



House of Impact

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Terugblik 2025 – vooruitblik 2026



Introductie

Het is de ambitie van TwynstraGudde om bij te dragen aan een leefbare wereld, voor nu én straks. Dat staat centraal in ons werk bij onze opdrachtgevers en binnen onze eigen organisatie.

Met het programma House of Impact vergroten we onze positieve impact op maatschappij, milieu, medewerkers en opdrachtgevers. House of Impact geeft ons gezamenlijke slagkracht in onze route naar duurzamer, mensgerichter en betekenisvoller werken. Intern richten we ons met dit programma op vijf Sustainable Development Goals (SDG's).

In dit jaaroverzicht geven we een terugblik op onze inspanningen en resultaten over 2025. We kijken ook vooruit naar 2026 en – in lijn met ons meerjarenperspectief 2025-2028 'Gebouwd op betekenis' – zetten we dit jaar extra stappen op drie fronten: nog meer aandacht voor het structureel creëren van SROI-waarde, het borgen van onderdelen van House of Impact binnen de holding en het verstevigen van de rol van onze ambassadeurs. House of Impact blijft daarmee de katalysator die verbindt, versnelt en inspireert, zodat we niet alleen over waarden spreken, maar er ook elke dag naar handelen.

We kijken met trots terug op het afgelopen jaar. De thema's leven binnen de hele organisatie en de motivatie is groot om hier met elkaar in verder te groeien. Met dit jaaroverzicht maken we onze vooruitgang zichtbaar en nodigen we iedereen uit om mee te doen en mee te bouwen aan een betekenisvolle toekomst.

Veel leesplezier!

Majka van Doorn (programmamanager House of Impact)
Ton de Jong (directievoorzitter)



Onze maatschappelijke betrokkenheid

'Als TwynstraGudde hebben we alles in huis om maatschappelijk impact te maken, ook buiten betaalde opdrachten. Ik zet me graag in om onze kennis, netwerken en drive te verbinden met initiatieven die kansen creëren voor mensen die dat het hardst nodig hebben.'

Stijn van der Riet
Projectleider de Uitwisseling



TwynstraGudde stimuleert collega's om bij te dragen aan maatschappelijke pro bono projecten. Vanuit House of Impact zetten we TG-brede maatschappelijke projecten op waarbij we Social Return on Investment (SROI)-waarde creëren. Ook stimuleren en ondersteunen we groepen bij het starten van maatschappelijke projecten. Denk aan de inzet van onze kennis en kunde via trainingen, mentortrajecten en (lokale) hands-on projecten. Gelijkwaardigheid en wederkerigheid zijn hierbij belangrijke waarden.

Maatschappelijke inzet: mentoraat

We organiseerden in 2025 verschillende trajecten waarin collega's pro bono maatschappelijke impact én SROI-waarde realiseerden:

- **31 collega's** begeleidden via onze partner Refugee Talent Hub **31 statushouders**, met als doel om de **kloof tot de Nederlandse arbeidsmarkt te verkleinen**.
- **19 collega's** zetten zich in als **carrièrecoach** bij onze partner JINC voor **75 leerlingen** van een vmbo-school in Amersfoort en Amsterdam.



Charlot Teng

Adviseur Samenwerken

'Het Refugee Talent Hub programma geeft mentee Adeeb het vertrouwen en optimisme om op zoek te gaan naar een baan die past bij zijn opleiding en ambitie. Samen zoeken we naar mogelijkheden. Ook voor mij als mentor is het programma een verrijkende, culturele uitwisseling. Ik ben me dankbaar bewust van de kansen die ik in mijn eigen loopbaan als vanzelfsprekend heb gekregen.'



Yvonne Hoogeveen

Management assistent Huisvesting, Vastgoed en Facility management

'Via JINC geven wij invulling aan onze SROI-verplichting bij onze opdrachtgever de gemeente Amsterdam. JINC biedt ons de mogelijkheid om deel te nemen aan diverse waardevolle projecten. Ik begeleidde een groep leerlingen als TaalGids. Voor mij persoonlijk was het enorm leuk en waardevol om te doen, fijn om op zo'n eenvoudige manier een bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van deze kinderen.'

