



MVO-rapportage 2026

**Duurzame oplossingen in het sociaal-economische
domein voor een rechtvaardige samenleving**

Mei

Radar 

Inhoudsopgave

1	Zelfverklaring NEN-ISO 26000	3
2	Inleiding	4
3	Wij zijn RadarGroep	4
3.1	Onderdelen Radar Groep	4
3.2	Ons sociaal en duurzaam DNA	8
3.3	Onze organisatie duurzaam inrichten	8
3.3.1	Bestuur (Governance)	8
3.3.2	Medewerkers	9
3.3.3	Milieu	11
4	De maatschappij verder helpen	12
4.1	Klanten / opdrachten	12
4.2	Eerlijk zakendoen	13
4.3	Maatschappelijke betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap	14
5	MVO-doelstellingen 2025 terugblik	14
5.1	CO2-neutraal	14
5.2	Community manager	15
5.3	Vitaliteit	16
6	MVO-doelstellingen 2026 en verder	16
6.1	CO2-neutraal	16
6.2	Community Manager Veemarkt: vervolg 2026	16
6.3	Sociale veiligheid en inclusie	17
6.4	Communicatie en rapportage	17
	Bijlage 1 – De zeven principes van MVO	18
	Bijlage 2 – Identificeren en betrekken van stakeholders	19
	Bijlage 3 – Sustainable Development Goals (SDGs) van de VN	20

1. Zelfverklaring NEN-ISO 26000

Ondergetekenden, Peter de Visser, directeur bij RadarGroep, Wim Klei, directeur bij RadarAdvies, Wilke Smeenk, directeur van RadarVertige en Joeke Abbink, directeur van RadarEurope, allen lid van het bestuur van Radar Groep B.V., verklaren NEN-ISO 26000:2010, Maatschappelijke Verantwoordelijkheid van Organisaties toe te passen bij Radar Groep en haar entiteiten en dit te hebben onderzocht en beoordeeld aan de hand van het proces beschreven in NPR 9026+Cl:2012.

De organisatie verklaart de principes en richtlijnen van NEN-ISO 26000:2010 toe te passen en te borgen dat dit bij voortduring het geval zal zijn. In het kader van deze zelfverklaring wordt dat jaarlijks onderzocht en beoordeeld.

De organisatie geeft met deze zelfverklaring een onderbouwing en uitwerking van de gemaakte keuzes ten aanzien van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op de volgende gebieden:

1. Onderschrijven en toepassen van de zeven principes van MVO.
2. Identificeren en betrekken van stakeholders.
3. De zeven MVO-kernthema's en 37 MVO-onderwerpen.
4. Integratie van maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen de organisatie.

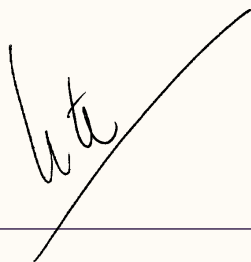
De resultaten van het onderzoek zijn te vinden op www.radar-groep.nl.

Naam organisatie: **Radar Groep B.V.**
Straat en huisnummer: **Veemarkt 83**
Postcode en plaats: **1019 DB Amsterdam**

Datum en plaats: **Amsterdam, 27 mei 2026**



Peter de Visser
RadarGroep



Wim Klei
RadarAdvies



Wilke Smeenk
RadarVertige / RadarSelect



Joeke Abbink
RadarEurope

2. Inleiding

In deze MVO rapportage over 2025 beschrijft RadarGroep wat zij en haar entiteiten, RadarAdvies, RadarVertige en RadarEurope hebben gerealiseerd. Tevens geeft deze rapportage inzicht in de ambities en activiteiten voor het komende jaar.

In het eerste hoofdstuk vindt u informatie over de veranderingen binnen de groep en de verschillende entiteiten, waaronder de oprichting van RadarSelect. Vervolgens lichten we de MVO strategie en uitgangspunten toe. We geven inzicht in de manieren waarop aan de doelstellingen is gewerkt en welke resultaten daarbij zijn behaald. De rapportage sluiten we af met een vooruitblik op onze verdere stappen en aandachtspunten voor 2026.

