



MVO

Jaarverslag 2023



Inleiding

De afgelopen jaren zorgden we voor een blijvende groei in de aandacht voor en de uitvoer van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bij OGD. We zijn van 1 naar 3 MVO-Ambassadeurs gegaan, en MVO is ondertussen volwaardig onderdeel van de kwartaalupdates en jaarplannen van het management. Onze medewerkers starten regelmatig nieuwe initiatieven, richten werkgroepen of commissies op voor MVO-deelgebieden en zijn zowel binnen als buiten werktijd actief betrokken bij (het organiseren van) diverse MVO-gerelateerde activiteiten. We zien ook dat MVO steeds meer meegenomen wordt in het beslissingsproces bij verschillende afdelingen door de organisatie heen.

De roep van binnen de organisatie naar gerichtere aandacht voor MVO valt samen met toenemende vragen van klanten, partners en leveranciers op MVO-gebied. Daarin versterkt de Europese wetsverandering betreft rapporteren voor grote bedrijven op maatschappelijk vlak (de Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD) onze motivatie om MVO met duidelijke doestellingen en KPI's meetbaar te maken.

In dit jaarverslag nemen we je mee in een terugblik op de afgelopen drie jaar, met een samenvatting van 2021 en 2022 en uitgebreidere beschrijving van 2023. Daarna beschrijven we onze ambities op de korte en lange termijn.

Inhoudsopgave

1.	Behaalde resultaten van afgelopen 3 jaar	4
	1.1. Hoofddoelen en KPI's	4
	1.2. Milieu & duurzaamheid	6
	1.3. Sociaal/Maatschappelijk	8
2.	Management-systeem & CSRD	18
	2.1. 2023 voortgang professionalisering	20
3.	Ambities	22
	3.1. Komend jaar	22
	3.2. Langere termijn	25
	Bijlage	26
	Gedragscode OGD	27
	MV[O]GD / Beleidsverklaring	28
	Doelstellingen en KPI's MVO OGD	29
	Certificaat MVO Prestatieladder	35

1. Behaalde resultaten van afgelopen 3 jaar

In dit hoofdstuk de vorderingen van afgelopen jaren, beginnen met de meetbare resultaten, doelstellingen en KPI's en ons MVO-Dashboard. Daarna gaan we in op acties en verbeteringen op het gebied van duurzaamheid, het maatschappelijk vlak en tot slot verbeteringen in het managementsysteem. Bij ieder hoofdstuk geven we eerst een samenvatting van 2021 & 2022, aangezien deze uitgebreid zijn beschreven in het [jaarverslag van 2022](#). In de vorderingen en verbeteringen van 2023 beschrijven we uitgebreid wat nieuw is.

1.1. Hoofddoelen en KPI's

De afgelopen drie jaar hebben we flink aan de weg getimmerd wat betreft de professionalisering van MVO bij OGD. Het doel was in eerste instantie in kaart brengen en zichtbaar maken van alles wat er al gedaan werd. Er waren al veel maatschappelijke en duurzaamheidsinitiatieven gaande maar geen overkoepelende visie of plan. Toen het overzicht er was, volgde het doel om te kijken waar groei en verandering mogelijk zijn en om te inspireren tot nog meer acties en verbeteringen. Want we willen graag samen zorgen voor een fijne en verantwoorde organisatie, waar mensen graag werken of mee samenwerken.

Aangezien 'fijner', 'socialer', 'beter' en 'duurzamer' lastige indicatoren zijn van hoe het ervoor staat, was de volgende vraag om de voortgang meetbaar te maken. De laatste verbeterslag was dan ook een van de belangrijkste, namelijk het opstellen van een dashboard om de voortgang op verschillende MVO-thema's met kengetallen op minstens jaarlijkse basis te meten. Dit Dashboard is in 2022 opgezet en houden we nu jaarlijks bij.

Continue verbetering

Naast het Dashboard gaat het MVO-Team met verschillende afdelingen minstens jaarlijks uitgebreid in gesprek rondom MVO-aspecten in hun werkzaamheden. Denk hierbij aan Facilitair rondom kantoren en catering, Opleidingen rondom leervermogen van OGD'ers, de Hardware & Software afdeling rondom circulariteit maar ook bijvoorbeeld consultancy waar adviezen over vergroening van de IT-omgeving onderdeel worden van de dienstverlening. De gesprekken zijn een vinger aan de pols voor de vorderingen, klankbord voor nieuwe ideeën, en het afstemmen van hoofd- en deeldoelstellingen voor het komende jaar.

MVO-Dashboard

Het dashboard is opgebouwd uit verschillende cijfers die we vanaf 2022 bijhouden. We hebben gekeken naar de MVO-thema's die voor OGD zeer relevant zijn en de bijbehorende doelstellingen. Deze hebben we gekoppeld aan vier van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de VN. Zo trekken we het spectrum waarin we willen verbeteren breder dan OGD alleen. We zijn ons bewust dat we onderdeel uitmaken van een keten en van de wereld. Verbeteringen die wij doorvoeren en voorbeelden die wij zetten veroorzaken in het beste geval een rimpel effect naar onze medewerkers, partners, leveranciers en hopelijk in de gehele branche.

De opbouw bestaat uit: de SDG's, link met OGD, bijbehorende kengetal(len) en de doelstelling(en) die we eraan koppelen. Dit ziet er als volgt uit:



De OGD'er geeft gemiddeld minimaal een 8 als blijheidscijfer op het (half)jaarlijkse Medewerkerstevredenheidsonderzoek. Per kwartaal vergelijken we ons verzuimcijfer met het branchegemiddelde en streven we hier onder te blijven.

Kengetallen	2022	2023
MTO-score blijheid	7,8	7,6
Verzuimcijfer OGD	4,2%	4,7%
Verzuimcijfer I&C branche	3,9%	3,7%



Minstens de helft van alle vaste krachten maakt gedurende een jaar, binnen werktijd gebruik van de interne of externe mogelijkheden tot training, coaching of het behalen van certificeringen.

Kengetallen	2022	2023
OGD'ers	67,2%	84,7%
Opleidingsuren van totaal	3,4%	3,6%
Doorstromers	27	15



Het % van de OGD'ers dat zich als vrouw identificeert, moet ieder jaar groeien, minimaal voorbij de grens van 30% vrouw vóór 2030.

Kengetallen	2022	2023
OGD'ers vrouw	16%	17,3%
OGD'ers X	-	0,8%



Per 2035 is het wagenpark van OGD 100% klimaatneutraal (elektrisch).

Kengetallen	2022	2023
Elektrische leaseauto's	23,5%	25,3%

Jaarlijks bekijken we of er nieuwe KPI's te koppelen zijn aan de SDG's of dat er eventueel zelfs een nieuwe SDG aan toe wordt gevoegd, aan de hand van de algemene vorderingen op MVO-gebied.

1.2. Milieu & duurzaamheid

Een beter milieu begint bij.. je organisatie. Daarna moet je ook verder kijken naar je hele waardeketen, je mobiliteit en wat je je medewerkers voor lunch voorschotelt. Een breed gebied met veel belanghebbenden die er invloed op uitoefenen. Uitdagend dus om inzicht te creëren en vanuit daar verbeterlagen te realiseren. In dit deel beschrijven we hoe we daar ieder jaar stapjes in zetten, langzaam toewerkend naar breder inzicht, meer meetbaarheid en een duidelijk verbeterplan.

2021 & 2022 Ingevoerde maatregelen op milieugebied (Planet)

OGD heeft geen grote, potentieel milieuvervuilende werkzaamheden, omdat OGD geen maak- of transportbedrijf is. Daarom zitten de verbeteringen die we teweegbrengen op het gebied van milieu in de kantoren, woon-werkverkeer van medewerkers en in de partners en leveranciers waarmee wij in zee gaan. Hieronder noemen we de belangrijkste milieumaatregelen van 2021 en 2022, een meer gedetailleerd overzicht is te vinden in het jaarverslag van 2022.

- Leveringen aan de OGD-kantoren voor bijvoorbeeld facilitaire producten, zijn teruggebracht naar één keer per week om vervoerkosten en CO2-uitstoot te minderen.
- Circulariteit: we hergebruiken zoveel mogelijk oude hardware voor andere doeleinden, zoals oude hardware voor cursussen. Hardware die defect is of niet meer voldoet aan de gevraagde specificaties, gaat naar een broker die gespecialiseerd is in recycling en refurbishing.
- We kiezen de datacenters met de laagste Power Usage Effectiveness (PUE). We werken onder andere samen met NorthC die volledig op duurzame windenergie draait. Er wordt gebruik gemaakt van buitenlucht voor de koeling van de servers en de warme en koude ruimtes zijn van elkaar gescheiden.
- Gebruikmaken van openbaar vervoer wordt sterk gestimuleerd. Alle OGD-kantoren zijn makkelijk bereikbaar met OV, namelijk op loopafstand van een (vaak centraal) treinstation. Reiskosten worden geheel vergoed, ook een eventuele OV fiets. Fietskilometers van en naar kantoor worden ook vergoed.
- Er zijn maar een beperkt aantal functies dat in aanmerking komt voor een leaseauto. In ons wagenpark komen verder steeds meer elektrische auto's en we bewegen naar geheel elektrisch.

