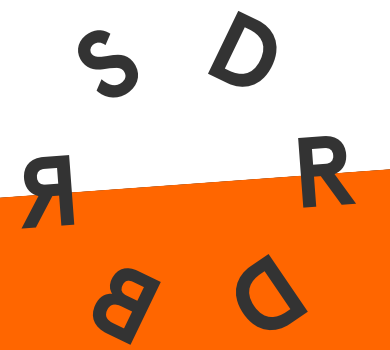


# Impactrapportage 2023



## Key Take-aways

- Over SeederDeBoer:
  - Filosofie en drijfveren
  - SeederDeBoer in cijfers
  - Ontwikkelingen duurzaamheidsreis
- Onze impact in 2023
  - Workers
  - Community
  - Environment
  - Customers

# Een bericht van de maatschappij

Al sinds onze oprichting zijn onze drijfveren ‘ken jezelf, zorg voor de ander en zorg voor een betere wereld’. Sinds 2022 geven we de maatschappelijke bijdrage en positionering van SeederDeBoer op structurele wijze vorm. Want, als je claimt de leef- en werkomgeving van klanten te kunnen veranderen, moet je ook zelf je huiswerk hebben gedaan.

Voor 2022 werkten we uiteraard ook aan initiatieven die bijdragen aan een betere wereld. Onze samenwerkingen met JINC en Emma at Work bestaan al vele jaren. Deze initiatieven ontstonden altijd door toevallige ideeën, contacten en individuele ambities.

Om onze maatschappelijke rol en bijdrage gestructureerder en planmatiger vorm te geven gebruiken we de B Corp richtlijnen. Deze helpen ons vooral om structuur aan te brengen. Dit doen we sinds 2022. In deze tweede impactrapportage doen we verslag over de verbeter-

maatregelen en resultaten die we in 2023 hebben behaald.

Erg trots zijn we op de erkenning die we eind 2023 ontvingen in de Sustainable Development 400 (SD400) lijst door MT/Sprout. Met de derde plaats in de categorie ‘strategie- en organisatie-advies’ mogen we ons scharen bij de voorlopers van het Nederlandse bedrijfsleven op het gebied van duurzaam ondernemen.

Dit betekent niet dat we er zijn. In 2023 zijn we ook het formele traject tot B Corp certificering gestart. Dit helpt ons nog structureler vorm te geven aan onze duurzame ambities en laat zien waar onze verbeterpunten voor de komende jaren liggen.

Veel leesplezier gewenst.



# 1 Over SeederDeBoer

We investeren niet alleen in de **ontwikkeling** van onze opdrachtgevers, maar ook in die van onszelf. Alleen zo kunnen we samen werken aan een betere omgeving en onze klanten **duurzaam** helpen in hun groei.

### Onze filosofie

SeederDeBoer is een eigenzinnig organisatieadviesbureau, gevestigd in Amsterdam. We begeleiden onze opdrachtgevers bij het doorvoeren van complexe veranderingen in de zorg, de publieke en de financiële sector. Wij werken niet met standaardmodellen maar leveren maatwerk waarbij het vraagstuk van de klant centraal staat.

Inzicht laat mens en organisatie groeien. Samen met onze opdrachtgevers werken we met hart en ziel aan veranderingen. Vragen die door de toenemende complexiteit in, en versnelling van, de wereld om ons heen steeds ingewikkelder worden. En waar bekende werkwijzen en methoden slechts in beperkte mate een oplossing bieden.

Wij geloven dat we alleen tot werkelijke verandering kunnen komen door ons te blijven verdiepen in onze opdrachtgevers en in onszelf. Juist in een tijd van toenemende digitalisering is het cruciaal om de intermenselijke verhoudingen, persoonlijke drijfveren en kwetsbaarheden in organisaties eerlijk te onderzoeken. Dát is onze basis voor duurzame verandering en succesvolle groei.



### Onze drijfveren

De drang naar zelfkennis, zorg voor anderen en het creëren van een betere omgeving waarin mensen kunnen groeien, dat is wat ons drijft. En waarmee we bij SeederDeBoer elke dag opnieuw vol passie en plezier aan het werk gaan. Voor onze opdrachtgevers en voor onszelf.

#### Ken jezelf: voortdurende zoektocht

Het kennen van onszelf is een voortdurende zoektocht. Een individuele zoektocht van iedere professional bij SeederDeBoer en een collectieve zoektocht van ons als bedrijf. In deze zoektocht leren we onze eigen bezieling steeds beter kennen en weten we ook steeds beter waarom we de dingen doen zoals we ze doen. Hierbij is een inclusieve omgeving voor ons van grote waarde.

