



> MVO-jaarverslag 2021

/ OGD ict-diensten



Inhoudsopgave MVO jaarverslag 2021 OGD ict-diensten

Inleiding	3
1 Behaalde resultaten van de afgelopen 3 jaar	4
1.1 Wat we op milieugebied (Planet) ingevoerd hebben:	4
1.2 Wat we op sociaal & maatschappelijk (People) vlak doen:	4
1.2.1 Diversiteits- en inclusiviteitscommissie	5
1.2.2 Initiatieven vanuit HR.....	5
1.2.3 De 'Play Hard commissie'	6
1.2.4 Klantsamenwerking op MVO-gebied	6
1.2.5 Sponsoring	7
1.3 Ontwikkelingen en prestaties per jaar;.....	7
2 Ambities.....	7
2.1 MVO-Ambassadeur & stuurgroep	7
2.2 De MVO-Prestatieladder	7
2.3 Way of Work	7
2.4 De diversiteits- en inclusiviteitscommissie	7
2.4.1 Neurodiversiteit.....	8
2.4.2 Meldpunten diversiteitszaken.....	8
2.5 Milieuplannen	8
3 MVO gerelateerde doelstellingen.....	9
3.1 Goed werkgeverschap:.....	9
3.2 Milieu.....	9
3.3 Diversiteit en inclusiviteit.....	9
3.4 Vitaliteit	9
3.5 Veilige werkomgeving	10
3.6 Opleidingen en doorgroei.....	10
3.7 Inkoop	10
4 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's)	11

Inleiding

MV[O]GD is niet voor niets de titel van de intranetpagina over alles wat binnen OGD aan MVO wordt gedaan. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is iets dat in de OGD cultuur verweven zit. Hoe dat komt? Door de enthousiaste en gedreven medewerkers, die stuk voor stuk als doel hebben om mensen blijer en dingen beter te maken. Samen zijn we slimmer en bereiken we meer, ook op MVO-gebied. Je werk is meer dan je baan! Activiteiten, kennisdeling en connectie op en buiten de werkvloer is dan ook dat wat OGD als klein bedrijfje meer dan dertig jaar geleden bijeenbracht en in de loop der jaren groot heeft gemaakt. Ideeën krijgen de ruimte en de deur van directie staat altijd open voor nieuwe initiatieven.

Maar hoe veel er ook gedaan wordt, het kan altijd beter. Vanuit die redenering ontstond de behoefte om meer structuur aan te brengen en MVO binnen OGD te professionaliseren. Voor een extra stok achter de deur en erkenning van onze inspanningen, staat de MVO-Prestatieladder certificering voor 2022 op de agenda. Afgelopen jaar zijn we gestart met de voorbereidingen hiervoor. Dat begon met in kaart brengen wat er al staat. Wat doen we nu eigenlijk allemaal? Door dat inzichtelijk te maken, zien we wat er nog ontbreekt om verder te komen. Namelijk overzicht, zichtbaarheid, visie en meetbare doelstellingen.

Creëren van overzicht

2021 was het begin van een grote professionaliseringsslag voor MV[O]GD. Met dit jaarverslag maken we de activiteiten van de afgelopen drie jaar en de ambities naar de toekomst zichtbaar:

- > We laten zien wat er de afgelopen jaren gebeurd is en wat momenteel actief uitgevoerd en uitgedragen wordt.
- > Ook zetten we de ambities voor de komende jaren uiteen om duidelijk te maken welke kant we op willen en wat we daarvoor gaan doen.
- > De ambities verhelderen we met opgestelde doelstellingen per voor OGD relevant deelthema.
- > Tot slot vertalen we de voor ons relevante MVO-thema's naar de Sustainable Development Goals, zoals opgesteld door de EU.

Dit jaarverslag is een mooi uitgangspunt om vol vertrouwen 2022 in de stappen. We werken verder, gesterkt door de aankomende certificering op niveau 3 van de MVO-Prestatieladder. Niet omdat het een vereiste is, maar omdat we willen groeien en willen laten zien wat OGD'ers allemaal teweeg kunnen brengen.