Verder is in ons milieumanagementsysteem beschreven hoe wij milieumaatregelen integreren in onze organisatie. Deze is voor medewerkers intern te vinden op de MVO-pagina op het intranet. Externen kunnen het milieumanagementsysteem opvragen via mvo@ogd.nl.

Voortgang & verbeteringen 2023

2023 was op het gebied van duurzaamheid naast uitvoerend vooral een voorbereidend jaar. Op veel gebieden is verduurzaming niet makkelijk, omdat we veelal afhankelijk zijn van externe partijen. Van de pandeigenaren van de kantoren die we huren en de leveranciers van de producten die we nodig hebben voor onze dienstverlening tot aan de cateringdienst die de lunches in Utrecht en Delft verzorgt. Ook onze partners en klanten hebben invloed op ons duurzaamheidsbeleid. Wat zij wensen maar ook hoe ver ze zijn op het gebied van MVO heeft invloed op onze keuzes. Dit jaar maakte sterk duidelijk hoe belangrijk het is om ons bewust te zijn van de invloed die de keten op ons heeft, maar ook van de invloed die wij er in kunnen uitoefenen. Gesprekken en eerste stappen naar meer duurzame en maatschappelijk verantwoorde samenwerkingen zijn gevoerd en gezet en zijn de voedingsbodem voor blijvende verbetering.

Facilitair

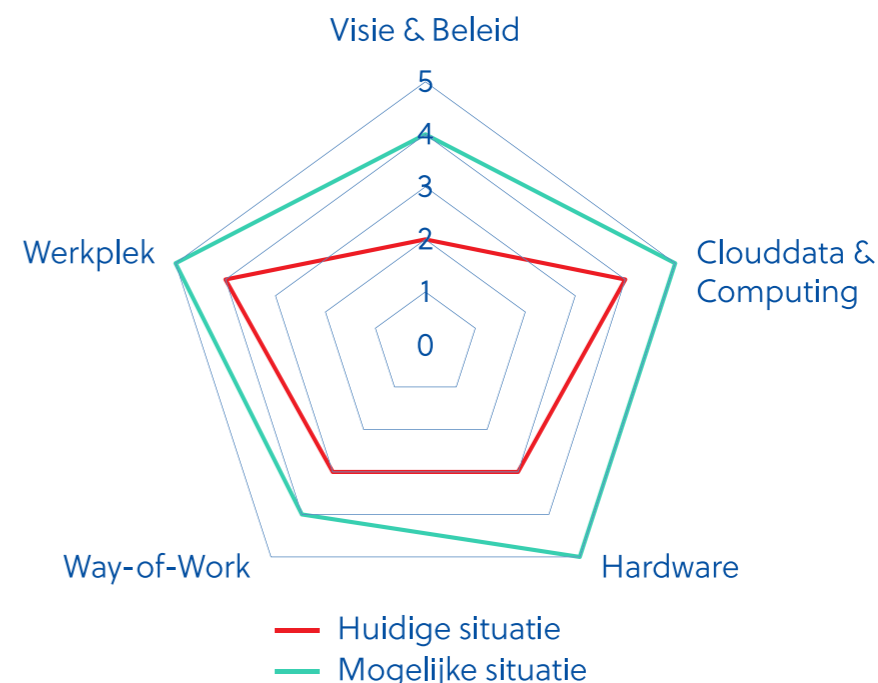
Omdat het lastig blijkt om vooral van de grotere kantoorpanden die wij delen met andere huurders, inzicht te krijgen in ons verbruik, zijn wij de zoektocht gestart naar een organisatie die jaarlijks de EED kan uitvoeren. Deze is maar eens in de vier jaar verplicht bij wet, maar gezien de roep naar transparantie en de komst van de CSRD, willen we deze vanaf 2024 ieder jaar laten uitvoeren.

Met ons cateringsbedrijf dat de lunch in Delft en Utrecht verzorgt, kijken we naar bepaalde duurzaamheidsopties. Zo worden broodjes nooit meer weggegooid maar altijd nog aangeboden tot het einde van de dag oor collega's om mee naar huis te nemen. Ook zijn er meer vegetarische opties gekomen.

Er zijn op alle kantoren meerdere recyclepunten voor lege blikjes. De opbrengst van de ingeleverde blikjes gaat naar een goed doel. Er is een betere, overdekte fietsenstalling bij het kantoor in Delft gekomen om fietsvervoer te bevorderen.

Groene IT Assessment

Met de komst van de CSRD wordt inzichtelijkheid in verbruik en advies over de vermindering ervan, steeds belangrijker voor alle organisaties. Wij willen onze klanten hierin verder helpen en hebben daarom vanuit onze consultancy afdeling het Groen IT Assessment ontwikkeld. Met dit assessment geven we organisaties inzicht in hoeveel hun huidige IT omgeving verbruikt, voor zo ver dit is na te gaan. Ook kijken we naar de bezuinigingsmogelijkheden. Dit onderzoek wordt uitgevoerd over verschillende assen volgens het maturity model. Natuurlijk zijn we eind 2023 eerst begonnen bij onszelf met de uitvoer hiervan. Dit was de uitkomst voor OGD:



Overstap naar NEG

Voor de afvoer van oude hardware zijn we op zoek gegaan naar een partner met meer specialisatie in circulariteit. Deze hebben we gevonden in NEG IT-Solutions. We zijn erg onder de indruk van de manier waarop ze een flinke steen bijdragen aan de circulariteit van IT hardware. Zoals ze zelf op hun website uitleggen:

Met het aanbieden van Refurbished Apparatuur verlengen wij de levensduur van laptops, PC's, tablets en smartphones aanzienlijk. Is IT-apparatuur daadwerkelijk aan het einde van de levenscyclus? Dan verwijderen wij uw oude IT-apparatuur altijd op een manier die het milieu zo min mogelijk belast. Door deze vorm van circulaire IT helpen wij ook andere organisaties om duurzaam met onze grondstoffen om te gaan en het milieu effect te beperken.

Uw ingenomen apparatuur wordt altijd zoveel mogelijk hergebruikt. Onderdelen die nog uitstekend functioneren, doen weer dienst bij reparaties. Wat overblijft, demonteren onze verwerkers. Zij scheiden de materialen om te kunnen recycleren. Zo keert uw oude apparatuur terug in secundaire grondstoffen. Samen met onze verwerkers dragen wij op deze manier bij aan de circulaire economie.

Naast duurzaamheid zet NEG zich ook in voor maatschappelijke doeleinden:

“Uw IT apparatuur toe aan vervanging? ITdonations neemt de afvoer van al uw afgeschreven IT apparatuur uit handen en doneert de restwaarde aan het door u gekozen goede doel!”

Opt out kerstpakket

Ieder jaar geven we onze medewerkers een verrassing waarvan we hopen dat ze het leuk en nuttig zullen vinden. Veel OGD'ers zijn hier blij mee, maar er is ook een groeiende groep met kritiek op het produceren en versturen van spullen die ze hoogstwaarschijnlijk niet echt nodig hebben. Daarom hebben we vanaf dit jaar een opt-out aangeboden. Medewerkers die het kerstpakket liever niet ontvangen konden dit aangeven. Ook werd er een optie gegeven om het pakket in plaats van thuis, op kantoor Delft te laten bezorgen. Dit scheelt weer een hoop transport. Tientallen OGD'ers hebben van deze twee nieuwe opties gebruik gemaakt.

Mobiliteit

Eind 2023 is het besluit genomen om vanaf half 2024 een NS Businesscard aan te bieden als alternatief voor een leaseauto. Ook zijn er verschillende verbeteringsmaatregelen rondom inzichtelijkheid in kilometers woon-werk, klantbezoek en zakenreizen ingevoerd. Zo zijn we in 2024 klaar voor de ingang van de mobiliteitswet.