#### Zorg voor de ander: verantwoordelijkheid

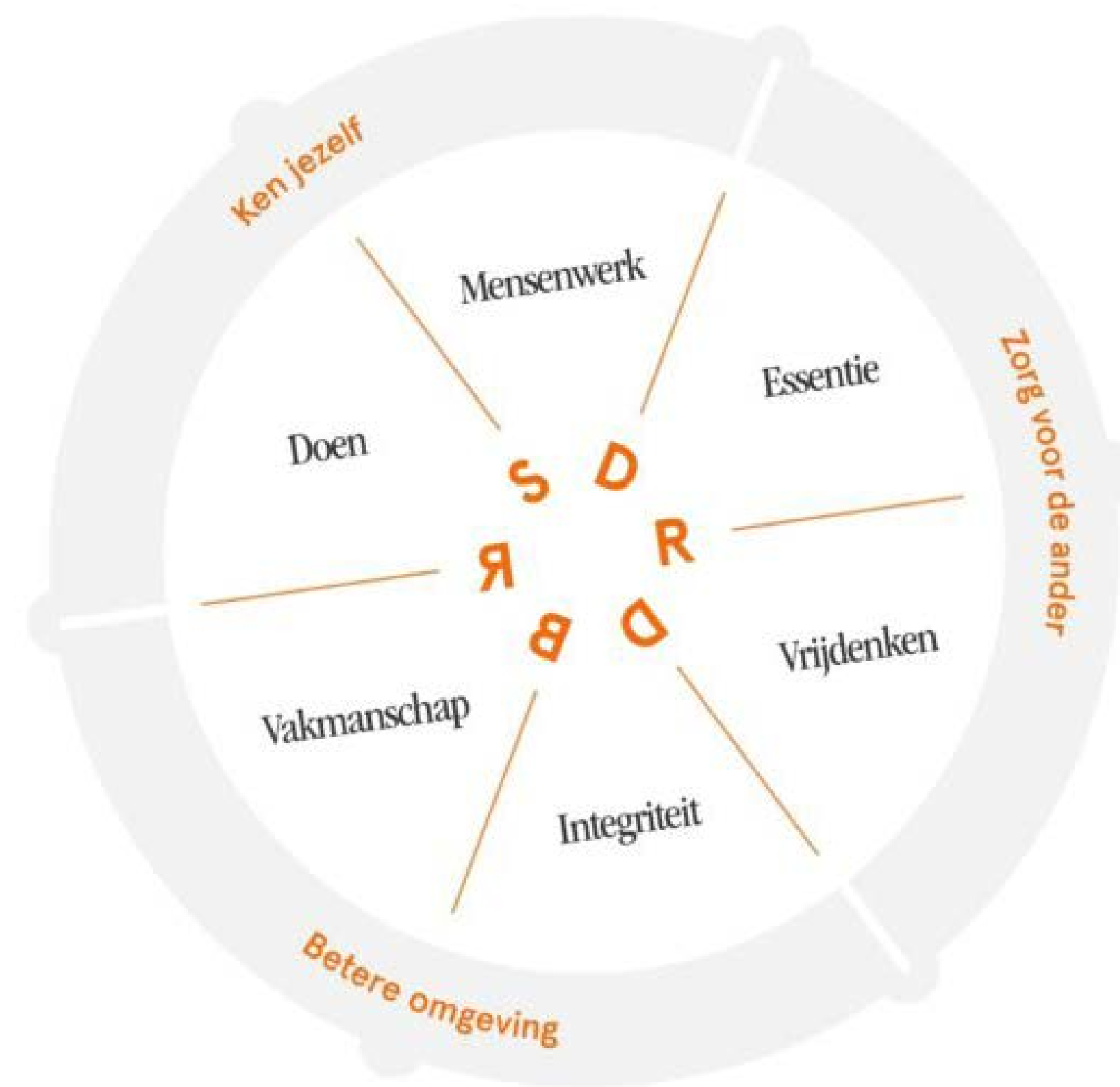
Zorg voor de ander staat centraal in ons werk. Natuurlijk heeft ieder mens en iedere organisatie de verantwoordelijkheid om zelf te werken aan de vragen zodra ze ontstaan. Soms is het echter fijn om zorg en steun te ontvangen van iemand die wil en kan helpen bij moeilijke vraagstukken, wie tegelijkertijd de verantwoordelijkheid bij de vrager laat liggen. Zo neemt het vermogen om op een later moment zelf vragen op te lossen toe.

#### Betere omgeving: passende ontwikkeling

Werken aan visie, bewustzijn en inzicht is van grote waarde. In onze overtuiging draagt het werken hieraan direct bij aan een betere omgeving. Met meer begrip over de ordening der dingen. Meer verbinding tussen mensen, omdat ze in staat zijn beter contact te maken. Meer oog voor waar het knelt en waar ondersteuning nodig is. En meer aandacht voor die gedragingen die positief bijdragen aan de eigen visierealisatie.

Andersom werkt het echter ook. Een visie op een betere omgeving kan een sterke impuls zijn voor de eigen ontwikkeling en in het ondersteunen van anderen in hun ontwikkelproces. In onze visie is het van belang dat organisaties zich 'passend' ontwikkelen. Passend in de zin dat organisaties:

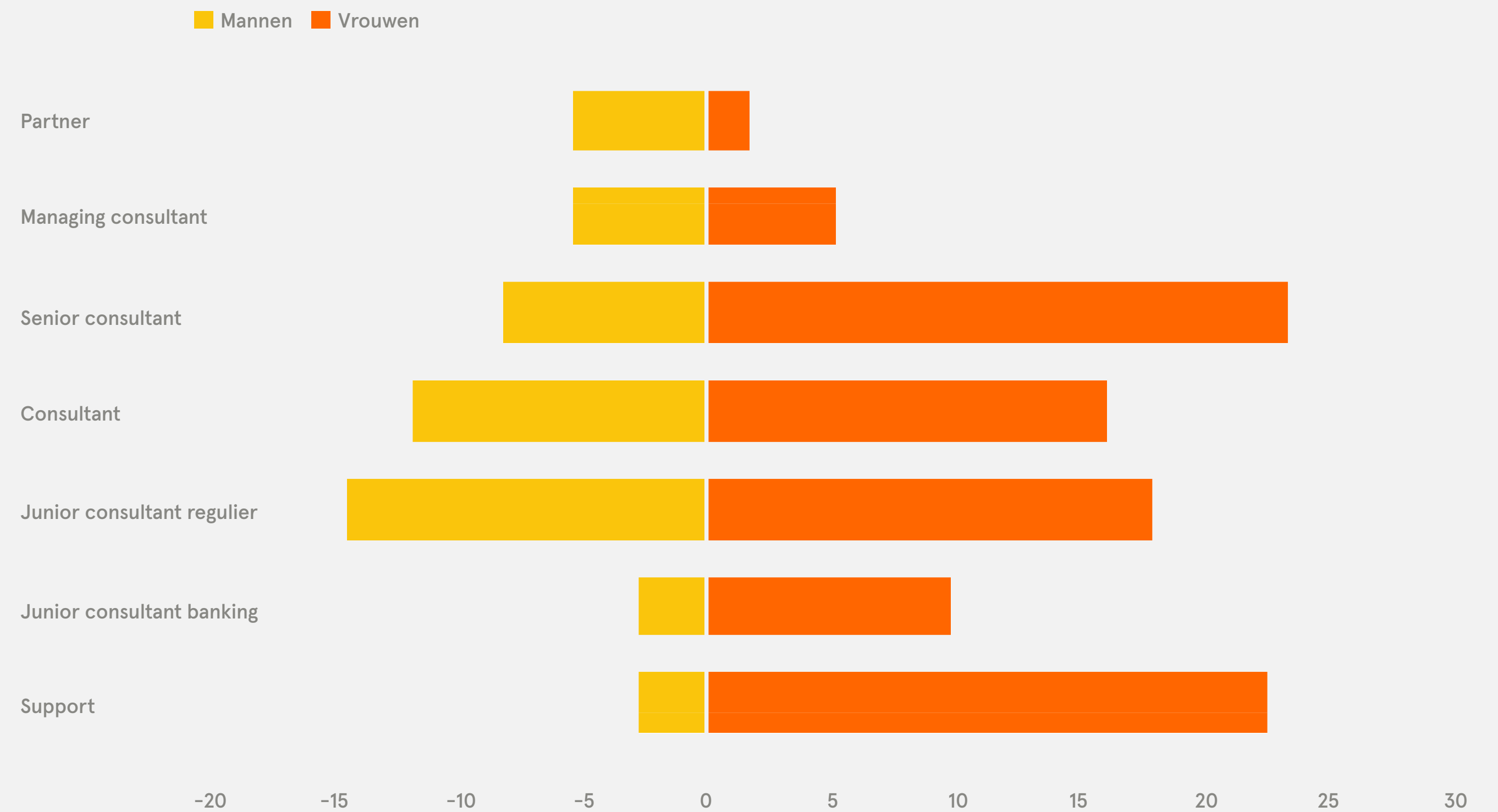
- Weten wat hun bijdrage is en daar ook gericht aan blijven werken;
- Blijvend investeren in de verbinding met de mensen die er werken en met de andere betrokkenen buiten de organisatie;
- Een goede afweging maken tussen de collectieve en individuele belangen;
- Niet alleen oog hebben voor hun economisch belang, maar ook voor hun invloed op bijvoorbeeld sociaal, maatschappelijk en milieu.





