

Sociaal jaarverslag 2024

Met trots presenteren wij het sociaal jaarverslag 2024! Dit sociaal jaarverslag is een terugblik op de resultaten en hoogtepunten. Het weerspiegelt de inzet, betrokkenheid en groei van onze organisatie en natuurlijk onze professionals. Zij zijn cruciaal bij het realiseren van onze doelen.

"2024 was een dynamisch jaar. We hebben samen hard gewerkt aan een organisatie die klaar is voor de toekomst. Vooral op sociaal gebied hebben we mooie stappen gezet. Dit verslag neemt je mee langs drie belangrijke thema's: het regiebureau, welzijn en ontwikkeling & groei. Ik wil iedereen bedanken die heeft meegedacht, meegewerkt of op welke manier dan ook heeft bijgedragen aan ons gezamenlijke succes. Graag nodig ik je uit om verder te lezen en samen met ons terug te kijken op een bijzonder jaar."



Jeannette Damink,
Manager Portefeuille
Faciliteren

1

Regiebureau (Organisatie)

Korte lijnen
Betrokkenheid
Transparantie

a Regiebureau-
ons team

b Cultuur en
verbinden

c Diversiteit
en inclusie

d Kengetallen

48%

52%

2

Welzijn

a Medewerkerstevredenheids-
onderzoek (MTO)

b Preventief
Medisch
Onderzoek (PMO)

c Integriteit

d Ziekteverzuim

7,5%

Werkgeluk 7,6

Dimpact

3

(Persoonlijke) ontwikkeling en groei

a Organisatie-
ontwikkeling

b Persoonlijke
ontwikkeling

c Salaris- en
beloningsmodel

d Individueel Keuze
Budget (IKB)

Sociaal jaarverslag 2024

1

Regiebureau (Organisatie)

Dimpact bevindt zich in een periode van grote verandering, gericht op een toekomstbestendige koers. Sterke samenwerking met elkaar en met collega's is daarvoor essentieel. Binnen ons regiebureau hechten we veel waarde aan ons team, de cultuur en diversiteit. Deze mix zorgt voor een stevig fundament, dat de basis van ons team vormt.



a. Regiebureau - ons team

Ons open, informele en toegankelijke regiebureau bestaat uit circa 30 collega's. Dit diverse team maakt elke dag een goede samenwerking, intensieve kennisdeling en innovatie mogelijk.

Dit jaar hebben we ons team van vaste medewerkers versterkt en uitgebreid. We hebben bewust ingezet op het aantrekken en behouden van mensen die goed bij ons passen. Met gerichte arbeidscommunicatie wilden we niet alleen nieuwe collega's welkom heten, maar ook zorgen dat hun kennis en ervaring bij ons blijven en we die samen kunnen delen. Ook jong talent, zoals trainees laten we actief meewerken en geven we de ruimte om het dienstverleningsveld van Dimpact te leren kennen.

Hiermee hebben we een goede basis neergezet voor de toekomst.

"Mijn eerste maanden bij Dimpact kenmerkten zich door veel samenwerking in een prettige werkomgeving, met zowel hectische tijden als mooie nieuwe PodiumD producten."

Linde Loves, productbeheerder

b. Cultuur en verbinden

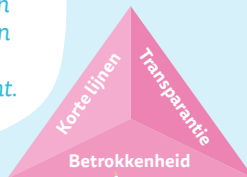
Korte lijnen, transparantie en betrokkenheid van collega's binnen ons team, kenmerken onze organisatiecultuur. Wij geloven dat goede samenwerking begint bij elkaar écht kennen en waarderen.

Daarom hebben we regelmatig activiteiten georganiseerd om die verbinding te versterken. Er was ruimte om zakelijke sessies informeel af te sluiten, zoals de themasessies of teamsessies. Tijdens deze sessies was er ook aandacht voor het leren kennen van 'de mens achter de medewerker'. Zo kregen (nieuwe) collega's de kans elkaar beter te leren kennen en kwam iedereen dicht bij elkaar. Daarnaast vonden natuurlijk ook onze (zomer) borrels, het kerstdiner en andere momenten van samenkomen plaats.

