



‘DUURZAAM DOOR’

Terugblik op 2022

Verslag van onze bijdrage aan een betere toekomst in 2022



Colofon

Datum

1 mei 2023

Kenmerk

MVO-2022

Auteur(s)

Tamar Conradi
Marinda Gaillard
Lisa van Dorp

Fotografie

Michiel Nijstad
Frits Huijbers
Tamar Conradi

Versie

1.0

Verantwoording

Deze terugblik biedt een verslag van de impact die P2 maakte in 2022. Als B Corp organisatie staan we voor 'business as a force for good'. Daarom vind je zowel een terugblik op wat wij hebben gedaan voor onze klanten, omgeving, medewerkers als onze eigen organisatie. We pretenderen absoluut niet volledig te zijn in deze terugblik. Wel dat we onze belangrijkste resultaten laten zien. Mocht je vragen hebben na het lezen of meer willen weten over P2 of onze rol als B Corp organisatie: neem dan gerust contact met ons op.



Inhoudsopgave

Colofon	2
Welkom	4
1. Aantoonbare impact van ons werk bij klanten	5
Gebaseerd op SDG'S	5
Gestructureerd meten	5
Onze propositie	6
2. Interne impact van P2	10
Doelstellingen voor 2022	10
Impact voor onze collega's	13
Voor onze omgeving	14
Bijlage	15
Tabel met doelstellingen 2022	15

Welkom

Padvinder en Positivo. Het zijn de P's die ik bij mijn start bij P2 – inmiddels 7 jaar geleden – heb gekozen. Ze staan voor mijn geloof in mogelijk maken, in denken in kansen en in werken – soms buffelen – aan die dingen die echt belangrijk zijn.

Elke P2'er heeft zijn eigen P's. Maar terugkijkend op de afgelopen jaren blijkt mijn eigen geloof in mogelijk maken één op één te passen op de aanpak en resultaten bij P2: In 2019 bepaalden we onze nieuwe koers. Helemaal gericht op onze bijdrage aan een betere toekomst. In dit jaarverslag tonen we aan dat we mogelijk maakten. En niet alleen dat, want ondertussen kijken we alweer naar nieuwe manieren om onze impact voor klanten en een betere toekomst te vergroten. Padvinder en Positivo. Check.

Afgelopen jaar stond voor P2 in het thema van Duurzaam Door. En daar plukten onze klanten en onze medewerkers de vruchten van. Van inclusieve gebiedsontwikkeling via transities in het landelijk gebied naar duurzaam produceren in de voedselketen: grote thema's waar we direct en indirect het verschil maken.

Na een jaarstart in lockdown profiteerden P2'ers volop van HoutWerk, onze nieuwe locatie op Campus Werkspoor in Utrecht.

Ook breder in onze bedrijfsvoering zetten we verduurzaming door. Daarnaast breidden we de al bestaande medewerkersparticipatie uit: Sinds juni 2022 zijn in totaal 39 P2'ers mede-eigenaar van ons bedrijf.

Bijzonder in 2022 was de voorbereiding op onze B Corp hercertificering. Graag hadden we de resultaten van de B Corp review hier al met jullie gedeeld. Maar dat B Corp relevant is blijkt wel uit de wachttijden voor certificering en hercertificering. Nog heel even geduld dus, maar de voorlopige resultaten liegen er niet om en daar zijn we heel erg trots op!

In dit jaarverslag kijken we graag met je terug. Een proces van kiezen ging vooraf: want volledig zijn konden we natuurlijk niet. En ondertussen kijken wij ook alweer vooruit. Gedreven door urgentie en een grote liefde voor ons vak staan 70 P2'ers alweer klaar om de volgende stappen met impact op een betere toekomst te maken. Eén van de eerste stappen: het samen vormgeven van nog ambitieuzere doelstellingen voor ons eigen bedrijf. We houden jullie op de hoogte. Voor nu: veel leesplezier!

Marinda Gaillard
Managementteam P2



1. Aantoonbare impact van ons werk bij klanten

Gebaseerd op SDG'S

P2 is een project- en procesmanagement bureau. Als dienstverlener is onze eigen footprint relatief beperkt. Onze grootste duurzame bijdrage realiseren we voor en samen met onze klanten. In 2022 willen we dat 80% van onze opdrachten een aantoonbare bijdrage levert aan een betere toekomst op de door ons gekozen transities. In dit kader heeft ieder van de vier marktvensters van P2 in 2020 bepaald op welke proposities zij inzetten en hoe deze proposities bijdragen aan een betere toekomst. Zo heeft ieder marktvenster een aantal SDG's centraal staan in hun dienstverlening. Voor een overzicht van projecten die P2 realiseert in samenwerking met opdrachtgevers, verwijzen we je naar de website.

