

## Eerste Round Table over Duurzame Impactmakers

# STICK TO THE PLAN!

Smart WorkPlace en ISS hebben een gezamenlijk programma gelanceerd, Duurzame Impactmakers, met als doel kennisontsluiting en netwerkverbinding te faciliteren om zodoende te versnellen in de verduurzaming. Bovendien wordt zo impact gemaakt op SDG 17, Partnerships. Onderdeel van het programma zijn vier Round Tables. Op 30 september vond de eerste plaats, over de definitie van duurzaamheid in relatie tot de werkomgeving.

Aan het begin van de eerste Round Table wees moderator Wim Kooyman op de zeventien Sustainable Development Goals, die in 2015 door de VN zijn vastgesteld en die draaien om drie thema's: Onderwijs, Armoede en Klimaat. "De essentie daarbij is natuurlijk: hoe kun je vanuit de strategievorming binnen je eigen organisatie aan de slag met die SDG's?" Vervolgens daagde hij de deelnemers uit om aan te geven wat ze zelf onder duurzaamheid verstaan.

Wendy Schotsman van ISS begon met haar persoonlijke invulling van duurzaamheid. Zo staat ze thuis met vegetarische dagen al stil bij de eiwittransitie en helpt het aanstekelijk enthousiasme van haar kinderen bij zaken als afvalscheiding en opruimdagen. Harry Verheijen, die zich bij het GVB onder meer bezighoudt met schoonmaakcontracten, haakte daarop in en gaf aan dat voor hem op persoonlijk vlak duurzaamheid toch vooral een spagaat was. "Ik ga namelijk enerzijds altijd met de fiets en het OV, maar anderzijds heb ik verre reizen als 'guilty pleasure'. Al probeer ik die vlieguren weer te compenseren door CO<sub>2</sub>-neutraal te vliegen. Mijn motto is wel: alles wat je doet met duurzaamheid is een winstpunt, dus ook het laaghangend fruit." Duurzaamheid zit bij het GVB onder meer, vertelde Verheijen, in het uitvragen van elektrisch vervoer bij de schoonmaakcontracten, het scheiden van afval en het hameren op Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

Marcha Ghurahoo bekeek duurzaamheid ook vanuit haar werk. Ze geeft bij het Facilitair Bedrijf (FB) van UWV leiding aan een klein team met een paar



### Seth Halkes: In Nederland zien we dat de jeugd bij duurzaamheid het stokje overneemt van de directie.

mensen dat de directie en de organisatie van FB ondersteunt op onder andere de strategie van FB. Een van de strategische thema's van FB is 'we maken positieve impact op mens, milieu en maatschappij'. "Onder dit thema vallen verschillende (MVO) aspecten. Daarbij moet je bijvoorbeeld denken aan thema's als diversiteit, inclusiviteit, integriteit en duurzaamheid." Ze gaf aan dat ze door de onderwerpen op haar werk zich ook op persoonlijk vlak steeds bewuster werd van het thema duurzaamheid. Bij het FB van UWV draait duurzaamheid vooral om twee thema's, vertelde ze: klimaatneutraliteit en circulair inkopen. "In dat eerste thema zijn we best wel ver, op het gebied van circulaire inkopen kunnen er nog meer stappen genomen worden, maar een mooi voorbeeld is dat we in de afgelopen jaren ruim 1100 werk-

TEKST Peter Bekkering

BEELD Patrick Post



plekken hebben laten revitaliseren door onze leverancier van kantoormeubilair. Dat leverde een besparing op van maar liefst 16.500 kilo staal. Een deel van de bureaubladen van UWV is verwerkt in staldeuren van agrarische bedrijven."

Tessa Wildschut, die bij HTM verantwoordelijk is voor alle contracten binnen de kantoren, werkplaatsen en remises, gaf aan bij HTM een duidelijk verschil te zien bij duurzaamheid: "Bij het vervoer – de bussen en trams – is het 'hot and happening', bij de kantoren kunnen we er echt nog meer aan doen. Zo zijn we sinds kort ook bezig met afvalscheiding binnen het kantoor." Privé eet ze enerzijds minder vlees, doet ze aan afvalscheiding en probeert ze zoveel mogelijk te fietsen en te lopen, maar heeft ze anderzijds met verre reizen dezelfde guilty pleasure als Verheijen. Haar collega Marcella Mesker houdt zich vooral bezig met Europese aanbestedingen bij HTM. "Dat betekent samen met inkoop duurzaamheid benadrukken richting onze leveranciers." Haar moment van bewustwording rond duurzaamheid lag ruim vijf jaar geleden toen ze moeder werd van een dochter. "Dat was het moment dat ik dacht hoe ik de wereld achter ga laten en besloot: nu

gaan we zaken anders doen. Ik ben toen gestopt met het eten van vlees en vis, ik ben begonnen met afvalscheiding en een moestuin en heb mijn diesel vervangen door een elektrische auto.”