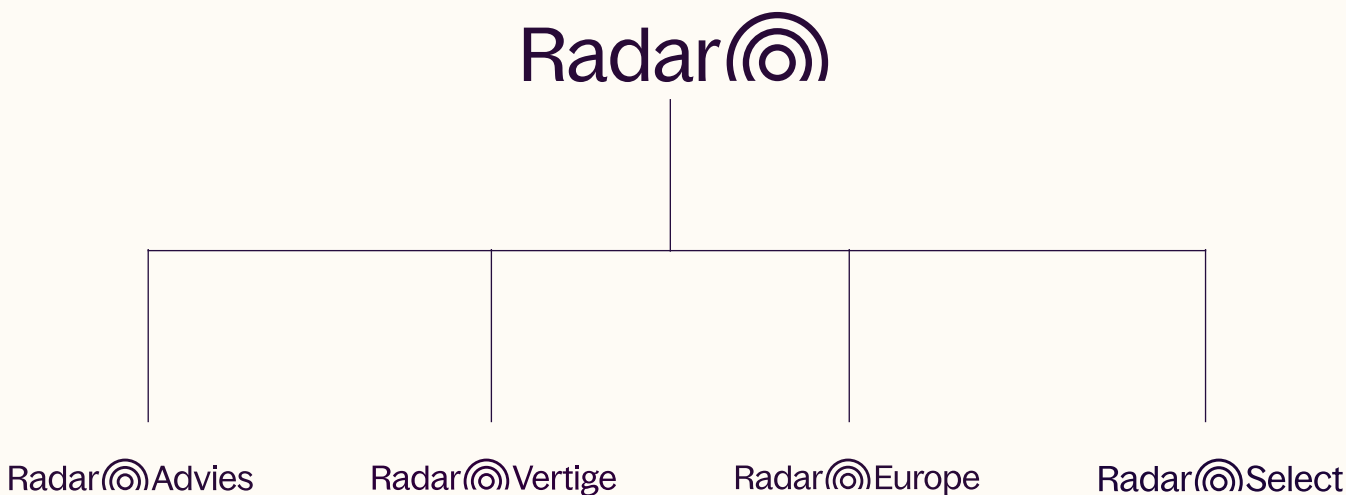
3. Wij zijn RadarGroep

Centraal in ons werk staat het eigenaarschap bij inwoners en professionals. We leren professionals om het verhaal van de inwoner leidend 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 zowel in Nederland als in het buitenland bij aan oplossingen voor sociale vraagstukken. Dat doen we vooral door mensen met verschillende perspectieven aan elkaar te verbinden en ruimte te maken voor verschillen.

3.1 Onderdelen Radar Groep

Organisatiestructuur

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



RadarGroep bestaat uit RadarAdvies, RadarVertige, RadarSelect 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 duurzaamheidsrapportage.

De belangrijkste socio-economische thema's van Radar

De bedrijven van Radar zijn vooral actief op de volgende markten/thema's:

- Bestaanszekerheid: stress-sensitief werken, armoede en schulden;
- Migratie en asiel;
- Veiligheid (Preventie van extremisme; ondermijning; polarisatie, online hate);
- Gelijkheid en inclusie;
- Arbeidsomstandigheden/arbeidsrecht;
- Goed bestuur;
- Hervormingsagenda Jeugd en herpositionering Jeugdbescherming;
- Jeugd en Veiligheid; leefbaarheid en veiligheid;
- Huisvesten van bijzondere doelgroepen;
- Agressie & Weerbaarheid;
- De professional in de frontlinie van de samenleving weerbaar maken;
- Ethiek.

RadarAdvies

RadarAdvies heeft een managementteam (MT) bestaande uit een directeur en de managers van de vijf teams:

- Democratie en Veiligheid;
- Werk en Bestaanszekerheid;
- Sociale basis, Maatschappelijke ondersteuning en Zorg;
- Roeien;
- Team Support.

RadarAdvies werkt gestaag door aan nieuwe perspectieven voor mensen die de negatieve effecten ervaren van onopgeloste maatschappelijke problemen. We dragen bij aan oplossingen voor migratievraagstukken, kansenongelijkheid, de moeizaam functionerende jeugdzorg, maatschappelijk ongenoegen en maatschappelijke spanningen, het lage vertrouwen in onze overheid, de ondermijning van de democratische rechtsstaat en andere opgaven waar de maatschappij nu om vraagt. Dat maakt RadarAdvies tot een purpose driven onderneming; een club mensen die zich bewust is van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid én van haar vermogen om als onderneming de samenleving mee vorm te geven. RadarAdvies verricht onderzoek en adviseert, leidt projecten en teams, verbetert samenwerking en brengt netwerken in beweging. Zo zetten wij ons in voor een inclusieve, diverse en rechtvaardige samenleving.

