



ACLVB en de Duurzame  
Ontwikkelingsdoelstellingen  
(SDG's) op de werkvloer!



# SDGs op de werkvloer



In juni 2018 startte de ACLVB, in samenwerking met de vzw BIS en Comé een pilootproject om voor de Liberale Vakbond een methodiek te ontwikkelen waardoor vakbonds-afgevaardigden van de ACLVB mondig en kundig worden om duurzaamheid in het licht van de SDGs (*Sustainable Development Goals*) op de agenda van de overlegorganen te brengen en zo een positieve bijdrage te leveren tot maatschappelijke verandering, op de werkvloer en er buiten.

## Waarom?

Als ACLVB staan wij, sinds de aanvang van de Agenda 2030 (*in september 2015 door alle lidstaten, van de Verenigde Naties goedgekeurd, waaronder België*), op Nationaal, Europees en Internationaal vlak achter de 17 doelstellingen en de boodschap van “*leave no one behind*”. Langetermijndenken, duurzaamheid en de SDGs zijn bij uitstek gespreksthema's die binnen de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers gevoerd kunnen worden. ACLVB wenst in de syndicale werking duurzaamheid te integreren, met een begrijpbaar referentiekader en met een voldoende praktische en operationele insteek. De ACLVB wil via de syndicale werking bottom-up een enthousiasmerend en constructief verhaal brengen dat de principes van duurzaam ondernemen op een zichtbare wijze in de ondernemingspraktijk brengt.



# Wat zijn de SDGs?

De SDGs, ofwel de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen, zijn in 2015 door alle lidstaten van de Verenigde Naties opgesteld met als doel burgers, bedrijven en overheden op te roepen om actie te nemen en samen de wereld te veranderen. We moeten de handen in elkaar slaan om armoede te beëindigen, de planeet te beschermen en klimaatverandering tegen te gaan, om te vechten tegen ongelijkheid en de levens en vooruitzichten van iedereen te verbeteren. Om deze uitdagingen aan te pakken geeft het SDG-kader een 15-jarenplan met 17 doelstellingen die in 2030 bereikt moeten worden.



[www.sdgs.un.org/goal](http://www.sdgs.un.org/goal)

## Verandering begint bij jou

Het lijkt misschien onmogelijk om als individu een verschil te maken maar dat is het niet. Kleine veranderingen in onze dagelijkse gewoontes kunnen al een groot verschil maken, indien iedereen ze natuurlijk toepast. Bijvoorbeeld, als iedereen met zijn eigen boodschappentas naar de winkel zou gaan, zouden plastic zakjes overbodig worden. Deze brochure toont je de weg hoe je als vakbondsafgevaardigde het verschil kan maken.

# Focus SDGs

Wij maakte reeds ons huiswerk en maakten het zo een stuk gemakkelijker voor jou. Als vakbondsafgevaardigde zijn er **6 SDGs** waarmee je op de werkvloer een sterke invloed kan hebben. We zetten ze even op een rijtje:



SDG 3: verzeker een goede gezondheid en promoot welvaart voor alle leeftijden.



SDG 4: verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen.



SDG 8: bevorder economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.



SDG 11: maak steden veerkrachtig en duurzaam.



SDG 12: Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen.



SDG 13: Neem dringend actie om klimaatverandering en haar impact te bestrijden.

Niet te vergeten, de SDG's zijn transformatief van aard en gelinkt aan elkaar. Werken aan doelstelling 8, waardig werk creëren, heeft zo ook een automatische impact op de gezondheid en welzijn van werknemer, doelstelling 3!

# SDGs in de praktijk

Om de SDGs in de praktijk om te zetten zijn wij, in samenwerking met professor Hans Verboven (verbonden aan de Universiteit Antwerpen), een op maat van onze organisatie en werking aangepaste Sustatoolmethodiek gestart met bijhorende begeleiding. Aanvankelijk als piloottraject in een vijftal bedrijven, later uit te breiden naar de bedrijven waar wij vertegenwoordigd zijn. Dit pilootproject hield onder meer in:

- Het opstellen van een praktisch draaiboek en een verfijnde activiteitscatalogus van de Sustatool, afgestemd op de noden en het takenpakket van de afgevaardigden van de ACLVB.
- Een concreet en methodologisch onderbouwd systeem om het takenpakket van de vakbondsafgevaardigden in de diverse overlegstructuren van ondernemingen te linken met de 17 SDGs.



