

‘De kracht van samen’

Terugblik op 2023



Verslag van onze bijdrage aan een betere toekomst in 2023



Colofon

Datum

1 mei 2024

Kenmerk

MVO-2023

Auteur(s)

Tamar Conradi
Ine van den Hurk
IVRM

Fotografie

Angelique Merks

Versie

1.0

Verantwoording

Deze terugblik biedt een verslag van de impact die P2 maakte in 2023. 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
Impact voor de klant	5
2. Interne impact van P2	9
Doelstellingen voor 2023	9
Impact voor onze collega's	13
Impact voor onze omgeving	14

Welkom

Het elfje kent een lange traditie binnen P2 en wordt jaarlijks doorgegeven aan een P2'er die een opmerkelijke bijdrage heeft geleverd aan het P2'gedachtegoed. In 2022 heb ik het elfje tijdens ons Laatste Project ontvangen van mijn voorgangster Ester.

Eind 2023 heb ik zelf het elfje, als symbool van inspiratie, creativiteit en een stukje magie binnen P2, doorgegeven aan ons allemaal met als titel "Kracht van het collectief".

Dit thema weerspiegelt de essentie van wie wij zijn als P2'ers: samen-werken, samen-zijn en impact maken in een wereld die vraagt om sociale en duurzame verandering.

In een tijd waarin de uitdagingen buiten onze organisatie groot zijn en de *samenleving* onder druk staat, geloof ik sterk in de kracht van samenwerking. Juist nu hebben we elkaar nodig om de wereld een beetje socialer en duurzamer te maken.

Onze diversiteit is onze kracht; het verenigt en inspireert ons om te werken aan uitdagende opgaves die buiten liggen.

Of het nu gaat om het bouwen aan een toekomstbestendig landelijk gebied, het creëren van nieuwe eiwitketens, het ontwikkelen van een gedragen gebiedsagenda, het realiseren van duurzame en sociale bouwprojecten of het toegankelijk houden van onze steden en dorpen - samen staan we sterker. Intern elkaar ondersteunen, leren, ruimte voor reflectie en plezier. Deze interne samenhang is van onschatbare waarde en draagt bij aan onze gezamenlijke kracht.

Ik ben trots op wat we als P2 hebben bereikt en kijken met optimisme naar de toekomst. Samen vormen wij de kracht van P2.

Ine van den Hurk
Proces en Projectmanager



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 2023 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.

Impact voor de klant

We kiezen voor de echt complexe opgaven, waar thema's opstapelen, besluitvorming lastig te organiseren is en waar samenwerken noodzakelijk is. Om onze klanten goed te helpen, bespreken we altijd onze resultaten in de opgaven met de opdrachtgever. Om feedback te krijgen, te leren en in de toekomst beter te doen. Zo maak je ook impact. We worden het meest gewaardeerd om ons vakmanschap in projecten in processen, complexiteit niet uit de weg te gaan en vast te blijven houden aan 'er is een oplossing'. Daarin krijgen we mensen in beweging en opdrachtgevers voelen zich enorm gesteund door de managers van P2 in samen optrekken en het voor elkaar krijgen van de klus.



Sleutelfactoren: vertrouwen, openheid en durf

Gevraagd naar de sleutelfactoren van de vruchtbare samenwerking in hun regio, noemen Dimitri en Ine beiden direct 'vertrouwen'. 'Daar staat of valt alles mee', zegt Dimitri. 'Wij werken op basis van een groot onderling vertrouwen, zowel bestuurlijk als ambtelijk.' Dat lukt alleen, zegt Ine, als je open bent. 'Wij hebben geen verborgen agenda's. We leggen eerlijk op tafel waar we mee zitten en proberen het dan samen op te lossen.' Naast vertrouwen en openheid is 'durf' een derde factor van betekenis, vinden Dimitri en Ine. 'Wij zijn in Gelderland op veel gebieden koploper', zegt Dimitri. 'Wij waren bijvoorbeeld de eersten die een plan-MER voor de RES uitvoerden, al voordat dat verplicht werd. Gemeenten plukken daar nu de vruchten van en de provincie kan ervan leren. Net zo goed als wij ook van de provincie kunnen leren. We hebben elkaar nodig.' 'Zo gaan wij voor het uitvoeren van ons bod', voegt Ine toe. 'Welke obstakels we ook nog tegenkomen.'

