



MVO-rapportage

Samen werken aan positieve maatschappelijke verandering

Januari 2025

Radar 

Inhoudsopgave

1	Voorwoord	3
2	Wij zijn RadarGroep	4
3	Ons sociaal en duurzaam DNA	6
4	Mensen: Klanten, Mensenrechten en Medewerkers	7
4.1	Klanten	7
4.2	Mensenrechten	9
4.3	Medewerkers	10
5	Onze organisatie duurzaam inrichten	12
5.1	Bestuur (Governance)	12
5.2	Medewerkers	13
5.3	Milieu (Bedrijfsvoering)	13
6	De maatschappij verder helpen	15
6.1	Eerlijk zakendoen	15
7	Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap	17
8	Implementatie van – en communicatie over duurzaamheid	19
9	MVO-doelstellingen 2025-2030	21
9.1	Communicatie en rapportage	22
	Bijlage 1 _ De zeven principes van MVO	23
	Bijlage 2 _ Identificeren en betrekken van stakeholders	24
	Bijlage 3 _ Sustainable Development Goals (SDGs) van de VN	25



1. Voorwoord

Dit rapport geeft inzicht in hoe RadarGroep invulling geeft aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Wij onderscheiden hierbij drie niveaus:

Mensen:	verbetering realiseren voor mensen die negatieve effecten ervaren van onopgeloste maatschappelijke problemen en daartoe professionals in het sociaal domein ondersteunen en trainen
Organisatie:	onze faciliterende infrastructuur zo duurzaam mogelijk inrichten
Maatschappij:	een positieve bijdrage leveren aan een toekomstbestendige en weerbare samenleving

Als richtinggevend kader voor de rapportage hebben wij het ISO 26000 raamwerk gebruikt, met de vier hoofdgebieden:

- Onderschrijven en toepassen van de zeven principes van MVO;
- Identificeren en betrekken van belanghebbenden (stakeholders);
- De zeven MVO-kernthema's;
- Integratie van MVO binnen onze organisatie.

Met de implementatie van de richtlijn ISO 26000 dragen wij tegelijkertijd ook direct of indirect bij aan 8 van 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (Sustainable Development Goals, SDG's).

Scope:

Dit rapport betreft RadarGroep; bestaande uit de bedrijven RadarAdvies, RadarVertige en RadarEurope met vestigingen in Amsterdam en Amstelveen.

In samenwerking met: Constantis adviseurs voor duurzame strategie BV

Datum: 1 januari 2025



2. Wij zijn RadarGroep

Radar is als bureau voor sociale vraagstukken actief in het sociaal domein. Wij beschouwen het al meer dan 35 jaar onze missie om te werken aan een betere samenleving. Dat doen we door overheden, non-profit instellingen en publieke professionals beter te laten werken. Wij adviseren, onderzoeken, leiden op en lenen professionals tijdelijk uit. Onze mensen dragen in Nederland en Europa bij aan sociaal maatschappelijke oplossingen. Dat doen we vooral door mensen met verschillende perspectieven aan elkaar te verbinden en ruimte te maken voor verschillen.

Inwoners en professionals

Centraal in ons werk staat het eigenaarschap bij inwoners en professionals. We leren professionals om het verhaal van de inwoner leidend te laten zijn. We helpen gemeenten om processen en procedures binnen de gemeente aan te passen op dit gedachtegoed.

Inzichten uit Europa

Radar heeft de afgelopen jaren ook een belangrijke rol gespeeld bij het verspreiden en uitwisselen van ervaringen en inzichten uit de praktijk op het gebied van preventie van radicalisering en extremisme, gender gelijkheid, migratie- en minderhedenbeleid in Europa. De nadruk bij de opdrachten die wij vanuit RadarEurope uitvoeren ligt op onderzoek en het verspreiden van kennis en ervaringen en het verbinden van praktijk, onderzoek en beleid op deze thema's.

Praktische oplossingen

In ons werk zoeken we steeds de balans tussen het realiseren van een concrete oplossing waar iemand direct mee verder kan, het bieden van inzicht en overzicht houden. Zo dragen we bij aan structurele oplossingen. Altijd met inwoners, burgers als ervaringsdeskundigen die vaak beter dan wie ook weten waar de schoen wringt.

RadarGroep bestaat uit RadarAdvies, RadarVertige en RadarEurope. Daarnaast hebben wij (niet controlerende) deelnemingen in Steiger B, Ginder en Stade; bedrijven met diensten die liggen in het verlengde van de kerncompetenties van RadarGroep. Steiger B, Ginder en Stade vallen buiten de scope van deze MVO-rapportage. De bedrijven van Radar zijn vooral actief op deze markten/thema's:

- Bestaanszekerheid: stress-sensitief werken, armoede en schulden
- Migratie, asiel en on-gedocumenteerden
- Preventie van extremisme en polarisatie
- Hervormingsagenda Jeugd en herpositionering Jeugdbescherming
- Jeugd en Veiligheid; leefbaarheid en veiligheid
- Huisvesten van bijzondere doelgroepen
- Trainingen omgaan met agressie
- De professional in de frontlinie van de samenleving weerbaar maken.

RadarAdvies

Wij zijn ervan overtuigd dat positieve verandering altijd mogelijk is. Door met alle betrokkenen samen te werken aan verbetering. Verbetering voor mensen die negatieve effecten ervaren van onopgeloste maatschappelijke problemen. Er liggen veel uitdagingen. Kansenongelijkheid, armoede, de moeizaam functionerende jeugdzorg, eenzaamheid, radicalisering, maatschappelijke spanningen, afnemend vertrouwen in onze overheid en de democratie die onder druk staat. Dat steekt ons, want ook de hoofdpijndossiers zijn oplosbaar. Altijd. Overal.



Radar beweegt als bureau voor sociale vraagstukken al 35 jaar mee met de maatschappij. Het aanpakken van deze vraagstukken doen we voor en door de mensen die vastlopen en/of die in de frontlinie als professional actief zijn. Zo blijven we relevant en faciliteren we beweging.

Peter de Visser, Directeur Radargroep en Senior Adviseur Radaradvies

We zitten dicht op het echte leven. We weten wat er speelt, want we komen in de buurten en wijken, gemeenschappen, gemeenten en bestuurskamers van Nederland. Als onze adviseurs en onderzoekers erbij zijn, komen projecten in beweging. Er ontstaat ruimte voor vooruitgang. Taaie, domein overstijgende problemen lossen we op in multidisciplinaire teams. Als een opdracht erom vraagt, kleuren we buiten de lijntjes. We maken het niet mooier dan het is. We zijn niet bang om doortastende adviezen te geven en durven te handelen. Met de menselijke maat voorop. Zo zetten wij ons in voor een inclusieve, diverse en rechtvaardige samenleving.

RadarVertige

RadarVertige is een bureau voor trainingen in het sociaal domein. Met onze trainingen en leertrajecten maken wij medewerkers in de publieke sector weerbaarder en wendbaarder. Wij staan voor een veilige, inclusieve wereld en daar willen wij met onze opleidingen en leerinterventies aan bijdragen. Wij bieden een blended leeromgeving waarbij wij online reflecteren over een bepaald onderwerp, leren in de praktijk (in onze leerstraat), en opdrachten uitvoeren op de eigen werkplek in een logische samenhang aanbieden. Onze belofte aan klanten is dat wij realistische en praktijkgerichte trainingen en leerinterventies bieden die de medewerkers én de organisatie waarvoor zij werken naar een hoger plan tillen.



Je moet spanning oproepen in de training. Het gevoel dat je hebt als je op hoogte staat. Als je handen gaan zweten, je mond droog is en je kramp in je maag krijgt. Ik vind dat je dat gevoel in een training moet oproepen. Als je door leerinterventies de veilige omgeving van onze leerstraat het vecht- vluchtsyndroom van medewerkers kunt veranderen, dan vertonen zij, onder stress, op hun werkplek ook ander gedrag.

Bart Verhagen, Oprichter Radarvertige



RadarEurope

RadarEurope is in 2013 opgericht als dochteronderneming van RadarGroep. RadarEurope werkt voor internationale organisaties en overheden zoals de Europese Commissie, het Europees Parlement en CEPOL. Wij voeren internationaal onderzoek uit en geven beleidsadvies. Ook hebben we de afgelopen ruim 12 jaar een netwerk van eerstelijns werkers uit heel Europa die lokaal werken aan het tegengaan van radicalisering en gewelddadig extremisme ondersteund. Vanuit dit netwerk zorgen wij voor verspreiding van kennis en leveren wij beleidsinformatie en input voor wetgeving aan de Europese Commissie.

Daarnaast bieden wij op aanvraag ondersteuning aan lidstaten van de Europese Unie en de zogenaamde derde landen (bijvoorbeeld de Maghreb- en Balkanstaten). RadarEurope werkt bij de uitvoering van opdrachten nauw samen met experts van over de hele wereld, lokale onderaannemers en met RadarAdvies.

3. Ons sociaal en duurzaam DNA

RadarGroep is een denk en doe advies- en trainingsbureau met een kantoor in Amsterdam en een overdekte leerstraat annex opleidings- en kantoorruimte in Amstelveen. De door ons te beïnvloeden CO2 footprint heeft vooral betrekking op de milieuaspecten vastgoed, mobiliteit en facilitaire diensten. Waar wij als adviseurs en trainers vooral impact op kunnen maken is de **sociale dimensie** van duurzaamheid.

