

## MVO jaarverslag 2019

Medio 2010 heeft ANSUL besloten om een beleid op te stellen in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). De belangrijkste items binnen MVO zijn People, Planet en Profit.

In 2019 heeft ANSUL getracht dit beleid verder vorm te geven door haar medewerkers te betrekken bij het realiseren van een basis voor MVO. En wij kunnen met trots melden dat inmiddels een goede basis is gelegd in onze organisatie. Iedereen is zich bewust van MVO-aspecten en handelt daar ook naar. Echter MVO eindigt nooit en wij onderkennen dat er op elk moment op dit aspect weer aanpassingen dienen te geschieden. In dit jaar hebben wij alle aspecten van ons MVO-handelen opnieuw beoordeeld middels een internettool en dit heeft een positief resultaat opgeleverd. Onze focus heeft zich dit jaar gericht op alle drie aspecten van MVO.

### **People**

Dit jaar hebben wij de leerervaringsplaats gehandhaafd voor een medewerker die weinig tot geen werkervaring had, deze medewerker doorloopt op diverse afdelingen een leertraject zodat er na dit jaar voldoende mogelijkheden voor deze persoon zijn op de arbeidsmarkt.

Op 24 mei heeft ANSUL haar vrijwilligersdag gehouden bij Humanitas in Oude Beijerland. Er hebben 22 ANSUL medewerkers aan deze dag deelgenomen. Met heel veel enthousiasme hebben wij diverse werkzaamheden uitgevoerd zoals: tuinwerkzaamheden, schilderwerk en onderhoud aan brandblusmiddelen. Wij zijn verheugd dat zoveel medewerkers hebben deelgenomen aan deze activiteit en het is goed te zien dat er onder de medewerkers zoveel maatschappelijke betrokkenheid is. Humanitas heeft zeer positief gereageerd op onze activiteiten en het is voor iedereen een zeer geslaagde dag geworden.

Eveneens zijn wij member van de Lelystadse Uitdaging. Een ondernemersnetwerk die zich richt op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het motto is: samen streven naar een samenleving waarin iedereen meedoet en bijdraagt.

### Goede doelen (sponsoring)

ANSUL sponsort diverse organisaties door het jaar heen met kleine bedragen tot ca. € 250,- Hieronder zijn enkele projecten toegelicht.

Dit jaar heeft ANSUL geheel kosteloos wederom het onderhoud aan brandveiligheidsmiddelen uitgevoerd bij 't Praethuys te Alkmaar. Een huis waar mensen met kanker en hun familie een luisterend oor vinden.

Op initiatief van de Lelystadse uitdaging hebben wij een aantal Kerstpakketten geschonken aan minder bedeelde gezinnen in Lelystad. Een donatie geschonken aan lokale deelnemers aan het project Giro di Kika, Spieren voor Spieren, Rotary en Badminton.

ANSUL heeft ervoor gekozen om als haar cateringactiviteiten te laten verzorgen door Puur op Smaak. Puur op Smaak biedt mensen met een handicap een eerlijk arbeidsproces aan. Men maakt gebruik van diverse streekproducten en de broodjes smaken heerlijk.

Wekelijks wordt er een fruitbox afgeleverd, hiervan kunnen alle medewerkers gebruik maken. De leverancier Vitamine & Zo sponsort een klein bedrag van hun opbrengsten aan een goed doel in Afrika. Zo leveren wij, middels de afname van deze wekelijkse fruitbox, een indirecte bijdrage aan een geplaatst watermistsysteem.

Ook dit jaar hebben wij de levering van onze oude computers, laptops en printers aan Recyclebox voortgezet. Deze worden gerecycled en de opbrengsten worden gedoneerd aan Kika. Ontzettend mooi dat wij op deze manier een bijdrage kunnen leveren aan onderzoek en behandeling van kinderen met Kanker.

Daarnaast hebben wij andere landelijke en regionale goede doelen ondersteund met een financiële bijdrage. Wij noemen er enkele: Voedselbank Lelystad en Deelname Beursvloer Lelystad.

Voor elk uitgereikt kerstpakket aan medewerkers en gepensioneerden hebben wij een bedrag geschonken aan Plastic Soup Foundation welke zich richt om de plasticvervuiling in onze oceanen. De plasticvervuiling dient gestopt te worden bij de bron en dat zijn de gebruikers. ANSUL is zich hiervan bewust dat wij samen met z'n allen veel meer kunnen doen dan wij denken.

Totaal hebben wij in 2019 voor een bedrag van € 1429,00 geschonken aan goede doelen en organisaties. Dit mooie gebaar willen wij in 2020 voortzetten.