*Pilootproject 2018: ACLVB vakbondsafgevaardigden uit 6 bedrijven: ING, Colruyt, Q-Park, N'Allo, Brussels Airport en Mölnlycke.*



# Hoe helpt de Sustatool in het bereiken van de SDGs?

De Sustatool helpt bedrijven om de globale SDGs op een praktijkgerichte en logische manier aan te pakken. De Vlaamse Overheid heeft samen met MVO Vlaanderen de afgelopen twee jaar sterk ingezet op toegepast onderzoek naar duurzaamheidsmanagement in bedrijven vanuit een bedrijfsgerichte insteek. De Sustatool-methodiek is voor hen ontwikkeld en is gratis toegankelijk om te gebruiken voor alle ondernemingen.

De ACLVB organiseerde in samenwerking met vzw BIS en Comé eind 2019 tien workshops van een halve dag, in totaal samen met meer dan 250 vakbondsafgevaardigden om de SDG's gelinkt aan de Sustatool in de praktijk te gebruiken. Met als doel:

- Kennis verbreden over wat een bedrijf doet op vlak van duurzaamheid (al dan niet in het kader van de SDGs).
- Inspiratie opdoen van duurzaamheidsacties die andere bedrijven reeds nemen om eigen initiatieven verder uit te bouwen.
- De Sustatool leren gebruiken om acties op de agenda van overlegorganen te plaatsen.
- Een Sociaal-Liberaal verschil te maken tijdens de sociale verkiezingen!



*Meer informatie op [www.sustatool.be](http://www.sustatool.be)*

# De Sustatool van dichtbij

Sustatool is een duurzaamheidsmanagementmethode gebaseerd op academisch onderzoek, managementliteratuur, best practices en een uitgebreide testing bij bedrijven in verschillende sectoren. Voor men van start kan gaan met een beleid, moet men duurzaamheid in de organisatie 'be-grijpen', men moet er vat op krijgen. Met Sustatool maken we duurzaamheid op een herkenbare manier zichtbaar op het niveau van producten en diensten, processen en mens, en organisatie. Op die drie niveaus identificeren we telkens vijf duurzaamheids- en optimalisatiethema's. Deze 15 thema's vallen op hun beurt uiteen in 90 projecten of subthema's waarbinnen dan concrete acties ondernomen worden.

Om duurzaamheid maximaal te integreren in processen en structuren van de bedrijfsvoering is er een visie, een plan en bovenal een projectmatige aanpak nodig. Door een insteek vanuit een PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) waarop de Sustatool gebaseerd is, kan men een beleid opstellen dat aansluit bij de strategische ondernemingsdoelstellingen en dat tegelijk ruimte biedt voor snelle efficiëntiewinsten en langetermijninvesteringen. De link met een kwaliteits- of milieumanagementsysteem zoals ISO 9001:2015 of 14001:2015 is niet ver te zoeken.

|  |              |                   |                                  |                    |                                |
|--|--------------|-------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| <b>Product dienst<br/>excellentie</b>  | AANBOD<br>1  | MATERIAAL<br>2    | VERPAKKING<br>3                  | CONSUMENT<br>4     | SUPPLY CHAIN<br>& AANKOOP<br>5 |
| <b>Operationele<br/>excellentie</b>    | LEAN<br>6    | ENERGIE<br>7      | WATER &<br>OMGEVING<br>8         | TRANSPORT<br>9     | MILIEU_<br>IMPACT<br>10        |
| <b>Organisationale<br/>excellentie</b> | ETHIEK<br>11 | MEDEWERKERS<br>12 | VEILIGHEID &<br>GEZONDHEID<br>13 | COMMUNICATIE<br>14 | STAKEHOLDERS<br>15             |

# Focus Sustatoolthema's

Ook hier maakten we reeds ons huiswerk en hebben we samen met de 6 bedrijven van het pilootproject de belangrijkste Sustatoolthema's op een rijtje gezet. We kozen **5 van de 15 thema's** waar vakbondsafgevaardigden een sterke positieve bijdrage kunnen leveren.



