

Werving van nieuwe medewerkers is een belangrijk initiatief omdat Jansen Huybregts blijft groeien. Het afgelopen jaar is de organisatie weer gegroeid met betrekking tot omzet en het aantal medewerkers. Er wordt veel contact gezocht met scholen om leerlingen te werven en kennis te laten maken met de organisatie. Dit blijft een belangrijk aandachtspunt voor de komende jaren omdat de aanwas van technisch opgeleide jongeren blijft krimpen. Om dit te verbeteren zijn er plannen per regio/vestiging opgesteld.

Net als met nieuwe medewerkers krijgen leerlingen bij indiensttreding inzicht in de verschillende aspecten van de werkzaamheden bij Jansen Huybregts. Dit is het afgelopen jaar verbeterd, zodat de medewerkers en leerlingen zich vervolgens kunnen richten op bepaalde werkzaamheden waarbij zij de meeste passie hebben. Jonge talentvolle medewerkers krijgen instructies en trainingen van ervaren medewerkers. Bij het in dienst nemen van nieuwe medewerkers wordt er rekening gehouden met mensen die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Er zijn het afgelopen jaar meerdere mensen aangenomen of ingehuurd op projecten die in deze categorie vallen.

Om een goede verhouding tussen Jansen Huybregts en de medewerkers en de medewerkers onderling te krijgen vindt er veel communicatie onderling plaats. Om nog een beter beeld te krijgen welk gevoel de medewerkers hebben over Jansen Huybregts is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd in 2021. Het resultaat was zeer positief te noemen. De resultaten van het onderzoek zijn op de verschillende vestigingen gedeeld en besproken. In 2022 is gestart met de medewerkersdagen, waarbij de medewerkers van verschillende vestigingen kennis met elkaar kunnen maken. Tijdens de medewerkersdagen zijn trainingen verzorgd met betrekking tot EHBO en steigerbouw.

Gezondheid en veiligheid van de medewerkers en onderaannemers is een hoog agendapunt van het management en de OR. Er wordt gestreefd om het aantal ongevallen met en zonder verzuim zo laag mogelijk te houden. Het aantal ongevallen is gedaald ten opzichte van voorgaande jaren. Dit is positief te noemen. Periodiek vindt er overleg plaats met de OR over de opvolging van de RI&E en overige veiligheids- en gezondheidszaken. Deze werkwijze is naar wens en zal in de toekomst niet veranderen. Verder is in 2022 de aandacht geweest voor het vastleggen van TRA's en veiligheidsvoorschriften, waardoor de medewerkers beter weten welke beheersmaatregelen ze moeten nemen in bepaalde werksituaties.

Voor Jansen Huybregts is het minimaliseren van het totale verzuim een belangrijke doelstelling. Met betrekking tot verzuimbegeleiding is het afgelopen jaar hier meer tijd en geld voor vrijgemaakt. Vestigingsmanagers hebben een instructie met betrekking tot verzuimbegeleiding ontvangen.

Afgelopen jaar heeft nog deels in het teken gestaan van het coronavirus. Jansen Huybregts heeft er voor gezorgd dat UTA medewerkers thuis kunnen werken door de voorzieningen beschikbaar te stellen. Op de kantoren is er verder meer aandacht voor ergonomisch ingerichte werkplekken. Bij de vestigingen Utrecht en Den Haag hebben interne verbouwingen plaatsgevonden.

Doelstellingen / kengetallen

Onderdeel	Doelstelling / kengetal	Status 2022
JH Academie	Volledig inrichten en operationeel maken in 2022	De JH Academie is volledig operationeel. Manager JH Academie aangenomen.
Omzet	Een omzetgroei van maximaal 15%	Tot op heden gehaald.
Orders	Een verschil in orders ten opzichte van vorig jaar positief	Tot op heden niet gehaald. Deels om de groei te beperken. Vooral kleine reparatieverzoeken.
Personeel	Een personeelsgroei realiseren van 15%	Tot op heden niet gehaald.
Flexteam	Het flexteam met 25% laten groeien in 2022	Tot op heden nog niet gehaald.
OR	Het inrichten van een nieuwe OR in 2022 (JH Projecten ook betrekken)	Nieuwe OR is ontstaan. Voor Projecten nog niet.
Medewerkerstevredenheid	Het realiseren van een medewerkerstevredenheidcijfer van minimaal een 7,5	Behaald met een 8,0
Ongevallen met verzuim	Een maximaal van 5 ongevallen met verzuim in een jaar	Tot op heden behaald. Wel een aantal ongevallen met kortstondig verzuim
Gevaarlijke situaties	Het minimaal registreren van 150 gevaarlijke situaties	Nog niet behaald.
Werkplekinspecties	Het minimaal uitvoeren van 300 werkplekinspecties door JH Onderhoud & Renovatie	Volgens planning
Werkplekinspecties	Het uitvoeren van werkplekinspecties op de lopende projecten van JH Projecten	Volgens planning
Werkplekinspecties	Het minimaal uitvoeren van 70 werkplekinspecties op werklocaties waar onderaannemers aanwezig zijn	Volgens planning
PBM	Een maximaal aantal van 15 constatering met betrekking tot het niet dragen van PBM tijdens werkplekinspecties	Tot op heden onder de 10 constatering
Verzuim	Een verzuimpercentage van maximaal 5%	Tot op heden niet behaald (6.2%). Wel een daling ten opzichte van voorgaande jaren.
VCA**	Het behouden van het VCA** certificaat	De VCA-audit is voldoende afgerond zonder grote tekortkomingen en afwijkingen.
Veiligheidsvoorschriften	Opstellen nieuwe veiligheidsvoorschriften als onderdeel van het personeelshandboek	Nieuwe veiligheidsvoorschriften zijn opgesteld. Nog een paar laatste aanpassingen moeten er plaatsvinden.

