

**AWIN**



# Inspiratiegids

groene arbeidsvoorwaarden

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven



Heeft u zelf een inspirerend praktijkvoorbeeld hoe uw organisatie arbeidsvoorwaarden duurzamer maakt? **Geef het aan ons door!**

## Inhoud

Groene arbeidsvoorwaarden 4

Voordelen 5

Tips 6

Domeinen groen werkgeverschap 7



Financieel 8



(T)huis 10



Mobiliteit 12



Kantoor 14



Sociaal 16

## Groene arbeidsvoorwaarden

Groen werkgeverschap neemt een vlucht. Steeds meer organisaties willen een positieve bijdrage leveren aan het klimaat en milieu. Zij gaan hierin verder dan alleen het verduurzamen van de bedrijfsvoering. Dit doen zij door groen werkgeverschap te verbreden naar steeds meer onderdelen binnen de organisatie, zoals het arbeidsvoorwaardenpakket. Daardoor wordt in HR-beleid steeds vaker rekening gehouden met duurzaamheidsdoelstellingen en worden arbeidsvoorwaarden steeds vaker verduurzaamd.

Maar wat zijn groene arbeidsvoorwaarden eigenlijk, welke voordelen bieden ze en waar moet je als werkgever op letten? AWWN hoopt met dit GreenPaper werkgevers te informeren en inspireren zodat zij zelf aan de slag kunnen met groene arbeidsvoorwaarden.

Uit een recent onderzoek van AWWN onder ruim 340 werkgevers blijkt dat een aanzienlijke meerderheid van de bevroegden intrinsiek gedreven is om arbeidsvoorwaarden te verduurzamen. Met name op het vlak van mobiliteit hebben werkgevers al aanzienlijke stappen gezet en zij zien veel kansen om andere aspecten van het arbeidsvoorwaardenpakket te verduurzamen. Hoewel werkgevers enthousiast zijn om arbeidsvoorwaarden verder te vergroenen, heerst er een duidelijke behoefte aan meer informatie en inspirerende voorbeelden, aangezien dit een relatief nieuw terrein betreft.

Desondanks is het belangrijk dat werkgevers zich niet laten tegenhouden, maar juist blijven experimenteren met groene arbeidsvoorwaarden.

Ook met kleine verduurzamingstappen kan een groene beweging in gang worden gezet. Daarom vindt AWWN het een belangrijk streven dat werkgevers een heldere visie en concrete doelen formuleren op het gebied van verduurzaming. Deze visie kan tijdens gesprekken over arbeidsvoorwaarden worden geïntroduceerd, om vervolgens omgezet te worden in concrete elementen van het arbeidsvoorwaardenpakket.



## Voordelen

Groene arbeidsvoorwaarden brengen diverse voordelen met zich mee, zowel voor werkgevers als werknemers. Hieronder worden er een aantal toegelicht.

### Werknemers vinden en binden

Een groeiend aantal werknemers hecht belang aan duurzaamheid en verwacht dat hun werkgever dit ook doet. Werkgevers die groene arbeidsvoorwaarden omarmen, zijn aantrekkelijker voor werknemers die een sterke nadruk leggen op duurzaamheid. Deze werknemers ervaren een sterkere band met een werkgever die dezelfde waarden deelt, wat hen extra motiveert om bij te dragen aan de bedrijfsdoelen. Vooral jongere werknemers laten het duurzaamheidsbeleid vaak meewegen bij hun keuze voor een werkgever.

### Kostenbesparing voor werknemers én werkgevers

Door de verduurzaming van arbeidsvoorwaarden kunnen zowel werknemers als werkgevers kosten besparen. Zo kunnen reiskosten- en vergoedingen bijvoorbeeld worden teruggebracht door minder vaak naar het werk te reizen of om te kiezen voor duurzame vervoersmiddelen. En door werknemers te helpen met het verduurzamen van hun woning kunnen zij op termijn besparen op hun energiekosten. Dit vergroot het besteedbaar inkomen van werknemers.