Initiatiefnemer De Amersfoortse Uitdaging

TwynstraGudde is initiatiefnemer van De Amersfoortse Uitdaging, een stichting gericht op het verbinden van het lokale bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Hierin nemen we actief deel aan het bestuur en aan activiteiten zoals:

- Het **matchtingevent**: er zijn maar liefst **45 matches** tussen bedrijven en stichtingen gemaakt. Tijdens het matchtingevent hebben wij contact gelegd voor een pro bono opdracht met **Out of the Box**, een stichting die zich inzet voor kwetsbare jongeren en jongvolwassenen.
- Aanwezigheid tijdens **Captains Diner**: waar we als partner in gesprek gingen met andere bedrijven en stichtingen in Amersfoort om kansen voor samenwerkingen te verkennen.

Nacht van de Vluchteling

Dit jaar liepen **12 collega's** mee met de Nacht van de Vluchteling. Met deze wandeling vroegen we aandacht voor crisisgebieden en zamelden we met de hulp van sponsors meer dan **€2000,-** in voor noodhulp.



Sophie van Baalen

HR adviseur

'Ik voel me verbonden met mijn werkgever wanneer ik weet dat we ons samen inzetten voor een betere wereld en om anderen te helpen. Met trots kijk ik naar mijn omgeving die opkomt voor recht, tegen onrecht.'

Vakdag Land in Zicht

De adviesgroep Bouwen aan Projecten en Programma's van TwynstraGudde zette zich tijdens hun vakdag in voor de organisatie Land in Zicht. Land in Zicht zet zich in voor volwassenen met bijvoorbeeld een licht verstandelijke beperking, autisme, burn-out, of psychische problematiek. De organisatie biedt stabiliteit en ritme aan deze personen door dagbesteding en leerwerktrajecten aan te bieden. Door te werken in het theehuis, of door te werken in de tuinderij kunnen deelnemers een bijdrage leveren.



Job Elzinga

Adviseur adviesgroep Bouwen aan Projecten en Programma's

'Al sjouwend, plukkend en scheppend zetten we onze schouders eronder om Land in Zicht tijdens onze vakdag een stap verder te helpen. Vele handen maken licht werk en het werk leuk.'

De Laatste Pluk

Een mooi voorbeeld van een pro bono activiteit is de inzet van OchtendMensen bij *De Laatste Pluk*: een landelijke actie waarbij vrijwilligers appels en peren oogsten voor de voedselbanken. Een adviseur ondersteunde de organisatie met voorbereiding en coördinatie, terwijl meerdere collega's zelf meehielpen tijdens de plukdagen.



Sociaal inkopen

De adviesgroepen van TwynstraGudde proberen zoveel mogelijk SROI te koppelen aan hun werk. Bij het boeken van vergaderlocaties kiezen groepen bewust voor plekken die aan deze criteria voldoen. Inmiddels hebben ze een uitgebreide lijst met geschikte locaties en raadplegen de adviesgroepen regelmatig de Menukaart Maatschappelijke Inkopen. Ook bij het kopen van (kerst)cadeautjes of andere attenties en benodigdheden zoekt iedereen actief naar bedrijven die met mensen werken die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Op deze manier probeert TwynstraGudde SROI in het werk te integreren en een positieve impact te maken. We besteedden dit jaar €30.000,- aan duurzame inkoop met elkaar.

Onze ambities voor 2026

Ook komend jaar hebben we de ambitie dat elke collega gemiddeld 1% van diens werkbare tijd besteedt aan een maatschappelijke bijdrage, waarbij minstens de helft van deze inzet SROI*-waarde heeft. Gemiddeld komt dit neer op 16 uur per persoon. Dit doen we onder andere door onze huidige projecten voort te zetten. Daarnaast blijven we kijken naar nieuwe projecten. **We hebben als doel het verder ontwikkelen van ons meet- en monitoringssysteem voor pro bono-projecten.** Zo maken we inzichtelijk welke impact we realiseren en waar we kunnen verbeteren.

