

Sociaal Jaarverslag 2025 Sociaal
aarverslag 2025 Sociaal Jaarve
ag 2025 Sociaal Jaarverslag 20
Sociaal Jaarverslag 2025 Sociaal
aarverslag 2025 Sociaal Jaarve
ag 2025 Sociaal Jaarverslag 20
Sociaal Jaarverslag 2025 Sociaal
aarverslag 2025 Sociaal Jaarve



House of Cohedron 



Binnen House of Cohedron werken wij dagelijks aan maatschappelijke vraagstukken die zichtbaar zijn in de samenleving en voelbaar zijn voor mensen. Vanuit onze verschillende boutiques dragen wij bij aan thema's zoals bestaanszekerheid, arbeidsparticipatie, gezondheid en publieke dienstverlening. Dit sociaal jaarverslag laat zien hoe wij die inzet vertalen naar concrete, betekenisvolle maatschappelijke impact.

De voorbeelden van de verschillende boutiques laten zien hoe onze professionals bijdragen aan kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, hoe we samenwerken met maatschappelijke organisaties en hoe initiatieven zoals SROI, vrijwilligerswerk en pro bono-inzet zijn verankerd in onze manier van werken. Daarmee maken we zichtbaar dat maatschappelijke impact voor ons geen losstaand initiatief is, maar onderdeel van onze dagelijkse praktijk.

Onze organisatie kenmerkt zich door ondernemerschap binnen de boutiques en samenwerking binnen House of Cohedron. Die combinatie stelt ons in staat om dicht bij opdrachtgevers en doelgroepen te blijven en tegelijkertijd kennis en ervaringen te bundelen om samen nog meer impact te kunnen maken. Ook op thema's zoals diversiteit en inclusie werken we bewust samen, bijvoorbeeld via de House of Cohedron-brede werkgroep, waarin inzichten en initiatieven worden gedeeld en verder gebracht.

Daarnaast werken wij vanuit het besef dat sociale impact niet losstaat van andere verantwoordelijkheden. Door te sturen op kwaliteit, milieu en governance, en dit te borgen via onder andere certificeringen, zorgen wij dat onze bijdrage aan de samenleving duurzaam en toekomstbestendig is.

Met dit jaarverslag geven wij inzicht in hoe wij als House of Cohedron invulling geven aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Niet als ambitie op papier, maar als iets dat zichtbaar is in het werk van onze professionals en in de samenwerking met onze opdrachtgevers en partners. Samen werken wij aan oplossingen die bijdragen aan een sterke, inclusieve en toekomstbestendige samenleving.

Jeroen Ekkel
CEO House of Cohedron

House of Cohedron

House of Cohedron staat voor de publieke zaak. Wij helpen overheden en publieke organisaties om mensen beter van dienst te zijn. Dat doen we met consultancy, outsourcing en detachering. Met meer dan 30 jaar ervaring in het publieke domein. En met specialisten op uiteenlopende terreinen: professionals met oog voor mensen en hart voor de zaak. De publieke zaak.



Dit sociaal jaarverslag richt zich op onze sociale impact. Tegelijkertijd werken wij bij House of Cohedron volgens het ESG-principe. De certificeringen en erkenningen die we hebben, laten zien hoe wij onze kwaliteit, milieuzorg en governance structureel borgen. Zo zorgen we dat maatschappelijke impact geen losse ambitie is, maar verankerd zit in hoe wij werken.

De relatie tussen Environment en Social

Bij House of Cohedron zien wij milieu en mens niet als losse thema's. Milieubewuste keuzes dragen bij aan een gezonde leefomgeving, betaalbare voorzieningen en kansen voor toekomstige generaties. Daarmee vormen ze een belangrijke randvoorwaarde voor onze sociale impact. Zo zorgen we dat maatschappelijke waarde duurzaam is voor vandaag én morgen.

Veel van de maatschappelijke vraagstukken waaraan wij werken, zoals bestaanszekerheid, energiearmoede, wonen en gezondheid, raken direct aan milieu en duurzaamheid. Door hier bewust mee om te gaan, dragen wij bij aan oplossingen die mensen niet alleen vandaag, maar ook morgen helpen.

ISO 9001 – Kwaliteitsmanagement

House of Cohedron is ISO 9001-gecertificeerd. Deze certificering toont aan dat wij werken volgens een gestructureerd kwaliteitsmanagementsysteem. Deze internationale norm richt zich op het borgen en continu verbeteren van de kwaliteit van onze processen, diensten en samenwerkingen met stakeholders. Binnen House of Cohedron betekent ISO 9001 dat verantwoordelijkheden en processen duidelijk zijn vastgelegd en dat we actief sturen op klanttevredenheid, efficiëntie en risicobeheersing.

ISO 14001 – Milieumanagement

House of Cohedron is ISO 14001-gecertificeerd. Hiermee tonen wij aan dat milieuzorg structureel is geïntegreerd in onze bedrijfsvoering en dat we de impact van onze dienstverlening op het milieu in kaart hebben, beheersen en waar mogelijk verminderen. ISO 14001 helpt ons om bewuste keuzes te maken op het gebied van energiegebruik, afval, grondstoffen en naleving van wet- en regelgeving.

EcoVadis bronzen medaille

In 2025 heeft House of Cohedron de bronzen EcoVadis-medaille behaald. Deze medaille hebben wij ontvangen als erkenning voor onze prestaties op duurzaamheidsgebied. Op de pijlers milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop scoren wij dusdanig hoog dat we, binnen ons vakgebied, tot de 35% best scorende bedrijven wereldwijd behoren. De onafhankelijke toetsing door EcoVadis biedt opdrachtgevers en partners het vertrouwen dat House of Cohedron duurzaam, transparant, ethisch en maatschappelijk verantwoord opereert. Wij zijn trots op onze bronzen medaille en zetten ons ook komend jaar weer in voor verdere duurzame ontwikkeling.

Green Key GOUD

House of Cohedron heeft in 2025 het Green Key Goud-certificaat behaald: het hoogste niveau binnen het internationale Green Key-keurmerk voor duurzaam ondernemen in de gastvrijheidssector. Deze Green Key-certificering geldt binnen House of Cohedron voor ons Publiek Kenniscentrum en ons bedrijfsrestaurant op locatie Utrecht. Deze certificering laat zien dat wij actief inzetten op het verminderen van onze impact op het milieu en dat duurzaamheid is verankerd in onze bedrijfsvoering.



Social Return on Investment (SROI) is een manier om de maatschappelijke waarde die wij creëren zichtbaar en meetbaar te maken. Hierbij gaat het om de sociale impact die wij hebben op mensen en de samenleving. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het bijdragen aan duurzame inzetbaarheid.

Zo is vrijwilligerswerk verankerd in de bedrijfsvoering van verschillende boutiques binnen House of Cohedron, wordt er pro bono advies gegeven aan maatschappelijke organisaties en wordt er ook meegedacht met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om binnen onze organisatie aan de slag te gaan. Daarnaast zijn er veel andere initiatieven binnen onze boutiques, waaraan op verschillende manieren invulling wordt gegeven.

In 2025 was onze SROI-verplichting €5.354.334,50 en hebben we in totaal voor €6.867.316,68 teruggegeven aan de maatschappij, mensen aan werk geholpen, sociale projecten gesteund en bewust sociaal ingekocht. Dit weerspiegelt dat Social Return binnen House of Cohedron geen verplichting is, maar een verantwoording die wij met elkaar nemen en die verankerd is in onze bedrijfsvoering.

"In 2025 was onze SROI-verplichting €5.354.334,50 en hebben we in totaal voor €6.867.316,68 teruggegeven aan de maatschappij."



Werkgroep Diversiteit & Inclusie

Binnen House of Cohedron vinden wij het belangrijk dat iedereen zich welkom, gerespecteerd en gezien voelt. Diversiteit en inclusie (D&I) dragen bij aan een organisatie waarin verschillende perspectieven samenkomen, medewerkers zichzelf kunnen zijn en teams beter kunnen samenwerken. Omdat onze boutiques actief zijn in uiteenlopende sectoren en met verschillende doelgroepen werken, zien wij een inclusieve organisatiecultuur als een belangrijke basis voor duurzame groei en maatschappelijke impact.

Om dit structureel te stimuleren, is binnen House of Cohedron een House of Cohedron-brede Werkgroep Diversiteit & Inclusie ingericht. In deze werkgroep heeft elke boutique een vertegenwoordiger, waardoor ervaringen, ideeën en initiatieven vanuit de verschillende boutiques samenkomen. De werkgroep richt zich op het ontwikkelen en coördineren van D&I-projecten op House of Cohedron-niveau, met als doel het bevorderen van diversiteit, inclusie en gelijke kansen binnen de gehele organisatie.

De werkgroep organiseert en begeleidt diverse initiatieven. Zo heeft House of Cohedron het Agora-netwerkoverleg georganiseerd, waarin deelnemers met elkaar in gesprek gaan over inclusie en samenwerking. Daarnaast wordt jaarlijks aandacht besteed aan Diversity Day, met activiteiten zoals een themalunch en een gezamenlijke borrel om bewustwording en dialoog te stimuleren. Ook werkt de werkgroep aan twee projecten binnen het Charter Diversiteit, gericht op het herzien van concrete diversiteitsdoelstellingen en het opstellen van een opleidingsplan voor diversiteit en inclusie binnen alle boutiques.

Hiermee zetten we verdere stappen om diversiteit en inclusie blijvend te verankeren in onze organisatie en cultuur.



Diversity Day 2025

Op 7 oktober 2025 hebben wij als werkgroep voor het eerst Diversity Day gevierd. Tijdens de lunch waren er gerechten gekookt uit de verschillende keukens van onze collega's en was er afsluitend nog een borrel met muziek van DJ Marcel, waarbij iedereen verzoeknummers kon delen. Het was een waardevolle dag waarop collega's met elkaar in gesprek gingen aan de hand van stellingen. Er ontstond verbinding en verdere kennismaking met elkaar. Ook was er veel uitwisseling en leerden collega's elkaar beter kennen aan de hand van muziektips tijdens de borrel.

Vervolg in 2026

In 2026 kijkt de werkgroep naar hoe D&I-thema's de kwalitatieve dienstverlening kunnen vergroten. Denk hierbij aan thema's zoals neurodiversiteit, inclusief leiderschap en aanhoudende aandacht voor het in- en uitstroomproces. Voor 2026 wil de werkgroep D&I ook het belang van ontwikkeling in de subtop onder de aandacht brengen door te werven voor het Two Way Cross Mentoring Programma (TWCM-programma) van Agora Networks. Agora Networks biedt een programma aan voor ervaren leiders in de (sub)top en kosmopolieten (beginnend divers talent) om in koppels te werken aan inclusief leiderschap. De afbeelding toont de kick-off van het TWCM-programma op 14 januari 2026. Bij het vormgeven van D&I in de toekomst behouden we het unieke karakter van onze boutiques en zetten we ons House of Cohedron-breed in voor een inclusieve werkomgeving en kwalitatieve dienstverlening.

Cijfers 2025

41.045

onderzoeken
uitgevoerd voor
de gemeente-
markt

17.788

onderzoeken
uitgevoerd voor
overheids-
instanties

9.607

onderzoeken
uitgevoerd voor
zorgkantoren en
zorgverzekeraars

6

landelijke
overheids-
opdrachtgevers

4

zorgopdracht-
gevers

125

gemeentelijke
opdrachtgevers

Bij Argonaut begrijpen wij de uitdagingen waar onze opdrachtgevers voor staan en geloven we dat de beste resultaten ontstaan wanneer we onze krachten bundelen. Argonaut combineert ruim 50 jaar aan expertise in sociaal-medisch advies met een passie voor zorg. We zetten ons in om een samenleving te creëren waarin iedereen zoveel mogelijk zelf kan meedoen. Iedereen vanuit zijn eigen expertise, maar altijd met een gezamenlijk doel voor ogen; impact maken. Wij bieden oplossingen die helpen om kosten te besparen zonder in te leveren op de kwaliteit van zorg.

Hoe doen wij dat?

- **Procesoptimalisatie:** Ondersteuning in het verbeteren van de efficiëntie van uw aanvraag- en controleprocessen en directe kostenbesparing.
- **Innovatieve ideeën:** Delen van ervaringen met andere gemeenten op gebied van beleid en contractering.
- **Gerichte ondersteuning:** Ondersteuning om zorg te dragen dat de hulp terechtkomt bij degene die dit het hardst nodig hebben door middel van hoogwaardige kwalitatieve (her) indicaties.
- **Training en ontwikkeling:** Ondersteuning aan uw personeel met gerichte trainingen om kennis over de kwaliteit van de zorg te waarborgen.

Onze kernwaarden

- **Klantgericht:** We luisteren naar onze klanten en bieden oplossingen die aansluiten bij hun specifieke behoeften, met focus op kwaliteit en tevredenheid.
- **Samen verantwoordelijk:** Kwaliteit is een gezamenlijke prestatie. We werken als een hecht team om tijdig kwalitatieve adviesrapportages op te leveren.
- **Respecteren:** Respect voor elkaar en onze klanten staat centraal. We houden ons aan hoge ethische normen in al onze interacties.
- **Transparantie:** We zijn transparant over onze processen en resultaten, en leggen verantwoording af aan klanten, hun cliënten en onze medewerkers.
- **Kennisgedreven:** Kennis staat centraal. Medewerkers worden aangemoedigd om voortdurend te leren en hun expertise te vergroten.
- **Zelfstandigheid:** Medewerkers krijgen de vrijheid om zelfstandig beslissingen te nemen en worden aangemoedigd om proactief te zijn.



Juvoly als AI-tool ter bevordering van de interne kwaliteit

Steeds meer organisaties werken met AI, en ook Argonaut zet deze technologie in waar dat waarde toevoegt zonder het persoonlijke contact te verliezen. Inmiddels loopt er een project dat zich richt op het opnemen, transcriberen en gestructureerd vastleggen van gesprekken tussen onze adviseurs en cliënten.

Dit vermindert de administratieve belasting voor adviseurs en zorgt tegelijkertijd voor betere borging van werkaantekeningen en een duidelijkere structuur in de verzamelde informatie. Hierdoor ontstaat meer tijd voor persoonlijk contact met cliënten en neemt de kwaliteit en consistentie van de advisering toe.

Van werkgelegenheid tot ketensamenwerking: zo draagt Argonaut bij



Ook dit jaar zijn de bestaande dienstverbanden voor medewerkers met een arbeidsbeperking succesvol gecontinueerd. Daarmee blijft Argonaut investeren in duurzame werkgelegenheid voor collega's die extra ondersteuning nodig hebben.

Daarnaast is het programma voor werkervaringsplekken verder uitgebreid. Naast de twee bestaande posities in Amsterdam is in 2025 een extra werkervaringsplaats gerealiseerd voor de functie van gastvrouw op de nieuwe locatie in Capelle aan den IJssel. Deze plek heeft inmiddels geleid tot een dienstverband voor Karin Eekhof, een ontwikkeling waar wij als organisatie bijzonder trots op zijn. Deze stappen dragen bij aan structurele participatie,

ontwikkeling en langdurige inzetbaarheid. In een kort interview deelt Karin Eekhof haar ervaring:

Vanaf het moment dat Karin bij Argonaut binnenstapte, voelde ze zich welkom en gezien. De warme ontvangst, het geduld van collega's en het vertrouwen dat ze kreeg, gaven haar het gevoel dat ze erbij hoorde: "Ik was heel goed opgevangen... je hoorde er gewoon bij." De werkervaringsplek bood haar niet alleen structuur, maar ook ruimte om te groeien. Al snel wilde ze meer verantwoordelijkheid, leerde ze nieuwe werkzaamheden en merkte ze dat alles wat ze in eerdere fases van haar loopbaan had geleerd hier samenkwam. De overstap naar een dienstverband voelde daardoor als een logische én langverwachte stap, eentje waar ze "echt aan toe was".

Brightplan als softwareoplossing ter ondersteuning van het administratief proces

Argonaut heeft aanzienlijke vooruitgang geboekt in de implementatie van een softwareoplossing die het volledige interne proces van sociaal-medische advisering ondersteunt, met volledige inachtneming van alle privacy en beveiligingsvereisten. Hierdoor wordt een aanzienlijke administratieve belasting bij uitvoerende professionals weggenomen.