### Voorbereiden op wet- en regelgeving

Op het gebied van mobiliteit komt er steeds meer wet- en regelgeving voor werkgevers om hen ertoe te bewegen hun uitstoot te verminderen, zoals de CSRD- of de CSDD richtlijnen. Door nu al stappen te zetten in de richting van een duurzaam mobiliteitsbeleid - zoals het uitsluitend aanbieden van elektrische leaseauto's - kunnen werkgevers zich voorbereiden op mogelijke toekomstige regelgeving. Hierdoor ben je als werkgever (eventuele) nieuwe voorschriften al een stap voor.



## Tips

Door arbeidsvoorwaarden te verduurzamen kan je als werkgever je visie op het gebied van duurzaamheid uitstralen. Als werkgever zijn er een aantal aandachtspunten bij deze verduurzaming om de effectiviteit te waarborgen en onbedoelde neveneffecten te voorkomen. Daarom geven we een aantal tips.

### Integrale aanpak

De verduurzaming van het arbeidsvoorwaardenpakket vraagt om een integrale aanpak. Verschillende onderdelen kunnen zo goed op elkaar aansluiten. Wanneer verschillende onderdelen van het beleid niet goed op elkaar aansluiten verlaagt dit het gebruik en/of de uitvoerbaarheid. Bijvoorbeeld als het gebruik van openbaar vervoer de basis vormt van het mobiliteitsbeleid, maar het kantoor of vergaderlocaties alleen met de auto bereikbaar zijn. Dan ontstaat er een knelpunt in het beleid waardoor het niet goed uitvoerbaar is. Daarom is het belangrijk om bij het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden integraal te beoordelen hoe de verschillende onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket op elkaar aansluiten om onbedoelde waterbedeffecten te voorkomen.

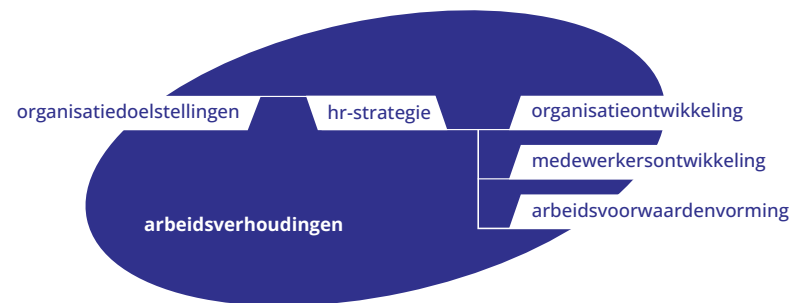
### Alle medewerkers laten profiteren

Het is belangrijk dat alle werknemers de vruchten kunnen plukken van een groen arbeidsvoorwaardenbeleid. De gebruiksmogelijkheden tussen werknemers kunnen verschillen. Zo is een budget voor woningisolatie voor

werknemers die huren minder behulpzaam dan voor werknemers met een koopwoning. Door vooraf aandacht te schenken aan de verschillende gebruiksmogelijkheden, het onderzoeken van de behoeftes van werknemers en heldere uitleg te geven kan iedereen meeprofiteren. Voor een uitgebreidere toelichting over dit aandachtspunt zie ons eerdere artikel over het voorkomen van een klimaatkloof in uw bedrijf.

### Greenwashing voorkomen

Greenwashing is een veelgebruikte term voor organisaties die zich groener voordoen dan zij daadwerkelijk zijn. Wanneer medewerkers niet geloven in de groene visie van de werkgever, tast dit de geloofwaardigheid van het beleid of de organisatie aan. Hier kan bijvoorbeeld sprake van zijn wanneer een verduurzamingsmaatregel geen impact heeft op klimaat en milieu, maar uitsluitend wordt doorgevoerd om kosten te besparen. Daarom is het belangrijk dat de verduurzaming van het arbeidsvoorwaardenbeleid voortkomt uit een intrinsieke motivatie van de organisatie om bij te dragen aan een beter klimaat



en milieu. Dit begint bij het formuleren van organisatiedoelstellingen: wat wil de organisatie bereiken en waarom? Dit wordt vervolgens vertaald naar de HR-strategie. Concretiseer vervolgens deze strategie in arbeidsvoorwaarden. Het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden is een goede ontwikkeling, maar zonder achterliggende bedrijfsstrategie is het proces minder effectief.