Quote uit interview Dimitri Horsthuis-Tangelder, wethouder in Overbetuwe en bestuurlijk trekker van de RES en RES-procesregisseur Ine van den Hurk (P2). Het interview is eerder verschenen op de website van [Groene Metropool Regio](#).



Hoe bouw je ondanks onzekerheden aan een toekomstbestendig landelijk gebied?

Het Nationaal Programma Landelijk Gebied (NPLG) richt zich op het verbeteren van natuur, water- en luchtkwaliteit in landelijke gebieden. In Gelderland werkt Hein van Middelaar als programmaregisseur aan de ontwikkeling van het programma "Vitaal landelijk gebied Gelderland", dat de plattelandseconomie toekomstbestendig maakt en duurzame landbouw combineert met natuurherstel. Ondanks onzekerheden over doelen en middelen, wordt er al gewerkt aan gebiedsplannen in regio's zoals Winterswijk en het Binnenveld.

Gelderland heeft te maken met grote uitdagingen, zoals klimaatverandering, verlies van biodiversiteit en vervuiling, die het platteland blokkeren voor nieuwe ontwikkelingen. Het Rijk heeft 24,3 miljard euro vrijgemaakt om deze problemen aan te pakken. Provincies moeten met gebiedsprogramma's de doelen realiseren, waarbij samenwerking tussen gemeenten, waterschappen en maatschappelijke organisaties essentieel is.

Hein benadrukt het belang van transparantie en samenwerking, ook bij de opgavetafels, waar verschillende belanghebbenden zoals landbouworganisaties en natuurorganisaties samenkomen. Het doel is een langetermijnprogramma met draagvlak, zodat publieke partners en ondernemers 10-15 jaar samen kunnen werken aan een gezonde, duurzame toekomst voor Gelderland. Het succes hangt af van vertrouwen en stabiliteit in het proces, zonder dat de spelregels tijdens de uitvoering veranderen.

Opdrachtgever Marius Bolck, programmamanager Vitaal landelijk gebied Gelderland, looft Hein om zijn snelle schakelen. "De provincie is een complexe organisatie en tijdens het opstapen van het programma liep er parallel ook een reorganisatie. Dit nieuwe programma moest worden opgebouwd in alle dagelijkse politieke hectiek. Hein heeft veel ervaring en affiniteit en weet goed hoe je intern lijntjes legt en wat slim is om te doen. Hij heeft een sterk netwerk en veel ervaring in het landelijk gebied en kan in zijn rol proces- en programmaregisseur als geen ander de focus op de bal houden.



Hoe krijg je de logistiek in de binnenstad Den Haag duurzamer en efficiënter?

Per januari 2025 voert gemeente Den Haag zero-emissiezones in. Maar zo'n beleid omtrent duurzame stadslogistiek is pas uit te voeren met een concreet programmaplan. Hoe realiseer je samenwerking in een organisatie waar meerdere afdelingen bezig zijn met mobiliteit en duurzaamheid, maar nog niet de urgentie voelen om gezamenlijk aan doelstellingen te werken?

Een programma maken we bij P2 niet zomaar: daar gaat een proces aan vooraf. Altijd gaan we met elkaar in gesprek. We brachten, naast de interviews, alle betrokkenen van verschillende afdelingen bij elkaar tijdens werksessies. Nadiëh noemt: "Het was een belangrijke stap: iedereen samenbrengen in één ruimte. Het was voor het eerst dat de mensen die binnen de gemeente aan stadslogistiek werken bij elkaar kwamen. We maakten daarom ruimte om elkaar te leren kennen."

Hoe kom je nu samen tot een programmaplan, waar iedereen iets mee kan? Nadiëh: "Tijdens de werksessies zet je dingen in beweging. Juist door met alle partners bij elkaar te zijn: dan kan het gebeuren. Maar het was nog geen geheel. We zijn samen gaan puzzelen. Waar moet de nadruk op liggen? Met een programma dat daaruit ontstaat, kun je verschillende projecten coördineren, die dan tot hetzelfde doel moeten leiden.