Thema 9: De uitstoot van het woon-werkverkeer verminderen door in te zetten op duurzamere transportmogelijkheden en door het aantal af te leggen kilometers te reduceren.



Thema 10: Het trachten voorkomen en beperken van elke vorm van overlast en vervuiling voor de omgeving.



Thema 12: Een levensfasebewust loopbaanbeleid waarin eenieder zich naar eigen kunnen en wens kan ontwikkelen en zich door de organisatie gewaardeerd voelt. Creëren van tevreden en gemotiveerde werknemers die zich met plezier voor de organisatie inzetten.



Thema 13: Gezonde werknemers zonder mentale of fysieke problemen die dagelijks bewegen en gezond eten.



Thema 14: Een onderneming die transparant en eerlijk handelt en een open en efficiënte interne communicatie hanteert, waarbij iedere werknemer de boodschap tijdig ontvangt en begrijpt.



# Aan de slag!

In wat volgt zoomen we in op de **6 SDGs** gelinkt aan de **5 Sustatoolthema's** en proberen we inspiratie te bieden om bestaande duurzaamheidsinitiatieven verder uit te breiden en nieuwe duurzaamheidsacties voor te stellen.

Eerst geven we een bondige inleiding over de context van de desbetreffende SDG, vervolgens verklaren we de win-win voor werknemer-werkgever en geven we enkele indicatoren waarmee je mogelijks jouw impact kan meten. Wees vrij om hier een eigen invulling te geven of indicatoren te gebruiken die reeds in het bedrijf aanwezig zijn. Tot slot geven we een voorbeeld van een 'best practice' van bedrijven in verschillende sectoren die reeds succesvolle duurzaamheidsinitiatieven hebben doorgevoerd. In samenwerking met meer dan 250 vakbondsafgevaardigden vanuit verschillende bedrijven die participeerden tijdens de 10 workshops formuleerden we in totaal een 60-tal acties, een tiental per SDG.



# SDG 3

## Goede gezondheid en welzijn



Werknemers zijn dé belangrijkste drijfveer van een organisatie. Het is van groot belang dat deze zich ten allen tijde goed en veilig voelen op het werk. De werknemer moet alsmear langer werken nu de pensioenleeftijd op 67 is getrokken waardoor het thema welzijn een toenemend belang kent. Het waarborgen van een goede veiligheid en gezondheid is een kernthema waar de CPBW zich mede op toespitst.

### Win-win werkgever-werknemer

De werkgever heeft alleen maar baat bij het afleveren van gelukkige werknemers die met trots en plezier voor de organisatie werken. Dit verhoogt de productiviteit en de arbeidsbetrokkenheid en beperkt afwezigheidsdagen tot een minimum.

### Hoe kan je dit meten?

- Medewerkersverzuim: aantal afwezigheidsdagen
- Medewerkerstevredenheid: aantal gelukkige medewerkers
- Medewerkers-incidenten: aantal arbeidsongevallen

### Een voorbeeld uit de praktijk

*“We zijn vertrouwenspersonen, een baken”, weten de afgevaardigden over hun veelzijdige syndicale rol op de werkvloer. “Bij ons hoeven medewerkers geen schrik te hebben om hun verhaal te doen. We fungeren als neutrale brugfiguur tussen medewerkers en directie, zonder dat het spel meteen op de wagen moet zitten.”*

<https://www.aclvb.be/nl/non-profit-en-onderwijs/artikels/zorgen-voor-de-patient-en-de-collegas>

Organiseer wekelijks een dag zonder vlees! Je doet tegelijk iets aan je eigen gezondheid én aan het klimaat!

*Vb. Donderdag als veggie dag.*

1

Hou met de CPBW een kort overleg om veiligheid op de werkplek te bevorderen en zaken die niet in orde zijn nauw op te volgen.

*Vb. Een toolboxmeeting.*

4

Stimuleer beweging op het werk en voorzie beweegpauzes.