### Medewerkers

ANSUL vindt het belangrijk dat de sfeer tussen de medewerkers onderling goed is. Om dit te bereiken vinden er jaarlijks meerdere bijeenkomsten plaats waar men elkaar kan ontmoeten. Op de vrijdagmiddag houden wij de kantoorborrow, waar een hapje en drankje wordt genuttigd. Het is een gezellig samenzijn als afsluiting van de werkweek. Tijdens de diverse toolbox meetings van de technische buitendienst vindt er een gezamenlijke lunch plaats en sluiten wij de dag af met een hapje en drankje. Binnen de teams worden er ook spontaan activiteiten georganiseerd, waarbij het nuttige wordt gecombineerd met het aangename. De reacties hierop zijn positief en dit wordt zeer gewaardeerd.

Een aantal kantoormedewerkers hebben het initiatief genomen om een groep te starten welke zich richt op het plezierig werken. Er zijn in overleg met de kantoormedewerkers al een aantal projecten gerealiseerd zoals het verfraaien van de kantine. Met de Kerst is een leuke activiteit georganiseerd en niet te vergeten de jaarlijkse zomer BBQ.

De personeelsvereniging van ANSUL organiseert jaarlijks een aantal activiteiten. Bij deze activiteiten worden de partners en de kinderen niet vergeten. De personeelsvereniging kent 95 leden. Een prima initiatief dat zeer zeker door iedereen gewaardeerd wordt.

Het communicatie platform Speakap heeft zijn weg gevonden binnen onze organisatie. Medewerkers maken veelvuldig gebruik van dit platform. Op deze manier delen zij allerlei zaken met elkaar, waarbij men kan denken aan: werkzaamheden, hobby, vakantie, wetenswaardigheden etc. Het MT waardeert de input van iedereen.

ANSUL en Binden en Boeien van medewerkers.

Jaarlijks nemen medewerkers deel aan ons meerjarige opleidingsplan. ANSUL was al gestart met het ANSUL College en met ANSUL School. In 2018 hebben er diverse opleidingsdagen plaatsgevonden. De reacties van medewerkers en MT over de beide interne opleidingen zijn positief en deze opzet zal zeker in 2020 worden voortgezet.

Eind 2015 zijn we gestart met het houden van een kennisquiz. Onze medewerkers krijgen via een digitale tool periodiek een 2 tal vragen voorgelegd over onze dienstverlening welke

zij dienen te beantwoorden. Deze tool hebben wij wederom in 2019 ingezet. Het inzetten van deze tool zal ook in 2020 ingezet worden met als doel het opdoen en behouden van kennis.

In 2017 hebben wij ons opleidingstraject 'Back to Basic' voor alle servicemonteurs voortgezet. Periodiek volgen de servicemonteurs deze training. Tijdens de training komen onderwerpen aan bod als 'bewustwording rol van onderhoud- en servicemonteur, call afspraken maken, bewustwording taak en totale breedte veiligheid zien'. De reacties hierover blijven positief en de opzet is in 2018 dan ook voortgezet en verder uitgebouwd. Nieuwe medewerkers krijgen tijdens hun introductieperiode ook een training in dit kader. Als aanvulling hierop sluiten zij de introductieperiode af met een praktijk examen. Indien dit examen goed wordt afgerond is de monteur in staat om zelfstandig zijn werkzaamheden op te pakken.