Daarnaast is het papieren berichtenverkeer met 65% verminderd door de inzet van een cliëntenportaal. Via dit portaal kan de cliënt het eigen proces volledig volgen en wordt hij of zij proactief op de hoogte gehouden van relevante ontwikkelingen.

Karin benadrukt hoe belangrijk het is dat een organisatie als Argonaut mensen kansen geeft én vertrouwen schenkt. Dat werkt twee kanten op: je moet sociaal zijn, initiatief tonen en durven aanpakken. In haar woorden: "Als je een kans krijgt, moet je die met beide handen aangrijpen." Ze ziet hoe de cultuur bestaat uit aandacht voor elkaar, betrokkenheid en ruimte om jezelf te laten zien, zonder poespas. Voor Karin heeft dit geleid tot persoonlijke groei, werkplezier en een gevoel van thuiskomen. Zo sterk zelfs dat ze zegt dat het nog steeds "niet voelt als werk".

Onze maatschappelijke betrokkenheid komt tot uiting in onze inzet binnen de asiel- en inburgeringsketen. Ook dit jaar zijn we actief geweest in het uitvoeren van medische keuringen voor ontheffingsaanvragen van gemeenten, DUO en de IND. Daarnaast geven we invulling aan onze SROI-verplichting door kennis en expertise te delen met partners in het veld. Hiermee leveren we een bijdrage aan goede besluitvorming, ketenbrede professionalisering, kennisdeling en procesoptimalisatie.

Vorig jaar is gekozen voor een traditioneel kerstpakkiet met een maatschappelijk karakter. Dit jaar is gekozen voor een adventskalender met een modernere en meer verbindende invulling. Dankzij deze keuze zijn opnieuw donaties gedaan aan de voedselbank. Het inpakken en samenstellen van de pakketten werd, net als voorgaande jaren, verzorgd door sociale werkplaatsen, waarmee we bijdragen aan werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Ook in de keuzes rondom representatie en waardering is bewust gekozen voor maatschappelijke impact. Bij diverse attenties zijn cadeaubonnen ingezet van een sociaal ondernemende organisatie die werkgelegenheid biedt aan mensen met een verstandelijke beperking. Daarmee stimuleren we inclusieve werkgelegenheid en versterken we onze bijdrage aan SROI.

Duurzaamheid blijft een belangrijk speerpunt binnen onze organisatie. We kiezen bewust voor leveranciers die aantoonbaar duurzaam werken. Zo doen wij onze bloemeninkopen bij een bloemist met het keurmerk Barometer Duurzame Bloemist (zilver), waarmee we bijdragen aan een verantwoorde en transparante keten.

SROI

Digitalstars helpt organisaties vooruit door talent te verbinden met impactvolle opdrachten. Vanuit onze expertise in Finance, Data & Informatie, Digital & IT Development en Marketing & Communicatie ondersteunen we organisaties bij het versterken van hun teams. Dat doen we via detachering, werving & selectie en advies over recruitmentprocessen. Tegelijk kijken we verder dan alleen het invullen van vacatures. Door aandacht voor duurzame samenwerkingen, maatschappelijke initiatieven en sociale impact dragen we bij aan een arbeidsmarkt waarin talent zich kan ontwikkelen en organisaties sterker worden. Zo bouwen we samen met professionals en opdrachtgevers aan duurzame groei.



Kerstpakket met betekenis



De feestdagen zijn een moment om stil te staan bij samenwerking en maatschappelijke betrokkenheid. Elk jaar ontvangen onze medewerkers, professionals en opdrachtgevers een kerstpakket en wordt een deel gedoneerd aan een goed doel.

Het goede doel wisselt jaarlijks, maar heeft altijd een maatschappelijke focus. In eerdere jaren werden onder andere de Voedselbank, Nationaal Fonds Kinderhulp en het Alzheimerfonds ondersteund.

Dit jaar kozen we voor de vierde keer op rij voor Team Alzheimer, een initiatief dat zich inzet voor onderzoek naar dementie en ondersteuning van patiënten en hun families.

Groeiende samenwerkingen binnen House of Cohedron

In 2025 zijn we verhuisd van Utrecht naar Amersfoort en hebben we onze intrek genomen bij Newpublic. Deze stap heeft niet alleen geleid tot een nieuwe werkomgeving, maar ook tot een intensievere samenwerking met andere boutiques binnen House of Cohedron.

De eerste gezamenlijke opdrachten zijn inmiddels succesvol gerealiseerd, waarbij we een professional uit ons netwerk hebben ingezet bij een opdrachtgever van Newpublic.

Ook de samenwerking met Wyzer en Vanberkel is verder ontwikkeld. Zo hebben we een UX Designer geplaatst bij een opdrachtgever van Vanberkel, een type opdracht dat voorheen buiten hun directe dienstverlening viel. Hiermee hebben we onze expertises samengebracht en elkaar versterkt.

Voor elke samenwerking drie nieuwe bomen

Duurzaamheid is voor Digitalstars een belangrijk onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarom werken we samen met Boommade, een organisatie die als missie heeft om mens en natuur dichterbij elkaar te brengen.

Boommade maakt handgemaakte interieurbomen en investeert tegelijkertijd in herbebossingsprojecten wereldwijd. Samen met Boommade hebben we een concept ontwikkeld waarbij voor elk nieuw succes drie bomen worden geplant:

- één boom voor de samenwerking met onze professional
- één boom voor de samenwerking met onze opdrachtgever
- één boom namens Digitalstars voor meer groen en verduurzaming

In 2025 zijn er maar liefst 459 bomen geplant.

Het planten van bomen gebeurt in internationale herbebossingsprojecten, in landen als Rwanda en Brazilië. Het initiatief laat zien hoe zakelijke groei en duurzaamheid hand in hand kunnen gaan. Elke nieuwe samenwerking wordt zo niet alleen een stap vooruit voor organisaties en professionals, maar ook voor de planeet.



Digitalstars-hoodies zorgen voor werkgelegenheid



Maatschappelijke waarde kan ook zitten in kleine, dagelijkse keuzes. Bij Digitalstars deden we dat op een verrassende manier: via nieuwe hoodies.

De truien werden ontwikkeld samen met Fiswear, een organisatie die kleding produceert in samenwerking met sociale werkplaatsen in Nederland. Dat betekent dat elke hoodie met de hand wordt gemaakt door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Met deze keuze combineren we teamcultuur met sociale impact. Zo geven we 1,5 uur werkgelegenheid terug bij elke trui en benutten we ons SROI-budget op een toffe manier.

Door bewust te kiezen voor partners die sociaal ondernemen, dragen we bij aan inclusieve werkgelegenheid. Het laat zien dat maatschappelijke waarde niet alleen zit in grote projecten, maar ook in praktische keuzes binnen de organisatie.



Even Werkt ondersteunt gemeenten met mensen en opleidingen binnen Burgerzaken. Dat doen we door te detacheren, te adviseren en op te leiden. Onze professionals staan dagelijks klaar als vraagbaak, helpende hand en betrokken dienstverlener in gemeentehuizen en gemeentekantoren door heel Nederland. Zij helpen inwoners op momenten die ertoe doen: bij identiteitsvragen, verhuizingen, naturalisaties en andere belangrijke levensgebeurtenissen. Tegelijk kijken we vooruit. Met actuele vakkennis en aandacht voor ontwikkeling helpen we gemeenten om hun dienstverlening toekomstbestendig te maken en dragen we bij aan een toegankelijke en mensgerichte overheid.



Eddy zet in Burgerzaken de mens altijd voorop

Na veertig jaar in het vak begint Eddy Marwa, Adviseur Burgerzaken bij Even Werkt, nog altijd met plezier aan zijn werkdag. En dat is niet alleen te merken aan zijn enthousiasme, maar vooral aan de manier waarop hij naar inwoners en collega's kijkt: met aandacht, geduld en betrokkenheid.

Eddy werkt momenteel via Even Werkt bij de gemeente Tynaarlo, maar deed in zijn loopbaan ervaring op bij ongeveer twintig gemeenten. Juist die afwisseling houdt het werk voor hem interessant. Wetgeving verandert, systemen veranderen en ook de samenleving verandert voortdurend. Volgens Eddy vraagt dat om vakkennis én om menselijkheid.

Die mensgerichte houding bleek bijvoorbeeld tijdens een eerdere opdracht in Breda, waar hij betrokken was bij de inschrijving van asielzoekers. Veel van hen spraken nauwelijks Nederlands, wisten niet hoe

gemeentelijke processen werkten en vonden de stap naar het stadskantoor spannend. Eddy zag daarin niet alleen een procedure, maar vooral mensen die geholpen moesten worden.

“Je kunt Burgerzaken bekijken vanuit processen en regels, maar het gaat er uiteindelijk om dat je mensen helpt,” zegt Eddy Marwa, Adviseur Burgerzaken bij Even Werkt.

Juist op zulke momenten wordt zichtbaar wat goede publieke dienstverlening betekent. Door tijd te nemen, iemand op zijn gemak te stellen en ruimte te maken waar dat nodig is, helpt Burgerzaken inwoners op een manier die verder gaat dan administratie alleen. Voor nieuwkomers, kwetsbare inwoners en mensen in onzekere situaties kan dat een groot verschil maken.

Ook binnen teams vervult Eddy een belangrijke rol. Met zijn jarenlange ervaring is hij een vraagbaak voor collega's en helpt hij nieuwe medewerkers op weg. Zo draagt hij niet alleen bij aan goede dienstverlening voor inwoners, maar ook aan de ontwikkeling van vakmanschap binnen Burgerzaken.

Zijn verhaal laat zien dat maatschappelijke waarde soms heel dichtbij zit: in een open houding, een luisterend oor en de bereidheid om nét iets verder te kijken dan de regel alleen.

Marlène helpt Nederlanders over de grens met aandacht en geduld

Voor Marlène Joppen, Backoffice medewerker via Even Werkt, draait Burgerzaken om veel meer dan paspoorten en procedures. In haar werk bij de gemeente Venlo helpt zij Nederlanders die in het buitenland wonen bij het aanvragen van een Nederlands reisdocument. Dat vraagt om nauwkeurigheid, maar vooral ook om inlevingsvermogen.

Marlène ziet dagelijks hoe belangrijk het is om mee te denken. Soms komen mensen van ver, is de planning krap en hangt er veel af van één afspraak. Op zulke momenten zoekt zij, waar mogelijk, naar ruimte binnen de regels om iemand toch te helpen.

“Iedereen is mens en dat is een waardevolle les die ik overal in meedraag,” zegt Marlène Joppen, professional Burgerzaken via Even Werkt.

Die houding maakt het verschil. Inwoners voelen zich gezien, geholpen en serieus genomen. Zeker in contact met mensen die te maken hebben met ingewikkelde situaties of afhankelijk zijn van één kans om hun document in orde te maken, is dat van grote betekenis.

Ook in eerdere opdrachten, onder andere rondom de inschrijving van statushouders en asielzoekers, merkte Marlène hoe belangrijk het is om ieder mens als individu te blijven benaderen. Achter elke aanvraag zit een verhaal. Juist dat besef maakt Burgerzaken tot een vak waarin empathie en vakkennis samenkomen.

Met professionals als Marlène laat Even Werkt zien dat gemeentelijke dienstverlening niet alleen gaat over correcte uitvoering, maar ook over toegankelijkheid, begrip en oog voor de mens achter de aanvraag.

Sinds de sluiting van diverse Nederlandse consulaten in België en Duitsland vervullen grensgemeenten als Venlo een belangrijke rol voor Nederlanders in het buitenland. Voor deze groep is een bezoek aan de gemeente vaak niet zomaar een afspraak, maar een noodzakelijk moment tijdens een kort verblijf in Nederland. Juist dan is goede dienstverlening van grote waarde.



“Iedereen is mens en dat is een waardevolle les die ik overal in meedraag.”

Van trainee tot vakprofessional: Sascha groeit door in Burgerzaken

Investeren in ontwikkeling is investeren in de toekomst van Burgerzaken. Dat laat het verhaal van Sascha de Koning goed zien. In 2025 stond zij op de cover van het B&R Magazine van de Nederlandse Vereniging voor Burgerzaken (NVVB): een zichtbaar moment van erkenning voor haar professionele groei.

Sascha startte haar loopbaan via Even Werkt als trainee binnen Burgerzaken. Van daaruit ontwikkelde zij zich stap voor stap verder via meerdere diploma-lijnen uit het NVVB-diplomastelsel. Zo groeide zij uit tot een sterke vakprofessional binnen een vakgebied waarin kennis, zorgvuldigheid en voortdurende ontwikkeling essentieel zijn.

Haar ontwikkeling laat zien hoe belangrijk het is om nieuwe mensen niet alleen aan een werkplek te helpen, maar hen ook inhoudelijk op te leiden en duurzaam te begeleiden. Daarmee draagt Even Werkt niet alleen bij aan de personele bezetting van gemeenten, maar ook aan de kwaliteit en continuïteit van publieke dienstverlening.

"Ik weet nu niet alleen wat ik doe, maar ook waarom," zegt Sascha de Koning.

Na een periode in dienst bij haar opdrachtgever keerde Sascha in november terug bij Even Werkt. Dat onderstreept dat investeren in mensen op meerdere manieren waarde oplevert: voor de professional zelf, voor opdrachtgevers en voor het vak als geheel.

Dit soort ontwikkelpaden zijn van grote maatschappelijke betekenis. Ze zorgen ervoor dat gemeenten ook in de toekomst kunnen blijven rekenen op goed opgeleide professionals die inwoners deskundig en zorgvuldig helpen.



"Ik weet nu niet alleen wat ik doe, maar ook waarom"

Sascha de Koning behaalde vier NLQF-diplomalijnen uit het Diplomastelsel Burgerzaken

In nog geen drie jaar tijd maakte Sascha de Koning (28) een indrukwekkende ontwikkeling door binnen het vakgebied Burgerzaken. Dit jaar rondde ze met succes alle vier de NLQF-4 diplomalijnen van de NVVB Publieke Academie af: Basiskennis Burgerzaken, Verblijf en adres, Burgerlijke stand – Basis en Basisregistratie personen – Basis. Een prestatie die niet alleen haar vakkennis heeft vergroot, maar haar ook zelfverzekerder en breder inzetbaar heeft gemaakt.

Nieuw! Minske de Vries

Rede: Evert Huisman

Sascha werkt sinds 2024 bij de gemeente Landerborg, eerst gedetacheerd sinds 2023 in volle dienst bij de afdeling van Burgerzaken. In een kleine organisatie beklaamt de veelzijdig werk, veel schakelen en verantwoordelijkheid nemen. Haar specialisatie ligt bij adresonderzoek en briefwisselen, maar haar belangstelling gaat verder: "Ik wil weten hoe dingen echt zijn", zegt ze. "Het alleen doen, maar ook begrijpen."

BURGERZAKEN BLEEF TREKKEN

Tijdens haar minicursus ging Sascha mee bij de gemeentelijke, als dienstverlener. "Het me maken opzet, bij Burgerzaken waren ze altijd zo druk bezig. In mijn eigen werk merkte ik dat ik vaak een stap vooruit ging, maar er ook twee achterstapten. Dat zette me aan het denken: misschien gaat een vak als Burgerzaken wel beter bij me."

07 | B&R - publieke academie



B&R

2025#3

VAKBLAD VAN DE
NEDERLANDSE VERENIGING
VOOR BURGERZAKEN

Sascha de Koning behaalde vier diplomalijnen uit het Diplomastelsel Burgerzaken

06

De zeven meestgestelde vragen aan BRP-straten

16

Onterecht een akte opgemaakt? Zo los je het op!

10

Waar kennis en ambitie samenkomen, ontstaat beweging. Daar ligt de kracht van Newpublic. Newpublic verbindt jonge professionals met gemeentelijke teams. In het traineeship werken zij aan actuele maatschappelijke vraagstukken, nemen verantwoordelijkheid en ontwikkelen zich in de praktijk. Tegelijkertijd investeren we structureel in hun groei via training, intervisie en persoonlijke begeleiding. De focus ligt niet alleen op vakinhoudelijke kennis, maar op leervermogen, competenties en duurzame inzetbaarheid. Zo brengen we de ontdekkers van morgen samen met de kennis van vandaag.