### De hele organisatie meebewegen

Bij het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden is het belangrijk om aan te sluiten bij de behoeftes die leven in de organisatie en daarmee draagvlak te

creëren. Verduurzaming gaat immers vaak samen met verandering. Daarom is het waardevol om te verkennen welke behoeftes er leven in de organisatie, bijvoorbeeld door middel van werkgroepen of met een tool als Preference. Er zullen waarschijnlijk werknemers die het niet interesseert of hun werkgever zich bezighoudt met duurzaamheid. Door medewerkersparticipatie in te zetten vergroot je het draagvlak. Zo heeft de cao voor het Rijk een digitale ideeënbus geopend waar medewerkers voorstellen voor het vergroenen van de cao konden indienen. De geselecteerde ideeën worden vervolgens onder begeleiding verder uitgewerkt.

## Vijf domeinen van groen werkgeverschap



### Financieel

Het maken van duurzame keuzes voor financiële beloningsvormen



### (T)huis

Werknemers helpen bij het verduurzamen van hun thuisomgeving



### Mobiliteit

Het verminderen van de uitstoot die gepaard gaat met reizen



### Kantoor

Het duurzaam vormgeven en inrichten van de werkomgeving



### Sociaal

De groene verbinding tussen werkgever en werknemer



## Financieel

In het financiële beloningsbeleid zijn er mogelijkheden om als werkgever groene keuzes te maken en deze vervolgens te stimuleren onder werknemers. Hieronder wordt een aantal mogelijkheden toegelicht.

### Pensioenen groen beleggen

Het pensioen is misschien wel de belangrijkste arbeidsvoorwaarde na het salaris. Als werkgever kan je bepaalde keuzes maken in de investeringen die gedaan worden met de pensioenpot. Zo kan je besluiten om zaken te doen met een pensioenfonds met een focus op duurzaamheid, en bijvoorbeeld niet investeert in de fossiele industrie.

### Duurzaamheidsdoelen in variabele beloning

Veel werkgevers hebben een winst en/of resultaatafhankelijke beloning in het beloningsbeleid. Een resultaatafhankelijke beloning is een collectieve vorm van variabele beloning, waarbij in principe alle werknemers delen bij goede prestaties van de organisatie. Naast het opnemen van operationele doelen is het ook mogelijk om organisatiedoelstellingen op te nemen in deze regelingen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om hogere klanttevredenheid, minder verzuim en dus ook duurzaamheidsdoelstellingen. Denk bijvoorbeeld aan het reduceren van de CO<sub>2</sub> uitstoot of het elektrificeren van bedrijfsvoertui-

gen. Dit kan bijdragen aan een hogere motivatie onder werknemers om bij te dragen aan de duurzaamheidsdoelstellingen van de organisatie, omdat zij hier zelf van meeprofiteren wanneer deze behaald worden.

### Doneren aan een groen doel

Als werkgever kan je werknemers helpen bij het doneren van een deel van hun salaris, bijvoorbeeld de eindejaarsuitkering of een vakantiedag, aan een goed (groen) doel. Een bekend initiatief hiervoor is The Social Handshake. Ook het kerstpakket wordt steeds vaker verduurzaamd en als werkgever kan je werknemers ook de mogelijkheid geven om de waarde van het kerstpakket te doneren aan een groen doel. Vaak valt hiermee een belastingvoordeel te halen voor werknemers.



## Groene voorbeelden financieel

### A.S.R. – Duurzame pensioenopties

A.S.R. belegt premies volgens een duurzaam beleggingsbeleid. Onder andere de tabaks- en gokindustrie zijn uitgesloten en er wordt extra ingezet op beleggingen die CO<sub>2</sub>-uitstoot verminderen. Dit draagt bij aan een duurzame toekomst voor Nederland.

### ING Bank – Collectieve maatschappelijke uitkering

De Collectieve Maatschappelijke Uitkering (CMU) zal prominenter ingezet worden. Ook de komende jaren vinden we onze gezamenlijke inzet voor de maatschappij en het klimaat onverminderd belangrijk en mobiliseren we alle medewerkers die onder de cao vallen om hieraan mee te doen. We verhogen daarom de CMU op basis van het ING-bedrijfsresultaat en keren deze uit op basis van gezamenlijk bepaalde duurzaamheidsdoelstellingen. Hoe? Door deze te koppelen aan de Rentabiliteit op het Eigen Vermogen (de global ROE), de verhouding tussen de behaalde winst en het eigen vermogen. Hoe hoger de ROE, hoe hoger de uitkering.