Gestructureerd meten

Op hoofdlijnen weten we dat onze dienstverlening ook in praktijk bijdraagt aan de door ons gekozen transities. Maar we willen meer weten. Daarom zijn we in 2021 gestart om gestructureerd impact te meten op onze opgaven: Wat is de duurzame impact van onze opgaven en welke rol spelen P2'ers in de realisatie van deze impact? Met andere woorden: waar maken wij nou echt het verschil? Ondersteund door de Theory U aanpak hebben we bepaald hoe we onze impact willen meten. Bewust is gekozen om de gestructureerde meting van onze impact eerst bij een kleine klantgroep te toetsen op bruikbaarheid. Eerste resultaten tonen onze meerwaarde in het ontwerpen, organiseren en regisseren van samenwerkingsverbanden.



Gebiedsgericht samenwerken aan stikstofaanpak

Marja van Schie en Karsten Schipperheijn begeleiden het proces voor de gebiedsgerichte aanpak stikstof reductie en natuurverbetering in samenwerking met het Rijk, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Unie van Waterschappen (UvW). In dit proces krijgt de gebiedsgerichte aanpak vorm en wordt de doorvertaling naar de uitvoering gemaakt.

Het stikstofoverschot in Nederland is zo groot dat veel natuur onder druk staat. Kabinet en Tweede Kamer stelden de Wet stikstofreductie en natuurverbetering (Wsn) vast, met een onderliggend maatregelenpakket van 5 miljard euro om de natuur te verbeteren en om de stikstofuitstoot te verlagen. Het begin van een grote opgave.

Omdat elk Natura 2000-gebied zijn eigen opgaven heeft, is er naast de aanpak vanuit het Rijk ook een gebiedsgerichte aanpak. Gebiedsgericht werken past goed bij de provincies. Daarom werken de provincies samen met gebiedspartners aan de verbetering van de natuur en de reductie van stikstof in en rondom alle stikstofgevoelige Natura 2000-gebieden in Nederland. Meerdere P2'ers zijn betrokken als procesgebeleider voor deze regionale aanpak gebiedsgericht werken.

Onze propositie

Marktvenster	Proposities	Dragen bij aan SDG
Gelukkige Stad	<p>Steden die sociaal sterk, leefbaar en aantrekkelijk blijven</p> <p>Samen toekomstgerichte wijken realiseren Stap voor stap aardgasvrij energietransitie Inclusieve stad</p>	 
Land & Water	<p>Een landelijk gebied dat biodiversiteit biedt, droge voeten en voldoende schoon water</p> <p>Samen een leefgebied duurzaam inrichten met aandacht voor biodiversiteit, klimaat-adaptatie en robuuste natuurgebieden Droge voeten, schoon water klimaatadaptatie voor een betere toekomst</p>	  
Ruimte en Mobiliteit	<p>Een bereikbare leefomgeving met duurzame mobiliteit</p> <p>Slimmere, schonere en sociale mobiliteit Mobiliteit en gedrag in transitie Slimme mobiliteit in de wijken van morgen realiseren</p>	
Food Forward	<p>Een duurzame en gezonde voedselwereld die voor iedereen toegankelijk is door</p> <p>Duurzaam produceren organiseren en realiseren Transformeren naar een duurzaam voedselsysteem Samen versterken van de food-organisatie</p>	 
Specifieke P2 aanpakken	<p>Regisseurs van de samenwerking Verbindend Onderhandelen</p>	

Pop-up foodstore op station als visitekaartje voor Ede en Nederlandse Spoorwegen

Verse groente en fruit, zó van de boer, kopen op het station. In Ede kan het. Op station Ede-Wageningen opende 19 september 2022 een gloednieuwe pop-up store met gezonde en duurzame streekproducten uit de Foodvalley. Projectmanager Sonja Zuidgeest van P2 was de Haarlemmer olie bij de totstandkoming van dit groene initiatief.

“De opdracht was om samen met een aantal partijen tot een manier te komen om station Ede-Wageningen, toegangspoort van de Foodvalley, tot een plek te maken waar je gezond en duurzaam kunt eten”, blikt ze terug. Naast de gemeente Ede zijn ook de NS, het Voedingscentrum en Wageningen Universiteit & Research betrokken. “Met deze partners hebben we grote ambities klein en concreet weten te maken, ik ben hartstikke trots op deze pop-up met streekproducten.”

Ede wil de voedselhoofdstad van Nederland zijn en heeft daar goede papieren voor: de gemeente ligt middenin de Gelderse vallei, waar veel (agri-) foodbedrijven zitten en heeft Wageningen, home of de Wageningen Universiteit & Research, als buurstad. Ede zit in de landelijke ‘City Deal gezonde en duurzame voedselomgeving’. Het gebied rond station Ede-Wageningen gaat de komende jaren op de schop. Het voormalige militaire terrein rond het station wordt omgebouwd tot World Food Center en het station wordt een stukje verplaatst. Er komt een Experience Center dat in het teken van gezonde en duurzame voeding staat en woningbouw gemengd met een bedrijventerrein voor food start-ups.