Seth Halkes is bij ISS Facility Services onder meer verantwoordelijk voor de afdeling Operations Performance waar ook duurzaamheid is geborgd. “Bij die afdeling kijken we ook vanuit duurzaamheidsperspectief naar onze supply chain. Dat is interessant omdat we juist in die ketting impact kunnen maken, want als je duurzaamheid samen aanpakt is het effect veel groter.” Hij gaf aan dat daar waar zijn kinderen zijn opgegroeid met duurzaamheid het bij ‘zijn’ generatie moet worden aangeleerd of al intrinsiek aanwezig moet zijn.

Guido Meijer is bij Philips operationeel verantwoordelijk voor meer dan 500 gebouwen in 75 landen met 2 miljoen vierkante meter en 80.000 medewerkers en heeft ook duurzaamheid als aandachtspunt. Hij vertelde dat Philips op productniveau al jarenlang goed bezig was met duurzaamheid en circulariteit, maar dat de gebouwen tot een paar jaar geleden achterliepen. Inmiddels heeft Philips ook op dat punt een inhaalslag gemaakt. Privé is hij bezig met onder meer elektrisch rijden, zonnepanelen, biodiversiteit, isolatie en is hij flexitair. Ook doet hij aan afvalscheiding en probeert hij door vers te koken minder verpakkingen te gebruiken.



## Marcella Mesker: **Als we met duurzaamheid vanuit Facilities meer willen doen dan zullen we dat ook kenbaar moeten maken binnen onze organisatie.**

### STRATEGIEVORMING

De deelnemers gingen vervolgens in op de vraag in hoeverre duurzaamheid in de strategievorming van de business op het hoogste niveau van hun organisatie een rol speelde. Halkes trapt af: “Als groot internationaal bedrijf met wereldwijd 400.000 medewerkers in verschillende landen hebben we gezegd: we zijn als ISS zo groot, we moeten

impact kunnen maken op duurzaamheid. En dat zit naast voor de hand liggende zaken als elektrische auto’s ook in de mensfactor met thema’s als diversiteit en inclusiviteit: dus zorgen dat mensen met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt toch aan het werk komen. In de dienstverlening betekent het schoonmaken met een alternatief voor chemicaliën en in de aanbestedingsuitvraag naar leveranciers geen machines accepteren die met plastic gebouwd worden en eisen neerleggen op het gebied van duurzaamheid. In Nederland zien we dat de jeugd bij duurzaamheid het stokje overneemt van de directie. Zij hebben een

### DE DEELNEMERS

- HARRY VERHEIJEN, INTERCEDENT VERVOER ONDERSTEUNING METRO BIJ HET GVB.
- MARCHA GHURAHOO, DIRECTIEADVISEUR FACILITAIR BEDRIJF BIJ HET UWV.
- WENDY SCHOTSMAN, BUSINESS DEVELOPMENT EXECUTIVE BIJ ISS NEDERLAND.
- TESSA WILDSCHUT, FACILITAIR BEHEERDER BIJ HTM.
- MARCELLA MESKER, FACILITAIR ADVISEUR BIJ HTM.
- GUIDO MEIJER, DIRECTOR GLOBAL FACILITY MANAGEMENT EN REAL ESTATE BIJ PHILIPS.
- SETH HALKES, OPERATIONS PERFORMANCE DIRECTOR & CCO BIJ ISS.
- WIM KOOYMAN, DIRECTEUR SMART WORKPLACE.