Steeds meer werkgevers helpen medewerkers met het verduurzamen van hun woning. Dit is niet alleen een duidelijk signaal dat je als werkgever waarde hecht aan duurzaamheid, maar het helpt medewerkers ook met het besparen op vaste lasten. Dit draagt vervolgens bij aan het wegnemen van geldzorgen van werknemers wat weer bijdraagt aan hun vitaliteit en productiviteit.

### Klimaatbudget

Als werkgever kan je werknemers helpen bij de verduurzaming van hun woning door het beschikbaar stellen van een budget. Met dit budget kunnen werknemers bijvoorbeeld hun woning isoleren, zonnepanelen aanleggen, dubbel glas plaatsen of duurzaam witgoed aanschaffen. Een bekend voorbeeld is het klimaatbudget van Achmea. Werknemers kunnen voor €2.500,- netto bijvoorbeeld

de woning isoleren, zonnepanelen leggen of duurzaam witgoed aanschaffen. Steeds meer werkgevers volgen dit voorbeeld en implementeren een variant op het klimaatbudget, zoals Teijin Aramid. Een belangrijk aandachtspunt bij deze arbeidsvoorwaarde is het in de inleiding benoemde punt van gebruiksmogelijkheden, zodat medewerkers in huurwoningen ook het budget kunnen benutten.



## Groene voorbeelden (t)huis

### Achmea – Klimaatbudget

Alle medewerkers (met een dienstverband van minimaal één jaar voor 34 uur per week of meer) ontvangen vanaf 2023 een eenmalig klimaatbudget van 2.500 euro netto (parttimers naar rato). Dit budget kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor de aanschaf van zonnepanelen, een warmtepomp, isolatie voor de woning of energiezuinig witgoed. Maar ook voor de aanschaf van een elektrische fiets, e-auto of laadpaal. Medewerkers kunnen het budget eenmalig besteden in een periode van drie jaar.

### Teijin Aramid – Groenbudget

Alle medewerkers krijgen de beschikking over een groenbudget van (eenmalig) € 1.500 bruto, te besteden in de periode 2023 t/m 2026. Het budget kan besteed worden aan een vastgesteld aantal opties (de aanschaf en plaatsing van (hybride) warmtepompen, HR++ of HR+++ glas, een inductie kookplaat, laadpaal voor elektrische auto's, energie coach of zonnepanelen). Dit is goed voor het milieu en goed voor de medewerker.

### ANWB – Fitbudget

De ANWB stelt een fitbudget beschikbaar van €700 per jaar (fulltime) gericht op 6 domeinen: Mentaal Fit, Fysiek Fit, Financieel Fit, Mobiel Fit, Thuis Fit en Huis Fit. Daardoor kunnen medewerkers elk jaar investeren in hun vitaliteit, zo ook in de verduurzaming van hun woning of in duurzame mobiliteit. Voor werknemers die hier geen behoefte aan hebben zijn er genoeg andere bestedingsopties.

### Cosun Beet Company – Verduurzaming woning

Werkgever biedt een bijdrage voor het verduurzamen van de eigen woning met zonnepanelen, HR++, isolatie of (hybride) warmtepomp. De bijdrage bedraagt 20% van de investering met een max van € 450,- bruto eens in de 5 jaar.





## Mobiliteit

Steeds meer organisaties zijn bewust bezig met het stimuleren van duurzamere reisopties om CO<sub>2</sub>-uitstoot te reduceren.

### Meer fietsen en lopen

Werknemer kunnen de uitstoot van reizen reduceren door minder vaak de auto te pakken voor korte afstanden en juist meer te fietsen of te lopen. Om dit te stimuleren verstrekt KPN een hogere reiskostenvergoeding voor de fiets dan voor de auto. Ook zijn er veel werkgevers die een (elektrische) fiets aanbieden via de werkkostenregeling (wkr).

### Reizen met het openbaar vervoer

Het vergoeden van reizen met het openbaar vervoer is ook een manier om medewerkers te stimuleren vaker de trein pakken in plaats van de auto. De treinen van de NS rijden volledig op groene stroom. Hierbij is wel een aandachtspunt dat de kantoorlocatie goed bereikbaar moet zijn met het OV, zoals Vodafone Ziggo met hun hoofdkantoor naast Utrecht CS. Ook kan worden verkend voor welke internationale reisbestemmingen de trein als alternatief kan dienen voor het vliegtuig.