1 Behaalde resultaten van de afgelopen 3 jaar

De afgelopen jaren is er bij OGD meer gerichte aandacht gekomen voor MVO. Onze medewerkers dragen regelmatig nieuwe initiatieven aan, richten werkgroepen of commissies op voor MVO-deelgebieden en zijn binnen en buiten werktijd betrokken bij (het organiseren van) diverse MVO-gerelateerde activiteiten.

Hieronder geven we een overzicht van de maatregelen die de afgelopen jaren al zijn ingevoerd en op dit moment gehanteerd worden. We maken daarin onderscheid tussen de maatregelen op milieugebied en op maatschappelijk gebied.

1.1 Wat we op milieugebied (Planet) ingevoerd hebben:


OGD is geen maak- of transportbedrijf. Daarom hebben we geen grote, potentieel milieuvervuilende werkzaamheden. De verbeteringen en besparingen die we teweegbrengen, zitten vooral in de kantoren, woon-werkverkeer van medewerkers en in de partners en leveranciers die we kiezen. Hieronder geven we een kort overzicht van de maatregelen en aanpassingen die we momenteel toepassen:

- > In al onze kantoren streven we naar volledig papierloze werkomgevingen.
- > Onze kantoorpanden hebben op Delft na minstens energielabel A. Delft is nu nog C maar we kijken actief samen met de verhuurder naar mogelijkheden om binnen enkele jaren naar label A te gaan
- > Onze medewerkers kunnen altijd, overal en op elk device werken. OGD'ers zijn hierdoor flexibel in tijd en ruimte, wat reistijd bespaart en CO₂-uitstoot vermindert.
- > 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 milieueisen, 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.
- > We stimuleren organisaties in de beweging naar de cloud en het virtualiseren van servers. Gebruikmaken van één groot datacenter van bijvoorbeeld Microsoft of NorthC, zorgt ervoor dat niet elk bedrijf zijn eigen servers hoeft te bouwen en onderhouden. Virtualisatie zorgt daarbij voor schaalbaarheid om enkel gebruik te maken van de capaciteit die op een bepaald moment nodig is. Dit scheelt enorm in gebruik van hardware en energie.
- > 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.
- > De medewerkers die wij inzetten bij klanten, komen veelal uit de (directe) omgeving. Ze komen wanneer mogelijk met de fiets en we stimuleren het gebruik van OV met volledige reiskostenvergoeding. Ook is thuiswerken gebruikelijker sinds corona. Wij hanteren een 50/50-richtlijn wat betreft thuiswerken.
- > 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.

In ons milieumanagementsysteem hebben we uitgebreid en gedetailleerd 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.

1.2 Wat we op sociaal & maatschappelijk (People) vlak doen:

In onze kernwaarden staan de woorden 'vrij' en 'oprecht'. Iedereen wordt gestimuleerd om zichzelf 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 is de afgelopen jaren naar voren gekomen in het ontstaan van een aantal commissies en veel activiteiten en sponsoring op het maatschappelijke vlak. Hieronder beschrijven we de diversiteitscommissie, welke initiatieven er vanuit HR zijn opgezet en de al bestaande Play Hard commissie voor medewerkersactiviteiten. Daarna gaan we in op de verschillende (klant)samenwerkingen die we zijn aangegaan en wat we doen aan sponsoring op MVO-gebied.

1.2.1 Diversiteits- en inclusiviteitscommissie

Wij staan er op 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 de goede ideeën die je hebt. Dit was altijd al algemeen goed binnen OGD maar we werden ons de laatste jaren bewust dat bepaalde diversiteitsaspecten onbelicht waren. In 2019 is er een commissie in het leven geroepen om meer aandacht te generen 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.

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 organiseert jaarlijks een pridemaand 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 quizen 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.

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

1.2.2 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 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.

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 Inkoopers 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 bedankje voor OGD'ers die iets speciaals hebben bijgedragen aan de OGD-cultuur.

