

Impactrapportage 2024

S D I E
R R H R
B O O O

Ken jezelf

Zowel op individueel als organisatieniveau is het kennen van je drijfveren, overtuigingen en gedrag essentieel. Pas na reflectie komt er groei.

Zorg voor de ander

Wij nemen verantwoordelijkheid voor elkaar. Voor onszelf, onze opdrachtgevers en de samenleving. Zorgen betekent actief luisteren, hulp bieden en de ander in hun kracht laten.

Creëer een betere omgeving

Wij streven naar duurzame impact. Zowel sociaal als ecologisch. In onze bedrijfsvoering en bij onze opdrachtgevers werken we aan een betere wereld.

2024 was een jaar van groei en verbinding.

Sinds onze oprichting worden we gedreven door drie kernwaarden: **‘ken jezelf’, ‘zorg voor de ander’ en ‘creëer een betere omgeving’**. Deze waarden vormen de basis van ons handelen. Dit jaar kozen we ervoor om ook onze impactrapportage hierop te baseren. Deze rapportage maakt zichtbaar hoe wij deze kernwaarden definiëren, doorleven en daarvanuit impact maken.

Wij helpen organisaties met complexe verandervraagstukken en wisselen kennis uit rondom maatschappelijke opgaven tussen landelijke en regionale organisaties. Zo realiseren we duurzame verandering die bijdraagt aan een betere wereld. In het bijzonder besteden we aandacht aan deze zes Sustainable Development Goals (SDG): *Goede gezondheid en welzijn (3), kwaliteitsonderwijs (4), gender-gelijkheid (5), eerlijk werk en economische groei (8), duurzame steden en gemeenschappen (11) en vrede, justitie en sterke publieke diensten (16)*. In deze impactrapportage laten we onze bijdrage aan deze SDG's zien.

Op 31 mei 2024 bereikten we een belangrijke mijlpaal: we zijn **officieel B Corp gecertificeerd**. Een bevestiging van onze inzet om als organisatie positieve impact te maken op mens, maatschappij en milieu. Het certificeringsproces was intensief en leerzaam, en we zijn trots op het resultaat.

Een andere belangrijke stap in 2024 was **het samengaan met Hieroo**. Hieroo, opgericht in 2018 als spin-off van SeederDeBoer, richt zich op maatschappelijke impact in de eigen regio. Met vestigingen in Amsterdam, Den Haag/Leiden, Groningen, Rotterdam en Utrecht, **werkt Hieroo lokaal aan duurzame oplossingen die aansluiten bij de behoeften van de regio**. Samen hebben we nu ruim 180 consultants binnen de gelederen. Deze bundeling van krachten stelt ons in staat om zowel lokaal als landelijk bij te dragen aan maatschappelijke transitie.

In deze rapportage lees je hoe we in 2024 werkten aan onze missie. We delen successen, leerpunten en ambities. We nodigen je uit om met ons mee te kijken, te denken en te doen. **Samen bouwen we aan een toekomst waarin organisaties bijdragen aan een rechtvaardige en duurzame wereld.**

Veel leesplezier,
namens de gehele maatschap
– SeederDeBoer & Hieroo

In het bijzonder
besteden we
aandacht aan
deze zes
**Sustainable
Development
Goals**

3 GOEDE
GEZONDHEID
EN WELZIJN



4 KWALITEITS-
ONDERWIJS



5 GENDER-
GELIJKHEID



8 EERLIJK WERK
EN ECONOMISCHE
GROEI



11 DUURZAME STEDEN
EN
GEMEENSCHAPPEN



16 VREDE,
JUSTITIE EN
STERKE PUBLIEKE
DIENSTEN



1

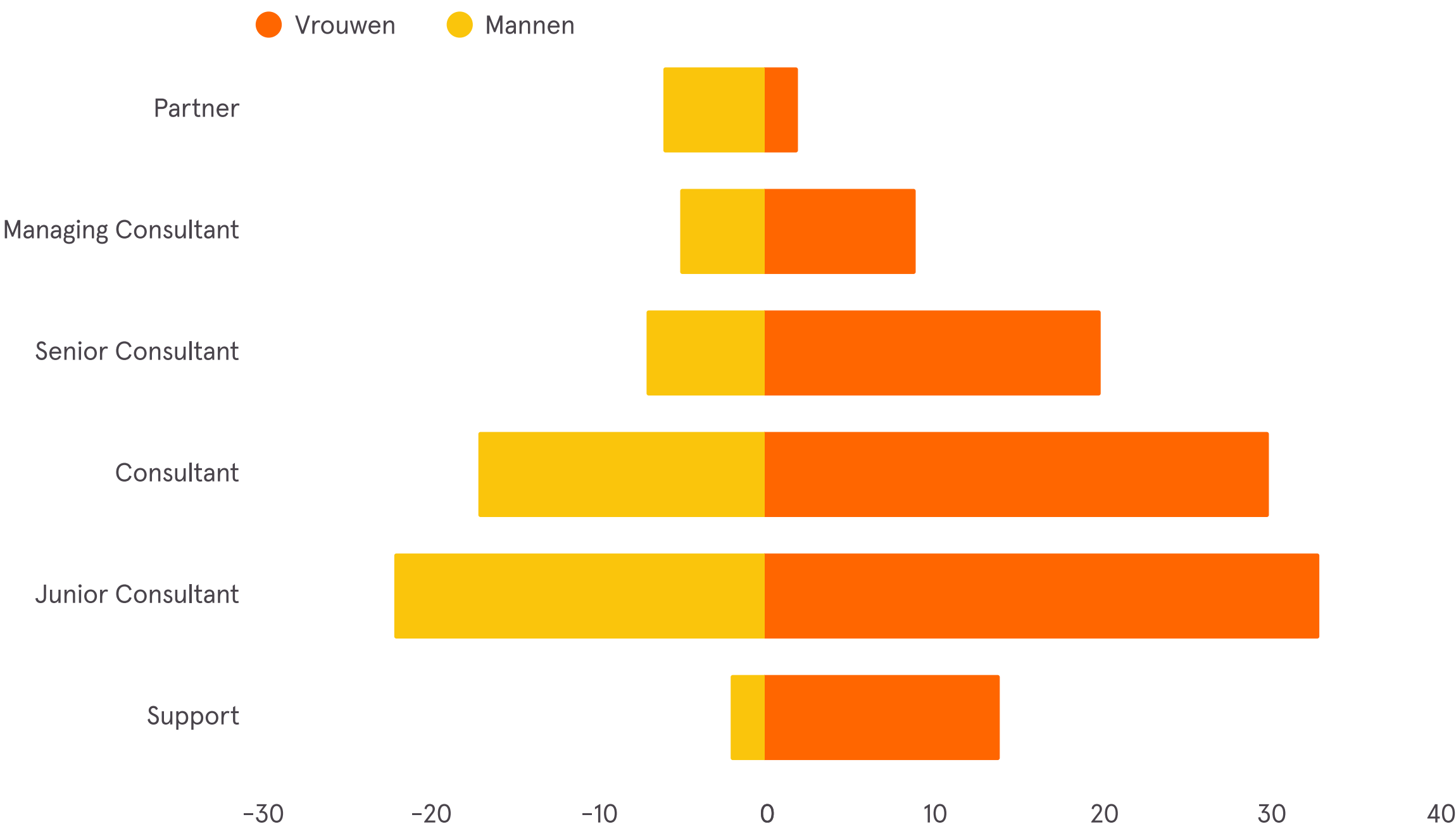
Ken jezelf

Wat maakt ons wie we zijn? Een reflectie op onszelf. Op onze stappen rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. De ontwikkeling en de vitaliteit van onze medewerkers.



