

2025

DUUR ZAAM HEIDS VERSLAG

03



MISSIE
& VISIE

11



HIP
ACADEMIE

PERSOONLIJK
VOORWOORD



04

SOCIALE IMPACT &
MAATSCHAPPELIJKE
BIJDRAGE



13

05



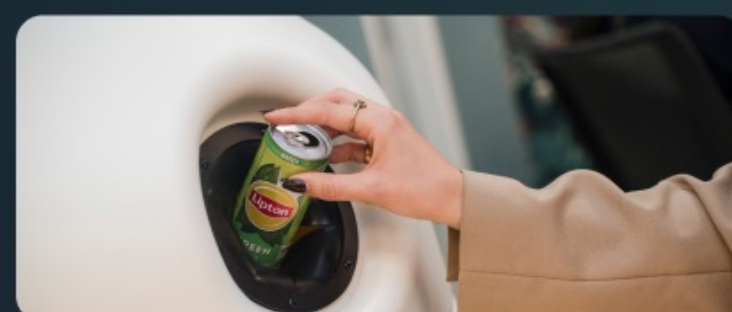
HIP
FACTS

15



HIP
MVOI

HIP
FOOTPRINT



06

DUURZAAMHEID-
AMBITIEWEB



17

07



DIVERSITEIT
& INCLUSIE

19



REFERENTIES &
SUCCESVERHALEN

VITALITEIT &
GEZONDHEID



09

DOELSTELLINGEN &
NAWOORD



22



MISSIE

Bij HIP hebben we een cultuur waarin onze collega's zichzelf kunnen zijn in een warme en ondersteunende omgeving, een plek waar zij zich thuis voelen en aangemoedigd worden om het beste uit henzelf te halen. Wij erkennen en koesteren elk individu, omdat we geloven dat ware prestaties voortkomen uit een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en begrepen voelt.

Wij beschouwen onze opdrachtgevers als partners waar we waardevol mee samenwerken. Onze inzet is gericht op het leveren van de beste

dienstverlening en daarbij het overstijgen van verwachtingen omdat tevredenheid ons drijft

We omarmen de toekomst door constant te streven naar de nieuwste ontwikkelingen in de inkoopbranche. Wij geloven in innovatie en verandering als drijvende kracht om naast onze partners te staan en hen te voorzien van de beste oplossingen.

Samen zijn wij één. We worden gedreven door passie, begrip en voortdurende groei. We creëren het perspectief dat niet alleen voldoet maar overtreft!



VISIE

In een wereld die continu verandert zorgen wij er dankzij deskundige mensen en krachtige technologie voor dat ieder vraagstuk praktisch, innovatief en duurzaam wordt ingevuld. Op het gebied van inkoop- en contractmanagement zijn wij de absolute nummer 1.

“**WE ZIJN HIP,
EN BLIJVEN HIP.**”

PERSOONLIJK VOORWOORD

In mijn rol als directielid binnen HIP kijk ik met trots naar wat we de afgelopen jaren samen hebben opgebouwd. Wat mij keer op keer raakt, is dat duurzaamheid bij ons niet begint met een strategie of een rapport, maar met mensen. Het begint met wie we zijn, hoe we samenwerken en welke keuzes we elke dag maken.

Bij HIP geloven we oprecht dat duurzaamheid niet losstaat van onze dagelijkse praktijk. Het gaat over verantwoordelijkheid nemen en dit doe je voor elkaar, voor onze opdrachtgevers en voor de wereld waarin we werken. Daarnaast gaat het over eerlijkheid en de bereidheid om steeds weer te leren. Voor mij persoonlijk is het een combinatie van menselijkheid, visie, daadkracht en een gezonde dosis nuchterheid. We willen het goed doen, maar vooral ook oprecht doen.

Ik zie dagelijks hoe onze collega's kleine stappen zetten die samen een groot verschil maken. Dit gaat van een bewuste keuze in een project of het

hebben van oprechte aandacht voor een ander. Maar het kan ook gaan over het initiëren van een idee dat leidt tot minder verspilling of meer gelijke kansen voor diegene die het soms wat minder heeft. Dit zijn de momenten waarop ik voel dat duurzaamheid voor ons niet iets is dat we "erbij doen", maar als iets dat in ons DNA zit.

Onze missie hierin is helder: wij willen een organisatie zijn waar mensen zich gezien voelen en waar kwaliteit en verantwoordelijkheid voor de wereld om ons heen hand in hand gaan. Daar geloof ik in, met volle overtuiging.

Duurzaamheid is voor mij geen einddoel, maar een manier van kijken en handelen die verder reikt dan vandaag. En als ik zie hoe wij dat bij HIP dagelijks vormgeven, dan weet ik dat we op de juiste weg zijn!



Esther Pontjodikromo-Gol

Directeur HIP Noord



ONZE
ORGANISATIE**110+**
Medewerkers**5**
Kantoren**61%**
Vrouw**38%**
Man**1%**
Non-binair**HIP
FACTS
2025**ONZE
MENSEN &
GROEI**8,2**
MTO-score**5**
RIC/RCC**1,9**
Verzuim**25**
TrainingenIMPACT
OP DE
PLANEET**312,7**
ton CO₂**5**
HIPman flessen**20%**
compensatieMAATSCHAPPELIJK
BEWEGING**20**
Initiatieven**450**
Bestede uren**30**
Donaties

In ons oogpunt zijn cijfers pas echt iets waard als er ook beweging achter zit. Onze HIP Facts laten zien waar wij trots op zijn, waar we groeien en waar nog ruimte ligt om het nog beter te doen.

Deze resultaten zijn ontstaan doordat onze collega's het vertrouwen en de ruimte krijgen om zelf het verschil te maken.