1.3. Sociaal/Maatschappelijk

In onze kernwaarden staan de woorden 'vrij' en 'oprecht'. Iedereen wordt gestimuleerd om zichzelf te zijn en te blijven ontwikkelen en ideeën te delen binnen en buiten onze organisatie. Daarbij staan oprecht handelen en open communiceren centraal. We behandelen elkaar gelijkwaardig. Dit betekent dat je het recht hebt je mening te uiten, uiteraard met respect voor die van een ander. Dit gedachtegoed stimuleren we niet alleen binnen de organisatie, maar dragen we ook actief uit naar buiten toe via alle mogelijke kanalen. De directie heeft 'de OGD-beleving' dan ook als eerste strategische pijler op de agenda gezet.

Dit is de afgelopen jaren naar voren gekomen in het ontstaan van een aantal commissies, velen activiteiten, verschillende HR-initiatieven, (klant)samenwerkingen en sponsoring op het maatschappelijke vlak. Een uitgebreid overzicht van 2020 t/m 2022 is te vinden in het jaarverslag van 2022. Hier benoemen we vooral de highlights en per onderdeel de verbeteringen van het afgelopen jaar.

Diversiteits- en inclusiviteitscommissie

Wij staan erop dat iedereen zich vrij voelt om zichzelf te zijn. Je afkomst, (geloofs)overtuiging, sekse, seksuele geaardheid en of je een beperking hebt, doen nooit iets af aan je goede ideeën. Dit was altijd al algemeen goed binnen OGD maar we werden ons de laatste jaren bewust dat bepaalde diversiteitsaspecten onderbelicht waren. In 2019 is er een commissie in het leven geroepen om meer aandacht te genereren voor vergroting van de diversiteit en inclusiviteit. Deze commissie bestaat uit OGD'ers uit alle lagen van de organisatie en probeert zo mogelijk ook de balans te waarborgen wat betreft een diverse groep. Dit zorgt voor een zo goed mogelijke vertegenwoordiging van een zo breed mogelijk spectrum aan collega's. De commissie heeft nauwe banden met de OR en met HR om initiatieven op te zetten.

Diversiteit & Inclusiviteit

Doelstelling van de commissie:

"Het bevorderen van de diversiteit en inclusiviteit. Allereerst binnen OGD, maar daarnaast ook bij klanten, partners en in de ict-branche."

Activiteiten:

- Begin 2020 is er een diversiteitsenquête opgezet. Deze is vrijblijvend naar alle OGD'ers gestuurd en door bijna 350 medewerkers geheel anoniem beantwoord. De antwoorden van de enquête zijn gebruikt als nulmeting voor het opstellen van doelstellingen en KPI's rondom diversiteit en inclusiviteit. De enquête komt jaarlijks terug om de voortgang te meten.
- Midden 2020 is er naar aanleiding van de doelstellingen en KPI's een diversiteits- en inclusiviteitsbeleid opgesteld.

- De commissie organiseerde jaarlijks een pridedaand om diversiteit binnen de organisatie te vieren. Deze maand worden er regenboogverhalen verteld door medewerkers en verspreid op het intranet. Er zijn speciale shirts ontworpen met een OGD-pridelogo die OGD'ers gratis kunnen bestellen. Er worden lunchlezingen en -discussies georganiseerd over aangrenzende thema's en deelonderwerpen. Er zijn borrels met Pride thema's en quizzen en we staan in Amsterdam bij ons kantoor aan het water om samen te genieten van de Prideparade in de grachten. De commissie is het aanspreekpunt voor medewerkers die ideeën hebben over het thema, ervaringen willen delen of een activiteit willen organiseren rondom diversiteit en/of inclusiviteit. Ook is het een aanspreekpunt voor klachten of minder prettige ervaringen die te maken hebben met diversiteit.
- Minstens eens in het halfjaar sinds de zomer van 2022 wordt er een Ladies Night georganiseerd voor de medewerkers die zich als vrouw identificeren binnen de organisatie. Op zo'n avond wordt er gepraat over onderwerpen rondom vrouw zijn in het algemeen en specifiek op de (IT) werkvloer. De samenvatting van wat besproken is, wordt met de gehele organisatie gedeeld via het intranet.

Verder is er op het intranet een pagina met informatie, zoals het beleid en uitkomsten van medewerkersonderzoeken. Ook is daar een actief forum te vinden met de mogelijkheid tot gesprekken en discussie of het delen van ervaringen en tips.

Diversiteitscommissie in 2023: 4 themaweken

Eind 2022 evalueerde de diversiteitscommissie hun activiteiten en kwam tot de conclusie, mede door input vanuit de organisatie, dat de focus teveel op pride en gendergelijkheid leek te liggen. Diversiteit is erg breed, en andere aspecten kwamen te weinig naar voren. Daarom besloten we van één pridedaand over te gaan naar 4 themaweken door het jaar heen verspreid. Na navraag onder onze medewerkers, zijn neurodiversiteit, religie, pride en mentale gezondheid gekozen. Iedere themaweek had één kartrekker vanuit de diversiteitscommissie, die hulp vroeg van collega's uit de organisatie met affiniteit met het onderwerp om mee te helpen organiseren.

Iedere week stond in het teken van het vieren van diversiteit op dat specifieke vlak. We creëren bewustzijn, breken de onderwerpen open, vragen interne en externe sprekers om hun expertise te delen, gaan met elkaar in discussie en bevorderen kennis en begrip voor elkaar. Natuurlijk sluiten we iedere week feestelijk af met een borrel in het thema. Naast het programma geven we collega's de gelegenheid om een ervaring te delen op ons intranet. De organisatoren helpen wanneer gewenst mee met het uitwerken en redigeren van een zogenaamd "Normaalverhaal". Iedereen heeft verschillende ervaringen en iedereen is anders, wat eigenlijk iedereen weer normaal maakt. Dat willen we benadrukken met het delen van deze ervaringen. De verhalen worden altijd zeer positief ontvangen en collega's leren steeds meer over verschillende aspecten van diversiteit.

Ook in het kader van het normaliseren van diversiteit, hebben we afgelopen jaar T-shirts laten bedrukken met de tekst "Je bent zelf normaal!" Deze waren gratis te bestellen voor alle medewerkers. Meer dan 150 collega's hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt en lopen regelmatig ook bij klanten rond met deze tekst, die soms erg leuke gesprekken teweegbrengt.



Hieronder laten we de programma's van alle vier de weken zien.

- Neurodiversiteitsweek over aspecten ervan op de werkvloer;
 - Maandag 30 januari van 12:00 tot 13:00: Lunchsessie in Utrecht - Neurodiversiteit door externe spreker van Autivisme
 - Woensdagavond 1 februari van 17:30 tot 19:00: Pizzasessie over Autisme
 - Vrijdag 3 februari 12:00 tot 13:00: lunchsessie in Delft over ADHD
 - Vrijdagavond 3 februari van 17:30 tot 23:30: Afsluitende neurodiversiteitsborrel in Delft!
- Religieweek
 - Maandag 17 april: Lunchsessie over Christendom
 - Woensdag 19 april: Lunchsessie met externe coach over religie op de werkvloer
 - Vrijdag 21 april: Lunchsessie over meditatie
 - Zoete afsluiting aan het einde van de Ramadan met baklava
- Prideweek
 - Zaterdag 5 augustus: Canal Pride Amsterdam met Pizza en goodiebag aan de gracht!
 - 8 aug: Online Boekenclub: bespreken van de Graphic Novel "Mooncakes"
 - 9 aug: Lunchsessie Allies & ouderschap rondom pride thema's
 - 10 aug: avondsessie intersectionaliteit en de LGBTQ+ geschiedenis daarin.
 - 11 aug: Afsluitende PrideBorrel met Drag & LGBTQ+ PubQuiz



- Week van mentale gezondheid
 - Maandag 23 oktober: Lunchsessie voor leidinggevenden - Mentaal Welzijn van mijn team
 - Dinsdag 24 oktober: Workshop over meer regie op je werk en je leven door OneWave
 - Woensdag 25 oktober: Workshop voor leidinggevenden - Energieke teams
 - Donderdag 26 oktober: sessie Mind full or Mindful?
 - Vrijdag 27 oktober: Cabaretvoorstelling "Druk van Werkgeluk" door 'Psychisch Gestoord'
 - Gedurende de hele week: Mogelijkheid tot speeddates met onze bedrijfsarts, loopbaan-coach en/of verzuimcoach.

De diversiteitscommissie stelde als doel dat er minstens 50 individuele medewerkers meedoen met de activiteiten van een dergelijke week en dat er bij iedere activiteit minstens één directie- of MT-lid aanwezig is. Verder wilden we minstens 2 zogenaamde normaalverhalen rond het thema van die week publiceren op het intranet. Dit werd bij alle weken ruimschoots gehaald, en de feedback vanuit de organisatie was zeer positief.