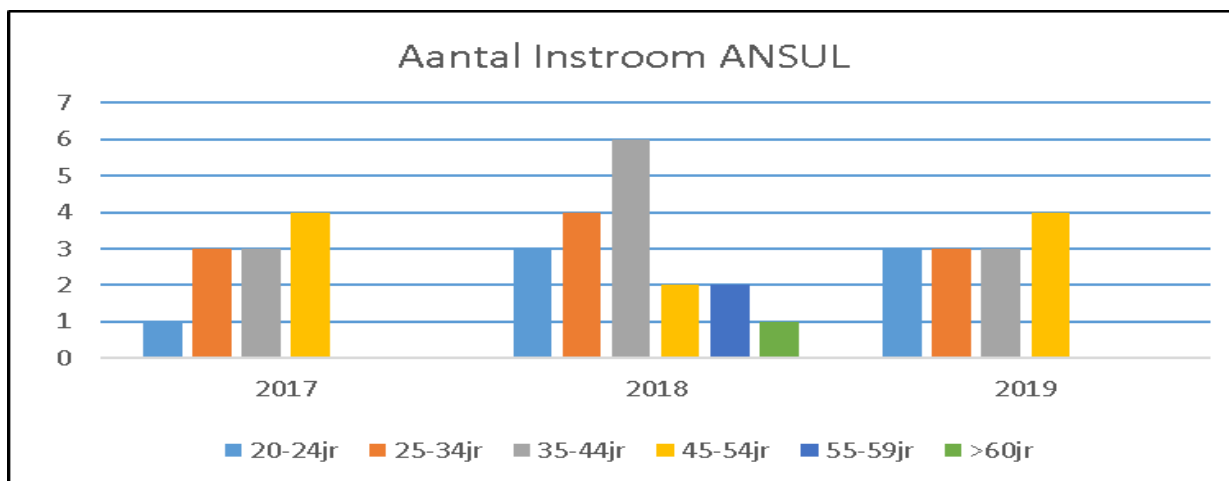
Binden en Boeien is het motto binnen ANSUL. Wij kunnen wel melden dat het lukt om mensen aan ANSUL te binden door hen te boeien. Wij leiden dit af aan het geringe natuurlijke verloop van medewerkers. ANSUL vindt het belangrijk om haar medewerkers de mogelijkheid te bieden om zich te scholen en te professionaliseren. Ook blijven wij aandacht besteden aan de verplichte vakopleidingen. De samenwerkingen met opleidingspartners verloopt naar wens. Zij spelen goed in op onze opleidingsbehoeften en dat van onze medewerkers. In 2019 hebben wij een bedrag van € 54.554,00 betaald aan cursusgeld. Het aantal studie-uren bedroeg 2260 uren en dat vertegenwoordigt een bedrag van € 42.498,00 aan loonkosten. De totale investering aan studiekosten in 2019 bedroeg € 97.052,00.

#### Communicatie

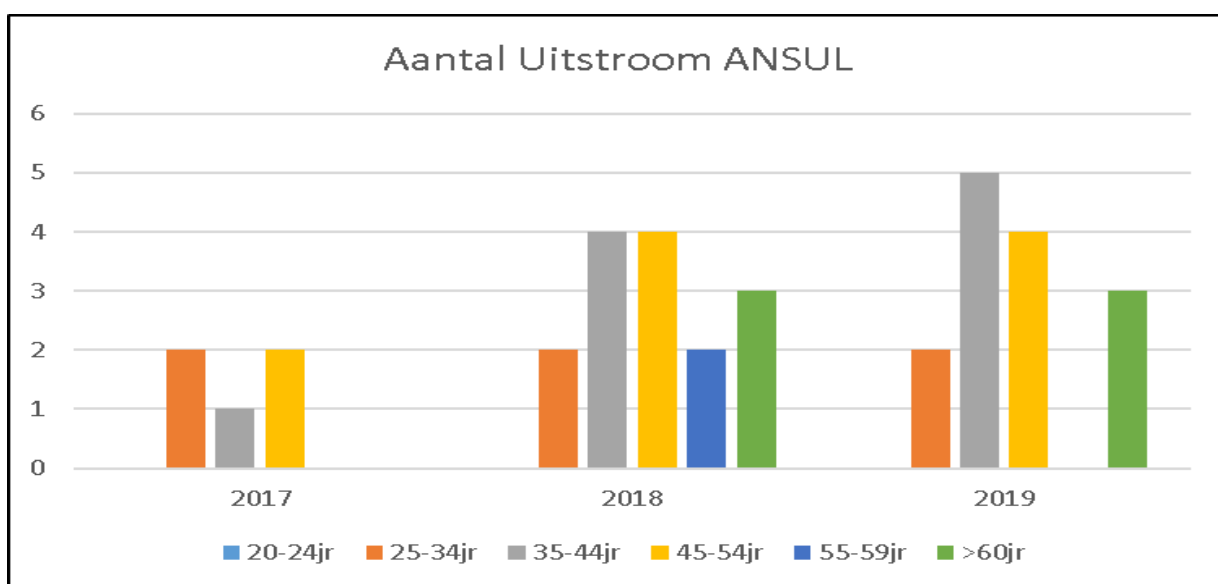
Communicatiemomenten zijn voor een organisatie van groot belang. ANSUL kent een aantal overlegvormen die gedurende het jaar plaatsvinden. Zo kennen wij toolboxen voor onze servicemonteurs en kantooroverleg voor de medewerkers in Lelystad. Tijdens deze toolboxen komt ook altijd een veiligheidsaspect aan bod in het kader van onze VCA-certificering. De commerciële medewerkers komen maandelijks bijeen. Onze productspecialisten komen diverse malen per jaar bij elkaar om met elkaar te spreken over normeringen en Wet- en regelgeving dat relevant is voor ons dienstenpakket, zodat onze dienstverlening naar onze klanten toe optimaal blijft. ANSUL vindt het belangrijk dat haar medewerkers meepraten en meedenken over de dienstverlening. Medewerkers stellen dit zeer op prijs, men geeft aan dat men mag en kan meepraten. Er is een goede relatie met onze Ondernemingsraad. De overleggen zijn constructief en zijn waardevol voor de organisatie.