# SeederDeBoer in cijfers

Op meetdatum 31 december 2023 werken er in totaal 164 medewerkers bij SeederDeBoer.



# Ontwikkelingen in onze organisatie in 2023

## Governance

- Inspiratiesessies duurzaamheid/B Corp adviesgroepavonden
- Aanvraag B Corp certificatie en aanleveren documentatie
- Inmiddels hebben wij de B Corp certificering mogen ontvangen.*
- Statuten aangepast zodat wordt gewaarborgd dat onze maatschappelijke bijdrage in ons beleid een hogere prioriteit behoudt dan winstmaximalisatie
- Eerste impactrapportage 2022 gepubliceerd

## Workers

- Traineeship: continue doorontwikkeling curriculum
- Jaarlijks medewerkers-tevredenheids-onderzoek
- Ontwikkelingscurriculum en opleidingen
- Eerlijk en transparant salarishuis
- Mentoring, coaching en buddyprogramma's
- Pilot inclusief feestdagenbeleid
- Kolf & gebedsruimte op kantoor
- Training duurzaamheid in onboarding

## Community

- Hacking Health
- JINC
- Hieroo
- Afstudeerstages en werkstudenten
- Leveranciersgedragcode en enquête

## Environment

- Monitoring van energie en waterverbruik
- Overgestapt naar een duurzame pensioenregeling
- Inkoop- en afvalmanagement beleid
- Afvalstations, herbruikbare broodzakjes en biologische limonade i.p.v. blikjes op kantoor
- Introductie fietslease in mobiliteitsbeleid

## Customers

- Verstevigde aandacht privacy en informatiebeveiliging
- Aan de slag voor de Stichting (Gelijk)Waardig Herstel

# 2 Onze impact in 2023 Workers

De **resultaten** van ons medewerkerstevredenheidsonderzoek en de sociale veiligheid binnen ons bedrijf. Hoe wij investeren in **medewerkers**, onze acties op het gebied van diversiteit & inclusie en een inzicht in een gelijke beloning.

### Het meten van de medewerkerstevredenheid

Een van de manieren om de rol van SeederDeBoer 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.

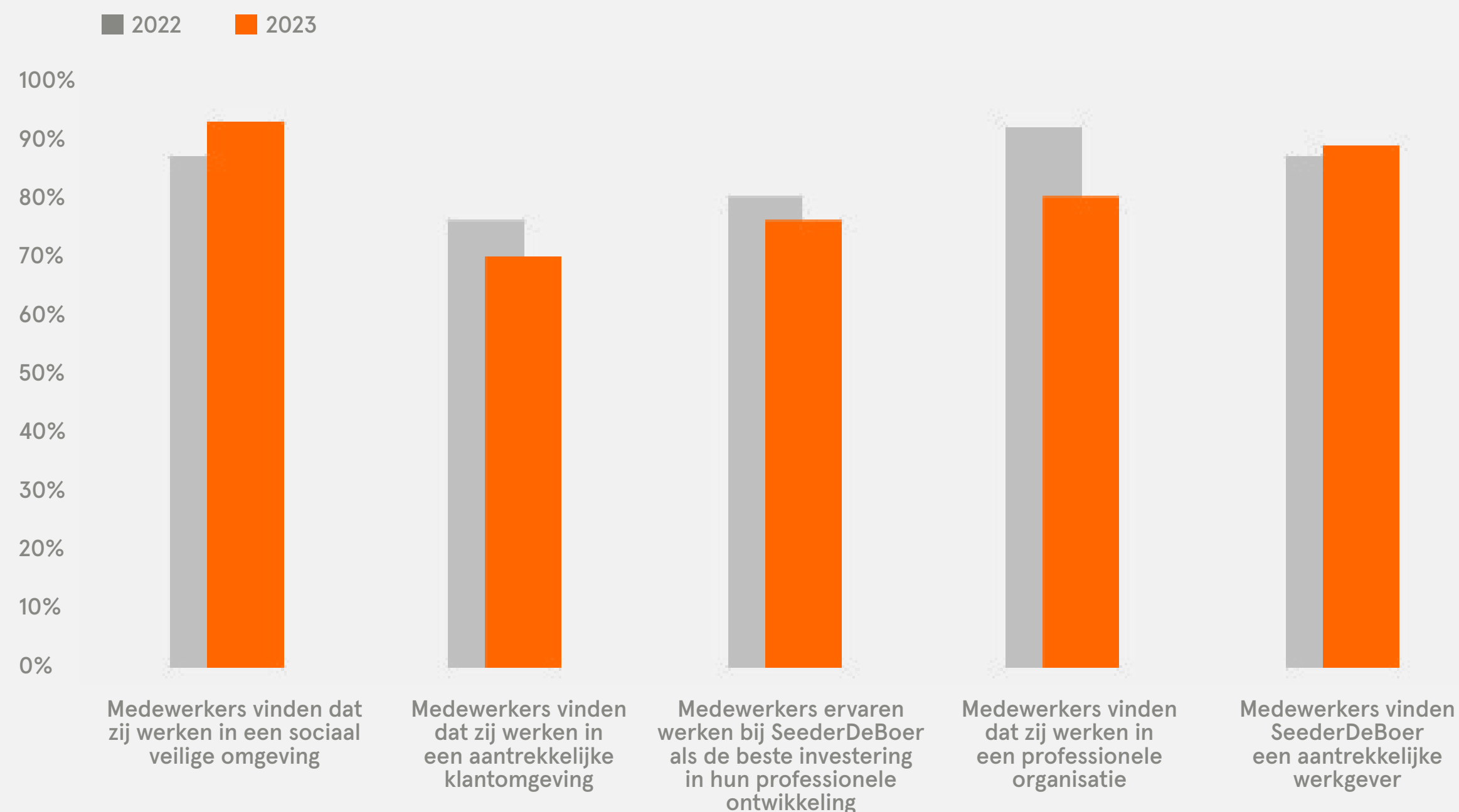
Een onafhankelijke partij voert jaarlijks het medewerkerstevredenheidsonderzoek uit en waarborgt hierbij volledig de anonimiteit van het onderzoek.