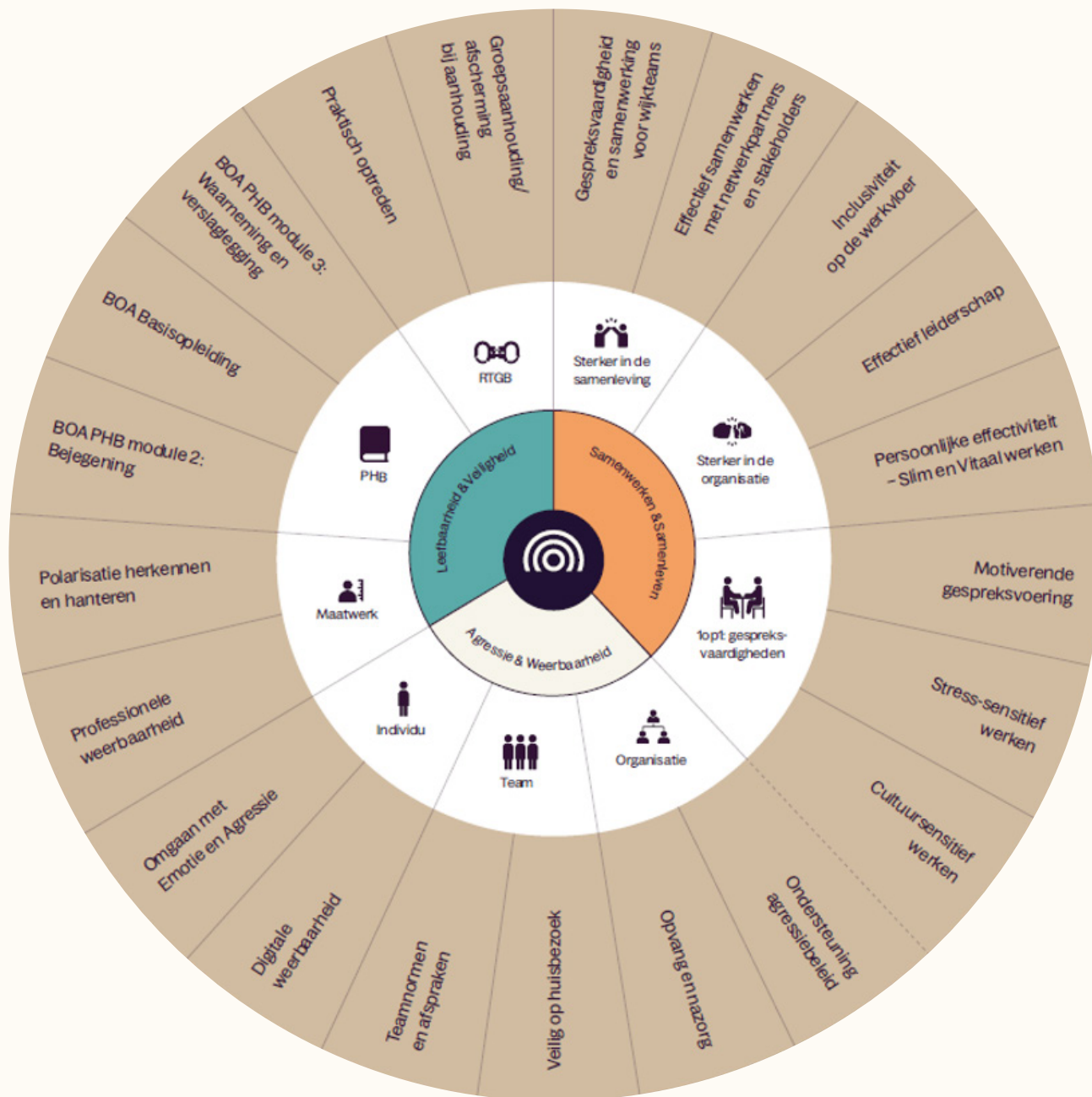
“Met veel plezier heb ik bijgedragen aan het Leernetwerk Doorwerking Slavernijverleden. Het onderscheidt zich van andere netwerken door de veilige en open sfeer. Daarom konden de deelnemers diepgaand met elkaar in gesprek gaan, verder dan het delen van ervaringen alleen. Voor alle perspectieven was er ruimte.”

