



House of Impact

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

terugblik 2024 - vooruitblik 2025



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 beknopte terugblik op onze inspanningen en resultaten. Ook kijken we vooruit naar 2025. 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.

Veel leesplezier!

Ton de Jong en Frank van Es (directie TwynstraGudde)
Irene Veldman (Programmamanager *House of Impact*)



Onze maatschappelijke betrokkenheid

'We zijn gemotiveerd om ons in te zetten voor de samenleving.

Het helpt ons om veel breder in verbinding te staan met de

maatschappij en de maatschappelijke opgaven waar wij

aan werken. Ik draag hier graag aan bij.'

Elise van Dijk

Projectleider de Uitwisseling



Maatschappelijke inzet: mentoraat

We organiseerden in 2024 verschillende trajecten waarin collega's pro bono maatschappelijke impact én SROI-waarde realiseerden:

- 30 collega's begeleidden via onze **partner Refugee Talent Hub 30 statushouders**, met als doel om de kloof tot de Nederlandse arbeidsmarkt te verkleinen.
- 16 collega's zetten zich in als carrière coach bij onze partner **JINC** voor **60 leerlingen** van een vmbo-school in Amersfoort.

Maatschappelijke inzet: onze expertise

Een mooi voorbeeld van een pro bono activiteit is de inzet door de adviesgroep Veiligheid van TwynstraGudde voor de Penitentiaire Inrichting Arnhem. Zij ondersteunden hen pro bono bij het verbeteren van de re-integratie van gedetineerden. Er is een adviesrapport opgesteld om de samenwerking tussen afdelingen te verbeteren en duurzame arbeidsperspectieven na detentie voor gedetineerden te realiseren.



Ruben Cales

Ruimte, Wonen & Economie

'Ik heb mij aangemeld als mentor voor de Refugee Talent Hub omdat gelijke kansen voor iedereen een belangrijke drijfveer van mij is. Als mentor van Mohamad heb ik hem geholpen met zijn CV en sollicitatiebrieven maar vooral door mijn netwerk open te stellen. En daar kwamen verrassend leuke, en hopelijk binnenkort succesvolle, sollicitaties uit naar voren! Zijn impact op mij was het fijne gevoel om direct te dragen en van verrijking: zijn levensloop, motivatie en doorzettingsvermogen ervaar ik nog steeds als inspirerend.'

Duurzame werk(ervarings)plekken

Via een duurzame werk(ervarings)plek gaan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt - tijdelijk of structureel - aan het werk. Wij vinden het belangrijk om dit soort plekken in onze organisatie te creëren. Het afgelopen jaar hebben we 4 duurzame werk(ervarings)plekken gerealiseerd. Maar ook in ons netwerk, in het bijzonder voor onze mentees van de Refugee Talent Hub (zie hiervoor).

Initiatiefnemer De Amersfoortse Uitdaging

We zijn 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 MVO Business Event: er zijn maar liefst **40 matches** tussen bedrijven en stichtingen gemaakt en **35 nieuwe contacten** gelegd tussen bedrijven en nieuwkomers.
- Inzameling speelgoed voor de actie '**Ieder Kind een Sint**'.
- **25 laptops gedoneerd** aan scholieren en studenten onder de armoedegrens.



Annemarie Hoitink

Begeleidt Reaam op haar duurzame werkervaringsplaats

'Reaam maakt ons team diverser en inclusiever.

Zij leert bij ons de Nederlandse taal en werkcultuur.

En wij leren van haar verhalen over Syrië en de cultuur en de oorlog daar. Reaam kan verder met

haar (werkzame) leven en ze helpt ons ook

met haar tomeloze inzet en motivatie.'



Onze ambities voor 2025

Voor aankomend jaar werkt TwynstraGudde voor het eerst met **streefcijfers, om invulling te geven aan onze ambities voor onze maatschappelijke inzet om niet.** We hebben als doel dat gemiddeld elke collega 1% van diens werkbare tijd besteedt aan een maatschappelijke bijdrage, waarbij minstens de helft van de inzet SROI-waarde heeft.