In verschillende interactieve werksessies komen dingen tot leven en weet je mensen te verrassen. Je werkt dus gezamenlijk ergens aan. Op een grote poster aan de muur plakten we ideeën. Aan het eind van een sessie lagen er al resultaten voor de uitwerking van het programmaplan, die we samen hebben geproduceerd. Dat is goed voor het draagvlak. Zo nemen we mensen meer mee in de complexe opgave." Commitment is essentieel, juist als verschillende betrokkenen het samen moeten gaan doen.

Samen bouwen aan een nieuwe eiwitketen

Het startpunt: 14 juli 2022 werd in aanwezigheid van minister Henk Staghouwer van Landbouw Natuur en Visserij op de Floriade Expo de 'Green Deal Eiwitrijke Gewassen' ondertekend door 56 ketenpartners. Het doel van deze 'Bean Deal' -onderdeel van de Nationale Eiwitstrategie- is om de teelt, verwerking én consumptie van eiwitrijke gewassen als lupine, veldbonen, soja en erwten van Hollandse bodem op te schalen. Met als bedoeling om de import van soja uit het verre buitenland te verminderen, de eiwittransitie te versnellen, én de natuurwaarde op de akkers te stimuleren.

Ketenregisseur

Sonja Zuidgeest is ketenregisseur van de Bean Deal en helpt de bouw van de nieuwe keten versnellen. Hoe zorgen we ervoor dat peulvruchten weer terug op ons menu komen en de marktvraag groeit? Hoe gaan we daadwerkelijk deze 'vergeten' voedselketen opschalen? Wat is er precies 'klaar' als het klaar is? En vooral: hoe organiseren we dat partijen - veredelaars, telers, producenten, overheden, NGOs én kennisinstellingen- goed samenwerken, en elkaar gaan helpen?

Na jarenlange ervaring in de food industrie, ontvouwt zich voor haar een nieuw speelveld in de agri-sector en de overheid. Raar eigenlijk, dat de agrarische sector en de voedingsindustrie zulke gescheiden werelden zijn, en elkaar nauwelijks kennen en ontmoeten.

Oliemannetje

De eerste opgave is om elkaar beter te leren kennen, én elkaar te gaan begrijpen: hoe ziet de voedselketen er eigenlijk uit? Wie doet wat, en met wie? Waarom is de teelt van peulvruchten in Nederland blijikbaar zo ingewikkeld? En wat is er nodig om de veredeling van nieuwe rassen te versnellen? Als 'oliemannetje' beweegt Sonja zich door het speelveld, en begint verbanden en kansen te zien. Op een LinkedIn account deelt zij nieuwsberichten uit het veld. Ook helpt ze mee bij het organiseren van bijeenkomsten waar BeanDealers kennis delen en nieuwe samenwerkingen opstarten.

Marktactivatie, verdienmodel en financiering

De belangrijkste bottlenecks komen ook al snel in beeld: hoe activeren we de afzetmarkt, hoe creëren we een eerlijk verdienmodel voor alle ketenpartijen, en hoe helpen we ondernemers financieel tijdens deze onzekere pioniersfase?

Met haar brede blik helpt Sonja de deelnemers om in oplossingen en acties te denken: met ketenpartners werkt zij een idee uit om de markt te activeren rond Wereldpeulvruchtendag op 10 februari. Ze stimuleert nieuwe samenwerkingen tussen partners, vertelt tijdens bijeenkomsten over de ambities van de Bean Deal, en agendeert bottlenecks zoals de financiering van de opschaling op bestuurlijk niveau.

Energie en handelingsperspectief

Wat zie je gebeuren, naast het gesprek over inhoud?

Sonja: "Ik zie twee zaken gebeuren die vooral belangrijk zijn voor de samenwerking en het vertrouwen in elkaar: positieve energie, plezier en toenemende groepsdynamiek. Bijvoorbeeld door steeds meer persoonlijke contacten onderling. Er zit echt beweging in. En als tweede een handelingsperspectief -wie gaat wat dóen-. Samen de handen uit de mouwen maar ook het benoemen van dingen die (nog) niet lukken. Dat vraagt een open en eerlijke houding van iedereen. En dan vooral stap voor stap resultaat realiseren."