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

- **Aantrekkelijke werkgever**  
*Ik vind SeederDeBoer een aantrekkelijke werkgever*
- **Aantrekkelijke klantomgeving**  
*Ik werk in een aantrekkelijke klantomgeving*
- **Professionele ontwikkeling**  
*Ik ervaar werken voor SeederDeBoer 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 2023 heeft 90 procent (n=110) van de medewerkers meegedaan aan het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

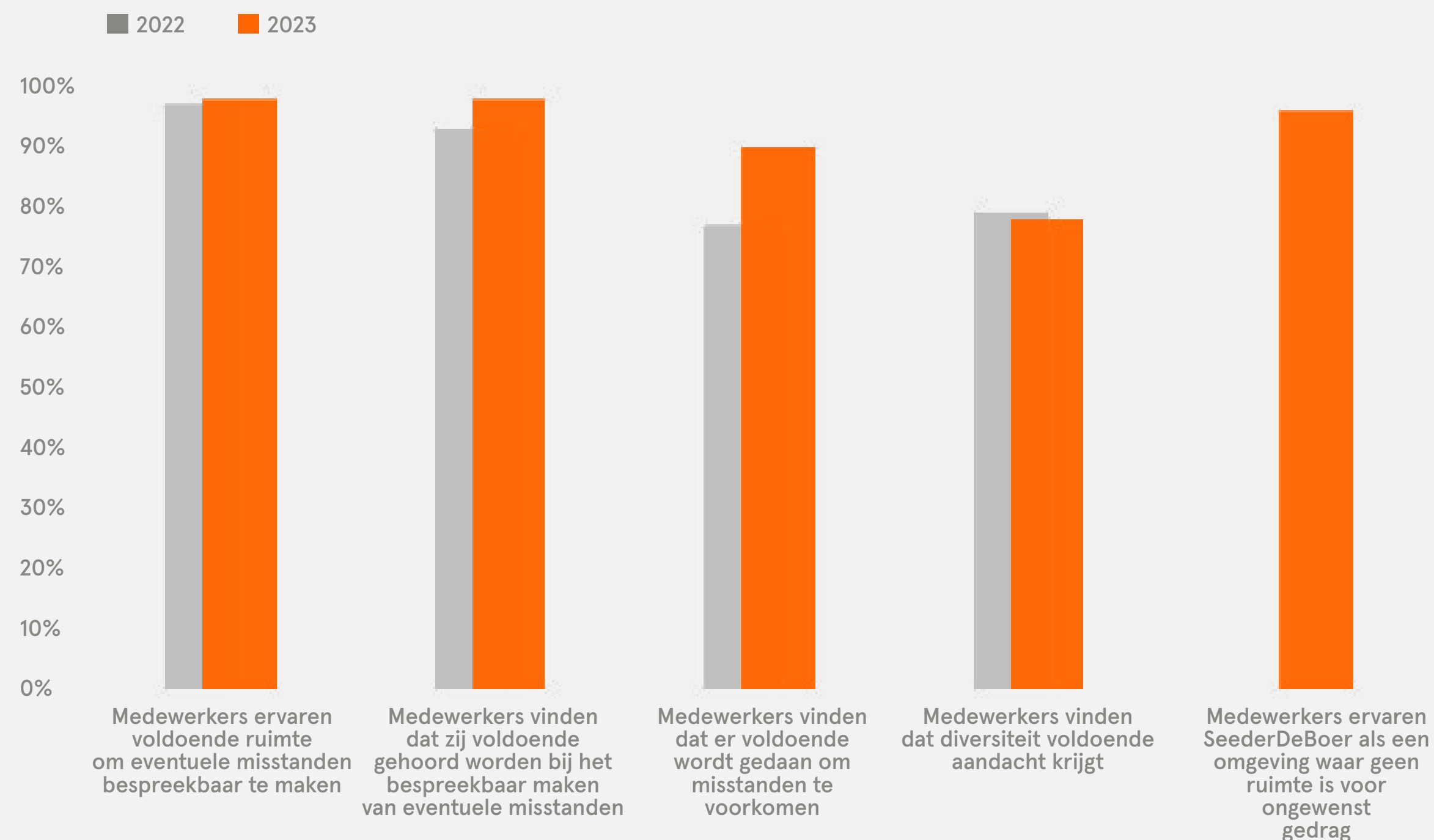


### Sociale veiligheid

Het creëren van een sociaal veilige omgeving was één van onze HR-speerpunten in 2022/2023. Uit het MTO blijkt dat collega's SeederDeBoer als een (zeer) veilige werkplek ervaren. Het is alleen niet altijd helder wat SeederderBoer als maatregelen en faciliteiten organiseerde om de sociale veiligheid van haar werknemers te waarborgen. Daarom hebben we veel tijd besteed aan het opstellen van een nieuwe gedrags- & integriteitscode. Ook hebben we gekeken hoe wij meer bekendheid kunnen geven aan de rol van onze vertrouwenspersonen en ondernemingsraad bij dit onderwerp om daarmee ook de toegankelijkheid te vergroten.

Hiernaast vindt je de uitkomsten uit ons medewerkerstevredenheid onderzoek die betrekking hebben op dit thema.

## Sociale veiligheid in beeld



## Diversiteit en inclusie (D&I)

In 2022 is het eerste jaarplan D&I opgesteld voor de activiteiten en acties rond diversiteit en inclusie binnen SeederDeBoer. Om de ontwikkelingen beter richting te geven hebben we een jaarplan opgesteld aan de hand van het D&I Manifest met vier pijlers: continue bewustwording, diversiteit, inclusie en geen ongewenst gedrag. Ook dit jaar komen de pijlers terug. We hebben met verschillende collega's gewerkt aan het behalen van de doelstellingen uit het jaarplan van 2023. Met succes hebben we een heel aantal doelstellingen behaald, maar nemen we ook doelstellingen mee in het jaarplan van 2024. Sommige onderwerpen vragen meer uitwerking, terwijl andere onderwerpen door andere redenen nog niet aan bod zijn gekomen.