*Bijvoorbeeld plant een boom per 100 stappen die gezet worden, of doe eens een meeting al wandelend!*

5

Voorzie een vergoeding voor hulpmiddelen die het werk aangenaam en werkbaar maken.

*Bijvoorbeeld een beeldschermbril.*

7

Tref zoveel mogelijk preventieve gezondheidsmaatregelen eerder dan bestrijdingsmaatregelen.

*Vb. Biedt iedereen standaard een gratis griepvaccin!*

2

### Hoe gezondheidsklachten voorkomen bij beeldschermwerk?



Vrije visie, eigen stem



## Sustatoolthema

# 13

## VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Voorzie medewerkers van gezonde voeding.

*Vb. zorg voor een verse fruitmand of voorzie ook in bedrijfsautomaten gezonde opties.*

3

Bestrijd alle soorten vormen van agressie en zorg dat medewerkers zich steeds goed in hun vel voelen en minder afwezig zijn.

*Vb. Gebruik meldingsfiches voor snelle opvolging.*

6

Laat gezondheids- en veiligheidsdoelstellingen leven op de werkvloer en laat medewerkers hier mee aan werken.

*Vb. koppel een CAO90 aan een veiligheids- en gezondheidsbeleid.*

8 11

## Sustatoolthema

# 12

## MEDEWERKERS

# SDG 4

## Kwaliteits- onderwijs



Laat medewerkers meedenken en mee evolueren. Vorming op maat van medewerkers met oog op levenslang leren staat steeds centraal. Iedereen zou de kans moeten krijgen om zijn huidige kennis en competenties continu tot een hoger niveau te tillen. Identificeer, luister en kom de wensen van werknemers tegenmoet en ga samen vooruit.

---

### Win-win werkgever-werknemer

De ontwikkeling van medewerkers draagt maximaal bij tot de ontwikkeling van de organisatie. Werknemers die zich beter kunnen vormen, staan sterker en welwillender in de organisatie.

### Hoe kan je dit meten?

- Opleidingsaanbod: Aantal opleidingsuren p/wn
- Competentie-evolutie: evolutie p/wn
- Verbeterbord: aantal verbeter suggesties p/wn
- Medewerkerstevredenheid: aantal gelukkige medewerkers

### Een voorbeeld uit de praktijk

*ACLVB vraagt toekomstgerichte opleidingsinspanningen voor werknemers!*

*“In de vorming kunnen we onszelf zijn waardoor onze inbreng tijdens de vorming vergroot. Dat geeft ons meer zelfvertrouwen.”*

*Geert en Maria ACLVB cursisten*

Opleidingen hoeven niet altijd strikt werkgerelateerd te zijn. Voorzie ook opleidingen voor eigen competentieontwikkeling.

*Vb. stel per werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan op voor opleidingen op maat.*

1

Voorzie een begeleider om nieuwe werknemers zo goed mogelijk te ondersteunen in de nieuwe werkomgeving.

*Vb. stel een 'peter' of 'meter' aan als begeleider.*

4

Voorzie ook een opleidingsbeleid rond EHBO. Dit kan ook in de vorm van E-learning.

*Vb. een opleiding reanimatie, het gebruik van AED e.d.*

7



Zorg dat werknemers een mogelijkheid hebben om verbeterinitiatieven voor te stellen op de werkvloer.

*Vb. een verbeterbord: waar lopen we tegenaan?*

2

Zorg steeds voor een uitgebreid en up-to-date opleidingsaanbod.

*Vb. bereid interne bedrijfsopleidingen ook uit naar externe opleidingen om maximaal de juiste opleidingen te kunnen aanbieden.*

3

## Sustatoolthema 12 MEDEWERKERS

Om nieuwe medewerkers goed in te werken moet je ze ook meenemen in de foutgeschiedenis van je bedrijf.

*Vb. ontwikkel een 'blunderboek' met een ophijsting van gemaakte blunders in het verleden en veelgemaakte fouten.*

5

Probeer nieuwe potentiële werkkrachten maximaal te behouden.