#### Kengetallen

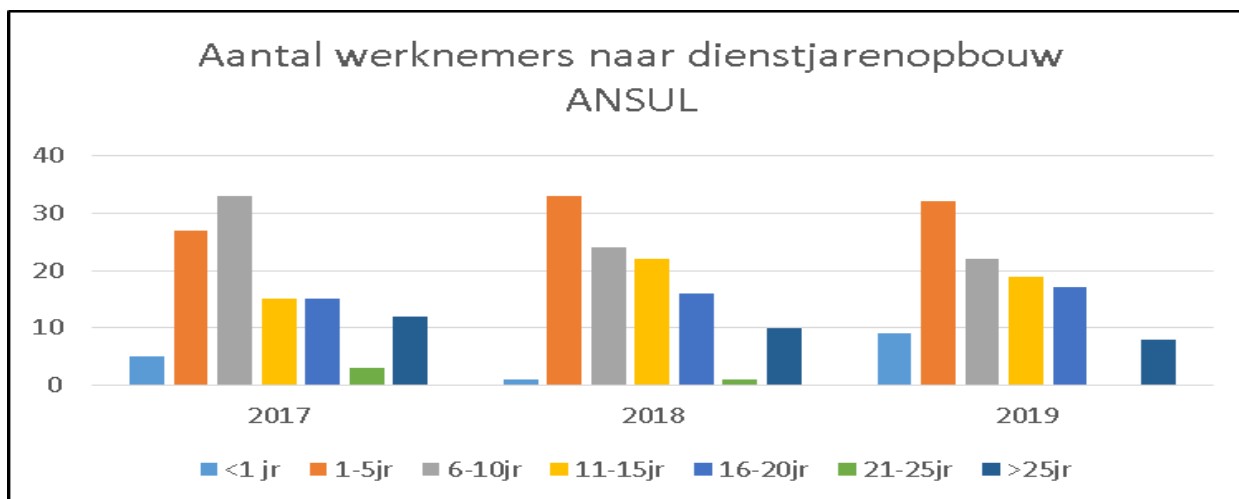
ANSUL vindt het belangrijk om te monitoren hoe de instroom en uitstroom van medewerkers plaatsvindt. Onderstaand treft u het instroom overzicht aan vanaf 2017. In 2019 hebben wij totaal 13 medewerkers in dienst genomen. In de leeftijd van 20-24 jaar totaal 3 medewerkers, in de leeftijdsgroep van 25-34 jaar totaal 3 medewerkers, in de leeftijd van 35-44 jaar totaal 3 medewerkers, in de leeftijd van 45-54 totaal 4 medewerkers.



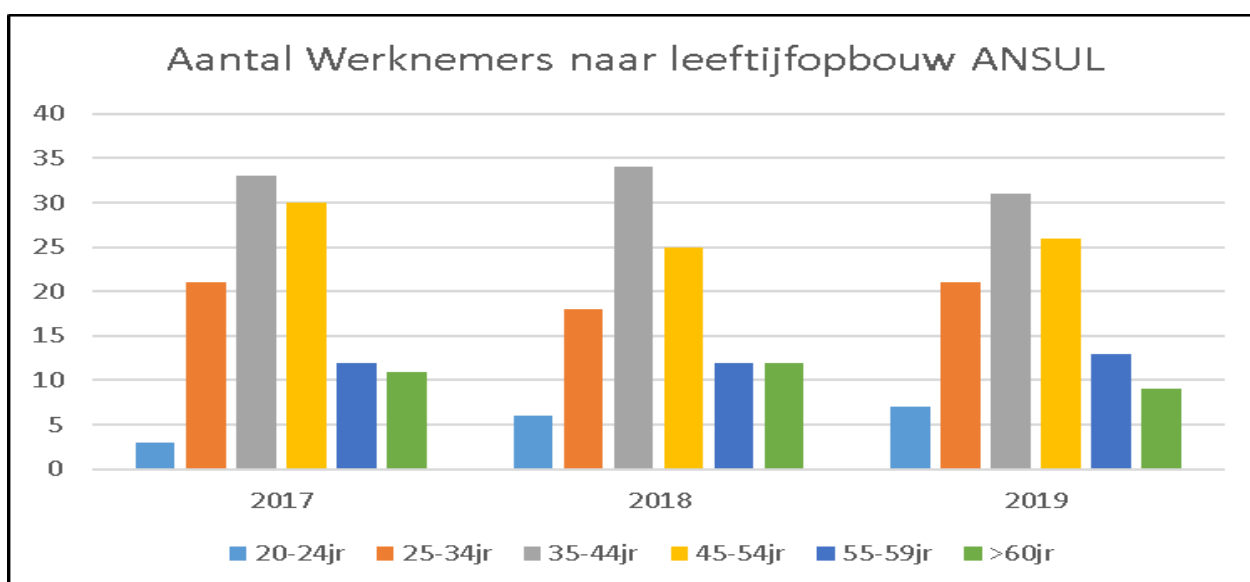
De uitstroom van medewerkers over de afgelopen jaren is grotendeels van een natuurlijk verloop geweest. In totaal hebben 14 medewerkers onze organisatie verlaten. Helaas hebben wij in 2019 van 5 medewerkers afscheid moeten nemen welke niet voldeden aan de ANSUL competentie-eisen. Twee medewerkers zijn met pensioen gegaan. Helaas hebben wij van één medewerker afscheid moeten nemen i.v.m. langdurige arbeidsongeschiktheid. De resterende medewerkers hebben zelf ontslag genomen.