Wij nemen drie leerpunten mee uit 2023:

1. Verscherpen van de missie en visie van D&I: op basis van bewustzijnssessies, gesprekken en feedback, hebben we onze missie en visie van D&I kunnen aanscherpen en betere randvoorwaarden opgesteld voor een sociaal veilige werkomgeving en -sfeer.
2. Ontwikkeling in structuur D&I-organisatie: we hebben de D&I-organisatie het afgelopen jaar ondergebracht in de HR-organisatie van SeederDeBoer. Daarnaast betrekken we de adviesgroepen nu meer bij D&I. De HR-portefeuillehouders van de adviesgroepen zijn via hun deelname aan de D&I-adviesraad betrokken bij de ontwikkelingen van de D&I-organisatie.
3. Aangaan van (nieuwe) samenwerkingen: SeederDeBoer is gestart in een traject met de Sociaal Economische Raad om de Charter Diversiteit te ondertekenen. Ook zijn we aangesloten bij het netwerk Amsterdam Divers en Inclusief. Onze recruiters hebben deelgenomen aan een 'blinde vlekken'-training.

	Continue bewustwording	Diversiteit	Inclusie	Geen ongewenst gedrag
Afgerond	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ MTO evalueren en bespreken met adviesgroepen</li> <li>→ Doorontwikkeling D&amp;I onboarding</li> <li>→ Events <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internationale vrouwendag</li> <li>• Pride &amp; Queer Amsterdam</li> <li>• Diversity Day</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Inhousedagen sv MUSA</li> <li>→ Opstarten traject met Sociaal Economische Raad (SER) voor ondertekenen SER Charter Diversiteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Inclusief feestdagenbeleid pilot uitrollen</li> <li>→ D&amp;I pagina op SharePoint</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ SeederDeBoer gedragscode: bespreken binnen adviesgroep en integreren in onboardingsproces</li> </ul>
Lopend	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ D&amp;I bewustzijnssessies: micro agressies</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Voorstel voor aandacht functiebeperking</li> </ul>	

### Gelijke beloning

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



### Investeren in medewerkers

Binnen onze organisatie hechten we veel waarde aan de gezondheid en ontwikkeling van onze werknemers. We bieden diverse mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, zoals (vitaliteits-)trainingen, coaching en het stimuleren van groei. Door middel van de SeederDeBoer University creëren we een leeromgeving waarin we trainingen en onderwijs aanbieden voor al onze medewerkers, ongeacht hun rang of functie. Deze programma's richten zich op zowel persoonlijke ontwikkeling als vakinhoudelijke kennis en welzijn. Daarnaast streven we ernaar om de brug tussen studenten en werknemers te verkleinen. We bieden diverse mogelijkheden, zoals traineeships, afstudeerstages en werkstudentschappen, om jong talent kennis te laten maken met de advieswereld en hen te begeleiden in hun professionele groei.

## Opleidingsinvesteringen in beeld

**115 uur**

Gemiddeld aantal opleidingsuren per medewerker

**€5620,41**

Gemiddelde opleidingskosten per medewerker

**14**

Werkstudenten/stagiairs



# Onze impact in 2023 Community



Bij SeederDeBoer proberen we elke dag het verschil te maken en bij te dragen aan positieve bijdrage te leveren aan de **maatschappij**. Kom erachter hoe wij **investeren** in de community en lees meer over onze sponsorcomissie.



### Investeren in community

In de zorgsector dragen wij bij aan duurzame veranderingen en streven we naar betere, betaalbare en toegankelijke zorg voor de Nederlandse bevolking. Binnen SeederDeBoer hanteren we een holistische benadering van gezondheid en welzijn, waarbij we ons constant afvragen hoe we kunnen bijdragen aan maatschappelijke gezondheid. We streven naar het waarborgen van goede zorg op het gebied van economisch en sociaal welzijn, preventieve gezondheidszorg, veiligheid, een gezond klimaat en hoogwaardig onderwijs. Ons doel is om gezonde instellingen en een goed functionerende overheid te ondersteunen en bezieling en bezinning terug te brengen bij de (toekomstige) bestuurders in dit complexe systeem.

Daarnaast voeren wij opdrachten uit voor onderwijsinstellingen, waarbij we bijdragen aan duurzame veranderingen in het onderwijs. We werken samen met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), hogescholen en universiteiten om dit doel te bereiken.

**‘Wij zijn dankbaar dat SeederDeBoer belangeloos waarde wilde toevoegen aan ons mooie werk’**

*Marijke te Ronde  
Manege zonder Drempels*

Bovendien bieden we pro bono trainingen en workshops aan bij evenementen zoals de Hacking Health Hackathon Amsterdam, JINC, Health Innovation School en Emma at Work (Hieroo). We streven naar eerlijke, duurzame en economische groei door het aanbieden van maatwerk traineeships. Met deze traineeships leiden we jonge professionals op om te voldoen aan de vraag van onze opdrachtgevers en de arbeidsmarkt. Daarnaast bieden we sollicitatietrainingen en loopbaancoaching aan voor JINC, om jongeren te ondersteunen bij het betreden van de arbeidsmarkt.

# Investeren in community



## Hacking Health Amsterdam

Hacking Health Amsterdam is een driedaags evenement met als doel om op een creatieve en innovatieve manier oplossingen te vinden voor belangrijke vraagstukken binnen de gezondheidszorg van Amsterdam. Dit doen we door uitdagers (zij die het probleem vanuit de praktijk aandragen) en oplosers (zij die dit probleem drie dagen gaan 'hacken') bij elkaar te brengen. In teams gaan zij aan de slag om zo nieuwe, baanbrekende ideeën te bedenken.

**75** deelnemers (2022: 50)

**13** uitdagingen/teams (2022: 10)



## JINC

We dragen samen bij aan het helpen van jongeren door hen meer zelfvertrouwen en motivatie te geven voor een betere kans op de arbeidsmarkt. SeederDeBoer collega's nemen deel aan projecten om kinderen uit een omgeving met sociaaleconomische achterstand te helpen bij de kennismaking met allerlei beroepen, hun talenten te ontdekken en leren te solliciteren.