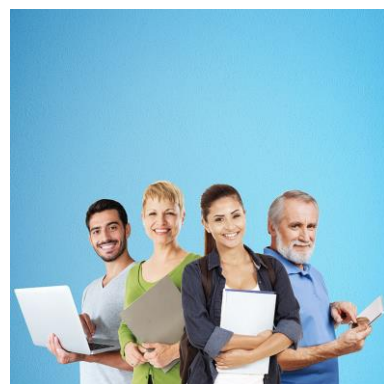
*Vb. voorzie kwalitatievere opleidingen voorzien*

8

Probeer burn-outs maximaal te voorkomen en zo snel mogelijk op te sporen.

*Vb. leidt enkele werknemers op tot burn-out managers voor snelle detectie of voorzie een opleiding rond werkbaar werk.*

6



Koppel opleidingstrajecten aan E-learning. Dit maakt opleidingen leuk en efficiënt.

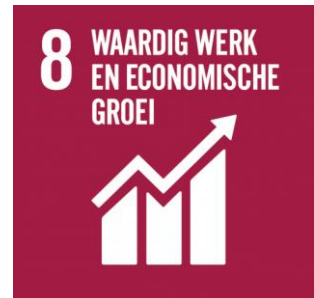
*Vb. voorzie hier steeds een test (niet-gelijkvormig), om de kwaliteit te garanderen.*

13



# SDG 8

## Waardig werk en economische groei



Het creëren van waardig werk voor iedereen is vandaag een standaard en een must. De wereld van werk moet gewapend zijn voor de toekomst en steeds in goede omstandigheden plaatsvinden met oog voor de bescherming van de fundamentele rechten. Het bevorderen van economische groei op een mensgerichte manier staat hierbij centraal. Het Internationaal vakverbond (IVV) lanceerde ook de campagne **#Timefor8** over de centrale rol die SDG 8 speelt als 'wereldwijde oproep voor een nieuw sociaal contract'.

### Win-win werkgever-werknemer

Lange termijn investeringen in werknemers zijn nodig om de kwaliteit van de loopbaan te verhogen en een veilige en gezonde werkomgeving te waarborgen. De werkgever krijgt hier ook de mogelijkheid om nieuwe opportuniteiten te benutten in de arbeidsmarkt.

### Hoe kan je dit meten?

- Discriminatie-ratio: aantal gemelde of vastgestelde gevallen van discriminatie/ aantal wn's
- Medewerkerstevredenheid: aantal gelukkige medewerkers
- Evaluatiegraad: aantal wn's met wie u een evaluatiegesprek voert/ totaal aantal wn's

### Een voorbeeld uit de praktijk

*ACLVB steunt de campagne #Timefor8*





Breng veiligheidsinstructies op een leuke, up-to-date en verstaanbare manier tot bij werknemers.

*Vb. in een boekje met pictogrammen, via een instructievideo e.d. Zo zijn anderstaligen ook steeds mee.*

1

Overweeg mogelijkheden tot thuiswerken, mits een goed beleid. Integreer dit waar mogelijk in het kader van een CAO.

*Vb. laat werknemers thuiswerken om kostbare verloren file tijd te voorkomen.*

4



Doen mee aan de Internationale vakverbond (IVV) campagne #timefor8, en strijd mee voor waardig werk!

<https://timefor8.org/>

6

## Sustatoolthema 13 VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Voorzie gezonde en flexibele werkroosters met normale arbeidstijden voor werknemers. Zeker als jouw bedrijf werkt met dag-, avond- en nachtshiften.

*Vb. stem in samenspraak met werknemers flexibele uurregelingen af.*

2

Probeer verspilling maximaal te vermijden en laat werknemers focussen op activiteiten die waarde toevoegen en er toe doen.

*Vb. bekijk welke verplaatsingen en bewegingen zoals heffen, bukken, zoeken, rondlopen e.d. die geen waarde toevoegen en minimaliseer deze overbodige verplaatsingen.*

7

Ontwikkel een kwalitatief beleid rond burn-out.

*Vb. een kwalitatief re-integratieplan van groot belang.*

5

## Sustatoolthema 12 MEDEWERKERS

Probeer werkdruk en stress binnen de werkomgeving tot een minimum te beperken.