### Elektrische leasevloot

Gelet op mogelijke nieuwe wetgeving doe je er als werkgever goed aan om nu al aan de slag te gaan met het elektrificeren van de leasevloot, bijvoorbeeld

door nieuwe leaseauto's uitsluitend elektrisch te laten zijn. Hierbij is het ook belangrijk om voldoende laadpalen op de parkeerplaats te hebben.

### Thuiswerken

Het meest effectief is het verminderen van reizen in het geheel en werkgevers vaker thuis te laten werken. Tijdens de covid-19 pandemie zagen we hoe effectief dit was. Files waren immers bijna verdwenen. Door het verstrekken van een thuiswerkvergoeding en medewerkers te helpen met het inrichten van hun thuiswerkplek wordt het aantrekkelijk om thuis te werken. Ook de thuiswerkplek zelf kan duurzaam worden ingericht, bijvoorbeeld door een bruikleenconstructie om meubels te hergebruiken.



## Groene voorbeelden mobiliteit

### KPN - Hogere kilometervergoeding fiets

KPN verstrekt een reiskostenvergoeding van €0,40 per fietskilometer ten opzichte van €0,23 per kilometer met de auto. Dit stimuleert medewerkers om vaker de fiets te pakken in plaats van de auto.

### VodafoneZiggo - NS-business card naar keuze

Voor medewerkers van VodafoneZiggo is het mogelijk om een NS-Business Card naar keuze te kiezen. Deze kan ook gebruikt worden om privé gratis eersteklas te reizen. Het hoofdkantoor is goed met de trein bereikbaar en ligt naast Utrecht CS. Wanneer een externe locatie niet met het OV bereikbaar is, kunnen medewerkers gebruik maken van een deelauto.

### Rechterlijke macht - Terugdringen vliegverkeer

Bij de cao Rijk zijn partijen overeengekomen voor buitenlandse dienstreizen binnen Europa vaker de trein te nemen. Daarom reizen ambtenaren per trein wanneer;

- De reistijd per trein minder dan 8 uur is,
- De reistijd per trein meer dan 8 uur is, maar minder dan anderhalf keer de reistijd per vliegtuig is,
- De reistijd per trein meer dan 8 uur is en meer dan anderhalf keer de reistijd per vliegtuig is, maar de ambtenaar toestemming heeft om toch per trein te reizen.

### Dsm-firmenich - Duurzaam reizen

Dsm-firmenich wil duurzaam reizen stimuleren. Per 1 april 2024 wordt de vaste tegemoetkoming in reiskosten voor woon-werk omgezet in een flexibele vergoeding ('pay per use') die afhankelijk wordt van het type vervoer:

Fossiele brandstof:	Hybride:	Elektrisch:	Fiets/ lopen:	Openbaar vervoer:
15 cent per kilometer	17 cent per kilometer	19 cent per kilometer	22 cent per kilometer	vergoeding op basis van 1 <sup>e</sup> klas



Voor medewerkers in ploegendienst geldt een kilometervergoeding van 22 cent ongeacht het type vervoer.



## Kantoor

De kantooromgeving is je visitekaartje als werkgever. Door het bedrijfspan, de inrichting en de faciliteiten te verduurzamen kan je de groene waarden van de organisatie zichtbaar uitdragen richting werknemers en bezoekers. Bovendien kunnen deze groene investeringen ook kostenbesparingen met zich meebrengen.

### Bedrijfspan

Er zijn verschillende manieren waarmee je als werkgever het bedrijfspan zichtbaar en onzichtbaar kan verduurzamen. Het energielabel C is sinds 2023 verplicht voor kantoren. Denk bijvoorbeeld aan isoleren, duurzame led-verlichting en/of het opwekken van groene stroom door zonnepanelen op het dak te leggen. Deze manieren van verduurzaming helpen bij het verminderen van het gebruik van bijvoorbeeld gas en elektriciteit en beperken de bijbehorende vaste lasten. De elektriciteit die opgewerkt wordt met zonnepanelen kan gebruikt worden als voeding voor elektronica en/of laadpalen. Het aanleggen van groene daken is ook een zichtbare manier om bij te dragen aan wateropvang, het buitenhouden van warmte en het helpen van insecten door meer biodiversiteit.