**16** (uniek) deelnemende collega's (2021: 5)

**11** activiteiten (2021: 6)

**3** projecten (Carrière Coach, Baas van Morgen en Sollicitatie training) (2022: 1 project, Carrière Coach)

**211** geholpen leerlingen (2021: 24)



## Sponsorcommissie

SeederDeBoer is blij met sportieve collega's en ondersteunt de ambitie om sportieve activiteiten te ondernemen voor een goed doel. Collega's die een sportieve activiteit ondernemen voor het goede doel kunnen bij deze commissie aankloppen om voor een bedrag gesponsord te worden door SeederDeBoer. Zo hebben sportende SeederDeBoer collega's sinds 2019 een bijdrage geleverd aan Erasmus MC Foundation, KWF, UMCG-kankeronderzoek en Save the Children.

Een bedrag van **€5350,-** is door de sponsorcommissie gesponsord aan JINC, waaronder voor de JINC sportmaand (2022: €4215,-)



# Onze impact in 2023 Environment

Een **inzicht** in ons energie- en waterverbruik en de manieren hoe wij onze mobiliteit **verduurzamen** evenals ons kantoor.



### Verduurzamen mobiliteitsbeleid

De grootste ecologische footprint van SeederDeBoer is het gevolg van het noodzakelijke woon-werkverkeer. Als consultant is reizen nog steeds vaak noodzakelijk voor een goede uitvoering van de werkzaamheden. Wel zetten we betekenisvolle stappen met betrekking tot het verbeteren en verduurzamen van ons mobiliteitsbeleid. Zo beperken we reisbewegingen waar mogelijk en als we reizen, kiezen we voor de meest duurzame vorm van reizen, met als doel ecologische mobiliteit optimaal te stimuleren.

### Vergroenen kantoor

Ons inkoop- en afvalmanagementbeleid beschrijft hoe we milieuvriendelijke keuzes maken bij de inrichting en de ingebruikname van ons kantoorpand. Dit heeft zowel betrekking op het pand zelf als de activiteiten die wij op dagelijkse basis uitvoeren, denk aan; voeding, inkoopbeleid, afvalbeheer, energie- en waterverbruik en mobiliteit.

### Aantal bespaarde frisdrankblikjes: 6864

In het nieuwe inkoopbeleid hebben we ervoor gekozen om geen blikjes frisdrank meer in te kopen. In plaats daarvan, gebruiken we nu flessen biologisch siroop en is er een kraan speciaal voor bruisend water.

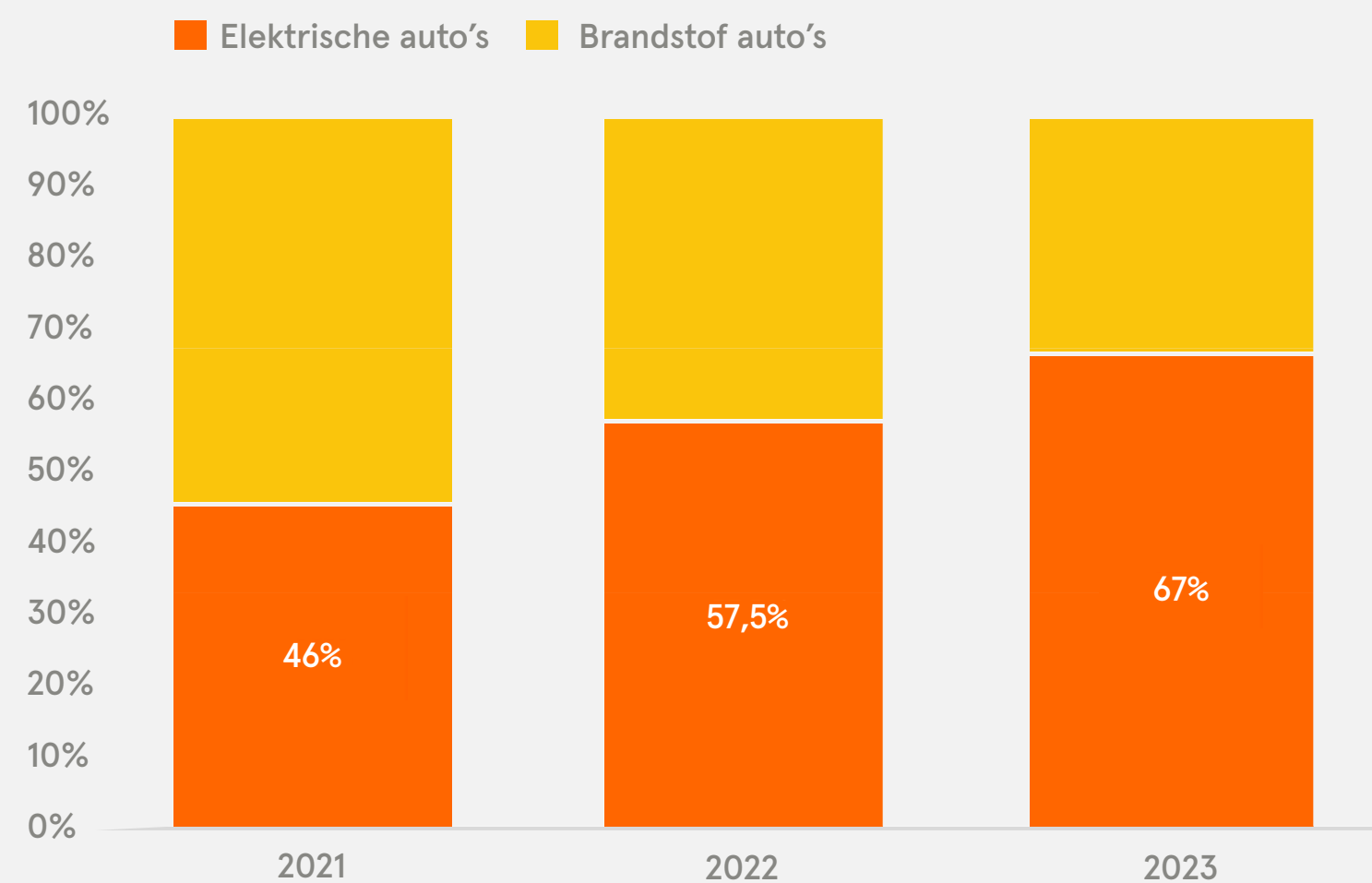
Hiermee hebben wij een besparing gerealiseerd van bijna 7000 blikjes met de bijbehorende positieve impact op duurzaamheid en klimaat.