SROI (Social Return on Investment):

Het creëren van duurzame werkgelegenheid voor mensen met een groter(e) afstand tot de arbeidsmarkt



Resultaten

- **30 collega's** begeleiden via onze partner Refugee Talent Hub **30 statushouders**
- **16 collega's** zetten zich in als carrière coach voor **60 leerlingen** van een vmbo-school in Amersfoort.
- We zijn **initiatiefnemer van De Amersfoortse Uitdaging**
- **25%** van onze collega's nam deel aan pro bono activiteiten.
- Met elkaar maakten we ruim **2.000** pro bono uren en creëerden een SROI-waarde ter waarde van **€200.000,-**.
- We hebben **2 duurzame werkervaringsplekken en 2 duurzame werkplekken** gecreëerd binnen TwynstraGudde.
- In ons netwerk hebben we **11 duurzame werkplekken** gecreëerd.
- We hebben een interne voorkeurslijst gemaakt van **90 leveranciers** die sociale en duurzame impact maken en waar wij dus graag inkopen.

Diversiteit & Inclusie

'Elke collega wil gezien worden en zich thuis voelen.
Maar bewust of onbewust kan je er ook voor zorgen
dat de ander zich juist niet thuis voelt. Daarover blijven
we in gesprek. Immers, de actie zit in de interactie.'

Jasper Oudshoorn
Projectleider Diversiteit & Inclusie



Publicatie Diversiteitsambitie

In 2024 heeft TwynstraGudde een diversiteitsambitie opgesteld. Een document met daarin een statement, streefcijfers en concrete acties. Het diversiteitsstatement is terug te vinden op de [TwynstraGudde website](#).

Ondertekening SER Charter Diversiteit en Inclusie

Door het tekenen van de SER Charter geven wij publiek aan dat we diversiteit en inclusie belangrijk vinden en hier concreet actie op ondernemen. We treden hiermee toe tot het Charternetwerk van de SER.



Pop-up Atelier DI(Y)

Om binnen de organisatie de diversiteitsambitie en bijbehorende acties en streefcijfers te doorleven, is een pop-up Atelier DI(Y) geopend op kantoor. **DI(Y) staat voor Diversiteit, Inclusie en Yourself.** Alle collega's zijn uitgenodigd om langs te komen. Het atelier werd feestelijk geopend door Karin Bax (lid van onze Raad van Commissarissen). Daarna voerden collega's aan de hand van prikkelende kunst & kitsch, poëzie en voorwerpen in een museumkast, en een audiotour het gesprek over diversiteit en inclusie.



Training Inclusief werven en selecteren

Dit jaar zijn bijna **100 collega's getraind in inclusief werven en selecteren**, met als doel om ons wervings- en selectieproces inclusiever te maken. Collega's geven aan dat ze een groter bewustzijn hebben gekregen rondom inclusief werven en selecteren. Ook herkennen we beter welke vooroordelen we tegenkomen in een sollicitatieproces en leren we van elkaar door ervaringen te delen met andere collega's.



Diversity Dinner 2024

Het Diversity Dinner is een netwerkevent waar organisaties in contact worden gebracht met **multicultureel talent**. Vanuit TwynstraGudde waren meerdere collega's aanwezig, die op de banenmarkt kennis hebben gemaakt met talent op zoek naar een baan of een stage. Dit heeft geleid tot het plannen van meerdere koffiegesprekken en een goed uitgebreid LinkedIn netwerk.



Hedwig Swart

HR adviseur

*'Een avond met mooie ontmoetingen,
die anders niet snel plaats hadden gevonden.'*

En een avond die je aan het denken zet.'



Onze ambities voor 2025

In 2025 zetten we verder in op een meer diverse en inclusieve organisatie. In het bijzonder streven we naar:

- Vanaf 2026 per jaar **minimaal 50% vrouwelijke benoemingen** van **principal adviseurs, partners** en binnen het **leidinggevend kader**.
- Vanaf 2025 heeft per jaar **minimaal 10% van de instroom een diverse cultureel-etnische achtergrond**.



Resultaten

- **100 collega's getraind in inclusief werven en selecteren**
- Ons **inclusieve kantoor** verrijkt met gender neutrale toiletten.
- Platformen voor (jonge) **ouders** om ervaringen over ouderschap en werk met elkaar te delen.
- In gesprek met **studenten met een diverse cultureel-etnische achtergrond** over verwachtingen en wensen op de werkplek.
- **Publicatie Diversiteitsambitie**
- **Ondertekening SER Charter**
- Een **werving en selectie toolkit** voor een inclusief wervings- en selectieproces.
- **Rondetafelgesprekken** met collega's over diversiteit en inclusie.
- **Standaard-feestdagen** ruilen met één of meerdere feestdagen uit een andere cultuur of overtuiging.
- **Deelname Diversity Dinner**



Betekenisvol werken

'Laat kritiek toe en durf morele vragen te stellen.'