Julia werkt aan de woonopgave van morgen

Na haar studie bestuurskunde zocht Julia naar een plek waar ze haar kennis in de praktijk kon inzetten. Die vond ze in het traineeship van Newpublic. Inmiddels werkt ze als beleidsadviseur wonen bij de gemeente Laarbeek, waar ze meewerkt aan een van de grootste uitdagingen voor gemeenten: de woningbouwopgave.

In de Brainportregio groeit de vraag naar woningen snel. Nieuwe bedrijven trekken werknemers aan en gemeenten moeten ervoor zorgen dat er voldoende en passende woningen beschikbaar zijn. Julia werkt mee aan projecten waarin nieuwe woongebieden worden ontwikkeld en afspraken worden gemaakt met woningcorporaties.

“Binnen mijn werk ben ik ook echt bezig met de inwoners,” vertelt Julia, trainee via Newpublic en beleidsadviseur wonen bij gemeente Laarbeek. “Je krijgt van hen verschillende vragen, bijvoorbeeld over huidige woningbouwprojecten en dat vind ik heel leuk; het draait uiteindelijk toch om de inwoners van Laarbeek.”

Het traineeship helpt haar om complexe vraagstukken beter te begrijpen. Naast het werk bij de gemeente volgt zij trainingen op het gebied van communicatie, beleidsvorming en samenwerken binnen de overheid.

Voor Julia ligt daar de kracht van het traineeship: leren in de praktijk en tegelijk blijven ontwikkelen.

Met jonge professionals zoals Julia draagt Newpublic bij aan de toekomst van gemeenten, door nieuw talent te verbinden met actuele maatschappelijke vraagstukken.



“Binnen mijn werk ben ik ook echt bezig met de inwoners”

Jelle werkt aan beleid in het sociaal domein



Toen Jelle van Berkel besloot een andere richting op te gaan na zijn carrière in de zorg, was één ding duidelijk: hij wilde meer bijdragen aan maatschappelijke vraagstukken. Via het traineeship van Newpublic vond hij die kans binnen de lokale overheid.

Inmiddels werkt Jelle als junior beleidsmedewerker sociaal domein, waar hij zich onder andere bezighoudt met beleid rondom jeugd en Wmo. Hij kijkt mee bij verschillende projecten en krijgt de ruimte om zijn eigen interesses verder te ontwikkelen.

De trainingen binnen het traineeship spelen daarbij een belangrijke rol. Ze helpen trainees om hun rol binnen de overheid beter te begrijpen en om steviger in hun schoenen te staan. Volgens Jelle ligt daar ook de meerwaarde van jonge professionals binnen de overheid.

“We stellen vragen die anderen misschien niet meer stellen en brengen een frisse blik mee. Dat zet bestaande patronen in beweging.”

Met trainees zoals Jelle draagt Newpublic bij aan een nieuwe generatie professionals binnen gemeenten: mensen die nieuwsgierig zijn, willen leren en zich willen inzetten voor maatschappelijke vraagstukken.

Zijn eerste opdracht bracht hem bij de gemeente Heusden, waar hij betrokken was bij de opvang van Oekraïense vluchtelingen. Als locatiemanager kreeg hij te maken met een situatie die snel veranderde en veel samenwerking vroeg.

“De opvang van Oekraïense vluchtelingen was een buitengewone situatie, maar juist daardoor ook heel leerzaam,” vertelt Jelle van Berkel, trainee via Newpublic. “Ik leerde hoe de uitvoering binnen de gemeente werkt, hoe je schakelt op de waan van de dag en hoe je omgaat met heel verschillende mensen en situaties.”

Vijf nieuwe datagedreven professionals voor de lokale overheid

In 2025 rondde een nieuwe groep trainees het programma Data & Samenleving van Newpublic af. Vijf jonge professionals werkten anderhalf jaar aan vraagstukken rondom data, technologie en publieke besluitvorming.

Het traineeship werd ontwikkeld in samenwerking met de Data School van de Universiteit Utrecht en combineert praktijkervaring binnen gemeenten met trainingen over datagedreven werken.

Door jonge professionals op te leiden in dit vakgebied helpt Newpublic gemeenten om beter voorbereid te zijn op een toekomst waarin digitale informatie een steeds grotere rol speelt.

Newpublic



Future Communication

Future Communication is, met bijna 90 consultants, een van de grootste bureaus op het gebied van communicatie in de sociaal-maatschappelijke sector. Als bevlogen communicatie-adviesbureau willen we niet alleen excelleren in ons vak, maar ook een betekenisvolle bijdrage leveren aan de leef- en werkomgeving van mensen. Een wereld in beweging zorgt ervoor dat organisaties continu moeten schakelen. Daar spelen we op in met actuele inzichten in verandercommunicatie, participatie en gedragsbeïnvloeding. Wij zijn de waardemaker in verandering: menselijk in onze relaties, strategisch waar het telt en daadkrachtig in de uitvoering.



Ruim 475 uur ingezet voor FC Cares: 1 dag per week voor de samenleving

Ook in 2025 heeft Future Communication zich via FC Cares ingezet om positief bij te dragen aan de maatschappij en waarde toe te voegen op plaatsen waar mensen een duwtje in de rug kunnen gebruiken. Met onze aandacht, kennis en frisse blik maken we de samenleving sterker. We zien zelfvertrouwen en geloof in eigen kansen toenemen. Dat geeft energie en maakt het waardevol om ons hiervoor in te zetten.

In 2025 werkten we gemiddeld één dag per week voor FC Cares, goed voor in totaal 475 uur. We droegen bij via projecten van JINC en Taalmaatje en door incidenteel kosteloos communicatieproducten te maken voor goede doelen.

Succesvol partnerschap JINC:

JINC is een belangrijke partner binnen FC Cares. In 2025 leverden we hier een actieve bijdrage aan:

- Bijna 200 leerlingen bereikt met onze kennis en expertise
- Tevredenheid: 7,7
- 33 collega's actief, ongeveer een derde van ons bureau
- Deelname aan 30 activiteiten

JINC nomineerde Future Communication als 'nieuwkomer van het jaar', mede omdat wij in de regio Midden-Nederland in 2025 de meeste uren hebben gemaakt.

Peter Oldenhuis, de collega die in 2025 de meeste tijd heeft besteed aan JINC-projecten:

"Het was voor mij vanzelfsprekend om op te groeien met voldoende kansen richting de arbeidsmarkt. Dat geldt lang niet voor iedereen. Het geeft mij veel voldoening om dit door JINC-activiteiten voor anderen ook mogelijk te maken. En ik krijg er ook nog eens een hoop positieve energie voor terug."

Loes Hendriks, die als tweede de meeste tijd besteedde aan JINC-projecten:

"Wat ik leuk vind aan de projecten van JINC, is dat ik jongeren elke keer een stukje zie groeien in een paar uur tijd. Met een bliksemstage of sollicitatietraining kan ik met een kleine investering bijdragen aan hun zelfvertrouwen. Tegelijkertijd dagen zij mij ook uit. Ze reageren direct en eerlijk, waardoor je echt moet luisteren en verbinden."

Inzet van onze expertise

Ook zetten we onze communicatie- en content-expertise in voor maatschappelijke initiatieven. Zo maakten we in het kader van SROI een video voor het netwerk VSOPRO Arbeidsregio Zwolle. Dit netwerk helpt leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs bij het vinden van een stage- of uitstroomplek. Ter gelegenheid van het vijfjarig bestaan brachten we hun werk met een korte video onder de aandacht.



"Wat ik leuk vind aan de projecten van JINC, is dat ik jongeren elke keer een stukje zie groeien in een paar uur tijd."

JINC maakt zich al meer dan 20 jaar sterk voor gelijke kansen richting de arbeidsmarkt voor jongeren uit wijken met sociaaleconomische uitdagingen. Collega's van FC helpen mee door sollicitatietrainingen te geven, bliksemstages op ons kantoor te organiseren of als carrièrecoach voor leerlingen van het VMBO. Ook mag een leerling een dag op de stoel van de directeur plaatsnemen als Baas van Morgen. Het is bijzonder om te zien hoe leerlingen sterker worden door onze persoonlijke aandacht, door met ze te oefenen, complimenten te geven en ze uit te dagen om te durven dromen. www.jinc.nl

Feiten en cijfers SROI-verantwoording

SROI

In 2025 hebben we vanuit Future Communication een SROI-besteding en -verantwoording gehad van €208.957,03.

We hebben voor de SROI ingezet op drie sporen:

1. Collega's met (tijdelijke) afstand tot de arbeidsmarkt Bij Future Communication bieden wij communicatie- en contentprofessionals met een tijdelijke WW-uitkering (tussen de 6 maanden en 1 tot 2 jaar) weer een vaste werkplek. Van deze doelgroep is een deel ook boven de 50 jaar oud.

2. Sociaal inkopen

Ook kopen we bewust en sociaal in bij organisaties met een PSO+3-keurmerk. Denk aan: Catering bij vergaderingen en teamlunches, relatiegeschenken en Sinterklaasletters, notitieboekjes en pennen (kantoorartikelen), onder andere bij Juist! Drukwerk en bij DoeGoods.

3. Inzet maatschappelijke initiatieven

We hebben met onze collega's onze tijd, kennis en expertise ingezet voor maatschappelijke initiatieven die bijdragen aan de versterking van de positie op de arbeidsmarkt.

Onze social impact activiteiten zijn geborgd in ons beleid en onze bedrijfsvoering onder de naam 'Future Cares', onder regie van onze eigen SROI- en MVO-coördinatoren.

Taalmaatje Fenna Lambregts: 'Niet iedereen heeft evenveel geluk'

Fenna Lambregts is al ruim vier jaar trouw Taalmaatje van Omayya. Omayya ontvluchtte Syrië 11 jaar geleden met haar gezin. "Ik las over een programma EVA, 'Educatie voor vrouwen met ambitie', in een wijkcentrum bij mij in de buurt. EVA geeft extra aandacht aan goed opgeleide vrouwen die zo aan de slag zouden kunnen op de arbeidsmarkt, maar de Nederlandse taal daarvoor niet goed genoeg beheersen."

Steentje bijdragen

"Vanaf de middelbare school wilde ik al iets doen voor mensen die het minder getroffen hebben. Ik heb geluk gehad. Ik woon in Nederland, heb lieve ouders, kom uit een veilig nest, heb een universitaire opleiding en een interessante baan. Maar niet iedereen heeft zoveel geluk. En voor hen wil ik er graag zijn. Ik vind het belangrijk om mijn steentje bij te dragen aan de maatschappij."

FC Cares

"Ik heb er bewust voor gekozen om niet fulltime te werken, zodat ik tijd overhoud voor vrijwilligerswerk. En het is ook heel tof dat Taalmaatje onderdeel is van FC Cares en dat ik bij een bedrijf werk dat hierin investeert. De band die ik heb met Omayya heeft mij echt verrijkt. Haar verhaal is zo anders dan mijn verhaal. Zij heeft niet zoveel geluk gehad, is gevlucht uit haar thuisland en loopt tegen allerlei dingen aan in Nederland."

Drempels nemen

"Omayya en ik zagen elkaar eerst één keer in de veertien dagen en nu één keer per maand. Voor haar taalbeheersing hadden we een werkboek en hielp ik haar bijvoorbeeld door haar cv na te lezen. Ondertussen zijn we een soort vriendinnen geworden, we vertrouwen elkaar. Omayya spreekt heel goed Nederlands, maar vindt het moeilijk om aansluiting te vinden in de Nederlandse maatschappij. Daar kletsen we dan over. Zo help ik haar om drempels te nemen die er nu eenmaal zijn voor een vrouw met een migratieachtergrond die aan het werk wil in Nederland."

"Ik heb er bewust voor gekozen om niet fulltime te werken, zodat ik tijd overhoud voor vrijwilligerswerk."



Taalmaatje Vera gaat 'aan' als ze mensen taalvaardiger kan maken

Ik ben dol op de Nederlandse taal en ben daarin best wel fanatiek. Ik ga echt 'aan' als ik mensen taalvaardiger kan maken. In oktober 2025 ben ik bij Future Communication gestart als communicatieconsultant. Toen ik in het introductieprogramma las over FC Cares en Taalmaatjes, heb ik meteen een project gezocht in mijn omgeving in Amsterdam. In Stadsdeel Oost vond ik een bijeenkomst waar je als vrijwilliger zonder voorbereiding kon aanschuiven om te helpen.

Hartverwarmend

"Met een mix van inburgeraars en expats gingen we twee uur aan de slag met verschillende opdrachten, waardoor je vanzelf aan de praat raakt. Denk aan vragen als: 'Waar ben je geboren? Wat is je favoriete maaltijd en waarom?' In duo's verdiepten we de vragen en hielp ik een deelnemer om onze taal een beetje verder onder de knie te krijgen.

Ik voelde me heel welkom en gelijkwaardig. Ze waardeerden het enorm dat ik hier tijd voor maakte en actief betrokken was, ook al was het maar eenmalig. Zoveel dankbaarheid voor mijn kleine bijdrage is echt hartverwarmend!"

Waarden

Ik vind het heel belangrijk dat mensen die in ons land wonen, de taal leren spreken en schrijven. Ik woon zelf in Bos en Lommer, en merk regelmatig wat het betekent als dat niet het geval is. Je hebt de taal nodig om volwaardig deel te kunnen nemen aan de maatschappij: op school, op je werk, bij de dokter en in de winkel. Geweldig dus dat we bij Future Communication ons inzetten voor de maatschappij, mensen helpen en hen steunen. En ik vind het belangrijk dat FC Cares onderdeel is van de onboarding binnen Future Communication. Zo maak je meteen kennis met alle aspecten en waarden van ons bedrijf.



Video zet netwerk VSOPRO Arbeidsregio Zwolle in de schijnwerpers

Leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) brengen waardevolle praktische vaardigheden en kwaliteiten met zich mee. Toch zijn er te weinig werkgevers die stage- en uitstroomplekken aanbieden voor deze jongeren. Dat maakt het voor hen moeilijker om door te stromen naar een baan.

Het netwerk VSOPRO Arbeidsregio Zwolle wil dit veranderen. In 2025 bestond het netwerk vijf jaar. Om dit te vieren gingen netwerkcoördinatoren met taart en ijs langs bij de deelnemende scholen. Max Peters van Future Communication was hierbij aanwezig en maakte, in het kader van SROI, kosteloos een video ter promotie van het netwerk.

Netwerk bundelt krachten voor meer kansen VSOPRO Arbeidsregio Zwolle bestaat uit zestien scholen, sectortafels en samenwerkingspartners. Samen zetten zij zich in om meer stage- en

uitstroomplekken voor jongeren uit het vso en pro te realiseren. Dit doen zij door deze leerlingen zichtbaarder te maken voor werkgevers, te laten zien wat zij te bieden hebben en vooroordelen weg te nemen.

Werkgevers met ervaring met deze groep fungeren hierbij als ambassadeur. "De meerwaarde van het netwerk voor onze jongeren is vooral dat zij een gezicht hebben gekregen in deze regio," vertelt Aernoud Hoogendijk, directeur van vso De Ambelt in de video.

Kosteloze jubileumvideo

De gemeente Zwolle benaderde Future Communication om een bijdrage te leveren aan het netwerk. Contentconsultant en audiovisueel specialist Max Peters maakte daarop een film over het jubileum. Hij filmde leerlingen en medewerkers van de scholen en interviewde onder andere een directeur en een stagecoördinator. In slechts 40 uur tijd bereidde Max alles voor, filmde en interviewde hij op locatie en verzorgde hij de montage en eindbewerking van de video. En dat alles kosteloos.

Het resultaat is een enthousiasmerende en informatieve video van ruim twee minuten. VSOPRO Arbeidsregio Zwolle deelde de video via LinkedIn rondom het vijfjarig bestaan, waarop diverse felicitaties volgden.



Future Academy investeert in volgende generatie communicatieadviseurs

Als Future Communication vinden we het belangrijk om ook de volgende generatie communicatieprofessionals te inspireren. Daarom geeft de Future Academy gastcolleges bij verschillende hogescholen en universiteiten.