## Onze mobiliteitsmix

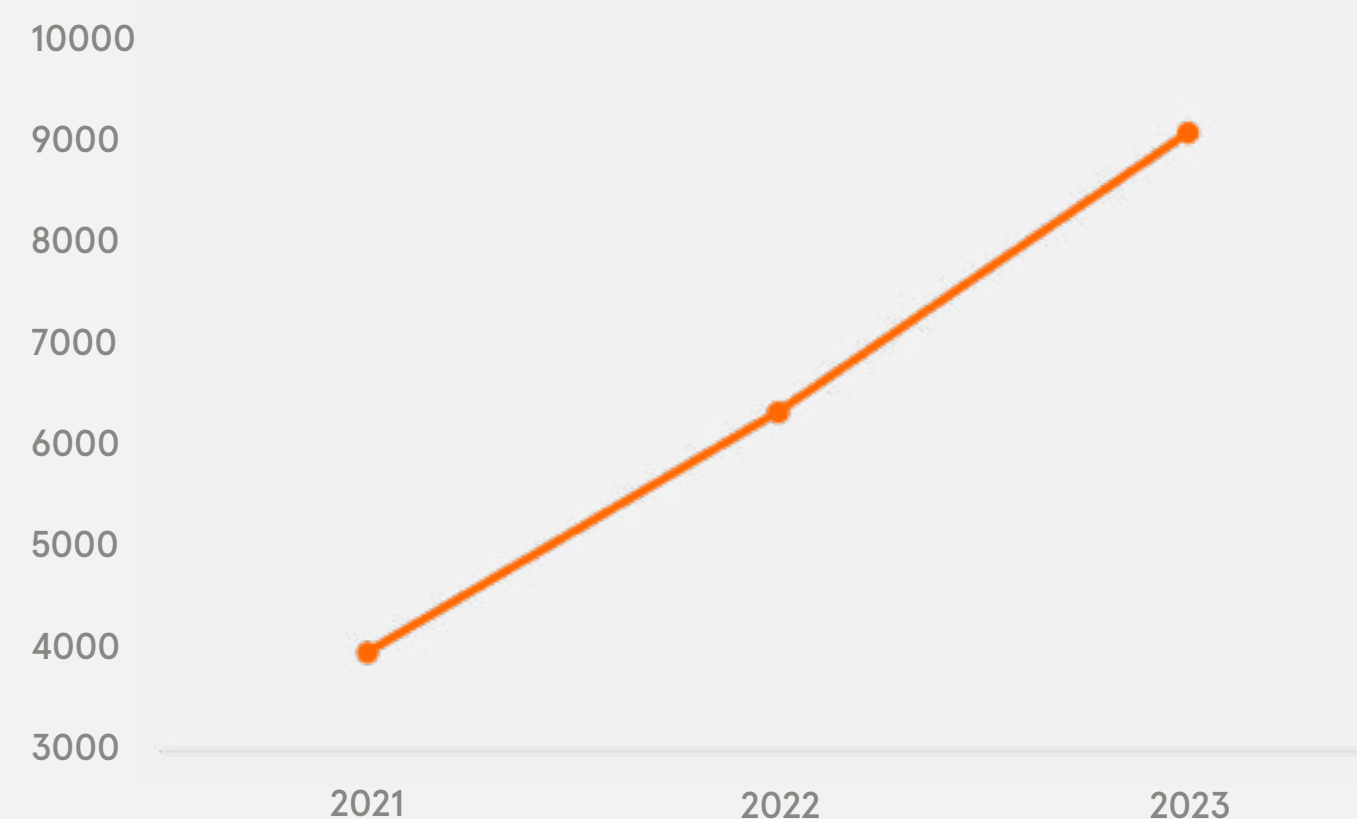
### Overzicht ontwikkeling mobiliteitsmix 2021 tot 2023

Ons mobiliteitsbeleid is erop gericht om zo min mogelijk te reizen. Dit betekent dat daar waar wij vroeger standaard 4 dagen per week bij de opdrachtgever op locatie werkten wij nu expliciet met opdrachtgevers afstemmen wat qua fysieke aanwezigheid zinvol is. Helaas zien wij dit nog niet direct terug in ons OV-gebruik. Dit komt vooral doordat zowel SeederDeBoer als haar opdrachtgevers weer een nieuwe balans proberen te ontdekken in het zogenaamde “nieuwe werken”.

## Aandeel elektrische leaseauto's



## Absoluut aantal gereden treinkilometers per medewerker per jaar



### De energiebronnen die we gebruiken

De energie die we gebruiken op onze kantoorlocaties 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 CO<sub>2</sub>-emissies.

Voor de verwarming van onze kantoorlocaties 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.



# Onze impact in 2023

## Customers

Elke **verandering** gaan we samen met onze **opdrachtgevers** aan en daarbij is de kwaliteit van onze dienstverlening van belang. Daarom geven we een inkijkje in ons kwaliteitsmanagementsysteem en bijkomend informatiebeveiliging beleid.



### Kwaliteitsmanagement

Sinds de oprichting van SeederDeBoer is kwaliteit van onze adviseurs dé sleutel om goede opdrachten bij onze opdrachtgevers uit te voeren. De inrichting van ons kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) is een belangrijke stap geweest in de borging van de kwaliteit van onze dienstverlening en het blijven verbeteren daarvan. Dit KMS bestaat uit verschillende pijlers, waaronder kennismanagement, opdrachtbeoordelingen en procesaudits. In 2022 hebben we een grote stap hebben gezet met ons kwaliteitssysteem en certificering ISO 9001:15. In 2023 hebben de volgende initiatieven plaatsgevonden.

Op het gebied van innovatie, hebben we een procesbeschrijving voor het handboek SeederDeBoer gemaakt. We hebben 3 nieuwe innovatiecollega's geworven die tevens intern innovatiecoach zijn. Daarnaast zijn we gestart met het kwartiermakersteam AI en hebben we een nieuwe interne kennishub ontwikkeld en live gebracht.