Dit doen we samen met onze HIPpers voor onze opdrachtgevers en de wereld om ons heen.

HIP FOOTPRINT

HIP kijkt niet alleen naar de beweging die wij bij onze opdrachtgevers creëren, maar ook naar onze eigen impact en footprint. Wij voelen ons verantwoordelijk om bij te dragen aan een duurzame wereld en nemen daarin voortdurend grote en kleine stappen om onze uitstoot te verminderen.

In 2025 hebben we onze volledige CO2-inventarisatie voor alle HIP locaties in Nederland afgerond. Op basis daarvan hebben we een helder beeld van onze uitstoot en de belangrijkste aandachtspunten. Ons doel is om in 2030 qua totale CO2-uitstoot met 90% te verlagen ten opzichte van de nulmeting. Bij HIP komt het grootste deel van onze uitstoot voort uit scope 1. Niet zo gek, want onze professionals zijn veel onderweg naar opdrachtgevers door heel Nederland.

Om inzicht te krijgen in onze voortgang meten we onze footprint met de Milieubarometer. Zo houden we scherp zicht op waar we staan en waar we kunnen verbeteren. Doordat we onze footprint goed in beeld hebben, zijn we in staat om stappen te zetten! In 2025 zijn we een samenwerking aan gegaan met Bamboologic.

Bamboologic werkt samen met boeren in heel Europa en deze boeren hebben ervoor gekozen om het anders te doen. In samenwerking met Bamboologic verbouwen ze bamboe. Bamboe is een snel hernieuwbaar en toekomstbestendig landbouwgewas. Boeren versterken als leverancier de groene economie terwijl ze een enorme positieve impact hebben op het klimaat, de natuur & de landbouw. En hier dragen wij vol trots aan bij! Daar waar we nog niet volledig kunnen reduceren, compenseren wij een percentage van onze footprint door te investeren in deze vorm van duurzame landbouw. Jaarlijks breiden we dit percentage uit en door naast compenseren ook te reduceren verwachten wij toe te werken naar volledig beheersbare uitstoot in 2030.

Binnen HIP ondersteunen we medewerkers om duurzame keuzes te maken: met een helder leasebeleid, een mobiliteitsvergoeding, de mogelijkheid tot een OV-chipkaart en waar nodig het faciliteren van een laadpaal bij medewerkers thuis. Op dit moment is zo'n 30% van ons wagenpark elektrisch of hybride. In 2026 en verder hebben we als doel om dit percentage fors te verhogen zodat we een steeds groter deel van ons wagenpark emissievrij kunnen laten rijden.

Bamboologic Boeren

- Heinenoord, Zuid-Holland
- Oostburg, Zeeland
- Veldhoven, Brabant

Naast onze inspanning in eigen huis delen we actief onze kennis over duurzame inkoop. Dat doen we via workshops, trainingen en kennissessies, zowel bij opdrachtgevers als binnen onze eigen HIP-academie. Zo helpen we organisaties om inkoopbeslissingen te nemen die niet alleen kosten verlagend zijn, maar ook duurzaam en maatschappelijk waardevol.

Onze duurzaamheidsinspanning sluit aan bij de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Vanuit onze rol als inkoop- en adviesbureau raken we verschillende thema's. Met het verkregen SDG-predicaat laten we zien dat we niet alleen praten over impact, maar deze ook daadwerkelijk realiseren.

Volledig uitstootvrij worden is (nog) niet mogelijk, maar dat houdt ons niet tegen om te blijven bewegen. Iedere dag maken we bewuste keuzes die bijdragen aan een **kleinere footprint en een grotere positieve impact**.

-90%
CO2 in 2030

Nulmeting via:
Milieubarometer

Jaarlijkse compensatie

20%
Bamboologic



30%
Elektrisch wagenpark

Onderdeel van de SDG's



DIVERSITEIT & INCLUSIE

Bij HIP geloven we dat Diversiteit en Inclusie (D&I) geen losse thema's zijn, maar een natuurlijk onderdeel van wie wij zijn. Iedereen is welkom, voelt zich welkom en krijgt de ruimte om bij te dragen aan (een) verrijking van ons gezamenlijke succes. Dit ligt diep verankerd in ons DNA van HIP: "Als jij je best doet voor ons, doen wij ons best voor jou."

In 2025 is het Actieplan Diversiteit & Inclusie definitief opgesteld. Dit plan is het kompas waarmee wij onze organisatie stap voor stap diverser houden en nog inclusiever maken.

We zijn gestart met het inzetten op bewustwording en gaan door tot aan genormaliseerde toepassing van Diversiteit en Inclusie in beleid, personeel en op onze locaties, voor iedereen. De focus ligt daarbij bewust van binnen naar buiten: eerst zorgen voor een solide, veilige en betrokken interne basis, voordat onze kennis en ervaring actief ingezet kan worden bij opdrachtgevers.

Interne borging realiseren wij op basis van drie concrete en heldere fasen:

1. Awareness

Vergroten van inzicht in de breedte en relevantie van D&I.

2. Opleiding

Versterken van kennis, beleid en middelen binnen de organisatie.

3. Implementatie

Het zichtbaar en merkbaar toepassen van D&I in het dagelijks werk.

Hoe deze fasen concreet uitgevoerd worden, ligt volledig ingebed in het Actieplan. Nadat wij intern de drie (3) fasen hebben doorlopen, zal HIP extern D&I inzetten op basis van twee (2) principes:

1. Uitbreiding dienstverlening

2. Professionalisering

De output van de drie interne fasen zal de vorm, invulling en richting bepalen op de twee externe principes. HIP kiest nadrukkelijk voor oprechte betrokkenheid boven symboliek. Greenwashing heeft bij ons geen plek, doordat we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen.