Afhankelijk van de vraagstelling vullen we de colleges inhoudelijk in. Dat varieert van strategische communicatie en organisatieverandering tot crisiscommunicatie, consultancy en professioneel adviseren. In 2025 waren we actief bij onder meer de Hogeschool Utrecht, Avans Hogeschool in Den Bosch, De Haagse Hogeschool en de Radboud Universiteit.

Petra: "Met een inspiratiesessie voor net afgestudeerde studenten gingen we in gesprek over de transitie van studeren naar werken. En specifiek wat werken bij een communicatiebureau inhoudt en welke ontwikkeling je doormaakt in je eerste jaren als adviseur. Een win-winsituatie, want wij geven input aan hen en wij kregen de kans om nieuw talent te ontmoeten."

Petra Baljeu is coördinator van de Future Academy: "We vinden het belangrijk dat studenten al tijdens hun opleiding kennismaken met de realiteit en dynamiek van ons vak. Door praktijkervaring, methoden en dilemma's te delen, krijgen zij een eerlijk en concreet beeld van het werkveld. Zo worden ze beter toegerust voor hun eerste stappen als professional. Tegelijkertijd leveren de sessies waardevolle interacties op: de nieuwsgierigheid en frisse blik van studenten houden ons scherp en inspireren ons om vakmanschap te blijven ontwikkelen."

"We vinden het belangrijk dat studenten al tijdens hun opleiding kennismaken met de realiteit en dynamiek van ons vak."



Aandacht voor de ramadan met Iftar

Voor de tweede keer organiseerde Future Communication, samen met onze collega's van Human Capital Group, een Iftar-bijeenkomst rondom de Ramadan: voor en door collega's. Vorig jaar stond het Suikerfeest, Eid al-Fitr, centraal. Dit jaar verlegden we de aandacht naar het vasten tijdens de ramadan en de Iftar-maaltijd. Collega's werden uitgenodigd om mee te vasten, bijvoorbeeld door dit één dag te ervaren.

Eén dag vasten

Voorafgaand aan de Iftar waren onze islamitische collega's aan het vasten. Enkele andere collega's deden, geheel of gedeeltelijk, mee. Bijvoorbeeld door niet te eten, maar wel te drinken tussen zonsopkomst en zonsondergang.

Het was wel even wennen: "De grote fout die dag was dat ik in de ochtend te laat opstond en dus niet voor zonsopgang iets had gegeten of gedronken. Dus het was een zware, maar wel interessante dag!" aldus Kristel van Hemert. Meer collega's hadden een soortgelijke ervaring: het was zwaar en wennen, maar interessant om te ervaren.

Iftar-Bingo

Ongeveer een uur voor zonsondergang begon de bijeenkomst met een 'Iftar-bingo'. Op de kaart stonden geen nummers, maar termen en namen uit de islam. De winnaar kreeg een speciaal cadeau: Zamzam-water. Dit water komt uit Mekka, uit een bron dicht bij de Ka'aba, het centrale heiligdom van de islam. Amy Jansen: "Heel interessant om op een speelse manier meer te leren over de islam. Een aantal dingen wist ik al, maar ik heb ook veel nieuws voorbij zien komen. Zo zijn er verschillende namen voor verschillende gebeden."

Samen aan de Iftar-maaltijd

Na de bingo konden we dan 'eindelijk' gaan eten: de Iftar-maaltijd. We begonnen met een dadel, traditioneel de vrucht om het vasten te 'breken'. Daarna stond er een buffet op ons te wachten met noedels en halal kipsaté. Een smakelijke afsluiting van een leuke en leerzame bijeenkomst!



Op de foto: Femke Bergvelt, Ilse Kleiberg, Eveline Boetes, Loes Hendriks, Sophie de Vries, Dorien Broekhoven, Tessa Dijkhuis, Amy Jansen.

Samen impact maken tijdens Impact Day

Tijdens de Impact Day op woensdag 28 mei 2025, staken ook een aantal collega's van Future Communication de handen uit de mouwen. De organisatie van deze dag was in handen van collega's van boutique Vanberkel Professionals, in samenwerking met Stichting NL Cares.

We hielpen negen gemotiveerde statushouders met het aanscherpen van hun cv en het oefenen van sollicitatiegesprekken. Zij zijn bezig om Nederlands te leren of op zoek naar werk. Iedere deelnemer had een eigen verhaal en een enorme drive. Het leverde mooie gesprekken op en een waardevolle ervaring voor zowel de deelnemers als ons team. Een van de deelnemers: "Jullie kwamen naar de school om ons als vrijwilliger te helpen. Ik ben jullie dankbaar voor de organisatie."

Collega Femke Bergvelt vult aan: "Mooi om op deze manier iets te kunnen teruggeven met onze expertise in communicatie, en ook heel erg leuk om te doen!"



Een plek waar werk en welzijn samenkomen

Netwerkorganisatie Colbe gelooft dat werk een plek moet zijn waar mensen zich thuis voelen, een gemeenschappelijk doel hebben en zich samen ontwikkelen. Dat is de basis voor duurzame inzetbaarheid.

Ilse Hagedoorn van Future Communication werkt als interne communicatieadviseur bij Colbe. Zij is betrokken bij de transitie van (voorheen) Zorg van de Zaak Netwerk naar het nieuwe Colbe. Dat betekent een herpositioneringstraject met een nieuwe koers waar alle medewerkers in meegenomen worden. Samen met collega's ontwikkelde zij de communicatiestrategie, het nieuwe merkverhaal en de vertaling daarvan naar een groot medewerkerscongres.

Regie over je eigen gezondheid

Ilse: "Ik vind het belangrijk dat je als mens regie neemt over je eigen gezondheid en welzijn. Toen ik zelf te maken kreeg met ingrijpende levensgebeurtenissen, heb ik ervaren hoe waardevol dat is. Daarbij ben ik heel goed begeleid door Future Communication. Via mijn netwerk kwam ik vervolgens in contact met Colbe. Toeval of niet: ik kreeg de kans om een opdracht van een oud-collega over te nemen en aansluitend iemand tijdelijk te vervangen tijdens een verlofperiode. Inmiddels ben ik gevraagd om langer te blijven. Dat geeft mij extra motivatie om aan Colbe's missie bij te dragen."

Organisatie in transitie

Colbe zit in een transitie van het oude 'Zorg van de Zaak Netwerk' naar een organisatie met een nieuwe identiteit, missie en koers. In veel organisaties staan werk en welzijn nog los van elkaar. Welzijn wordt vaak pas opgepakt als er problemen zijn, terwijl duurzame inzetbaarheid juist vraagt om een preventieve aanpak. Het is geen HR-oplossing, maar een organisatievraagstuk. Colbe bouwt aan een netwerk waarin werk en welzijn sterk met elkaar verbonden

zijn. Het nieuwe merkverhaal moet intern én extern gaan leven. Dat vraagt om een cultuuromslag bij alle netwerkorganisaties en professionals. Colbe staat voor werkgeluk, gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Daarom is het belangrijk dat medewerkers de gezamenlijke waarden kennen, voelen en uitdragen.

Communicatiecadans

Alle communicatie moet op elkaar aansluiten. Daarom is een communicatiecadans ontwikkeld: een aanpak met een vast ritme dat structuur en samenhang brengt in alle interne communicatie: van directieboodschappen tot communicatie rondom organisatieontwikkelingen. Denk aan webinars, mailings, kwartaalbijeenkomsten en events. We starten binnenkort met een interne videocampagne om het verhaal van Colbe vanuit medewerkers een gezicht te geven en te verankeren.

Colbe Congres: samen één organisatie

In september 2026 organiseren we het Colbe Congres voor al onze professionals. We willen hen laten ervaren waar Colbe voor staat, zodat iedereen zich onderdeel voelt van één netwerkorganisatie. Bewustwording en eigenaarschap staan centraal. Vanuit ieders kennis en kwaliteiten bouwen we samen aan een sterk netwerk waar we trots op zijn. De voorbereidingen zijn in volle gang en de communicatiecadans helpt ons om richting het congres op de juiste momenten te communiceren. Het wordt een groots evenement waarin onze nieuwe koers echt tot leven komt.



"Als jij als individu in balans bent en in je kracht staat, dan ben jij de beste versie van jezelf. En dan ben je ook de beste versie voor jouw collega's, voor je team en voor de organisatie waar je werkt. Daarmee lever je de beste bijdrage aan de maatschappij. Dat is de bewustwording die Colbe wil overbrengen. Vanuit Future Communication draag ik daar met volle overtuiging aan bij."

Waar werk en welzijn samenkomen

Colbe is een netwerk van bedrijven die gespecialiseerd zijn in werk en welzijn. Van bedrijfsartsen tot coaches en van therapeuten tot leiderschapexperts. Wij helpen medewerkers om zich goed te (blijven) voelen en zich te ontwikkelen op het werk. Het netwerk bestaat uit meer dan 20 gespecialiseerde bedrijven, bestaande uit ruim 2.000 professionals. Samen bereiken we hiermee meer dan 1 miljoen werkenden om hen gezond en gelukkig te laten blijven op het werk. Door alle expertises uit het netwerk slim te combineren, biedt Colbe een compleet aanbod om medewerkers, teams en bedrijven te helpen floreren.

Info: Colbe: The Work Wellbeing Network

Waterschap Amstel, Gooi en Vecht kiest voor inclusie als fundament van de organisatiecultuur

Het Waterschap Amstel, Gooi en Vecht (AGV) heeft een duidelijke ambitie: in 2027 wil het waterschap een inclusieve organisatie zijn. Een organisatie waarin medewerkers zich veilig en gewaardeerd voelen, zich kunnen uitspreken en waarin verschillen worden erkend en benut. Waterschap AGV wil een voorloper zijn onder de waterschappen. Inclusie begint intern. Je kunt namelijk niet uitdragen wat je zelf niet voor elkaar hebt.

Maar hoe pak je dat aan? Strategisch Adviseur Sharda Balgobind van Future Communication adviseert en begeleidt het waterschap bij het herijken van de organisatiecultuur en het verankeren van inclusie. Met haar expertise op het snijvlak van communicatie, organisatiecultuur en inclusie haalde zij het onderwerp 'diversiteit & inclusie' weer van de plank en bracht het in een stroomversnelling.

Een divers waterschap

Diversiteit begint al in de omgeving waar het waterschap verantwoordelijk voor is. Aan de ene kant is er Amsterdam: een grootstedelijk gebied met inwoners met allerlei verschillende behoeftes en vraagstukken. Anderzijds heb je de omliggende, landelijke gebieden rond de Vecht.

Sharda: "Deze twee dynamieken vragen om een organisatie die deze diversiteit ook intern weerspiegelt. Je hebt te maken met verschillende perspectieven, belangen en leefwerelden. Die diversiteit zie je ook terug in het bestuur en de directie van het waterschap. Dat is belangrijk, want representatie helpt om besluiten beter te laten aansluiten bij de samenleving waarvoor je werkt."

Inclusie is een cultuurvraagstuk

Diversiteit is niet alleen een onderwerp voor op de vergadertafel van de directie, maar moet worden gedragen in de hele organisatie.

Sharda: "Ik zie inclusie als een kwaliteitsvraagstuk van een organisatie: veel organisaties benaderen diversiteit

en inclusie als een project of losstaand programma. Maar inclusie is een cultuurvraagstuk. Je kijkt daarbij niet alleen naar gedrag, maar ook naar systemen, werkprocessen en besluitvorming. Waar zitten onze blinde vlekken? Welke aannames nemen we onbewust mee? Als je dat niet onderzoekt, blijft inclusie een goedbedoelde ambitie zonder structurele verandering."

Haar analyse werd onderdeel van een organisatieplan, waarin de cultuur van de organisatie werd vormgegeven en aangegeven wat de volgende stappen zijn. Een van de concrete stappen is een pilot met een discriminatietoets.

Sharda: "Discriminatie is een gevoelig onderwerp. Daarom is het belangrijk om systemisch te kijken naar onze werkprocessen en procedures om onbedoelde vormen van uitsluiting te achterhalen. Door dat zichtbaar te maken, kunnen organisaties gericht werken aan verbetering. Op deze manier hopen we onze organisatie inclusiever te maken."

Inclusief op de werkvloer

In een organisatie raakt inclusie meerdere thema's. Sharda werkt bijvoorbeeld nauw samen met collega's die verantwoordelijk zijn voor integriteit en psychosociale veiligheid.

"Als mensen zich niet veilig voelen om zich uit te spreken, kun je geen inclusieve organisatie bouwen. Daarom kijk ik samen met mijn collega's ook naar onboarding, leiderschap en de manier waarop nieuwe collega's hun plek vinden in de organisatie. De Week van de Veiligheid hoort hier ook bij. Die week focust op

"Inclusie is een cultuurvraagstuk"



veiligheid op de werkvloer en professioneel werken. We staan stil bij vragen als: hoe inclusief denk en werk ik? Hoe kunnen we de ambtseed die nieuwe medewerkers afleggen, zo inclusief mogelijk maken?"

Het werkveld van diversiteit en inclusie is groot en complex. Daarom is het niet handig om alles in één keer aan te pakken. Naast de grote projecten zoals een discriminatietoets en het analyseren van de bedrijfscultuur, gaat het ook over concretere veranderingen. Zo werkt Sharda aan genderneutrale toiletten in de gebouwen en organiseert ze evenementen zoals een Iftar-maaltijd tijdens de Ramadan. Ook viert het waterschap AGV Ketu Koti en Pride. Dit zijn geen losse evenementen, maar momenten die bijdragen aan bewustwording en verbinding.

Lerende organisatie

Sharda: "We zijn een lerende organisatie. Het bouwen aan een inclusieve organisatie is geen lineair proces. We staan ervoor open om op deze manier met elkaar te werken. Om nieuwsgierig te zijn naar elkaars perspectieven en om het gesprek aan te gaan, ook als dat soms ongemakkelijk is."

Juist in een tijd waarin maatschappelijke tegenstellingen zichtbaar zijn, ziet zij het als een belangrijke opdracht voor publieke organisaties. "Uiteindelijk gaat inclusie over culturele intelligentie. Over de vraag hoe we met elkaar willen werken, beslissingen nemen en ruimte maken voor en nadenken over verschil. Publieke organisaties werken midden in de samenleving. Als die samenleving verandert, moeten ook hun cultuur en besluitvorming meebewegen."

Vitaal ouder worden kan in Amsterdam

In 2023 startte GGD Amsterdam met het programma Vitaal Ouder Worden, een programma dat ervoor moet zorgen dat alle Amsterdammers de kans krijgen om gezond ouder te worden. Suzanne van Noorloos is als communicatieconsultant namens Future Communication sinds het begin betrokken bij het programma. Ze zit er stralend bij als ze, bescheiden als ze is, toch wel durft te zeggen dat ze heel trots is op wat ze met z'n allen bereikt hebben in de afgelopen jaren.



Communicatiestrategie

"Mijn opdracht was om samen met het team te zorgen voor een breed gedragen communicatiestrategie voor het programma Vitaal Ouder Worden," vertelt Suzanne. "Hiervoor hebben we, samen met professionals uit de praktijk, een omgevingsanalyse en gedragsonderzoek uitgevoerd. De uitkomsten hiervan vormden de basis voor de strategie. Door goed in te spelen op de diversiteit van de doelgroepen konden we met ons verhaal en de kernboodschappen aansluiten bij de behoeften van de verschillende groepen binnen het programma."

Focus op gezondheid

Het programma geeft invulling aan het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA), dat gericht is op het versterken van preventie en de publieke gezondheid. In het akkoord is specifiek aandacht voor de gezondheid van senioren.

Waar de focus aanvankelijk lag op valpreventie, is dit uitgebreid naar een bredere aanpak gericht op zowel lichamelijke als mentale gezondheid. Het programma omvat alles wat nodig is om op een gezonde manier ouder te worden: van bewegen en gezonde voeding tot sociale contacten en valpreventie.

"Er is vanaf het begin een sterke wil om samen te werken."