Na alle inspanningen en verbetertrajecten die noodzakelijk waren voor het behalen van de ISO-certificering in 2022, heeft de focus van kwaliteitsmanagement in 2023 vooral gelegen op het navolgen en borgen van de nieuwe en aan gescherpte kwaliteitsmanagementprocessen. De geplande opdracht- en procesbeoordelingen zijn uitgevoerd. De professionaliseringsgroei die jaarlijks gerealiseerd moet worden is echter grotendeels achterwege gebleven bij onze ambities. 2023 was in dat opzicht een pas op de plaats. Op zichzelf is het niet ongebruikelijk dat na een jaar van grote inspanningen de aandacht voor kwaliteitsmanagement wat is verslapt. Wij zijn ons echter ook bewust dat 2024 weer de volgende fase zal zijn om onze professionele ambities verder te gaan verwezenlijken. Deze boodschap is helder aangekomen en we zijn met alle scherpheid die daarbij hoort, in 2024 weer met kwaliteitsmanagement aan de slag.

### Datagebruik, privacy en informatie-beveiliging 2023

In 2023 hebben wij verdere stappen gezet om interne bewustwording over privacy en informatiebeveiliging te vergroten. Daarnaast hebben we op basis van aanvullende (risico)analyses op onze bedrijfsvoering verdere verbeterstappen gezet. Concreet stond 2023 in het teken van de volgende verbetermaatregelen:

- MS365 Secure Score – Dynamic People: analyse van Microsoft 365-omgeving
- Risicoanalyse door WeSecureIT
- Procedures rondom Informatie & Security verder uitgewerkt en opgenomen in het handboek
- Begonnen met ontwikkeling awareness training voor medewerkers
- Inrichting Informatie & Security bij IT Helpdesk
- Centraal beheer op device management



# Impact Business model

## Omzet per B Corp categorie van onze top 25 aan klanten in 2023

Van de gegenereerde omzet uit de top 25 grootste klanten van SeederDeBoer in 2023, valt ruim 80 procent van de omzet in de categorie Purpose of Impact gedreven opdrachten conform de definities zoals die door B Corp wordt gehanteerd. Onderstaande categorieën zijn gedefinieerd door B Corp.

De omzetcategorie Impact improvement omvat opdrachten die de sociale of ecologische impact van onze klantorganisaties vergroten.

Tot purpose driven opdrachten behoren opdrachten die purpose-driven organisaties ondersteunen. Dit zijn organisaties die

ontworpen zijn met de intentie om een positieve sociale of ecologische impact te creëren in plaats van enkel winsten of rendementen. Voorbeelden hiervan zijn goede doelen, zorginstellingen, woningcorporaties, overheidsinstellingen en gecertificeerde B Corp ondernemingen.

Categorie	Omzet 2022	Omzet 2023	% t.o.v. totaal 2023
Impact improvement	€ 3.113.709,-	€2.577.067,-	20%
Purpose driven	€ 5.600.291,-	€7.945.772,-	61%
Overig	€ 3.887.705,-	€2.506.101,-	19%
<b>Totaal</b>	<b>€ 12.601.705,-</b>	<b>€13.028.940,-</b>	<b>100%</b>

# Impact business model



## SeederDeBoer en Hieroo zetten schouders onder de versnelde oplossing van de toeslagenaffaire

Als partner van Stichting (Gelijk)waardig Herstel zorgen we, samen met onze opdrachtgever, voor vrijwillig Luisterend Schrijvers. Ook vervullen onze consultants de rol van Coördinator (aanspreekpunt voor ouders) en helpen we bij het opschalen van de mensgerichte herstel aanpak. Dit doen we op basis van gedeelde uitgangspunten: eigen regie van de ouder, vertrouwen, collectiviteit en neutraliteit.

Achtergrond: Sinds oktober 2023 kunnen getroffen ouders van de kinderopvangtoeslagaffaire kiezen voor de aanvullende schaderoute van (Gelijk)waardig Herstel. In de route werken ouders aan hun emotionele en financiële herstel en ligt de verantwoordelijkheid voor het nemen van stappen en het maken van keuzes voortdurend bij de ouder zélf. Hierbij staat het verhaal van de ouder, het Feitenrelaas, centraal. Om dit op papier te krijgen, worden ouders ondersteund door een zogeheten Luisterend Schrijver: een vrijwilliger uit de samenleving die zonder oordeel luistert en het Feitenrelaas van de ouder opschrijft. Op het moment dat het Feitenrelaas op papier staat, kan de ouder ervoor kiezen deze te laten doorrekenen en een Collectieve Vaststellingsovereenkomst (C-VSO) te ondertekenen met het ministerie van Financiën. Met het ondertekenen van de C-VSO wordt het geschil tussen de ouder en de Belastingdienst over de kinderopvangtoeslag beëindigd.



## Projectleider & PMO – Project ‘Patiëntvriendelijke termen en omschrijvingen’

Het doel van het project ‘Patiëntvriendelijke Termen en Beschrijvingen’ is medische taal begrijpelijk te maken voor patiënten. Voor het ontwikkelen van patiëntvriendelijke termen en omschrijvingen maken we gebruik van kunstmatige intelligentie. Momenteel ligt de focus in het project op het begrijpelijk maken van diagnoses.

Wij leiden het project en zijn verantwoordelijk voor planning, uitvoering, voortgangsbewaking en communicatie. We werken nauw samen met het zorgveld, het ministerie van VWS en een vertaalbureau dat patiëntvriendelijke termen en beschrijvingen ontwikkelt.

In de zomer van 2023 hebben we een pilot uitgevoerd om de ontwikkelde aanpak en de impact van kunstmatige intelligentie op het ontwikkelen van patiëntvriendelijke termen en omschrijvingen te onderzoeken. Gedurende deze pilot zijn de ontwikkelde patiëntvriendelijke termen en omschrijvingen getest bij zowel patiënten als medisch specialisten. De inzichten en lessen die we uit deze pilot hebben opgedaan zijn vervolgens vertaald naar een gestructureerd plan van aanpak. Hiermee zijn we nu in de volgende fase aanbeland: we zijn momenteel bezig met het ontwikkelen van +- 15.000 patiëntvriendelijke termen en omschrijvingen.

**De impactrapportage is opgesteld door SeederDeBoer.**

**SeederDeBoer** is een eigenzinnig adviesbureau op het gebied van verandermanagement waarbij ze opdrachtgevers begeleiden bij het doorvoeren van complexe veranderingen in zorg, publiek en de financiële sector.

**Benieuwd wat wij voor jou kunnen betekenen?** Neem contact op:

**Guido Kilsdonk**

Partner SeederDeBoer

[guido.kilsdonk@seederdeboer.nl](mailto:guido.kilsdonk@seederdeboer.nl)

06 4716 7031

**Krisje Tellers**

Consultant SeederDeBoer

[krisje.tellers@seederdeboer.nl](mailto:krisje.tellers@seederdeboer.nl)

06 1261 2398