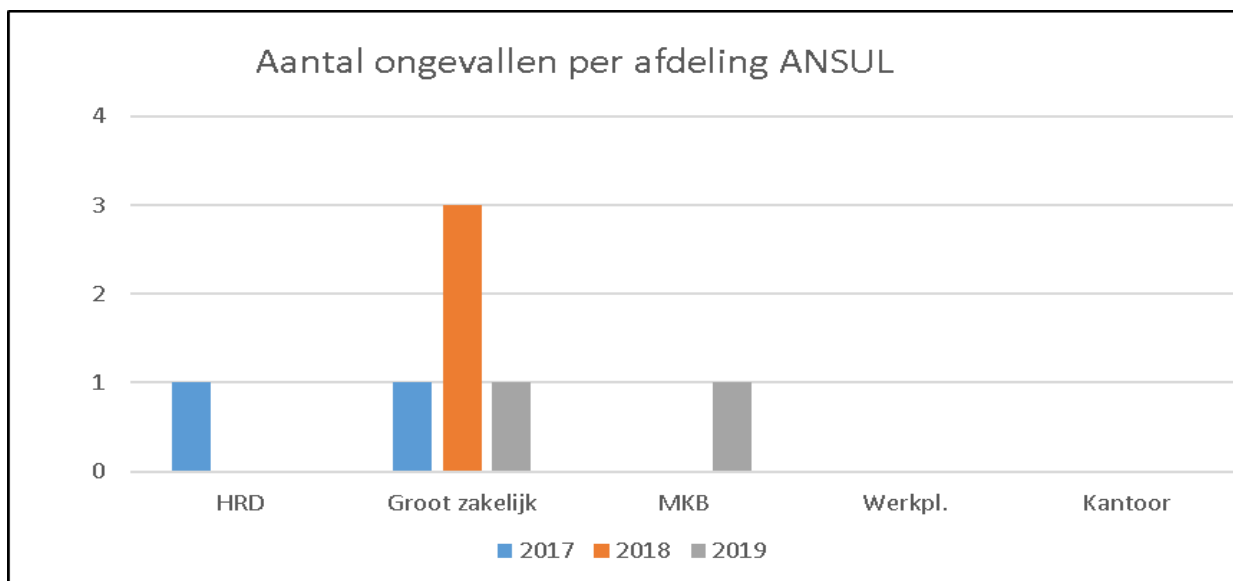
Na analyse van de leeftijdsopbouw kunnen wij concluderen dat er een goede mix van leeftijden aanwezig is binnen de organisatie. Wij hebben medewerkers in dienst die nog kunnen groeien en ook medewerkers die voldoende ervaren zijn om deze jonge medewerkers te begeleiden in onze organisatie. Wij noemen dit een goede mix van ervaring en competenties.