City Deal als kapstok

Dus begon Ede een coalitie om gezamenlijk het nieuwe stationsgebied tot een visitekaartje te maken van de Foodvalley. “Onder de kapstok van de City Deal zijn we samen met de NS, het Voedingscentrum en kennispartijen een zoektocht gestart om in gezamenlijkheid een gezonde voedselomgeving voor bewoners en reizigers te creëren”, vertelt Froukje Idema, (voormalig) programmamanager Food bij de gemeente en ambtelijk verantwoordelijk. “De NS vindt het belangrijk dat een station integraal onderdeel is van zijn omgeving en had daarom het lef om dit transitietraject met ons aan te gaan.

Voor het smeden van de coalitie en het coördineren van het proces hebben we P2 ingeschakeld.”.

Lange adem

Achteraf klinkt het simpel om een pilotwinkel met verse streekproducten op een station neer te zetten, maar de praktijk is weerbarstiger. Volgens Idema zat de uitdaging erin dat er niet alleen sprake was van een nieuwe coalitie maar dat die ook een nieuw terrein moest verkennen. “Het zijn verschillende organisaties die vanuit verschillende invalshoeken werken. Als je bestuurders van die organisaties op strategisch niveau laat samenwerken moet je meer doen dan ze bij elkaar zetten en werkafspraken maken. Samenwerking op duurzame voeding vraagt om een lange adem want je bouwt een nieuw ecosysteem. Een pop-up store op het bestaande station is slechts een eerste stap, de meerwaarde zit in de nieuwe coalitie voor een gezonde en duurzame voedselomgeving.”

Complex project

Ook voor de NS was de weg naar de pop-up store een uitdaging. “Als alles vanzelf was gegaan, hadden we geen externe projectleider nodig gehad”, blikt Maarten Haverkamp, NS regiodirecteur Noordoost, terug. Voor hem zat de complexiteit van dit project in de verschillen tussen betrokken organisaties. “Bij dit initiatief zijn veel partijen betrokken die allemaal andere uitgangspunten hebben en een grote organisatie vertegenwoordigen met verschillende verantwoordelijkheden. Als je dan samen iets wil bereiken, gaat dat niet automatisch.”

Pop-up als tussenstap

Sonja: “Het handelsmerk van P2 is dat wij laten zien wat er wél kan en dat is in dit traject gelukt.” Ze zou het mooi vinden als de pop-up een tussenstap blijkt, op weg naar iets blijvends. “



MARTIJN DAALDER DE SAMENWERKINGSCODE



Het systeem ontraadseld

P2 adopteert 'De Samenwerkingscode'

Voor ons is De Samenwerkingscode een fundament voor betere, en vooral:effectievere samenwerkingsverbanden. Het geeft ons een vaste taal. Woorden en modellen om samen te beoordelen of samenwerkingen beter of anders moeten, welk type samenwerking er past bij de situatie. Maar de code geeft ook houvast en argumenten als je moet concluderen dat een voorgenomen samenwerking in deze vorm vooral tot gedoe en frustratie zal leiden.

Dit boek is een gereedschapskist en een gebruiksaanwijzing voor iedereen die zich verantwoordelijk voelt voor de kwaliteit van de samenwerking. Van bestuurders tot procesleiders, van verkenner tot projectmanagers. Voor P2 is het bijzondere dat we daarmee ook onze eigen toepassingen kunnen uitwerken.

Zo hebben we voor LIFE IP Deltanatuur, op basis van De Samenwerkingscode, met Martijn Daalder De Schakelbak ontwikkeld. Met De Schakelbak kan je op een transparante manier samenwerkingsverbanden beoordelen, verbeteren én ontwerpen!

Inzet op proces- en crisismanagement bij opvang Oekraïners

Mirjam van Oosterhout en Sannah Nagelkerken kregen na de Russische inval in Oekraïne de vraag van P2 of ze met hun kennis en ervaring, konden helpen om de grote vluchtelingenstroom in goede banen te leiden. Het startpunt van een unieke, intensieve en bijzondere tijd voor Mirjam en Sannah bij de Gemeente Rotterdam en Takecarebnb.

Screening van gastgezinnen

Sannah startte op 7 april dit jaar als projectmanager Screening bij Takecarebnb, een platform dat sinds 2015 statushouders en andere vluchtelingen helpt met huisvesting bij gastgezinnen. Het platform kreeg 31.000 aanmeldingen van gastgezinnen die hun huis wilden openstellen voor Oekraïense vluchtelingen (gasten). “Dit was een prachtig gebaar maar ook overweldigend veel. Om al die gastgezinnen te screenen, was er veel hulp nodig bij de begeleiding van het proces. Dat heb ik op me genomen”, vertelt Sannah. Takecarebnb wordt geholpen door een groot consortium dat bestaat uit Het Rode Kruis, Leger des Heils en Vluchtelingenwerk.

