

Bijlage C05 Corporate Social Responsibility (CSR)

Deel van de aanbestedingsleidraad tbv de Europese aanbesteding voor het invullen van flexibele arbeid voor Toegepast Wetenschappelijk Onderzoek

Referentie : 2021 FPL/INK 051
Datum : 2 april 2021

Corporate Social Responsibility (CSR) wordt bij TNO steeds belangrijker. In de bedrijfsvoering prioriteert TNO de onderwerpen energie en duurzaamheid, integriteit, diversiteit en arbeidsomstandigheden. TNO hanteert hierbij een incrementele verbetercyclus (vergelijkbaar met het 'Plan-Do-Check-Act'-principe) om concrete acties te bepalen en deze te laten uitvoeren en bijsturen door alle organisatieonderdelen. Waar mogelijk wordt daarbij kennis uit de eigen organisatie gebruikt. Zo bestaat er het programma 'Applying Innovations' waarin TNO eigen innovaties in haar bedrijfsvoering toepast, zoals innovatieve zonnepanelen op TNO-locatie Petten. Onderstaand een nadere uitwerking van TNO's ambitie en maatregelen op dit vlak:

Diversiteit en Inclusiviteit (D&I)

TNO wil een organisatie zijn waar iedereen de kans krijgt het beste uit zichzelf te halen. Een divers samengestelde workforce en een inclusieve organisatie zijn daarvoor cruciale voorwaarden. Niet omdat het moet, maar omdat het the right thing to do is, de organisatie er baat bij heeft en het werken in een diverse omgeving simpelweg inspirerender en uitdagender is. In 2020 had circa 11% van de TNO-medewerkers een internationale achtergrond. Naar verwachting zal dit aandeel in de toekomst blijven groeien. Speciale aandacht wordt besteed aan de man-vrouwverhouding binnen de verschillende units, worden verschillende initiatieven en workshops aangeboden en biedt TNO Nederlandse en Engelse taalcursussen om communicatie te faciliteren.

Diversiteit en inclusie D&I staat hoog op de agenda en behoort dan ook tot de strategische speerpunten van 2021 en de nieuwe strategie[1]periode (2022-2025). TNO heeft een Diversity & Inclusion (D&I) Officer, welke is belast met de verdere ontwikkeling van het D&I-beleid en de vertaling hiervan naar de praktijk. Er wordt onder andere een opzet gemaakt voor de D&I-strategie 2022-2025. Een strategie biedt meer samenhang en stelt duidelijke doelen, zodat diversiteit en inclusie ook op organisatieniveau de juiste aandacht krijgen.

Gelijke kansen voor elke TNO-medewerker zijn daarbij een belangrijk aandachtspunt. Er is een onderzoek gestart naar gelijke beloning (equal pay) tussen mannelijke en vrouwelijke TNO-medewerkers. Ook wordt de focus van TNO's D&I-strategie uitgebreid naar culturele diversiteit, disabilities en seksuele oriëntatie.

TNO organiseert voor haar vaste medewerkers taalassessments en -trainingen in het kader van het programma 'English Fit for Purpose'. Gebruik van de Engelse taal is van belang om ook niet-Nederlands (Engels) sprekende internationals een inclusieve werkomgeving te kunnen bieden zonder taalbarrières.

In 2020 was het aandeel internationals (niet-Nederlandse medewerkers) binnen TNO 11,5%. De genderverhouding binnen de totale TNO-populatie was 69% man en 31% vrouw. In de top van de organisatie (Raad van Toezicht, Raad van Bestuur en Managing Directors) was dat 52% man en 48% vrouw.

In de afgelopen jaren is er hard gewerkt aan het vergroten van de diversiteit van TNO, met name het verbeteren van de genderbalans, internationalisering en inclusief leiderschap.

Zo zijn er verschillende 'implicit bias'-trainingen georganiseerd. Deze trainingen maken het werknemers mogelijk om objectiever naar de kansen en prestaties van mensen te kijken. Verder is er een onderzoek uitgevoerd om in kaart te brengen hoe management en werknemers kunnen bijdragen aan meer diversiteit en inclusiviteit. Als vervolg zijn op verzoek van werknemers op verschillende locaties soortgelijke informatiebijeenkomsten gehouden.

Voor de vrouwelijke medewerkers van TNO worden regelmatig 'female leadership'-trainingen georganiseerd. Daarnaast was er een terugkomdag voor alle deelnemers die in de loop der jaren hebben meegedaan aan dit programma.