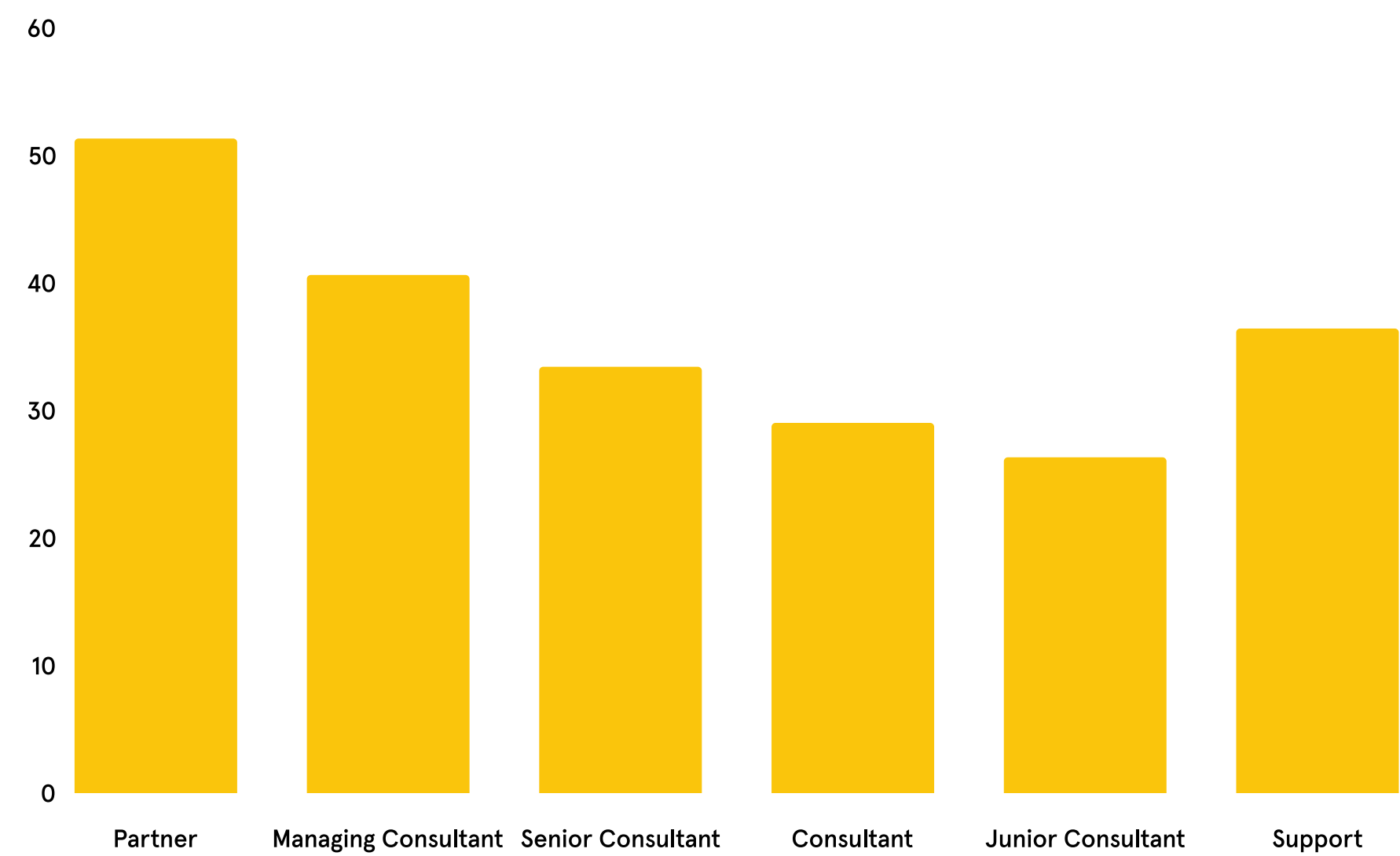
SeederDeBoer & Hieroo in cijfers

Op meetdatum 31 december 2024 werken er in totaal 167 medewerkers bij SeederDeBoer en Hieroo.





Gemiddelde leeftijd in de organisatie



Het meten van de medewerkerstevredenheid

Eén van de manieren om de rol van SeederDeBoer & Hieroo als werkgever te toetsen, is het meten van de tevredenheid van de medewerkers. Dit draagt bij aan een professionele organisatie: we evalueren of de juiste dingen worden gedaan om vervolgens bij te sturen waar nodig.

Een onafhankelijke partij voert jaarlijks het medewerkerstevredenheidsonderzoek uit en waarborgt hierbij volledig de anonimiteit van het onderzoek.

We toetsen, conform de hoofdpunten van ons HR-beleid, op vier verschillende onderwerpen:

- **Aantrekkelijk werkgever**

Ik vind SeederDeBoer & Hieroo een aantrekkelijke werkgever
- **Aantrekkelijke klantomgeving**

Ik werk in een aantrekkelijke klantomgeving
- **Professionele ontwikkeling**

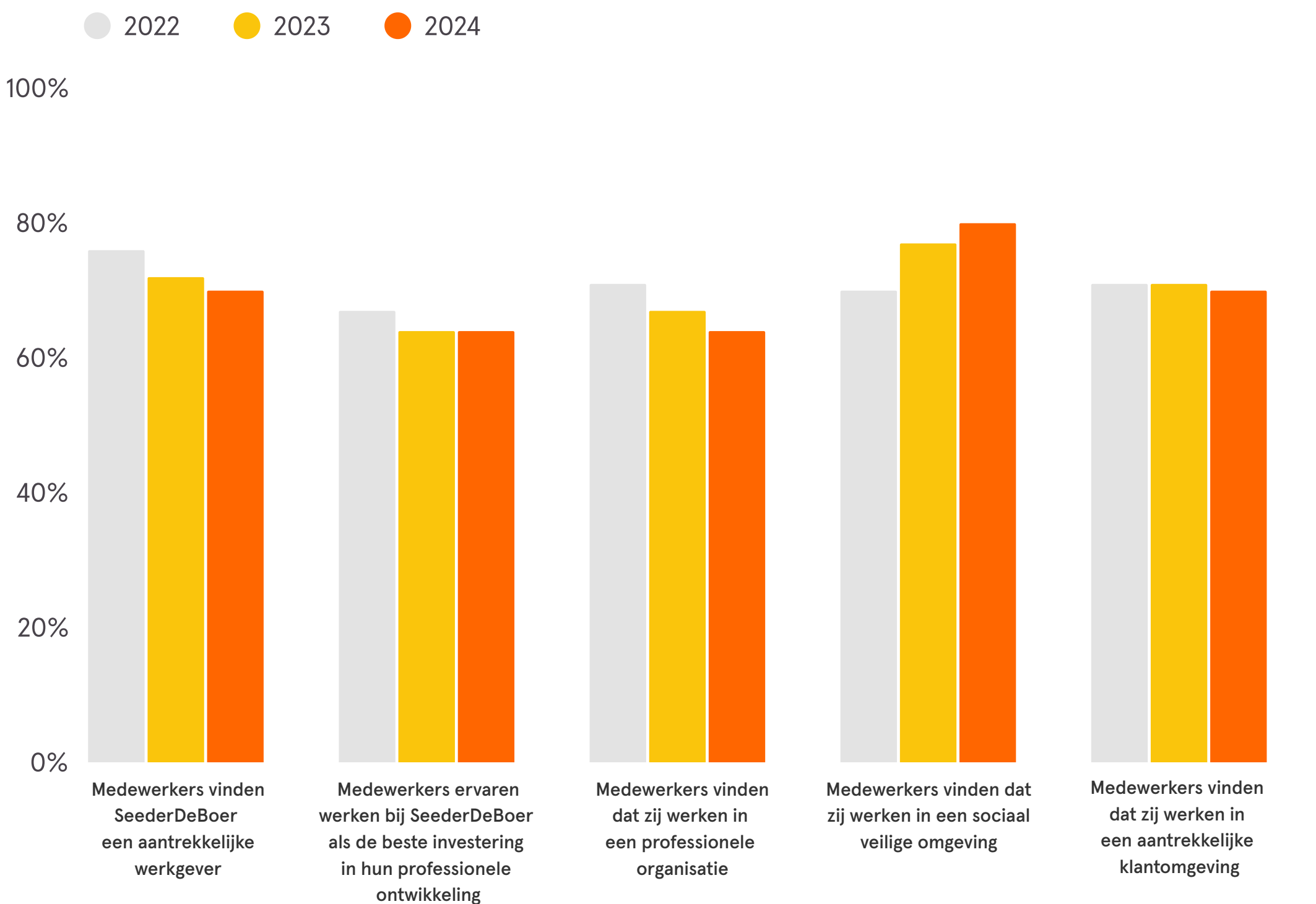
Ik ervaar werken voor SeederDeBoer & Hieroo als de beste investering in mijn professionele ontwikkeling
- **Professionele organisatie**

Ik werk in een professionele organisatie
- **Sociale veiligheid**

Ik werk in een sociaal veilige omgeving en een omgeving waar voldoende aandacht is voor diversiteit

Medewerkerstevredenheid in beeld

In 2024 heeft 90% (N=151) van de medewerkers meegedaan aan het medewerkerstevredenheidsonderzoek.



Aantal opleidingsuren
9468

Ontwikkeling van medewerkers

Bij SeederDeBoer en Hieroo vinden we het belangrijk dat onze mensen gezond blijven en zich blijven ontwikkelen. Daarom bieden we allerlei mogelijkheden aan, zoals trainingen, coaching en groeikansen. Iedereen krijgt een mentor. Daarmee spreek je elke maand af. Zo krijg je ruimte om te leren en te groeien.

Sinds het samengaan met Hieroo trainen we onze mentoren. Bijna allemaal hebben ze die training nu gevolgd. In 2025 gaan we daarmee verder. Tegelijk werken we aan een nieuwe aanpak. We willen namelijk dat leidinggevenden geen mentor meer zijn van hun eigen teamleden. Dat komt nu nog soms voor, maar daar willen we vanaf.

Elke Junior Consultant krijgt ook een buddy: iemand die je wegwijs maakt en helpt met praktische vragen. Dat maakt het begin bij SeederDeBoer een stuk fijner.