Crisismanagement pur sang

Bij de gemeente Rotterdam startte Mirjam rond dezelfde tijd. Als projectmanager In- en doorstroom is ze er verantwoordelijk voor dat vluchtelingen na de eerste crisisopvang doorstromen naar tijdelijk of meer permanente opvang en door de juiste registratie toegang krijgen tot leefgeld, werk en onderwijs. Er kwam veel op de gemeente af. Het aantal vluchtelingen groeide in 2 maanden van 214 naar 2.612. De gemeente heeft een aantal taken bij de opvang van vluchtelingen zoals het bieden van huisvesting, opvang, leefgeld, begeleiding naar werk en school. In het razendsnel opgebouwde team Opvang Oekraïense Vluchtelingen in Rotterdam werden deze taken kordaat opgepakt. Mirjam: “Op dat moment hadden vluchtelingen simpelweg ‘bed, bad en brood’ nodig. Dat moet op dat moment geregeld worden en dat vraagt om crisismanagement”.

Versnellen of vertragen?

Voor Sannah zat de uitdaging bij Takecarebnb met name in de vraag: versnellen of vertragen? “We hadden ontzettend veel aanmeldingen en veel gastgezinnen staan nog steeds in de wachtrij om een vluchteling te kunnen ontvangen. Wat dat betreft wil je graag versnellen. Maar een zorgvuldige screening is essentieel.” Ook een geslaagde match tussen gastgezin en vluchteling heeft namelijk heel wat voeten in de aarde. Dit soort dingen moeten goed afgewogen worden.”

“Dit project is anders vanwege het crisiskarakter. In mijn werk organiseer ik gedragen oplossingen en draagvlak bouwen vraagt tijd. In een crisis is deze tijd er niet want er moet vaak nu een oplossing komen.”

Mirjam van Oosterhout

P2-methode basis

Om te voorzien hoe en wanneer gehandeld moet worden, steunen de P2'ers Mirjam en Sannah op de P2 methodiek: het benutten van de ervaring van collega's en de theorie. Sannah: “De P2-theorie is een goede basis, een stevige rugdekking. Maar uiteindelijk moet je op je eigen gevoel en ideeën vertrouwen en ervoor gaan. Ook dat kenmerkt P2.” Dat zo'n crisis veel nieuwe kennis en inzichten opdoet, beamen zij allebei. Mirjam: “Crisismanagement is echt samen in het nu dingen moeten oplossen en dat zorgt voor innovatie, bijvoorbeeld het snel vinden van huisvesting. Die efficiëntie en creativiteit nemen we zeker mee in reguliere projecten.”



2. Interne impact van P2

Doelstellingen voor 2022

Bij P2 geloven we dat voor een betere toekomst verandering nodig. Maar verandering bestaat niet uit woorden. Echte verandering vraagt om mensen die kennis en gevoel combineren met daadkracht. En die zich committeren aan afrekenbare doelstellingen. Onze eigen doelstellingen voor 2022 delen we in dit hoofdstuk.

Drie aandachtspunten stonden centraal in 2022

- 1 **B Corp.** Hercertificering en het meetbaar maken van onze impact bij klanten.
- 2 **P2 van ledereen.** Door met ons nieuwe eigendomsmodel zodat we de kracht van P2'ers nog beter kunnen benutten.
- 3 **Vakontwikkeling.** De COVID pandemie heeft onze actieve – en vooral gezamenlijke – ontwikkeling van ons vak beperkt. Collectieve aandacht voor dit onderwerp staat daarom centraal.

B Corp

Afgelopen jaren bepaalde P2 voor elk van de B Corp categorieën (klant, medewerkers, governance, omgeving en community) onze eigen doelstellingen.

Onze belangrijkste vraag blijft: waar maken wij nou echt het verschil? Wat doen wij als projectleiders, procesmanagers, programmamanagers, trainers of verbindend onderhandelaars waar we echt het verschil maken voor onze klanten? En wat betekent dat voor onze eigen wensen, keuzes of opleidingsbehoeften? Eerste resultaten wijzen op een grote waardering voor onze bijdrage aan samenwerkingen. Komend jaar verdiepen we onze inzichten en bepalen we acties om onze meerwaarde en impact nog verder te vergroten.

Impact op community

Al jaren investeert P2 in waardevolle projecten in onze omgeving. Door inzet van onze kennis of door sponsoring. In 2022 deden we dit door onze kennis en expertise in te zetten voor de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne.

Impact door medewerkers

B Corp stelt ons de vraag welke impact wij als bedrijf maken op onze medewerkers. Bij P2 vinden we dat een belangrijk startpunt, maar draaien we de vraag ook graag om: welke impact willen onze medewerkers maken? In een speciaal Open Huis gingen we in op de betekenis van economie en de vervolgvraag: Welke ideeën zijn er om onze eigen impact te vergroten. Van morele dilemma's tot besteding van ons resultaat: de oogst was waardevol. In 2023 vertalen we deze concreet in onze doelstellingen en bijbehorende acties.