Duurzame inzetbaarheid

Het realiseren van de TNO's Human Capital Strategy heeft in de voorgaande jaren concreet invulling gekregen in diverse activiteiten. Uitgangspunt voor het beleid is dat TNO waarde toevoegt aan de ontwikkeling van de medewerker en de medewerker waarde toevoegt in het realiseren van de ambities van TNO. TNO streeft naar arbeidsmarktfitheid van de medewerker en deze in staat te stellen om voortdurend de regie over de eigen loopbaan te voeren.

Er zijn extra mogelijkheden voor het vergroten van duurzame inzetbaarheid van medewerkers

ontwikkeld. Door een actieve recruitmentaanpak is er veel nieuw talent ingestroomd. TNO is een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt, maar ondervindt – vooral daar waar het om schaarse doelgroepen gaat – concurrentie. Onder andere de inspirerende leeromgeving en de veelheid aan interessante projecten spreken in het voordeel van TNO.

Ook is het Fit For Your Future-programma opgestart dat als doel heeft de vitaliteit, de mentale en fysieke gezondheid, van medewerkers en de organisatie te verhogen. Bij de opzet van het programma wordt gebruik gemaakt van de grote expertise op het terrein van gezondheid van de unit Gezond Leven. Zo is er daarnaast tevens ondersteunende informatie beschikbaar voor medewerkers om veilig, vitaal en verbonden thuis te werken en om goed fit te blijven, te bewegen en om anders om te gaan met bewegingsproblemen. In verband met COVID-19 heeft TNO, als goed werkgever te voldoen aan de Arboregelgeving, een interim regeling thuiswerkplekvergoeding beschikbaar gesteld voor de medewerkers om de thuiswerkplek zelf in te kunnen richten.

Ook werd de training 'Vitaal leiderschap' voor (project)managers georganiseerd.

Het nieuwe waarden en belonen "Empower"

Er is een nieuwe systematiek voor waarden en belonen geïmplementeerd. De oude performancemanagementsystematiek kent goede elementen maar werd ook als complex en tijdrovend ervaren. 'Het Nieuwe Waarden en Belonen' is vereenvoudigd en motiverender gemaakt.

Empower draagt in belangrijke mate bij aan het realiseren van één van TNO's belangrijkste doelen: impact op de maatschappij. Om impact te creëren in een steeds sneller veranderende wereld is het noodzakelijk om voortdurend met prestaties en ontwikkeling bezig te zijn: op organisatie, team en individueel niveau. De focus op prestatie en ontwikkeling op individueel niveau bij TNO komt samen in Empower. Bij Empower past het woord 'waarden' omdat deze term aansluit bij de focus op ontwikkeling en intrinsieke motivatie. Empower is een stimulerende aanpak die:

1. de intrinsieke motivatie en persoonlijke talentontwikkeling van de medewerker aanmoedigt;
2. de prestatie van de medewerker en wederzijdse waardetoevoeging faciliteert;

Daardoor is Empower van cruciale waarde voor het gemeenschappelijk doel van TNO om impact te realiseren. De focus van Empower ligt dus met name op het vergroten van intrinsieke motivatie en het waarden van persoonlijke talentontwikkeling van de medewerker.

Wetenschappelijke integriteit

De Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (NGWI) is voor TNO van toepassing. Een door TNO ingestelde 'Taskforce NGWI' heeft daartoe alle noodzakelijke maatregelen in kaart gebracht en geïmplementeerd. Dit heeft er toe geleid dat het managementsysteem op onderdelen is aangepast. Ook de regelgeving omtrent klachten, vermoedens van een misstand en de TNO-code zijn hier op aangepast.

Daarnaast is er een programma in gang gezet dat alle medewerkers en leidinggevenden bewuster maakt van de NGWI. Binnen de organisatie is hiervoor ruim aandacht via intranet, e-learnings en banners op alle locaties. Tevens worden er doorlopend bijeenkomsten georganiseerd voor het management waarin hen via een game ethische dilemma's worden voorgelegd. Sinds 2020 is er ook voor alle medewerkers een soortgelijke toolkit beschikbaar.

Huisvesting

Naast de vele onderzoeksactiviteiten die zijn gericht op het creëren van duurzaamheid heeft TNO ook in haar eigen bedrijfsvoering aandacht besteed aan dit onderwerp. Het interne programma om eigen TNO-innovaties als 'pilot of showcase' binnen de huisvesting toe te passen is gestart. Zo ambieert TNO haar eigen zonnecellen in de gevels te verwerken en werkt men met een externe partner aan slimme sensoren die effectief de ventilatie en verwarming van de panden zullen regelen. Een van onze onlangs gebouwde locaties is aangesloten op een warmte- en koudeopslag (WKO) en maakt gebruik van betonkernactivering om in de verwarmingsbehoefte te voorzien. Recent zijn meerdere subsidieaanvragen gedaan voor het bedekken van de daken van eigendomslocaties met PV-zonnepanelen.