Met onze SeederDeBoer University bouwen we aan een leeromgeving voor iedereen. Ongeacht functie of niveau. We bieden trainingen over persoonlijke ontwikkeling, vakkennis en welzijn. En we verkleinen de kloof tussen studenten en werkenden. Zo bieden we stages, werkstudentschappen en traineeships aan.

Jong talent ontdekt zo het adviesvak én groeit in een professionele werkomgeving.

In 2024 daalde het gemiddelde aantal opleidingsuren en het opleidingsbudget per medewerker. Dat komt vooral doordat er veel Junior Consultants zijn uitgestroomd. Tegelijk steken we sinds de fusie veel tijd in het verbeteren van ons gezamenlijke leerprogramma. We bouwen dus rustig verder aan goed onderwijs binnen onze organisatie.

Diversiteit, gelijkwaardigheid & inclusie

Voor 2024 hebben wij het thema ‘**Samen Sterker**’ gekozen als leidraad voor de DG&I acties en activiteiten. Samen zijn we sterker in de samenleving, bij onze opdrachtgevers en binnen onze eigen organisatie.

Sinds 2020 werken SeederDeBoer en Hieroo actief aan het versterken van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DG&I). We hebben belangrijke stappen gezet, waaronder het formuleren van een DG&I-missie, het opstellen van een gedrags- en integriteitscode, het organiseren van gezamenlijke bewustwordingssessies en het organiseren van een evenement rondom Diversiteitsdag. Ondanks deze inspanningen blijft de daadwerkelijke diversiteit binnen onze organisatie achter.

We erkennen dat een diverse en essentieel is voor het realiseren doelstellingen. Verschillende groten onze wendbaarheid, innovatiekracht.

inclusieve organisatie van onze strategische perspectieven ver-creativiteit en in-

Al onze doelstellingen in 2024 zijn behaald:

- Meer inzicht in de diversiteit van sollicitanten
- Meer inzicht in de diversiteit van en onze medewerkers
- Het versterken van onze interne en externe communicatie rondom DG&I
- Samenwerken met studentorganisaties die op diverse groepen zijn gefocust
- De SER Charter diversiteit ondertekenen





We hebben de SER charter ondertekend

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt organisaties in hun missies voor een meer divers personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. Zij helpen ons met inspiratie, kennis en handvatten rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.

In afstemming met de SER hebben wij een eerste diversiteitsonderzoek gedaan binnen SeederDeBoer en Hieroo. Dit onderzoek gaf ons inzicht in hoe divers wij op dit moment zijn op verschillende vlakken. Een eerste stap naar het ontwikkelen van concrete doelstellingen om onze diversiteit te vergroten. Maar ook voor een inclusieve werkomgeving waar deze verschillen worden omarmd.

Pilot inclusieve feestdagen

Om ruimte te creëren voor de individuele behoeftes van onze medewerkers op basis van cultuur of geloof, zijn we in 2024 gestart met een pilot voor een inclusief feestdagenbeleid. Dit beleid geeft al onze collega's de mogelijkheid om maximaal twee feestdagen te wisselen, naar bijvoorbeeld Keti Koti of Eid al-Fitr.

Deze pilot is positief bevallen en wordt doorgezet naar 2025. Dan gaan we ook evalueren of we deze pilot omzetten naar vast beleid.

Micro-agressie sessies voor al onze collega's

Jaarlijks ontwikkelen wij bewustzijnssessies, verplicht voor al onze medewerkers, over een thema dat raakt aan diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Afgelopen jaar stond in het teken van micro-agressies: alledaagse opmerkingen die (vaak zonder kwade bedoelingen) worden gemaakt ten koste van gemarginaliseerde groepen. Tijdens de sessies hadden we het over opmerkingen die we zelf hebben gemaakt of ontvangen, wat kwetsbare en mooie gesprekken opleverde.



Inclusief leiderschap diners

We organiseerden in 2024 twee diners met bestuurders uit ons netwerk met het thema "Inclusief Leiderschap". Tijdens deze avonden nodigden we experts over dit onderwerp uit om te spreken: Jacqueline Smit (lid van onze Raad van Advies en interim Hoofd Sport NOS), Semiha Denктаş (destijds Professor Psychologie, Vice Dean ESSB en Chief Diversity Officer Erasmus Universiteit Rotterdam), Zoë Papaikonomou (lid van onze Raad van Advies, onderzoeksjournalist, auteur, docent, gespecialiseerd in diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie) en Rutger Engels (hoogleraar ontwikkelingspsychologie en voorheen rector magnificus aan de EUR). Het doel van deze avonden was het informeren en inspireren van ons netwerk omtrent inclusief leiderschap, en faciliteren van een goed gesprek hierover.

Naast deze diners hebben we op andere wijze, intern en extern, stil gestaan bij diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. We voerden een online campagne op Internationale Vrouwendag door verschillende vrouwelijke collega's in de spotlight te zetten. Tijdens Amsterdam Pride Week organiseerde we een interne filmavond waarbij we verschillende korte films keken over seksualiteit en met elkaar in gesprek gingen hierover. In oktober breidde we Diversity Day uit naar Diversity Week en vierde we diversiteit met onder andere taart, leuke kijk-, lees- en luistertips en met georganiseerde gesprekken.

Gelijke beloning tussen mannen en vrouwen

Hoewel SeederDeBoer geen formeel salarishuis kent met schalen en periodieken, is het vanaf de start van onze organisatie de oprechte intentie geweest om een eerlijk en transparant salarisbeleid te voeren, gebaseerd op de objectieve beoordeling van de professionele ontwikkeling en bijdrage van onze medewerkers.

Wij gaan daarbij altijd uit van de kracht van het collectief. Ons salarisbeleid kent daarom bijvoorbeeld geen individuele KPI's of een bonuscultuur.

Wij zijn daarom blij en trots, dat als gevolg van dit beleid, wij ook kunnen verantwoorden dat ons salarisbeleid tot een transparant en uitlegbare uitkomst leidt en in onze organisatie géén sprake is van een zogenaamde 'gender pay gap'.

De verschillen beperken zich, zoals in de grafiek op deze pagina tot uitdrukking komt, tot enkele procentpunten en vallen daarmee ruim binnen de toeval marges.

Gelijke beloning in beeld

Procentuele afwijking van het gemiddelde van de rang. Voor junior consultants en support-collega's is het salaris voor mannen en vrouwen gelijk.



Sociale veiligheid

We zijn trots dat er een stijgende lijn zichtbaar is in de ervaringen van onze medewerkers rondom het waarborgen van sociale veilige werkomgeving.

64% van onze medewerkers vindt dat diversiteit voldoende aandacht krijgt. Ondanks de groeiende inzet op dit vlak de afgelopen jaren, is ons personeelsbestand nog achter gebleven.

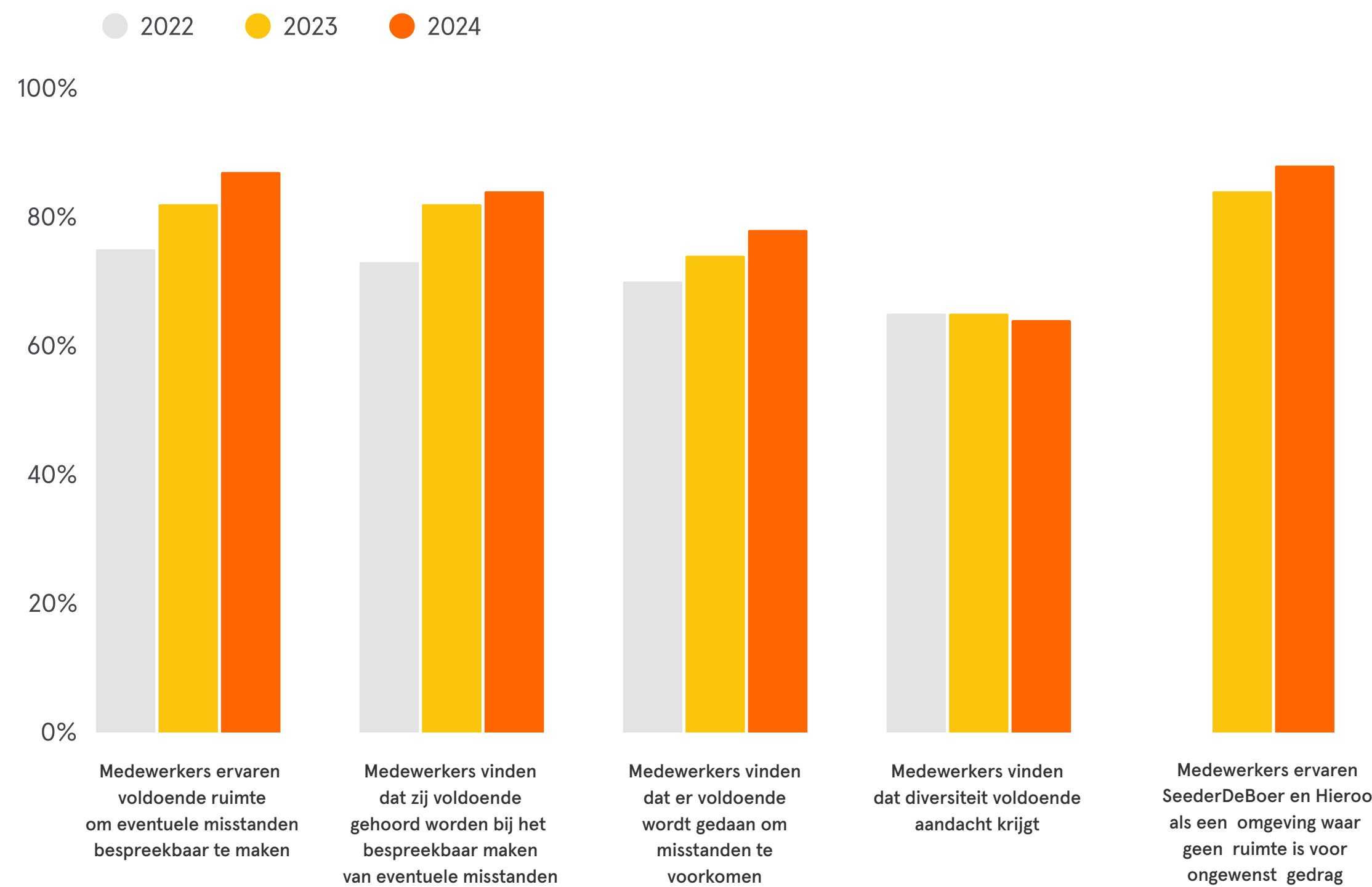
Onze focus ligt daarom op het vergroten van de etnisch-culturele diversiteit, met specifieke aandacht voor medewerkers met een buiten-Europese achtergrond.