*Alleen, het oordeel over goed of fout wordt
vaak te snel geveld. Een morele vraag verdient
het om gestructureerd te onderzoeken en
het morele antwoord uit te leggen.'*

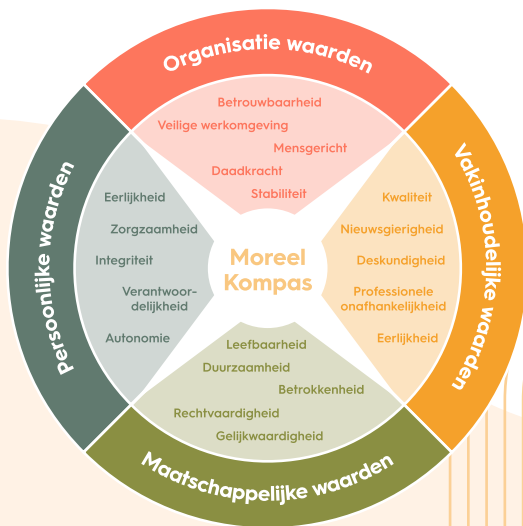
Joost Meijer

Projectleider Betekenisvol werken



Stilstaan bij Impact

Ruim 95% van onze collega's vindt het belangrijk dat TwynstraGudde zijn normen en waarden duidelijk maakt. Sinds we 'betekenisvol werken' meer centraal stellen bij TwynstraGudde, staan collega's ook daadwerkelijk meer stil **bij hun eigen impact**. We hebben verschillende manieren waarop we stilstaan bij onze impact binnen TwynstraGudde.



In het door ons ontwikkelde Moreel Kompas staan de belangrijkste waarden volgens collega's.

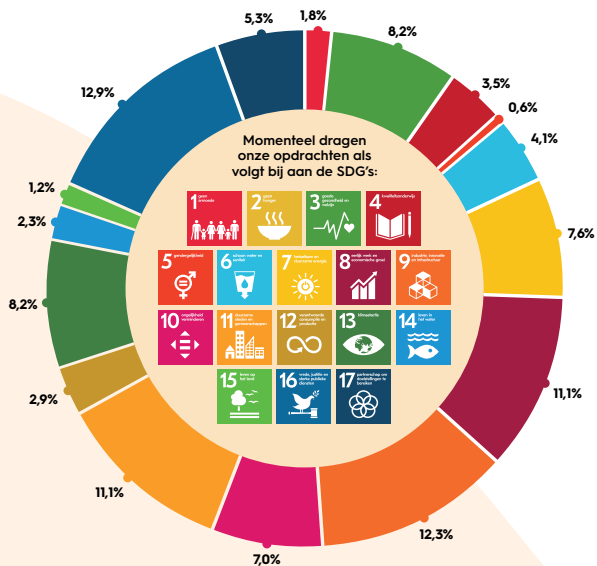
Afronding Impact Labs in alle groepen

We zijn er trots op dat de Impact Labs Betekenisvol werken bij iedere adviesgroep succesvol zijn afgerond. In deze sessies, die plaatsvonden in 2023 en 2024, zijn we de **diepte ingegaan door waardevolle gesprekken te voeren over wat echt telt in ons werk**. De uitkomsten van alle Impact Labs vormen de basis voor het Moreel Kompas, zie volgende pagina.



Impact Tool

Via de door onszelf ontwikkelde Impact Tool maken we de **maatschappelijke impact** in onze opdrachten **inzichtelijk en meetbaar**. Dit doen we door de bijdrage van de opdrachten aan de SDG's concreet te maken. Door tijdens het startgesprek met de opdrachtgever samen de Impact Tool te bespreken, wordt meteen duidelijk waar de opdracht aan bijdraagt en welke SDG's een rol spelen.



Moreel Beraad

In ons werk hebben we soms te maken met lastige situaties waarin niet direct duidelijk is wat de juiste keuze is en wat we moeten doen. Binnen TwynstraGudde organiseren we sinds dit jaar morele beraden om methodisch perspectieven uit te wisselen en om van elkaar te leren bij morele vragen. **Het Moreel Beraad is een gestructureerd, gezamenlijk gesprek over het goede doen.**

Loket van Zinnvolle Zaken

In het *pop-up* Loket van Zinnvolle Zaken zijn collega's in gesprek gegaan over de betekenis van het werk. Een inspirerende plek om te reflecteren op onze waarden en (morele) dilemma's die we tegenkomen in het werk. Binnen TwynstraGudde zijn 9 collega's opgeleid tot trainer 'Moreel Beraad'. Zij hebben de gesprekken binnen het Loket van Zinnvolle Zaken gefaciliteerd.