Een belangrijke uitdaging is het bereiken van alle Amsterdammers van 55 jaar en ouder, met extra aandacht voor mensen in kwetsbare situaties. Denk aan eenzaamheid, beperkte financiële middelen of taalbarrières, waardoor zij moeilijker de weg naar hulp en ondersteuning weten te vinden. "Juist voor deze mensen willen we er zijn," legt Suzanne uit. "Als je bijvoorbeeld eenzaam bent, is de drempel om iets te ondernemen vaak erg hoog. Daarom is het belangrijk dat we met communicatie kunnen aansluiten bij een laagdrempelig en toegankelijk aanbod."

Samenwerken

De betrokkenheid van diverse partijen, zowel binnen als buiten de gemeente, laat zien hoe belangrijk dit thema is. "Er is vanaf het begin een sterke wil om samen te werken," vertelt Suzanne. Waar de GGD zich richt op gezondheid en preventie, spelen andere onderdelen een belangrijke rol bij thema's zoals wonen, maatschappelijke voorzieningen en mantelzorgondersteuning.

Deze samenwerking heeft al geleid tot enkele concrete resultaten, zoals een gezamenlijke webpagina (www.amsterdam.nl/ouderworden) en de AT5-serie Lang Leven Amsterdam, waarin in beeld is gebracht hoe je op een fijne manier ouder kunt worden in de stad.

Ouder worden gaat over ons allemaal

Met communicatie willen we alle Amsterdammers vanaf 55 jaar bewust maken van het belang van vitaal ouder worden en hen activeren om hier stappen in te zetten. "Maar iemand van 65-plus die fit is en actief in het leven staat, zal zich niet aangesproken voelen door informatie die gericht is op 'ouderen'. Toch willen we ook hen bereiken. Daarvoor is niet alleen communicatie nodig, maar ook een aansprekend aanbod dat past bij de doelgroep."

Een goed voorbeeld hiervan is het evenement Vitality Experience, dat in 2024 voor het eerst plaatsvond en inmiddels een jaarlijks terugkerend evenement is geworden. Tijdens deze inspirerende middag staan ontmoeten, bewegen, gezond eten en nieuwe dingen leren centraal. "We merken dat dit mensen echt aanspreekt," zegt Suzanne.

Daarnaast worden activiteiten georganiseerd in de wijken, dicht bij de inwoners. "Onze boodschap is simpel: ook als je ouder wordt, kun je nieuwe dingen leren, nieuwe mensen ontmoeten en in beweging blijven. Want ouder worden gaat uiteindelijk over ons allemaal."

Blijven verbeteren

Het programma en de communicatieaanpak blijven zich ontwikkelen. "We evalueren regelmatig onze resultaten en kijken hoe we met communicatie steeds beter kunnen laten aansluiten bij Amsterdammers die we nu nog onvoldoende bereiken. We hebben persona's uitgewerkt om de verschillende groepen mensen beter te begrijpen en maken steeds meer gebruik van netwerken van deskundigen, zoals welzijnswerkers, fysiotherapeuten en diëtisten. Mensen staan eerder open voor informatie als die via hun eigen netwerk of therapeut komt."

Bevlogen en doelgericht

Suzanne kijkt met veel energie en enthousiasme naar de toekomst. "Het geeft me ontzettend veel voldoening om te werken aan een programma met zo'n maatschappelijk belang. De bevoegdheid van iedereen die betrokken is, is echt inspirerend. Samen zetten we telkens nieuwe stappen, zodat alle Amsterdammers vitaal ouder kunnen worden." Met Vitaal Ouder Worden laat Amsterdam zien dat gezond ouder worden voor iedereen mogelijk is. Want ouder worden gaat over ons allemaal.

Relevante maatschappelijke content begrijpelijker en toegankelijker maken

Een team contentspecialisten van FC redigeert en herschrijft online en offline teksten van de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (RCGOG). Annelies de Koning vertelt hoe zij belangrijke teksten begrijpelijker en toegankelijker maakt voor een breed publiek.

Regeringscommissaris Mariëtte Hamer zet zich met een team deskundigen in voor een cultuurverandering in de Nederlandse samenleving. Alles draait om respect voor grenzen. Deze organisatie ontwikkelt campagnes en schrijft onder andere adviezen en handreikingen met als doel seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegen te gaan.

Annelies: "We werken al een paar jaar voor de Regeringscommissaris. Onze kracht ligt in het redigeren en toegankelijk maken van teksten, zodat deze goed leesbaar zijn voor een breed publiek. Ze ontwikkelden bijvoorbeeld een handreiking voor werkgevers, die hebben wij geredigeerd. Omdat de handreiking erg omvangrijk was, is er een jaar later een beknoptere online tool van gemaakt. Ook die hebben wij geredigeerd en herschreven. Daarnaast voerden wij een website-analyse van de tool uit voordat deze live ging."

Gesprekskaarten voor kappers

"Ik heb voor het project 'De Luisterstoel', een serie gesprekskaarten voor kappers geredigeerd en herschreven. Er bleek bij deze doelgroep namelijk behoefte te zijn aan tips over hoe om te gaan met vermoedens van grensoverschrijdend gedrag of seksueel geweld bij klanten. De kaarten dienen als gespreksopener, waarmee de kapper de klant eventueel kan doorverwijzen naar een instantie als Veilig Thuis. Het spreekt mij aan dat de Regeringscommissaris zulke bijzondere middelen op maat ontwikkelt en dat ik die met mijn kennis kan optimaliseren."

Toegankelijke teksten

"Met ons redigeer- en advieswerk voor deze opdrachtgever leveren we een maatschappelijke bijdrage. Het onderwerp is relevant en actueel. Door teksten toegankelijker en begrijpelijker te maken, kan de Regeringscommissaris meer impact maken. Dat is waar we ons voor inzetten."

"Met ons redigeer- en advieswerk leveren we een maatschappelijke bijdrage. Het onderwerp is relevant en actueel."

Mijzo verandert van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'

De ouderenzorg staat onder druk. Door de vergrijzende samenleving, het feit dat we steeds ouder worden en de veranderende houding van de 'nieuwe oudere' tegenover het verpleegtehuis. Er zijn steeds minder mensen om (straks) voor steeds meer ouderen te zorgen. Daarom werkt Mijzo sinds een aantal jaar volgens de strategie Samen ontzorgen we de zorg.

Kort gezegd: hoe zet je in op zelfredzaamheid van ouderen en meer ondersteuning door naasten, hulpmiddelen en het netwerk? Onze consultant Joep Koolen hielp de Brabantse ouderenzorgorganisatie Mijzo om hun zorgprofessionals van een 'zorgen voor'-reflex naar een 'zorgen dat'-modus te begeleiden.

In de rol van strateeg interne communicatie ontwikkelde Joep voor Mijzo communicatiestrategieën en -middelen om bijna 4.000 medewerkers en 2.000 vrijwilligers te helpen om deze (gedrags)verandering te omarmen.

Joep: "Mijn tegeltjeswijsheid is altijd: intern beginnen is extern winnen. Met andere woorden, pas als de zorgprofessionals de strategie begrijpen en omarmen, kunnen zij de verandering uitleggen aan elkaar, cliënten en hun naasten."

Handen op de rug in plaats van handen aan het bed
Het gaat echt om een grote verandering: van handen aan het bed naar handen op de rug. Mijzo werkt volgens de Schijf van Vijf in de ouderenzorg. Daarin staat de cliënt centraal: wat kan de cliënt zelf nog en wat is belangrijk voor hem? Eventueel met hulpmiddelen of technologische innovaties. Ook de inzet van familie en het sociale netwerk is enorm belangrijk in de aanpak. Pas als de cliënt niet meer zelfstandig kan wonen, volgt de inzet van Mijzo.

Joep: "De Schijf van Vijf is een verandering die flinke impact heeft op het werk van de medewerkers van Mijzo. Een verzorgende zorgt nu eenmaal graag. Dat kan nog steeds, maar vanuit een andere visie. Mijn communicatieaanpak is gericht op begeleiding bij die verandering."

Samen met projectgroep, klankbordgroep en HR
Hoe zet je communicatie effectief in om hen hierbij te helpen? Joep: "Ik werk nooit alleen. Juist de samenwerking met inhoudelijke experts vind ik het leukste aan dit soort projecten. Samen met hen breng ik eerst de impact van de verandering voor de verschillende doelgroepen in kaart. Daarmee wordt duidelijk wat per doelgroep nodig is aan strategie en boodschap. Vervolgens heb ik de Trap van Quirke ingezet om alle doelgroepen te plotten."

Verder hebben we per doelgroep een communicatieplan gemaakt. We hebben onze keuzes steeds voorgelegd aan een klankbordgroep van leidinggevenden, medewerkers en vrijwilligers. Dat was een extra check om zeker te weten dat we met de aanpak goed aansluiten bij de belevingswereld en behoeften van de doelgroepen."



"Mijn tegeltjeswijsheid is altijd: intern beginnen is extern winnen."

Communicatie en training

De communicatieaanpak is een combinatie van communicatie en leren, zodat iedereen ervan weet en de belangrijkste doelgroepen omarmen en betrokken zijn. Denk aan middelen en interventies zoals een uitleganimatie, escaperoom, VR-ervaring en vaardigheidstraining.

Dat is allemaal nodig omdat de zorgprofessionals én anders gaan werken én sterk genoeg in hun schoenen moeten staan om de nieuwe aanpak te bespreken met cliënten en familie. Joep: "We verwachten eigenlijk dat de familie hetzelfde voor de cliënt blijft doen, ook al woont de cliënt nu bij Mijzo of krijgt de cliënt wijkverpleging. Het kan lastig zijn om het gesprek hierover te voeren, omdat weerstand en verwachtingen ook een rol spelen. In de training leren we zorgmedewerkers gelijkwaardige gesprekken te voeren en emoties en weerstand te herkennen en bespreekbaar te maken."

Menswaardige benadering

Joep: "Een interessant en mooi verandertraject! Ik vind het heel waardevol dat ik vanuit mijn vak kan bijdragen aan de verandering om de ouderenzorg toekomstbestendiger te maken. De strategie van Mijzo is noodzakelijk, maar ik vind het echt een mooie, menswaardige benadering."

Ik zie onze grootouders en andere senioren echt als de reuzen die ons voorgingen en op wiens schouders we nu staan. Zij hebben Nederland opgebouwd. En als je hen kunt ondersteunen op een manier die recht doet aan zowel hun kwetsbaarheden als hun mogelijkheden, zodat zij op hun eigen wijze oud kunnen worden, dat is toch prachtig?"

Organisatieadviesbureau De Galan Groep is al 45 jaar diep geworteld in de Nederlandse samenleving. Vanuit de overtuiging dat organisaties zélf effectiever kunnen worden in het oplossen van hun vraagstukken, ondersteunt De Galan Groep opdrachtgevers met advies en begeleiding die blijvend verschil maken. Met een breed palet aan diensten, van strategisch advies en leiderschapsontwikkeling tot HR-strategie, interim-management en executive search, werkt De Galan Groep aan uiteenlopende organisatie- en leiderschapsvraagstukken in de publieke en private sector. De bijdrage aan vraagstukken als netcongestie is daar een actueel voorbeeld van.



Galan Groep helpt netcongestie oplossen met publiek-private samenwerking en executiekracht

Het elektriciteitsnet raakt op steeds meer plekken overbelast. Ruim 14.000 bedrijven wachten op een nieuwe of zwaardere aansluiting, waardoor uitbreiding stagneert, nieuwe bedrijvigheid wordt afgeremd en elektrificatie van gebouwen, voertuigen en processen vertraging oploopt. Het verzwaren en uitbreiden van het elektriciteitsnet duurt zeker nog 10 jaar. Bedrijven kunnen hier niet op wachten; daarom zijn nu oplossingen nodig.

De regio Flevoland-Gelderland-Utrecht, als eerste getroffen door netcongestie, nam het initiatief voor het Nationaal Expertisecentrum Netcongestie, samen met VNO-NCW, TenneT, Alliander, Oost NL, HAN en Connectr. Met inmiddels brede (regionale en nationale) steun brengt het expertisecentrum bedrijven, netbeheerders, kennisinstellingen en overheden samen. Het bundelt versnipperde initiatieven: bedrijfsvragen worden opgehaald, innovatieve oplossingen worden via experttafels geselecteerd, gestandaardiseerd en opgeschaald. Zo ontstaat extra ruimte op het net, voor nu en in de toekomst. Dat ook het Financieel Dagblad aandacht besteedt aan dit initiatief, onderstreept de urgentie en het belang ervan. De Galan Groep is er trots op hieraan een bijdrage te leveren.

Vanuit Galan leveren we een belangrijke bijdrage. Fennet van de Wetering (Partner) vervult de rol van kwartiermaker/directeur. Daarnaast dragen Tineke Hempenius (Adviseur), Yasmin Schoof (Galan NXT) en Rinka van Dommelen (Associate) actief bij aan de realisatie. Als kernteam zetten zij, in samenwerking met alle publieke en private partners, het expertisecentrum op, verbreden zij de landelijke inbedding -zowel publiek als privaat- en werken zij aan concrete oplossingen. "We spreken niet van netcongestie; we spreken van 'samenwerken aan ruimte op het net - met slimme oplossingen voor bedrijven, voor nu en de toekomst,' aldus Fennet.

Eerder werkten Fennet en Tineke samen aan de kwartiermakerfase van de Delta Rhine Corridor, een infrastructuurproject van destijds geschatte omvang van €13 miljard, waarin in anderhalf jaar werd bereikt wat normaal minimaal tien jaar vergt.

Voor meer informatie, zie:
www.expertisecentrumnetcongestie.nl



“Bedrijven kunnen niet tien jaar wachten op netverzwaring – daarom bouwen we vandaag, samen, aan ruimte op het net.”

Human Capital Group

Human Capital Group helpt brancheverenigingen en organisaties bij eerlijke beloning, heldere organisatie-inrichting en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast ondersteunen we onze klanten door de inzet van tijdelijke HR-professionals. We ontwikkelden in nauwe samenspraak met de Rijksoverheid een nieuw systeem voor de waardering van alle Rijksambtenaren. Wij leggen het fundament onder optimaal werkende organisaties. Van functiewaardering, beloning, arbeidsvoorwaarden tot strategische personeelsplanning. Zo zijn organisaties klaar voor de toekomst, binden en boeien ze hun medewerkers en zorgen ze voor een passende waardering.



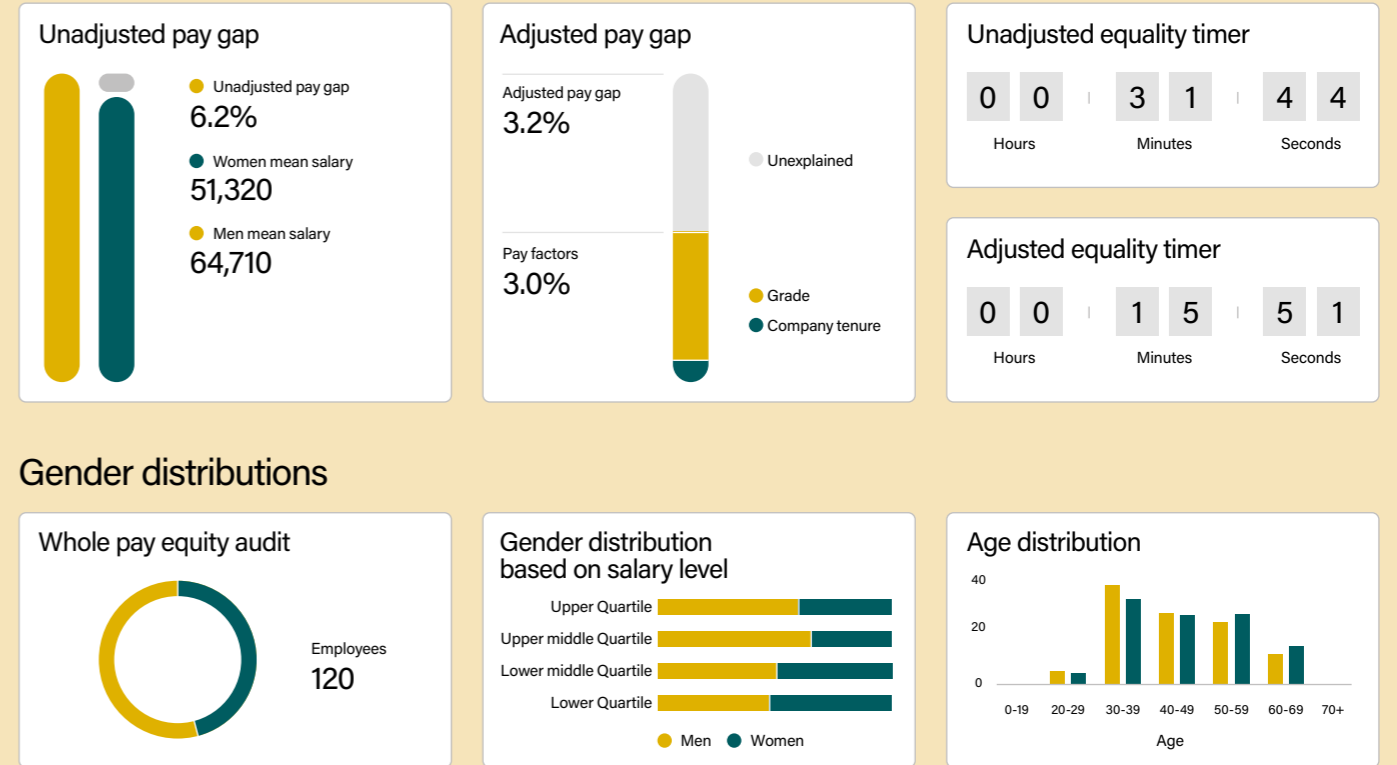
Gelijke beloning voor vrouwen en mannen

Vrouwen verdienen nog steeds minder dan mannen voor gelijkwaardig werk. Ondanks dat gelijk loon voor gelijk werk al jaren een wettelijke plicht is, bestaat er in Nederland nog altijd een loonkloof.