– **Kathleen Ferrier, voorzitter Nederlandse UNESCO Commissie en voormalig Tweede Kamerlid**

RadarVertige

RadarVertige heeft een managementteam, bestaande uit de directeur, HR adviseur, controller en een Programma manager Klantontwikkeling en Manager Klantondersteuning. En naast stafondersteuning heeft RadarVertige twee afdelingen: Klantondersteuning (met expert Kwaliteit, functioneel beheerder, Opleidingscoördinatoren) en Klantontwikkeling (met accountmanagers, adviseurs sales en ontwikkeling, expert Radarschool en team RadarOnline).

De werkgebieden van RadarVertige:



RadarVertige is een trainingsbureau in het sociaal en publiek domein. Met onze trainingen en leertrajecten versterken wij de weerbaarheid en wendbaarheid van medewerkers in de publieke sector. Zo dragen we bij aan professionals die met vertrouwen, bewustzijn en vakmanschap hun werk kunnen doen. Vanuit onze overtuiging dat iedereen recht heeft op een veilige en inclusieve wereld, ontwikkelen wij opleidingen en leerinterventies die direct raken aan de praktijk. Onze leertrajecten zijn blended van opzet en doordacht opgebouwd. Online reflecteren deelnemers op actuele thema's, delen we verdiepende kennis en bieden we gerichte opdrachten aan. Dit wordt vormgegeven door een specialistisch team RadarOnline. Het leren krijgt vervolgens vorm in onze leerstraat, in de praktijk door het uitvoeren van opdrachten op de eigen werkplek en door deze leeractiviteiten logisch en samenhangend met elkaar te verbinden. Zo ontstaat leren dat niet losstaat van het werk, maar er onlosmakelijk deel van uitmaakt.

RadarSchool biedt realistische en praktijkgerichte trainingen en leerinterventies die niet alleen individuele medewerkers versterken, maar ook de organisatie als geheel naar een hoger plan tillen. Er wordt gewerkt met zorgvuldig gekozen trainers en trainingsacteurs, geselecteerd via de RadarSchool. 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. Eigenaarschap en betrokkenheid van freelancers bij RadarVertige wordt versterkt door hen actief individueel te begeleiden en te investeren in onderlinge samenwerking. Ook bieden we freelancers training aan, zodat zij hun specifieke vaardigheden kunnen aanscherpen.

In RadarLab, de trainings- en opleidingslocatie van RadarVertige, ontstaat ruimte om te groeien, te ontwikkelen en te reflecteren. Individueel, in teams en organisatie breed. Onze trainingsacteurs zorgen voor realistische, veilige en persoonlijke leerervaringen op maat, zodat leren direct voelbaar en toepasbaar is in het dagelijks werk. Vanuit onze kernwaarden persoonlijk, ondernemend, nieuwsgierig en betrouwbaar ontwerpen we leertrajecten die aansluiten bij de praktijk van vandaag én morgen. De combinatie van praktijkleren, werkplekleren en online leren vormt een bewezen effectieve aanpak. Onder de noemer Blended Learning bieden we een leerervaring die verdiept, activeert en duurzaam beklijft.