B Corp hercertificering

In 2022 werkten we ook aan de voorbereiding op onze B Corp hercertificering. In een zogenaamd Business Impact Assessment is P2 flink onder de loep genomen. Want hoe hebben wij opleidingsmogelijkheden voor al onze medewerkers ingericht, wat doen we aan gelijke kansen voor mannen en vrouwen, hoe dragen we als bedrijf bij aan kansen voor de community en hoe zorgen we ervoor dat onze bijdrage aan CO₂ uitstoot of afval beperkt wordt?

Dat dit soort vragen van belang zijn, wisten wij al. We zagen het ook in onze hercertificering. Want hoe graag hadden we op deze plek niet het bewijs van onze hercertificering opgenomen. Helaas is dat nog niet het geval, omdat het aantal verzoeken om B Corp certificeringen en hercertificeringen dusdanig is toegenomen dat we nog even moeten wachten.

Desondanks goed nieuws, want de voorlopige resultaten liegen er niet om! Wil je nu al meer weten over onze belangrijkste bijdragen? Bekijk onze belangrijkste KPI's en scores hierop in de bijlage.

P2 van ledereen

Met een eerste handelsronde heeft P2 sinds 1 juli 2022 39 eigenaren (60% van alle P2'ers). Een groei van 19% ten opzichte van vorig jaar. De bedoeling is dat in 2023 80% van de medewerkers mede-eigenaar is. Met elkaar werken aan een goede basis om samen te ondernemen en leren iedere vergadering weer bij.

Vakontwikkeling

De continue ontwikkeling van onze organisatie, teams en medewerkers – zowel qua vakontwikkeling als op persoonlijk vlak – is voor P2 belangrijk. Op het gebied van coaching en talentontwikkeling bieden we trainingen onder de noemer ‘Learning Planet’. In onze plannen houden we rekening met minimaal 10 dagen/ jaar/ medewerker die worden besteed aan ontwikkeling. Naast het Learning Planet aanbod bieden we hier ook intervisie, projectgesprekken, schaduwmanagement en evt. maatwerk aan.

In 2022 hebben we met hulp van een L&D adviseur een ontwikkelplan opgesteld dat ten grondslag ligt aan het leren & ontwikkelen zowel binnen als buiten P2. De uitgangspunten uit dat plan vormden de basis voor het in 2022 geheel vernieuwde programma van onze Wasstraat.

De wasstraat kent nu drie programma's: Basis vak & vaardigheden (deel 1), Vak-verbreding (deel 2) en - vanaf najaar 2022 - ook 'IK' als instrument (deel 3) om nóg beter impact te kunnen maken op duurzame opgaven buiten.

Naast het aangepaste trainingsaanbod is er in 2022 ook een verkenning gedaan hoe P2 een meer talentgericht werkende organisatie kan gaan worden (zoals past bij cyane omgevingen). In 2023 vindt hiervan de uitrol plaats.



Patersessie 2022 | Relight my fire

Op 21 en 22 april was het eindelijk weer zover. Na 2 jaar afwezigheid door COVID-19 mochten we de Patersessie weer houden. De Patersessie is ruim 25 jaar geleden voor het eerst georganiseerd. De naam 'Patersessie' is te danken aan de eerste bijeenkomst die plaatsvond bij de paters in het klooster.

Met het thema 'relight my fire' hebben we met elkaar gewerkt aan ons prachtige vak: proces-, project-, programmamanagement en verbindend onderhandelen. De locatie was heel treffend: de Grote Kerk midden in Wageningen. Naast werken aan ons vak hebben we ook een aantal creatieve workshops gevolgd, zoals stembevrijding en improvisatietheater. De tweedaagse werd afgesloten met een swingend feestje.

Oeuvre award voor Femke Vergeest en Marja van Schie



Speciale uitreiking van de Frans Evers Award voor hun bijdrage aan de groei en ontwikkeling van de Mutual Gains Approach in Nederland.

Op woensdag 14 december 2022 is aan Femke Vergeest en Marja van Schie een speciale Frans Evers Award uitgereikt door de voorzitter van het MGA-netwerk Frans Evers en Marc Wesselink. De uitreiking vond plaats in kleine kring. Femke en Marja ontvingen deze bijzondere prijs voor hun gehele oeuvre als aanjagers voor de groei en ontwikkeling van de Mutual Gains Approach in Nederland. Ten behoeve van deze prijstoekenning is door Ella van der Ven, de maker van het bronzen beeld voor de wisselprijs, een extra exemplaar gegoten, zodat dit beeld een blijvende plaats in de omgeving van de laureaten kan behouden. Het kunstwerk verbeeldt dat je oplossingen naar een hoger niveau kunt brengen, dat je als facilitator belangen weet te verbinden. Dat is waar het MGA-netwerk en alle andere MGA-professionals voor aan de lat staan.