Vitaliteitswerkgroep

Dit is een werkgroep die beleid en activiteiten opstelt en uitvoert rondom vitaliteitsthema's. Dit gaat van het stimuleren van beweging met sportfaciliteiten tot aan het uitfaseren van gratis suikerhoudende frisdranken op de kantoren. Ook het belang van interne en externe coaching en vertrouwenspersonen voor mentaal welzijn, wordt door deze werkgroep actief gemonitord en gecommuniceerd naar de medewerkers.

1.2.3 De 'Play Hard commissie'

De ze commissie is 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.

1.2.4 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.

1.2.5 Sponsoring

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

1.3 Ontwikkelingen en prestaties per jaar;

Aangezien we pas vanaf 2022 kengetallen, doelstellingen en KPI's opstellen om MVO-voortgang te monitoren, hebben we op dit moment nog geen exacte data over de ontwikkelingen per jaar. Bovenstaande verhaal geeft een overzicht van de mijlpalen, acties en activiteiten op MVO-gebied van de afgelopen jaren. Vanaf 2023 rapporteren we in het jaarverslag aan de hand van opgestelde doelen en KPI's.

2 Ambities

De MVO-ambities van OGD hangen sterk samen met de doelen en KPI's die in 2022 worden opgesteld. Deze ambities richten zich vooral op de professionalisering, structurering en het communiceren van MVO binnen en buiten OGD. Met meer structuur en meer zichtbaarheid stimuleren we niet alleen nieuwe initiatieven, samenwerkingen en kennisdeling, maar ook de meetbaarheid van de voortgang van MVO-initiatieven.

Hieronder beschrijven we de geplande ambities, opgedeeld in verschillende deelgebieden.

2.1 MVO-Ambassadeur & stuurgroep

Sinds januari 2022 heeft OGD een MVO-Ambassadeur aangesteld. Zij coördineert MVO-gerelateerde activiteiten en bundelt alle MVO-informatie voor meer inzicht in wat we doen. Om niet alles alleen vast te leggen en te beslissen, wordt de MVO-Ambassadeur ondersteund door de MVO-stuurgroep, die bestaat uit een lid van de Directie, hoofd HR, hoofd Marketing & Communicatie, hoofd facilitair en een lid van de afdeling inkoop en verkoop. Minstens eens per kwartaal, maar zo mogelijk maandelijks, komen zij bij elkaar om de voortgang en nieuwe vraagstukken op MVO-gebied te bespreken. Zo worden alle interne stakeholders actief betrokken bij het vormen en uitdragen van het beleid.

2.2 De MVO-Prestatieladder

We scherpen het beleid en de doelstellingen dit jaar aan, mede ter voorbereiding van de MVO-Prestatieladder-certificering. We kiezen deze specifieke certificering vanwege de brede insteek op heel MVO en de aansluiting op de Sustainable Development Goals. De audit staat op de planning voor september 2022. We stappen direct in op niveau drie van vijf, aangezien MVO al in de cultuur en het DNA van OGD zit en we deze certificering vooral zien als erkenning van wat we al doen. Daarnaast is het een extra stimulans om MVO beter te structureren en vanuit een stabiele basis uit te breiden.

2.3 Way of Work

In mei 2022 introduceert OGD een 'Way of Work' handboek. Hierin beschrijven we de gewenste manier van werken, communiceren, vergaderen en het waarom erachter. Het doel is om de prettige werkcultuur van OGD duidelijker vast te leggen en uit te dragen en is dan ook toegankelijk voor alle OGD'ers op het intranet. Alle leidinggevenden krijgen een fysieke versie met een presentatie ter introductie. Het handboek is een levend document, dat aan de hand van feedback uit de organisatie blijvend aangepast wordt. HR verzamelt de feedback en herzielt minstens jaarlijks de inhoudt waar nodig.