Guido Meijer:  
**Kijk over je eigen hekken en werk samen met je burens.**



strategisch plan geschreven waarin ze stellen dat ze in januari 2022 de baseline willen hebben voor scope drie. Daarbij kijk je niet zoals bij een en twee naar je eigen bedrijf, maar naar de supply chain. En dan kun je – bijvoorbeeld bij catering – meteen een aanzinnig grote impact maken op bijvoorbeeld CO<sub>2</sub>-uitstoot.”



bedrijven nog worstelen met het gedachtegoed duurzaamheid en circulariteit en wat dat financieel betekent. Wij kunnen dan als groot bedrijf laten zien dat investeren daarin op andere punten – vitaliteit, gezondheid, lager ziekteverzuim en medewerkerstevredenheid – wel degelijk winst oplevert.” Om het thema duurzaamheid verder te brengen in de organisatie heeft ISS vijf stappen gedefinieerd, waarvan stap een is om het goed bij iedereen in de organisatie tussen de oren te krijgen. ISS heeft daarvoor ook een dedicated sustainability team in het leven geroepen.

Ook bij het UWV, met ruim 20.000 medewerkers, is duurzaamheid in de missie en strategie een belangrijk onderwerp, vertelde Ghurahoo: “Zo is er op het hoofdkantoor zelfs een ruimte waar bewustwordingsworkshops worden gegeven hierover. En dat is mijns inziens de grootste winst van de afgelopen jaren. In heel Nederland zijn er inmiddels MVO-ambassadeurs, die ook trainingen hebben gehad om het gedachtegoed uit te dragen. Als FB hebben we een paar jaar geleden een materiaalstroomanalyse laten maken om te kijken waar we winst konden boeken. Dat heeft ook geleid tot concrete resultaten op het gebied van klimaatneutraliteit. Voorbeelden van duurzame ontwikkelingen bij UWV zijn standaard vegetarische lunches en groene energie. En bij onze afdeling FB Inkoop is social return een

Bij HTM is duurzaamheid zeker een thema vertelde Mesker. “Dat zie je terug in onder meer het toepassen van zonnepanelen en in de elektrificatie van het fleet management. Binnen mijn facilitaire afdeling zijn we bezig om duurzaamheid hoger op de agenda te krijgen. Maar we moeten daarbij ook rekening houden met onze gebruikers. Als de keuze namelijk een directe impact heeft op hen kan er weerstand ontstaan en dan schiet je je doel voorbij. Bij die grote items waar er geen directe impact is, zoals de zonnepanelen, is die weerstand er niet. We zijn nu bezig met het creëren van een innovatieruimte in onze panden en voor het eerst kwam daarbij vanuit de business de vraag of dat ook circulair zou kunnen. Tegelijkertijd hebben we als afdeling ook een verantwoordelijkheid om daar pro-actiever in te zijn: als we straks gaan nadenken over een ander kantoorconcept, dan moet duurzaamheid daarbij hoog op de agenda staan.”

Verheijen gaf aan dat duurzaamheid in de praktijk soms tot lastige keuzes leidt: “Ik zou voertuigbestuurders graag met een energiemeetsysteem via hun mobiel tijdens het rijden inzicht willen geven in hun gebruik zodat ze bewuster en zuiniger gaan rijden. Maar de GVB-directie hanteert keihard: geen mobieltes tijdens het rijden. Daarom zijn we nu in gesprek hoe we toch de bewustwording rond duurzaamheid bij de medewerker kunnen brengen. Een teamleider zou bijvoorbeeld in een persoonlijk gesprek met zijn medewerker kunnen toelichten hoe deze bewust kan rijden.” Vervolgens benoemde Verheijen een ander dilemma uit de duurzaamheidspraktijk: “Op het Logistiek Centrum Metro staat een groot datacenter met een afgekeurde koelinstallatie uit 1973. Vervanging is echter een enorme investering, zeker voor een organisatie als het GVB waar de marges heel dun zijn. Die afweging blijft dus een struggle.”

Guido Meijer benadrukte dat het met duurzaamheid in de top van Philips wel goed zit. “Onze CEO, Frans van Houten, is een warm pleitbezorger. Hij heeft daarbij zowel de overtuiging dat het goed is voor de planeet als voor de toekomstbestendigheid van het bedrijf. Het goede daarbij is dat duurzaamheid niet bij mooie beloftes blijft, maar echt meetbaar gemaakt wordt. Doelstellingen worden gekoppeld aan science based targets, die door accountants worden gecheckt. Door het meetbaar en inzichtelijk maken van data zie je ook de impact en weet je waar je moet beginnen. Zo weten we dat in onze eigen organisatie de logistiek de grootste CO<sub>2</sub>-footprint heeft. We ontdekten vervolgens dat veel van de producten nog per vliegtuig werden vervoerd, terwijl het ook prima met een boot kon. Een ver-