Al die dingen samen zorgen voor meer onderlinge verbinding, beter begrip voor elkaar en versterken het teamgevoel.



Dimpact



c. Diversiteit en inclusie

Ons regiebureau is een samenstelling van professionals met diverse achtergronden en verschillende expertises.

In 2024 hebben we ons gericht op diversiteit binnen het team. Het team vertegenwoordigt verschillende leeftijdscategorieën en bestaat voor 48% uit vrouwen en voor 52% uit mannen. Deze balans weerspiegelt zich ook mooi in ons managementteam.

Binnen ons regiebureau werken mensen met verschillende (culturele) achtergronden. Dit draagt bij aan een inclusieve werksfeer en een organisatie waarin verschillende perspectieven samenkomen.

Deze diversiteit en inclusie stimuleren vernieuwing en creativiteit, wat ons team productiever en succesvoller maakt.



d. Kengetallen

Verdeling man/vrouw:

Man : 52%

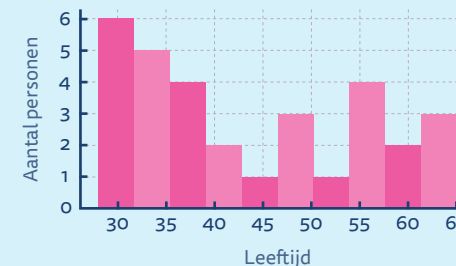
Vrouw : 48%



Duur dienstverband:



Leeftijdsspreiding:



Gemiddelde leeftijd: 43 jaar

Gemiddeld aantal medewerkers in dienst: 29

Instroom : 4,4% | Uitstroom : 0,9%



7,6%

a. Medewerkers- tevredenheidsonderzoek (MTO)

Met ingang van 2024 meten wij de tevredenheid en betrokkenheid van onze medewerkers realtime via een app die werkt volgens de Confetti Methode.

Medewerkers ontvangen wekelijks via een app drie korte vragen over uiteenlopende onderwerpen zoals organisatietrots, autonomie, werkdruk en ongewenst gedrag. Deze innovatieve, continue en laagdrempelige manier van meten biedt ons waardevolle inzichten in wat er speelt en sluit perfect aan bij onze cultuur.

Medewerkers hebben via de app toegang tot hun eigen dashboard. Bovendien maakt de app het mogelijk om laagdrempelig en direct feedback aan elkaar te geven, wat de samenwerking en openheid versterkt.

We zijn trots om te kunnen zeggen dat het **gemiddelde werkgekluk** van onze medewerkers in 2024 een **7,6** is! Dit laat zien dat onze medewerkers zich gewaardeerd, betrokken en gelukkig voelen in hun werk. En dat terwijl ze midden in grote veranderingen zitten.

b. Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

De resultaten van het PMO geven onze medewerkers inzicht in hun gezondheid en bieden concrete tips om energiek en scherp te blijven. Tegelijkertijd krijgt de organisatie waardevolle inzichten in risicofactoren die invloed kunnen hebben op de duurzame inzetbaarheid van ons team.

Veel van onze medewerkers hebben deelgenomen aan dit vrijblijvende onderzoek: maar liefst 71%! Vergeleken met andere organisaties in Nederland is dat een hoog deelnemerspercentage.

Onze medewerkers zijn opvallend bevlogen en betrokken bij hun werk. De algehele tevredenheid is hoog. Het percentage medewerkers dat stress ervaart ligt rond het gemiddelde. Opvallend is dat er geen enkele melding is van burn-outklachten - een heel positief teken!

Ook fysieke gezondheid is hierin meegenomen. Hoewel dat deels buiten de invloed van de werkgever valt, doet Dimpact toch haar best om hier positief aan bij te dragen. Denk bijvoorbeeld aan het aanbieden van vers fruit en een goed ingerichte (thuis)werkplek.

Al met al schetsen de resultaten een positief beeld. Dimpact blijft zich ook komend jaar actief inzetten voor de gezondheid van haar medewerkers.

