

2021 kan de boeken in als historisch. Niet in de laatste plaats door de overwinning in de Klimaatzaak tegen Shell. Dit is wat je een 'game changer' noemt; het verandert alles. Grote vervuilers wereldwijd zullen de gevolgen van deze uitspraak gaan ondervinden. Onze tegenstanders noemden ons soms al de meest invloedrijke klimaatorganisatie van Nederland. Na deze overwinning dragen we dit ook zelf met trots uit.

En je zou bijna vergeten dat we in januari 2021 al een hele grote juridische overwinning op onze naam schreven. Want na 13 jaar procederen wonnen we, samen met Nigeriaanse vissers en boeren, van Shell. Ook deze uitspraak heeft internationaal verstrekkende gevolgen.

Over beide rechtszaken en andere hoogtepunten staat veel meer in ons jaarverslag.

Maar 2021 was natuurlijk ook weer een coronajaar. We werken nog steeds grotendeels vanuit huis en we zagen in 2021 dat dit zijn tol begon te eisen van onze medewerkers. Ondanks de vele verbindende activiteiten die in de loop van het jaar werden ontwikkeld. De rek raakt er uit. De versoepelingen die begin 2022 zijn ingegaan komen dan ook niets te vroeg. Dat gaat zeker helpen het tij te keren.

## Doelen en kernresultaten

Ons meerjarendoel is een klimaatrechtvaardige samenleving in 2026. Om dit te bereiken is hebben we voor 2021 als doel geformuleerd:

*Er is breed en zichtbaar draagvlak voor de eis van Milieudefensie dat multinationals gereguleerd moeten worden om ervoor te zorgen dat klimaatoplossingen voor iedereen toegankelijk zijn.*

Aan de hand van 4 kernresultaten meten we de realisatie van dit doel:

- Zichtbaarheid:** de boodschap van Milieudefensie over regulering van multinationals wordt 181 keer verteld via een toonaangevend mediakanaal.  
Onze verwachting voor 2021 was 181 mediahits in toonaangevende kanalen. We hebben er in totaal **339 bereikt**, veel meer zelfs dan onze hoogste verwachting (ons 'moonshot')! Voor een heel groot deel is dit te danken aan alle aandacht rondom de Shell-klimaatzaak: die was goed voor maar liefst 219 mediahits.
- Tijd- en geldgevers:** 163.500 deelnemers van de verandermacht dragen bij aan activiteiten van Milieudefensie.  
We verwachtten in 2021 in totaal 163.500 keer tijd- en geldgevers te mobiliseren voor onze campagnes. De uiteindelijke realisatie is **138.599** - iets minder dan de prognose, maar nog wel ruim binnen de gestelde marges. De meeste tijd- en geldgevers, ongeveer 72.000, zijn afkomstig van onze campagne rond de Tweede Kamerverkiezingen. Ook de klimaatplicht-petitie droeg met 38.000 tijd- en geldgevers flink bij aan het resultaat.
- Geld-gevers:** 17.000 deelnemers van de verandermacht ondersteunen Milieudefensie financieel.  
De verwachting was dat we in 2021 17.000 keer geldgevers zouden mobiliseren voor onze campagnes. Uiteindelijk zijn dit er **11.253** geworden; iets boven de ondermarge die we hadden gesteld. Ongeveer 5.500 daarvan deden mee aan de crowdfundactie

voor het hoger beroep in de Shell-Klimaatzaak. De Klimaatzaak leverde ook nieuwe leden op die zich aanmeldden n.a.v. de uitspraak: ongeveer 900.

4. **Politieke eisen:** 8 inhoudelijke politieke eisen van Milieudefensie halen 1 of meer toonaangevende mediakanalen.

We verwachtten dat 8 van onze inhoudelijke politieke voorstellen de toonaangevende media zouden halen. In werkelijkheid waren dit er **12** (dat was vooraf onze allerhoogste verwachting - ons 'moonshot'!). Wat opvalt is dat de meeste proposities slechts enkele keren de media haalden; vooral de onderzoeken die we lieten uitvoeren werden niet echt breed opgepikt.

**Conclusie:** de resultaten van 2021 hebben ons ambitieuze meerjarendoel een heel stuk dichterbij gebracht. Het is geen toeval dat juist in dit jaar een historisch record werd behaald met onze fondsenwerving: 7,5 miljoen euro. Al is dat natuurlijk ook en vooral de verdienste van de mensen die daar heel hard aan hebben gewerkt en al jaren hele goede resultaten boeken.

### Welzijn en gezondheid medewerkers

We schreven het al: door corona is de rek eruit bij de medewerkers. Dat zien we terug in de ervaren werkdruk en door het jaar heen in toenemend verzuim. In 2021 kwam ons gezondheidscijfer uit op 92,2% (een verzuim van bijna 8%) waar 94% het streefcijfer is. In 2020 was dat nog 95,6%.

Daarom is het Plan van Aanpak Ziekteverzuim na de zomer geactualiseerd. Er werden interventies voorbereid, zoals 'leidinggeven aan millennials'. Daarnaast blijven zowel P&O als leidinggevendenden onverminderd wijzen op de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de bedrijfsarts, de vertrouwenspersonen of de leidinggevende. Allemaal om uitval te voorkomen. Ook worden medewerkers gewezen op het belang van rust pakken en verlof opnemen, te zorgen voor een goede balans tussen werk en privé, pauzes te nemen en naar buiten te gaan.