Human Capital Group staat voor gendergelijkheid, ook als het gaat om beloning. Daarom ondersteunen wij organisaties bij het inzichtelijk maken van beloningsverschillen en het vergroten van transparantie.

Wij helpen organisaties om zich voor te bereiden op en te voldoen aan de wetgeving rondom loontransparantie. Dit doen we door beloningsstructuren te analyseren, rapportages op te stellen en inzicht te geven in eventuele verschillen.

Zo ondersteunen we organisaties bij het realiseren van eerlijk en transparant beloningsbeleid. Daarmee dragen we bij aan het verkleinen van de loonkloof in Nederland.



Bij Sira Consulting werken gekwalificeerde adviseurs met diepgaande sector kennis en procesmatige expertise. Samen met opdrachtgevers bereiden we politiek-bestuurlijke keuzes en de uitvoering daarvan zorgvuldig voor. We maken complexe beleidsvraagstukken begrijpelijk en werkbaar met concrete oplossingen, gebaseerd op onafhankelijk kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Daarnaast ondersteunen, adviseren en evalueren we beleid en implementatie, met focus op efficiëntie en effectiviteit in de praktijk. Met sociaalwetenschappelijk en bedrijfseconomisch onderzoek dragen we bij aan slimmere overheidsprocessen, betere dienstverlening, lagere kosten en maatschappelijke vooruitgang, een gunstig economisch klimaat, actieve burgerparticipatie en goed openbaar bestuur.



De handen uit de mouwen voor NLdoet

Ieder jaar organiseert het Oranje Fonds de grootste vrijwilligersactie van Nederland: NLdoet. Afgelopen jaar heeft Sira Consulting weer met veel enthousiasme meegedaan, omdat wij naast onze dagelijkse werkzaamheden ook het belang zien in het maken van maatschappelijke impact via praktische klussen en persoonlijk contact.

Afgelopen jaar hebben onze collega's zich op drie verschillende locaties ingezet:

Gezelligheid en aandacht bij Reinaerde Burgemeester Burgerhof (Harmelen)

Een groep collega's bracht de dag door met bewoners van deze woonlocatie voor mensen met een lichamelijke beperking en/of niet-aangeboren hersenletsel. Door samen spelletjes te spelen, een wandeling te maken of een boodschap te doen, zorgden zij voor persoonlijke aandacht en een gezellige dag voor de bewoners.

Tuinonderhoud bij dagbesteding de Dijkhof (Driebergen)

Een tweede team stroopten de mouwen op om de tuin van dagbesteding De Dijkhof weer lente-klaar te maken. Ze voerden onderhoudswerkzaamheden uit, vulden plantenbakken met nieuw groen en werkten in de kas en moestuin. Dankzij hun inzet kunnen de bezoekers van de dagbesteding weer volop genieten van een groene en verzorgde buitenruimte.

Opknappen van een ontmoetingsruimte bij het Maatjesproject (Hilversum)

De derde groep collega's ging aan de slag als klussers bij het Maatjesproject. Zij gaven een ontmoetingsruimte een frisse, nieuwe uitstraling door de muren te schilderen en vloerbedekking te leggen. Met deze opknapbeurt is er een fijne plek gecreëerd waar inwoners samen kunnen komen en het project zich kan blijven inzetten tegen eenzaamheid en isolement.

Wij kijken met trots terug op deze geslaagde vrijwilligersdag. Samen de handen uit de mouwen steken maakt niet alleen een zichtbaar verschil, maar brengt ook verbinding en energie tijdens deze dagen.

“Door samen de handen uit de mouwen te steken, maken we niet alleen zichtbaar verschil, maar brengen we ook verbinding en energie.”



Vanberkel Professionals

Vanberkel Professionals levert financieel, juridisch, IT- en IMOA-specialisten voor interimopdrachten en advies in de brede publieke sector. Onze focusgebieden zijn Rijksoverheid, Lokaal bestuur, Woningcorporaties, Zorg en Onderwijs. Samen met opdrachtgevers realiseren we oplossingen en waarborgen we de betrouwbaarheid van cijfers, processen en resultaten. Met onze Academy begeleiden we professionals gedurende hun loopbaan en leiden we nieuw talent op. Door expertise en toewijding dragen we bij aan positieve verandering in de publieke sector en aan een eerlijkere en duurzamere samenleving met impact voor generaties.



De binnenbaan – Arno en Majid die bij jullie kwamen werken

SROI

Samenwerken aan ambities is niet alleen onze tagline, maar hetgeen dat wij elke dag met al onze collega's samen waarmaken. Bij onze opdrachtgevers en bij onze partners binnen de Vanberkel Foundation. Binnen de Foundation werken we samen met steeds meer duurzame en sociaal-maatschappelijke spelers. Partijen die zich inzetten voor een inclusieve arbeidsmarkt, die mbo-studenten klaarstomen voor hun eerste baan, die werkzoekenden helpen te (re)integreren en nog veel meer! We zijn er trots op dat de lijst met partnerschappen elk jaar langer wordt en we onze capaciteiten nog breder kunnen inzetten.

Interne kandidaten uit de SROI-doelgroep

We trappen dit thema graag af door de spotlight op onze eigen mensen te zetten. In 2025 hebben we binnen onze organisatie namelijk negen kandidaten aangenomen uit de SROI-doelgroep, de meeste afkomstig uit een WW-situatie. Hiermee dragen we actief bij aan het vergroten van arbeidsparticipatie en inclusie op de werkvloer. Het aannemen van SROI-kandidaten levert ons niet alleen sociale, maar ook economische waarde op. Het SROI-traject is stevig verankerd in onze bedrijfsvoering: de doelstellingen zijn breed intern gedeeld en verbonden met onze strategische plannen. HR, fieldmanagement, recruitment, facilitair en afdelingshoofden werken hierin nauw samen, ondersteund door betrokken ambassadeurs.

Arno kwam bij ons werken via De Binnenbaan

Collega Arno is werkzaam op onze facilitaire afdeling. Arno had een indicatie banenafpraak en begon in september als een tijdelijke kracht voor 11 uur per week, wat inmiddels is omgezet naar een vast dienstverband van 15 uur per 1 december. Zijn inzet maakt dagelijks zichtbaar verschil: hij zorgt voor een schone, verzorgde en representatieve werkomgeving, houdt de keukens en vergaderruimtes op orde en brengt met zijn positieve energie een glimlach op de gezichten van collega's. Zijn groei en enthousiasme zijn inspirerend voor iedereen op kantoor.

Dit zegt Arno er zelf over: "Mijn werkdag begint altijd met twee bakjes koffie, even rustig opstarten voordat ik om acht uur begin met schoonmaken, aanvullen en



bijhouden. Van de koffieautomaten tot de bureaus en vergaderruimtes: ik zorg ervoor dat alles netjes is. Het is fijn om te merken dat mensen dat waarderen. Als iemand zegt dat het weer lekker schoon is of gewoon even een praatje maakt, dan is mijn dag al goed.

Wat ik het leukste vind, is anderen helpen. Als er iets op is, vul ik het aan. Als er fruit over is, geef ik het aan een collega die het meeneemt voor haar paard. Kleine dingen maken verschil, vind ik. Ik voel me hier echt gewaardeerd. Bij De Binnenbaan was ik meer op de achtergrond, hier hoor ik er echt bij. Dat maakt het werken leuk: iedereen gaat respectvol met elkaar om. Ik ben trots op wat ik doe, ook al is het misschien niet het werk dat mensen altijd zien. Zonder iemand die de boel netjes houdt, zou het snel rommelig worden. En dat ik daar mijn steentje aan bijdraag, daar haal ik voldoening uit."

Majid kwam na een WW-traject bij ons terecht

Ook collega Majid is eind 2025 aan ons team toegevoegd. Na een jaar in een WW-traject gezeten te hebben en heel graag aan de slag te willen, kwamen we elkaar tegen via ons SROI-programma. Majid zocht een baan voor een nieuwe start en wij zochten een aanvulling op ons team, en zo geschiedde.

Sinds december is Majid voor 28 uur per week bij ons in vaste dienst. Samen met Arno gaat hij elke ochtend het pand door en zorgen ze ervoor dat alles weer spik en span is.

Dit is zijn verhaal: "Ik werk in het facilitaire team. Ik begin elke ochtend om zeven uur en ik werk meestal zes uur of meer per dag. Mijn werk bestaat uit schoonmaken, opruimen en zorgen dat het gebouw netjes blijft. Ik begin vaak bij de wc's, daarna leeg ik de prullenbakken en werk ik ruimte voor ruimte af. De grote kantine doe ik meestal als laatste. Afval sorteert ik netjes: karton apart, plastic apart.

DE WERKBEDRIJF
BINNEN
BAAN

Werken is voor mij heel belangrijk. Thuiszitten is niets voor mij. Ik heb dat een periode meegemaakt en merkte dat ik daar onrustig van werd. Ik moet bewegen, iets doen, ergens aan bijdragen. Het maakt mij eigenlijk niet uit wat voor werk het is, als ik maar kan werken, leren en mezelf nuttig kan maken. Elk werk zie ik als een uitdaging.

Via het UWV ben ik bij Vanberkel terechtgekomen. Ik heb eerst stage gelopen, maar toen dit voorbij kwam, voelde ik al snel dat dit een plek is waar ik wil blijven. De mensen waren vriendelijk en oprecht. Dat gaf mij vertrouwen. Ook al zijn het minder uren dan ik soms zou willen, de keuze voor deze plek voelde goed. Rust, respect en een prettige sfeer zijn voor mij belangrijker geworden.

Ik werk veel samen met mijn collega's in het facilitaire team. Als iemand vraagt of iets gedaan kan worden, pak ik het op. Maar ook als ik zelf zie dat iets nodig is, ga ik ermee aan de slag. Zo maken we samen het team compleet. Ik werk veel samen met Arno. We lachen, maken grapjes en helpen elkaar. Dat teamwork maakt het werk lichter en leuker."

Het SROI-traject is voor ons meer dan een verplichting; het is een bewuste keuze om maatschappelijk rendement te creëren. We zien het echt als een verantwoordelijkheid en blijven deze aanpak structureel borgen in onze wervings- en personeelsstrategie. In de komende jaren zetten we verder in op duurzame begeleiding, mentorschap en doorgroeimogelijkheden voor onze SROI-kandidaten, omdat iedereen een kans verdient om te groeien.



Werken aan digitale weerbaarheid

In de periode rond de NAVO-top in Den Haag was Walter Wienhoven werkzaam bij het Nationaal Cyber Security Center (NCSC). In een tijd waarin digitale veiligheid en weerbaarheid van cruciaal maatschappelijk belang waren, kon ik vanuit mijn expertise op het gebied van financiën en bedrijfsvoering bijdragen aan de verdere professionalisering van de organisatie.

De voorbereidingen op de NAVO-top waren al maanden in volle gang. Internationale toppen als deze vormen een aantrekkelijk doelwit voor hackers en andere digitale dreigingen. Het NCSC had als taak om deze dreigingen zo vroeg mogelijk te signaleren en de impact van incidenten te beperken. De mogelijke gevolgen waren groot. Een succesvolle digitale aanval

op vitale infrastructuur, zoals Schiphol, het stroomnet of het bankverkeer, zou enorme maatschappelijke ontwrichting veroorzaken. Tegelijkertijd werd duidelijk dat de impact van cyberincidenten steeds groter werd, juist omdat onze samenleving en economie steeds verder digitaliseren.

Wat mij motiveerde in deze opdracht, was dat ik vanuit mijn eigen vakgebied direct kon bijdragen aan de digitale veiligheid en weerbaarheid van Nederland. Met de oorlogen en conflicten in de wereld om ons heen, die zich steeds vaker ook digitaal afspelen, voelde dit als een zeer actueel en relevant doel. De groeiende afhankelijkheid van digitale systemen maakt de samenleving kwetsbaarder.

Terugkijkend heb ik met deze opdracht niet alleen bijgedragen aan de professionalisering van het NCSC, maar ook aan een organisatie die een sleutelrol speelt in de digitale veiligheid van Nederland. Het is precies dit soort maatschappelijke impact waar ik, en waar Vanberkel Professionals, voor staan.



Voedselbank Amsterdam

Fieldmanager Laura van der Kleij ging aan de slag als vrijwilliger bij Voedselbank Amsterdam met het inpakken van voedselpakketten voor inwoners van de stad. Het was even koud, maar vooral inspirerend en waardevol. Op naar de volgende keer.



Zoetermeer in 1 dag schoon

Na een oproep in de nieuwsbrief besloot interim professional Martin Groot mee te doen aan de actie 'Zoetermeer in 1 dag schoon'. Gewapend met een grijper, handschoenen en afvalzakken ging hij een dag de wijk in. Het leverde een schonere woonomgeving op, leuke gesprekken met buurtbewoners én een flinke dosis frisse lucht. Een eenvoudige activiteit, met zichtbaar resultaat en veel voldoening.



Vanberkel Professionals

BMB Duurzaam Herstel Groningen

Binnen het programma BMB Duurzaam Herstel Groningen hebben we in 2024 en 2025 invulling gegeven aan Social Return door samen te werken met diverse sociale ondernemingen en initiatieven in de regio. Deze samenwerkingen dragen bij aan inclusie, werkgelegenheid en duurzame ontwikkeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Hoewel binnen dit programma sprake was van een inspanningsverplichting, hebben wij vanuit onze maatschappelijke ambitie bewust gekozen om de 5%-norm aan te houden. In totaal is daarmee € 236.590,61 aan SROI gerealiseerd via de verschillende ingezette projecten en diensten.

Via partners als Ampliar Uitzendbureau en Novon Schoonmaak creëren we structurele werkgelegenheid en ondersteunen we sociaal ondernemerschap met een hoge PSO-certificering. Daarnaast zetten we in op sociale en duurzame inkoop, onder meer bij Feyen Groothandel (koffie en thee) en DonkerGroen (groenvoorziening en kerstvoorzieningen), waarmee we lokale initiatieven versterken en bijdragen aan circulariteit en vergroening.

Ook investeren we direct in mensen door het financieren van werkplekken bij Script en Vanhulley, waar talentontwikkeling, persoonlijke begeleiding en toekomstperspectief centraal staan voor respectievelijk mensen met autisme/hoogbegaafdheid en vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Samen vertegenwoordigen deze activiteiten een substantiële SROI-waarde en laten zij zien hoe Social Return in Groningen leidt tot tastbare maatschappelijke impact: meer participatie, meer kansen en een duurzamere, inclusievere arbeidsmarkt.