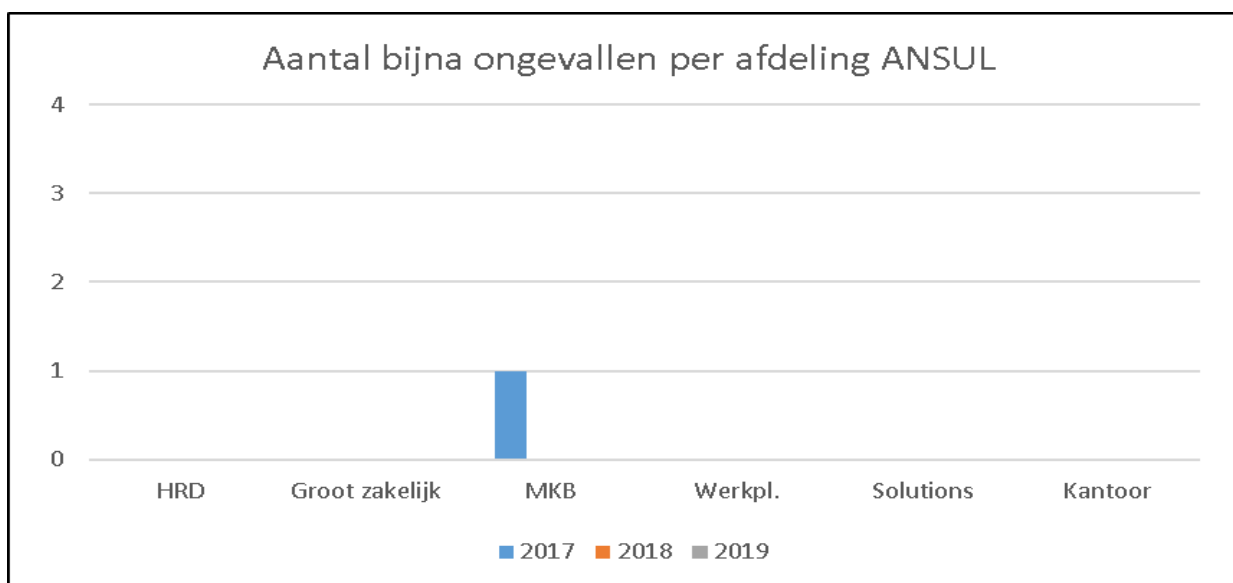
Uit de analyse van dienstjarenopbouw mogen wij concluderen dat ANSUL een stabiele organisatie is met als kanttekening dat er ook ruimte is voor nieuwe aanwas. Wij mogen concluderen dat, gezien het aantal dienstjaren van een groot aantal medewerkers, men tevreden is over ANSUL als organisatie. Dit wordt ook nog eens bevestigd door de uitkomst van ons medewerkertevredenheidsonderzoek in 2019.



Gezondheid en Welzijn is binnen onze organisatie een groot goed. Al onze technische buitendienstmedewerkers volgen standaard een VCA-training om zo voorbereid te zijn op het veilig kunnen werken op welke werkplek dan ook. In dat kader houden wij een ongevalregistratie bij. Onderstaand zijn de ongeval gegevens weergegeven. In 2019 hebben 2 ongevallen plaatsgevonden met een lichte blessures. Elk ongeval is er één teveel, waarbij wij ernaar streven om via toolbox- (veiligheid) onderwerpen, werkgesprekken en via QA-controles het aantal ongevallen laag te houden.



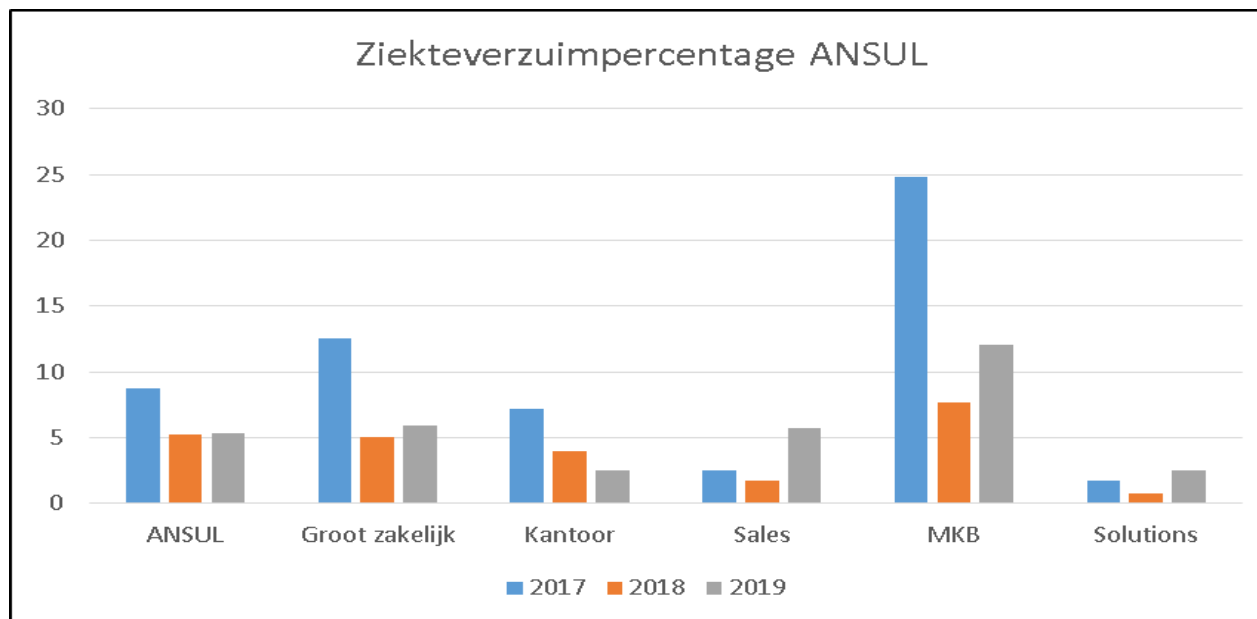
Sinds enige jaren registreren wij ook de bijna ongevallen. Wij zijn de mening toegedaan dat het registreren van bijna ongevallen bij kan dragen aan het voorkomen van ongevallen. Men kan hier immers na een analyse corrigerende maatregelen op nemen. In 2019 is er geen bijna ongevallen geregistreerd.