We streven ernaar om het aandeel medewerkers met deze achtergrond binnen vijf jaar te verhogen van 7% naar 15%. Dit vraagt om meer dan alleen het aannemen van diverse collega's; het vereist een fundamentele verandering in onze bedrijfsvoering en organisatiecultuur.

Om onze voortgang te meten en te monitoren, hebben we (naast het bestaande medewerkerstevredenheidsonderzoek met DG&I-indicatoren) in 2024 aanvullende instrumenten geïntroduceerd:

- Een jaarlijkse diversiteitsmeting;
- Gerichte vragen over inclusie in exitgesprekken.

Sociale veiligheid in beeld



Diversity Included onderzoekt ons werving- en selectieproces

Om beter zicht te krijgen op hoe we werven en selecteren, hebben we het bureau Diversity Included gevraagd om onderzoek te doen. Zij keken met een frisse en kritische blik naar ons beleid en proces. Daaruit kwamen waardevolle adviezen. Zo is het belangrijk dat we een visie op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie ontwikkelen die echt leeft in de organisatie. Niet alleen op papier, maar ook in ons dagelijks werk. Ook moeten we meer kennis inzetten over hoe je diverse doelgroepen bereikt én hoe je goed selecteert. Verder kregen we het advies om nog eens goed te kijken naar de functieprofielen en gevraagde competenties. Door die beter af te stemmen, vergroten we de diversiteit in onze teams. We hebben deze adviezen serieus genomen en vertaald naar heldere doelen en plannen voor 2025.

Onze plannen voor 2025

We maken stappen, maar is nog veel ruimte voor verbetering en groei. Waar we de afgelopen jaren aandacht voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie hebben gecreëerd en onszelf wakker hebben gemaakt, zijn we klaar voor een volgende stap in het integreren hiervan in de organisatie. DG&I als onderdeel van ons DNA. Met inclusieve leiders, inclusieve communicatie en een diverse groep aan consultants die nodig zijn om de verandervraagstukken in de samenleving aan te pakken. Dit vraagt soms om een andere blik en een manier van werken binnen de organisatie. Komend jaar leggen we hier onze focus op met de volgende doelstellingen:

- Het eenduidig en effectief belegen van de DG&I portefeuille in de organisatie
- Het vergroten van culturele diversiteit van ons personeelsbestand
- Het versterken van bewustwording rondom het thema neurodiversiteit
- Het professionaliseren en verbeteren van onze externe en interne communicatie over DG&I
- Het opzetten en uitrollen van een inclusief leiderschapstraject
- Het uitvoeren, analyseren en terugkoppelen van een nieuw diversiteitsonderzoek
- Het organiseren van trainingen over inclusief werven en selecteren
- Het vertalen van DG&I-doelstellingen naar wervings- en functieprofielen

We hebben een goede stap gezet in het verder professionaliseren van ons kwaliteitsmanagement

In 2023 lag de focus nog op het borgen van processen na onze ISO 9001:2015-certificering. Dit jaar stond in het teken van verdieping, verbreding en betere inbedding van kwaliteitsdenken in de hele organisatie.

Een mijlpaal was de uitbreiding van het ISO-certificaat met de activiteiten van Hieroo. Hiervoor voerden we een grondige GAP-analyse uit. We brachten verschillen in werkwijze tussen SeederDeBoer en Hieroo in kaart en sloten die op elkaar aan. Zo hebben we de werkwijze van Hieroo opgenomen in ons kwaliteitsmanagementsysteem.

Ook het interne KMS kreeg een update. Het handboek is herzien en processen zijn aangevuld. We voerden audits uit zoals gepland, met extra aandacht voor de primaire processen. Bevindingen bespraken we in het kwaliteitsteam en in de maatschap. Dit zorgt voor transparantie én gezamenlijke leerpunten.

De directiebeoordeling is uitgebreid. We namen dit jaar ook reflecties op strategie, HR, klantfeedback en klachten mee. Die stonden eerder nog los van elkaar. Nu verwerken we ze in samenhang. Dat maakt het systeem sterker en effectiever.

Niet alleen hebben we uitgebreid, we hebben ook een sterke verbeterslag gemaakt. Zo scherpten we onze methodiek voor opdrachtreflecties aan. Interne evaluaties passen we nu structureler toe, vooral binnen Hieroo. Dit was eerder wisselend. Toezichthouder CIO benoemde dit als kans tot verbetering — en die pakken we in 2025 verder op.

Risicomanagement kreeg opnieuw aandacht. Bij de start van opdrachten bleken risico-inschattingen soms te veel afhankelijk van één persoon. Dat leidde niet tot fouten, maar het is wél een kwetsbaarheid. Daarom werken we nu aan een gestandaardiseerde aanpak voor risico- en kanseninschatting.

Kortom: 2024 was het jaar waarin kwaliteitsmanagement breder en dieper werd verankerd, bij zowel SeederDeBoer als Hieroo. CIO ziet dat we de ISO-principes steeds beter inzetten om continu te verbeteren, met meer samenhang, reflectie en leervermogen in onze dienstverlening.



We vroegen onze collega's

“Wat heb jij over jezelf geleerd dit jaar?”



“Ik heb geleerd mijn oudste dochter los te laten. Een belangrijk hoofdstuk in m'n leven dat doorleeft in privé maar ook in het werk. En ik heb durven kiezen voor m'n eigen werkge-luk.”

- Karen Wibbens
Office manager



“Om meer te staan voor mijn eigen visie en koers. Na het overlijden van mijn vader en René Seeder werd ik als zoon en collega een wees. Ik miste een bron van steun en realiseerde: Als ik iets wil be-reiken, dan moet ik gaan bewegen.”

- Jurgen Schut
Partner



“Ik heb veel keuzes gemaakt op zowel persoonlijk als carrièregebied. Hierdoor heb ik veel gereflec-teerd en geleerd meer in het moment te leven en dankbaar te zijn voor de kleine dingen.”

- Anouk de Jonge
Junior Consultant



“Afgelopen jaar leerde ik dat niets blijvend is en dat aanvaarding van verandering ruimte schept voor rust en inzicht. De wet van vergankelijkheid is ook op ons van toepassing, omdat wij ook de natuur zijn.”

- Matthias Qasim
Consultant

We vroegen onze collega's

“Wat heb jij over jezelf geleerd dit jaar?”



“2024 was voor mij een jaar om beter te voelen waar ik energie van krijg, en mijn persoonlijke drive te voelen in m'n werk. Daardoor voel ik versterkt vertrouwen om op pad te gaan in de energiesector.”

- Hugo Arts
Senior Consultant



“Dat veranderen begint bij jezelf. Durf moedig te zijn en tegelijkertijd je kwetsbaar op te stellen. Het is belangrijker om te begrijpen dan om begrepen te worden.”

- Angelique Keijsers
Raad van Advies



“In 2024 koos ik ervoor om stil te staan, niet omdat het moest, maar omdat ik wilde begrijpen wat echt belangrijk is. Juist die pauze gaf me richting, helderheid en onverwachte rust.”