2023: Safe Place Project

Safe Place is een initiatief opgestart door OGD'ers om de Veilige Werkplek een prominenter onderdeel te laten zijn van de OGD cultuur. De aanleiding hiervan is dat we als OGD werkzaam zijn binnen IT, waarbij sociale omgangsvormen niet altijd duidelijk gedefinieerd zijn. Waar we nog wel eens te maken hebben met collega's die zich niet bewust zijn van de consequenties van bepaalde acties of opmerkingen. Gelukkig kunnen we nog een hoop van elkaar leren. Ook zijn er wel eens incidenten geweest, waarbij - achteraf gezien - misschien niet altijd even goed gehandeld is door OGD. Met Safe Place brengen we hier verandering in.

Doelen:

- Een officiële Gedragscode;
- Normalisering van het bespreken van Sociale Veiligheid op de Werkvloer;
- Een klachtenprocedure (Protocol Ongewenst Gedrag) met een onafhankelijke klachtencommissie;
- Opleidingsmogelijkheden voor zowel leidinggevenden als alle medewerkers

Op Internationale Vrouwendag 2023 hebben twee dames vanuit de diversiteitscommissie en HR een presentatie gegeven voor de directie met de aanleiding, plannen en doelen betreffende dit onderwerp. De directie stond er vierkant achter. Safe Place was vanaf nu een ding!

De status aan het eind van 2023:

- De gedragscode is opgesteld, goedgekeurd door directie en de OR en per post naar alle OGD'ers is gestuurd. Hij is nu standaard onderdeel van het Personeelshandboek en zit in het welkomstpakket van alle nieuwe OGD'ers. (Ook aan dit verslag toegevoegd als bijlage 1)
- De klachtencommissie is in de zomer benoemd en aangesteld en er is voor begin 2024 een externe meerdaagse cursus gepland, voor juridische onderbouwing en training in de daadwerkelijke afhandeling van verschillende soorten klachten rondom ongewenst gedrag op de werkvloer.
- Vanaf oktober is er een externe organisatie ingehuurd voor het op maat ontwerpen van een meerdaagse training voor leidinggevenden over het creëren van een veilige werkomgeving. Hierin komen onder andere onbewuste vooroordelen, het herkennen van onveilige situaties in het team en het de-escaleren van deze situaties aan bod. Aansluitend bij de IT-branche wordt virtual reality ingezet voor het ervaren van onveilige situaties. De Pilot van deze training staat gepland voor februari 2024.

Vanaf november 2023 is er een interne campagne gestart over Safe Place. Er zijn updates over het project geplaatst op het intranet, op alle kantoren hangt een Neonbord met het Safe Place logo, posters met verschillende teksten rondom het thema en alle medewerkers hebben een sticker van het logo ontvangen. Deze is al terug te vinden op menig laptop en thuiswerkplek.

Initiatieven vanuit HR

Bij OGD geloven we in het geven van kansen en in de ontwikkeling van onze mensen. Hieruit volgend geven we kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn mensen die om wat voor reden dan ook moeite hebben met het vinden van een baan, bijvoorbeeld omdat ze pas relatief recent als vluchteling in Nederland zijn of moeite hebben (gehad) met regulier onderwijs. Wij vinden het belangrijk om deze mensen een kans te bieden in een open en vrije organisatie. Dit is goed voor de maatschappij, voor de betrokken kandidaat, voor onze diversiteitsdoelstellingen en voor OGD zelf.

Recruitment

Bij de recruitment afdeling zijn er de afgelopen jaren grote stappen gezet in het meer toegankelijk maken van vacatureteksten en wervingsuitingen in het algemeen. Alle recruiters hebben in 2022 deelgenomen aan een programma om hun inclusieve schrijfvaardigheid te vergroten en het bewustzijn te vergroten over eventuele vooroordelen en stigma's. Zo is bijvoorbeeld afscheid genomen van de sticker met de doorgestreepte stropdas. Ondanks dat het een uiting was van de informele cultuur binnen OGD, gaat dit voornamelijk over de mannelijke klederdracht. Om juist meer vrouwen aan te trekken, is het belangrijk hier rekening mee te houden.

In 2023 is er veel focus gelegd op gebalanceerde gespreksduo's bij sollicitaties in verschillende diversiteitsaspecten. Ook is de wervingswebsite vernieuwd, waarbij rekening is gehouden met inclusiever taalgebruik en foto's met een diverse afspiegeling van de organisatie.

Social return

Social Return on investment (SROI) heeft als doel extra werk(ervarings)plaatsen te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Zonder re-integratieondersteuning kunnen zij moeilijk of niet aan het werk. Zo hopen overheidswerkgevers zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan betaald werk te helpen.

Aanbestedingen

OGD besteedt aan bij overheden zoals gemeenten en provincies. Voorbeelden hiervan zijn onze contracten met Provincie Gelderland en Provincie Noord Brabant. De inkopers van overheden kunnen bij het verstrekken van opdrachten, ons stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht. Concreet vullen we dit in door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten of over te nemen van de betreffende overheidsinstelling. We geven deze collega's plek in onze teams en zorgen dat de teamleiding extra begeleiding biedt. Soms schakelen we hier een externe jobcoach voor in.

Samenwerking sociale werkplaatsen

Een andere invulling van SROI is het inzetten van organisaties die fungeren als sociale werkplaats. Een voorbeeld hiervan is onze samenwerking met Unbrickable. Zij hebben als eerste doel om jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt klaar te stomen voor een echte baan. Ze ontwerpen en maken in hun sociale werkplaats legopakketjes op maat, die wij vervolgens inzetten als bijvoorbeeld dankje voor OGD'ers die iets speciaals hebben bijgedragen aan de OGD-cultuur.

Initiatieven voor het stimuleren van SROI in 2023:

Nieuw ontwikkeld: de Bootcamp Light

Om kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt ook een kans te geven is er een nieuw initiatief gestart: de bootcamp light. Deze is verspreid over twee maanden in plaats van een maand. Zo ligt het tempo iets lager voor de kandidaat en geven we iemand een realistische kans op een nieuwe start. De kandidaat gaat dezelfde cursussen volgen als bij de reguliere bootcamp en zal ook praktijkdagen meelopen. De eerste maand zal de kandidaat 20 uur in de week werken, de tweede maand gaat de kandidaat voor 32 uur aan de slag middels een proefplaatsing vanuit het UWV. Daarna krijgt de kandidaat, bij het succesvol afronden van de proefplaatsing, een contract van OGD voor zeven maanden.

Samenwerking Techgrounds

De opleidingen van Techgrounds activeren verborgen IT-talent, met een focus op diversiteit. Deelnemers worden geselecteerd op MBO werk- en denkniveau, motivatie en leervermogen, om vervolgens aan de juiste werkgevers gematched te worden. Zo lossen we de mismatch op de IT-arbeidsmarkt op en dragen we bij aan diversiteit in IT-teams.

Samenwerking UAF

Een bijzondere groep binnen Maatschappelijk Verantwoord Recruitment zijn de kandidaten via het UAF, Universitair Asyl Fonds. Het UAF is de oudste vluchtelingenorganisatie van Nederland. Zij bieden hoogopgeleide vluchtelingen kansen om zich verder te ontwikkelen op het gebied van studie en werk. Praktisch betekent dit advies, begeleiding en financiële steun door de inzet van het netwerk van UAF.

OGD biedt deze hoger opgeleide vluchtelingstudenten een kans om in te stromen in de ict. Per kandidaat kijken we wat het beste past: regulier instromen bij de SSD Bootcamp of inzetten op een specifieke plek binnen de organisatie. Een factor hierbij is bijvoorbeeld het niveau Nederlands, omdat het zowel in het traineeship als bij veel klanten van groot belang is.

WeenerXL (werk- & ontwikkelbedrijf 's-Hertogenbosch)

WeenerXL is er voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en voor werkgevers die sociaal rendabel willen ondernemen. Ze bieden een totaalpakket, waarbij passend werk en participatie voorop staan. Zo helpen ze ons soms bij de inzet van een SROI kandidaat via bijvoorbeeld het UAF.

Samenwerking GGZ Delfland

In samenwerking met GGZ Delfland hebben wij een kandidaat geplaatst voor het traineeship.

Samenwerking Reveal

We zijn in gesprek met Reveal, die passende, nieuwe plekken zoekt voor ex-militairen mét perspectief. Ze kijken wat een ex-militair on-the-job nodig heeft om een toekomst op te bouwen binnen een bepaald vakgebied en zoeken constant werkgevers die deze plekken willen aanbieden. Vanuit daar maken ze een match tussen de arbeidsplaats en de kwaliteiten van de ex-militair.