Onze ambitie is helder en sterk: marktleider en toonaangevend binnen de inkoopbranche worden door de normalisering van Diversiteit en Inclusie in alles wat wij doen. Zo bouwen we niet alleen aan een sterkere organisatie, maar dragen we ook bij aan een samenleving waarin iedereen kan en mag meedoen.

Samen zorgen we ervoor dat we niet alleen onze organisatie, maar ook de markt, onze opdrachtgevers en de samenleving een stukje mooier maken. Want alleen samen kunnen we de beste blijven.



DIVERSITEIT & INCLUSIE

(Ontwikkelen van) training op het gebied van Diversiteit en Inclusie voor zowel management als medewerkers

Inzichtelijk maken
Diversiteit en Inclusie

Dashboard/inzichtelijk
huidige Diversiteit en
Inclusie van HIP


Awareness

2027

Onderzoek en plan opstellen
Optimalisatie (ondersteunende)
dienstverlening HIP met inzet van
Diversiteit en Inclusie

HIP wordt/is (fysiek)
toegankelijk voor
iedereen


Opleiding


Implementatie

Het Diversiteit en
Inclusiebeleid

2029

Opstellen formeel
Diversiteit en Inclusiebeleid

Reflecteren op de afgelopen jaren
Verschillen in kaart brengen toen
versus nu en veranderingen inclusief
positieve effecten noteren

2028

Plan voor diversificatie
van personeelsbestand
op de Diversiteit en
Inclusie aspecten

Doorlopend onderzoeken (marktonderzoek) wat HIP als organisatie kan doen op het gebied van:



VITALITEIT BIJ HIP

Bij HIP geloven we dat duurzame bedrijfsvoering begint bij mensen die goed in hun vel zitten. Vitaliteit is daarom een belangrijk thema binnen onze organisatie en hierbij besteden we aandacht aan fysieke, mentale en sociale gezondheid. Want wie zich fit en energiek voelt, haalt niet alleen het beste uit zichzelf, maar levert ook de hoogste kwaliteit aan onze opdrachtgevers.

Om die reden investeren we actief in het welzijn van onze medewerkers. We werken samen met een gespecialiseerde partner aan de ontwikkeling van een vitaliteitscheck: een laagdrempelige manier voor collega's om inzicht te krijgen in hun gezondheid. Denk aan metingen van bloeddruk, hartslag en cholesterol, gecombineerd met persoonlijk leefstijladvies.

Vitaliteit krijgt ook een speelse kant bij HIP. Tijdens de jaarlijkse Vitaliteitsweek dagen we elkaar uit om extra aandacht te besteden aan bewegen, ontspannen en mentaal scherp blijven. Dit jaar stond de week in het teken van de HIP VitaliteitsBingo: een originele en vooral leuke manier om met collega's kleine, gezonde gewoontes aan te moedigen. Van sportieve challenges tot ontspanningsmomenten, met een volle bingokaart, een duurzame prijs en een glimlach als resultaat.

Zo bouwen we stap voor stap aan een organisatie waar vitaliteit niet alleen op de agenda staat, maar in ons DNA verankerd is. Want wie goed zorgt voor mensen, zorgt automatisch voor een sterker en duurzamer HIP.



Estafette



4 mijl van Groningen



HIP Padeltoernooi



Crossfit



GEZONDHEID BIJ HIP

Gezondheid is bij HIP meer dan een goed voornemen want het is een vanzelfsprekend onderdeel van wie we zijn. We geloven dat gezonde medewerkers het hart vormen van een gezonde organisatie. Daarom stimuleren we elke dag kleine stappen die bijdragen aan een gezondere leefstijl, met oog voor zowel lichaam als geest.

Zo ligt er bij HIP elke dag vers fruit op kantoor en moedigen we collega's aan om gezonde suggesties te doen voor de gezamenlijke boodschappen. Zo ontstaat er niet alleen een gezonder aanbod in wat we eten en drinken op kantoor, maar zorgt dit ook betrokkenheid en eigenaarschap: we doen het echt samen.

Die kernwaarde Samen zie je ook terug in hoe sport leeft binnen onze teams. Collega's vinden elkaar buiten werktijd op het sportveld, in de sportschool of tijdens evenementen. Of het nu

gaat om het lopen van een marathon, een wekelijks potje padel, een Hyrox-event of een spontane hardlooptwistrijd, bij HIP wordt er volop en met plezier bewogen met elkaar.

Het absolute hoogtepunt was onze deelname aan Alpe d'HuZes. Met een indrukwekkende sportieve prestatie en een groot gezamenlijk hart haalden we een prachtig bedrag op voor KWF Kankerbestrijding. Een ervaring die niet alleen onze fysieke grenzen verlegde, maar ook de kracht van verbinding liet zien.

Bij HIP draait gezondheid dus niet alleen om fit zijn, maar ook om samen werken aan iets groters: een werkomgeving waarin iedereen zich gezond voelt, energie heeft en elkaar inspireert om elke dag aan zijn of haar gezondheid te denken. Dit doen we voor onszelf, voor elkaar en voor de wereld om ons heen.

4 mijl van Groningen

Alpe d'HuZes

Breda Singelloop



Bij HIP zien we ontwikkeling als een continue beweging. Samen blijven leren, bewustere keuzes maken en dat direct vertalen naar onze dagelijkse praktijk bij opdrachtgevers. De HIP Academie is daarin het kloppend hart. Vanuit een doordachte leerlijn bieden we onze consultants en onze opdrachtgevers actuele en praktijkgerichte trainingen op het snijvlak van inkoop en duurzaamheid. Zo borgen we dat kennis niet op de plank blijft liggen, maar zichtbaar resultaat oplevert.