** Wij onderscheiden twee typen pro bono projecten: reguliere pro bono projecten en pro bono projecten met SROI (Social Return On Investment). Reguliere pro bono projecten zijn maatschappelijke opdrachten die wij gratis uitvoeren of tegen een gereduceerd tarief. Bij een pro bono opdracht mét SROI gaat het om projecten die specifiek bijdragen aan het creëren van werk- of ontwikkelkansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.*



Overige resultaten

8 eerlijk werk en
economische groei



10 ongelijkheid
verminderen



- We creëerden **1 duurzame werkervaringsplek** en **1 duurzame werkplek** binnen TwynstraGudde.
- Met elkaar creëerden we een **pro bono waarde** van **ruim €56.000,-** en creëerden we een **SROI-waarde** ter waarde van ruim **€200.000,-**.
- We hebben **12 verhuisdozen met speelgoed** ingezameld voor de actie '**Sint voor ieder Kind**'.
- We organiseerden een **kledingruil** waarbij we de overgebleven kledingstukken doneerden aan de Kledingbank Amersfoort.
- **4 collega's** deden mee aan het Consulting College waarin zij **12 statushouders** colleges gaven om kennis te maken met het adviesvak.
- Wij faciliteerden het **Refugee Talent Hub werkgevenement**.
- **9 collega's** deden mee binnen losse JINC-trajecten: TaalTrip, Ondernemen doe je zo, digitale vaardigheden, sollicitatietraining en NetwerkWijzer.
- We optimaliseerden onze **SROI registratie** en organiseerden een bijeenkomst voor **raamcontracthouders**.

Diversiteit & Inclusie

'Diversiteit en inclusie zijn voor mij geen abstracte begrippen, maar verhalen van echte mensen. Via mijn Turkse vrienden die ik nu 3 jaar ken via de Refugee Talent Hub heb ik gezien hoe moeilijk het kan zijn om een plek te vinden in een organisatie, ondanks zoveel talent. Het fascineert me ook dat er binnen onze organisatie zoveel talentvolle vrouwen werken, terwijl de top vooral mannelijk is. Als projectleider D&I wil ik alle geluiden horen en begrijpen en vervolgens overgaan tot concrete acties om stapje voor stapje verandering in gang te zetten.'

Isis Weekenborg
Projectleider Diversiteit & Inclusie



Werken bij TwynstraGudde betekent samen maatschappelijke transities werkend krijgen. Wij zijn ervan overtuigd dat we met een diverse samenstelling van onze organisatie beter verbonden zijn met de samenleving en dat diverse perspectieven essentieel zijn om maatschappelijke transities werkend te krijgen. We geloven in de kracht van diversiteit en inclusie omdat het onze organisatie verrijkt, innovatief, gelijkwaardiger en aantrekkelijker maakt.

We willen daarom doorgroeien naar een representatieve organisatie en dat doen we in eerste instantie op twee assen: de doorstroom van vrouwen en de instroom en het vasthouden van divers cultureel etnisch talent.



Organisatie van een iftar en moskeebezoek

Dit jaar organiseerden we een iftar om begrip en respect voor elkaars tradities te bevorderen en te genieten van heerlijk eten in goed gezelschap. Een mooi moment van samenkomen waarbij we een open gesprek voerden over de culturele betekenis van deze maaltijd. Het bood ons de kans om meer te leren over elkaars leefwereld. Daarnaast bezochten we de El Fath moskee in Amersfoort om meer te leren over de Islam en de rol van de moskee in de buurtgemeenschap.



Annemarie Hoitink

Office manager OchtendMensen

'Wat was het interessant en leuk om een keer de binnenkant van de prachtige moskee te zien waar ik altijd langskom. Ik voelde me welkom in een bubbel waar ik nooit in zit en waar ik graag meer over weet. Ik ontdekte hoe weinig ik weet van dit geloof en hoeveel onbewuste vooroordelen ik heb. En ik waardeerde dat we alles konden vragen wat we wilden.'