Samenwerking Werkse!

Werkse! begeleidt Delftenaren met een afstand tot de arbeidsmarkt naar passend werk. Dat doen ze elke dag, al ruim 90 jaar. In hun eigen werkleerbedrijven, of daarbuiten. Met begeleiding of zelfstandig. Betaald of onbetaald. Dit doen ze omdat ze ervan overtuigd zijn dat passend en leuk werk mensen gelukkiger maakt. En gelukkige mensen maken de samenleving mooier. Zij hebben korte lijntjes met recruitment zodat ze mensen met een ict-profiel direct naar ons door kunnen spelen voor een gesprek.

De 'Play Hard commissie'

De 'Play Hard commissie' is al in 2017 speciaal opgericht ter ondersteuning van activiteiten die onze medewerkers zelf willen organiseren. Van kennisuitwisselings-sessies tot aan een proeverij of Bob Ross schilderavondje; we zien het belang van plezier tijdens en na het werk met collega's. Het versterkt de binding en werkt door in medewerkerstevredenheid. De commissie heeft een aantal aandachtsgebieden waar ieder een commissaris op zit (cultuur, vitaliteit, sport, MVO en buitengebieden) en een commissaris voor budget. Zij ondersteunen ook werkgroepjes die grotere evenementen organiseren, zoals het jaarlijks terugkerende 'Technival', een festivalletje voor alle OGD'ers waar pret en technische snufjes een dag lang gecombineerd worden tot een vrolijk geheel. Ook de grote kerstborrel, het SnOGD Skiweekend en het Valkjesweekend zijn jaarlijks terugkerende evenementen.

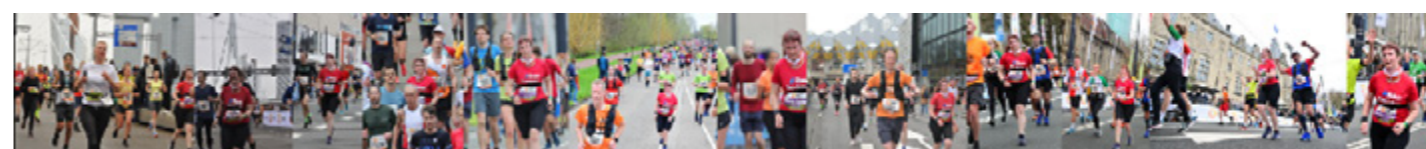
In 2023 organiseerden we onder andere:

- Wekelijkse borrels op de verschillende vestigingen, met of zonder thema
- Maandelijks Boardgames as a Service oftewel BaaS avonden waarop OGD'ers lekker samen bordspelletjes speelden.
- OGD Sync, avondsessies waarop (technische) kennis en ervaringen uit het werkveld worden uitgewisseld onder collega's
- PLAN-B een halfjaarlijks LAN weekend op kantoor Delft of Utrecht
- Pubquizen
- Dragshow Rotterdam
- Valentijns Bingo
- Vintage hardware stack
- Naar een balletvoorstelling
- Het uitproberen van verschillende sporten in de vorm van clinics, denk bijvoorbeeld aan Padel, Boulderen, Squash, SUPpen, Yoga, Mountainbiken, klimmen etc.
- Meedoen met toernooien met verschillende (IT) bedrijven in sporten als hockey, schaken of zaalvoetbal
- Filmclub
- Met OGD'ers en familie op een camping voor een weekend

Activiteiten MVO 2023

Natuurlijk waren er ook specifieke MVO evenementen met een meer duurzame of maatschappelijke invalshoek. Dat waren de volgende:

- Een lezing over Vitaliteit van Nicolien Sauerbreij;
- Dry January met lekkere 0.0 speciaalbiertjes;
- NL doet 2023, vrijwilligen met collega's;
- Kunst Hackathon Koki'o & Highlight
- Fietsen tegen Alzheimer
- Ladies' Night
- Veilige Werkvloer sessie



Klantsamenwerking op MVO-gebied

Wij hebben in verschillende teams begeleiding ingericht voor Social Return. Ook kijken wij steeds vaker met klanten verder dan de geboden dienstverlening. Wij nemen bijvoorbeeld sinds 2020 hoogopgeleide vluchtelingen aan die door onze klant het UAF omgeschoold zijn voor een Europees geldend diploma. Bij het Rode Kruis hebben we ad hoc gratis technische ondersteuning geboden tijdens een Giro 555 belactie. Aan Univé doneerden we oude hardware voor een internetcafé voor Oekraïense vluchtelingen.

In 2023:

- Renden 8 OGD'ers mee met de Rotterdamse Marathon en haalden €7.229,- op voor het KWF.
- Bij Univé namen we deel aan het duurzaamheidsfeest voor hun leveranciers.
- Bij het Rode Kruis kwamen we weer helpen bij een Giro 555 belactie.
- Bij Royal Flora Holland organiseerden we een data cleanup day in het teken van duurzaamheid.
- Bij de Hogeschool Rotterdam keken we naar passende stageplekken binnen OGD voor de studenten.

Sponsoring

OGD ondersteunt al jaren verschillende initiatieven van medewerkers zoals geld ophalen voor kankeronderzoek door een fietstocht of hardlopen of gewoon rondgaan met een (digitale) collectebus. Daarnaast sponsoren we culturele initiatieven of verenigingen waar OGD'ers actief zijn. Ook sponsoren we lokale Verder sponsoren we uren voor vrijwilligerswerk of extra flexibiliteit en vakantiedagen voor medewerkers die oproepbaar zijn voor de brandweer of het KNRM.

In 2023 sponsorden we onder andere:

- KWF met collecte in hun collecteweek;
- Bij Highlight Delft sponsorde we het kunstwerk van een kunstenaar die een jaar eerder op Technival een workshop synths bouwen verzorgde;
- Westerpop sponsorden we met een donatie, vormgeving van de content voor het LEDscherm op het festivalterrein met informatie over bands, en vrijwillige inzet van OGD'ers om het scherm tijdens het festival te bedienen;
- Bij Virgiel Theater sponsorden we de voorstelling Young Frankenstein;
- We sponsorden uren van consultants voor hulp bij de oprichting van het Mercurius College, de eerste middelbare vrije school van Delft
- Voor de Dusty Foundation werden we hoofdsponsor van de Utrechtse Pride boot, en mochten 10 OGD'ers meevaren;
- *foto OGD'ers op de Dusty boot
- Duurzame voetbal tenues voor een OGD'er z'n voetbalclubje
- Sponsoring van consultancy uren voor het KNRM om te helpen bij een IT verbetertraject
- Steun voor een project in Benin voor waterputten van een student die part time bij OGD werkt
- Steun voor Movember; awareness campagnes van enkele OGD'ers voor mentale gezondheid, preventie van zelfmoord, prostaatkanker en teelbalkanker bij mannen.

Partnerschappen MVO 2023:

Hoe groter je netwerk, hoe meer je samen kunt werken aan een betere wereld. Daarom zijn we in 2023 bij meer partners van OGD langsgeslagen om ook over MVO-zaken te praten. Daarnaast zijn we nieuwe partnerschappen aangegaan die ons verder helpen in het groeien naar een nog betere organisatie op het gebied van maatschappelijk verantwoord (of zelfs verbeterend) ondernemen.

- Bij Equinix schoven we aan voor een Digital Leaders Live Partner Roundtable sessie over duurzaamheid en namen we aansluitend deel aan een groot duurzaamheidsfeest;
- Van Bolster kregen we training over de CSRD en vulden we hun ESG platform in;
- Bij NL-Digital deden we heel 2023 iedere twee maanden mee aan kennissessies van de werkgroep D&I;
- Met TOPdesk, onze zusterorganisatie, hebben we MVO kennis uitgewisseld en zijn we bij elkaars kantoren in Delft langsgeslagen voor een rondleiding vooral op het gebied van duurzaamheid;
- Bij Werkse! Namen we meerdere keren deel aan kennis- en netwerksessies rondom de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- BDO kwam bij ons langs voor een MVO kennisuitwisseling & voorlichting over de CSRD;
- Deelname aan verschillende webinars rondom duurzaamheid en maatschappelijke thema's van De Duurzame Adviseurs.