Samen werken aan een duurzame toekomst

Wat drijft jou om je voor de Bean Deal te willen inzetten? "De transitie van ons voedselsysteem is één van de belangrijke sleutels voor een duurzame toekomst. Iedereen die bijdraagt aan de Bean Deal, zet zich maximaal in met dit belangrijke gezamenlijke doel voor ogen. Dit verbindt, en stimuleert ons om elkaars taal te leren begrijpen, en elkaars belang te respecteren. Samen werken aan een duurzame en eerlijke voedselketen, waar iedereen een boterham mee kan verdienen. Daar gaan we voor."



2. Interne impact van P2

Doelstellingen voor 2023

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 2023 delen we in dit hoofdstuk.

Drie aandachtspunten stonden centraal in 2023

- 1 Impact vergroten als B Corp. het meetbaar maken van onze impact bij klanten.
- 2 Vakontwikkeling. Collectieve aandacht voor dit onderwerp staat centraal.
- 3 Duurzame personele groei. Voor een toekomstbestendig P2 is een omvang van 20 collega's per marktvenster gezond om gezamenlijk te werken aan complexe opgaven en impact te kunnen maken.

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 2023 deden we dit door onze kennis en expertise in te zetten voor Warm Rotterdam. Een organisatie die in samenwerking met bedrijven en professionals verantwoordelijkheid neemt om armoede en schulden terug te dringen.

In december bepaalden we tijdens de Certificaathoudersvergadering dat we Stichting Rugvin gaan ondersteunen met een bijdrage om te werken aan een betere bescherming van walvisachtigen op de Noordzee. O.a. op verzoek van Femke, die deze stichting een warm hart toedraagt.

B Corp hercertificering | iso-certificering

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?

Trots melden we dat onze B Corp her-certificering binnen is. Met een score van maar liefst 123,4 punten verbeteren we onze eerste certificerings-score met maar liefst + 40 punten. Deze score is voor ons geen eindpunt, maar juist het vetrek voor nieuwe ambities die we met alle collega's in 2024 zullen bepalen.

Naast onze B Corp hercertificering is P2 in 2023 ook ISO gecertificeerd. Aanleiding was een eis vanuit een lopende aanbesteding. Inmiddels heeft het certificaat bij meerdere grotere (raam)contracten haar waarde bewezen, omdat we hiermee makkelijker als volwaardig consortium partner kunnen deelnemen aan raamcontracten.

P2 van iedereen

Na de eerste handelsronde in 2022 hadden we 39 eigenaren (toen 60% van alle P2'ers, groei 19%). De bedoeling is dat in 2023 80% van de medewerkers mede-eigenaar is. Na de handelsronde van juli 2023 hebben we nog een keer 9 nieuwe eigenaren erbij gekregen. Daarmee komen we op een percentage van 77%. Bijna gehaald. In 2023 kon men voor het eerst ook certificaten verkopen. Daar is alleen door Leon gebruik van gemaakt. Hij heeft als bouwer een klein percentage van zijn certificaten afgedragen aan het collectief.

Onze 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.

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

Wasstraat I

In januari 2023 is er een nieuwe wasstraat van start gegaan waar 9 P2’ers aan hebben deelgenomen. In totaal 12 dagen per deelnemer. 4 P2’ers hebben Genen van P2 gevolgd (0,5 dag).

Voor 2 nieuwe medewerkers die nog niet gelijk in de wasstraat mee konden is er een korte ‘spoed’ cursus gegeven voor proces en projectmanagement (beide 2x halve dag)

Wasstraat II en III

Sinds 2023 is er een vervolg op Wasstraat I ontwikkeld. Wasstraat II en III (‘ik’ als instrument): Dit zijn programma’s waar alle P2’ers aan deelnemen nadat zij wasstraat I hebben afgerond. Wasstraat II is gestart waar 10 P2’ers aan hebben deelgenomen. Wasstraat III is gevolgd door 8 P2’ers.

Daarnaast hebben 4 P2’ers deelgenomen aan ‘Projectmeesterschap’. Overige trainingen die onder LearningPlanet aanbod vallen:

Theory of change (11 deelnemers),
Werken in de overheid (13 deelnemers),
Graphic Facilitation (8 deelnemers),
Omgevingsmanagement (10 deelnemers),
Energietransitie (6 deelnemers).