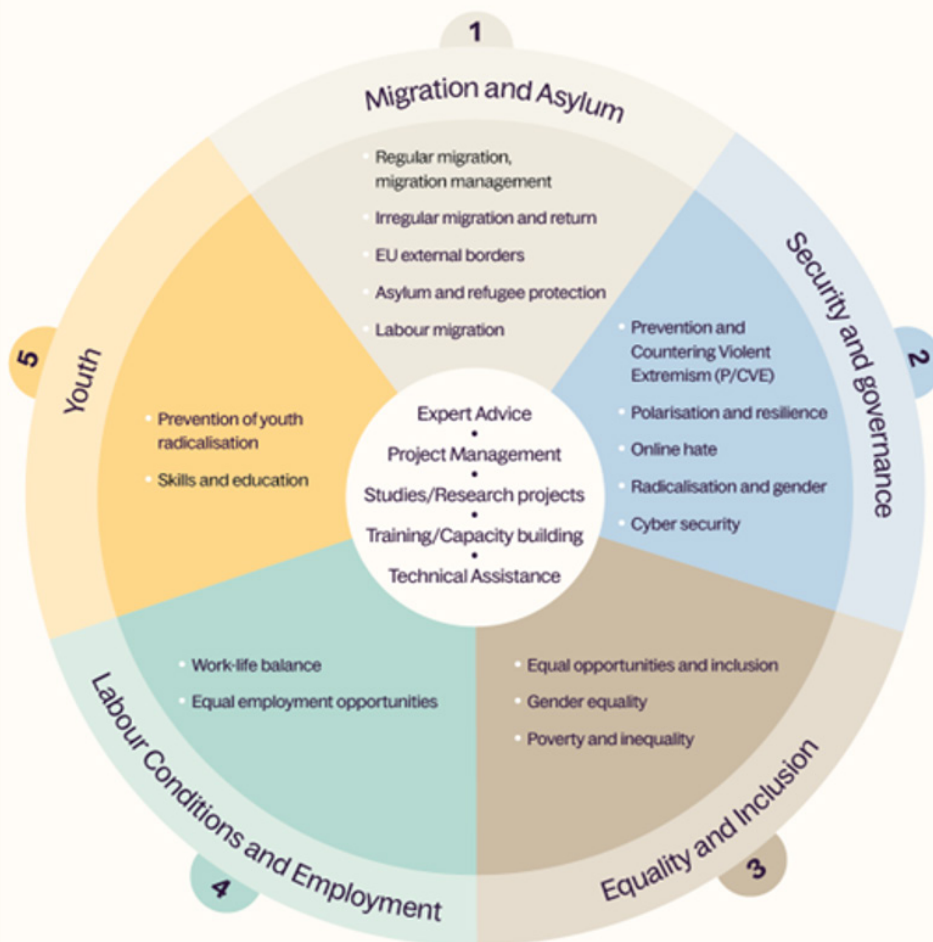
RadarSelect

Per november 2025 is binnen de RadarGroep een formele scheiding doorgevoerd tussen de brokeractiviteiten en het trainingsbureau van RadarVertige. De brokeractiviteiten zijn ondergebracht in de zelfstandige entiteit RadarSelect. Dit is een onafhankelijke opleidingsbroker voor publieke uitvoerende organisaties met een grote maatschappelijke taak: organisaties waar professionals in de frontlinie het verschil maken. Vanuit de regio analyseert RadarSelect opleidingsbehoeften, selecteert passende opleidingsaanbieders, voert onderhandelingen en ontzorgt organisaties in het financiële en administratieve proces. Daarnaast ondersteunt RadarSelect bij de implementatie en evaluatie van leertrajecten. Met deze aanpak draagt RadarSelect bij aan de duurzame inzetbaarheid van professionals in de frontlinie, door te sturen op kwaliteit, samenhang en effectiviteit van leren en ontwikkelen. Tegelijkertijd wordt door professioneel en transparant in te kopen bijgedragen aan een doelmatige besteding van publieke middelen. Zo verbindt RadarSelect maatschappelijke impact met financieel verantwoord handelen en levert het een structurele bijdrage aan een weerbare en toekomstbestendige publieke sector, die bijdraagt aan een inclusieve, rechtvaardige en veilige samenleving.

RadarEurope

RadarEurope heeft een directie en een kernteam verantwoordelijk voor vijf prioriteitsthema's: migratie en asiel, gelijkheid, jeugd, veiligheid en bestuur, arbeidsomstandigheden en werkgelegenheid. RadarEurope is in 2013 opgericht en werkt voor internationale organisaties en overheden waaronder de Europese Commissie en Europese agentschappen, de Council of Europe, het Europees Parlement en UNICEF. Wij voeren Europese projecten uit op sociaaleconomische thema's, binnen de EU, en andere landen, zoals landen met een toetredingsstatus in de West-Balkanregio en Oost-Europa, maar ook in Noord-Afrika en het Midden-Oosten. RadarEurope werkt bij het ontwikkelen van projecten en de uitvoering van opdrachten nauw samen met partnerorganisaties, onafhankelijke experts van over de hele wereld, lokale onderaannemers en met RadarAdvies.