2.3 Mensenrechten

Bij Jansen Huybregts zijn de mensenrechten belangrijk. Zodoende is er beleid opgesteld voor (on)gewenste omgangsvormen. Dit beleid is opgenomen in het Personeelshandboek. Er is een vertrouwenspersoon aangesteld. Om te controleren of Jansen Huybregts stimuleert om sociaal aanvaardbare praktijken op de werkplek te ontwikkelen en in de praktijk te brengen, zal de SA 8000 certificeringsnorm getoetst worden op de organisatie.

Regelgeving ten aanzien van jeugdige werknemers (ten aanzien van bijvoorbeeld werktijden, zelfstandig werken en risicovolle werkzaamheden) worden in acht genomen en nageleefd. Als medewerkers die door fysiek ongemak of leeftijd bepaalde werkzaamheden niet meer kunnen of willen uitvoeren, dan wordt in overleg gekeken naar een geschikte oplossing. Zo is voor medewerkers van 61 jaar of ouder de storingsdienst niet meer verplicht.

Doelstellingen / kengetallen:

Onderdeel	Doelstelling / kengetal	Status 2022
Discriminatie	Geen meldingen van discriminatie of ongewenst gedrag	Tot op heden behaald.
SA 8000	Het controleren van de eisen uit de SA8000 certificeringsnorm op de organisatie in 2022	Nog niet gecontroleerd. Zal een actie voor 2023 worden.
Spoeddienst	Opstellen plan van aanpak spoeddienst om spoeddienst minder belastend te maken	Wel geïnventariseerd naar mogelijke verbeteringen. Plan van aanpak nog niet volledig opgesteld.

2.4 Eerlijk zaken doen

Jansen Huybregts hecht grote waarde aan een transparante, betrouwbare en economisch verantwoorde bedrijfsvoering waarbij de belangen van alle stakeholders voortdurend worden meegewogen en behartigd. Het wettelijk kader is vanzelfsprekend een belangrijke factor. Ethisch verantwoord gedrag naar medewerkers, klanten, leveranciers en overheden is een belangrijk uitgangspunt voor alle handelingen van de onderneming.

Bij projecten van Jansen Huybregts wordt zoveel als mogelijk voorkomen dat de omgeving ongewenste effecten beleefd door de werkzaamheden van Jansen Huybregts. Zo is er meer focus ontstaan om ook de verkeersbewegingen op de projecten te verminderen, door onder ander het inzetten van een 'Tuktuk' om materialen efficiënter en zonder overlast te verplaatsen. Verder wordt er veel met de bewoners en de omgeving gecommuniceerd door bijvoorbeeld de Jansen Huybregts Bewonersapp. Dit tot positieve feedback geleid. Bij Jansen Huybregts Onderhoud & Renovatie zal deze app het komende jaar meer aandacht krijgen.

Doelstellingen / kengetallen:

Onderdeel	Doelstelling / kengetal	Status 2022
Klachten omgeving	Een maximaal aantal van 5 klachten vanuit de samenleving in het gebied van de projecten	Tot op heden behaald.
Beleid omkoping / corruptie	Het vastleggen van het beleid met betrekking tot het aannemen van giften en presentjes, corruptie, etc.	In het Personeelshandboek opgenomen.