## Marcha Ghurahoo: **De vanzelfsprekendheden zijn geïncorporeerd. De stap die we nu moeten maken is om de grotere doelstellingen – klimaatneutraal in 2030 en circulair in 2050 – te gaan halen.**

Hij haalde in dat verband ook het Plastic Pact aan dat ISS heeft ondertekend: “Dat ondertekenen is mooi, maar pas als je gaat zeggen bij de inkoop van catering dat je geen plastic verpakking accepteert maak je echt impact.” Ook bij de SDG's heeft ISS in Nederland duidelijke keuzes gemaakt: “We zetten vol in op zes (schoon water en sanitair), acht (waardig werk en economische groei), twaalf (verantwoorde productie en consumptie) en dertien (klimaatactie). De directie heeft zich hieraan geïncorporeerd, evenals aan doelstellingen over percentages CO<sub>2</sub>-reductie. En ze hebben ook de consequentie geaccepteerd dat daarbij geld niet altijd het belangrijkste is. Ik vind dat ook van belang, want als je impact wilt maken op duurzaamheid is mijn motto:

standaardcriterium geworden.” Tegelijkertijd zag ze ook nog wel ruimte voor verbetering binnen UWV: “De andere afdelingen zijn vaak opdrachtgevers voor inkooptrajecten en daar zien we nog veel ‘Not In My Backyard’. Het heeft ook te maken met dat richtlijnen en beleid op het gebied van circulariteit nog niet zijn vastgesteld. Daar wordt wel druk aan gewerkt binnen UWV.” Het laaghangend fruit is inmiddels geplukt. “De vanzelfsprekendheden zijn geïncorporeerd: het bewustzijn is er, we doen aan afvalscheiding, nemen eigen mokken mee en er staan zelfs bijenkasten op het dak van het hoofdkantoor in Amsterdam, om maar wat te noemen. De stap die we nu moeten maken is om de grotere doelstellingen – klimaatneutraal in 2030 en circulair in 2050 – te gaan halen.”

schil in CO<sub>2</sub>-uitstoot van 1:55! En bij de gebouwen ontdekten we dat 20 van de 560 gebouwen verantwoordelijk zijn voor 80 procent van het energieverbruik wereldwijd. Door vervolgens naar die 20 te kijken wordt de puzzel al minder groot. Onze managers krijgen ook duidelijke KPI's op duurzaamheid die mede van invloed zijn op hun beoordeling. Die KPI's gaan onder meer over het aandeel van circulaire producten in de totale verkoop, biodiversiteit, CO<sub>2</sub>-emissies en het aandeel van renewable energy: 75 procent in 2025 en 90 in 2040."

Schotsman merkte op dat de bij de klanten van ISS duurzaamheid onderdeel is van de uitvraag. Ze zag ook een verandering: "Daar waar duurzaamheid voor veel organisaties vaak vooral een marketingtool was, heeft het de afgelopen jaren meer lading gekregen. Bij het echt concreet maken van doelstellingen stopt het echter nog vaak, omdat veel organisaties worstelen met de aantoonbaarheid en de meetbaarheid ervan en wat het hen oplevert. Gelukkig zijn er ook mooie best practices waar het wel lukt en die 'versnellers' kunnen we als ISS inzetten om andere organisaties te inspireren."

Het ontlokte Meijer de reactie dat organisaties die duurzaamheid niet oppakken als thema "in hun eigen voet schieten". "Werknemers kiezen niet meer voor dat bedrijf. Voorheen ging 90 procent van een bepaalde faculteit aan de TU Delft bij Shell werken. Nu willen studenten na hun studie er bijna niet meer werken." En het omgekeerde werkt ook, zei Meijer: "Voorheen was onze campus in Best was ooit een grijze fabriek, nu is het een gave biodiverse site waar mensen graag werken." Halkes herkende dat: "Mensen gaan voor ISS



**Tessa Wildschut:**  
**Bij het vervoer – de bussen en trams – is het 'hot and happening', bij de kantoren kunnen we er echt nog meer aan doen.**

kiezen omdat ze het een 'responsible employer' vinden. Wij hebben daarnaast als doelstelling dat we met ons duurzaamheidsbeleid het verloop van medewerkers met een bepaald percentage willen verlagen en de instroom van jonge talenten willen verhogen."