Wij kijken naar maatschappelijk verantwoord ondernemen vanuit de invalshoeken mens, organisatie en maatschappij. Waarbij wij mensen, teams en organisaties toerusten om een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke uitdagingen waar zij voor staan. Hiervoor zetten wij onze intrinsiek gemotiveerde mensen met hun kennis en ervaring én onze bedrijfs-infrastructuur (organisatie) in. Voor de verduurzaming van onze strategie volgen wij twee internationaal vastgestelde duurzaamheidsstandaarden:

- Richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties, ISO 26000;
- De duurzame ontwikkelingsdoelen (SDGs) van de Verenigde Naties.

ISO 26000 als referentiekader

Als richtinggevend kader voor deze rapportage gebruiken wij de wereldwijd geaccepteerde richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties ISO 26000 als referentiekader, met de hoofdgebieden:

- MVO-principes (bijlage 1)
- Relatie met onze stakeholders (bijlage 2)
- De zeven MVO-kernthema's van de ISO 26000 richtlijn die wij op drie niveaus in ons bedrijf implementeren:
 1. **Mensen** helpen om maatschappelijke problemen op te lossen: Klanten, Mensenrechten en Medewerkers;
 2. Onze **organisatie** efficiënt en duurzaam inrichten: Bestuur, Medewerkers en Milieu;
 3. **Maatschappelijke problemen helpen oplossen**: Eerlijk zakendoen en betrokkenheid bij - en ontwikkeling van de gemeenschap.

De link tussen ISO 26000 en de ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties

Met de implementatie van de zeven kernthema's van de MVO-richtlijn ISO 26000 draagt RadarGroep tegelijkertijd bij aan het behalen van 8 van de 17 ontwikkelingsdoelen zoals vastgesteld door de Verenigde Naties ('Sustainable Development Goals' (SDG's)). Voor de organisatie zijn de volgende doelen bestempeld als direct relevant:

- Doel 3 Goede gezondheid en Welzijn voor iedereen
- Doel 4 Kwaliteitsonderwijs
- Doel 5 Gender gelijkheid
- Doel 8 Eerlijk werk en economische groei
- Doel 10 Ongelijkheid verminderen
- Doel 13 Klimaatactie
- Doel 16 Vrede, Justitie en Sterke Publieke Diensten
- Doel 17 Partnerschappen om doelstellingen te bereiken.



Tijdens de bespreking van de diverse kernthema's van de richtlijn ISO 26000 refereren we in de relevante paragrafen steeds aan het corresponderende ontwikkelingsdoel van de Verenigde Naties.



4. Mensen: Klanten, Mensenrechten en Medewerkers

4.1 Klanten

Voor **RadarAdvies** geldt dat ons werk een merkbaar effect moet hebben waarbij onze oplossingen leiden tot een duurzame verbetering van het leven van mensen. Onze adviseurs voeren niet alleen de opdracht uit maar reflecteren samen met de klant over de onderliggende mechanismen waardoor beleid fout is gelopen. En wij borgen met de klant dat het goede beleid wordt geborgd als Radar weg is. Dat maakt ons Radar. Een mooi voorbeeld van onze werkwijze is onze bijdrage samen met RadarVertige aan de Hersteloperatie Kinderopvangtoeslag.

Hersteloperatie Kinderopvangtoeslag

Radar is regievoerder voor het ondersteuningsteam buitenland (OTB) dat de naar het buitenland uitgeweken gezinnen bijstaat die onterecht in grote problemen zijn gekomen door de affaire met kinderopvangtoeslag. In eerste instantie wilde het Ministerie van Financiën deze hersteloperatie zelf uitvoeren, maar na interne beraadslagingen is besloten de opdracht Europees aan te besteden. Deze gevoelige operatie – die veel heeft losgemaakt in de samenleving – sluit goed aan op de kerncompetentie van Radar: stress sensitieve hulpverlening bieden aan kwetsbare mensen. Wat wij als ministerie vooral belangrijk vinden is dat Radar met een brede blik naar de hersteloperatie kijkt. Naast haar directe betrokkenheid bij de ondersteuning van getroffen gezinnen in het buitenland, heeft Radar steeds de doorkijk naar hoe je kunt leren van wat er niet goed is gegaan en kunt voorkomen dat zo iets weer gebeurt.

Praktisch en strategisch

Deze opdracht is zeker geen gemakkelijke en als ministerie waarderen wij het bijzonder dat Radar, als specialist in maatschappelijke vraagstukken in het sociaal domein, vanuit haar intrinsieke maatschappelijke verantwoordelijkheid, haar hand heeft opgestoken. Met een team van 40 casemanagers worden 1.000 gezinnen woonachtig in 40 verschillende landen geholpen. De ondersteuning van het OTB richt zich op vijf gebieden: financiën, gezin, wonen, werken en gezondheid. De hulp kan heel praktisch zijn, bijvoorbeeld financiële steun voor het kopen van een nieuwe wasmachine, maar is vooral gericht op een duurzame toekomst. Met elk gezin wordt een plan van aanpak gemaakt waarin dat wordt uitgewerkt.

Social Return On Investment (SROI)¹

De Rijksoverheid vindt het belangrijk dat opdrachtnemers hun SROI verplichtingen serieus nemen. Radar heeft dit in deze opdracht ook goed uitgewerkt waarbij onder meer is gekeken naar de inzet van ervaringsdeskundigen in het team. Daarmee komen verschillende doelen samen.

Reflectie

Radar als penvoerder van de uitvoeringsinstantie OTB is ook zeer kritisch en alert op wat er beter kan en anders zou moeten. En dat is voor ons cruciaal in een zo gevoelig, politiek sensitief project. Kortom, de samenwerking tussen het ministerie en Radar zou ik willen omschrijven als professioneel, doelgericht en betrokken. De casemanagers spelen hierin een belangrijke rol en hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel en de echte wil om de getroffen ouders te helpen.

Maartje Groot, Projectleider Ondersteuningsteam Buitenland (OTB), Min. van Financiën



Onder andere ons rol als regievoerder voor het ondersteuningsteam buitenland (OTB) raakt aan duurzaamheidsdoelstelling 10 Van de Verenigde Naties: 'Ongelijkheid verminderen'.

RadarVertige staat voor een veilige, inclusieve wereld. Daar willen we met opleiden en leerinterventies aan bijdragen. De mix van praktijk leren, werkplekleren en online leren is bewezen effectief en biedt onder de noemer Blended Learning een optimale leerervaring. In RadarLab, de trainings- en opleidingslocatie van RadarVertige heb je de ruimte om te groeien, te ontwikkelen en te reflecteren. Zelf, met je team en met je hele organisatie. Onze trainingsacteurs helpen je met leerervaringen op maat.

¹ Social Return On Investment (SROI) is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Overheden én organisaties zetten hun inkoopkracht in om deze mensen perspectief te bieden op werk, inkomen én participatie in de samenleving.

De locatie is levensecht: met winkel, Cruyff Court, café, UWV-kantoor, steegje en woonhuis kunnen cursisten echt alles oefenen in de praktijk en voor de praktijk van hun taak.

Wat onze klanten van ons vinden

Vanuit RadarVertige vragen wij onze opdrachtgevers de kwaliteit van onze trainingen/opleidingen te evalueren. Ook vragen wij opdrachtgevers de inzet van onze mensen te evalueren. In 2023 scoorden wij gemiddeld een 8,2 over al onze activiteiten.

RadarVertige is onze partner voor trainingen

De Gemeente Amsterdam heeft een intern opleidingscentrum, genaamd: De Amsterdamse School. Vanuit De Amsterdamse School organiseren we leerinterventies, ontwikkeltrajecten en begeleiding in het werk zodat gemeenteambtenaren zich (blijven) ontwikkelen en uitdagen. Voor bepaalde expertises, die wij niet in huis hebben, werkt De Amsterdamse School samen met externe partners. De samenwerking tussen RadarVertige en De Amsterdamse School gaat al meer dan acht jaar terug. Sinds de oprichting van De Amsterdamse School verzorgt RadarVertige leerinterventies voor gemeenteambtenaren waaronder generieke trainingen zoals 'Omgaan met emotie en agressie' en vakspecifieke trainingen voor Handhaving. De relatie tussen RadarVertige en de Gemeente Amsterdam gaat al veel langer terug. Je kunt zeggen dat er sprake is van een duurzame klantrelatie.

Sociaal ondernemen

De Gemeente Amsterdam koopt jaarlijks voor ruim 2,8 miljard in bij veel ondernemingen en organisaties. Dit probeert de gemeente, met oog op de toekomst, zo maatschappelijk verantwoord mogelijk te doen. Amsterdam wil een sociale, barmhartige stad zijn. Wij vragen onze opdrachtnemers een sociale bijdrage te leveren aan de stad en kansen te geven aan kwetsbare inwoners zodat iedereen volwaardig mee kan doen in de samenleving. Het Social Return beleid draagt duurzaam bij aan sociaal ondernemen. Kwetsbare inwoners krijgen op deze manier een extra steuntje in de rug. RadarVertige draagt bij aan de arbeidsparticipatie van doelgroepen. Zo worden bijvoorbeeld lunches die tijdens de trainingsdagen worden geserveerd bereid door het Leger des Heils.

Radarlab

Hoe meer de leersituatie lijkt op de werksituatie, des te waarschijnlijker het is dat deelnemers het geleerde gaan toepassen in het werk. Deelnemers die leren in een omgeving die lijkt op de eigen werkcontext zullen het geleerde makkelijker en vaker toepassen in hun werkpraktijk, omdat ze door de goede gelijkenis dat voor hun gevoel al hebben gedaan. Met de komst van de praktijk-leerstraat in het Radarlab is de kans op transfer naar de praktijk een stuk groter geworden.