Onze (sub-)thema's:



3.2 Ons sociaal en duurzaam DNA

RadarGroep heeft als missie om samen te werken aan een inclusieve en rechtvaardige samenleving. We doen dat vanuit onze kantoren in Amsterdam en Amstelveen, inclusief een overdekte leerstraat annex opleidingsruimte. Waar wij als adviseurs en trainers vooral impact mee kunnen maken is de sociale dimensie van duurzaamheid naast de specifieke duurzaamheidsdoelstellingen.

Wij kijken naar maatschappelijk verantwoord ondernemen vanuit de invalshoeken organisatie en maatschappij, waarbij wij mensen, teams en organisaties toerusten om een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappelijke uitdagingen waar zij voor staan. Hiervoor zetten wij onze intrinsiek gemotiveerde mensen met hun kennis en ervaring én onze bedrijfsinfrastructuur in.

Voor de verduurzaming van onze strategie volgen wij en werken we binnen de kaders van internationaal vastgestelde duurzaamheidsstandaarden:

- Richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties, NEN-ISO 26000:2010;
- Duurzaamheidsprincipes van ISO 14001;
- De duurzame ontwikkelingsdoelen (SDGs) van de Verenigde Naties.

NEN-ISO 26000:2010 als referentiekader

Als richtinggevend kader voor deze rapportage gebruiken wij de wereldwijd geaccepteerde richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties ISO 26000, 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 implementeren:
 1. **Mensen** ondersteunen om maatschappelijke problemen op te lossen en medewerkers toerusten en hierin ondersteunen bij het uitvoeren van socio-economische opdrachten;
 2. Onze **Organisatie** efficiënt en duurzaam inrichten;
 3. Eerlijk zakendoen met onze **Klanten** en betrokkenheid bij - en ontwikkeling van de gemeenschap.

Voor onze milieudoelstellingen volgen we de duurzaamheidsprincipes ISO 14001 en zetten wij concreet in op het verminderen van onze CO2 voetafdruk.

De ontwikkelingsdoelen 2030 (SDG's) van de Verenigde Naties

RadarGroep draagt bij aan het behalen van 6 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 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

3.3 Onze organisatie duurzaam inrichten

3.3.1 Bestuur (Governance)

Missie en Principes

Als bureau voor sociale vraagstukken beschouwen wij het al ruim 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.

Ondernemingsraad RadarAdvies

De Ondernemingsraad (OR) van RadarAdvies komt op voor de belangen van medewerkers. De OR staat open voor zorgen en wensen die spelen 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 kan de OR gebruik maken van input uit enquêtes onder medewerkers. Ieder jaar aan het eind van het eerste kwartaal stelt de nieuwe OR een jaaragenda op. Hierin staan de thema's en leidende principes die wat de OR betreft de komende tijd prioriteit hebben. In 2026 organiseert RadarVertige verkiezingen voor een personeelsvertegenwoordiging die vanaf het 2e kwartaal 2026 actief zal zijn.

Steward-ownership

Steward-ownership is een ondernemingsvorm waarbij stemrecht en economisch recht van elkaar gescheiden zijn, zodat een onderneming zich optimaal kan richten op haar bestaansredenen. Bij steward-owned bedrijven zijn de aandeelhouders dienend aan het bedrijf en de missie van het bedrijf. Het bedrijf zelf is de belangrijkste stakeholder en de missie is leidend. Onze visie is gericht op het leveren van innovatieve en bewezen oplossingen voor sociale vraagstukken, met de nadruk op maatschappelijke meerwaarde en impact. De principes van steward-ownership sluiten naadloos aan bij de identiteit en overtuiging van RadarGroep. Net als bij steward-ownership staat bij ons de missie centraal en streven we naar een positieve impact op de samenleving. We geloven in de kracht van mensen en werken samen met diverse partners om maatschappelijke vraagstukken aan te pakken. Daarom hebben we in 2024 besloten om in de komende jaren over te schakelen van een klassieke eigendomsstructuur naar steward-ownership. In 2025 hebben we de eerste stappen gezet door de toekomstige structuur uit te denken en de samenstelling van het bestuur aan te passen. Dit sluit aan bij onze overtuiging dat winst geen doel op zich is, maar een middel om positieve impact op de korte en lange termijn te kunnen maximaliseren. In 2026 starten we het gesprek over leiderschap in relatie tot steward ownership. Wat betekent onze ambitie om te ondernemen vanuit onze missie voor leiderschap en sturing binnen onze organisatie.