"Natuurlijk staat duurzaamheid hoog op de agenda bij het UWV, dat past ook bij een grote maatschappelijke organisatie", reageert Ghurahoo. "UWV heeft best wat kennis in huis, maar we laten ons ook bijstaan door specialisten om extra stappen te kunnen zetten op het gebied van bijvoorbeeld circulariteit." Jonge generaties kunnen een grote rol spelen, gaf Meijer aan: "Zoals Halkes eerder de jeugd die bij ISS een strategisch plan opstelt. Bij Philips hebben we zo'n beweging, 'Be the change', die zelf met allerlei initiatieven komt. Nationaal en internationaal."

#### **NODIG VOOR BELEID**

Moderator Kooyman stelde vervolgens de vraag wat organisaties nodig hebben om beleid op het gebied van duurzaamheid te maken. Verheijen trapt af: "Ik zou de samenwerking gaan zoeken. Zo gaat de Verkeerscentrale Amsterdam een duurzaam pand op ons

terrein ontwikkelen, met veel glas en hout. Ik had daar graag op mee willen liften." Kooyman wees hem er op dat hij daarmee SDG 17 (Partnership) inzet om zijn duurzaamheidsdoelen te bereiken.

Wildschut was op zoek naar duurzaamheidsambassadeurs: "Wij hebben vooral meer mensen binnen HTM nodig die belang aan duurzaamheid hechten en dat ook daadwerkelijk uitdragen. Daarnaast moeten we als facilitaire afdeling ook intern meer de samenwerking aangaan en die opzoeken." Haar collega Mesker zou graag meer willen weten over het inschakelen van generaties bij duurzaamheid. "Onze medewerkers zijn vooral babyboomers en deels generatie-X. Het is interessant om te onderzoeken hoe deze generaties tegenover duurzaamheid staan."

Ghurahoo vertelde dat ze bij het UWV er tegenaan loopt dat er nog veel silo's zijn. "Dat betekent dat de directies van die silo's vooral kijken naar de primaire taken waarvoor ze verantwoording moeten afleggen aan de Raad van Bestuur. Dan is het soms moeilijker om het commitment te krijgen die het thema duurzaamheid nodig heeft. Het lijkt dan gemakkelijker om te kijken



**Harry Verheijen:**  
**Je werkt in een organisatie die voortdurend keuzes moet maken. Probeer binnen die keuzes altijd het beste eruit te halen.**



## Wendy Schotsman: **Daar waar duurzaamheid voor veel organisaties vaak vooral een marketingtool was, heeft het de afgelopen jaren meer lading gekregen.**

### AFRONDING

Aan het eind van de Round Table concludeerde Mesker dat het op deze manier over duurzaamheid praten – het maken van impact – nog duidelijk in de kinderschoenen staat. “Wel merk ik dat zulke discussies ook bij mijzelf een bewustwordingsproces activeren. Een andere les is: als we hiermee vanuit Facilities meer willen doen dan zullen we dat ook kenbaar moeten maken binnen onze organisatie.”

naar de ander, bijvoorbeeld naar het FB: gaan jullie daar maar voor zorgen. Er is wel bewustzijn, maar de stap om zelf iets te doen bijvoorbeeld bij inkoop, kan vaker worden genomen.” Waar wel grote slagen al zijn gemaakt, is binnen het FB. “De roadmap klimaatneutraliteit die we daarvoor met externe hulp hebben laten maken helpt heel goed. Voor circulariteit beginnen we binnenkort met het opstellen van een roadmap bij FB om onze eigen doelen duidelijk te krijgen en te plannen.”

Meijer herkende het beeld van de andere deelnemers dat operationaliseren van duurzaamheid moeilijk is bij mensen. “Zeker bij vragen als gasloos worden is het omzetten van beleid in oplossingen lastig. Daarbij ontbreekt het mondiaal nog aan technische kennis over wat al kan, hoe je zaken moet inregelen en waar je beter mee kunt wachten. Ook inkoop zou nog grote stappen kunnen maken. Op productniveau gaat dat al goed en zit het ook al diep in de keten met leveranciers. Bij de niet-productgerelateerde inkoop is het nog lastig en wordt nog erg op prijs ingekocht. Wel kijken we gelukkig altijd naar de total costs of ownership. Inkoop stelt echter zelf nog weinig vragen over het duurzaamheidskarakter van de oplossingen. In die zin moeten we blijven bouwen aan het bewustzijn over duurzaamheid.”