Duurzaam leerresultaat

Leerinterventies worden ingezet om de kennis en vaardigheden van individuen en van teams naar een hoger niveau te tillen en een gedragsverandering te realiseren. In het kader van leren zou duurzaamheid betrekking kunnen hebben op het verwerven van kennis en vaardigheden met een lange levensduur. Eenmalige interventies zijn niet genoeg om een (blijvende) verandering teweeg te brengen. Als het gedrag al verandert, is dat vaak van korte duur. De waan van de dag regeert en voor je het weet vervalt iedereen in de manier waarop ze het altijd al gedaan hebben. En dat is ook niet vreemd. De 'vergeetcurve' van Ebbinghaus leert ons dat deelnemers aan trainingen na één uur al 50% zijn vergeten van wat zij hebben geleerd. Dit heeft alles te maken met hoe wij informatie ontvangen en opslaan in ons korte- en langetermijngeheugen. Diep, duurzaam leren verhoogt de kans dat het geleerde wordt opgeslagen in het langetermijngeheugen. Het doel is dat nieuw gedrag wordt ingezet en uiteindelijk het 'nieuwe normaal' wordt. Daarbij is timing key. Meten en weten wat de impact is en waarom je welke interventie of middel op welk moment hierin toepast. Een leertraject optimaal en duurzaam vormgeven is, en blijft, een boeiend vraagstuk. De praktijk is vaak weerbarstiger dan de theorie. Zo wordt bijscholing veelal gezien als iets wat je naast je werk doet, in plaats van dat het er onderdeel van uitmaakt. Bij volle werkagenda's sneuvelt een training vaak als eerste. Bovendien is voor medewerkers met ervaring een formele leerinterventie vaak of te veel of te weinig, of te vroeg of te laat. Het sluit niet aan op de dagelijkse werkpraktijk. Wij nodigen RadarVertige en RadarAdvies uit om ons gevraagd én ongevraagd op deze vraagstukken te adviseren.

Dion Zomer, Adviseur Leren & Ontwikkelen, De Amsterdamse School Gemeente Amsterdam

RadarEurope heeft een trackrecord van meer dan tien jaar in alle EU-lidstaten, dat laatste zowel via opdrachten van de Europese Commissie als door rechtstreekse contracten met klanten in die landen. Wij zijn een denktank met een hands-on aanpak en bouwen duurzame oplossingen in samenwerking met beleidsmakers, praktijkmensen, academici en burgers. Wij zijn ervan overtuigd dat een dergelijke inclusieve aanpak noodzakelijk is om echte verandering teweeg te brengen.

Radicalisation Awareness Network

In opdracht van de Europese Commissie hebben we in de periode 2011 - 2024 het Radicalisation Awareness Network (RAN) mede opgezet, ondersteund en beheerd. Dit is een EU-breed overkoepelend netwerk van praktijkmensen en anderen die betrokken zijn bij het tegengaan van radicalisering die tot gewelddadig extremisme leidt. Het RAN is een netwerk van eerstelijnsbeoefenaars die dagelijks werken met zowel degenen die kwetsbaar zijn voor radicalisering als degenen die al geradicaliseerd zijn. Vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld, maatschappelijk werkers, jeugdwerkers, leraren, beroeps- beoefenaren in de gezondheidszorg en vertegenwoordigers van lokale overheden, politieagenten en gevangenispersoneel zijn betrokken bij het voorkomen en tegengaan van gewelddadig extremisme in al zijn vormen. En bij het rehabiliteren en re-integreren van gewelddadige extremisten. Sinds de oprichting in 2011 heeft het RAN netwerk ruim 6.000 beoefenaars aangetrokken, die alle EU- lidstaten vertegenwoordigen. RAN organiseert een aantal thematische werkgroepen voor eerstelijnsbeoefenaars, zodat zij hun uitgebreide kennis, ervaringen uit de eerste hand en aanpakken met elkaar kunnen delen en van elkaar leren.

Het RAN produceert ook een reeks publicaties, die worden gedeeld met het netwerk van eerstelijnsbeoefenaars, die zowel de geleerde lessen, inzichten en aanbevelingen uit werkgroep- vergaderingen benadrukken als de kennis en expertise van RAN ontsluiten. RAN is halverwege 2024 opgegaan in de EU Knowledge Hub, daarmee is ook de betrokkenheid van Radar tot een einde gekomen. Onze opgebouwde expertise en ons netwerk nemen we mee naar nieuwe internationale opdrachten.



Onder andere de projecten die wij voor Europese instellingen uitvoeren raken aan duurzaamheidsdoelstelling 17 van de Verenigde Naties: 'Partnerschappen om doelstellingen te bereiken'.

4.2 Mensenrechten

Als betrokken adviseurs en trainers in de frontlinie van het publieke domein geloven wij sterk in de grondrechten en universele rechten van de mens. Van daaruit handelen, dat is voor ons het ijkpunt. Omdat wij werken in maatschappelijk gevoelige opdrachten zorgen wij dat onderwerpen zoals privacy en de afhandeling van klachten en geschillen goed zijn geborgd binnen onze organisatie.

Privacy

In hun dagelijkse werkzaamheden verwerken onze adviseurs en trainers regelmatig persoonsgegevens. Met ons privacybeleid zorgen wij ervoor dat alle verwerkingen in overeenstemming met de wet plaatsvinden en dat de rechten van alle betrokkenen gewaarborgd zijn. Op basis van dit beleid stellen wij voor specifieke processen en projecten zogenaamde privacy verklaringen op, zodat duidelijk is hoe dit beleid in die specifieke situaties is uitgewerkt. Om de naleving van ons privacy beleid te borgen, hebben wij een privacy organisatie ingericht. Deze bestaat uit een Privacy Officer per werkmaatschappij en een Chief Privacy Officer die toeziet op de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), en de naleving en ontwikkeling van dit beleid.

Er worden door ons geen gegevens verwerkt die gaan over godsdienst of levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, gezondheid, seksuele leven, lidmaatschap van een vakvereniging, genetische of biometrische gegevens en straf- of tuchtrechtelijke persoonsgegevens.

Radar zorgt voor passende technische en organisatorische maatregelen ter voorkoming van verlies of onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens. Hoe wij de informatiebeveiliging hebben geborgd, is vastgelegd in het Informatiebeveiligingsbeleid van RadarGroep en is verankerd in de dagelijkse werkzaamheden (zie hoofdstuk 4, paragraaf Informatiebeveiliging).

Klachten en geschillen

De doelstelling van onze klachtenregeling is het op zorgvuldige, vertrouwelijke en effectieve wijze registreren en afhandelen van klachten, het wegnemen van de oorzaken en het nemen van adequate maatregelen om herhaling te voorkomen. In de visie van Radar is een klacht de mogelijkheid om de eigen organisatie en bedrijfsprocessen vanuit klantgerichtheid continu te verbeteren. Een klant kan een klacht indienen, wanneer hij of zij het niet eens is met de dienstverlening en/of resultaten van Radar of met een gedraging van Radarmedewerker(s), omdat die naar zijn oordeel in strijd is met de voor hem geldende regelingen of omdat daardoor naar zijn oordeel in zijn situatie zijn belangen worden geschaad.

We vragen klanten om bezwaren eerst te bespreken met de Radarmedewerker die verantwoordelijk is voor de dienstverlening (bijvoorbeeld de projectleider of leidinggevende) of over wiens gedraging hij of zij een klacht wil indienen (bijvoorbeeld een projectmedewerker, adviseur, trainer, coach). Wanneer de klant niet tevreden is over de uitkomst van dit gesprek, kan de klant zijn bezwaren met de leidinggevende van de betrokken Radarmedewerker bespreken. Als daarmee naar het oordeel van de klager de klacht niet naar tevredenheid is opgelost, kan hij of zij binnen vier weken een schriftelijke of mondelinge klacht indienen bij de directeur van de betreffende entiteit. De klachtenregeling is opgenomen in ons 'Handboek Kwaliteit, Milieu en Duurzaamheid'.

4.3 Medewerkers

Binnen de RadarGroep staat de verdere versterking van de onderlinge synergie van de Human Resource (HR) functie hoog op de agenda. Hier hebben we in de afgelopen jaren al goede stappen in gezet en het is onze inzet om het HR-beleid van de werkmaatschappijen/bedrijven verder te harmoniseren. De volgende stap is het deels onderbrengen van de HR-administratie in een gezamenlijke functie. Doel is om nog meer van elkaar te leren en te profiteren en de continuïteit en beheersbaarheid verder te vergroten. Binnen de groep gaan we verder aan de slag met het vergroten van het inzicht in het beleefde werkgelegenheid. Vanaf begin 2024 zetten we de FRANK app in waarmee we continu de medewerkersbetrokkenheid en het werkgelegenheid meten.



Elke werkmaatschappij heeft zo haar eigen signatuur. Maar het DNA van alle medewerkers is wel heel vergelijkbaar. Wij proberen vanuit RadarGroep zoveel mogelijk de HR-kaders te formuleren, maar laten het aan de werkmaatschappijen om eigen accenten te leggen. Centraal voeren we het gesprek over wat we leren van elkaar.

Marga de Noij, Manager Hr & Recruiting Radargroep

Binnen **RadarAdvies** werkt een opleidingscommissie samen met het MT aan een meerjarige professionaliseringsagenda. We gaan de kennis en expertise binnen ons bureau borgen in een Radarcursus; een reeks trainingen en workshops rondom cruciale adviesvaardigheden.

Het curriculum wordt in lijn gebracht met de functieprofielen die afgelopen jaar samen met de Ondernemingsraad als onderdeel van het herijken van belonen en waarderen zijn opgefrist. We hebben, naar analogie van de traineecoördinatoren per 1 januari 2024 twee opleidingscoördinatoren.