2.4 De diversiteits- en inclusiviteitscommissie

In 2022 gaat deze commissie uitbreiden en meer structuur aanbrengen in de werkzaamheden door het opstellen van duidelijke jaardoelen en het aanstellen van een voorzitter. Verder gaat de commissie de focus verbreden, zodat er onder andere meer aandacht komt voor neurodiversiteit en discriminatie. Dit doet zij in nauwe samenwerking met HR.

2.4.1 Neurodiversiteit

Begin 2022 is de casemanager Werkvermogen & Verzuim in samenwerking met een medewerker met een diagnose op het spectrum, begonnen met de vormgeving van een neurodiversiteitsprogramma. Zij willen meer aandacht voor collega's die net iets anders functioneren dan in de maatschappij als 'normaal' wordt gezien. Het doel is meer ruimte en openheid creëren om te zijn wie je bent en te werken zoals het beste bij jou past, met de begeleiding die je nodig hebt. Dit doen we vanuit de overtuiging dat iedereen sterke kanten beter tot hun recht komen wanneer je open kunt en mag zijn over de aspecten van (samen)werken die je moeilijker vindt.

2.4.2 Meldpunten diversiteitszaken

De communicatiestructuur voor alle zaken die met diversiteit en inclusiviteit te maken hebben, worden duidelijk in kaart gebracht en zichtbaar gecommuniceerd naar alle OGD medewerkers. Met opmerkingen, vragen, verbeteringen of signaleringen, kunnen zij contact opnemen met:

- > De diversiteits- en inclusiviteitscommissie
- > De teamleider
- > HR-contactpersoon of hoofd HR
- > Een van de vertrouwenspersonen in de organisatie
- > De MVO-Ambassadeur

2.5 Milieuplannen

Vanuit het bestaande milieubeleidsplan integreren we milieudoelstellingen en maatregelen in het algemene MVO-beleid. Het is een onderdeel dat vooral voor directie, inkoop, facilitair en de mobiliteitstak binnen HR relevant gaat zijn. Deze afdelingen zijn vertegenwoordigd in de MVO-stuurgroep. Een overzicht van de plannen op milieugebied staan in de volgende tabel:

item	Planning	Betrokken partij(en)
Nulmeting nieuwe KPI's milieu & duurzaamheid	Juli 2022	MVO-Ambassadeur + -stuurgroep
Behalen MVO-prestatieladder certificering	September 2022	OGD brede audit door Normec
Sponsoring van Evenementen in het kader van MVO, het planet deel	Hele jaar door	Hoofd Marketing&Communicatie, recruitment, MVO-Ambassadeur
Update milieuactieplan n.a.v. jaarverslag	December 2022	MVO-Ambassadeur
Meting en bijstellen KPI's milieu & duurzaamheid	Januari 2023	MVO-Ambassadeur + -stuurgroep

3 MVO gerelateerde doelstellingen

Deze doelstellingen zijn een eerste opzet voor verdere uitdieping in het aankomende jaar. Ook de bijbehorende KPI's zullen in de loop van 2022 opgesteld worden, om de meetbaarheid van MVO-voortgang te vergroten.

We verdelen de doelstellingen in verschillende deelgebieden, namelijk: behoorlijk bestuur, milieu, diversiteit en inclusiviteit, vitaliteit, veilige werkomgeving, opleidingen en doorgroei en inkoop. Deze staan hieronder beschreven.

3.1 Goed werkgeverschap:

- > Er is een actieve PlayHard commissie ter bevordering van de interne cultuur, die wekelijks bij elkaar komt ter coördinatie.
- > In het OGD Way of Work handboek is de manier van samenwerken beschreven, ter bevordering van prettig werken. Dit handboek wordt jaarlijks herzien.

3.2 Milieu

- > Eind 2022 hebben we een meetsysteem waarmee de voetafdruk van OGD per medewerker gemeten kan worden op mobiliteit.
- > Jaarlijks wordt er minstens één nieuwe maatregel ingevoerd om CO₂ te reduceren.
- > Vanaf 2023 vragen we van leveranciers een jaarlijks overzicht van de transportgegevens omtrent CO₂ en energie. Deze maatregel wordt opgenomen in de inkoopvoorwaarden.
- > Vanaf 2023 vragen we van de pandeigenaren van alle kantoren een jaarlijks gedetailleerd overzicht van ons verbruik op gas, water en elektra.