Onze leerlijnen combineren vakinhoud met duurzame thema's die in aanbestedingen en contracten het verschil maken. Denk aan circulariteit, maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), Social Return on Investment (SROI) en het werken met de Sustainable Development Goals (SDG's). We helpen teams om deze thema's niet alleen te begrijpen, maar ze ook meetbaar te maken in selectie-, gunnings- en uitvoeringsfase.

HIP ACADEMIE





RIC/RCC

Om duurzame ambities daadwerkelijk te realiseren, trainen we in innovatieve aanbestedingsvormen zoals RIC/RCC (Rapid Impact Contracting / Rapid Circular Contracting) en impactaanbesteden. In deze trainingen leren deelnemers:

Ambities en maatschappelijke doelen te vertalen naar heldere, toetsbare marktfragen;

Ruimte te creëren voor innovatie en co-creatie met inschrijvers;

Circulariteit, SROI en SDG's te verankeren in gunningscriteria, prestatieafspraken en KPI's;

Gedurende de looptijd te sturen op waardecreatie in plaats van alleen op output en kosten.

Onze consultants passen wat zij leren direct toe in lopende trajecten. Zo ontstaat een leercyclus: ervaringen uit de praktijk voeden de volgende training, waardoor kennis steeds actueler, concreter en effectiever wordt.

Trainingen bij HIP zijn nuchter en praktijkgedreven. We werken met realistische casuïstiek, formats en templates (bijv. ambitiehuizen, KPI-sets en beoordelingskaders) die deelnemers meteen kunnen gebruiken. We organiseren interviewsessies en kenniskringen om inzichten te delen, dilemma's te bespreken en best practices te verspreiden over onze locaties.

Het effect: duurzame denkracht verspreidt zich snel en krijgt stevigheid in de uitvoering.





SOCIALE IMPACT & MAATSCHAPPELIJKE BIJDRAGE

ONZE IMPACT

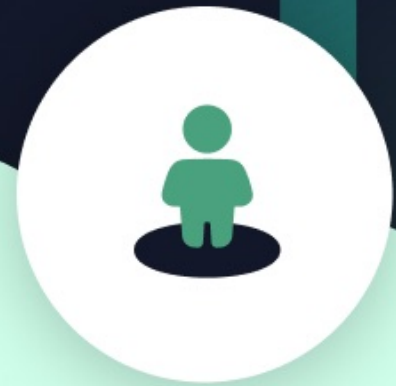
Als inkoopprofessionals weten wij als geen ander hoe groot de invloed van keuzes kan zijn op organisaties, mensen en de maatschappij. Daarom zetten wij onze kennis, tijd en energie graag in voor mensen en initiatieven die wat extra aandacht verdienen. Voor ons betekent dat: bewust kiezen voor wat bijdraagt aan een inclusieve, eerlijke en vitale samenleving.

Binnen HIP geven we collega's de ruimte om zich in te zetten voor een sociaal-maatschappelijk initiatief dat hen raakt. Als je ergens voor staat, straal je dat ook uit en is het een waardevolle bijdrage. Voor jezelf en voor de mensen die helpt.

Samen maken we impact, op een manier die past bij wie je bent.