Tot ons vakman- of vakvrouwschap behoren in ieder geval politieke sensitiviteit, kennis van het reilen en zeilen van de overheid (gemeente, Rijk en Europa), vaardigheid in procesbegeleiding en het werken met groepen; vaardigheid in acquisitie, aanbesteden en netwerken; onderzoekstechniek; en persoonlijk leiderschap. Bij Radar benutten we de kennis die we met onze collega's in huis hebben. We hebben aandacht voor kennis, vaardigheden en attitudes. Kennis gaat over weten, het 'wat'. Kennis verwerf je door te lezen en studeren. Vaardigheden gaan over kunnen, het 'hoe' en leer je door te oefenen. Attitudes gaan over je motieven en drijfveren, het 'waarom' en waartoe'. Door reflectie, feedback en intervisie bouwen medewerkers aan hun professionele zelfbewustzijn.

Professionele ontwikkeling van medewerkers RadarAdvies

Binnen RadarAdvies gebeurt leren op diverse plekken en allerlei vormen. Er zijn diverse programma's voor adviseurs in de verschillende stadia van hun carrière.

- **Traineeprogramma:** voor studenten die net zijn afgestudeerd is er een traineeprogramma van 14 maanden waarin zij tot adviseur worden opgeleid. Zij leren acquireren, begrotingen opstellen en onderzoekvaardigheden ontwikkelen;
- **Ondernemerskamer:** dit is een programma voor junior-adviseurs die in ongeveer hetzelfde stadium van hun carrière zitten. Zij stellen hun eigen programma samen en dit kan bestaan uit:
 - o Inhoudelijke componenten, bijvoorbeeld een cursus theater om te leren improviseren;
 - o Competenties ontwikkelen, bijvoorbeeld presentatievaardigheden verbeteren;
- **ART:** dit is een leer-intervisie netwerk voor medior-adviseurs;
- **Noorderlicht:** dit is een intervisie netwerk voor ervaren senior adviseurs;
- **Individuele training en opleiding:** dit zijn cursussen en opleidingen gerelateerd aan het adviseurschap. Bijvoorbeeld een cursus 'deep democracy' (een instrument voor besluitvorming en conflictresolutie binnen groepen).

RadarVertige gaat in 2024 verder met het maken van de omslag naar zelforganisatie. Daarbij hoort ook het updaten van het loon- en functiehuis. Vanuit HR op groepsniveau ondersteunen we dit. In 2023 hebben we binnen alle bedrijven stappen gezet op het gebied van leren en ontwikkelen. Binnen **RadarGroep** zijn we gestopt met het klassieke beoordelen en werken we nu met ontwikkelgesprekken. Alle medewerkers hebben samen een traject gevolgd bij RadarVertige om de stap te zetten naar meer focus op persoonlijke ontwikkeling. In 2024 gaat iedere werkmaatschappij hier op haar eigen manier mee verder. Op groepsniveau faciliteren we dit op onderdelen en stimuleren we het uitwisselen van ervaringen en onderling leren op dit vlak.



De ontplooiingsmogelijkheden die Radar biedt op het gebied van loopbaanbeleid o.a. het traineeprogramma, de Ondernemerskamer en Noorderlicht, raken aan duurzaamheidsdoelstelling 4 Van de Verenigde Naties: 'Kwaliteitsonderwijs'.

FrankApp

Binnen RadarGroep gebruiken wij Frank App om medewerkerstevredenheid doorlopend te meten. Frank App is een laagdrempelige manier om werkgekluk, werkstress, competenties en drijfveren van medewerkers te monitoren. Inzicht in het werk-welzijn van al onze medewerkers is cruciaal voor ons. Werk-welzijn bestaat uit drie elementen; werkbeleving, persoonlijke omstandigheden en functioneren. Wij werken aan oplossingen voor gevoelige sociale thema's. Daarom is het belangrijk dat wij als werkgever, maar vooral ook onze medewerkers, in de gelegenheid zijn om hun eigen welzijn te bewaken. De App draagt bij aan bewustzijn en het goede gesprek binnen teams en daarmee aan meer werkgekluk en minder werkstress bij onze medewerkers.

Cultuurdag over sociale (on)veiligheid

Tijdens een cultuurdag die Radar regelmatig organiseert, stond begin 2024 het thema 'sociale veiligheid' centraal. Sociale veiligheid gaat over de interactie tussen mensen; niet alleen over interactie tussen collega's van Radar, maar ook over de impact die onze adviseurs en trainers hebben bij onze klanten. Het was buitengewoon nuttig om uitgebreid bij dit thema stil te staan.



Ons duurzame DNA waar wij tijdens de frequent door ons georganiseerde interne cultuurdagen aandacht aan besteden raakt aan duurzaamheidsdoelstelling 5 van de Verenigde Naties: 'Gender gelijkheid'.

Vertrouwenspersoon

Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich veilig voelt binnen onze organisatie en op een prettige manier kan werken. Daar werken we met elkaar aan. Ongewenst gedrag accepteren we in geen enkele vorm. Als een medewerker zich onheus bejegend of niet veilig voelt of klachten heeft over bijvoorbeeld seksuele intimidatie, agressie, discriminatie, pesten of geweld, heeft de medewerker een breed scala aan mogelijkheden. Hij of zij kan het bespreken met een buddy of een collega die hij of zij goed vertrouwt en samen een strategie afspreken, in overleg treden met HR, of dit bespreken met de leidinggevende. Als dit geen oplossing biedt, kan de medewerker contact op nemen met de externe vertrouwenspersoon. Bij de vertrouwenspersoon kan de medewerker in vertrouwen zijn verhaal kwijt en advies inwinnen. Alle verkregen informatie valt onder het beroepsgeheim en de vertrouwenspersoon onderneemt alleen na toestemming van de medewerker actie.

Radar hanteert het protocol Psychosociale arbeidsbelasting (PSA). In dit protocol leggen we uit wat we verstaan onder ongewenst gedrag en wat te doen als je dit ervaart of waarneemt. Dit protocol maakt deel uit van onze arbeidsvoorwaarden.

5. Onze organisatie duurzaam inrichten



5.1 Bestuur (Governance)

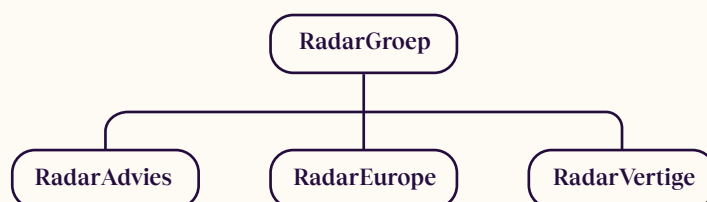
Missie en Principes

Als bureau voor sociale vraagstukken beschouwen wij het al 35 jaar als onze missie om te werken aan een betere samenleving. Dat doen we door overheden (nationaal en internationaal), non-profit instellingen en publieke professionals beter te laten werken. Wij adviseren, onderzoeken, leiden op en lenen professionals tijdelijk uit.

In ons streven bij te dragen aan een toekomstbestendige samenleving houden wij in onze bedrijfsvoering rekening met zowel het milieu als met sociale en maatschappelijke aspecten. In ons werk omarmen wij de MVO-principes: rekenschap afleggen, transparant zijn over ons werk, ethisch gedrag vertonen, onze stakeholders in de waardeketen zoveel mogelijk betrekken, nationale en internationale wet- en regelgeving en gedragsnormen en mensenrechten respecteren (zie Bijlage 1). Als tijdens een opdracht blijkt dat wij deze niet conform bovenstaande principes kunnen uitvoeren, dan gaan wij met de opdrachtgever in gesprek en indien nodig geven wij de opdracht terug.

Organisatiestructuur

RadarGroep is de holding waarin een directeur (gedeeltelijk) en de centrale staf werkzaam zijn. De activiteiten die we voor klanten uitvoeren vinden plaats in de drie bedrijven. We hebben vertrouwen in de kracht en competenties van onze medewerkers en leggen verantwoordelijkheden daarom laag in de organisatie.



RadarAdvies heeft een managementteam (MT) bestaande uit de directeur en vijf teammanagers. Wij werken vanuit vier adviesteams (Opgroeien, Democratie & Veiligheid, Werk & Bestaanszekerheid en Sociale basis, Maatschappelijke ondersteuning & Zorg), een team Support en marktgroepen in wisselende samenstelling.

RadarVertige heeft één directeur die met MT bestaande uit een vertegenwoordiger van elk team en vertegenwoordigers vanuit financiën en HR de organisatie aanstuurt. Daaronder vallen de lokale staf en onderstaande zelforganiserende teams:

- Agressie & weerbaarheid;
- Sociaal domein;
- Leefbaarheid en veiligheid.

Mede-eigenaarschap STAK

Een ander belangrijk thema met betrekking tot het bestuur is de inrichting van het eigenaarschap van de organisatie. Medewerkers konden de afgelopen jaren op een laagdrempelige manier mede eigenaar worden van RadarGroep door te participeren in het bedrijf. Met een participatieregeling delen medewerkers in de resultaten (positief of negatief) van Radar. Ook krijgen zij een bepaalde mate van inspraak. Ze nemen deel aan aandeelhouders overleggen (het STAK), hebben toegang tot alle daarbij horende informatie en hebben stemrecht bij besluiten. 17 medewerkers hebben een of meerdere certificaten in bezit. Vanuit de STAK is in 2024 besloten om in de komende jaren de stap te maken naar Steward Ownership zodat het bedrijf volledig van zichzelf wordt.