- Sil Eefting
Junior Consultant



“Ik heb dit jaar gekozen meer te zijn zoals een kind. Meer in het moment zijn en genieten van de kleine dingen. Luisteren naar mijn intuïtie en nieuwe uitdagingen of situaties met een positieve nieuwsgierigheid ontmoeten.”

- Cecily Stolte
Consultant

Datagebruik, privacy en informatie-beveiliging 2024

In 2024 hebben wij onze verantwoordelijkheid als organisatie verder ingevuld door structureel te investeren in dataveiligheid, privacy en bewustwording. In een samenleving waarin digitale integriteit steeds belangrijker wordt, zien wij het beschermen van persoonsgegevens en bedrijfsinformatie als een essentieel onderdeel van ons maatschappelijk handelen. We hebben we grote stappen gezet in de professionalisering van onze digitale werkomgeving. We hebben meerdere processen geoptimaliseerd, systemen beter ingericht en het gebruik van Teams en SharePoint breder ingebed in de organisatie.



Belangrijkste acties 2024:

- Vernieuwing van het IT-handboek, inclusief strengere protocollen voor laptopbeheer, getest en uitgerold via Microsoft Intune.
- Lancering van een IT-FAQ op SharePoint om laagdrempelige toegang tot beveiligingskennis voor alle medewerkers te faciliteren.
- Doorontwikkeling van de awareness-training: standaard onderdeel van onboarding en kennisprogramma's, met specifieke aandacht voor ethisch datagebruik.
- Implementatie van geavanceerdere beveiligingsmaatregelen, zoals conditional access binnen MFA-beleid, om gegevensbescherming verder te versterken.
- Migratie naar Microsoft Business Premium-licenties, waarmee wij structureel voldoen aan hogere beveiligingsstandaarden en compliance-eisen.

Door deze maatregelen streven wij ernaar niet alleen aan wet- en regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), te voldoen, maar ook actief bij te dragen aan het vertrouwen van onze klanten, partners en de samenleving in onze organisatie. Informatieveiligheid is voor ons geen interne randvoorwaarde, maar een maatschappelijke opdracht.

Toch zijn niet alle plannen volledig uitgevoerd. Het project rondom device management is helaas blijven liggen en verdient komend jaar prioriteit. Dat zijn:

- Opschonen en structureren van onze digitale omgeving
- Device management op orde brengen



Zorg voor de ander

Neem verantwoordelijkheid voor elkaar. Dat doen wij voor onze collega's, onze opdrachtgevers en de maatschappij. We zetten ons op verschillende manieren, als mens en als consultant, in om de ander te helpen.

Chronisch zieke jongeren ondersteunen met Emma at Work

Emma at Work is een non-profit organisatie die startende talenten met een chronische fysieke aandoening ondersteunt met zoeken naar een leuke en passende baan.

Onze samenwerking gaat lang terug: in 2005 werd Jurgen Schut (voorzitter maatschap SeederDeBoer en Hieroo) al eerste vrijwilliger bij Emma at Work ooit.

Vanaf 2019 is Hieroo gestart met een mentor programma wat in 2023 is ontwikkeld naar het geven van trainingen aan jonge talenten met een beperking of ziekte bij Emma at Work.



“ Het is fijn om samen te werken met Hieroo en SeederDeBoer omdat er sprake is van een langdurige relatie. Je weet wat je aan elkaar hebt en de sfeer is warm, open en tegelijkertijd professioneel met duidelijke afspraken.

Consultants komen regelmatig op de lijn met verbeter voorstellen of toevoegingen aan de training. Zo werken we echt sámen aan de trainingsinhoud, met waardevolle toevoegingen uit de eigen leefwereld!

Het kan lastig zijn om in te schatten wat de directe impact is die je hebt als trainer. Maar uit jarenlange evaluaties met de jongeren zien we dat de trainingen veel impact hebben, ook met een gemiddeld evaluatiecijfer van een 8,1. Sommige jongeren hebben nooit eerder met leeftijdsgenoten gesproken over hun ziekte of aandoening is en hoe dat effect heeft op hun werkende leven. Het faciliteren van een veilige (online) ruimte waar iedereen mee kan doen is enorm waardevol.

De traningen en bijdragen van collega's van Hieroo en SeederDeBoer maken deel uit van een groter geheel.

- Berdien Griffioen
Programmanager Emma at Work

In 2024 gaven

14 collega's samen
15 trainingen aan talenten bij Emma at Work

Bijdragen aan mensgericht herstel met Stichting (Gelijk)waardig Herstel

SeederDeBoer en Hieroo zetten zich actief in voor Stichting (Gelijk)waardig Herstel. Deze stichting is opgericht door en voor ouders, jongeren en kinderen die geraakt zijn door de kinderopvangtoeslagaffaire. De aanpak is vernieuwend en komt direct voort uit hun eigen ervaringen, samen met experts in letselschade. De methode legt de nadruk op zowel emotioneel als financieel herstel. Daarbij staat rechtvaardigheid in het proces centraal. Tegelijk helpt de aanpak om het vertrouwen tussen overheid en burgers opnieuw op te bouwen, met steun uit de hele samenleving.

Als partner dragen we bij op verschillende manieren. We leveren vrijwillige Luisterend Schrijvers: mensen die het verhaal van ouders zorgvuldig optekenen in een zogenoemd Feitenrelaas. Daarnaast helpen we met onze eigen kennis en ervaring, tegen sociale tarieven. In 2024 hebben ruim 30 van onze consultants zich ingezet voor SGH, vooral als Coördinator. In die rol ben je dagelijks in contact met ouders – de Vertellers – en zorg je voor een goede koppeling met een Luisterend Schrijver. Zo helpen we samen om ruimte te maken voor herstel, erkenning en vertrouwen.



Een businessmodel ontwerpen voor de De Kansfabriek

Verkleint afstand, vergroot kansen!

In 2024 startten wij samen met Arthur de Neree (van De Koekfabriek) het initiatief De Kansfabriek. Een stichting in oprichting met als doel: het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en het vergroten van kansen voor iedereen.

Met een projectteam van zeven collega's werd er vanaf mei intensief gewerkt aan het fundament. De zomer stond in het teken van voorbereiden, samenwerken en vooruitkijken. Op vrijdag 4 oktober vond het hoogtepunt plaats: een gezamenlijke werkdag met alle 150 collega's van SeederDeBoer en Hieroo bij de Groene Afslag. Verdeeld over 11 inhoudelijke thema's, met elk een eigen kartrekker en team, werd er die dag gezamenlijk gebouwd aan de toekomst van De Kansfabriek.

Met ruim 1.200 gewerkte uren op één dag én de intensieve voorbereiding in de maanden ervoor, is een stevige basis gelegd. Op basis van verschillende thema's is een uitgebreid business canvas gepresenteerd, waar collega's tot op de dag van vandaag actief mee aan de slag zijn. De reis van De Kansfabriek gaat door – met als doel een duurzame stichting die blijvend impact maakt.

“De kennis en energie van SeederDeBoer & Hieroo heeft ons richting, invulling en een enorme boost gegeven.”
- Arthur de Neree



Zorg voor collega's: vitaliteit en welzijn

Als werkgever is het onze verantwoordelijkheid om een fijne werkplek te creëren voor onze medewerkers, waar welzijn en vitaliteit belangrijke thema's zijn.

Open Up

OpenUp is een online platform dat medewerkers ondersteunt in hun mentale gezondheid – zowel privé als professioneel. We hopen hiermee een laagdrempelige manier aan onze collega's te bieden om bezig te zijn met mentaal welzijn. Gesprekken vinden online plaats, snel beschikbaar en volledig anoniem. Er zijn ook workshops, podcasts, artikelen en andere tools aanwezig over mentale veerkracht en persoonlijke ontwikkeling.

In 2024 waren 118 collega's actief op OpenUp.

Nog meer aandacht voor vitaliteit gevraagd door de Ondernemingsraad

Er zijn steeds meer initiatieven binnen de organisatie op het gebied mentale en fysieke gezondheid. De Ondernemingsraad signaleerde dat het daarnaast belangrijk is dat vitaliteit beter geformaliseerd moet worden binnen SeederDeBoer & Hieroo.

Vitaliteit niet als extra, maar als geïntegreerd onderdeel van ons beleid. Dat is waarwij in 2025 verder in willen ontwikkelen.

Impact Business Model

Omzet per B Corp categorie van onze top 25 aan klanten in 2024

B Corp gebruikt een aantal categorieën om organisaties in te classificeren als Impact Business Model. Om scherper in beeld te krijgen hoe wij bijdragen aan positieve impact via onze opdrachten, hebben wij onze 25 grootste klanten ingedeeld in deze vier categorieën.

Purpose Driven: opdrachten voor organisaties die expliciet zijn opgericht met een maatschappelijk doel. Denk aan zorginstellingen, overheden, goede doelen en B Corps. Hun missie draait niet om winst, maar om sociale of ecologische verandering.

Impact Improvement: opdrachten waarbij we bestaande organisaties helpen om hun maatschappelijke of ecologische impact te vergroten. Bijvoorbeeld door inclusievere processen, duurzame innovaties of betere dienstverlening.