HIP MVOI



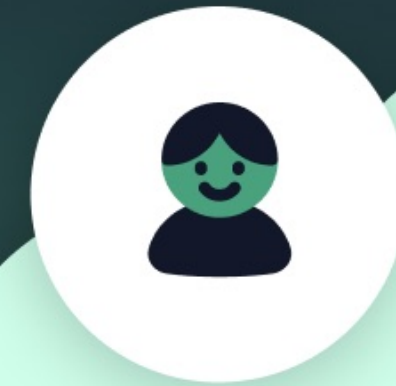
Diversiteit & inclusie



Circulair



Milieu



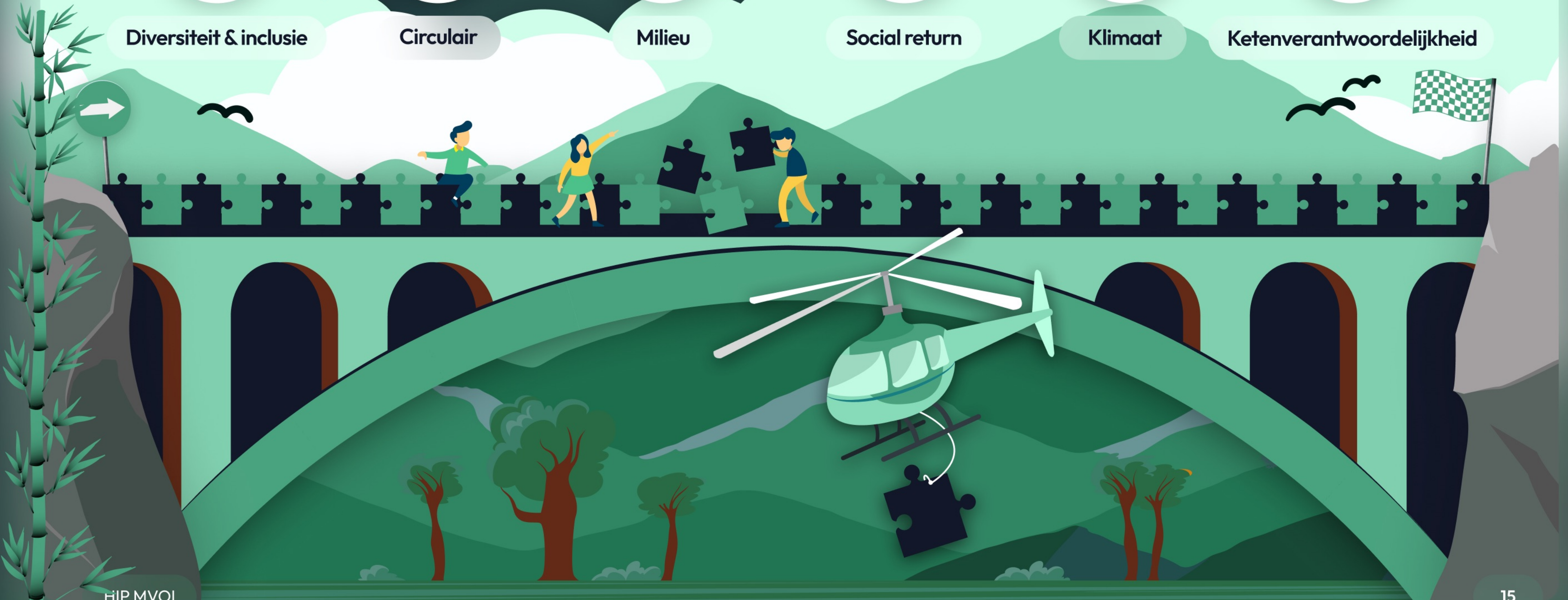
Social return



Klimaat



Ketenverantwoordelijkheid



IMPACT VOOR ONZE OPDRACHTGEVERS

Naast onze inspanning in eigen huis delen we actief onze kennis over duurzame inkoop. Dat doen we via workshops, trainingen en kennissessies, zowel bij opdrachtgevers als binnen onze eigen HIP-academie. Zo helpen we niet alleen onze collega's maar ook onze opdrachtgevers om inkoopbeslissingen te nemen die niet alleen kostenverlagend zijn, maar ook duurzaam en maatschappelijk waardevol.

Onze duurzaamheidsinspanning sluit aan bij de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Vanuit onze rol raken we verschillende thema's. Met het verkregen SDG-predicaat laten we zien dat we niet alleen praten over impact, maar deze ook daadwerkelijk realiseren.



DUURZAAMHEID- AMBITIEWEB

• Sanne Oord
Inkoopconsultant

Duurzaam inkopen is inmiddels de norm voor veel organisaties. Maar in de praktijk blijkt het vaak nog een uitdaging om de duurzaamheidsdoelen concreet te maken in aanbestedingen. Hoe zorg je ervoor dat duurzaamheid geen vrijblijvend verhaal blijft, maar echt meetbaar en verifieerbaar wordt uitgevraagd? Het duurzaamheidsambitieweb biedt hiervoor een helder en praktisch kader.

Om onze inkoopprofessionals hierin te ondersteunen organiseren we binnen ons academie programma een training over het toepassen van het Ambitieweb. Het doel van deze training is om onze inkoopprofessionals handvatten te geven om duurzaamheid op een onderbouwde manier concreet te vertalen in een aanbestedingsprocedure.

Het Ambitieweb is een visueel hulpmiddel dat duurzaamheidsambities van een aanbesteding overzichtelijk in kaart brengt. Per duurzaamheidsthema wordt vastgesteld hoe deze thema's kunnen worden vertaald binnen een specifieke aanbesteding bijvoorbeeld door het formuleren van eisen en/of het toepassen van gunningscriteria met als doel de markt uit te dagen tot het aanbieden van de meest duurzame oplossing.

Tijdens de training wordt toegelicht hoe het Ambitieweb kan worden ingezet. Onze collega's leren hoe zij samen met de stakeholders van een aanbestedingsteam prioriteiten kunnen stellen en duurzaamheidsdoelstellingen kunnen vastleggen op een manier die houvast biedt voor de aanbestedingsproces en contractfasen. Ook is

aandacht besteed aan de flexibiliteit van het instrument. Het Ambitieweb kan worden aangepast aan de specifieke duurzaamheidsdoelstellingen en thema's van een organisatie zonder het integrale karakter te verliezen.

Door kennis te delen over het opstellen en toepassen van het Ambitieweb draagt de training bij aan beter onderbouwde duurzame keuzes. Het resultaat is een aanbesteding waarin duurzaamheidsdoelstellingen niet alleen worden benoemd, maar ook concreet zijn gemaakt. Daarmee wordt duurzaam inkopen niet alleen ambitie, maar ook praktisch.



AFWEGINGSKADER

• Sven Lubben

Inkoopconsultant

Tijdens een van mijn opdrachten kreeg ik de opdracht om een afwegingskader te ontwikkelen dat inkopers helpt om thema's uit het manifest MVOI (Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen) beter toe te passen in de praktijk. Inkopers lopen in de uitvoering daarvan regelmatig tegen obstakels aan: gebrek aan tijd, middelen of concrete voorbeelden. Toch hoeft duurzaam en verantwoord inkopen niet per se meer geld te kosten. Vaak ontbreekt simpelweg het gesprek met leveranciers over wat er al mogelijk is. Door standaard alleen eisen op te nemen, zoals een vaste 5% SROI-verplichting, prikkel je de markt niet om echt mee te denken en blijft de maatschappelijke impact beperkt.

Om hier verandering in te brengen heb ik een praktisch afwegingskader ontwikkeld waarmee inkopers eenvoudiger de vertaalslag kunnen maken tussen beleid en uitvoering. Eerst is onderzocht welke productgroepen

binnen de organisatie het meest worden ingekocht. Op basis daarvan zijn vijf hoofdcategorieën bepaald, elk met concrete voorbeelden, inspiratiebronnen en toepassingsmogelijkheden voor relevante MVOI-thema's.

Het resultaat is een gebruiksvriendelijk hulpmiddel waarmee inkopers met slechts enkele kliks inzicht krijgen in passende duurzaamheidsthema's, gunningscriteria en praktijkvoorbeelden. Zo kunnen al in de beginfase van een aanbesteding gerichte keuzes worden gemaakt om maatschappelijke waarde te creëren en duurzame impact te realiseren.