Ondernemingsraad RadarAdvies

De Ondernemingsraad (OR) van RadarAdvies komt op voor de belangen van medewerkers. De OR staat open voor wensen en zorgen in de organisatie en probeert deze geluiden zo goed mogelijk te gebruiken in haar advisering. Om te zorgen voor focus in haar advisering aan directie en MT heeft de OR, mede aan de hand van input uit de enquête onder medewerkers, een jaaragenda opgesteld. Op deze jaaragenda staan de thema's en leidende principes die wat de OR betreft de komende tijd prioriteit hebben: het implementeren van de adviezen uit het rapport van een externe adviesbureau over waarderen & belonen, het faciliteren van een bloeiende Veemarkt-cultuur, welzijn naast groei, en de ontwikkeling naar een groen en sociaal bedrijf.

Verantwoording over duurzaamheid

In november 2022 nam de Europese Unie de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) aan. In deze richtlijn staat dat bedrijven vanaf boekjaar 2024 verplicht worden te rapporteren over de impact van hun activiteiten op mens en milieu. Deze richtlijn geldt in eerste instantie voor alle beursgenoteerde bedrijven én daarnaast voor bedrijven die aan twee van de volgende drie criteria voldoen.

- Meer dan 250 medewerkers.
- Meer dan 40 miljoen omzet.
- Meer dan 20 miljoen op de balans.

Alhoewel Radar qua omvang (vooralsnog) niet volgens de CSRD hoeft te rapporteren, willen we bekijken op welke manier wij over het boekjaar 2024 kunnen aansluiten bij deze nieuwe wettelijke kaders.

5.2 Medewerkers

Ons HRM-beleid is aan de orde gekomen in de paragraaf 'Medewerkers' van hoofdstuk 3.3.

5.3 Milieu (Bedrijfsvoering)

Als advies- en trainingsbureau hebben wij vooral invloed op de milieuaspecten vastgoed, mobiliteit, afvalscheiding & circulaire bedrijfsvoering, inkoop en informatiebeveiliging. Hieronder beschrijven wij ons duurzame beleid ten aanzien van deze beleidsdisciplines.

Vastgoed

RadarGroep en de bedrijven RadarAdvies en RadarEurope zijn gevestigd in een monumentaal pand aan de Veemarkt in Amsterdam. Het betreft een gehuurde locatie en de mogelijkheden om het pand te verduurzamen zijn relatief beperkt. Wij hebben onderstaande duurzame maatregelen doorgevoerd:

- De ramen zijn voorzien van isolerende raamfolie waarmee de isolatiewaarde is verbeterd en wij minder gas verbruiken;
- De oude TL-verlichting is vervangen door 4000LED verlichting;
- De oude plafonds zijn vervangen door geluiddempende en brandwerende plafonds;
- Ter verbetering van het binnenklimaat hebben wij een plantenbibliotheek gerealiseerd. De planten zorgen voor meer zuurstof, werken luchtzuiverend, hebben akoestische voordelen en zorgen voor een betere luchtvochtigheid.

Opleidingscentrum RadarVertige is gevestigd in Amstelveen. Het centrum bestaat uit kantoren, trainingslokalen én een overdekte leerstraat. Op het dak van het pand liggen 408 zonnepanelen met een theoretisch vermogen van 110,16 kWp.

Ons gehuurde pand heeft een geheel nieuwe, geïsoleerde gevel met dubbel glas. De verwarming gebeurt grotendeels met het airconditioningsysteem.

De leerstraat, RadarLab, in het opleidingscentrum is gebouwd in een voormalige productiehal en is de enige overdekte leerstraat van deze omvang in Nederland. In de leerstraat zijn een UWV kantoor, winkel, café, woning en steeg nagebouwd. Cursisten kunnen in een levensechte setting hun vaardigheden ontwikkelen. Waar mogelijk zijn bij de bouw van de leerstraat tweedehands en refurbished materialen en meubilair gebruikt.

Mobiliteitsbeleid

Wij stimuleren het reizen met openbaar vervoer. Een adviseur, die gezien zijn of haar functie veel reist en per openbaar vervoer wenst te reizen, kan gebruik maken van een NS Business Card eerste klas.

Adviseurs die reizen met eigen vervoer, hebben recht op een kilometervergoeding. Indien zij een (deels) elektrische auto rijden met weinig of geen CO₂-uitstoot, is de kilometervergoeding iets hoger. Indien een adviseur in aanmerking komt voor een leaseauto is het maximale leasebedrag voor een leaseauto die (deels) elektrisch rijdt iets hoger dan voor een auto op fossiele brandstoffen.

Tenslotte faciliteren wij thuiswerken, door een vergoeding te bieden voor de inrichting van een thuiswerkplek.

Afval & Circulaire bedrijfsvoering

Op het gebied van afval en circulaire bedrijfsvoering hebben wij de volgende maatregelen getroffen:

Ons vertrouwelijk papier wordt gecertificeerd vernietigd en van de pulp worden nieuwe producten gemaakt;

Papier en karton worden door onze afvalverwerker op de verwerkingslocatie gescheiden met de hulp van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, geperst en van de pulp worden nieuwe producten gemaakt;

Stichting Ecoware haalt onze oude computers op en deze krijgen een tweede leven in hun computerwerkplaats. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt wipen, testen en repareren gebruikte computers en randapparatuur, zoals beeldschermen en printers. Na schoonmaken en installeren zijn de computers klaar voor hergebruik. De computers die de werkplaats verlaten vinden hun weg naar maatschappelijke doelgroepen zoals bijvoorbeeld scholen, stichtingen, verenigingen en mensen met een laag inkomen;

Onze oude mobiele telefoons leveren wij in bij het CliniClowns Collection Centre. Zij ontvangen een vergoeding van €3 voor elke ingeleverde mobiele telefoon. Hiermee kan ClinicClowns zieke kinderen, kinderen met een beperking en mensen met dementie afleiding en plezier bezorgen.

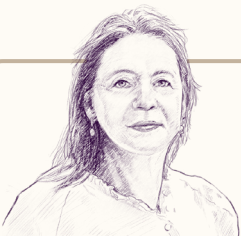
Inkoop

Wij kiezen bij de inkoop van producten en diensten zoveel mogelijk voor duurzame leveranciers. Een greep uit onze duurzame samenwerkingspartners:

- Wij kopen onze energie (elektriciteit en gas) in bij Pure Energie; de meest groene energieleverancier waarvan de stroom voor 100% wordt opgewekt door windmolens en zonnepanelen;
- Ons secretariaat heeft samen met onze leveranciers van kantoorartikelen een assortiment (bestellijst) samengesteld met duurzame gebruiksartikelen, waaronder pennen van gerecycled plastic en post-its van gerecycled papier. Om het papiergebruik zoveel mogelijk terug te dringen ontvangt iedere medewerker een Bambook; dit zijn uitwisbare notitieblokken. Voor iedere verkochte Bambook plant de leverancier een boom op Madagaskar;
- Wij betrekken onze fairtrade koffie van Café del Mar, een Rainforest Alliance gecertificeerde sociale onderneming die beschutte werkplekken biedt aan mensen die in het gewone leven niet op eigen kracht aan de slag kunnen;
- Wij werken zoveel mogelijk met cateraars die werken met eerlijke en lokale producten, die rekening houden met dierenwelzijn, alleen verantwoorde vis serveren en werken met natuurlijke ingrediënten



De maatregelen die wij hebben genomen in het kader van vastgoed, facilitaire producten en diensten en inkoop raken aan duurzaamheidsdoelstelling 13 Van de Verenigde Naties: 'Klimaatactie'.



Wat onze adviseurs kenmerkt is dat zij iets willen betekenen voor een betere wereld. Die ambitie hebben zij niet alleen in hun werk maar vaak ook in privé.

Saskia Moes, Manager Team Support & Lid Mt Radaradvies

6. De maatschappij verder helpen

6.1 Eerlijk zakendoen

Eerlijk zakendoen gaat over ons ethisch gedrag in de zakelijke relatie met andere organisaties. Bijvoorbeeld klanten, overheidsinstanties, partners, concurrenten en verenigingen waarvan een organisatie lid is. Radar wendt haar invloed in de waardeketen aan om positieve resultaten te bevorderen en haar invloedssfeer te vergroten. Wij vullen dit bijvoorbeeld in door veel aandacht te besteden aan SROI. Daarnaast investeren wij onder andere met RadarSchool in de samenwerkingspartners waar wij in onze waardeketen mee samenwerken.

Social Return On Investment (SROI)

Uitgangspunt voor Radar is dat wij SROI niet zien als kostenpost maar als toegevoegde waarde. We reserveren er dus geen apart bedrag voor maar incorporeren het in onze reguliere bedrijfsvoering. In 2023 heeft RadarGroep met alle entiteiten ruim € 318.000 aan SROI-waarde gerealiseerd. In 2024 creëerden we zelfs ruim € 950.000 aan SROI-waarde. Dit is inclusief de SROI die we samen met Steiger B hebben waargemaakt op het contract voor het ondersteuningsteam voor gedupeerde ouders in het buitenland (OTB).



Wij geven op de volgende vier manieren invulling aan SROI:

- Door leer- werkplekken te bieden aan mensen voor wie die niet vanzelfsprekend beschikbaar zijn. Voorbeelden:
 - o Stagiaires vanuit speciaal onderwijs of vanuit (V)MBO (BOL/BBL);
 - o Werkervaringsplekken voor vluchtelingen;
 - o Trajecten voor zij-instromers die niet de juiste opleiding hebben gehad maar wel relevante (levens)ervaring;
 - o Traject voor ervaringsdeskundigen die opgeleid worden als trainingsacteur.
- Door mensen die niet makkelijk aan een passende baan komen in dienst te nemen. Voorbeelden:
 - o Inzet 4 ervaringsdeskundigen als casemanager binnen het Ondersteuningsteam Buitenland (OTB), dat gedupeerden van de kinderopvangtoeslagenaffaire in het buitenland ondersteunt;
 - o Detacheren van meerdere zij-instromers, ervaringsdeskundigen die vanuit een uitkeringssituatie komen of andere mensen die onder de SROI definitie vallen;
 - o In dienst nemen van ervaringsdeskundige trainingsacteurs;
 - o In dienst nemen van mensen die onder de SROI definitie vallen in de back office en/of voor uitvoering van facilitaire taken.