Verder heeft een aantal P2’ers trainingen gevolgd buiten P2.

Patersessie

Ons vak is onze basis. Tijdens de Patersessie is onder de titel ‘Eén met de natuur’ per vakgroep de link gelegd tussen ons vak en het maken van duurzame impact. Diverse verdiepingssessies en trainingen vonden plaats: Van Theory of Change en masterclasses stikstof of energietransitie tot ontbijtsessies en diner pensants die de theorie vanuit de Samenwerkingscode naar onze werkpraktijk brachten.

Met grote input vanuit de vakgroepen werd besloten om eigen learning expertise te werven. Om zo echt in te zetten op het toekomstbestendig maken van ons ontwikkelaanbod. We werken aan drie hoofdlijnen: learningplatform, ontwikkelaanbod buiten (incl. doorontwikkeling bestaand trainingsaanbod) en ontwikkelaanbod binnen.

P2 Promovendi

Ook vanuit theoretisch perspectief werd ons vak versterkt: Mercè leverde een prachtige prestatie met haar promotie op de link tussen smart en fysieke havensteden. Met ‘het Voorspel’ kreeg het promotiewerk van Jaap een toegankelijke vorm die we voor het eerst toepasten in het Open Huis.



Talent in de tent

In 2023 hebben we onze P2’ers meegenomen in het gedachtengoed van talentgericht werken.

In Q2 en Q3 hebben alle P2’ers de Strengthsfinder-test gedaan van Gallup&Gallup en hebben onze P2-talent-ambassadeurs in de marktvensterteams uitleg gegeven op waarom P2 dit belangrijk vindt en de terugkoppeling gedaan op de testuitkomsten dmv leuke werkvormen. In 2024 gaan we dit verder borgen in het werken binnen P2



Mercè is in 2023 gepromoveerd aan Eindhoven University of Technology. Haar onderzoek over 'Linking smart and physical port cities: Port-city interface areas: from obsolete/isolated to smart environments' geeft drie sleutelementen voor fysieke transformatie, die succesvol inzetbaar zijn voor een toekomstbestendige leefomgeving in deze voormalige havengebieden.

Mercè: De invloed van digitalisering op ons leven in combinatie met de schaarse ruimte, vraagt om strategische locaties van functies. In dat opzicht vallen de verlaten voormalige havengebieden dicht bij steden op. Doordat havenactiviteiten steeds verder zijn uitgebreid naar zee, zijn grote stukken voormalig industrieel terrein uitgerangeerd.

Voordat we overhaast beginnen deze verlaten grensgebieden vol te bouwen enkel voor de haven of enkel voor de stad, loont het om de zaak vanuit beide perspectieven tegen het licht te houden. Als gevolg van digitalisering is het goed mogelijk en zelfs wenselijk om bepaalde haven- en stadsfuncties met elkaar te combineren. De grensgebieden hebben zeer specifieke kenmerken, die de opgave interessant, spannend en uitdagend maken. Om deze gebieden toekomstbestendig te transformeren voor de haven én de stad zijn alle tools en vakdeskundigheid van urban planners, landschappers en mobilitydeskundigen nodig.

Laten we beginnen bij de juiste vragen. Namelijk: welke rol speelt digitalisering in het toekomstige gebruik van onze steden? Hoe ontwikkelt de haven zich in het licht van digitalisering? Wie wil mogelijk graag in deze gebieden komen en waarom? Welke obstakels voorkomen nu dat dit gebeurt? En hoe kun je deze gebieden aantrekkelijker en toegankelijker maken?

Op al deze vragen geef ik antwoord, aan de hand van wetenschappelijk literatuuronderzoek en onderzoek dat ik deed in Rotterdam, Antwerpen, Kopenhagen en Bilbao. Deze pioniersteden experimenteren al met andere aanpakken in het grensgebied tussen haven en stad.

Mijn doel is concrete handvatten te bieden voor de wedergeboorte van dit soort gebieden als actieve link tussen haven en stad. Daarvoor presenteer ik drie fysieke sleutelementen. Hopelijk inspireert deze kennis stads- en haven besturen, professionals en directe betrokkenen tot een hands-on aanpak voor échte smart environments.