Underserved Populations: werk dat specifiek ten goede komt aan doelgroepen die structureel minder toegang hebben tot kansen of middelen. Deze categorie is dit jaar voor het eerst van toepassing op onze opdrachtgevers.

Overig: opdrachten die geen directe link hebben met maatschappelijke impact of het versterken van impact bij de opdrachtgever.

Voor onze top 25 opdrachtgevers van 2024 hebben we gekeken naar de missie en rechtsvorm van de organisatie, het type project dat we uitvoerden en de primaire doelgroep of het maatschappelijke doel van het werk.

Op basis daarvan hebben we elke opdracht handmatig beoordeeld en toegewezen aan één van de B Corp-categorieën. Deze beoordeling is opgenomen in een aparte Excel-analyse waarin per project de keuze is toegelicht en onderbouwd.

Categorie	Omzet 2022	Omzet 2023	Omzet 2024	% t.o.v. totaal 2024
Impact improvement	€ 3.113.709,-	€ 2.577.067,-	€ 2.405.717,-	25%
Purpose driven	€ 5.600.291,-	€ 7.945.772,-	€ 2.944.562,-	31%
Underserved populations	€ 0,-	€ 0,-	€ 472.306,-	5%
Overig	€ 3.887.705,-	€ 2.506.101,-	€ 3.793.998,-	39%
Totaal	€ 12.601.705,-	€ 13.028.940,-	€ 9.616.583,-	100%

Impact Business Model

Processen verbeteren in het secretariaat van Maaskoepel

Hoe help je woningzoekenden sneller en zorgvuldiger bij het indienen van bezwaar? Met die vraag klopte Maaskoepel aan bij Hieroo. Binnen de Bezwarencommissie Huisvesting was de behoefte aan structuur en ondersteuning groot.

Hieroo pakte die uitdaging aan door processen te stroomlijnen, achterstanden weg te werken en de organisatie van hoorzittingen te versterken. Tegelijkertijd werd er breder gekeken: hoe werken de verschillende afdelingen samen, en waar zit ruimte voor verbetering?

Die inzichten leidden tot een praktisch advies dat bijdraagt aan snellere besluitvorming en meer duidelijkheid voor woningzoekenden. Het resultaat? Minder vertraging, meer menselijkheid in het proces en een commissie die weer overzicht heeft.

Van Digidaken naar MultiRoofs: innovatie in stedelijke duurzaamheid

Hoe benut je ruimte die er eigenlijk niet is? Die vraag stond centraal in het Rotterdamse project Digidaken, inmiddels uitgegroeid tot het internationale initiatief MultiRoofs. SeederDeBoer hielp bij de opschaling van de digitale tool Roofscape, waarmee dakoppervlakken in kaart worden gebracht, naar Europees niveau.

Door een consortium van 14 steden, universiteiten en bedrijven op te bouwen én Europese subsidie binnen te halen, werd de weg vrijgemaakt voor multifunctionele daken als sleutel tot duurzame, leefbare steden. Wat begon als een visualisatie van Rotterdamse daken, groeide uit tot een Europese beweging. Het project toont hoe samenwerking, verbeeldingskracht en data kunnen bijdragen aan structurele oplossingen voor ruimtegebrek in stedelijke gebieden.



Impact maken in de wijk met Casa Sofia Amsterdam

Casa Sofia in Amsterdam Nieuw-West is uitgegroeid tot een creatieve en laagdrempelige ontmoetingsplek waar verbinding en inclusie centraal staan. Sinds 2020 werkt Casa Sofia intensief samen met Hieroo Amsterdam. Wat begon met een MeetUp groeide uit tot een duurzaam partnerschap waarbij wederzijdse versterking en maatschappelijke impact vooropstaan.

De consultants van Hieroo ondersteunen op uiteenlopende manieren: van strategisch advies tot procesbegeleiding en communicatievraagstukken. Tegelijkertijd biedt Casa Sofia Hieroo een waardevolle leeromgeving waarin de consultants hun maatschappelijke betrokkenheid kunnen verdiepen. Samen brengen zij niet alleen mensen, maar ook werelden bij elkaar.

De samenwerking heeft geleid tot zichtbare impact in de wijk: verschillende groepen bewoners worden met elkaar verbonden, bedrijven vinden aansluiting bij buurtinitiatieven, en ideeën krijgen concreet vorm dankzij gedeelde inzet. Deze casus toont hoe een krachtige samenwerking op lokaal niveau kan bijdragen aan maatschappelijke vernieuwing en inclusie – vanuit iets kleins als een buurtcafé, met een groot bereik.



Creëer een betere omgeving

Wij streven naar duurzame impact, zowel sociaal als ecologisch. We investeren in milieubewustzijn en maatschappelijke betrokkenheid.



Met trots mogen we delen dat we sinds 2024 **B Corp gecertificeerd** zijn!

Daarmee maken we deel uit van een wereldwijde gemeenschap van organisaties die voldoen aan hoge standaarden op het gebied van sociale en milieu-impact.

B Corp staat voor ‘Benefit Corporation’ en is een internationale certificering voor organisaties die uitblinken in duurzaamheid, transparantie en goed bestuur. Sinds 2022 toetsen we onze bedrijfsvoering kritisch aan deze normen. Al snel werd duidelijk dat duurzaamheid diep geworteld is in de kernwaarden van SeederDeBoer & Hieroo: ken jezelf, zorg voor de ander en voor een betere wereld. Het was tijd om die waarden meer structuur te geven binnen onze organisatie. Het B Corp-model hielp ons om scherp te kijken naar onze impact – van onze eigen bedrijfsvoering en voetafdruk tot hoe we omgaan met medewerkers en opdrachtgevers.

In eerste instantie was certificering niet ons doel; we zagen het model vooral als hulpmiddel om verbeterkansen te signaleren. Gaandeweg besloten we toch de officiële aanvraag in te dienen. Dat leidde tot concrete aanpassingen waarmee we onze positieve impact verder hebben vergroot. In 2023 dienden we onze aanvraag in – en met succes.



Onze B Corp score

Binnen SeederDeBoer & Hieroo leeft duurzaamheid sterk. Veel van onze jonge medewerkers hechten waarde aan maatschappelijke impact en zoeken die bewust in hun werk. Dat bleek ook uit de inspiratiesessies rond B Corp, waarin hun enthousiasme duidelijk voelbaar was. Duurzaamheid is bij ons dan ook iets dat van binnenuit is gegroeid.

We zijn er nog niet – en precies dat drijft ons. Elke dag zetten we ons in om niet alleen aan de standaard te voldoen, maar om actief bij te dragen aan een rechtvaardige en duurzame wereld voor iedereen.

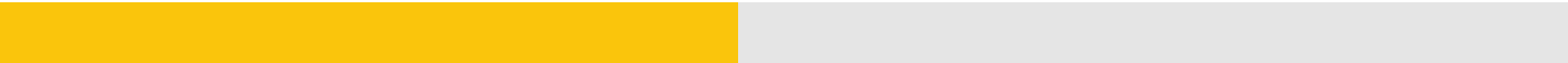
Governance18.9 / 25



Workers39.6 / 50



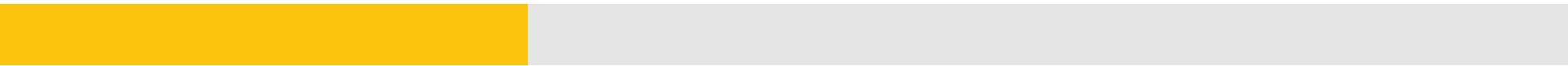
Community23.2 / 50



Environment9.8 / 20



Customers11.0 / 35



Een duurzame werkomgeving

Energiebronnen

Voor onze kantoorpanden zijn we afhankelijk van het energiebeleid van de panden waarin wij ruimtes huren. Voor de verwarming van onze Amsterdamse kantoorlocatie gebruiken we verschillende energiebronnen. We maken gebruik van een warmtepomp, waarbij de cv-ketel op gas fungeert als back-up. De energie die door de warmtepomp wordt gebruikt, is afkomstig van onze zonnepanelen. Daarnaast hebben we ook kantoorlocaties die uitsluitend worden verwarmd met elektriciteit van WaarborgWind.

De energie die we gebruiken op ons kantoor in Amsterdam is afkomstig van 100% windenergie, specifiek van het 'WaarborgWind'

programma. Dit programma voorziet ons van Nederlandse windenergie met het Milieukeur van SMK. Het WaarborgWind product is gecertificeerd volgens de eisen van Milieukeur van SMK (Stichting Milieukeur). Deze energie is volledig opgewekt door Nederlandse windmolens en heeft gedurende de gehele productieketen, vanaf de bouw van de windmolens tot het transport naar het elektriciteitsnetwerk, de laagst mogelijke CO2-emissies.