De 'buiten-je-bubbel-dialoog'

Samen met Dialoog Den Haag organiseerden we een 'buiten-je-bubbel-dialoog' in het oudste buurthuis van Den Haag: Buurthuis de Mussen in de Schilderswijk. Tijdens deze dialoog gingen onze collega's en buurtbewoners in gesprek over een universeel thema: jezelf kunnen zijn en je thuis voelen.

Samenwerking Global People

Als TwynstraGudde hebben we de ambitie om meer diversiteit binnen het bureau te hebben en een grotere instroom van multi-etnisch talent. Daarom zijn we een samenwerking aangegaan met Global People. Zij hebben adviesgroepen ondersteund bij het werven en selecteren van dit talent. Het programma heeft inmiddels geleid tot de aanname van twee nieuwe collega's. Ook komend jaar zetten we deze samenwerking voort.

Workshop inclusie voor adviesgroepen

In 2025 zijn bij vijf verschillende groepen sessies georganiseerd ter bevordering van een diverse en inclusieve bedrijfscultuur. Tijdens deze sessies werken we aan de basis van wat diversiteit, inclusie en gelijkheid is, wat er binnen TwynstraGudde al wordt gedaan en welke stappen je hierin als groep kan zetten. Zo wordt er per sessie verdiept in gender & seksualiteit, cultuur of neurodiversiteit.

Uit de laatste House of Impact
enquête blijkt dat maar liefst

92%

van onze collega's het **belangrijk vindt om
zich actief in te zetten voor meer gender-
gelijkheid en culturele diversiteit.**

Bij House of Impact vinden we de mening van onze collega's over ons MVO-programma belangrijk. We willen weten hoe dit onderwerp leeft binnen onze organisatie. Daarom voeren we jaarlijks een enquête uit.

Onze ambities voor 2026

In 2026 zetten we verder in op een meer diverse en inclusieve organisatie. In het bijzonder streven we er naar:

- Dat minimaal **50% van de benoemde principals, partners en overige benoemingen binnen het leidinggevend kader vrouw is.**
- Minimaal **10% van de instroom een diverse cultureel etnische achtergrond heeft.**



Overige resultaten

- Op **internationale vrouwendag** stonden we stil bij **inspirerende moeders van onze collega's**. We organiseerden een Moederdag borrel, waarbij het gesprek werd gevoerd over **werk en het moederschap van toen en nu**.
- Werk en ouderschap: in gesprek over **het combineren van werk** met de **zorg voor kind(eren)** tijdens drie ouderlunches.
- Een kleine **stijging** in het **aandeel vrouwen** binnen het **leidinggevende kader** (33% in 2025 t.o.v. 27% in 2024).
- Rondetafelgesprekken over de **doorstroom van vrouwen** naar het leidinggevend kader.
- Interne publicatie met de resultaten van onze streefcijfers over 2025 t.a.v. **doorstroom vrouwen naar leidinggevend kader** en **instroom en het vasthouden van divers cultureel etnisch talent**.
- Ons pand is **rolstoeltoegankelijk** gemaakt.
- Borging **divers en inclusief taalgebruik** bij Merk & Markt.
- Stilstaan bij **Coming-Outdag** waarbij twee collega's hun persoonlijke verhaal deelden.
- **Het ruilen van feestdagen** uit eigen geloof, levensovertuiging of cultuur met een reguliere feestdag mogelijk gemaakt.



Betekenisvol werken

'Binnen en buiten TuynstraGudde hebben we afgelopen jaar Moreel Beraden georganiseerd. Niet alleen een manier om morele keuzes af te wegen, maar ook om elkaar beter te begrijpen en te beseffen wat onze diepere beweegredenen zijn. Ook spraken we over onze 'Moral Ambition'. Daar beseften we dat betekenisvol werken en impact maken een lange reis is met een langetermijnperspectief. Volg je hart en gebruik je hoofd.'