Mercè de Miguel Capdevila



Ons jaar kon niet slechter beginnen. Op 19 januari 2023 overleed onze lieve Femke. Tijdens haar laatste bezoek aan P2 sprak ze over de krassen en krasjes die je opdoet in het leven. Terwijl je leert. Of juist anderen laat leren. Wat een krassen laat zij achter. In de vorm van verdriet bij velen. Maar ook in de vorm van de kracht die zij – zelfs in de manier waarop zij afscheid nam – overbracht op anderen.

Collega's, klanten, kennispartners en andere relaties: ieder van ons kent Femke op een eigen manier, maar we delen allemaal dat we een prachtig mens, een krachtige vrouw en een fantastische professional zijn kwijt geraakt.

Lieve Femke: we missen je.

Impact voor onze collega's

In 2023 werkten we met 77 P2'ers samen, waarvan 54 in loondienst en 23 ZP2'ers. Van alle medewerkers was eind 2023 iets minder de helft man, de helft vrouw (36 om 41, Non-binair: 0,0) . Binnen het brede MT waren er iets meer vrouwen dan mannen.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers in 2023 was 47,3 jaar, een lichte daling ten opzichte van 2022 met een half procent. 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 en vertek van collega's

In 2023 zijn er 13 collega's begonnen bij P2. Welkom aan Linneke, Marieke, Ammelien, Merijn, Bernadette, Joosje, Kristine, Anko, Jaap Jan, Sybren, Emmy, Roosmarijn, Max en Delphi.

Daarnaast waren er ook twee stagiaires bij P2 om een scriptie te schrijven: Luca en Job.

Onze uitstroom was in 2023 redelijk beperkt: Karlijn, Anouk, Ester, Corina, Roos en Dyantha hebben P2 verlaten voor een nieuwe uitdaging om diverse redenen, waaronder het afronden van haar studie.

En we missen Femke nog elke dag.

Gezond werken

In 2023 hadden we helaas wat meer mensen dan gemiddeld met lang verzuim (dat is exclusief zwangerschaps-, bevallings-, ouderschaps- en zorgverlof), waarbij verzuim in geen geval werkgerelateerd was, maar verband hield met persoonlijke omstandigheden, i.c. herstel na zware operaties of post-covid. Verzuimpercentage P2: 4,8 %. (Landelijk gemiddelde: 4.8%. Bron: CBS)

De landelijke stijgende trend van langdurend verzuim door psychische klachten zette in 2023 wel door.

Burnouts/uit balansissues zijn het grootste uitvalrisico in onze branche en daar is bijvoorbeeld ons vitaliteitsprogramma ook op gericht.

De verzuimfrequentie ligt met 0,93x wel lager dan het landelijk gemiddelde voor onze sector. (landelijk 1,5 x bij professionals hoger segment)

Vitaliteitsprogramma

2e helft 2023 zijn we start gegaan met de Vitaliteitversneller van VitaliBlij . Dit programma helpt ons bij het opstellen van een vitaliteitsplan voor de lange termijn. We zijn van start gegaan met het interviewen van verschillende P2'ers om een goed beeld te krijgen van de huidige situatie en waar wensen/behoefte ligt. De uitrol hiervan en de eerste activiteiten komen in 2024.

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

Fietsplan

Het fietsplan is in 2023 als project opgepakt en wordt in 2024 gelanceerd.

Diversiteit

P2 stuurt niet op doelen om bepaalde resultaten te meten/behalen op dit onderwerp. Wel focussen we op een inclusief P2, bij voorbeeld door bewust te werken met studenten, stagiaires een werkervaringsplek te bieden en iemands leeftijd of vooropleiding geen issue te laten zijn, het gaat erom wie iemand is als mens en welke kwaliteiten hij/zij meebrengt. We hebben bijvoorbeeld vier generaties bij P2 werken.

Culturele diversiteit van medewerkers bij P2:

We hebben 6 collega's met een eerste generatie migratie-achtergrond: (geboren in ander land dan Nederland) of niet-westerse migratie-achtergrond.

Impact 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 2025 CO₂-neutraal te zijn. 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 2023 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>



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.



**REGISSEURS
VAN EEN
BETERE
TOEKOMST**





Certified



Corporation

P2 | REGISSEURS VAN EEN BETERE TOEKOMST

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