### Inrichting

Niet alleen het bedrijfspan maar ook de inrichting kan groener en duurzamer. Steeds meer architectenbureaus die zich richten op kantoorinrichting hebben een aanbod met circulair kan-

toormeubilair. Dit zijn meubels die uit hergebruikte materialen bestaan of zelf goed te recyclen en te hergebruiken zijn. Ook door te repareren in plaats van te vervangen kan groene impact en besparing gerealiseerd worden.

### Biologische/vegetarische lunch en/of catering

Uit onderzoek van AWWN blijkt dat bijna 1 op de 3 werkgevers die bezig zijn met verduurzaming een biologische/vegetarische lunch en/of catering aanbieden op locatie. Door minder vlees en meer biologisch voedsel te serveren kan de uitstoot die daarmee gepaard gaat teruggedrongen worden. Bovendien zijn deze voedingsopties vaak gezonder wat bijdraagt aan de gezondheid van werknemers.



## Groene voorbeelden mobiliteit

### Eosta – Duurzaam bedrijfspan

Eosta is gevestigd in een duurzaam bedrijfspan in Waddinxveen. Het gebouw heeft circulaire en duurzame kenmerken. Zowel casco als inrichting hebben een materialenpaspoort. Daarin staan alle gebruikte grondstoffen geregistreerd zodat ze bij sloop zoveel mogelijk kunnen worden hergebruikt. Het dak zal volledig met zonnepanelen bedekt zijn. Regenwater wordt ingezameld voor lokale bewatering van de tuinbouw. Het hout in het kantoor is duurzaam Nederlands iepen, de systeemwanden en het isolatiemateriaal in de tussenmuren zijn circulair, een stenen wand is gemaakt uit gerecycled bouwpuin en wc-potten, de kantoorstoelen zijn van gerecycled kunststof.

### VGZ – Duurzame kantoorcampus

Zorgverzekeraars hebben een belangrijke maatschappelijke rol: het betaalbaar houden van de zorg, nu en in de toekomst. VGZ wilde daarom een comfortabele en uitdagende omgeving die níet luxueus of duur is. Samen hebben ze gezocht naar praktische en duurzame oplossingen en er is gebruik gemaakt van tweedehands spullen. En het kantoor staat in de top 3 gezondste kantoren.

### Zelfstandige klinieken – Duurzaamheid en groene banen

Duurzaamheid maakt onderdeel uit van het strategisch plan van individuele zelfstandige klinieken. Dit plan bevat concrete doelstellingen (denk aan de CO<sub>2</sub>-footprint) en bijbehorende acties voor onder andere het voeren van een zuinig energiebeleid (waar mogelijk met zonnepanelen), het gebruik van groene stroom, het stimuleren van carpooling en openbaar vervoer, afvalbeleid (FSC papier en stimulering beperking papierverbruik) en up-to-date isolatie van de klinieken.

### Ahrend – Circulaire kantoorproducten

Ahrend ontwikkelt kantoorproducten volgens de Ecodesign richtlijn voor milieuvriendelijk productontwerp. De Ecodesign principes zijn standaard onderdeel van productontwikkeling. Zo worden alle producten modulair ontworpen en zijn deze gemakkelijk uit elkaar te halen. Ook zijn verschillende materialen los te maken uit het product, waardoor deze gerecycled kunnen worden.







## Sociaal

Bij de sociale component van groen werkgeverschap draait het om de waarden rondom duurzaamheid die je als werkgever deelt met je werknemers. Hierbij is het belangrijk dat je als werkgever laat zien dat je waarde hecht aan duurzaamheid en werknemers de tijd en ruimte geeft om duurzame keuzes te maken. Het gaat bijvoorbeeld om een verlofdag voor het verrichten van vrijwilligerswerk met een groen oogmerk. Of om het geven van extra vakantiedagen wanneer een medewerker ervoor kiest om voor vakantie niet het vliegtuig of de auto te pakken, maar de trein of fiets.