2. Management-systeem & CSRD

Voor OGD was 2022 een belangrijk jaar op MVO-gebied. MVO heeft dit jaar namelijk een professionaliseringslag gemaakt. Zo is er op 1 januari 2022 een MVO-Ambassadeur aangesteld die minstens op maandelijkse basis ondersteund wordt door de MVO-stuurgroep. De MVO-stuurgroep bestaat uit leden van verschillende afdelingen in de organisatie, waaronder de directie. De stuurgroep komt bij elkaar voor het maken van belangrijke beslissingen of analyses. Daarnaast worden bij deelthema's de afdelingen, commissies en werkgroepen betrokken die een rol spelen bij en richting geven aan het uiteindelijke MVO-beleid en de uitvoering ervan.

Er is overzicht gecreëerd van wat we doen op maatschappelijk vlak en inzichtelijk gemaakt voor alle medewerkers. Verder hebben we met doelstellingen en ambities richting gegeven aan waar we heen willen. Er is een managementsysteem tot stand gekomen, dat er nu en in de toekomst voor zorgt dat MVO binnen OGD relevant blijft en gedragen en uitgevoerd wordt in een continue verbetercyclus. Daarnaast heeft een relevantiebepaling plaatsgevonden van de MVO-thema's, een SWOT-analyse en een stakeholderanalyse. Een gedetailleerde beschrijving van dit proces kun je lezen in het jaarverslag van 2022.

In september 2022 heeft OGD een externe audit uit laten voeren door Normec en daarmee de certificering van de MVO Prestatieladder binnengehaald op niveau 3. Dit laat niet alleen zien dat OGD weldegelijk al jaren bezig is met verschillende MVO-thema's, maar ook dat we hier serieus in willen blijven groeien en verbeteren. Het certificaat is bijgevoegd als bijlage 2 en is geldig tot en met september 2025. Jaarlijks vindt er een tussenaudit plaats ter controle op de aangegeven verbeterpunten en op de voortgang van MVO binnen OGD in het algemeen.



2.1. 2023 voortgang professionalisering

MVO moet verweven zijn in het DNA van de organisatie, meegenomen worden in de dagelijkse werkzaamheden en meegewogen in beslissingsprocessen. Dit gaat niet overal vanzelfsprekend. Waar er al ver voor het MVO beleid een Play Hard en Diversiteitscommissie was ontstaan, en er al jaren een gedegen opleidingsorgaan bestond in de organisatie, is bijvoorbeeld het meenemen van MVO-criteria in de leveranciersbeoordeling nog een grote stap. Maar met steeds meer zichtbaarheid binnen de organisatie, is er afgelopen jaar in de mentaliteit een flinke stap gezet die de komende jaren deuren opent om nog grotere stappen te zetten.

MVO onderdeel van de kwartaalsessies van het groot Management

Niet alleen wordt MVO genoemd in de kwartaalupdate van het groot management, MVO moet zich sinds 2023 steeds meer conformeren aan de formats waarin alle afdelingen hun voortgang, korte en lange termijn doelen, uitdagingen en overwinningen delen. Daarmee wordt MVO nu als volwaardig en belangrijk onderdeel gezien dat ook invloed uitoefent op andere onderdelen en afdelingen van de organisatie. Daarnaast is het sinds Q3 van 2023 standaard onderdeel van de directie-kwartaalupdate naar de gehele organisatie.

Pepperflow

Een managementsysteem onderhouden is lastig in een grote Excel sheet. De Duurzame Adviseurs hadden ons erg goed ondersteund met hun vooringerichte systeem in deze tool, maar vanuit compliance kwam de optie om het MVO-managementsysteem in te richten in de audit tooling 'Pepperflow'. Deze tool gebruikten we al voor de audits van de ISO 27001 certificering. Hierin kan de voortgang van alle controls ingericht worden, inclusief automatische updateverzoeken naar de persoon die verantwoordelijk is voor een bepaald onderdeel. Bijvoorbeeld als er per kwartaal cijfers nodig zijn over het verzuim van OGD tegenover het gemiddelde verzuim in de branche, dan kan er vanuit Pepperflow een week voor de deadline een automatisch gegenereerde melding gestuurd worden naar de verzuimcoördinator van HR. De MVO-manager krijgt een melding wanneer deadlines naderen en wanneer de bevroegde informatie wel of niet is aangeleverd. Dit zijn we halverwege 2023 langzaam gaan inrichten, aan het eind van 2023 was de inrichting zo goed als klaar en voor begin 2024 staat een korte training gepland voor alle toekomstige gebruikers van dit nieuwe systeem. Aangezien er steeds meer OGD'ers betrokken zijn bij MVO-onderdelen binnen OGD, is het fijn dat Pepperflow structuur en overzicht biedt in de verslaglegging en meetbaarheid van onze MVO-voortgang. Dit gaat in 2024 ook helpen bij de externe audit.

Kritieke bevindingen audit

Zoals bij de meeste audits wordt jaarlijks niet alleen gekeken of de organisatie nog aan dezelfde voorwaarden voldoet als het voorgaande jaar, maar of er daadwerkelijk verbetering heeft plaatsgevonden. Hebben we onze doelstellingen behaald? Zijn de eventuele kennisgaten gedicht? Is de voortgang meetbaarder gemaakt?

In augustus 2023 kwam Normec langs voor de tussentijdse audit van onze MVO Prestatieladder certificering op niveau 3. Ondanks dat ze op veel gebieden nog steeds erg onder de indruk waren van de initiatieven en hoe MVO organisatiebreed gedragen wordt, waren er toch een aantal bevindingen geconstateerd, waarvan drie kritiek. De grootste was dat we te weinig focus hadden op wat we nou écht wilden meten en verbeteren. Onze enorme excel met meerdere doelstellingen per relevant MVO-thema was niet SMART genoeg en te onoverzichtelijk.

Daarop hebben we in de twee maanden erna het MVO-Dashboard ontwikkeld zoals beschreven in hoofdstuk 1.1. De 4 SDG's die het best bij OGD passen, met bijpassende kengetallen en overkoepelende doelstelling. We hebben bewust alleen voor de cijfers gekozen die vanaf 2022 terug te herleiden waren. De komende jaren zorgen we dat dit dashboard de basis is voor verdere uitbreiding van meetbare kengetallen, aanscherpen van de doelstellingen en wellicht op den duur het toevoegen van een extra SDG.

MVO-Team

Aangezien de ambities en zichtbaarheid van MVO gestaag groeiden, kwamen er steeds vaker verzoeken van binnenuit de organisatie, maar ook van buitenaf, tot samenwerking of ondersteuning. Één MVO-Ambassadeur bleek niet meer genoeg om de vraag bij te houden. Daarom werd in augustus 2023 besloten dat er 2 extra rollen voor MVO-Ambassadeur vrijgemaakt zouden worden. Binnen de organisatie werden de twee vacatures uitgezet:

- 16 uur meewerken aan onderhoud van het managementsysteem en sparringspartner op MVO vraagstukken
- 8 uur specialisatie op het duurzaamheidsvraagstuk

Deze rollen werden vrij snel intern ingevuld en vanaf 1 december was MVO een team. Dit gaat er in 2024 voor zorgen dat de borging van MVO-kennis, de controle op de voortgang van MVO in de organisatie en de uitvoer van de coördinatie van alle MVO-werkzaamheden en -activiteiten niet langer bij één eindverantwoordelijke ligt. Het geeft ook weer dat het belang van MVO gezien en erkent wordt binnen de organisatie.

3. Ambities

Natuurlijk kan het altijd beter en willen we op meer vlakken maatschappelijk en duurzaam te werk gaan. Ieder jaar zetten we mooie stappen, maar waar willen we naartoe? De doelen voor het komend jaar moeten onderdeel zijn van het grotere plaatje. Uiteindelijk willen we op veel gebieden voorlopen op de branche. Daarvoor moeten we weten wat andere organisaties doen, wat de MVO trends zijn, maar vooral wat onze medewerkers belangrijk vinden dat veranderd op MVO-vlak.

In dit hoofdstuk beschrijven we daarom de plannen en ambities voor het komende jaar en daarna onze visie en dromen voor de lange termijn.

3.1. Komend jaar

Inzichtelijke data

Voor het stellen van gerichte targets en KPI's, is er een uitgangspunt nodig waar vanuit gemeten wordt. We zijn in 2022 begonnen met een MVO Dashboard, maar bijvoorbeeld op duurzaamheid hebben we daar nog te weinig kengetallen om voortgang inzichtelijk te maken. Zonder verbruik of uitstoot te meten, kunnen we ook geen plan opstellen voor verbetering en vermindering.

Daarom stellen we in 2024 een plan op waarin we allereerst duidelijk krijgen wat we precies allemaal willen meten, om vervolgens met afdelingen, klanten, leveranciers en pandeigenaren om tafel te gaan. Samen met alle relevante stakeholders zoeken we naar structurele inzichtelijkheid, vertaald in de uitbreiding van het MVO Dashboard waar mogelijk.