2.5 Consumenten aangelegenheden

Consumenten die zijn geïdentificeerd door Jansen Huybregts en als relevante partij zijn bestempeld, betreffen de bewoners van de woningen waar medewerkers van Jansen Huybregts of haar onderaannemers werkzaamheden uitvoeren. De veiligheid en gezondheid van de bewoners wordt zeer belangrijk geacht. Daarom is de afgelopen jaren hier meer aandacht en communicatie voor geweest. Medewerkers hebben de eigen Jansen Huybregts cursus 'Service tot in de puntjes' gevolgd om inzicht te krijgen in de welke regels en gedrag gewenst zijn richting de bewoners en opdrachtgevers. Bij het nieuwe on-boardingtraject wordt hier ook veel aandacht besteed.

De communicatie naar de bewoners is verbeterd. Aan de hand van de JH Bewonersapp worden bewoners geïnformeerd over de werkzaamheden. De bewoners hebben de mogelijkheid om vragen te stellen en kunnen bijvoorbeeld de planning inzien. Zo kan de overlast richting de bewoners worden gereduceerd. De JH Bewonersapp wordt nu vooral bij Jansen Huybregts Projecten gebruikt, maar zal in de toekomst ook vaker bij Jansen Huybregts Onderhoud & Renovatie gaan worden gebruikt. De JH Bewonersapp is onderdeel van het nieuwe communicatieplan die door Jansen Huybregts Projecten is opgesteld.

Naast de JH Bewonersapp is ook JH Huurdersportaal. Het huurdersportaal is een app waar bewoners een reparatieverzoek kunnen melden en plannen om het zo voor de bewoners makkelijker te maken.

Doelstellingen / kengetallen:

Onderdeel	Doelstelling / kengetal	Status 2022
Ongewenst gedrag	Geen meldingen van ongewenst gedrag richting bewoners	Tot op heden behaald
Ongevallen bewoners	Geen ongevallen van bewoners met als oorzaak de werkzaamheden van Jansen Huybregts	Tot op heden behaald
JH Bewonersapp	Het gebruik maken van de JH Bewonersapp om de communicatie naar bewoners te verbeteren	Bij JH Projecten vooral gebruikt, bij Onderhoud & Renovatie nog niet. Ook een nieuw communicatieplan opgesteld voor Projecten.

2.6 Circulaire economie en klimaatverandering

Jansen Huybregts Onderhoud & Renovatie heeft het keurmerk Groengedaan! behouden in 2022. Bij het keurmerk ligt de focus op duurzaamheid. Er wordt gecontroleerd op voldoende afvalscheiding, het gebruik van duurzame materialen, etc. Komende jaren zullen jaarlijks audits worden uitgevoerd om te controleren of de organisatie nog voldoet aan de eisen van het keurmerk Groengedaan!.

Verder heeft Jansen Huybregts Projecten er voor gekozen om het VGO-keurmerk te halen. De 1^e audit heeft in december 2021 plaatsgevonden. Helaas heeft dit niet tot het gewenste resultaat gezorgd. Het afgelopen jaar zijn er acties ondernomen om toch het VGO-keurmerk te kunnen behalen. De medewerkers hebben een cursus gevolgd met betrekking tot VGO. Verder is er software aangeschaft om projecten volgens het VGO-keur te kunnen uitvoeren. Bij het VGO-keurmerk gaat het om resultaatgericht samenwerken met opdrachtgevers en leveranciers en samen denken over een duurzame onderhoudsaanpak. Bij de duurzame onderhoudsaanpak wordt rekening gehouden met het gebruik van duurzame materialen en het hergebruik van materialen. Het gebruik van duurzame en gerecyclede materialen wordt steeds belangrijker voor Jansen Huybregts en de opdrachtgevers. Op een aantal projecten zijn het afgelopen jaar meerdere gerecyclede materialen gebruikt.

De afgelopen jaren heeft Jansen Huybregts zich meer ingezet om energiebesparende maatregelen in te zetten. Op projecten wordt gebruik gemaakt van een elektrische heftruck, de bedrijfsbussen worden vervangen voor energiezuinigere bedrijfsbussen, in de bedrijfspanden is LED-verlichting de standaard, het verbruik van papier is verminderd, etc. Het bedrijfspand voor de backoffice en de directie is energieneutraal.

De verschillende vestigingen zijn meer afval gaan scheiden. Er worden verschillende afvalstromen gescheiden. De komende jaren zal hier aandacht voor blijven. Keukenapparatuur wordt in de meeste gevallen ook gescheiden en opgehaald door een erkende partij. Met leveranciers lopen ook testen om oude materialen terug naar de leveranciers te retourneren zodat zij de materialen beter kunnen recyclen. Hier zal het komende jaar ook meer aandacht voor zijn.

