

# Sociaal jaarverslag 2025



**Dimpact**

Met plezier presenteren we ons sociaal jaarverslag 2025. Hierin kijken we terug op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar. We laten zien hoe we hebben gewerkt aan thema's als diversiteit, welzijn en persoonlijke ontwikkeling. Onze medewerkers staan daarbij centraal. Dankzij hun inzet en energie kunnen we samen mooie resultaten bereiken.

"Met elkaar hebben we opnieuw laten zien wat er mogelijk is wanneer talent, betrokkenheid en plezier samenkomen. De inzet en bevologenheid van medewerkers vormen de motor achter onze groei. Trots mogen we dan ook zijn op wat we samen hebben bereikt! Ik kijk ernaar uit om deze lijn in 2026 vol energie voort te zetten. Samen blijven we bouwen aan een organisatie waar mensen én resultaten floreren. Dank aan iedereen die op zijn of haar eigen manier hieraan heeft bijgedragen."



Jeannette Damink,  
Portefeuillehouder  
Faciliteren

1

## Regiebureau (Organisatie)

Korte lijnen  
Betrokkenheid  
Transparantie



**a** Regiebureau-  
ons team

**b** Cultuur en  
verbinden

**c** Diversiteit  
en inclusie

**d** Kengetallen

45%

55%

2

## Welzijn

7,6%

**a** Medewerkerstevredenheids-  
onderzoek (MTO)

**b** Veilige en  
gezonde werk-  
omgeving

**c** Integriteit

**d** Ziekteverzuim

5,1%

3

## (Persoonlijke) ontwikkeling en groei



**a** Organisatie-  
ontwikkeling



**b** Persoonlijke  
ontwikkeling



**c** Individueel Keuze  
Budget (IKB)

# Sociaal jaarverslag 2025

**Dim** **pac** **t**



1

## Regiebureau (Organisatie)

Dim Impact 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.

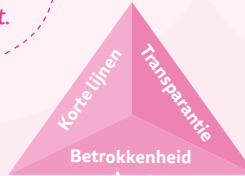


### a. Regiebureau - ons team

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.

We werken het liefst met zoveel mogelijk vaste collega's. Zo houden we kennis en ervaring binnenboord en zorgen we voor continuïteit. Soms hebben we echter tijdelijk extra handen of specialistische kennis nodig. Dan huren we externe experts in.

In 2025 hebben we daarom een aanbestedingstraject doorlopen voor externe inhuur. Daarmee hebben we helder geregeld hoe we externe medewerkers inzetten. Met duidelijke afspraken, grip op kosten en de zekerheid dat we kwaliteit binnenhalen. Eind 2025 is de aanbesteding succesvol afgerond. Zo kunnen we de komende jaren externen gericht en op een goede manier blijven inzetten wanneer dat nodig is.



### 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.

In 2025 hebben we een mooie stap vooruit gezet in onze huisvesting. Op 12 mei werd ons verbouwde kantoor officieel opgeleverd. Een frisse en moderne werkplek die veel beter past bij hoe we als regiebureau samenwerken. Bij het ontwerp is goed nagedacht over flexibiliteit en duurzaamheid. Het is een fijne omgeving waar je zowel kunt focussen als elkaar makkelijk kunt ontmoeten. Een plek waar werken én samenwerken natuurlijk aanvoelt. Hiermee hebben we een stevige basis gelegd voor de komende jaren. Klaar voor verdere groei en nog meer mooie momenten met collega's.



### c. Diversiteit en inclusie

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

Het team vertegenwoordigt verschillende leeftijdscategorieën en bestaat voor 45% uit vrouwen en voor 55% uit mannen.

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.



"De eerste maanden bij Dim Impact waren leerzaam en levendig, met veel samenwerking en mooie PodiumD vernieuwingen."

Masseh Habib



### d. Kengetallen

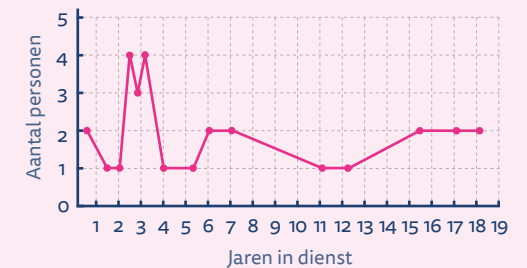
Verdeling man/vrouw:

Man : 55%

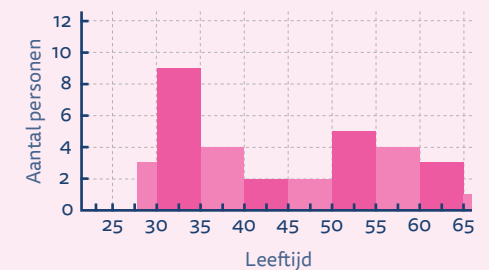
Vrouw : 45%



Duur dienstverband:



Leeftijdsspreiding:



Gemiddelde leeftijd: 44 jaar

Gemiddeld aantal medewerkers in dienst: 31

Instroom : 6,45% | Uitstroom : 6,45%



2

Welzijn

 **Werkgeluk 7,6**



## a. Medewerkers- tevredenheidsonderzoek (MTO)

Met ingang van 2024 meten wij de tevredenheid en betrokkenheid van onze medewerkers via een app die werkt volgens de Confetti methode. Medewerkers ontvangen wekelijks drie korte vragen over uiteenlopende onderwerpen. Deze continue, laagdrempelige manier van meten geeft ons waardevolle inzichten in wat er leeft binnen de organisatie.