Werkgekluk **7,6**

c. Integriteit

Ieder jaar wordt er door de vrouwenspersonen een rapportage opgesteld.*

In 2024 zijn er geen meldingen binnengekomen. Ook uit ons MTO en PMO blijkt dat er geen signalen zijn geweest rondom integriteit of ongewenste omgangsvormen. Op dit thema scoren we dan ook uitzonderlijk laag, wat een positief signaal is.

Wij zijn blij dat wij een veilige omgeving kunnen bieden.

*Deze is op te vragen bij HR.

d. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage heeft volop aandacht van Dimpact.

Het ziekteverzuimpercentage over 2024 was gemiddeld 7,5% wat relatief hoog is. Dit wordt vooral veroorzaakt door een aantal langdurig zieke medewerkers, waarbij de oorzaken niet direct werkgerelateerd zijn.

We werken actief samen met deze medewerkers aan een zorgvuldige en duurzame re-integratie.

Dimpact

7,5%



(Persoonlijke) ontwikkeling en groei



a. Organisatieontwikkeling

We hebben in 2024 een organisatieontwikkeling doorgemaakt waarbij we zijn overgestapt op multidisciplinair werken.

Verantwoordelijkheden zijn lager in de organisatie belegd waardoor het eigenaarschap is vergroot. Door op deze manier te werken, worden expertises beter en tijdiger ingezet. Deze verandering heeft ook geleid tot verschuiving in rollen en vraagt om andere competenties en vaardigheden. Daarom is er actief ingezet op passende ondersteuning en begeleiding van medewerkers tijdens dit proces.

Het resultaat? Meer ruimte om door te groeien en jezelf te ontwikkelen.



b. Persoonlijke ontwikkeling

Ontwikkeling van onze medewerkers staat centraal. We bieden een flexibel en stimulerend opleidingsbeleid waarin veel mogelijk is. Samen kijken we naar wat iemand nodig heeft om persoonlijk en professioneel te groeien.

Een belangrijk onderdeel hiervan is onze MPI-Cyclus (Mijn Persoonlijke (D)Impact). In 2024 hebben we hier veel aandacht aan besteed, zeker in combinatie met de organisatieontwikkeling. Er zijn diverse opleidingen en trainingen gevolgd op individueel niveau. Daarnaast hebben we een incompany training Timemanagement aangeboden. In een dynamische organisatie als Dimpact is het belangrijk dat iedereen vooruit kan denken, keuzes durft te maken en efficiënt met tijd omgaat.

Dankzij de gerichte ondersteuning en begeleiding voelen medewerkers zich sterker en beter in hun rol.



Scan de QR-code en bekijk de video 'Werken bij Dimpact' waarin Stef meer vertelt.



c. Salaris- en beloningsmodel

Het salaris- en beloningsmodel is een belangrijk onderdeel van onze arbeidsvoorwaarden. Zowel om collega's te behouden als om nieuw talent aan te trekken. Dimpact streeft daarbij altijd naar een marktconforme beloning.

In het kader van goed werkgeverschap en door de organisatieontwikkeling, waarbij nieuwe rollen en verantwoordelijkheden zijn ontstaan, hebben we ons salaris- en beloningsmodel volledig herzien. In 2023 lieten we al een uitgebreide salarisbenchmark uitvoeren door een onafhankelijke partij. Op basis daarvan zijn waar nodig salarissen aangepast. In 2024 hebben we vervolgens een nieuw salaris- en beloningsmodel geïntroduceerd.

Dit model is eerlijk, transparant en consistent en biedt een stevige basis voor de toekomst.

d. Individueel Keuze Budget (IKB)

Bij Dimpact maken we gebruik van een Individueel Keuzebudget (IKB). Daarmee geven we medewerkers de ruimte om een deel van hun arbeidsvoorwaarden flexibel in te zetten.

Het afgelopen jaar hebben we het IKB verder uitgebreid. Naast de opties zoals de aanschaf van een elektrische fiets of een sportabonnement, kunnen medewerkers hun budget nu ook gebruiken voor het verduurzamen van hun woning of het aflossen van hun studieschuld.

Door deze verruiming bieden wij onze medewerkers meer flexibiliteit en keuzevrijheid.