*Vb. richt een werkgroep op om met stress en werkdruk om te gaan.*

3

Zorg dat je een werkomgeving hebt met voldoende diversiteit en gender gelijkheid.

*Vb. maak een diversiteitswerkgroep*

8

## Sustatoolthema 14 COMMUNICATIE

15

# SDG 11

## Duurzame steden en gemeenschappen



Maak de steden waarin we leven meer menselijk, veerkrachtig en duurzaam. Om tot bij het werk te geraken moeten we ons elke dag opnieuw verplaatsen. We kunnen samen aandacht besteden om dit op een leefbare manier te organiseren.

---

### Win-win werkgever-werknemer

Het kiezen voor slimme en groene mobiliteitsoplossingen voor zowel werkgever als werknemer geeft voordelen voor zowel mens als maatschappij. Als werkgever draag je tegelijkertijd zorg voor je medewerkers en zorg voor het milieu en bespaar geld nu en in de toekomst. Als werkgever geniet je van verbeterde mobiliteit.

### Hoe kan je dit meten?

- Woon-werkverkeer: bepaal het % per soort transportmiddel
- Medewerkerstevredenheid: aantal gelukkige medewerkers

### Een voorbeeld uit de praktijk

*“Ik wist niet dat autodelen zo gemakkelijk was. Samen met een expert van de ACLVB bekeek ik de verschillende mogelijkheden, en nu maak ik af en toe gebruik van autodelen vlak bij mijn woonplaats. Dat heeft me financieel ook al wat voordeel opgeleverd.”*

Mohammed, 55 jaar

<https://www.aclvb.be/nl/werktmetjemee/mobiliteit>

Vergroen de omgeving en bevorder biodiversiteit op de bedrijfsite. Maak de werkomgeving een fijne plek om te zijn.

*Vb. maak groendaken, een kleine tuin om 's middags te lunchen of zet bijenkasten op bedrijfsdaken.*

1

De werkplek is niet altijd makkelijk bereikbaar met de fiets of het openbaar vervoer. Probeer dan maximaal te sensibiliseren voor andere alternatieven.

*Vb. het gebruik van deelauto's, elektrische voertuigen, carpooling e.d.*

4



Probeer fietsvergoedingen steeds op te trekken tot het wettelijk minimum en krijg zoveel mogelijk mensen op de fiets.

7

## Sustatoolthema 10 MILIEUIMPACT

Investeer in een uitgebreid cafetaria-plan en maak flexibele verloning mogelijk. Zorg dat hier ook mobiliteitsmogelijkheden mee in worden opgenomen.

*Vb. integreer een mogelijkheid voor het aankopen van een elektrische fiets.*

2

Sensibiliseer en zet in op het gebruik van openbaar vervoer voor zowel werknemers als voor klanten.

*Vb. voorzie een financiële tussenkomst of biedt gratis parking aan het station.*

5

## Sustatoolthema 9 TRANSPORT

Organiseer een mobiliteitsweek: een autoloze week waar iedereen zijn best doet om autoverkeer te beperken.

*Vb. als iedereen geslaagd is voorzie dan een gratis ontbijt aan het einde van de week!*

3

Voorzie een uitgebreid fietsleaseplan voor werknemers en sensibiliseer hen ook om dit maximaal te doen werken.

*Vb. voorzie hierbij een fietsstalling die ruim genoeg is, een hersteldienst, douches, oplaadpunten e.d.*

6

Probeer vooropgestelde mobiliteitsinitiatieven open te stellen naar alle werknemers in de organisatie.

*Vb. als bedienden een elektrische auto krijgen, zorg dan ook dat werknemers een elektrische auto op de site kunnen gebruiken.*

8 17

# SDG 12

## Verantwoorde consumptie en productie



Medewerkers aanmoedigen voor duurzame en gezonde consumptiepatronen op de werkvloer is belangrijk. Creëer ook bij hen een verantwoordelijkheidsgevoel. Er zijn heel wat initiatieven die je kan doorvoeren om milieu impact op de bedrijfsvloer tot een minimum te beperken.