Speciale editie

De initiatief-nemende organisaties van de Frans Evers Award, daarin gesteund door de voorzitter en leden van het Mutual Gains Netwerk, hebben besloten om voor twee van hun medewerkers een bijzondere prijs voor hun gehele oeuvre toe te kennen.

Normaliter komen medewerkers van de organisaties die de prijs hebben ingesteld, volgens de reglementen voor de prijs niet in aanmerking. Met deze uitzondering op de regels spreken ze hun grote waardering voor deze bijzondere personen uit.

“ Het is dus een oeuvre prijs voor al jullie werk, voor al jullie werk samen.

Samen, omdat jullie heel veel samen hebben aangepakt, opgepakt en doorgepakt wanneer nodig.

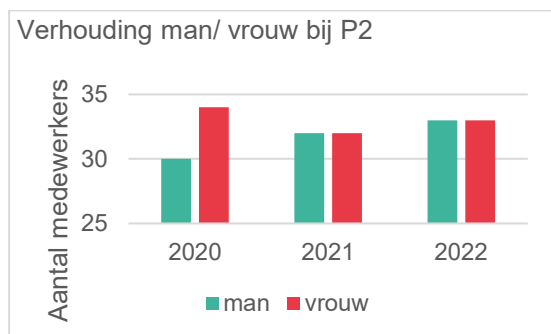
Samen als één en ondeelbaar, zoals we dat zo vaak in ons gedachtengoed zeggen “

Marc Wesselink tijdens uitreiking award

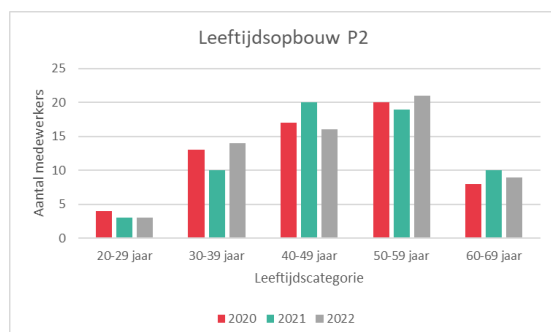
Het is niet nodig de excellente bijdragen aan de ontwikkeling en toepassing van het Mutual Gains gedachtengoed in extenso te melden. Hun collega's, alle leden van de Mutual Gains-gemeenschap zijn daarvan voldoende op de hoogte. Laat gezegd zijn dat kennismaking met, en begrip van de mogelijkheden van de Mutual Gains approach hun leven heeft veranderd. De waardering van collega's voor hun persoon en hun werk is van blijvende betekenis.

Impact voor onze collega's

In 2022 werkten we met 63 P2'ers samen, waarvan 41 in loondienst en 22 ZP2'ers. Van alle medewerkers was eind 2022 exact de helft man, de helft vrouw (33 om 33). Een zeer evenwichtige vrouw-man verhouding dus. Binnen het brede MT waren er iets meer vrouwen dan mannen.



De gemiddelde leeftijd van de medewerkers in 2022 was 47,8 jaar, een lichte daling ten opzichte van 2021 (48 jaar). Dit gemiddelde ligt bijna 1 jaar boven de gemiddelde leeftijd van bedrijven in de zakelijke dienstverlening¹. Omdat wij leiderschap bieden in complexe opgaven, is deze gemiddelde leeftijd wel te verklaren.



Nieuwe collega's

In 2022 zijn er 13 collega's begonnen bij P2. 12 medewerkers kwamen in loondienst en één verbond zich als ZP2'er aan P2. Welkom Julia, Myrthe, Esther, Roos, Lia, Danielle, Wilco, Sannah, Stephanie, Thomas, Niels, Evelien en Henri.

Onze uitstroom was in 2022 redelijk beperkt: Tessa runde haar studie af, Marije is begonnen bij de gemeente Delft en Nienke heeft een mooie succesvolle start gemaakt met haar stichting 'door na kanker'. Naast coaching is Nienke nog altijd bij P2 betrokken als vertrouwenspersoon. Daarnaast hebben we afscheid genomen van 4 ZP2'ers; Henk, Erwin, Henk en Peter.

Speciaal staan we stil bij het afscheid dat we hebben moeten nemen van Henk van der Haar. Henk was één van onze zeer gewaardeerde oud gedienden, al meer dan 20 jaar actief binnen P2. Een ontzettend aardige en bescheiden man met heel veel ervaring in vastgoed- en gebiedsontwikkeling die daarmee zijn collega's graag hielp. In zijn klussen stond samenwerking tussen partijen altijd voorop, omdat hij meende dat het project anders niet goed van de grond zou komen.