Iedere organisatie kent kort- en langdurig verzuim. De maatregelen die wij hebben genomen m.b.t. terugdringing ziekteverzuimbegeleiding heeft een daling in gang gezet. In 2019 was het ziekteverzuim percentage 5,39 % tegenover 5,25 % in 2018. Wij kunnen constateren dat dit nagenoeg gelijk is gebleven en dat de nieuwe aanpak werkt en een goede basis heeft gevonden.

De medewerker dient zelf ook een bijdrage te leveren inzake zijn ziekteverlof en terugkeer in het arbeidsproces. ANSUL blijft zich richten op het schenken van aandacht aan de medewerker die met ziekteverlof is om een zo snel mogelijke terugkeer te realiseren. De samenwerking met de arbodienst verloopt naar wens wat eveneens blijkt uit het resultaat. te worden. De huidige aanpak van ons verzuimbeleid is goed gevallen en heeft ons doen besluiten om de samenwerking met de arbodienst te continueren.

Het streven van ANSUL is om het komende jaar het ziektepercentage terug te dringen naar 4,5 % door regelmatig met de arbodienst te evalueren en daar waar nodig het ziekteverzuimbeleid aan te passen.



### Planet

ANSUL heeft ervoor gekozen om zich ISO-NEN 14001-2015 te laten certificeren, m.a.w. de milieucertificering. In dat kader zijn veel aspecten binnen onze organisatie tegen het licht gehouden m.b.t. het milieu. Dagelijks zijn wij bezig met dit item. Daarbij kan men denken aan het beperken van printen waardoor papier- en tonerreductie optreedt. De afvoer van brandslanghaspelslangen en ontmantelen van oude blussers gebeurt op een milieu verantwoorde wijze. Kritisch kijken naar al onze milieuaspecten blijft een aandachtspunt tijdens onze MT- en andere interne vergaderingen, waarbij aangetekend wordt dat onze medewerkers regelmatig komen met items die betrekking hebben op het milieu. Al onze hardware (computers, printers ed.) wordt aangeboden aan een bedrijf ter recycling en de opbrengsten gaan naar het goede doel. Dit geldt eveneens voor onze toners en oude telefoons, welke wij meerdere keren per jaar aanbieden. Dit jaar zijn de medewerkers met een bedrijfsauto een app gaan gebruiken welke hen ondersteunt bij de bewustwording van het brandstofgebruik.

### Betrokkene/Stakeholders

In de bijlage staat een opsomming van onze Stakeholders die betrokken zijn bij onze organisatie. Hierin hebben wij ook aangegeven welk risico zij vormen en in welke MVO-groep zij vallen.

### Doelstellingen

Omdat wij zowel ISO 9001-2015 en ISO 14001-2015 zijn gecertificeerd hebben wij diverse doelstellingen geformuleerd gericht op de borging van ons kwaliteitsmanagementsysteem. Onze kwaliteits-, milieu managementsysteem en de VCA zijn dit jaar getoetst door TUV en daaruit is gebleken dat alle systemen geborgd zijn in onze organisatie. Wij hebben het als zeer prettig ervaren om een zogenaamde combi-audit uit te voeren. Onze kwaliteits- en milieu doelstellingen hebben wij vastgelegd in ons prestatie-indicatoren overzicht.. Het gaat hier te ver om deze doelstellingen allemaal te verwoorden. Wel vinden wij het belangrijk om in het kader van MVO onze doelstellingen te formuleren, wat ook een eis is om deze te communiceren met onze stakeholders. Het blijft een mooie uitdaging om ons kwaliteits- en milieumanagementsysteem en VCA-certificatie op niveau te houden in onze organisatie.