### Win-win werkgever-werknemer

Werknemers die bewust zijn en zich verantwoord gedragen binnen de bedrijfsomgeving geven het goede voorbeeld. Zowel naar de buitenwereld als naar andere werknemers. De werkgever heeft alleen maar baat bij dit soort initiatieven nu of op lange termijn.

### Hoe kan je dit meten?

- Afvalhoeveelheid: registreer de hoeveelheid afval per type onderdeel (GFT, PMD, papier, restafval e.d.)
- Overlastklachten: registreer het aantal klachten over geur-lawaai- of lichthinder.

### Standpunt ACLVB;

De ACLVB pleit voor een beleid dat ook gericht is op een **rechtvaardige transitie** naar een veerkrachtigere en duurzamere samenleving. Er moeten concrete inspanningen worden geleverd om de circulaire economie te bevorderen. Om deze overgang mogelijk te maken, vraagt de ACLVB dat er maatregelen worden genomen om :

- Het duurzaam en efficiënt gebruik van energie en grondstoffen te bevorderen.
- Ervoor te zorgen dat duurzame producten de norm worden.
- De levensduur van producten te verlengen.
- De consumenten betrouwbare informatie te geven over de duurzaamheid van producten met het oog op een milieuvriendelijker gebruik.
- De verschillende economische actoren aan te moedigen zich in te zetten voor de transitie naar de circulaire economie.

<https://www.aclvb.be/nl/een-economische-groei-die-steunt-op-voldoende-koopkrachtontwikkeling-lokale-consumptie-en-duurzame>

Probeer waar mogelijk procedures rond hergebruik uit te werken. Je drukt tegelijkertijd de kosten en je levert een positieve bijdrage aan het milieu.

*Vb. maak gebruik van regenwater om toiletten door te spoelen of bussen te wassen.*

1

Ga verantwoord om met water, verlichting, verwarming e.d.

*Vb. investeer maximaal in LED-verlichting en koppel verlichting aan beweging-sensoren waar mogelijk of draai chauffages uit tijdens het weekend.*

4

Introduceer een anti-rook beleid. Win hierdoor kostbare arbeidstijd en geef je onderneming een gezond bedrijfsimago.

*Vb. breng de huidige situatie in kaart en stel een rookbeleidsplan op.*

7

Ban zoveel mogelijk wegwerpplastic binnen de bedrijfsomgeving.

*Vb. vervang plastic bekertjes door drinkbussen of afwasbare tassen.*

2

Minimaliseer lawaai-, geur en lichthinder voor zowel werknemers als omwonenden.

*Vb. voorzie steeds een geluidswand. Probeer waar mogelijk ook een groene wand te bouwen.*

5

Streef maximaal naar een papierloze omgeving door in te zetten op digitalisatie.

*Vb. print mails niet onnodig af of streef naar een 'paperless warehouse'*

8

Sorteer, comprimeer en minimaliseer maximaal het afval binnen de bedrijfsomgeving.

*Vb. werk standaard met sorteerbakken voor GFT, PMD, papier en restafval.*

3

Maak werknemers zoveel mogelijk bewust rond milieu zodat die kan leven binnen de organisatiecultuur.

*Vb. maak bedrijfsdoelstellingen en reeds gemaakte besparingen op een leuke manier zichtbaar op de werkvloer*

6

## Sustatoolthema 10 MILIEUIMPACT

Probeer voedselverspilling tegen te gaan en reststromen van voeding nuttig te besteden.

*Vb. laat overgebleven 'cafeteria'-eten ophalen door buurtbewoners.*

19  
9

**Wat kan de ACLVB voor jou doen?**

**<https://www.aclvb.be/nl/werktmetjemeemobiliteit>**

# SDG 13

## Klimaatactie



Probeer maximaal de negatieve impact van de bedrijfsvoering te beperken. Ga op een verantwoorde manier om met productie en stimuleer waar mogelijk hergebruik. Probeer waar mogelijk een efficiënt gebruik en beheer van natuurlijke hulpbronnen te realiseren.