Om de uitstoot van uitlaatgassen te verminderen is Jansen Huybregts continu op zoek naar mogelijkheden om dit te verbeteren. De laatste jaren zijn nieuwe vestigingen geopend om de reisafstand naar de projecten en werklocaties te verminderen. De directie inventariseert de mogelijkheden om nog meerdere vestigingen of dependances te openen. In 2023 zullen ook de routes in het nieuwe ERP-systeem worden ingepland om zo onnodige kilometers te maken met de bedrijfsvoertuigen.

Een ander stap die Jansen Huybregts probeert te maken om het werktransport te verminderen, is het gericht uitvoeren van de onderhoudswerkzaamheden waarmee er rekening wordt gehouden met de bewoners. De onderhoudswerkzaamheden in een bepaalde wijk of complex vinden eens in de zoveel tijd plaats. Zo wordt voorkomen dat dagelijks naar een bepaalde wijk of complex gereden moet worden. In 2022 is een aantal keer met succes het 'Busje in de wijk' ingezet. Tijdens het inzetten van het 'Busje in de wijk' hebben de bewoners de mogelijkheid gehad om onder het genot van een hapje, drankje en een gezellig samenzijn te wachten totdat de reparatie in de woning was uitgevoerd. We hebben positieve feedback mogen ontvangen om de reparatieverzoeken op deze manier uit te voeren.

Doelstellingen / kengetallen:

Onderdeel	Doelstelling / kengetal	Status 2022
Groengedaan!	Het behouden van het keurmerk Groengedaan!	Het keurmerk is in 2022 behouden.
VGO-keur	Het VGO-keur behalen	Software om projecten volgens het VGO-keur uit te voeren aangeschaft en cursus gevolgd door medewerkers
Afvalstromen	Minimaal 5 verschillende gescheiden afvalstromen per vestiging	Per vestiging minimaal 5 gescheiden afvalstromen.

Routes	Het opnieuw inplannen van de routes in het ERP-systeem in 2022	ERP-systeem aangeschaft, routes nog niet geïmplementeerd.
Duurzaam onderhoud	Het maken van afspraken met opdrachtgevers om duurzaam onderhoud te stimuleren	Met verschillende opdrachtgevers afspraken gemaakt en verschillende keren 'Busje in de wijk' ingezet.

2.7 *Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving*

Jansen Huybregts vindt het belangrijk om een positieve bijdrage aan de lokale economie te geven door personeel, diensten, goederen, materieel uit de lokale omgeving te betrekken. Zoals eerder beschreven is Jansen Huybregts veel in contact met scholen in de buurt van de vestigingen om leerlingen te werven en inzicht te laten krijgen in het werk. Verder heeft Jansen Huybregts contact met gemeenten om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen benaderen.

Er wordt samengewerkt met onderaannemers uit de lokale omgeving van de vestiging. Dit zijn in de meeste gevallen vaste onderaannemers waar al jaren mee samen wordt gewerkt.

3. Conclusie

Jansen Huybregts heeft vastgesteld dat we passend beleid op alle relevante kernwaarden hebben kunnen formuleren. Op veel onderwerpen voldoen we aan onze eigen verwachtingen, maar we zien nog duidelijk verder verbeteringen, die ook ondersteunend kunnen zijn aan de ontwikkeling van ons MVO imago.

Er zijn nieuwe MVO-initiatieven en acties opgesteld die helpen bij het behalen van MVO-doelstellingen. Het implementeren van nieuwe initiatieven is een continu proces waarbij de directie aandacht voor heeft. De afgelopen jaren zijn er verschillende initiatieven uitgewerkt en opgevolgd. Dit heeft tot mooie resultaten geleid. Een aantal initiatieven blijven de aandacht hebben omdat deze nog niet volledig zijn uitgewerkt.

De MVO-doelstellingen en initiatieven brengen bredere onderwerpen onder de aandacht. Deze dragen niet alleen bij aan de bedrijfsvoering en relatie met opdrachtgevers en huurders, maar ook het imago en behoud / betrokkenheid van medewerkers zijn een belangrijk gevolg.

Communicatie ten aanzien van MVO onderwerpen blijft een aandachtspunt ondanks dat Jansen Huybregts hier nieuwe stappen in heeft gemaakt. Onder andere het gebruik van sociale media is vergroot. Er heeft verder weer een MVO-uitvraag plaatsgevonden naar de relevante stakeholders. Tot op heden wordt hier positief op gereageerd en wordt het beeld van relevante kernwaarden bevestigd door de stakeholders. De aanbevelingen van de stakeholders, zullen de komende tijd worden beoordeeld. De aanbevelingen uit de vorige uitvraag zijn beoordeeld en meegenomen in de acties van de afgelopen en komende periode.