In aanloop naar onze B Corp-certificering hebben we onder leiding van de Duurzaamheid Regiegroep al grote stappen gezet om onze milieubelasting te verminderen. Na onze certificering heeft het even

stil gelegen, maar we hebben ambitie om de regiegroep nieuw leven in te blazen. Ons streven is om niet alleen intern, maar ook extern meer impact te maken op het gebied van duurzaamheid. Zo willen we samen met opdrachtgevers concrete stappen zetten, onder andere binnen thema's als de energietransitie en de voedseltransitie.

Vergroenen kantoor

In ons inkoop- en afvalbeleid kiezen we bewust voor milieuvriendelijke oplossingen. Dat doen we bij de inrichting van ons kantoor en in het dagelijks gebruik ervan. Denk aan voeding, inkoop, afvalverwerking, energie, water en mobiliteit. We kopen steeds vaker in bij andere B Corp-gecertificeerde bedrijven, zoals voor onze handzeep en thee. Zo versterken we duurzame ketens.

Ons kantoor in Amsterdam zit in een ouder pand, waar klimaatregulatie een uitdaging is. In plaats van airco te installeren – wat veel energie kost – onderzoeken we nu een duurzamer alternatief: warmte-isolerende raamfolie.

Verduurzamen mobiliteitsbeleid

De grootste ecologische footprint van SeederDeBoer en Hieroo is het gevolg van het noodzakelijke woon-werkverkeer. Als consultant is reizen nog steeds vaak noodzakelijk voor een goede uitvoering van de werkzaamheden. We moedigen onze collega's aan om dit zo veel mogelijk met openbaar vervoer te realiseren. We zijn bijna klaar met het uitfasen van brandstof leaseauto's.



Hoe wij ons verplaatsen

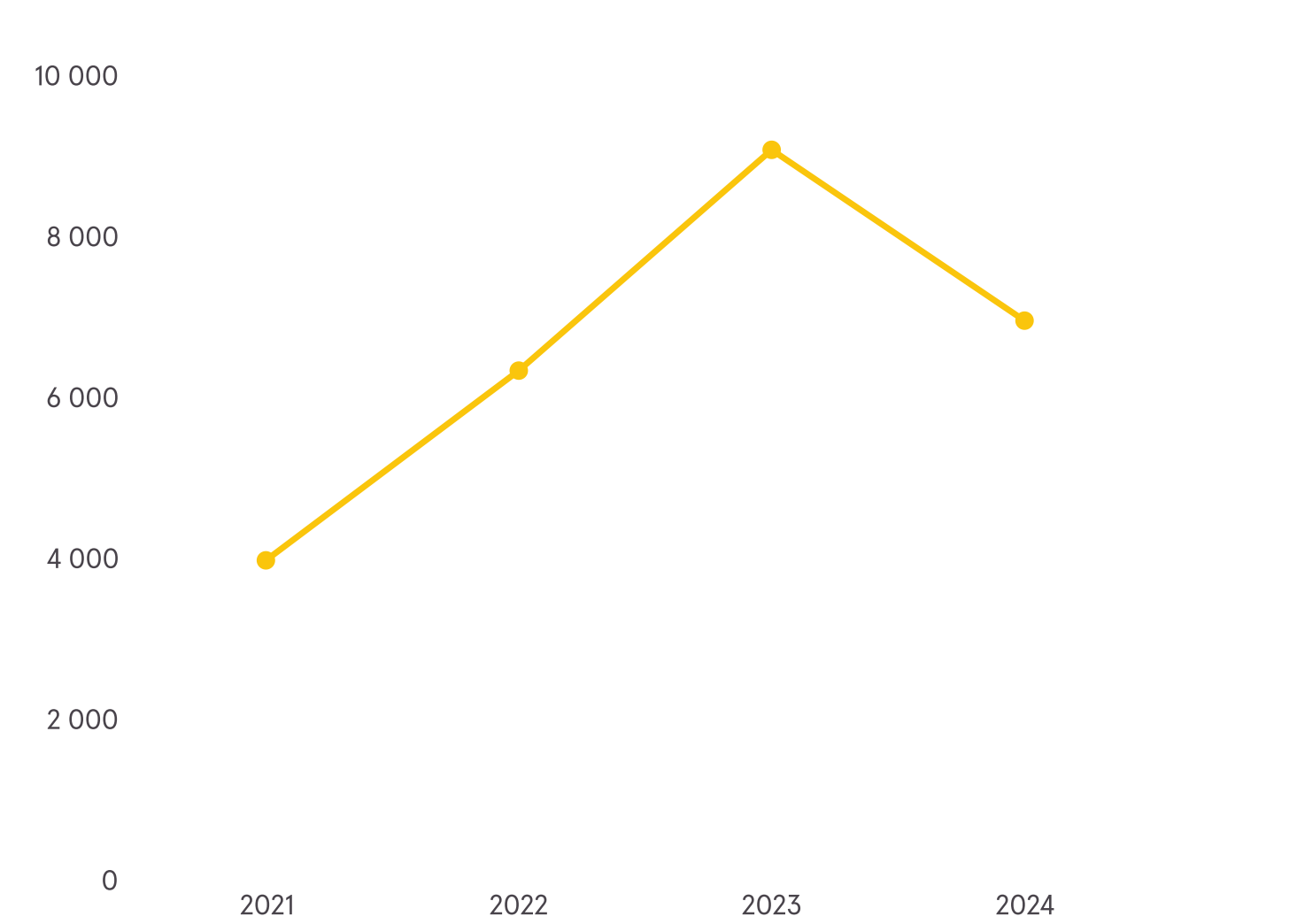
Overzicht ontwikkeling mobiliteitsmix 2021 - 2024

Ons mobiliteitsbeleid is erop gericht om zo min mogelijk te reizen. Dit betekent dat daar waar wij vroeger standaard vier dagen per week bij de opdrachtgever op locatie werkten wij nu expliciet met opdrachtgevers afstemmen wat qua fysieke aanwezigheid zinvol is. Dit begint zichtbaar te worden in ons OV-gebruik, waar we dit jaar voor het eerst een significante afname zien in gerezen kilometers met de trein.

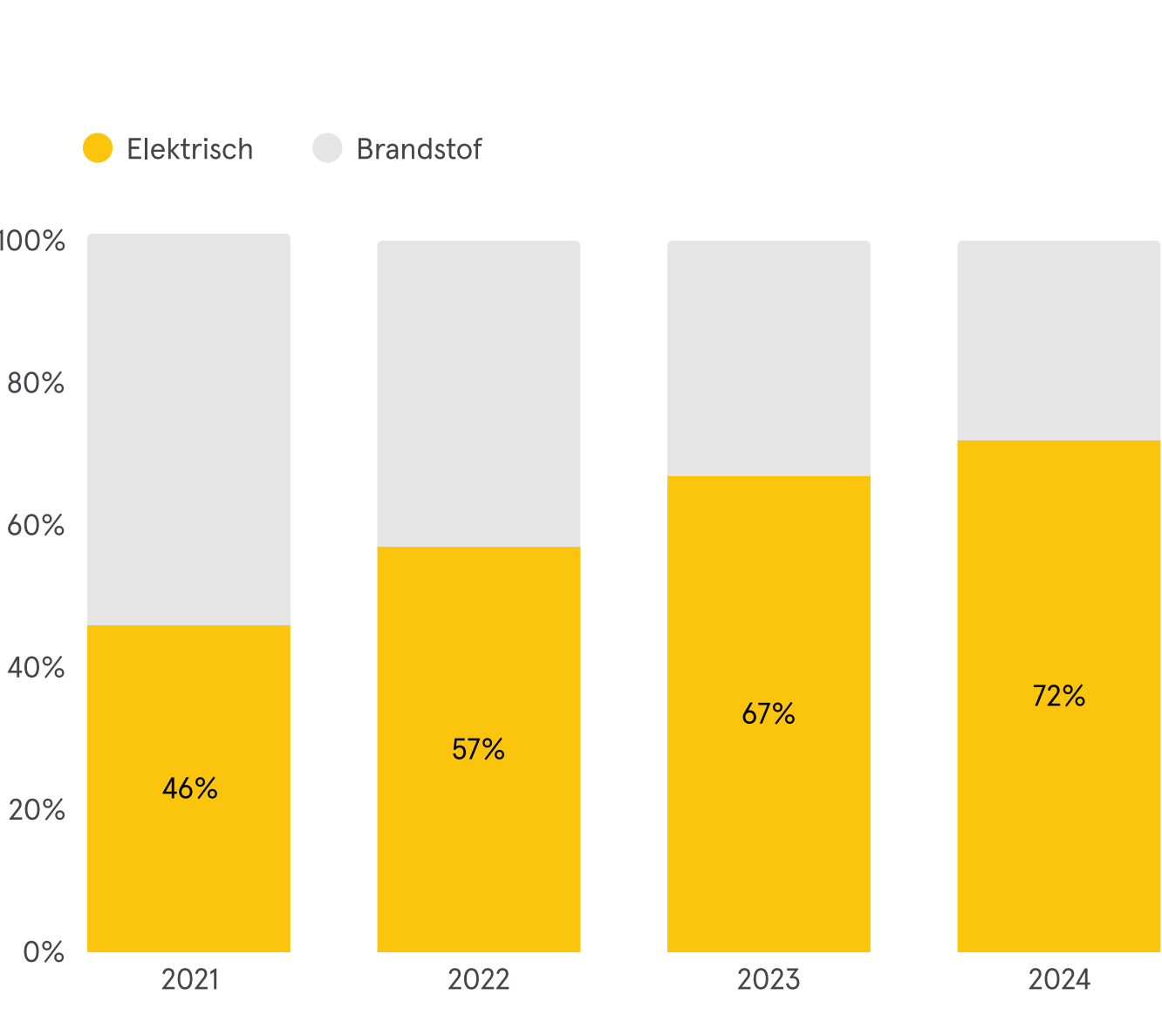
Deze afname in het aantal kilometers is ook te verklaren door de toevoeging van de Hieroo consultants aan de gegevens. Zij maken voor het merendeel gebruik van de fiets omdat zij werken voor lokale opdrachtgevers.