---

### Win-win werkgever-werknemer

Investeren in installaties of systemen die hernieuwbare energie opwekken verdient je dubbel en dik terug op termijn. Via een coöperatieve kan je ook medewerkers laten participeren en mee betrekken in je energiebewust beleid. Een win-win voor beide partijen dus.

### Hoe kan je dit meten?

- Afvalhoeveelheid: registreer de hoeveelheid afval per type onderdeel (GFT, PMD, papier, restafval e.d.)
- CO2 voetafdruk: registreer de uitstoot van de organisatie
- Energiemanagement

### Standpunt ACLVB;

ACLVB schaart zich achter het principe dat de economische groei en welvaart zo min mogelijk mogen gehinderd worden in de omslag naar een klimaatneutrale samenleving, maar we vragen tevens een effectief én ambitieus beleid inzake klimaat. *“After all, there are no jobs on a dead planet!”*

#Unions4Climate



Investeer maximaal in het gebruik van hernieuwbare energie en groene stroom.

*Vb. o.b.v. windmolens, zonnepanelen e.d.*

1

Investeer als bedrijf in een eigen waterzuiverings-systeem.

*Vb. afvalwater zuiveren en hergebruiken.*

2

Bekijk voor de distributie alternatieve transport-mogelijkheden.

*Vb. Transporteer maximaal via het spoor of het water waar mogelijk.*

3

Indien je bedrijf werkt in de retail voorzie dan een zo ethisch en duurzaam mogelijk retourbeleid om verspilling te vermijden en kosten te drukken.

*Vb. goederen enkel laten terugsturen indien het nog niet uit de verpakking is gehaald zodat men deze maximaal kan hergebruiken of hang op terugsturen een prijskaartje.*

4



Investeer in een geoptimaliseerd efficiënt en duurzaam machinepark en probeer nutteloze machine-uren te vermijden.

*Vb. voer een groepsbonus in voor medewerkers die nutteloze draaiuren reduceren.*

5

Laat medewerkers mee participeren in je groene energie bevoorrading en creëer betrokkenheid.

*Vb. richt een coöperatieve op voor zonnepanelen.*

6

Verhoog de laadcapaciteit van distributie-transporten

*Vb. consolideer en optimaliseer kleine ladingen tot grotere transporten.*

7

Optimaliseer en minimaliseer de hoeveelheid verpakkingsmateriaal dat gebruikt wordt.

*Vb. niet onnodig eindeloos herverpakken.*

8

Probeer vervuilende brandstoffen zoals stookolie maximaal te bannen binnen de bedrijfs-omgeving en kies voor andere alternatieven.

*Vb. biogas of een warmtepomp.*

9

**Sustatoolthema**

**10**

**MILIEUIMPACT**

Kijk ook naar impact van je eigen bedrijfsgebouw op vlak van energie-efficiëntie en probeer hier verbetering in te brengen.

*Vb. maak een actieplan op en streef op termijn naar energie neutraliteit.*

10<sup>21</sup>

# Vervolg: wat nu?

Ga aan de slag!

Gebruik deze brochure als leidraad om duurzaamheidsacties te nemen of te versterken binnen jouw onderneming.

Ga zelf aan de slag met de Sustatool op [www.sustatool.be](http://www.sustatool.be)

Volg een Sustatool workshop.

De ACLVB biedt de mogelijkheid om voor geïnteresseerde bedrijven workshops te voorzien die nog een stap verder willen gaan met de Sustatool, contacteer: [international@aclvb.be](mailto:international@aclvb.be)

Draag bij aan een duurzame wereld!



# Samen maken we het verschil!

De ACLVB wil alle vakbondsafgevaardigden bedanken voor hun deelname en inzet tijdens de workshops en/of bij het piloottraject. Enkel door samen te werken en initiatieven onder elkaar te delen, maken we het verschil!





Verantwoordelijke uitgever: Olivier Valentin, Boudewijnlaan 8 – 1000 Brussel

**ESF**  
INVESTEERT IN  
JOUW TOEKOMST



Europese Unie



Vlaanderen  
is werk

**MVO**  
VLAANDEREN

MAATSCHAPPELIJK  
VERANTWOORD  
ONDERNEMEN



Vlaanderen 24  
is duurzaam ondernemen