"In het aardbevingsgebied in Groningen ligt een enorme herstelopgave. Dit treft veel Groningers. Hoe mooi is het dat opdrachtnemers als Vanberkel Professionals iets terug kunnen doen voor deze inwoners. Als betrokken partner binnen een aanbesteding van het Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG) heeft Vanberkel Professionals in samenwerking met het Coördinatiepunt Social Return in de Arbeidsmarktregio Groningen prachtige initiatieven richting sociale ondernemingen en inwoners geïnitieerd. Samenwerken loont, verbindt en doe je samen. Heel waardevol om samen op te trekken en op naar een verdere mooie samenwerking, opdat de wereld steeds een beetje mooier wordt!"

Bert Verheek
Senior Accountmanager Social Return
Gemeente Groningen

Vanberkel Professionals

Pro bono-inzet bij Jantje Beton

Social Return krijgt ook vorm door het delen van kennis en capaciteit. Een mooi voorbeeld hiervan is de pro bono-inzet bij Jantje Beton. Daar hebben Joban Mohan en Jane Hofman ieder op hun eigen manier bijgedragen aan maatschappelijke meerwaarde.

Joban heeft vier maanden op probonobasis bij Jantje Beton gezeten. Door zijn kosteloze inzet ondersteunde hij de organisatie bij uiteenlopende werkzaamheden en processen. Zo kreeg Jantje Beton extra capaciteit zonder financiële drempels, terwijl Joban waardevolle praktijkervaring opdeed en zijn kennis direct kon toepassen in een maatschappelijke context.

Daarnaast heeft Jane een adviesopdracht uitgevoerd voor Jantje Beton. Met haar expertise heeft zij de organisatie geholpen bij het analyseren van vraagstukken en het geven van concreet, toepasbaar advies. Haar inzet droeg bij aan meer inzicht en structuur en bood Jantje Beton handvatten om verdere stappen te zetten.

De inzet van Joban en Jane laat zien hoe Social Return in de praktijk werkt: door tijd en kennis beschikbaar te stellen, versterken we maatschappelijke organisaties en creëren we ruimte voor talentontwikkeling. Zo ontstaat een duurzame wisselwerking tussen maatschappelijke impact en professionele groei.



Luisteren met impact – Ahssen droeg bij aan rechtvaardig herstel

In 2025 heeft Vanberkel Professionals zich actief ingezet voor maatschappelijk herstel en erkenning binnen de publieke sector. Een belangrijk initiatief waar wij aan bijdroegen, was het werk van Stichting (Gelijk)waardig Herstel (SGH). Deze stichting ondersteunt ouders, jongeren en kinderen die zijn getroffen door de kinderopvangtoeslagaffaire, met als doel niet alleen financiële compensatie, maar ook emotioneel herstel en erkenning.

Samenwerking met Maatschappelijke Diensttijd

Maatschappelijke organisaties ontstaan vaak vanuit een urgente behoefte en worden gedragen door bevlogen mensen die zich dagelijks inzetten voor hun doelgroep. Hun kracht ligt in betrokkenheid en doen. Tegelijkertijd vraagt het runnen van een organisatie om een stevige organisatorische, juridische en financiële basis, iets waar niet altijd tijd of expertise voor is.

In onze samenwerking met Maatschappelijke Diensttijd (MDT) brengen we deze werelden samen. Wanneer onze professionals tijdelijk geen opdracht hebben, zetten zij hun kennis en ervaring in bij maatschappelijke organisaties die zijn aangesloten bij MDT. Zij fungeren als sparringpartner en ondersteunen bij vraagstukken zoals begrotingen, procesinrichting of juridische en financiële onderwerpen.

Deze ondersteuning zorgt voor rust en overzicht. Organisaties hoeven het wiel niet zelf uit te vinden en kunnen rekenen op iemand die meedenkt, richting geeft en structuur aanbrengt. Dat geeft ruimte om te focussen op wat echt telt: het begeleiden en ondersteunen van jongeren.

Wat deze samenwerking zo waardevol maakt, is het wederzijdse vertrouwen in elkaars kracht. Samen met MDT versterken we organisaties die zich inzetten voor arbeidsmarktontwikkeling. Hierdoor krijgen jongeren binnen MDT-projecten meer aandacht, betere begeleiding en grotere kansen richting de arbeidsmarkt. Zo ontstaat maatschappelijke impact: organisaties die toekomstbestendiger worden, jongeren die zich beter kunnen ontwikkelen en een samenleving die sterker wordt wanneer iedereen bijdraagt vanuit zijn eigen expertise.

Namens Vanberkel was interim professional Ahssen Haroon betrokken bij dit initiatief als Luisterend Schrijver. Als Luisterend Schrijver speel je een cruciale rol in dit proces: je luistert zonder oordeel naar de verhalen van gedupeerden en helpt hen bij het opstellen van een feitenrelaas. Dit document vormt de basis voor verdere afhandeling en draagt bij aan het verkrijgen van een rechtvaardige schadevergoeding.

De betrokkenheid van Vanberkel Professionals bij dit project past binnen onze bredere missie: bijdragen aan een inclusieve en rechtvaardige samenleving. Door onze expertise in de publieke sector te combineren met maatschappelijke initiatieven zoals SGH, zetten wij ons in voor tastbare verbeteringen die écht impact maken.

We kijken ernaar uit om ons ook in de toekomst in te zetten voor initiatieven die rechtvaardigheid en herstel bevorderen.



Investeren in jong talent samen met het REA College

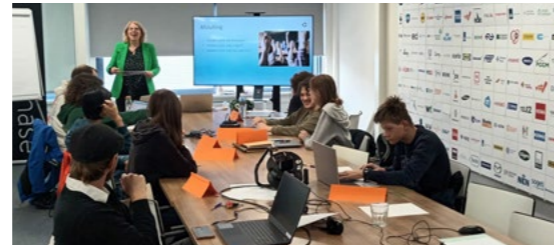
Soms vallen jongeren tussen wal en schip door wet- en regelgeving of een gebrek aan financiële middelen. Juist dan is het belangrijk dat organisaties samen het verschil maken.

Een van de organisaties waarmee wij dit doen, is het REA College. Het REA College is geen reguliere school, maar een plek waar vroegtijdige mbo-schoolverlaters terecht kunnen om te werken aan hun re-integratie richting het mbo of om te worden begeleid naar een stage of eerste baan. Vrijwel alle leerlingen hebben moeite om mee te doen in het regulier onderwijsprogramma, bijvoorbeeld vanwege autisme of aandachtsstoornissen. Oftewel, zij kunnen wel wat extra ondersteuning gebruiken.

Dat begint onder andere met je cv op orde maken en leren hoe je succesvol een sollicitatie doorloopt. Om hen daarmee te helpen, zijn een aantal van onze professionals Mirjam Luimstra, Evelien Kramer, Nika

Dorrenboom - Nieuwland, Robert van Lier, Ghasem Khafei, Sjon van Veen, Stephan Sanders en Wesley van Westenbrugge, afgelopen jaar meerdere keren langs geweest bij het REA College om de jongeren te ontmoeten. In verschillende sessies gingen ze vervolgens aan de slag met twee hoofdonderwerpen: zakelijk telefoneren en het sollicitatieproces.

Naast het inzetten van onze professionals om jongeren te ondersteunen tijdens klassikale sessies, konden we afgelopen jaar ook een mooie schenking doen. Daarmee werd een individueel traject binnen de Talenten Expeditie mogelijk gemaakt, gericht op zelfontwikkeling en arbeidsmarktorientatie en kon een beroepsopleidingstraject via Development worden gefinancierd.



Samenwerking Voices for Women

Stichting Voices for Women is in 2022 opgericht door Mirjam Kaijer en zet zich in voor vrouwen met onverklaarde gezondheidsklachten. De stichting pleit voor een vrouw sensitieve gezondheidszorg door ervaringen te bundelen en samen te werken met zorgprofessionals en beleidsmakers.

Met de groei van de organisatie ontstond de behoefte aan verdere professionalisering. Het bestuur heeft inmiddels een strategische rol gekregen en wordt ondersteund door een nieuw opgerichte raad van toezicht.

Vanuit Vanberkel Professionals is interim professional Karin Hollenberg in juni 2025 gestart als bedrijfsadviseur. Voor een periode van ongeveer een jaar ondersteunt zij Voices for Women bij het



versterken van de organisatie en het creëren van een toekomstbestendige basis. Vanberkel adviseert onder andere over de inrichting van de financiële administratie, btw-vraagstukken, subsidievoorwaarden, de Wet DBA, vrijwilligersvergoedingen en toekomstige financiering.

Door deze ondersteuning is Vanberkel Professionals een betrokken en strategische partner, waardoor Voices for Women kan blijven groeien met behoud van de persoonlijke en betrokken cultuur die de organisatie kenmerkt.

Ouders bijstaan bij herstel en erkenning

Na 2,5 jaar als bezwaarjurist bij de Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen (UHT) kijkt Jaspreet met trots terug op een intensieve en leerzame periode: "Mijn werk bestond uit het behandelen van bezwaarzaken, het schrijven van reacties, het beheren van dossiers, het voeren van hoorzittingen en het opstellen van besluiten. Geen dag was hetzelfde."



Wat mij in dit werk vooral motiveerde, was het gevoel dat mijn inzet er écht toe deed. Ik werkte aan dossiers van gedupeerde ouders en wist dat mijn werk directe impact had op hun leven. Dat gaf mij niet alleen energie, maar ook een groot gevoel van verantwoordelijkheid en voldoening.

De werksfeer bij de UHT heb ik als zeer prettig ervaren. Er was veel ruimte voor samenwerking, kennisdeling en persoonlijke ontwikkeling. Ik voelde me gesteund door collega's en kreeg de kans om te groeien, zowel juridisch als persoonlijk. De complexiteit van de dossiers en de maatschappelijke urgentie van het werk zorgden dagelijks voor nieuwe uitdagingen.

De periode bij de UHT heeft mij gevormd als jurist. Ik heb geleerd om zorgvuldig te werken onder druk, om te gaan met emotioneel beladen situaties en steeds de balans te zoeken tussen juridische kaders en menselijkheid. Die ervaringen neem ik mee naar mijn volgende opdracht als een stevige basis voor alles wat nog komt.

"Wat mij in dit werk vooral motiveerde, was het gevoel dat mijn inzet er écht toe deed."



Bij Verder zetten we ons al meer dan 30 jaar in om individuen, gemeenten, scholen en bedrijven te ondersteunen bij financiële vraagstukken en procesoptimalisatie. We bieden bewindvoering, budgetbeheer, schuldhulpverlening en budgetcoaching, maar ook curatele en mentorschap. Daarnaast bieden we expertise en detacheren we professionals binnen gemeenten en verzorgen we administratieve ondersteuning voor de Wmo en Jeugdwet. Met een persoonlijke aanpak, betrokkenheid en kwaliteit helpen we onze klanten om grip te krijgen én te houden op hun financiële situatie.

Verder ondersteunt Amsterdamse scholen tijdens de Week van het Geld

Jaarlijks vindt de landelijke Week van het Geld plaats. Tijdens deze week wordt op scholen door het hele land extra aandacht besteed aan financiële educatie. Ook in Amsterdam wordt hier actief op ingezet.

Verder is op verzoek van verschillende onderwijsinstellingen betrokken bij een breed programma op onder andere ROCvA mbo-colleges, het Hout- en Meubileringscollege, Mediacollege, Hogeschool van Amsterdam en Hogeschool Inholland.

Onder de noemer School en Schuld zijn budgetcoaches van Verder het hele jaar aanwezig op scholen om studenten te ondersteunen bij financiële vragen. Tijdens de Week van het Geld worden aanvullende activiteiten georganiseerd.

Budgetcoaches op locatie

Op verschillende locaties zijn budgetcoaches aanwezig in centrale ruimtes, zoals de hal of kantine. Studenten kunnen hier terecht met vragen, korte gesprekken en praktische tips.

Kahoot: Geld & Gelddromen

In de klas wordt een interactieve quiz ingezet om het gesprek over geld op gang te brengen. Studenten denken na over hun eigen gedrag en toekomstdromen.

Ondersteuning bij belastingaangifte

Voor veel studenten is belastingaangifte nieuw en complex. Budgetcoaches geven uitleg over de aangifte en mogelijke toeslagen. Studenten kunnen daarnaast een afspraak maken om samen hun aangifte te doen.

Belang van vroegtijdige bewustwording

Het vergroten van financiële zelfredzaamheid onder jongeren is van groot belang. In de praktijk blijkt dat steeds meer jongeren te maken krijgen met betalingsachterstanden of schulden, onder andere door het gemak van achteraf betalen.

Financiële educatie en tijdige ondersteuning kunnen hierin het verschil maken. Verder draagt hier actief aan bij, zowel tijdens de Week van het Geld als gedurende het hele jaar.

“Het vergroten van financiële zelfredzaamheid onder jongeren is urgenter dan ooit.”



“Minder papierwerk en wachttijd, meer grip en overzicht.”

Een jaar digitale rekeningen bij Verder: 600 aanvragen later

Precies een jaar geleden startte Verder Financiële Zorgverlening met het digitaal aanvragen van bankrekeningen via Heyday. Wat begon als een pilot in juni 2024, werd in oktober de nieuwe standaard. Sinds mei 2025 werkt ook Verder Bewind met deze oplossing.

Inmiddels zijn er meer dan 600 rekeningen aangevraagd. Dankzij de digitale aanvraagmethode kunnen rekeningen aanzienlijk sneller en efficiënter worden geopend. Waar dit voorheen soms weken duurde, is er nu vaak binnen twee werkdagen een nieuw rekeningnummer beschikbaar.

Dit is niet alleen efficiënter voor de organisatie, maar vooral waardevol voor de cliënt. Hoe sneller een rekening beschikbaar is, hoe sneller de ondersteuning kan starten. Dat zorgt voor rust en duidelijkheid.

De overgang naar digitale rekeningen past binnen de bredere ambitie om zorg en administratie slimmer te organiseren. Minder papierwerk en wachttijd zorgen voor meer grip en overzicht. Tegelijk ontstaat er meer ruimte voor persoonlijke begeleiding.

De samenwerking met Heyday laat zien dat digitalisering in de financiële zorgsector concreet verschil kan maken. Verder blijft deze werkwijze ontwikkelen, met oog voor de cliënt en ruimte voor innovatie.

Digitalisering en duurzaamheid

Het thema klimaat en milieu krijgt in onze samenleving steeds meer aandacht. Ook binnen Verder werken we aan onze ambitie om bewust, duurzaam en toekomstgericht te werken.

Binnen onze dienstverlening, met name op het gebied van bewind en schuldhulpverlening, verwerken we traditioneel een groot aantal poststukken. Jaarlijks genereert ons systeem meer dan 200.000 documenten voor cliënten, instanties en partners. Dit bracht lange tijd een aanzienlijke milieubelasting met zich mee, onder andere door papierverbruik, printen en transport van fysieke post.

“De overgang naar digitale communicatie heeft geleid tot een structurele vermindering van meer dan twee derde in onze print- en poststromen.”

Joost van Eijk, directeur Verder

Om deze impact te verminderen, heeft Verder de afgelopen jaren geïnvesteerd in de doorontwikkeling van de applicatie Flow. Hierdoor wordt een steeds groter deel van de documenten digitaal verzonden. Inmiddels wordt al twee derde van alle poststukken digitaal verstuurd.

Deze verschuiving naar digitale communicatie levert meerdere voordelen op. Het vermindert papierverbruik en printbehoefte en beperkt de CO₂-uitstoot die gepaard gaat met fysieke postbezorging. Daarnaast maakt digitalisering het werk efficiënter en sneller, wat ook cliënten ten goede komt.

Verder blijft de komende jaren investeren in digitale oplossingen en duurzame innovaties. Zo dragen we niet alleen bij aan een beter milieu, maar versterken we ook onze dienstverlening en maatschappelijke betrokkenheid.