500 duurzame werkplekken

In het MVO jaarplan hebben we onszelf de volgende doelstellingen en KPI's gesteld:

In 2031 is OGD de favoriete ict-dienstverlener voor 1.000.001 blijde eindgebruikers. Wij dragen daar als MVO in 2024 aan bij door 500 duurzame werkplekken uit te rollen voor onze klanten.

Doelen Wat	Strategieën Hoe	Indicatoren voortgang
<p>Blijde klanten Minstens eens per kwartaal geven we een externe MVO update in nieuwsbrieven en via de socials. Accountmanagers nemen MVO-aspecten zoals het Groene IT assessment mee in klantcontact, waardoor de binding met OGD versterkt wordt.</p> <p>Kosten/ Investerings € 48.000,-</p> <p>Blijde medewerkers (MTO: 8) - 2 nieuwe Ambassadeursrollen; - Minstens ieder kwartaal één duurzaamheids- en één maatschappelijk evenement, georganiseerd door verschillende collega's vanuit de hele organisatie.</p> <p><Eind 2024 zijn er 500 duurzame werkplekken uitgerold bij onze klanten en is de MTO score op zichtbaarheid en blijheid MVO minstens een 8.></p> <p>Top prioriteiten per kwartaal Q1: Een duidelijk en volledig MVO-Jaarverslag van 2023 op de OGD website. Q2: Een gevestigd MVO-team met een duidelijke doelen en structuur. Q3: De MVO Prestatieladder audits glansrijk doorstaan. Q4: Evaluatie van team en jaarplan en opstellen nieuwe doelen en plannen voor 2025.</p>	<p>1. Altijd volgens de OGD Beleving Al bij het eerste contact begrijp je de kracht van OGD Voor MVO betekent dit MVO prominent in het externe communicatieplan opgenomen voor zichtbaarheid.</p> <p>2. Fullservice ict: adviseren, maken en beheren Wij kunnen ict altijd relevant maken Voor MVO betekent dit Groene IT Assessment en duurzame werkplek als standaard onderdeel van de dienstverlening.</p> <p>3. Verbeteren is de standaard Continue verbetering is onderdeel van onze kern Voor MVO betekent dit Duurzaamheid en maatschappelijk belang wegen we mee in het maken van beslissingen door het vastleggen van duidelijke criteria en targets.</p> <p>5. Er is altijd een volgende stap voor de OGD'er Opleiden, Groeien en Doorstromen is de basis van onze opleidingscultuur Voor MVO betekent dit een MVO-team met 2 nieuwe rollen, en ieder kwartaal minstens twee curriculaire activiteiten op MVO gebied.</p> <p>6. <MVO-specifieke strategie> Overkoepelend: De focus verleggen van de interne naar externe stakeholders. Intern: doorgaan met zichtbaarheid vergroten en inspireren tot bijdrage aan MVO-activiteiten. Extern: onderscheidend vermogen vergroten door MVO te integreren in de dienstverlening aan de hand van de behoeftes en wensen van externe stakeholders, en door MVO te integreren in wervingscommunicatie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Minstens 5 Klanten gaan een MVO-samenwerking aan. Er zit een MVO-Ambassadeur aan tafel bij minstens 10 klanten voor strategische kennisuitwisseling en advies. Op minstens 2 grote (landelijke) MVO-events spreekt een OGD MVO-Ambassadeur. Marketing neemt MVO mee in extern communicatieplan. Recruitment zet MVO prominent op de wervings-site en neemt MVO mee in sollicitatiegesprekken. Minstens 5 klanten laten in 2024 het Groene IT Assessment uitvoeren binnen de organisatie. We halen alle Social Return targets die door klanten opgesteld zijn, zonder ze af te hoeven kopen. We stellen al onze klanten op de hoogte van de mogelijkheid tot MVO advies. Uitbreiding MVO-Dashboard met minstens 5 KPI's, waarvan minstens 2 op klimaatactie. MVO-criteria opgenomen in de leveranciersbeoordeling. Verschillende afdelingen (HR, Opleidingen, Facilitair, D&I commissie, Consultancy) dragen een onderdeel van de MVO-strategie en bijbehorende acties, meten de voortgang en rapporteren aan de MVO-Ambassadeurs. De nieuwe MVO-rollen hebben een duidelijke structuur met doelen en targets. MTO vraag toevoegen om MVO zichtbaarheid en blijheid te meten. Minstens 1 MVO-activiteit per kwartaal. Minstens 2 MVO-activiteiten geïnitieerd vanuit collega's. AM en SDM weten de mogelijkheden tot advies, dienstverlening en samenwerking op het gebied van MVO en grijpen haakjes bij klanten aan voor contact. Een MVO-communicatieplan opstellen en naleven. MVO in samenwerking met Marketing meenemen in het externe communicatieplan en in verschillende bestaande uitingen.

Externe stakeholders

We gaan externe Stakeholders meer betrekken in de vorming van ons beleid. We halen wensen en eisen op MVO-gebied op bij partners, klanten en leveranciers. Om dit te bereiken zorgen we dat in Q1 van 2024 AM & SDM & Consultancy een presentatie krijgen over MVO en de aankomende CSRD. Zo stimuleren we dat zij beter geïnformeerd kunnen letten op MVO onderwerpen die spelen bij de klant. We willen aan tafel bij onze klanten om kennis te delen over onze aanpak en waar zij staan, maar ook willen we onze MVO-voorwaarden en eisen duidelijk maken. Concrete doelen zijn:

- Het aanscherpen van MVO-criteria in de inkoopvoorwaarden
- Het opnemen van MVO-criteria in de leveranciersbeoordeling

klantevent

in Q2 van 2024 organiseren we een klantevent voor minstens 20 van onze meest relevante klanten. Dit evenement staat in het teken van MVO en de CSRD. Het wordt deels een presentatie van wat wij doen en weten, maar ook juist een plek om kennis en ervaring uit te wisselen met onze klanten. We weten dat sommigen in 2025 al rapportageplichtig zijn en daarom al vrij ver met de inrichting hiervan. Andere klanten zijn hier nog niet zo expliciet mee bezig. Het lijkt ons interessant om de verschillende stadia en aanpakken de onderzoeken en delen.

Doorontwikkelen Groene IT assessment

In 2023 hebben we onderzocht hoe we de impact van een IT-omgeving kunnen meten. Dit kan voor een groot deel al met bestaande Microsoft tooling, die in veel pakketten vanuit onze dienstverlening standaard meegeleverd wordt. Natuurlijk zijn er verschillende assen waarover je impact kan meten en beïnvloeden. De fysieke spullen (hardware), het energieverbruik van de systemen, maar ook welke software je gebruikt, of je processen efficiënt zijn ingericht en hoe je eindgebruikers met al het voorgenoemde werken, hebben invloed. Intern hebben we daarom het Groene IT Assessment al uitgevoerd. We zetten dit jaar een aantal van de adviezen ter bezuiniging die daar uitgekomen zijn, in werking.

Verder bieden we de optie om het Assessment uit te voeren ook aan bij onze klanten en partners. Zo helpen we hen niet alleen verder met het inzichtelijk maken en reduceren van energieverbruik, maar krijgen wij zelf ook meer inzicht in onze keten.

MV[O]GD treedt naar buiten

OGD is eigenlijk altijd een beetje te bescheiden geweest. We leveren goede diensten en onze mensen zijn gemotiveerd en blij, mede door de vele doorgroeimogelijkheden en (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Toch kent bijna niemand de naam OGD wanneer je op een feestje vertelt waar je werkt. Het marketing en communicatieteam gaat daar dit jaar verandering in brengen door het merk OGD veel zichtbaarder naar buiten te brengen. MVO lift daarop mee, aangezien het een onderdeel is waar we trots op zijn en dat verweven zit in de bedrijfscultuur.