REFERENTIES & SUCCESVERHALEN DOOR:

Anita van der Noord

Regio coördinator SDG Nederland

Met een gedurfde visie en vijf jaar van onvermoeibare inzet, heeft Holland Inkoop Professionals bewezen dat ambitie en actie hand in hand gaan. Het is duidelijk dat ze niet alleen hun missie hebben waargemaakt, maar ook een inspiratiebron zijn voor anderen om te volgen. Hun inzet voor de Sustainable Development Goals is onmiskenbaar en verdient de hoogste erkenning in de vorm van een SDG Predicaat. Als eerste wil ik even kort stil staan dat Holland Inkoop Professionals Karin van IJsselmuide heeft mogen ontvangen op hun kantoor in Capelle. Als alliantiecoördinator van SDG 12 heeft zij in een presentatie praktische inzichten gegeven en laten zien hoe duurzaamheidsdoelstellingen goed tot uitdrukking kunnen komen in het inkoopbeleid van Holland Inkoop Professionals opdrachtgevers. Het 12de duurzame ontwikkelingsdoel (SDG 12) is gericht op het substantieel verminderen van het gebruik van primaire grondstoffen in Nederland. De ambitie is om het verbruik in Nederland in 2030 met 50% te verminderen. Dit doel zal niet alleen de milieu-impact verlagen, maar ook de afhankelijkheid van de primaire grondstoffen voor ons allemaal verminderen.

De toewijding en inzet van Holland Inkoop Professionals om de SDG's te bevorderen, zijn ronduit bewonderenswaardig. Hun veelzijdige benadering van maatschappelijk verantwoord ondernemen overstijgt alle verwachtingen.

Laten we beginnen met SDG 1: Geen armoede. Holland Inkoop Professionals stopt niet bij het delen van sympathie; ze steken de handen uit de mouwen door actief sociale projecten te ondersteunen, zoals het programma Sociale Activering van FC Groningen. Door kansen te bieden aan degenen die het het hardst nodig hebben, veranderen ze levens en bouwen ze bruggen naar een betere toekomst.

Daarnaast hebben zij ook impact op SDG 2, Geen honger, door hun steun aan voedselbanken en voedseltuinen. Door niet alleen financiële middelen te bieden, maar ook actief deel te nemen aan het verzamelen van voedsel en het helpen in voedseltuinen, laten ze zien dat ze zich inzetten voor een wereld waarin niemand hongerlijdt.

Hun toewijding aan SDG 3, Goede gezondheid en welzijn, is even lovenswaardig. Door het organiseren van sportactiviteiten, het ondersteunen van goede doelen zoals de KWF Alpe D'Huizes en het bieden van fruit op het werk, tonen ze een diepgaand begrip van het belang van welzijn op de werkplek en de bredere gemeenschap.

En wat te denken van SDG 4: Kwaliteitsonderwijs, door talrijke kansen te bieden aan studenten en young professionals. Met hun Holland Inkoop Professionals Academie en samenwerkingen met onderwijsinstellingen dragen ze actief bij aan de ontwikkeling van de volgende generatie inkoopprofessionals.

Maar we stoppen niet bij vier, nee, we gaan door naar vijf, zes, zeven... de hele reeks van duurzame ontwikkelingsdoelen! Want waar Holland Inkoop Professionals gaat, volgen de SDG's. Of het nu gaat om het bevorderen van gendergelijkheid, het waarborgen van schoon water en sanitair, het stimuleren van betaalbare en duurzame energie,

het bevorderen van waardig werk en economische groei, het stimuleren van innovatie en infrastructuur, het verminderen van ongelijkheid, het bijdragen aan duurzame steden en gemeenschappen, het bevorderen van verantwoorde consumptie en productie, of het streven naar klimaatactie, Holland Inkoop Professionals is erbij, elke stap van de weg.

Dit is slechts een glimp van de vele manieren waarop Holland Inkoop Professionals de SDG's omarmt en integreert in hun bedrijfsvoering. Hun inzet strekt zich uit over een breed scala aan doelstellingen, waarbij ze niet alleen streven naar winst, maar ook naar een positieve impact op de wereld om hen heen. Holland Inkoop Professionals is niet alleen een naam; het is een inspiratiebron. Ze laten zien dat verandering mogelijk is, stap voor stap, op weg naar een duurzamere en gezondere toekomst voor ons allemaal.



HIP | Holland Inkoop Professionals

REFERENTIES & SUCCESVERHALEN DOOR:

A portrait of Erick Wuestman, a middle-aged man with grey hair and glasses, wearing a blue blazer over a red shirt. He is smiling and looking towards the camera. A decorative green bamboo branch is visible on the left side of the page.

• Erick Wuestman

Aanjager circulaire economie en energietransitie

Bij HIP begrijpen ze dat je met alleen traditionele inkoop patronen geen verandering teweeg brengt. Terwijl er grote transitie moeten plaatsvinden. Waar centrale en decentrale overheden en ook een branchevereniging als VNO NCW zich ook massaal aan geëngageerd hebben. Denk aan de ondertekening van de Sustainable Development Goals – SDG's door de VNG, namens alle gemeenten. En het streven naar Brede Welvaart, waar zowel het bedrijfsleven als overheden zich op richten.

In de praktijk blijkt het echter weerbarstig om meervoudige maatschappelijke meerwaarde te realiseren. Circulair inkopen, SROI, elke aanvullende focus wordt ervaren als wéér een extra hindernis rondom het toch al zo drukke bestaan als inkoper. Toch zijn er genoeg inkoop professionals die zich heel erg bewust zijn van hun potentie om verschil te maken in de wijze waarop zij de wisselwerking tot stand helpen brengen tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers. Zij ervaren echter dat ze dit niet alleen vanuit hun eigen rol kunnen beïnvloeden, laat staan bepalen.