Overzichtelijke inzichten rondom de Wmo en Jeugdwet

Voor gemeenten is betrouwbare informatie over de uitvoering van de Wmo en Jeugdwet onmisbaar om gericht te kunnen sturen, verbeteren en verantwoorden. Het Dashboard Sociaal Domein helpt hierbij door trends en ontwikkelingen te vertalen naar overzichtelijke en bruikbare data.

Met heldere rapportages worden inzichten direct zichtbaar. Nieuw in het aanbod is de Management/Contract export: een rapportage waarmee gemeenten eenvoudig de belangrijkste informatie kunnen samenstellen, analyseren en presenteren.

Dynamisch in te richten rapportage

De rapportage is flexibel samen te stellen. Gemeenten bepalen zelf welke onderdelen worden opgenomen, zoals het aantal cliënten, totale kosten, verwijzers en de duur van zorg. Meerdere onderdelen kunnen tegelijk worden weergegeven, zodat het rapport aansluit bij de informatiebehoefte.

Flexibel in gebruik en detailniveau

De rapportage kan op verschillende niveaus worden ingezet. Voor een algemeen overzicht, bijvoorbeeld voor de gemeenteraad, maar ook voor verdieping, zoals een rapportage per zorgaanbieder ter voorbereiding op een contractgesprek.

Gebruikers kiezen zelf het gewenste detailniveau, bijvoorbeeld op productcode, en selecteren de relevante onderdelen. Hierdoor is de rapportage geschikt voor verschillende toepassingen binnen de gemeente.

Eenvoudig exporteren en delen

Na het samenstellen kan de rapportage eenvoudig worden geëxporteerd en gedeeld met zorgaanbieders, de gemeenteraad of andere betrokkenen. Dit bespaart tijd en ondersteunt duidelijke communicatie op basis van actuele data.

Met deze rapportage hebben gemeenten een praktisch instrument in handen om het overzicht te versterken en het contractmanagement verder te professionaliseren.



“Je draagt bij aan het welzijn van cliënten en ziet direct het effect van wat je doet.”

Floor Amiri, mentor bij Verder

Mentorschap in de praktijk

Floor werkt al vier jaar als mentor bij Verder. Vanuit haar achtergrond in Sociaal Pedagogische Hulpverlening begeleidt zij cliënten die zelf niet (meer) in staat zijn om beslissingen te nemen over hun zorg en welzijn.

In haar werk staat het belang van de cliënt centraal. Dat vraagt om inlevingsvermogen en het vermogen om te begrijpen wat iemand nodig heeft. Tegelijk vraagt het om vastberadenheid en respect, omdat er soms beslissingen genomen moeten worden waar weerstand op kan ontstaan vanuit de cliënt of het netwerk.

Geen dag is hetzelfde. Floor start haar dag vaak met het lezen van e-mails of een huisbezoek. Het werk is afwisselend en vraagt om flexibiliteit: geplande afspraken kunnen worden ingehaald door spoedoverleggen, bijvoorbeeld met zorginstellingen of

ziekenhuizen. Daarbij is het continu prioriteiten stellen om ervoor te zorgen dat cliënten de juiste zorg krijgen.

Een belangrijk onderdeel van het werk is samenwerking met verschillende partijen. Hierbij komt het regelmatig voor dat betrokkenen een ander beeld hebben van wat het beste is voor de cliënt. Juist dan zijn communicatievaardigheden en het vermogen om keuzes goed te onderbouwen essentieel.

Een ervaring die Floor is bijgebleven, is een situatie waarin een cliënt vanuit een complexe thuissituatie kon doorstromen naar een zorginstelling. Waar in eerste instantie weerstand was tegen deze beslissing, bleek later dat de cliënt zichtbaar opbloede.

Binnen Verder is er veel aandacht voor samenwerking en kennisdeling. Collega's ondersteunen elkaar en er is ruimte voor intervisie en ontwikkeling. Dit draagt bij aan de kwaliteit van het werk en aan de ondersteuning van cliënten.

Mentorschap vraagt om verantwoordelijkheid, geduld en betrokkenheid. Juist door die combinatie kan er echt verschil worden gemaakt in het leven van cliënten.

Verder

Vooruitgang met het Schuldenknooppunt

Verder is als eerste schuldhulpverlenende organisatie met een eigen systeem aangesloten op het landelijke Schuldenknooppunt. Inmiddels wordt hier actief gebruik van gemaakt.

Het Schuldenknooppunt maakt het mogelijk om sneller, veiliger en efficiënter gegevens uit te wisselen tussen schuldhulpverleners en schuldeisers.

Tot 10 oktober 2025 zijn via het Schuldenknooppunt 126 berichten verstuurd aan 18 schuldeisers. Deze berichten bestaan onder andere uit kennisgevingen, saldo vragen en betaalvoorstellen. In totaal zijn 83 reacties ontvangen van 16 verschillende schuldeisers.

Hoewel het aantal aangesloten schuldeisers nog beperkt is, laten deze eerste resultaten zien dat het systeem goed werkt in de praktijk en dat de gegevensuitwisseling soepel verloopt.

Verder ziet dit als een belangrijke stap in de ontwikkeling van efficiëntere schuldhulpverlening. De verwachting is dat het aantal aangesloten schuldeisers verder groeit, waardoor inwoners met schulden sneller geholpen kunnen worden.

“Sinds de aansluiting verloopt de gegevensuitwisseling met schuldeisers steeds beter.”



Bericht over Social Return on Investment (SROI) bij Verder

Bij Verder geloven we dat werk kansen creëert. Daarom zetten we ons actief in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden waar zij kunnen werken, groeien en zich verder ontwikkelen, in een veilige en professionele werkomgeving.

Deze inzet levert aantoonbare maatschappelijke waarde op. In 2025 is dankzij de inzet van deze collega's een SROI-opbrengst van meer dan €140.000 gerealiseerd. Dat betekent dat mensen opnieuw perspectief krijgen op werk en deelname aan de samenleving.

Ook opdrachtgevers waarderen deze aanpak. Samen werken we aan projecten die niet alleen resultaat opleveren, maar ook bijdragen aan inclusie en duurzame werkgelegenheid.

Op deze manier levert SROI niet alleen directe impact op, maar draagt het ook bij aan structurele maatschappelijke vooruitgang.



Vijverberg Interim Juristen



Vijverberg Interim Juristen is expert in het bemiddelen van juridische professionals in de brede publieke sector, met een speciale focus op de overheid. Wij beschikken over een groot landelijk netwerk van specialisten in het algemeen bestuursrecht, privaatrecht, arbeidsrecht en contract- en aanbestedingsrecht. Onze maatschappelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid staan centraal in ons werk. Door onze juridische expertise te combineren met maatschappelijke inzet dragen we bij aan een rechtvaardigere en betere samenleving.

Sollicitatietraining bij ROC Mondriaan: jongeren voorbereiden op de praktijk

Afgelopen jaar hebben business managers Diana Boomkens en Annemiek Middeldorp een sollicitatietraining verzorgd voor mbo-leerlingen van het ROC Mondriaan in Den Haag. De training maakte deel uit van een breder programma om jongeren praktijkervaring op te laten doen met solliciteren en werd verzorgd in samenwerking met Vanberkel Professionals, waarbij ook enkele interim-professionals aanwezig waren.

Na een hartelijk ontvangst met koffie en thee werden alle begeleiders gebriefd over de opzet van de training. Iedere deelnemer kreeg een eigen klaslokaal toegewezen. De leerlingen, in dit geval eerstejaarsstudenten van de opleiding E-commerce specialist, kwamen binnen met hun eigen sollicitatiebrief en cv. De oefencasus was een sollicitatie naar een stageplek bij reisorganisatie TUI.

Tijdens de sessies kregen de studenten praktische tips: hoe presenteer je jezelf, wat trek je aan en waarom is het belangrijk om te weten bij wie je op gesprek komt? Ook werden de motivatiebrieven en cv's besproken en voerden de begeleiders korte, persoonlijke sollicitatiegesprekken met de leerlingen. Na een korte pauze werd het programma in de middag voortgezet.

Het was waardevol om te zien hoe leerlingen zich openstelden en stap voor stap meer zelfvertrouwen kregen. We hebben er vertrouwen in dat zij in de toekomst succesvol de arbeidsmarkt betreden.

“Het was mooi om deze jonge mensen op hun gemak te stellen en ze een voorproefje te geven van wat hen straks te wachten staat in een echt sollicitatiegesprek.”

Diana Boomkens



Wyzer werkt dagelijks aan maatschappelijke vooruitgang. Met meer dan 1500 professionals ondersteunen we gemeenten en andere publieke organisaties bij vraagstukken binnen het sociaal domein, ruimte, dienstverlening en bedrijfsvoering. Dat doen we via detachering, advies en opleidingen vanuit de Wyzer Academie. Onze mensen staan midden in de samenleving en dragen bij aan oplossingen die direct impact hebben op inwoners. Tegelijk kijken we ook naar onze eigen rol als werkgever en partner. Door aandacht voor inclusie, social return, vrijwilligerswerk en maatschappelijke samenwerkingen bouwen we aan een organisatie die niet alleen werkt vóór de publieke sector, maar er ook actief iets aan teruggeeft.



Samen met Coevorden bouwen aan maatschappelijke waarde

SROI

Social Return on Investment (SROI) is voor Wyzer meer dan een verplicht onderdeel van een aanbesteding. Het is een manier om maatschappelijke impact concreet te maken. In de samenwerking met de gemeente Coevorden kreeg dat in 2025 zichtbaar vorm.

SROI houdt in dat bij overheidsopdrachten een deel van de opdrachtwaarde wordt ingezet om werkgelegenheid of ontwikkelkansen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor Wyzer betekent dit dat bij nieuwe opdrachten actief wordt gekeken hoe kandidaten kansen kunnen krijgen op werk, stages of ontwikkeling.

Volgens MVO-coördinator Niki Veeger begint dat met samenwerking. "Zo snel mogelijk na de gunning ga ik in gesprek met de opdrachtgever over SROI," vertelt Niki Veeger, MVO-coördinator bij Wyzer. "We bespreken welke regels er zijn en waar de gemeente focus op heeft."

Het bieden van een duurzame arbeidsplaats of stage voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het primaire doel. "Het mooiste is het wanneer

een kandidaat uit dezelfde gemeente geplaatst kan worden," zegt Karin Heeling-Uenk, regiocoördinator SROI voor de arbeidsmarktregio Drenthe. "Lukt dat niet, dan pellen we dit af naar wat er wel mogelijk is." Volgens Niki is dat precies waar het om draait: denken in mogelijkheden.

Door de goede samenwerking is de SROI-verplichting bij de gemeente Coevorden inmiddels voldaan. Het effect is vele malen groter dan alleen de mensen die in dienst zijn gekomen en daardoor niet meer afhankelijk zijn van een uitkering. "Het plezier dat wij in werk hebben, wil je ook een ander laten ervaren. Dat geeft het gevoel dat je weer meedoet en dat maakt niet alleen voor henzelf, maar ook voor hun omgeving een groot verschil. SROI maakt dit minder vrijblijvend en dat is mooi," benadrukt Karin.

Jeugdprofessionals geven gastles over jeugdzorg

Volgens het initiatief 'Iedereen een Meester' kan iedereen een meester worden. Nederland heeft immers veel professionals met grote diversiteit aan kennis, talenten en kwaliteiten.

Wyzer sluit zich daarbij aan. De kennis en expertise van onze professionals kan een verschil maken voor leerlingen. Daarom hebben onze jeugdprofessionals Bouchra, Merve en Irene een gastles gegeven op basisschool De Kleine Keizer in Den Haag.

Met een educatieve en actieve les hebben zij groep 6 verteld over jeugdzorg in Nederland. De leerlingen hebben een beeld gekregen van hoe jeugdzorg werkt, welke vormen er zijn en wat je kunt doen wanneer het met jezelf of anderen even niet zo goed gaat.

De professionals kijken vol enthousiasme terug op hun bezoek. "Het was fijn om uit te leggen waar niet vaak over gesproken wordt," vertelt jeugdprofessional Bouchra. "Zo hebben we bij een van de leerlingen gezorgd voor meer begrip."

Docent Fadik Öcal zag direct het effect op de klas: "De kinderen hebben een beter inzicht gekregen in wat jeugdzorg is en wanneer je daarmee in aanraking komt."

Na het succesvolle bezoek van de professionals is er later in het jaar nog een gastles gegeven in Den Haag. Een mooie manier om impact te maken en te voorzien in een maatschappelijke behoefte.



Tessa maakt het verschil in het taalcafé

Voor veel mensen is taal de sleutel tot meedoen in de samenleving. Wie de taal niet goed beheerst, loopt al snel vast bij werk, onderwijs of contact met instanties. Daarom zet collega Tessa zich vrijwillig in bij een taalcafé van stichting Taal Doet Meer.

In het taalcafé komen mensen samen om hun Nederlandse taal te oefenen. De deelnemers hebben verschillende achtergronden: sommigen zijn gevlucht, anderen kwamen naar Nederland voor werk of liefde. Door samen te praten, spelletjes te doen en verhalen te delen, groeit hun taalvaardigheid en hun zelfvertrouwen.

Tessa besloot zich twee keer per week in te zetten voor het initiatief. "In elk Taalcafé hangt een positieve sfeer. De deelnemers gaan zichtbaar vooruit en de vrijwilligers zijn enorm enthousiast. Het is een heel mooi initiatief om aan bij te dragen."

Voor Tessa is het vrijwilligerswerk een waardevolle ervaring. "Je leert niet alleen mensen helpen met taal, maar krijgt ook inzicht in hun verhalen en culturen. Dat maakt het werk bijzonder."

Binnen Wyzer wordt maatschappelijke inzet actief gestimuleerd. Wanneer professionals tijdelijk geen opdracht hebben of ruimte hebben in hun agenda, kunnen zij hun tijd inzetten voor maatschappelijke initiatieven zoals Taal Doet Meer. Zo realiseren we samen maatschappelijke vooruitgang.



Wyzer sluit zich aan bij Utrecht Divers & Inclusief

Diversiteit en inclusie stonden al op de agenda bij Wyzer, maar nog niet als samenhangend geheel. "We hadden bijvoorbeeld al trainingen voor inclusieve werving," vertelt Niki Veeger, MVO-coördinator. "Maar dit waren losse initiatieven die nog niet ingebed waren in een overkoepelend beleid met een duidelijk plan van aanpak."



Om hier structureel werk van te maken, sloot Wyzer zich aan bij het Utrecht Divers & Inclusief (UDI) netwerk. UDI ondersteunt organisaties met beleid, kennisdeling en een plan van aanpak. Voor Wyzer hielp dit om stappen concreet te maken.

"Voor Wyzer heeft het contact met UDI echt geholpen om onze doelstellingen en ons plan van aanpak concreet te maken," zegt Sakina, Onboardingcoördinator. "Dit moment was voor ons echt een nulmeting om van daaruit inzichtelijk te maken wat er al is en wat er nodig is."

Inmiddels zijn beleid en acties organisatiebreed gedeeld. Ook zijn er concrete stappen gezet. "Recruiters en accountmanagers volgen trainingen over bewustwording van eigen vooroordelen en over onbevooroordeeld werven en selecteren. Alle nieuwe medewerkers krijgen via ons leerplatform een online training over diversiteit en inclusie," aldus Sakina.

Volgens Niki is dit pas het begin. "Onze missie is geslaagd wanneer diversiteit en inclusie vanzelfsprekend terugkomen in alles wat we doen."

Inclusief inkopen: samenwerking met Zalsman

Maatschappelijke vooruitgang realiseren vraagt om samenwerking. Daarom werkt Wyzer samen met organisaties die dezelfde visie delen op inclusie en arbeidsparticipatie. Een voorbeeld is de samenwerking tussen Wyzer Academie en Zalsman, die in 2025 van start is gegaan.

Drukkerij Zalsman geeft al jaren concreet invulling aan inclusief werkgeverschap. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn er geen uitzondering, maar een vanzelfsprekend onderdeel van de organisatie.

Met deze samenwerking draagt Wyzer Academie bij op meerdere fronten: niet alleen via trainingen en programma's, maar ook via dagelijkse bedrijfsvoering. Zo krijgt maatschappelijke vooruitgang steeds concreter vorm.