3.3 Diversiteit en inclusiviteit

- > De diversiteits- en inclusiviteitscommissie stelt duidelijke doelen, een meerjarenplan en een strategie op vóór het eind van 2022.
- > Het aandachtsgebied van de diversiteitscommissie wordt vanaf 2023 uitgebreid van hoofdzakelijk pride thema's naar diversiteit in afkomst, religie en neurodiversiteit. Dit houdt in dat er naast de jaarlijkse pridemaand ook minimaal jaarlijks activiteiten in het kader van alle eerdergenoemde gebieden plaatsvinden.
- > Er vinden minstens ieder half jaar twee opeenvolgende ladies' nights plaats, een besloten en een open variant, ter bevordering van de veilige werkomgeving en om de dialoog gaande te houden.
- > HR en recruitment hebben een actief programma ter bevordering van de diversiteit, dat jaarlijks door de diversiteitscommissie wordt beoordeeld.

3.4 Vitaliteit

- > OGD heeft een actief programma om beweging te simuleren onder haar medewerkers. Dit houdt in dat:
 - > er op iedere vestiging een ruimte is ter beoefening van lichamelijke activiteiten
 - > Medewerkers gratis of met korting een fitnessabonnement af kunnen nemen
 - > Er verschillende sportcentra zijn waar OGD'ers gratis of met korting naartoe kunnen
 - > Een fietsvergoeding wordt gegeven voor woon-werk verkeer
- > OGD zorgt dat er op de kantoren enkel suikerloze frisdrank beschikbaar is
- > Er is een vitaliteitswerkgroep die jaarlijks informatiesessies en activiteiten organiseert in het kader van vitaliteit. Deze werkgroep stimuleert bijvoorbeeld het gebruik van apps als 'ommetje' of 'Strava' om onderlinge beweging aan te moedigen.
- > Ziekteverzuim: HR organiseert preventieve activiteiten op het gebied van vitaliteit minstens eens in het half jaar.

3.5 Veilige werkomgeving

- > Er zijn verschillende vertrouwenspersonen aanwezig waar medewerkers bij terecht kunnen, intern en extern.
- > BHV groep is aanwezig en krijgen eens per jaar een opfriscursus aangeboden door OGD.
- > Iedere OGD'er is op de hoogte van het securitybeleid en houdt zich hier aan, ook bij de klant.

3.6 Opleidingen en doorgroei

- > Er vinden periodieke gesprekken plaats (minstens halfjaarlijks) tussen medewerkers en leidinggevenden, waarin expliciet wordt gevraagd naar ontwikkeling en groei, aan de hand van doelstellingen. Competenties uit het functiehuis worden hierin actief meegenomen.
- > OGD heeft een interne loopbaancoach waarbij medewerkers te allen tijde een gesprek kunnen aanvragen.
- > Het interne e-learning platform wordt actief bijgehouden en uitgebreid. Hiervoor is binnen HR een afdeling ingericht. Het trainingsaanbod is actueel en wordt jaarlijks aangepast op nieuwe inzichten en (markt)ontwikkelingen.
- > Er is een special ingericht trainingsprogramma voor (aspirant) leidinggevenden, gericht op de zakelijke en de menselijke kant van leiderschap. Dit programma heeft een pilot in 2022 en wordt daarna jaarlijks geëvalueerd en waar nodig herzien.
- > OGD investeert in medewerkers met tijd en ruimte voor het volgen van opleidingen en trainingen en om zelf te doceren en (nieuwe) trainingen te ontwikkelen. Vanuit leidinggevenden wordt aangemoedigd om 10% van de werktijd te besteden aan eigen ontwikkeling.