Schotsman merkte dat het activiteiten van de aanstormende en bevoegen jeugd binnen ISS nationaal en internationaal helpen om de mindset rond duurzaamheid te veranderen en dat die veranderende mindset helpt om het duurzaamheidsbeleid te operationaliseren. “Daardoor kunnen we in kleine stappen toewerken naar het behalen van concrete doelen. COVID kan daarbij een versneller zijn, omdat het wellbeing koppelt aan duurzaamheid.”

Wildschut vulde aan: “We zullen meer op de deur moeten kloppen, ook bij inkoop. En daar ook onze duurzaamheidseisen op tafel moeten leggen.” Verheijen maakte het vervolgens zowel algemeen als concreet: “Mijn advies is: je werkt in een organisatie die voortdurend keuzes moet maken. Probeer binnen die keuzes altijd het beste eruit te halen. Zo heb ik schoonmaakmiddel voor de voertuigen laten aanleveren in 1000 liter vaten in plaats van 25 liter zoals voorheen. Dat scheelt heel veel afval.”

Meijer verwachtte dat bij duurzaamheid biodiversiteit een grotere rol gaat spelen bij organisaties. Verwijzend naar SDG 17 – Partnership – deed hij ook een oproep: “Kijk over je eigen hekken en werk samen met je burens. Concreet: een datacenter heeft misschien warmte over, die zijn burens goed kunnen gebruiken.”

Ghurahoo gaf in haar slotwoord aan, mede door een vraag van Marcella van HTM, hoe ze bij FB omgaan met generaties. “Bij het UWV hebben we een multi-

generationale tafel, waaraan ik ook deelneem als directielid. Zij houden ons een spiegel voor en we kunnen hen ook gebruiken om advies in te winnen op verschillende thema's. Daar kunnen we mogelijk nog meer uithalen in de toekomst.”

Halkes benadrukte waarom kennisdelen over duurzame impact zo belangrijk is. “Dat kennisdelen is ooit de belangrijkste reden waarom we als ISS bij Smart WorkPlace zijn gegaan. Dat heb ik in deze discussie ook gemerkt: er zijn bij zoveel organisaties mensen die echt voorvechters zijn van het duurzaam impact maken en die duurzaamheid echt in hun genen hebben. Mijn oproep is daarom: koester hen en als je ze nog niet in je organisatie hebt, haal ze dan naar binnen. Er zijn al voldoende inspirerende best practices, die vaak helemaal niet zo ingewikkeld zijn.” Meijer haakte daar op in met zo'n voorbeeld: “Een interne energy efficiency challenge binnen Philips leverde een idee op – het aanbrengen van een ECO-stand – waarmee vijftien procent energie werd bespaard op onze MRI's. Een idee dat eenvoudig uit te voeren was en veel energiebesparing heeft opgeleverd.” Halkes sloot af met een laatste oproep: “Maak duurzaamheid ook leuk! Bijvoorbeeld door gamification of een incentive.”



## Wim Kooyman: **De essentie is: hoe kun je vanuit de strategievorming binnen je eigen organisatie aan de slag met die SDG's?**





*De deelnemers aan de eerste Round Table.*

*Van links naar rechts: Wendy Schotsman (ISS),  
Marcella Mesker (HTM), Guido Meijer (Philips),  
Marcha Ghurahoa (UWV), Wim Kooyman (SWP),  
Tessa Wildschut (HTM), Harry Verheijen (GVB) en  
Seth Halkes (ISS).*

# DUURZAME IMPACTMAKERS

Smart WorkPlace en ISS lanceren gezamenlijk het programma Duurzame Impactmakers. Een groep van bevlogen duurzame professionals werkzaam bij grote organisaties (+1000 fte) als Workplace Manager, Facility Manager, HR Manager of Duurzaamheid Manager zijn het hart van dit programma.

Het doel is de kennisontsluiting en netwerkverbinding te faciliteren om zodoende te versnellen in de verduurzaming. Door deelname heeft de groep gezamenlijk en de deelnemer individueel, impact op SDG 17 (Partnerships).

## **17 SDG'S**

Tijdens het programma komt deze groep tijdens vier Round tables in wisselende samenstellingen bijeen, deelt open kennis en inspiratie over hoe zij

bijdragen aan de verduurzaming binnen de organisatie en omgeving. De thema's in het programma worden verbonden met de 17 Sustainable Development Goals (SDG's). Zodoende maken we samen mooie succesvolle voorbeelden transparant en krijgt de community van SWP ook inzicht in de motivatie, projecten en resultaten van deze koplopers. De sfeer is open, gelijkwaardig en informeel zakelijk.