- Door diensten in te kopen bij sociale ondernemingen of 'om niet' aan te bieden aan maatschappelijke organisaties.
Voorbeelden:
 - o Detachering van medewerkers met autisme via de sociale onderneming Autitalent;
 - o Samenwerking met sociaal ontwikkelbedrijf Pantar voor de inhuur van medewerkers voor facilitair beheer bij RadarLab en andere facilitaire diensten;
 - o Catering bij evenementen via erkende sociale Firma's in te kopen;
 - o Het gratis beschikbaar stellen van ruimten bij RadarLab aan maatschappelijke organisaties (met ANBI-status);
 - o Het meedenken over werving van nieuwe vrijwilligers voor maatschappelijke organisaties.
- Door mensen buiten onze organisatie die niet makkelijk aan een passende baan komen aan werk te helpen.
Voorbeelden:
 - o Ervaringsdeskundigen en mensen die voldoen aan de definitie SROI na afloop van een opdracht ergens anders aan een (vaste) baan helpen;
 - o Mensen vanuit een leerwerkplek toe leiden naar vacatures en een (vaste) baan.



Onze inspanningen op het gebied van Social Return on Investment raken aan duurzaamheidsdoelstelling 8 Van de Verenigde Naties: 'Eerlijk werk en economische groei'.

De Radar School van RadarVertige

De missie van de RadarSchool is het vergroten van de zichtbaarheid van RadarVertige voor alle freelancers (zzp'ers). Wij streven ernaar de werkwijze en visie van RadarVertige helder en toegankelijk te maken voor iedereen. Daarnaast willen we de norm van elkaar bevragen en feedback geven in onze onderlinge samenwerking normaliseren, waardoor wij een open en constructieve dialoog stimuleren.

Wij geloven in het bevorderen van eigenaarschap en betrokkenheid van freelancers bij RadarVertige. Dit doen we door hen actief te begeleiden, niet alleen op individueel niveau, maar ook door te investeren in de bevordering van onderlinge samenwerking. Ook bieden we freelancers opleidingen aan, zodat zij hun vaardigheden kunnen aanscherpen.

Door deze stappen te zetten, bevorderen wij de professionele ontwikkeling en het succes van freelancers, terwijl we een inclusieve en transparante omgeving creëren binnen ons bedrijf.

7. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap

Organisaties hebben een relatie met de gemeenschappen waarin zij actief zijn. Deze relatie behoort te zijn gebaseerd op de betrokkenheid bij de gemeenschap om zo te kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van die gemeenschap. Deze betrokkenheid – individueel of via een vereniging – helpt om de burgerlijke samenleving te versterken.

Betrokken zijn bij de ontwikkeling van de gemeenschap is de kern van wie en wat wij als Radar zijn. Onze mensen dragen in Nederland en Europa bij aan sociaal maatschappelijke oplossingen. Dat doen we vooral door mensen met verschillende perspectieven aan elkaar te verbinden en ruimte te maken voor verschillen.



Inwoners en professionals

Centraal in ons werk staat het eigenaarschap bij inwoners en professionals. We leren professionals om het verhaal van de inwoner leidend te laten zijn, door meer reflectie terug te geven en minder zelf aan het woord te zijn. We helpen gemeenten om processen en procedures binnen de gemeente aan te passen op dit gedachtegoed.



RadarAdvies is een denk- en doe bureau voor de publieke sector en het sociaal domein. Onze opdrachten richten zich op maatschappelijke vraagstukken waar vaak kwetsbare doelgroepen bij betrokken zijn. Wij kiezen altijd voor een aanpak zo dicht mogelijk op de eindgebruiker. Daarbij zijn wij trouw aan onze normen en waarden. Dit kan betekenen dat wij het bespreekbaar maken als wij niet via ons eigen Radar- kompas kunnen werken.

Christiaan Ballieux, Senior Adviseur, Radar Advies

Praktische oplossingen

In ons werk zoeken we steeds de balans tussen het realiseren van een concrete oplossing waar iemand direct mee verder kan, het houden van overzicht en bieden van inzicht. Zo dragen we bij aan structurele oplossingen. Altijd met burgers/inwoners als ervaringsdeskundigen die vaak beter dan wie ook weten waar de schoen wringt.



Onze werkzaamheden voor gemeenten, ministeries en tal van maatschappelijke organisaties in het publieke domein raken aan duurzaamheidsdoelstelling 3 Van de Verenigde Naties: 'Goede Gezondheid en Welzijn'. En aan duurzaamheidsdoelstelling 16 Van de Verenigde Naties: 'Vrede, Justitie en Sterke Publieke Diensten'.

Vanuit RadarAdvies werken we o.a. voor statushouders, voor Oekraïense vluchtelingen, voor mensen die uitstromen vanuit maatschappelijke opvang, voor door de toeslagenaffaire gedupeerde ouders die remigreren, aan het tegengaan van polarisatie en doen we opdrachten rond de jeugdzorg.

Met RadarEurope hebben wij jarenlang een grote bijdrage geleverd aan het Radicalisation Awareness Network (RAN) van de EU dat radicalisering en extremisme in Europa en daarbuiten probeert tegen te gaan. Recent zijn wij 'preferred supplier' geworden voor een framework contract 'Migratie'. RadarVertige leidt ieder jaar honderden eerstelijnswerkers bij gemeenten, woningcorporaties, UWV, COA en de Belastingdienst op om effectief om te gaan met agressie door te de-escaleren en gebruik te maken van hun team om hun eigen weerbaarheid te vergroten.



Problemen voor mensen ontstaan vaak door privéomstandigheden zoals scheiding, schulden, ziekte of het overlijden van een naaste. De invalshoek die wij kiezen bij de uitvoering van onze opdrachten is dat wij mensen proberen te bereiken als de problemen nog klein zijn. We kunnen de verzorgingsstaat immers alleen betaalbaar houden als we aan preventie werken.

David Sondorp, Adviseur RadarAdvies



Met haar samenwerking met tal van maatschappelijke organisaties waaronder Europese instellingen, Nederlandse ministeries, gemeenten, het UWV en tal van maatschappelijke organisaties geeft RadarGroep invulling aan duurzaamheidsdoelstelling 17 van de Verenigde Naties: 'Partnerschappen om doelstellingen te bereiken'.

8. Implementatie van – en communicatie over duurzaamheid

In de voorgaande hoofdstukken hebben wij toegelicht op welke wijze wij kijken naar onze maatschappelijk verantwoordelijkheid op de niveaus mens, organisatie en maatschappij. Gegeven de dienstverlening van onze onderneming hebben wij de nadruk gelegd op de sociale aspecten van duurzaamheid. Hieronder beschrijven wij hoe wij duurzaamheid de afgelopen jaren in ons beleid hebben geïmplementeerd en op welke wijze wij hierover communiceren.



Ketenverantwoordelijkheid en invloedssfeer

Onder andere in de paragraaf over Social Return on Investment beschrijven wij op welke wijze wij invulling geven aan onze ketenverantwoordelijkheid. Onze invloedssfeer reikt van individuele inwoners van wijken tot invulling geven aan de rol van uitvoeringsorganisatie voor een ministerie en internationale projecten voor Europese instellingen.

Gepaste zorgvuldigheid

Radar voelt zich als bureau voor sociale vraagstukken betrokken bij een verantwoordelijke en duurzame samenleving. Kwaliteit is sinds het bestaan van Radar een kernbegrip binnen de organisatie. Advieswerk en opleiden is mensenwerk. Onze medewerkers vertegenwoordigen de kernkwaliteit van onze organisatie, zij zijn ons menselijk kapitaal.

Zoals toegelicht in de paragraaf over milieu, zijn milieuaspecten deel van onze bedrijfsvoering en passen wij deze op een structurele manier in, in onze organisatie.

In ons Handboek kwaliteit, milieu en duurzaamheid beschrijven wij hoe wij met gepaste zorgvuldigheid met zowel de sociale en maatschappelijke aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen als het milieu omgaan.

Implementatie van duurzaamheid in processen, systemen en procedures

Begin 2024 hebben wij de verduurzaming van Radar verder bestendigd door vijf MVO-ambassadeurs de rol te geven om maatschappelijk verantwoord ondernemen verder vorm en inhoud te geven binnen onze organisatie. Ieder jaar houden wij de acties waarmee wij invulling geven aan de stapsgewijze verduurzaming van onze bedrijfsprocessen tegen het licht. De afgelopen jaren hebben wij op het gebied van MVO het volgende bereikt:

- Vanuit onze expertise dragen wij al 35 jaar in Nederland en Europa bij aan sociaal maatschappelijke vraagstukken. Altijd vanuit de invalshoek van de inwoners als ervaringsdeskundige. Zij weten vaak beter dan wie ook waar de schoen wringt. Radar speelt ook een belangrijke rol bij het verspreiden en uitwisselen van ervaringen en inzichten uit de praktijk op het gebied van de preventie van radicalisering en extremisme in Europa;
- Wij geven vanuit onze intrinsieke motivatie een brede invulling aan Social Return on Investment;
- In ons monumentale huurpand in Amsterdam hebben wij diverse milieumaatregelen getroffen, waaronder dubbel glas, isolerende raamfolie, LED-verlichting en een gunstig binnenklimaat door een plantenbibliotheek;
- Wij kiezen in Amsterdam consequent voor samenwerking met duurzame facilitaire dienstverleners op het gebied van schoonmaak, afvalverwerking, kantoorartikelen en externe vergaderlocaties; In ons pand in Amstelveen met de leerstraat en kantoorruimtes:
- hebben wij een nieuwe (geïsoleerde) gevel gebouwd voorzien van dubbel glas;
- verwarmen wij de kantoorruimtes deels elektrisch (met het airco-systeem);
- maken wij zoveel mogelijk gebruik van tweedehands en refurbished materialen en meubilair;
- maken wij voor de schoonmaak van ons pand gebruik van een social enterprise in de facilitaire dienstverlening met de missie: sociaal maatschappelijk impact maken.