Concrete doelen 2024:

- Minstens 5 Klanten gaan een MVO-samenwerking aan.
- Er zit een MVO-Ambassadeur aan tafel bij minstens 10 klanten voor strategische kennisuitwisseling en advies.
- Op minstens 2 grote (landelijke) MVO-events spreekt een OGD MVO-Ambassadeur.
- Marketing neemt MVO mee in het extern communicatieplan.
- Recruitement zet MVO prominent op de wervingssite en neemt MVO mee in sollicitatiegesprekken

3.2. Langere termijn

Hoe zou de ideale wereld er over 5, 10 of 50 jaar uitzien volgens OGD? Een grote vraag, waarop iedere medewerker waarschijnlijk een net iets ander antwoord geeft. Maar de strekking zal hetzelfde zijn: wij willen een wereld waarin onze ict-diensten ondersteunend zijn voor goede organisaties die de een duurzame en inclusieve samenleving nastreven. En dat wij zelf natuurlijk de fijnste werkgever zijn in IT-land! Een erg brede droom,

Uitbreiden MVO-Dashboard

met meer kengetallen, doelstellingen met streefjaar en eventueel een extra SDG

Inzicht en invloed in de keten

van leverancier tot klant, MVO-breed

MVO-Partnerschappen

Wij willen in de toekomst meer partnerschappen opbouwen en uitbreiden binnen maar ook juist buiten de ict-scope. Samenwerking gaat verder dan het leveren van diensten. Wij hebben mensen in huis met een grote variatie aan kennis en kunde, die graag een steentje bijdragen aan het maatschappelijk belang. We gaan de komende jaren de grenzen verleggen wat betreft de mogelijkheden

Inspirator zijn voor andere organisaties

Tot slot willen we niet alleen meegaan in ontwikkelingen die verduurzaming, toekomstbestendigheid en een veilige, inclusieve werkplek bevorderen, maar hierin koploper zijn. We merken nu al dat onze medewerkers met initiatieven komen (kijk bijvoorbeeld naar Safe Place) die vooruitstrevend zijn, en die als voorbeeld kunnen dienen in de branche. Wij willen onze medewerkers de ruimte blijven bieden en open blijven staan voor dit soort ideeën en initiatieven, zelf al groeit en verandert de organisatie. Het recht van initiatief en het transparante open deuren beleid blijft bestaan en blijven we stimuleren. Want samen zijn we nog steeds slimmer.



Bijlage

Gedragcode

/ De code die we allemaal kunnen kloppen.

Bij OGD werken we in een open en informele sfeer met elkaar samen. Hoe ga je nou prettig, gezellig én professioneel met elkaar om? Het meeste klinkt vanzelfsprekend, maar toch is het goed om bepaalde omgangsnormen eens duidelijk uit te spreken, zodat er geen twijfel over kan ontstaan. Vandaar deze gedragscode.

/ Onze waarden

OGD verwacht van jou dat je:

- Vriendelijk en geduldig bent;
- Respect hebt voor verschillende meningen en ervaringen;
- Nadenkt over wat je zegt;
- Inclusief bent;
- Openstaat voor anderen;
- Oprecht en eerlijk bent en handelt;

We streven naar een werkomgeving waar iedereen zichzelf kan zijn en zich veilig voelt, ongeacht afkomst, gender, leeftijd, beperking, opleidingsniveau, uiterlijk, religie, seksuele voorkeur of andere interne of externe factoren. Daarom accepteren wij geen geweld, bedreigingen, taalgebruik of gedrag dat een onveilige sfeer creëert. Het schenden van deze gedragsregels draagt consequenties met zich mee.

/ Hoe werkt OGD hieraan?

We werken constant aan die fijne werkomgeving door verbeteringen in de processen rondom veiligheid en communicatie, maar ook met trainingen en coaching. We stimuleren en helpen je om vragen te stellen, constructieve feedback aan elkaar te geven, elkaar aan te spreken en niet bang te zijn om fouten te maken. Leren en groeien zit in ons DNA. Verder organiseren we regelmatig activiteiten rondom verschillende thema's die met de veilige, prettige en inclusieve werkvloer te maken hebben.

Kijk bij de soft skill en persoonlijke vaardigheidstrainingen op university.ogd.nl of er iets voor jou bij zit. Op de HUB vind je activiteiten en het laatste nieuws over ontwikkelingen, bijvoorbeeld rondom Safe Place.

/ Wat als het toch niet lekker zit?

Mocht je nou toch te maken hebt met ongewenst gedrag of je onveilig voelen, kan je daarvoor terecht bij:

- Onze interne en externe vertrouwenspersonen
- Je teamleider
- HR
- In geval van escalatie, de klachtencommissie (lees hiervoor het [Protocol Ongewenst Gedrag](#) door als je wil weten wat de voorwaarden zijn en hoe zo'n procedure in z'n werk gaat)



/ Een veilige werkplek begint bij jezelf.

MV[O]GD / Beleidsverklaring

Dit document is een uiteenzetting van de scope, missie, visie en strategie van MVO binnen OGD. Het is een beleidsverklaring voor het managementsysteem dat draait op MVO-Prestatieladder 3.0 niveau 3 binnen OGD ict-diensten.

Scope MVO-prestatieladder:

OGD ict-diensten levert ict-professionals en ict-oplossingen, geeft advies over ict-gerelateerde onderwerpen en deelt actief kennis met klanten, partners en leveranciers.

MVO-Missie:

“Wij helpen mensen en organisaties om plezieriger en duurzamer te werken door onze cultuur en met technologie.”

MVO-Visie:

Wij geloven in een toekomst waarin technologie alle mensen en organisaties helpt om prettig en duurzaam te werken.

Wij begrijpen de noodzaak van duurzame ict in de context van mensen, organisaties, het milieu en de maatschappij, en in het kader van Creating Shared Value.

Innovatieve ict inspireert partners, concurrenten en onszelf en zorgt dat we van 'meer' naar 'toekomstbestendig' gaan.

MVO-Missie:

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is geen eindbestemming, maar een continu proces, gericht op ontwikkeling, verbetering en innovatie. Daarom hanteren we een MVO-management-systeem waarin rollen, taken, verantwoordelijkheden en doelstellingen zijn beschreven.

Met onze unieke cultuur handelen we oprecht en zijn we open en eerlijk in wat we doen. Ook in de samenwerking met partners en leveranciers. Practice what you Preach.

Onze kracht zit in onze mensen en in het ontplooiën van nieuwe initiatieven. Dit zit ingebakken in onze bedrijfscultuur en stimuleren we dan ook actief met een platform en duidelijk aanspreekpunt voor MVO.

We brengen de verwachtingen en wensen in kaart die intern, bij klanten en relevante belanghebbenden spelen op MVO-gebied. Deze nemen we mee in de continue verbeteringscyclus volgens het Plan-Do-Check-Act principe, uitgevoerd volgens het MVO-jaarplan.

In iedere bedrijfsbeslissing wegen we de verschillende milieu-, maatschappelijke en economische aspecten en de effecten ervan, intern en extern. Daarnaast houden we rekening met toekomstige ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving. Dit wordt allemaal getoetst door jaarlijkse interne en externe audits.

Utrecht, 15-9-2022
Roel Nikkessen, algemeen directeur

Operator Groep Delft B.V. h.o.d.n. OGD ict-diensten
T.a.v. mevr. L. Huijs
Rotterdamseweg 380
2629HG Delft

Behandeld door: K. Slegers
Onze referentie: NC20221289685
Betreft: Definitief certificaat MVO-prestatieladder
Geldermalsen, 12 oktober 2022

Geachte mevrouw Huijs,

Hierbij ontvangt u het door uw bedrijf behaalde MVO-prestatieladder certificaat NC-MVO-0017 in tweevoud.

Namens Normec Certification B.V. van harte gefeliciteerd met het behalen van het certificaat.

Uw certificaat is aangemeld bij de beheerinstantie.

Het aanpassen van de verstrekte certificaten is niet toegestaan. Wilt u misbruik voorkomen? Dan kunt u een PDF-certificaat met watermerk aanvragen bij ondergetekende.

De logo's kunt u downloaden via onze website. Voor gebruik van de logo's zie bijgevoegde voorwaarden.

Met vriendelijke groet,

Koen Slegers



Bijlage: - certificaten
- voorwaarden logogebruik

MVO Prestatieladder certificaat NC-MVO-0017

Hiermede wordt verklaard dat het MVO managementsysteem overeenkomstig de MVO prestatieladder van:

Operator Groep Delft B.V. h.o.d.n. OGD ict-diensten
(KvK-nummer: 27227223)

Vestigingslocatie(s):

**Rotterdamseweg 380, Delft; Westersdoksdiijk 1, Amsterdam;
Jan van Lieshoutstraat 23, Eindhoven;
Franz-Lisztplantsoen 100, Utrecht; Nijverheidstraat 15, Enschede**

voor het managen van de ontwikkeling en de invoering van het MVO beleid op MVO thema's in samenspraak met stakeholders in de technical area "Diensten" vanwege:

Het leveren van service, outsourcing, beheer van computerfaciliteiten, advies, software ontwikkeling.

door Normec Certification B.V. is geëvalueerd en voldoet aan:

MVO Prestatieladder niveau 3

conform MVO Prestatieladder Certificatienorm versie 3.0 een praktische toepassing van ISO 26000 voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en is geregistreerd op www.mvoprestatieladder.nl