Onze (MVO)-doelstellingen 2020 zijn:

- Energieverbruik daar waar mogelijk te verlagen t.o.v. niveau 2019 (gecorrigeerd naar graaddagen v.w.b. gasverbruik en het aantal buitendienstmedewerkers v.w.b. brandstofverbruik), die verlaging hopen wij mede te bereiken door de toepassing van zonnepanelen;
- Klanttevredenheid optimaliseren en percentage tevreden en percentage zeer tevreden klanten te verhogen naar 95% resp. 20%
- Sponsoring Goede Doelen 2020 voor een minimaal bedrag van € 2.500,00
- Vrijwilligersdag komt in 2020 te vervallen i.v.m. Covid 19. Wij spreken de hoop uit dat wij dit bijzondere evenement in 2021 wel weer kunnen organiseren.
- Reduceren ziekteverzuim met 0,5% per jaar komende drie jaren
- Medewerker tevredenheid houden op >8
- Investeren in opleidingen > € 50.000 in 2020
- Omzet van basisactiviteiten minimaal houden op niveau van 2019
- Behoud van al onze certificeringen, NEN 9001-2015, NEN 14001-2015, VCA, REOB, CIBV1233 en MVO.
- Certificeren voor onderhoud/levering van brandmeldinstallatie (BMI), BRL-100 en CIBV 1233

De manier waarop wij deze doelstelling willen behalen, is vastgelegd in onze prestatie-indicatoren overzicht waarin ook de actiehouder is aangegeven.

ANSUL hoopt met bovenstaande een indruk te hebben gegeven van onze (MVO) doelstellingen 2020 en activiteiten in 2019. Daarnaast heeft u inzicht gekregen in onze sociale aspecten binnen onze organisatie.

ANSUL BV



H.L. van Ekeris  
directeur



**BIJLAGE:**  
**Betrokkenen/stakeholders**

Paragraaf in ISO 26000		Organisatie beheerssystemen	Mensenrechten	6.4 Arbeidsomstandigheden	Integere bedrijfsvoering / integriteit	Milieu	Maatschappelijke betrokkenheid en ontwikkeling	Consumentenzaken
		6.2	6.3	6.4	6.6	6.5	6.8	6.7
Werknemers	JA	1	1	1	1	3	2	3
Ex-werknemers, m.n. gepensioneerden	JA	3	3	3	3	3	2	3
Klanten, waaronder overheden	JA	1	2	3	1	2	2	1
Leveranciers goederen via moedermaatschappij	JA	2	3	3	1	2	3	3
Leveranciers goederen anders	JA	2	3	3	1	2	3	3
Leveranciers diensten	JA	2	3	3	1	2	3	3
Aandeelhouders = moedermaatschappij. Moedermij is beursgenoteerd en 95 % in handen van één familie.	Nee, loopt via (top)management							
(Top)management = man. Moedermaatschappij	JA	1	3	3	1	2	3	3
Gemeente/overheid, activiteitenbesluit Provincie	JA NEE	1	3	2	1	1	2	3
Waterschap	JA	3	3	3	1	1	3	3
Rijk, alleen fiscaal	JA	3	3	3	1	3	3	3
EU	NEE							
Buren: Bedrijfskring Lelystad, directe burenen	JA	3	3	3	2	2	2	3
Concurrenten	JA	3	3	3	3	3	3	3
Professionele verenigingen	NEE							
Vakbonden	JA	2	2	1	1	2	2	2
Branche organisaties: Metaalunie, Vebon	JA	3	2	1	1	2	2	1
Certificerende instanties: Tüv (VCA & ISO) , CIBV (REOB & BMI/OAI & CIBV 1233)	JA	1	3	1	1	1	3	1
Moederbedrijf	Zie hiervoor							
Dochterbedrijf/-ven	NEE							
Zusterbedrijven, Nu Swift is relevant	JA	2	3	3	2	3	3	2
Verzekeringsmaatschappij(en), lijstje nog te maken	JA	2	3	3	1	3	3	2
Bank(en) is dienstverlener	JA	Zie bij dienstverleners						
Financiers	NEE							
Accountant is dienstverlener	JA	1	3	3	1	2	3	3
Media, niet structureel	JA	3	1	2	1	1	2	2
Kamer van Koophandel	JA	3	3	3	3	3	3	3
Score, de laagste score heeft de hoogste prioriteit		<b>42</b>	53	50	<b>28</b>	<b>43</b>	52	50
Hoogste drie prioriteiten		2			1	3		
Risico in huidige situatie/verbetering nodig:		1	hoog					
		2	middel					
		3	laag					