We zijn trots dat het **gemiddelde werkgeluk** in 2025 uitkomt op een **7,6**. Dit laat zien dat medewerkers zich gewaardeerd, betrokken en gelukkig voelen in hun werk. Zelfs in een periode waarin veel verandert. Opvallend is dat in het voorjaar van 2025 de werkstress tijdelijk een piek liet zien, terwijl het werkgeluk stabiel bleef. In deze periode liepen meerdere (jaarlijkse) trajecten parallel, waaronder het congres, de algemene ledenvergadering en de oplevering van diverse (financiële) documenten. Over het hele jaar lag de ervaren werkstress boven de norm, maar tegelijkertijd daalde het werkgeluk niet. Dit geeft aan dat de medewerkers hun motivatie, betrokkenheid en positieve werkbeleving weten vast te houden.

## b. Veilige en gezonde werkomgeving

Een veilige en gezonde werkomgeving draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

In 2025 kregen medewerkers een werkplekscan aangeboden. Deze scan richtte zich specifiek op de ergonomie en inrichting van de werkplekken, zowel op kantoor als thuis. De resultaten van de werkplekscan leidden tot concrete adviezen om werkplekken verder te optimaliseren en fysieke belasting te verminderen. Hiermee dragen we bij aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Ook is in 2025 een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Hiermee zijn de arbeidsrisico's binnen Dimpact systematisch in kaart gebracht. Op basis van de uitkomsten zijn aandachtspunten benoemd.



## c. Integriteit

Ieder jaar stellen de vertrouwenspersonen een rapportage op over meldingen en signalen binnen de organisatie.\*

In 2025 zijn er twee meldingen binnengekomen. Deze hadden betrekking op onderlinge interactie en beleving in de samenwerking. In voorgaande jaren werden geen meldingen geregistreerd. Dat medewerkers de vertrouwenspersonen weten te vinden, laat zien dat de meldstructuur toegankelijk is en wordt benut wanneer daar aanleiding toe is. De meldingen zijn zorgvuldig opgepakt en via gesprekken tussen betrokkenen afgehandeld.

Dimpact blijft zich inzetten voor een werkomgeving waarin openheid en respect centraal staan en waarin signalen bespreekbaar zijn.

\* Deze is op te vragen bij HR.



## d. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage heeft volop aandacht van Dimpact.

Het ziekteverzuimpercentage over 2025 was 5,1%.

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



3

## (Persoonlijke) ontwikkeling en groei



### a. Organisatieontwikkeling

Sinds 2024 werken we met multidisciplinaire teams, waarin verantwoordelijkheden bewust laag in de organisatie zijn belegd. Collega's uit verschillende expertisegebieden bundelen hun krachten en dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor hun product en voor de tevredenheid van onze leden. Deze manier van werken brengt ons dichterbij onze doelen en vergroot onze wendbaarheid, efficiëntie en effectiviteit.

Na de start in 2024 stond 2025 in het teken van het verder vormgeven en verstevigen van deze manier van samenwerken. Er is ingezet op het verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden, het ontwikkelen van gedeelde werkwijzen en het versterken van de onderlinge samenwerking. Hierdoor kreeg de organisatieontwikkeling meer richting en ritme en is de nieuwe manier van werken steeds meer verankerd geraakt in onze dagelijkse praktijk.



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



### 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 2025 hebben veel collega's weer mooie stappen gezet in hun ontwikkeling. Individueel zijn er verschillende opleidingen en trainingen gevolgd. Daarnaast organiseerden we een incompany training Agile/Scrum. Het zorgde voor een gedeeld begrip van de Agile-principes en hoe je die in de dagelijkse praktijk toepast.

Ook boden we in 2025 de CliftonStrengths-test aan. Daarmee kregen collega's inzicht in hun talenten en sterke punten. Door daar samen bewust bij stil te staan, stimuleren we ontwikkeling vanuit kracht en versterken we de manier waarop teams met elkaar samenwerken.



Werkgeluk 7,6



### c. 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.

In 2025 maakten meer medewerkers gebruik van hun IKB-budget dan in voorgaande jaren. Het is positief om te zien dat het IKB steeds bewuster wordt ingezet ter ondersteuning van persoonlijke wensen en behoeften. Het merendeel van de medewerkers koos voor maatregelen die bijdragen

aan hun vitaliteit, zoals sportactiviteiten of de aanschaf van een elektrische fiets. Een kleiner deel besteedde het budget aan duurzame voorzieningen voor de woning. Het minst werd het IKB ingezet voor studie en verlof.