Vandaar dat landelijk de nadruk meer en meer verschuift naar verantwoord opdrachtgeverschap. In plaats van dat inkopers verantwoordelijk worden gehouden voor het realiseren van Impact.

Het vraagt een andere mindset vanuit de interne “keten” van opdrachtgevers, om via een impact gerichte intentie, samen met inkoop, tot een slimme partner selectie te komen. En vervolgens in samenwerking met de aanbiedende partij tot een groeiende mate van maatschappelijke kwaliteit te komen.

Ik vind het mooie van HIP dat zij het in huis hebben om met specifieke inkoopmethodieken innovatie- en impactgericht opdrachtgeverschap invulling te helpen geven. En tegelijkertijd hun opdrachtgevers niet voorbij lopen in de mate waarin zij er aan toe zijn om te schakelen. Ook als inkoop adviseurs moet je immers rekening houden met de ambities en mogelijkheden van je opdrachtgever.

Vanuit dit MVOI perspectief hebben we samen met HIP al een aantal mooie en vooral impactvolle trajecten ingevuld. En we zien de interesse bij onze eigen opdrachtgevers groeien. Mede ingegeven door marktpartijen die aangeven erg gecharmeerd te zijn van het gegund krijgen op impact, innovatiepotentie en vakmanschap. En hun trots op de maatschappelijke waarde die daarmee wordt gerealiseerd. Zonder dat dit tot hogere kosten leidt.

REFERENTIES & SUCCESVERHALEN DOOR:

• Esmé Koerts Inkoopconsultant

Voor de gemeenten De Wolden en Hoogeveen staat de kwaliteit van de openbare ruimte niet op zichzelf. Het beheer en onderhoud van wegen (en aanverwante dienstverlening) raakt direct aan leefbaarheid, veiligheid, duurzaamheid en maatschappelijke waarde. Vanuit die overtuiging heeft Samenwerkingsorganisatie De Wolden Hoogeveen (SWO) gekozen voor een uitzonderlijk innovatieve aanpak: een Europese aanbesteding op basis van de Rapid Impact Contracting (RIC)-methodiek.

De opdracht is omvangrijk en integraal van karakter. Het gaat om het beheer en onderhoud van circa 6.7 miljoen m² aan wegen (asfalt, elementenverharding, half verharding en onverharde wegen) en aanverwante dienstverlening (zoals o.a. belijning, bebordingen en bebakening, bermen en civieltechnische kunstwerken) met een looptijd tot 10 jaar. Maar belangrijker dan de schaal is de manier waarop deze opgave wordt benaderd. SWO kiest er nadrukkelijk niet voor om een vooraf dichtgetimmerde oplossing in de markt te zetten. In plaats daarvan wordt gezocht naar een samenwerkingspartner die samen met de gemeenten de beste oplossingen ontwikkelt, uitvoert en blijft verbeteren.

Met de RIC-methodiek verschuift de focus van 'inkopen op prijs' naar samen creëren van maatschappelijke meerwaarde. In plaats van traditionele eisen werkt SWO met een Programma van Ambities, waarin ruimte wordt geboden aan visie, vakmanschap, innovatie en duurzaamheid. Marktpartijen worden uitgedaagd om hun kennis en creativiteit in te zetten en na gunning samen met de opdrachtgever in co-creatie te komen tot slimme, toekomstbestendige oplossingen. Denk aan het combineren van onderhoud met de energietransitie, het beperken van overlast voor bewoners, het stimuleren van de lokale economie en het maximaliseren van positieve impact binnen bestaande budgetten.

Dit vraagt lef. Lef om controle deels los te laten, om te vertrouwen op samenwerking en om innovatie daadwerkelijk de ruimte te geven. De gemeenten De Wolden en Hoogeveen laten hiermee zien dat zij bereid zijn hun nek uit te steken om het verschil te maken. De gekozen aanpak sluit naadloos aan bij duurzame ontwikkelingsdoelen en onderstreept dat goed beheer van infrastructuur hand in hand kan gaan met maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Wij zijn enorm trots op SWO dat zij deze vooruitstrevende stap hebben gezet. Het begeleiden van dit traject en het mede vormgeven van deze vernieuwende manier van aanbesteden en samenwerken is voor ons een bijzondere opdracht waar we enorm trots op zijn. Samen werken we aan een openbare ruimte die niet alleen functioneert, maar ook bijdraagt aan een duurzame, leefbare en toekomstbestendige samenleving.