9. MVO-doelstellingen 2025-2030

Om een volgende stap te zetten in het realiseren van onze maatschappelijke doelen hebben we vijf MVO-ambassadeurs aangesteld. Zij hebben onderzocht met een enquête en door in gesprek te gaan tijdens interactieve sessies welke invulling en thema's leven bij de medewerkers van Radar. Op basis daarvan zijn drie thema's geselecteerd waar Radar zich op gaat richten. Per thema is een concreet doel en aanpak opgesteld voor 2025 en verder.

1. Vitaliteit en Welzijn: Vitaliteitschallenge en onderzoek

Waar zetten we op in? Naast alles wat Radar al doet op dit gebied, willen we de vitaliteit van medewerkers blijvend ondersteunen door de volgende initiatieven:

- We organiseren een 'Vitaliteitschallenge': we stellen 15.000 euro beschikbaar voor ideeën van medewerkers die een positieve bijdrage leveren aan de vitaliteit van minimaal vijf collega's. Het idee is dat met het beschikbare budget veel initiatieven kunnen ondersteunen zodat alle medewerkers die dat willen, hiervan kunnen profiteren. We werken dit verder uit in het eerste kwartaal van 2025.
- We analyseren: ① de inzet van het individuele vitaliteitsbudget en wat we daarmee hebben bereikt. ② het gebruik van en gesprek over data uit de Frank app die specifiek gaan over vitaliteit. De bevindingen betrekken we bij het verder te ontwikkelen MVO beleid, of eventuele aanpassingen in de arbeidsvoorwaarden (in afstemming met bestuur, OR etc.).

2. CO2-neutraal in 2030

We streven ernaar om in 2030 volledig CO2-neutraal te zijn. Om dit doel te bereiken, gebruiken we het jaar 2025 als onderzoekjaar om de mogelijkheden te verkennen die nodig zijn om CO2-neutraliteit te behalen. We starten met een analyse van de CO2-uitstoot binnen al onze bedrijven. Zo krijgen we een duidelijk beeld van onze huidige impact en kunnen we vervolgens concrete stappen zetten om onze CO2-uitstoot structureel te verminderen. We laten ons hiervoor begeleiden door externe en interne experts en stellen daarvoor een budget van 15.000 euro beschikbaar

Onze aanpak bestaat uit:

- Betrokkenheid van medewerkers: We vergroten de bewustwording en stimuleren duurzaam gedrag binnen onze organisatie. Medewerkers worden beloond voor groene keuzes, zoals het gebruik van milieuvriendelijk vervoer.
- CO2-uitstoot verminderen: We werken energie-efficiënter en gebruiken duurzame energiebronnen.
- CO2-compensatie: Waar uitstoot onvermijdelijk is, investeren we in lokale projecten die onze ecologische voetafdruk verkleinen en andere duurzame initiatieven.
- CO2-rapportage: We rapporteren regelmatig over onze voortgang richting CO2-neutraliteit.

Met deze acties dragen we niet alleen bij aan een gezonder klimaat maar benadrukken we ook dat CO2-neutraliteit een belangrijk onderdeel is van onze bedrijfsvoering en strategie.



3. Lokale betrokkenheid: Opzetten actief netwerk tussen ondernemers en bewoners in buurt rondom Veemarkt.

Als bewoners van de Veemarkt willen wij de onderlinge betrokkenheid versterken tussen lokale ondernemers en bewoners om zo een positieve impact te creëren voor zowel het bedrijf als de buurt. Positieve verandering is nooit makkelijk, maar met ons altijd mogelijk.

Concrete acties kunnen zijn:

- Samenwerking en ondersteuning van lokale economie (Boulevard, Studio Zeeburg, Geschenk met Verhaal);
- Versterken van lokale relaties en netwerken (opbouwen van sterke en duurzame relaties);
- Positieve bijdrage aan de buurt (buurtdag);
- Versterken van lokale identiteit en imago.

Uitgangspunt is dat we iets duurzaam opbouwen dat niet afhankelijk is van onze inspanning. We werken dit in het eerste kwartaal verder uit. Ook voor deze doelstelling is 15.000 beschikbaar die we onder andere gebruiken om inzet vanuit adviseurs van Radar Advies mogelijk te maken zodat zij de tijd en ruimte hebben om hun expertise en ervaring in te zetten en dit onderwerp verder te brengen.

Communicatie over de doelen (geldt voor de drie thema's).

We communiceren zowel intern als extern over hoe wij als bedrijf omgaan met onze MVO doelen en wat we daarmee bereiken. De MVO-ambassadeurs nemen hiervoor het initiatief richting MAR-COM.

Het monitoren van activiteiten en beoordelen van prestaties

Om de werkprocessen te beheersen en zo nodig te verbeteren werkt RadarAdvies met het Handboek kwaliteit, milieu en duurzaamheid', waarin zij haar primaire processen beschrijft en borgt.

RadarVertige werkt aanvullend daarop met diverse keurmerken. Zo zijn wij 'Cedeo-erkend'. Cedeo is de onafhankelijke certificerende instantie voor de HR-sector. Cedeo beoordeelt op kwaliteit, continuïteit en klantgerichtheid. Cedeo is onderdeel van Lloyds Register, een mondiale autoriteit op het gebied van certificeren, kwaliteit en veiligheid. Wij zijn trots op onze score van 97,9. Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) is hét beroepsregister voor jeugdprofessionals in Nederland. Met de SKJ-registratie van RadarVertige laten we zien aan onze opdrachtgevers dat we ervaring, kennis en vaardigheden hebben om goede hulp te bieden in complexe situaties. Met een registratie bij Registerplein laten de professionals van RadarVertige aan cliënten, werkgevers en opdrachtgevers zien dat we expert zijn in ons vak en dat we blijven bijleren. Zo waarborgt Registerplein de kwaliteit van onze vaardigheden.

9.1 Communicatie en rapportage

Interne communicatie

In de paragraaf 'Organisatiestructuur' in de paragraaf 'Bestuur' beschrijven wij hoe wij de interne lijncommunicatie vorm en inhoud geven.

Externe communicatie over duurzaamheid en MVO

Ieder jaar brengen wij een ge-update MVO-verslag uit. Hierin communiceren wij op drie niveaus over onze maatschappelijke verantwoordelijkheid: mens, organisatie en maatschappij.

- Wij gebruiken de kernthema's van de MVO-richtlijn ISO 26000 als ons richtinggevend kader;
- Wij adresseren tevens de voor ons relevante duurzame ontwikkelingsdoelen (SDGs) van de Verenigde Naties.

In november 2022 nam de Europese Unie de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) aan. In deze richtlijn staat dat bedrijven vanaf boekjaar 2024 verplicht worden te rapporteren over de impact van hun activiteiten op mens en milieu. Qua omvang is RadarGroep (vooralsnog) niet verplicht om conform de CSRD over duurzaamheid te rapporteren. Wij overwegen om vanaf het boekjaar 2025 met behulp van een referentietabel over de materiële (voor RadarGroep relevante) CSRD-eisen te gaan rapporteren. Wij voegen deze tabel dan toe aan deze MVO-rapportage.

Bijlage 1 _ De zeven principes van MVO

De zeven principes van de ISO 26000 richtlijn zijn: rekenschap afleggen, transparantie, ethisch gedrag, stakeholder identificatie en -betrokkenheid, respect voor wet- en regelgeving, respect voor internationale gedragsnormen en respect voor mensenrechten. De zeven principes zijn de 'ethische bril' waarmee we naar het duurzame beleid van RadarGroep kijken.

1.1 Rekenschap afleggen

RadarGroep publiceert geen openbaar jaarverslag. Onze jaarrekening registreren wij bij de Kamer van Koophandel. Daarnaast leggen wij met dit MVO-verslag ieder jaar verantwoording af over onze duurzame strategie.

1.2 Transparantie

Wij zijn transparant met betrekking tot onze activiteiten. In dit MVO-verslag, op onze website en middels ons Handboek kwaliteit, milieu en duurzaamheid (RadarAdvies) geven wij transparant inzicht in de wijze waarop wij onze dienstverlening invullen.

1.3 Ethisch gedrag

Onze kernwaarden zijn betrokken, moedig, pragmatisch en verbindend. Voor maatschappelijke vraagstukken die dringend om oplossingen vragen durven wij onze vinger op te steken. Dat is wat ons Radar maakt.

1.4 Respect voor de belangen van stakeholders

Wij hebben onze belanghebbenden (stakeholders) in kaart gebracht en betrekken hen zoveel mogelijk bij ons beleid. Zie Bijlage 2 voor een overzicht van de stakeholders van RadarGroep.

1.5 Respect voor wet- en regelgeving

RadarGroep committeert zich aan de algemene Nederlandse wet- en regelgeving. Daarnaast is RadarVertige Cedee-erkend, ingeschreven bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) en staan wij geregistreerd bij Registerplein. Tenslotte hanteren wij een strikt privacy beleid.