Onze ambities voor 2025

- Het **structureel borgen** van Betekenisvol werken breed in onze organisatie en in onze **dienstverlening**.
- **Opdrachtgevers inspireren** om de betekenis van het werk te expliciteren, bijvoorbeeld aan de hand van het **Moreel Beraad**.



Duurzaamheid

'Iedereen is nodig om de duurzame transitie echt te laten slagen. Ik zet graag mijn enthousiasme in om duurzaamheid voor iedereen begrijpelijk en toegankelijk te maken en om duurzaamheid breed in onze organisatie en in ons werk te beleggen.'

Esmee Voet
Projectleider Duurzaamheid



Hercertificering CO₂- prestatieladder niveau 5

We dragen ons CO₂-prestatieladder niveau 5 certificaat nu al een tijdje met trots en zijn in 2024 gehercertificeerd. Het is een **erkenning van ons proactieve CO₂-reductiebeleid**, zowel binnen onze organisatie als in onze dienstverlening.



Duurzaamheid in de dienstverlening

Naast het verduurzamen van onze eigen organisatie, willen we ook in onze keten meer impact maken. Met een betrokken groep collega's uit 4 verschillende adviesgroepen zetten we ons in voor het **vergroten van duurzaamheid in onze dienstverlening**.

Ons doel is om elke collega in staat te stellen de verduurzaming bij onze opdrachtgevers verder op weg te helpen. We onderzoeken bruikbare tools, methodieken en handvatten en definiëren duurzame initiatieven.

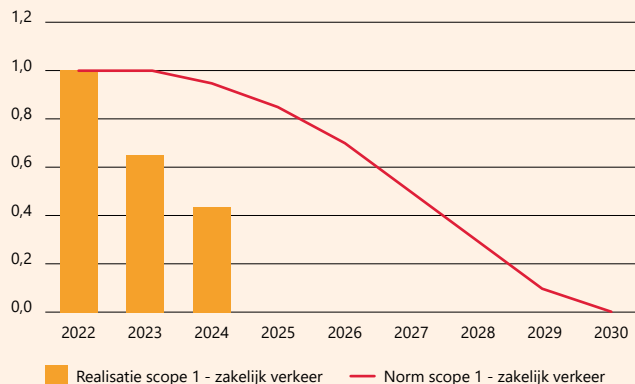




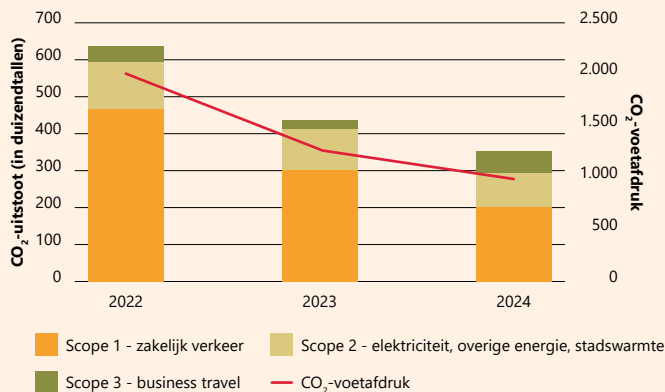
Resultaten

- Een mobiliteitsbeleid waarin **openbaar vervoer wordt gestimuleerd** en het **wagenpark volledig elektrisch** is.
- Een duurzaam kantoorgebouw met **400 zonnepanelen**.
- Het kantoor wordt verwarmd via **biomassa** en op een lagere temperatuur.
- Wij hebben **vegetarische catering**.
- Treinbeleid: bij buitenlandreizen **onder de 750 km** gaan collega's met de **trein in plaats van het vliegtuig**.
- **Onze leveranciers** bevroegd op hun **visie en concrete acties** op duurzaamheid.
- Apparaten worden pas vervangen bij **noodzaak** of **einde levensduur**.
- **Reparatie** laptops met **onderdelen** van oude laptops.

Realisatie en ambitie: zakelijk verkeer



Ontwikkeling CO₂ uitstoot TG



Onze ambities voor 2025

- Het is de ambitie van TwynstraGudde om in 2030 **CO₂-neutraal** te zijn. We blijven inzetten op maatregelen tot verdere reductie.
- Verdere integratie van duurzaamheid in onze dienstverlening.