SAMENWERKEN AAN DUURZAME IMPACT IN DE OPENBARE RUIMTE IN GEMEENTE DE WOLDEN EN HOOGEVEEN

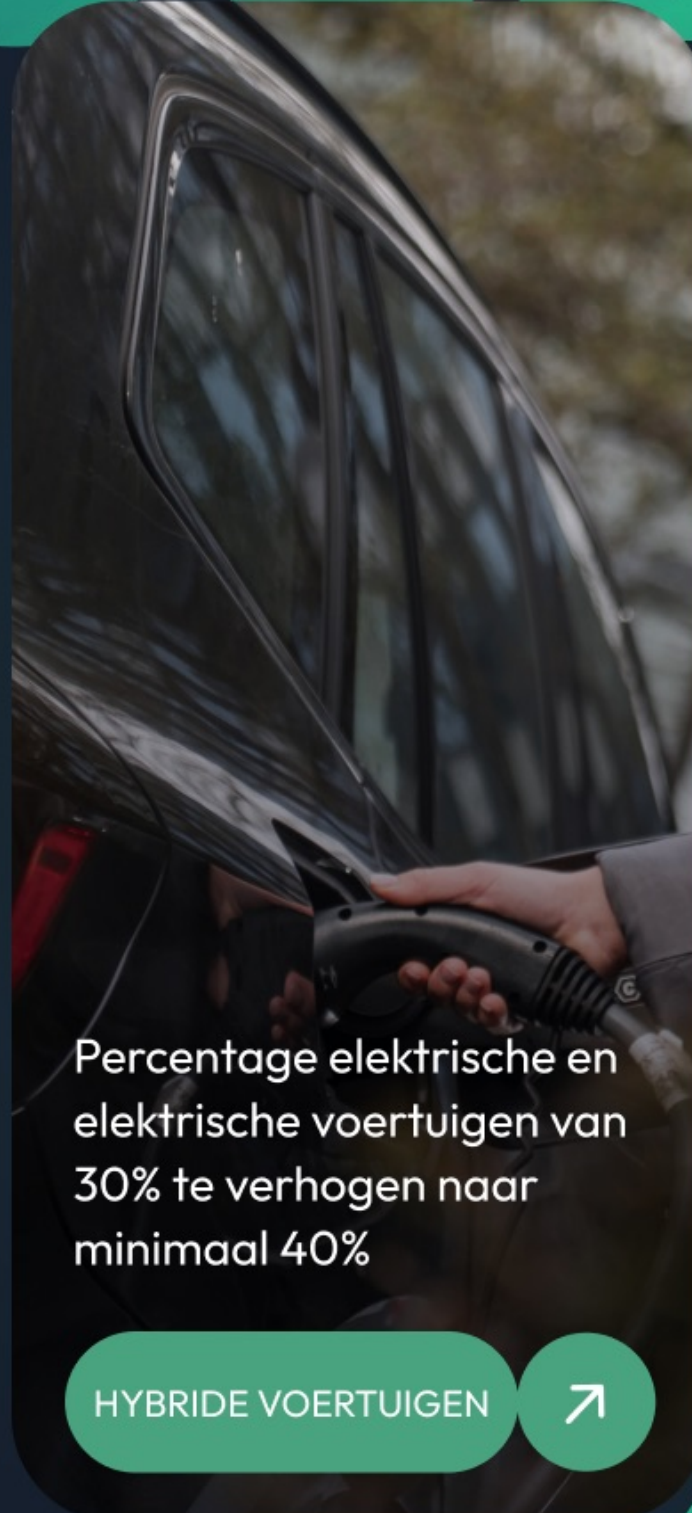


DOELSTELLINGEN



In 2030 onze CO2-uitstoot met 90% te verlagen

CO2-UITSTOOT



Percentage elektrische en elektrische voertuigen van 30% te verhogen naar minimaal 40%

HYBRIDE VOERTUIGEN



Ontwikkeling eigen training voor consultants in HIP-academie over Diversiteit en inclusie

DIVERSITEIT



5% social return binnen HIP personeelsbestand

SOCIAL RETURN



Uiterlijk eind 2026 is 100% van onze consultants geschoold in duurzaamheid en innovatiegericht werken, via training of kennissessie

GESCHOOOLD



In 2026 delen wij actief kennis door minimaal 4 publicaties en presentaties over duurzame en innovatieve publieke projecten

CO2-UITSTOOT



2026

BIJ HIP ZIT DUURZAAMHEID IN HET DNA

Dit verslag is het resultaat van de stappen die we binnen HIP zetten op het gebied van duurzaamheid en maatschappelijke impact, voor onszelf en in de samenwerking met onze opdrachtgevers. Stappen waar we met veel aandacht en zorg aan hebben gewerkt. Niet omdat het moest, maar omdat we vonden dat het het verdiende om goed vastgelegd te worden. Want bij HIP zit duurzaamheid in ons DNA.



• Esther Pontjodikromo
Directeur HIP Noord

06 23 71 71 63 pontjodikromo@hollandinkoopprofessionals.nl ↗



• Larissa Albersen
Manager Sales & Marketing

06 14 03 34 75 albersen@hollandinkoopprofessionals.nl ↗



• Kim Libbenga
Coördinator duurzame bedrijfsvoering

06 25 17 87 80 libbenga@hollandinkoopprofessionals.nl ↗

Duurzame bedrijfsvoering, Diversiteit en Inclusie, vitaliteit, ontwikkeling en maatschappelijke impact zijn voor ons geen losse thema's of ambities op papier. Het zijn onderwerpen die leven binnen HIP en dagelijks terugkomen in hoe we samenwerken, keuzes maken en verantwoordelijkheid nemen, zowel intern als in de samenwerking met onze opdrachtgevers.

Achter de pagina's van dit verslag zitten gesprekken, ideeën en vooral veel betrokkenheid. We hebben bewust de tijd genomen om stil te staan bij waar we nu staan, wat we al doen en waar we verder in willen groeien. Niet om een perfect plaatje te schetsen, maar om eerlijk te laten zien wie we zijn als organisatie en waar we voor staan.

We zijn trots dat we dit nu op deze manier hebben kunnen vastleggen. Trots op onze collega's die hier elke dag invulling aan geven. Op de kleine en grote stappen die samen zorgen voor beweging en vooruitgang. En op het feit dat we blijven leren, blijven kijken en blijven verbeteren, met oog voor elkaar, voor onze opdrachtgevers en voor de wereld om ons heen.

Voor ons is dit verslag geen eindpunt, maar een momentopname in een ontwikkeling die doorgaat. Daarom zien we het ook als een uitnodiging. Een uitnodiging om met ons in gesprek te gaan, ervaringen te delen, samen te sparren of te ontdekken waar we elkaar kunnen versterken. **Herken je jezelf in deze manier van werken of ben je benieuwd wat dit voor jouw organisatie kan betekenen? Neem dan gerust contact met ons op. Want impact maken doe je nooit alleen.**