Gezond werken

Gezondheid, zowel fysiek als mentaal, is een belangrijk onderwerp voor onze organisatie. We willen voorkomen dat medewerkers overwerken of te veel stress ervaren. Vanzelfsprekend werken we aan een gezonde en veilige werkomgeving. In 2022 is er een RI&E (Risico-Inventarisatie- en Evaluatie) uitgevoerd in ons nieuwe pand Houtwerk. Daar zijn wat aandachtspunten uit naar voren gekomen die we samen met de Arbodienst in een Plan van Aanpak hebben gezet en die we in 2023 oppakken.

Het verzuim bij P2 is niet hoog (rond de 3%) en de verzuimfrequentie ligt lager dan het gemiddelde in hoog-professionele omgevingen (P2: 1,3x versus landelijk: 1,5x ziekmelden/jaar). Toch brengt ons beroep mee dat we continue druk kunnen ervaren en ook dat kan gezondheidsklachten opleveren.

In 2022 hebben we daarom afspraken gemaakt met Vitali-blij om in 2023 actiever in te zetten op gezond werken en duurzame inzetbaarheid van P2'ers.

Sinds 2022 is er ook de mogelijkheid om met een personal trainer te sporten op de campus. Daarnaast is er veel zorg voor elkaars welzijn, zetten we coaches in als iemand dat nodig heeft en mogen P2'ers ook extra vrije dagen kopen om weer energie op te doen.

¹www.kvk.nl/download/DataBedrijvendynamiekJaaroverzicht2018_tcm109-472548.pdf

Voor onze omgeving

Onze bijdrage aan een betere toekomst vertaalt zich in directe impact door ons eigen gedrag en indirecte impact vanuit de initiatieven waar we aan werken.

Intern organiseren we de inkoop van producten volgens de vijf B-Corp categorieën: environment, community, workers, customers en governance. In praktijk betekent dit dat we zoveel mogelijk lokaal, biologisch en met aandacht voor arbeids-omstandigheden bij leveranciers inkopen.

Afval recycleren we. Zo wordt de inkt van onze printers aan de Cliniclowns gedoneerd.² En onze gebruikte aluminium koffiepads sturen we terug naar Nespresso, waar ze gerecycled worden³.

P2 heeft als doel om in 2023 CO₂-neutraal te zijn. In 2022 is een afname van de CO₂-uitstoot gerealiseerd van 19% ten opzichte van 2021.

De grote verschuiving naar elektrisch vervoer en openbaar vervoer zet door. Ons mobiliteitsbeleid stimuleert deze beweging:

- > Nieuwe lease contracten zijn elektrisch, waarbij P2 investeert in de leasegrondslag voor medewerkers;
- > OV-gebruik wordt (aanvullend) gestimuleerd;
- > Kostenbesparend en bewust reisgedrag van alle P2'ers wordt gestimuleerd.

Ook in 2022 is al onze resterende CO₂-uitstoot gecompenseerd. Bewust wordt er gekozen te compenseren via een financiële bijdrage aan Treesforall, de enige CBF-erkende stichting in Nederland voor CO₂-compensatie via duurzame bosprojecten. Wij geloven dat investeren in dit robuuste initiatief voor verantwoorde beheerde bossen beter bijdraagt aan opslag van CO₂ en bevordering.



²<https://www.cliniclowns.nl/steun-ons/geven-en-kopen/spullen-doneren/cartridges-inleveren-of-inzamelen>

³<https://www.nespresso.com/nl/nl/our-choices/duurzame-koffiekwiteit/aluminium-recycling-cirke>

Bijlage

Tabel met doelstellingen 2022

KPI	Thema	KPI	KPI-eenheid	Resultaat 2022	Doelstelling 2022	Toelichting
1.	Governance	Duurzame beleggingen	Ja/nee	Ja	Ja	
2.	Governance	Certificaathouderschap	Percentage van medewerkers	60% van medewerkers en betrokken zelfstandigen is eigenaar.	30%	Nieuw eigendomsmodel succesvol geïntroduceerd in 2021. In 2022 zijn er zes nieuwe eigenaren toegetreden, een groei van 19% ten opzichte van 2021.
3.	Governance	Adviesraad	Ja/nee	Nee	Ja	Deze doelstelling is in 2022 niet gerealiseerd. Het P2 STAK bestuur besluit op latere termijn of en zo ja, wanneer en op welke wijze, P2 zal werken met een adviesraad. In 2022 wel besloten tot aanpassingen regulelement voor sturingsmodel.
4.	Governance	Duurzame performance principles/ practices incorporated in employee training (Open Huis)	#uren training duurzaamheid/ medewerker	>4	>4	Naast diverse andere trainings- en bewustwordings- elementen is in oktober 2022 een Open Huis aan het thema de betekenis economie georganiseerd. Daarnaast publiceerden we ook meer dan 15 artikelen om collega's en relaties te inspireren op gebied van duurzame transitie.
5.	Workers	Culturele diversiteit van medewerkers	%medewerkers niet Noord-Europese afkomst	2%	5%	
6.	Workers	Training voor nieuwe medewerkers	Uren per jaar	898	120	Veertien medewerkers hebben de wasstraat gevolgd.
7.	Workers	Training voor vaste medewerkers	Uren per jaar	837	40	Trainingen gericht op leiderschap, vak-ontwikkeling en persoonlijke effectiviteit. BHV en mindfulness is ook gegeven dit jaar.
8.	Workers	Vrouwen in managementfuncties	%	67%	≈50%	Blijvend ≈50%.
9.	Workers	Uitvalpercentage	% van werkdagen	3,65%	2,5%	Blijvend <2,5% Door COVID-19 is het uitvalpercentage hoger dan andere jaren.