Joost Meijer

Projectleider Betekenisvol werken



Als organisatie willen we de betekenis van ons werk expliciet blijven maken en focus creëren waarop wij impact kunnen en willen maken. Door onze betekenis expliciet te maken en onze normen en waarden te blijven onderzoeken, doen we werk dat er toedoet en impact heeft. Hiermee creëren we een bedrijfscultuur waarmee we een aantrekkelijk bedrijf zijn en blijven voor onszelf, opdrachtgevers, nieuwe medewerkers en onze omgeving. Dit doen we vanuit onze intrinsieke motivatie, voor de buitenwereld die vraagt ons kleur te bekennen en om een aantrekkelijke werkgever te zijn.

Lancering Vogelvlucht

De Vogelvlucht is een werkvorm die zowel de adviseur als de opdrachtgever helpt om stil te staan bij de duurzame betekenis en relevantie van de opdracht en deze waar mogelijk te vergroten. Opdrachtgever en adviseur onderzoeken samen hoe de opdracht aansluit bij vier typen waarden: de organisatie-, maatschappelijke-, vakinhoudelijke-, en persoonlijke waarden. Met behulp van een handleiding, vragenblad en kaartenset gaan ze in gesprek over wat echt belangrijk is en hoe je impact kan vergroten.



Boekenborrel Morele Ambitie

Hoe maken wij impact en dragen we bij aan échte maatschappelijke verandering? Hoe voeg je de daad bij het woord? Oftewel, hoe breng je morele ambitie in de praktijk? Deze en andere vragen passeerden de revue in de bijeenkomst over Morele Ambitie in samenwerking met The School of Moral Ambition.

Uit de laatste House of Impact enquête blijkt dat maar liefst

94%

van onze medewerkers het **belangrijk vindt** om **bewust te zijn** van de **morele vragen** in ons werk.



Martine de Jong

Partner Samenwerken

'Het was waardevol om ieders persoonlijke morele ambitie te vormen en te leren kennen en elkaar als collega's te helpen om deze dichterbij te brengen. Een vervolg is hoe organisaties en daarmee werkgevers hierin kunnen ondersteunen, maar ook hoe alle persoonlijke ambities samen op kunnen tellen tot iets met nog meer maatschappelijke impact.'

Ontwikkeling van kernwaarden

Tijdens eerdere Impact Labs met alle holding- en adviesgroepen bespraken we wat wij persoonlijk en professioneel belangrijk vinden in ons werk. Daaruit ontstonden verschillende inhoudelijke onderdelen en werkvormen zoals het waardengedreven gesprek, het Moreel Beraad en uiteindelijk ook het Moreel Kompas met 20(!) waarden.

Met een werkgroep selecteerden we dit jaar zes kernwaarden, of eigenlijk drie waardenparen, die we hebben beschreven en een plek hebben gegeven in ons meerjarenperspectief. Het gaat er uiteindelijk om wat we doen met deze kernwaarden. Komend jaar gaan we de betekenis van deze kernwaarden verder uitwerken.

Vakbekwaam

Weten en
niet-weten

Nieuwsgierig

Betrokken

Onderdeel zijn
en vrij zijn

Onafhankelijk

Mensgericht

Met aandacht
en voortvarend

Daadkrachtig

Training Moreel Beraad

Acht collega's volgden dit jaar de training Moreel Beraad. Tijdens deze training worden collega's getraind om op gestructureerde wijze morele vragen en dilemma's te onderzoeken. De indiener van een casus en de deelnemers aan een beraad komen zo tot nieuwe inzichten die kunnen worden vertaald naar de praktijk. Zo werd dit jaar bijvoorbeeld de vraag onderzocht: Wat moet ik als TwynstraGudde-adviseur doen in mijn werk, geconfronteerd met het grootschalig onrecht in Gaza?



Raela Zorlu

Adviseur Leadership & Change

'Het is echt een andere en daarmee ook verfrissende benadering om in plaats van vanuit een oordeel advies te geven, gezamenlijk te onderzoeken welke onderliggende waarden richting geven aan ons handelen.'