In 2024 is er 1.063.577 km gereden met de trein. De gerealiseerde CO2 reductie met het aantal treinkilometers in 2024 is 119 ton CO2. Dit staat gelijk aan 5950 bomen.

Absoluut aantal gereden treinkilometers per medewerker per jaar



Aandeel elektrische leaseauto's



Hoe we bij Hieroo lokale impact maken

Wij geloven dat echte maatschappelijke verandering lokaal begint. Bij de mensen die deze problemen direct ervaren. Door met elkaar in gesprek te gaan en samen te werken, zodat de acties ook daadwerkelijk aansluiten aan de behoefte van de doelgroep.

Deze aanpak hanteren we in onze consultancy opdrachten, maar gaat verder dan dat. Elk jaar richten we ons op een thema dat op dat moment speelt in de stad. We zien onszelf als verbinders die de partijen in de stad bij elkaar brengen en gezamenlijk een positieve impuls aan het vraagstuk geven. Dit noemen we onze Community Challenge. Tijdens de Community Challenge steken onze consultants tijd en energie in sociaal ondernemen en innoveren. Iedere Hieroo consultant besteedt jaarlijks tien dagen aan het bijdragen aan een maatschappelijk vraagstuk in de stad.

We lichten een aantal casussen uit over hoe wij bij Hieroo lokale, maatschappelijke impact maken. Deze zijn gefocust op wat wij gedaan hebben met verhalen. We zijn nog niet zo ver dat we onze eigen impact gericht meten: iets om wel naartoe te werken de komende jaren.



Jongeren activeren op duurzaamheid in Utrecht



Tijdens onze Community Challenge bij Hieroo Utrecht onderzochten we de rol van jongeren in duurzaamheid. We begonnen met een reeks interviews met jongeren, experts en betrokken organisaties in Utrecht. Ook volgden we een inhoudelijke training over klimaatrechtvaardigheid van Milieudefensie. Wat ons opviel? Jongeren maken zich grote zorgen over het klimaat en willen zich actief inzetten, maar voelen zich niet altijd serieus genomen door de mensen die de belangrijke beslissingen nemen.

Daarom sloten we ons aan bij de jongerenconferentie van YUTH, georganiseerd door en voor jongeren. We verzorgden daar een workshop over de relatie tussen Sustainable Development Goals, Inner Development Goals en onderdelen van Theorie U op het gebied van duurzaamheid. Deze sessie gaf jongeren tools om vanuit hun eigen waarden en motivatie te werken aan duurzame verandering.

Als afsluiten namen we een podcast op met Wilbert van Dam (Utrecht4GlobalGoals) en Lot Platteel (medeorganisator van YUTH). Hun boodschap was helder: jongeren hebben niet per se behoefte aan overtuiging, maar aan begeleiding die hen serieus neemt.

Onze belangrijkste les? Jongeren hoeft je niet te overtuigen, je moet ze activeren. Geef vertrouwen, luister echt, en ondersteun waar nodig. Dan volgt de impact vanzelf.

“Ik vind het heel prettig als ik eens in de zoveel tijd beleerd word, want ik ben me vaak genoeg bewust dat er nog heel veel te leren valt.” - Lot Platteel

Impact ondernemers ondersteunen in Groningen

In Groningen organiseerde we, in samenwerking met Gemeente Groningen, een evenement om impact ondernemers een steuntje in de rug te geven. Iedereen met een goed en groen idee kon zich aanmelden; daaruit werden verschillende mensen met veelbelovende plannen geselecteerd. Sommige in de ontwerpfase, andere al een stuk verder: maar allemaal met een initiatief over maatschappelijke en sociale impact in Groningen.

Tijdens de Grunn Factor presenteerden ondernemers hun ideeën en plannen aan een publiek en aan de vijf Green Dragons; doorgewinterde Groningers die op verschillende vlakken ondersteuning aanbieden als ze een idee sterk vinden.

De Green Dragons zagen veel potentie in de initiatieven die voorbij zijn gekomen. Op verschillende gebieden hebben de ondernemers hulp gehad: financiële ondersteuning, advies over bedrijfsvoering en verschillende partnerschappen. Ook geven deelnemers aan meer naamsbekendheid te hebben gekregen dankzij de Grunn Factor.

Een mooi evenement! Met een aantal leerpunten zoals heldere communicatiestromen en meer resultaatgericht werken gaan we naar de tweede editie van de Grunn Factor, die in 2025 wordt georganiseerd als onderdeel van de Impact Days Groningen.



In 2024 werkten Hieroo Amsterdam en het Nationaal Programma Samen Nieuw-West (NPSNW) samen aan het versterken van de lokale economie in Nieuw-West. Binnen de Community Challenge zetten we ons in voor Community Wealth Building: een aanpak die ervoor zorgt dat geld vaker en langer in de wijk blijft circuleren.

In opdracht van Thomas Siderius van het Nationaal Programma Samen Nieuw-West brachten we begin dit jaar lokale ondernemers in kaart. Zo werd duidelijk welke ondernemers actief zijn in de wijk en in welke sectoren, waardoor gericht gestart kon worden met het benaderen van de juiste bedrijven.

Vervolgens maakten we een plan om ondernemers actief te betrekken: we ontwikkelden flyers, dachten na over hoe je het gesprek aangaat en gingen zelf de wijk in. Tussen mei en juli spraken we met tientallen ondernemers, waarvan zo'n 25 zich aanmeldde voor het platform. Ook bezochten we lokale evenementen om het initiatief verder onder de aandacht te brengen.

In samenwerking met NPSNW organiseerden we een werksessie met gebiedsmakelaars van de gemeente. Zij deelden hun kennis over hoe ondernemers het beste benaderd kunnen worden. In november ondertekenden we officieel onze samenwerking met NPSNW. Gedurende het jaar sloten we ook aan bij verschillende bijeenkomsten (zoals de brede alliantiebijeenkomsten) en dachten actief mee over initiatieven in het stadsdeel.

Samenwerking met Nationaal Programma Samen Nieuw-West in Amsterdam





Reflecteren en vooruit kijken

We namen jullie mee in deze rapportage over 2024 aan de hand van onze drie kernwaarden: ken jezelf, zorg voor de ander en creëer een betere omgeving. We sluiten af met een reflectie op het afgelopen jaar en onze ambities over 2025.



Reflectie op onze impact in 2024

2024 was een jaar van groei, verbinding en verdieping. We hebben onze impact scherper in beeld gebracht. We ontvingen de B Corp-certificering. We bundelden de krachten van SeederDeBoer en Hieroo. We hebben goede resultaten geboekt en bijgedragen aan mooie organisaties; als consultant en als mens.

Er zijn ook leerpunten duidelijk geworden. We zetten veel in op interne samenwerking, wat belangrijk is. Maar er zit nog groeipotentie in onze externe samenwerking door meer naar buiten te gaan en meer partnerschappen op te zoeken.

We doen mooie dingen en zijn actief bezig met het maken van positieve maatschappelijke impact. Maar in het meten van deze initiatieven blijven we nog hangen bij anekdotes en intenties. Hier willen we verder ontwikkelen naar het scherper en systematischer meten van onze impact.

Onze ambities voor 2025

- Het verder vormgeven, inkleuren en doorleven van onze visie 2030
- Kennis en verbinding tussen SeederDeBoer en Hieroo verbeteren
- Lokale impact in de regio verder professionaliseren
- Actieve doorontwikkeling van onze kennis op vakgebieden en onze bijdrage aan maatschappelijke transities
- Nog beter verzamelen en rapporteren over onze impactcijfers in de volle breedte
- Rapportage van onze mobiliteit verdiepen met reisgedrag en afstand per vervoersmiddel
- Strakker evalueren hoe projecten en partnerschappen bijdragen aan maatschappelijke thema's





Deze impactrapportage is opgesteld door
SeederDeBoer en **Hieroo**.