3.7 Inkoop

- > Bij inkoop van nieuwe producten of overschakeling naar andere leverancier, kijken we in eerste instantie naar lokale leveranciers om transport te verminderen en te investeren in lokale ondernemingen.
- > Bij inkoop van nieuwe producten geven we waar mogelijk voorrang aan leveranciers/organisaties die aantoonbaar een verschil maken op het gebied van renewal, circulariteit of kansarme medewerkers inzetten (SROI).
- > We kijken jaarlijks naar de mogelijkheden om inkopen meer te clusteren bij dezelfde leveranciers om zo vervoersbewegingen te besparen.
- > Inkoop houdt gedurende het jaar een lijst bij van mogelijke verantwoorde leveranciers. Deze wordt aangevuld door henzelf en met suggesties van OGD-medewerkers. Deze lijst wordt geraadpleegt bij de zoektocht naar nieuwe leveranciers en jaarlijks bekeken en opgeschoond.

4 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's)

De materiële MVO-thema's kunnen ieder gelinkt worden aan duurzaamheidsdoelstellingen opgesteld door de VN. De SDG's waarmee wij ons het meest identificeren, lichten we hieronder uit met een korte samenvatting.



- > Een degelijk verzuimbeleid gericht op preventie en goed contact met arbodiensten.
- > Interne en externe coaching en vertrouwenspersonen

Verder hanteren wij een open en informele bedrijfscultuur waarin elkaar helpen en ideeën delen de norm is. We vieren successen met elkaar en met klanten en partners en

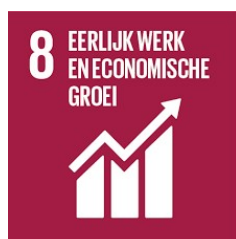


Opleiding en Onderwijs: Iedereen wordt gestimuleerd om zichzelf te blijven ontwikkelen en ideeën te delen binnen en buiten onze organisatie. We binden en boeien onze medewerkers door hen aan te moedigen het maximale uit zichzelf te halen. Dit doen we onder meer met persoonlijke coaching en begeleiding, een nagenoeg onbeperkt opleidingsbudget, eigen ontwikkelde opleidingen en ons geaccrediteerd examen centrum. Ons motto is niet voor niets 'Samen Slimmer'.



Gelijke behandeling & Diversiteit & Kansen: In onze kernwaarden staan de woorden 'vrij' en 'oprecht'. Wij staan er dan ook op dat iedereen zich vrij voelt om zichzelf te zijn. 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.

We stimuleren dit actief met een diversiteits- en inclusiviteits-commissie, bijeenkomsten voor de medewerkers die zich als vrouw identificeren, programma's voor inclusiviteit vanuit HR voor bijvoorbeeld recruitment en management, extra aandacht voor neurodiversiteit, social return activiteiten en een bijbehorend buddysysteem.



Verhouding tussen Werkgever en Werknemer & Behoorlijk Bestuur: Wij dragen zorg voor het welzijn van onze werknemers met transparante en goed gedocumenteerde contracten en afspraken. Wij komen alle wettelijke verplichtingen na tussen werkgever en werknemer. Naast een uitgebreid en minstens jaarlijks geüpdatete personeelshandboek, hebben we de afgelopen jaren veel werk gestoken in het opzetten en verbeteren van een functie en salarishuis. We toetsen de tevredenheid van onze medewerkers minstens jaarlijks met een

medewerkerstevredenheidsonderzoek. Daarnaast maken we enkel gebruik van veilige faciliteiten, technologieën en werkwijzen en zijn we voorbereid op calamiteiten.



Grondstoffen & Energie: ict-middelen staan bekend om hun milieuvriendelijke samenstelling. Wij zien echter ook dat ict-middelen kunnen bijdragen aan een milieubesparing over de gehele bedrijfsvoering. OGD neemt haar verantwoordelijkheid op milieugebied zowel binnen de eigen organisatie als bij relaties. Om dit te onderbouwen en borgen hebben wij een milieumanagementsysteem opgesteld.