We blijven met elkaar in verbinding, onder meer door de wekelijkse stand-up, die goed bezocht wordt. Tijdens de stand-up wordt wekelijks gepeild hoe het met iedereen gaat en of we al naar buiten zijn geweest. Toen er in september meer mogelijk was, is er bij wijze van seizoenstart een speurtocht georganiseerd met na afloop een borrel. Elke afdeling organiseerde een eigen afdelingsdag. Bij elkaar zorgde dat voor een gevoel van verbondenheid.

### Beleid en protocollen

#### Hybride werken:

Door corona is onze visie op samenwerken veranderd. We zien dat het kantoor meer de ontmoetingsplek wordt waar je ongeveer de helft van je werktijd doorbrengt en dat je de rest van de tijd thuiswerkt. Met instemming van de OR voor deze denkrichting hebben we medewerkers gevraagd mee te denken. We hebben wensen en knelpunten in kaart gebracht en passen het kantoor daarop aan. Hybride werken is nu ons uitgangspunt.

In lijn daarmee krijgen medewerkers per 1 januari 2021 een thuiswerkvergoeding in plaats van een reiskostenvergoeding op thuiswerkdagen. Ook krijgen ze een onbelaste vergoeding van 17,50 als tegemoetkoming voor internetkosten.

### **Diversiteit en inclusiviteit:**

In 2020 is door bureau Radar een beleidskader voor diversiteit en inclusiviteit ontwikkeld. Dit kader en een concreet stappenplan moeten uiteindelijk leiden tot een inclusieve en diverse werkorganisatie en beweging.

In februari heeft het MT met de diversiteitswerkgroep een werksessie gehad waar de verdere uitwerking centraal stond. Iedere afdeling formuleert een key-result waarbij per jaar wordt aangegeven hoe de afdeling bijdraagt aan het bouwen van een diverse en inclusieve organisatie, vereniging en verandermacht.

In Q1 van 2022 zal HR een nul-meting uitvoeren die zicht moet geven over de (ervaren) diversiteit en inclusiviteit van de werkorganisatie. Het thema staat centraal in stand-up van 17 februari 2022.

### **Strategisch Personeelsplan:**

Op basis van de gedeelde tussenevaluatie van het Algemeen Beleidsplan is in het tweede kwartaal gestart met het in kaart brengen van het toekomstige gewenste personeelsbestand per afdeling. Deze kwantitatieve analyse is in juli afgerond en gebruikt als toetsingskader voor het opstellen van de formatie in 2022. Het uitgangspunt is daarbij: geen groei in de formatie.

Als gevolg van het vertrek/ziekte van 2 van onze campaigners werden in Q2 vacatures opengesteld. Die (interne) procedures werden eind september on hold gezet. Dit naar aanleiding van een brief van medewerkers aan de directie over het aantal senior posities binnen de afdeling Inhoud & Lobby in vergelijking met andere afdelingen. Deze brief was ondertekend door de helft van de medewerkers. Naar aanleiding van de brief is een onafhankelijke derde gevraagd een evaluatie uit te voeren naar ons beleid en uitvoering rond seniorposities.

In aansluiting op het concept Strategisch Personeelsplan zijn eind december in totaal 6 nieuwe senior posities intern vacant gesteld: bij de afdeling Bewegingsopbouw (1), en Communicatie & Fondsenwerving (5). Alle betreffende selectieprocedures zijn eind januari afgerond. Ook afdeling Inhoud & Lobby is dan weer op sterkte.

### **Veiligheidsbeleid buitenlandse reizen:**

In Q4 is het nieuwe veiligheidsbeleid voor buitenlandse reizen vastgesteld door de directie, met instemming van de OR. Het zogenaamde 'Safety and Security Management Framework voor internationale reizen van Milieudefensie personeel' bestaande uit een beleidsdocument met bijlagen, safety & security guidelines voor medewerkers die voor MD op reis gaan, en een crisis management plan. We zijn hierbij geadviseerd en begeleid door CSD - Centre for Safety and Development.

### **Integriteit:**

In de ALV van december is [de gedragscode voor de vereniging](#) vastgesteld. Nu wordt gewerkt aan verdere implementatie en borging.

Vooruitblik 2022

In 2022 pakken we door op ons succes met de Klimaatzaak tegen Shell. Nu schrijven we 29 grote vervuilers aan en vragen we deze bedrijven om hun klimaatplan. De aftrap op 13 januari belooft veel goeds, want de media-aandacht was opnieuw overweldigend.

In 2022 krijgen diversiteit en inclusiviteit veel aandacht. We beginnen met het opstellen en uitvoeren van plannen van aanpak per afdeling. In beide programma's worden is diversiteit en inclusie een zogenaamde innovatiefocus met eigen afrekenbare doelen. We blijven de druk op Shell opvoeren om er voor te zorgen dat Shell de rechterlijke uitspraak uitvoert. Tegelijk bereiden we het Hoger Beroep voor.