Onze ambities voor 2026

- De **betekenis** van onze **kernwaarden** uitwerken vanuit hoofd, hart en handen, samen met een brede groep collega's. In onze aanpak werken we uit hoe de kernwaarden verder tot leven komen, wat ze in de praktijk betekenen, welke terugkerende voorbeelden of dilemma's daarbij passen, hoe we afwegingen maken en wat maakt dat dit onze kernwaarden zijn.
- Het **structureel borgen** van Betekenisvol werken breed in onze organisatie en in onze dienstverlening.
- Het **doorontwikkelen** van het **Moreel Beraad** en de inzet van Moreel Beraden bij onze opdrachtgevers.



Overige resultaten

- Externe promotie **Moreel Beraad**.
- Verankering **Moreel Kompas** binnen TwynstraGudde.

Duurzaamheid

'Dit jaar heb ik erg genoten van de mooie gesprekken met collega's over duurzaamheid binnen TwynstraGudde. Het zijn die conversaties die mij inspireren voor concrete acties. Zoals de Klimaatkamer-campagne en de Geef en Neemhoek tijdens Black Friday. Ik ga vol energie door in deze rol komend jaar.

Esmee Voet
Projectleider Duurzaamheid



In 2030 willen we CO₂-neutraal zijn. Daarom organiseren we onze bedrijfsvoering zo duurzaam mogelijk om onze eigen impact te verkleinen. Ons duurzaamheidsbeleid volgt bewezen succesfactoren van duurzaamheidsprojecten: een duidelijke ambitie, verankerd binnen de brede organisatiestrategie, waar iedereen aan bijdraagt en over de afdelingen heen samen aan werkt. Daarnaast bieden we onze opdrachtgevers unieke, werkbare oplossingen en brengen complexe duurzaamheidsprojecten en -programma's tot een goed einde. Zo maken wij gezamenlijk met onze opdrachtgevers impact op morgen.

De Klimaatkamer-campagne 2025

In de Klimaatkamer konden collega's meer leren over duurzaamheid binnen TwynstraGudde: ons beleid, de certificeringen, onze daadwerkelijke CO₂-uitstoot en -reductie en hoe we ons werk verder verduurzamen. Dat laatste hebben we extra onder de aandacht gebracht. Tijdens een sessie gingen we met collega's in gesprek over hoe duurzaamheid een grotere rol kan spelen in ons advieswerk. Daaruit bleek dat inspiratie, training en het voeren van het gesprek essentieel zijn. Hier gaan we komend jaar verder op inzetten.

Duurzaamheid in ons advieswerk

Dit jaar hebben we met een paar collega's verder ingezet op het vergroten van de duurzame handafdruk van TwynstraGudde. Na de duurzaamheidscampagne gingen we hierover in gesprek met verschillende adviesgroepen en organiseerden we sessies, waaronder met OchtendMensen, Water & Klimaat en Innovatie. Bij alle adviesgroepen zijn zaadjes geplant en al concrete acties ondernomen om duurzaamheid een duidelijkere plek te geven in het werk en zo bij te dragen aan onze duurzame handafdruk.



Hertcertificering CO₂-prestatieladder

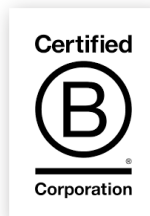
We dragen ons CO₂-prestatieladder niveau 5 certificaat nu al een tijdje. Het is een erkenning van ons proactieve CO₂-reductiebeleid, zowel binnen onze organisatie als in onze dienstverlening. We werken ondertussen aan het certificeren volgens de nieuwe norm in 2027.

Kwartaalrapportages CO₂ uitstoot

Periodiek stellen we een kwartaalrapportage CO₂uitstoot op. Uit de meest recente kwartaalrapportage blijkt dat onze CO₂ uitstoot ook dit jaar verder is gedaald. Deze daling is onder andere te danken aan een afname van uitstoot door zakelijk verkeer en de introductie van groene stroom bij thuislaadpalen.