### Vrijwilligersdagen

Steeds meer werkgevers stellen zogeheten vrijwilligersdagen beschikbaar aan hun werknemers om te laten zien dat zij waarde hechten aan maatschappelijk betekenisvol werk. Hierbij mag de werknemer onder werktijd vrijwilligerswerk verrichten. Er zijn verschillende manieren waarop een werknemer door middel van vrijwilligerswerk maatschappelijke impact kan maken. Zo kan een werknemer tijdens deze vrijwilligersdag ook groene impact maken. Denk bijvoorbeeld aan het deelnemen aan een boomplantdag, opruimactie of door te tegelwippen. Dit kan een mooie manier zijn om je werknemer de tijd en ruimte te geven om bij te dragen aan duurzaamheid.

### Opruimactie

Een andere manier om te laten zien dat je als werkgever waarde hecht aan duurzaamheid en het samenbrengen van medewerkers is het organiseren van een opruimactie. Zo organiseren medewerkers van Servier elk kwartaal een opruimwandeling om zwerfafval rondom het kantoor op te ruimen.



## Groene voorbeelden sociaal

### Volksbank – Verlof voor maatschappelijke doeleinden/vrijwilligerswerk

De Volksbank hecht veel waarde aan maatschappelijke betrokkenheid. Om collega's nog meer te stimuleren om maatschappelijk betrokken te zijn, wordt de bestaande verlofregeling voor maatschappelijke doeleinden of vrijwilligerswerk aangepast. Een collega mag na overleg met de leidinggevende op werkdagen buitengewoon verlof met behoud van salaris en vaste toeslagen opnemen voor maatschappelijke doeleinden of vrijwilligerswerk. De omvang van dit verlof is twee keer de gemiddelde arbeidsduur per dag.

### Servier – Opruimwandeling

Dit jaar heeft Servier zich aangemeld als supporter van schoon om het gebied rondom het kantoor schoon te houden. Er is een projectgroep zwerfafval gestart die materiaal zoals prikstokken, handschoenen etc. heeft aangeschaft en enthousiasmeert. Elk kwartaal organiseren zij een opruimwandeling die eindigt met een lunch in het park of een ijsje bij de ijscoman. Daarnaast maken collega's regelmatig een wandeling met prikstok.

### Groen Grond en Infrastructuur – Klimaatakkoord

In de cao wordt opgenomen dat zodra de gevolgen van het Klimaatakkoord duidelijk worden, cao-partijen met elkaar in gesprek gaan om een passende aanpak voor sector, werkgevers en werknemer te vinden om die gevolgen gezamenlijk op te vangen. Partijen zullen, indien nodig gezamenlijk optrekken richting de politiek voor behoud van werkgelegenheid of het treffen van voorzieningen voor de sector.

### Huisartsenzorg – Het groene werken

Werkgevers en werknemers in de huisartsenzorg willen een bijdrage leveren aan 'het groene werken'. In de looptijd van deze cao moet dit vorm krijgen door tips en tools aan te reiken die op de werkvloer helpen bij de concrete invulling hiervan. Minder afval, minder verspilling en samen bedenken hoe in de huisartsenzorg kan worden bijgedragen aan een schoner milieu. Ook in de huisartsenzorg kan en moet het duurzamer.



**Colofon**

**Auteur** Mathijs Roodenburg (m.roodenburg@awvn.nl)  
Beleidsadviseur cao-info en arbeidsvoorwaardenbeleid

**Vormgeving** Petra Klerkx, Amsterdam

**Druk** Menno Beulink, AWVN



Deze brochure is gedrukt op FSC-gecertificeerd papier.

**© AWVN, september 2023**

We moedigen het aan om het gedachtengoed uit deze publicatie te verspreiden. Toch is het niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, te distribueren, te verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar te stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AWVN.

Deze publicatie is met grote zorgvuldigheid samengesteld. We kunnen geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de toepassing van deze informatie.



**AWVN-hoofdkantoor**

**Bezoekadres** Bezuidenhoutseweg 12  
2594 AV Den Haag

**Postadres** Postbus 93050  
2509 AB Den Haag

**Telefoon** 070 850 86 00

**AWVN-werkgeverslijn**

**Telefoon** 070 850 86 05

**E-mail** [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl)

**Web** [www.awvn.nl](http://www.awvn.nl)



Heeft u zelf een inspirerend praktijkvoorbeeld hoe uw organisatie arbeidsvoorwaarden duurzamer maakt? **Geef het aan ons door!**