10.	Community	Bezoek P2 Houtwerk door externen (klanten, community, anders)	Aantal/jaar	Niet gemeten	Ja	In 2022 hebben diverse 'buren' van Campus Werkspoor gebruik gemaakt van onze vergaderruimtes.
11.	Community	Externe events	Aantal/jaar	2	Ja	Verdiepingsdagen Verbindend Onderhandelen zijn in najaar 2022 geweest.
12.	Community	Aandacht voor duurzaamheid bij inhuren en inkopen	Ja/nee	Ja	Ja	In 2023 zijn alle leveranciers duurzaam (volgens criteria P2). Wel verdienen de contracten via ons bedrijfsverzamelgebouw verdienen extra aandacht.
13.	Environment	CO ₂ uitstoot	Ton CO ₂ /jaar	34 ton 13 ton minder. afname van 28% ten opzichte van 2021	50 ton minder	2023 op 0. Elk jaar 50 ton minder. Voornamelijk door mobiliteitsbeleid.
14.	Environment	CO ₂ compensatie	Percentage/jaar	100%	100%	Via Trees for All
15.	Environment	Vleesconsumptie	% vleesgerechten catering	75%	75% catering vegetarisch in 2022	Alle catering van Open Huizen waren vegetarisch ingericht. De Patersessie kende voor 15% vleesgerechten, biologisch en uit de regio.



Wij zijn P2

We leven in een tijd waarin systemen en denkwijzen op hun laatste benen lopen. Bijna alles wat we decennialang als vanzelfsprekend beschouwden, van hoe we ons verplaatsen tot hoe we voedsel produceren, staat onder druk. We lopen tegen grenzen aan, het moet op alle vlakken anders. En dus wordt er veel nagedacht en gepraat over hoe de toekomst eruit moet zien.

Aan ideeën geen gebrek. Maar bij alle grote woorden ontbreken nog te vaak de daden.

Bij P2 voelen we de urgentie om de samenleving te veranderen. We zijn ervan overtuigd dat klimaatverandering kan worden gestopt. Dat het natuurlijk evenwicht en de biodiversiteit kunnen worden hersteld. Dat sociale verschillen overbrugd kunnen worden. Dat ons voedselsysteem eerlijker kan, en onze mobiliteit duurzamer.

Die overtuiging is gebaseerd op onze ervaring als proces- en projectmanagers.

We hebben verstand van wat er mogelijk is, technisch, juridisch en financieel. Maar bovenal weten we wat er nodig is om dingen voor elkaar te krijgen in Nederland, waar iedereen een stem heeft en à priori niemand het met elkaar eens is. We weten dat je door creativiteit mensen op een nieuwe manier naar een probleem kunt laten kijken, dat conflicten worden opgelost als je denkt in belangen in plaats van standpunten, en dat resultaten alleen duurzaam zijn als ze breed worden gedragen.

Natuurlijk zijn processen en projecten op zichzelf waardenvrij. Je kunt met kennis ervan zowel slechte als goede dingen bereiken. Maar bij P2 zijn we overtuigd van de richting waarin Nederland en de wereld moeten veranderen, geïnspireerd door de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. En we laten het niet bij woorden, maar committeren ons aan afrekenbare doelstellingen. Daarom zijn we als enige bureau in ons werkveld gecertificeerd als B-Corp. En omdat we geloven in de kracht van betrokkenheid en wederzijdse inspiratie, zijn alle medewerkers van P2 mede-eigenaar van het bedrijf.

Voor een betere toekomst is verandering nodig. Maar die verandering blijft nog te vaak steken in visies en beleidsstukken. Verandering bestaat niet uit woorden. Verandering gebeurt als de schop in de grond gaat, als een station wordt verbouwd, als een stuk grond een andere bestemming krijgt of een productielijn opnieuw wordt ingericht.

Bij P2 weten we wat er nodig is om zaken in beweging te krijgen.

Echte verandering vraagt om regie. Om mensen die gevoel en daadkracht combineren.

En die het einddoel nooit uit het oog verliezen.



Certified



Corporation

P2 | REGISSEURS VAN EEN BETERE TOEKOMST

Nijverheidsweg 16G • 3534 AM Utrecht • +31 30 654 00 60 • P2.nl