B Corp-certificering

Als TwynstraGudde maken we positieve impact, bij onze opdrachtgevers en binnen onze eigen organisatie. De B Corp-certificering helpt ons richting te geven en onze ambities verder uit te dragen. Daarom hebben wij het afgelopen jaar hard gewerkt om deze certificering te behalen. Begin 2026 worden we als TwynstraGudde officieel gecertificeerd als B Corp. Dat betekent dat we ons aansluiten bij een wereldwijde beweging van bedrijven die zakelijk succes koppelen aan maatschappelijke verantwoordelijkheid.



Onze ambities voor 2026

- Toewerken naar een **CO₂ uitstoot van 0 in 2030** en **restafvalvrij in 2030**.
- Iedereen moet duurzaamheid onderdeel kunnen maken van zijn opdracht.
- Collega's **blijven informeren** en een mogelijkheid bieden om een **actieve bijdrage** op duurzaamheid te kunnen leveren.



Overige resultaten

- Externe blog: Draai je duurzaamheidsverhaal om: **van voetafdruk naar handafdruk**.
- **Green Friday campagne**: Geef en Neemhoek voor tweedehands sint- en kerstcadeaus.
- Afnahme van **groen laden enquête** onder alle collega's die gebruikmaken van het elektrisch wagenpark.
- **Gastcollege** aan 80 studenten over het **duurzaamheidsbeleid** binnen TwynstraGudde.

12 verantwoorde consumptie en productie



13 klimaatactie



**Doe ook mee
met House of
Impact**

The background is a light orange color. It features several decorative elements: a large, solid orange shape at the bottom that resembles a hill or a wave; and multiple sets of thin, concentric, wavy orange lines that flow across the page, creating a sense of movement and depth.

House of Impact is van ons allemaal.

House of Impact groeit door de ideeën, energie en betrokkenheid van iedereen die meedoet. Heb jij een idee, wil je bijdragen aan één van onze pijlers of zie je kansen om onze impact te vergroten? Laat het weten! Je kunt altijd terecht bij Majka van Doorn en Maaïke Kempkes of één van de projectleiders. Samen maken we het verschil.

Groetjes, Team House of Impact



house of impact

House of Impact



**Majka
van Doorn**



**Maaïke
Kempkes**

Met speciale dank aan...

Programmabureau:

Irene Veldman en Majka van Doorn (programmamanager),
Vera Geerdink en Maaïke Kempkes (Programmasecretaris),
Esther van Koot (Communicatie)

Betekenisvol werken:

Joost Meijer (Projectleider), Jaap Groenendijk (Sponsor),
Martine de Jong (Sponsor)

Diversiteit en Inclusie:

Majka van Doorn (Projectleider), Daniëlla van Well – Stam en Jan Willen
de Kleuver (Sponsor), Tjerk Jaarsma (Projectmedewerker),
Hedwig Swart en Sophie van Baalen (Human Talent)

Duurzaamheid:

Esmee Voet (Projectleider), Wicher Schönaau (Sponsor), Menno Veer
(Projectleider B Corp certificering), Boris Berkhout & Pieter Wackers
& Joost Meijer & Sjoerd Jongsma (Koplopersgroep duurzaamheid
in dienstverlening), Roel Koekkoek (Duurzame inkoop)

De Uitwisseling:

Elise van Dijk (Projectleider en bestuur Amersfoortse Uitdaging),
Ricardo van Breemen (SROI-coördinator), Jos Kalfsbeek (Sponsor),
Esther van Ravenhorst (Tender adviseur SROI), Jan Joost Verbij
(Projectleider Refugee Talent Hub)

Het Ambassadeursnetwerk:



Jesse Manenschijn-Ghuijs
HVFM



Job Elzinga
BoPP



Laura van Dulleman
Zorg



Jip Geven
O2



Chris Brugman
O2



Cornelle de Jong
Energie



Annemarie Steenhuis
Samenwerken



Eskeline van den Kieboom
M&I



Peter Reijns
TGIM



Lieve Baalijens
RWE



Marscha van Hamersveld
Veiligheid



Vincent Cremer
Innovatie



Marjel Klein Holkenborg
Water



Vera Geerdink
OchtendMensen



Laura Hensbergen
Holding



Isis Weekenborg
Leadership & Change



Olmo Doosje
Managers van Morgen