1.6 Respect voor internationale gedragsnormen

De internationale gedragsnormen met betrekking tot onze activiteiten zijn verweven in de Nederlandse wet- en regelgeving waar wij als RadarGroep aan moeten voldoen. Dit betreft o.a. de internationale gedragsnorm over de behandeling van werknemers zoals vastgelegd in de International Labour Organization (ILO) Conventies voor de Rechten van Werknemers.

1.7 Respect voor mensenrechten

We maken geen onderscheid tussen mensen op basis van leeftijd, gender, klasse, religie, levensovertuiging, politieke gezindheid, opleiding, uiterlijke kenmerken, arbeidsbeperking, etniciteit, nationaliteit en seksuele voorkeur.

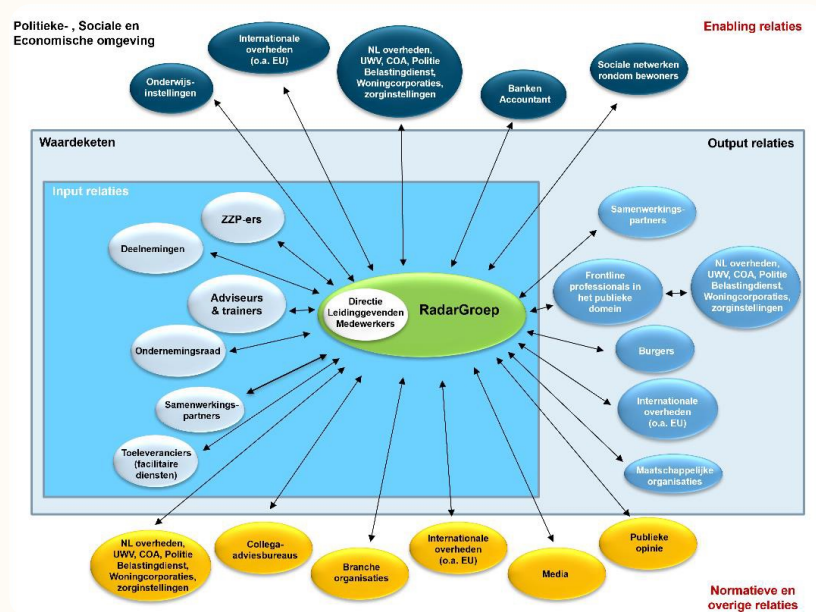
Als klanten het gevoel hebben dat wij een steekje hebben laten vallen dan adresseren wij de klacht zorgvuldig conform onze klachtenregeling. Medewerkers die zich onheus behandeld voelen kunnen terecht bij een vertrouwenspersoon.

Bijlage 2 _ Identificeren en betrekken van stakeholders

Waardeketen en invloedssfeer

Bij het onderkennen van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid houden wij rekening met onze stakeholders binnen onze waardeketen en invloedssfeer. Wij onderscheiden vier groepen:

- Stakeholders die input leveren ten behoeve van het primaire proces (Input linkages)
- Stakeholders die output ontvangen als gevolg van het primaire proces (Output linkages)
- Voorwaarden scheppende stakeholders (Enabling linkages)
- Stakeholders die het functioneren van de organisatie (direct en indirect) mogelijk maken Onderstaande figuur geeft een overzicht van de stakeholders van RadarGroep.



Toelichting

Stakeholders die input leveren ten behoeve van de organisatie (Functional input linkages) De medewerkers en freelancers die voor ons werken genereren de inkomsten voor ons bedrijf. De Ondernemingsraad van RadarAdvies geeft input voor het beleid van de onderneming. Daarnaast leveren onze toeleveranciers (o.a. van facilitaire diensten) producten en diensten aan die ons primaire proces mogelijk maken. Tenslotte leveren onze deelnemingen in andere organisatie (waaronder Steiger B, Ginder en StadeAdvies) expertise en adviseurs om onze opdrachten mede uit te voeren.

Stakeholders die output ontvangen als gevolg van het primaire proces (Functional output linkages) Met betrekking tot de stakeholders die ontvangers zijn van onze dienstverlening onderscheiden we twee niveaus:

- Mens: de frontline professionals in het publieke domein, waaronder BOA's, frontdesk medewerkers en (burgers (waaronder gedupeerden van de kindertoeslagen) en burgers/bewoners).
- Organisatie/Maatschappij: de organisaties achter de frontline professionals in het publieke domein (van o.a. gemeenten, UWV, woningcorporaties), overige maatschappelijke organisaties (o.a. Cliniclowns) en onze samenwerkingspartners (o.a. de sociale ondernemingen waarmee wij samenwerken).

Voorwaardenscheppende stakeholders (Enabling linkages)

Nederlandse- en internationale overheden, UWV, COA, Politie Belastingdienst, woningcorporaties, en zorginstellingen stellen de kaders waarbinnen wij onze dienstverlening richting deze partijen moeten inkleuren. Wij werken samen met onderwijsinstellingen bij het aanbieden van stageplaatsen aan studenten.

Wij werken samen met sociale netwerken in buurten om individuele kwetsbare inwoners te ondersteunen (o.a. via buurthuizen). Tenslotte bieden banken en onze accountant de voorwaarden waaronder wij onze dienstverlening kunnen aanbieden.

Diverse stakeholdergroepen (Normative linkages)

De genoemde normatieve stakeholdergroepen zijn actoren in onze waardeketen waar wij ons aan spiegelen en met wie wij communiceren over ons beleid.

Gegeven de aard van ons werk zijn de Nederlandse- en internationale overheden, UWV, COA, Politie Belastingdienst, woningcorporaties, en zorginstellingen naast ontvangers van onze output, ook voorwaardenscheppend en normatief voor ons werk. Onze collega-adviesbureaus zijn onze peers waarmee wij ons vergelijken. Tenslotte zijn de media en als gevolg de publieke opinie belangrijke normatieve stakeholders gegeven de gevoelige maatschappelijke thema's waarmee wij werken.

Bijlage 3 _ Sustainable Development Goals (SDGs) van de VN

De 17 sdgs van de Verenigde Naties zijn duurzame doelstellingen om onze wereld te transformeren. Het zijn primair doelstellingen voor landen (op macroniveau) maar zijn – soms indirect – ook van toepassing op bedrijven. Bij ieder ontwikkelingsdoel noemen we het betreffende ISO 26000 kernthema dat de daar het meeste raakvlak mee heeft.

 1 GEEN ARMOEDE	Geen armoede (* klanten, mensenrechten, medewerkers) Beëindig armoede overal en in al haar vormen.	 11 DUURZAME STEDEN EN GEMEENSCHAPPEN	Duurzame steden en gemeenschappen (* mensenrechten, gemeenschap, milieu) Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam.
 2 GEEN HONGER	Geen honger (* bestuur, gemeenschap, milieu) Beëindig honger, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw.	 12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE	Verantwoorde consumptie en productie (* bestuur, eerlijk zakendoen, milieu) Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen
 3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN	Goede gezondheid en welzijn (* klanten, mensenrechten, medewerkers) Verzeker een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden.	 13 KLIMAATACTIE	Klimaatactie (* bestuur, mensenrechten, milieu) Neem dringend actie om de klimaatverandering en haar impact te bestrijden.
 4 KWALITEITS-ONDERWIJS	Kwaliteitsonderwijs (* bestuur, gemeenschap) Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen.	 14 LEVEN IN HET WATER	Leven in het water (* Mensenrechten, Eerlijk Zakendoen, Milieu) Behoud En Maak Duurzaam Gebruik Van Oceanen, Zeeën En Mariene Hulpbronnen.
 5 GENDER-GELIJKHEID	Gender gelijkheid (* klanten, mensenrechten, medewerkers) Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.	 15 LEVEN OP HET LAND	Leven op het land (* Mensenrechten, Eerlijk Zakendoen, Milieu) Bescherm, Herstel En Bevorder Het Duurzaam Gebruik Van Ecosystemen Op Het Vasteland, Beheer Bossen Duurzaam, Bestrijd Woestijnvorming, Stop Landdegradatie En Draai Het Terug En Roep Het Verlies Aan Biodiversiteit Een Halt Toe.
 6 SCHOON WATER EN SANITAIR	Schoon water en sanitair (* milieu, bestuur) Verzeker toegang tot duurzaam beheer van water en sanitaire voorzieningen voor iedereen.	 16 VREDE, JUSTITIE EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN	Vrede, justitie en sterke publieke diensten (* Bestuur, Eerlijk Zakendoen, Mensenrechten) Bevorder Vreedzame En Inclusieve Samenlevingen Met Het Oog Op Duurzame Ontwikkeling, Verzeker Toegang Tot Justitie Voor Iedereen En Bouw Op Alle Niveaus Doeltreffende, Verantwoordelijke En Toegankelijke Instellingen Uit.
 7 BETAALBARE EN DUURZAME ENERGIE	Betaalbare en duurzame energie (* milieu, klanten) Verzeker toegang tot betaalbare, betrouwbare, duurzame en moderne energie voor iedereen.	 17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN	Partnerschappen om doelstellingen te bereiken (* Bestuur, Mensenrechten, Gemeenschap, Eerlijk Zakendoen) Versterk De Implementatiemiddelen En Revitaliseer Het Wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling.
 8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI	Eerlijk werk en economische groei (* eerlijk zakendoen, gemeenschap, medewerkers, klanten) Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.		
 9 INDUSTRIË, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR	Industrie, innovatie en infrastructuur Bouw een veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie.		
 10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN	Ongelijkheid verminderen (* mensenrechten, bestuur) Dring ongelijkheid in en tussen landen terug.		

*Corresponderende kernthema's van de richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties ISO 26000.