Verantwoording afleggen

Op groepsniveau monitoren we hoe de manier waarop we rapporteren over duurzaamheid aansluit bij wensen en ontwikkelingen vanuit de maatschappij. Sinds 2024 zijn beursgenoteerde bedrijven verplicht te voldoen aan de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en te rapporteren over de impact van hun activiteiten op mens en milieu. Radar wil zoveel mogelijk aansluiten bij de richtlijn ook in het belang van de klanten die hierover informatie opvragen bij hun leveranciers/onderaannemers. Alhoewel Radar niet volgens de CSRD hoeft te rapporteren, onderzoeken we in 2026 op welke manier wij kunnen aansluiten bij deze nieuwe wettelijke kaders zonder dat dit leidt tot extra administratieve druk en een papieren tijger. In het kader van de SROI-verplichting bij overheidsopdrachten vinden wij het belangrijk om hierover verantwoording af te leggen.

3.3.2 Medewerkers

Binnen Radar staat de professionalisering en ontwikkeling van de medewerkers voorop, bijvoorbeeld door middel van een meerjarige professionaliseringsagenda opgesteld. Er wordt geanalyseerd welke trainingen zijn gerealiseerd en welke ontwikkelingsgebieden er zijn. Er is een goede mix van senioriteit en nieuwe aanwas dankzij ons aannamebeleid en onder andere ons traineeprogramma. Bij Radar benutten we zo de inhoudelijke vakkennis en ervaring die we met onze collega's in huis hebben.



Voorbeelden van professionele ontwikkeling van medewerkers RadarAdvies: Leren gebeurt op diverse plekken en in 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 12 maanden waarin zij tot adviseur of projectmanager worden opgeleid. In september 2025 is een groep van 8 trainees gestart. Zij leren acquireren, gespreksvoering en onderzoek- en projectmanagementvaardigheden ontwikkelen. Het doel is om het traineeprogramma Radarbreed te maken;
- 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:
 - Inhoudelijke componenten, bijvoorbeeld een cursus theater om te leren improviseren;
 - Competenties ontwikkelen, bijvoorbeeld presentatievaardigheden verbeteren;
- ART: dit is een leer-intervisie netwerk voor medior adviseurs;
- Noorderlicht: dit is een intervisie netwerk voor senior adviseurs;
- Individuele training en opleiding: dit zijn cursussen en opleidingen gerelateerd aan het adviseurschap. Bijvoorbeeld een cursus 'diep democracy' (een instrument voor besluitvorming en conflictresolutie binnen groepen).

Bij RadarVertige is in 2025 ingezet op organisatieontwikkeling, implementatie van 3 nieuwe systemen (ERP, Planning en evaluatietool) en is het Baarda model met focus op ontwikkeling van medewerkers geïmplementeerd. In 2026 richten we ons op adoptie van de nieuwe rollen en systemen, starten met de individuele gesprekscyclus en het verder doorontwikkelen / innoveren van onze processen en onze trainingen.

RadarEurope heeft het kernteam versterkt en internationale experts op specifieke thema's geworven ten behoeve van de uitvoering van internationale projecten. Er wordt meer ingezet op on-boarding en het delen van eisen op het terrein van gebruik AI, ethisch opereren, safeguarding. De beleidsdocumenten zijn in 2025 geüpdatet, in 2026 krijgen teamleden en externe experts trainingen op deze thema's.

Op RadarGroep niveau worden ontwikkelgesprekken met alle medewerkers gevoerd. Alle medewerkers hebben samen een traject gevolgd bij RadarVertige om de stap te zetten naar meer focus op persoonlijke ontwikkeling. Gezien de AI ontwikkelingen doorlopen medewerkers van de verschillende Radarbedrijven een training over ethisch gebruik van AI in het dagelijks werk. Hiermee lopen we vooruit op implementatie van de European AI-act.

Frank App

Sinds 2025 gebruiken we binnen Radar de Frank App om medewerkerstevredenheid doorlopend te meten. De Frank App is een laagdrempelige manier om werkgeluk, werkstress, competenties en drijfveren van medewerkers te monitoren. Mede gezien het relatief hoge verzuim en op basis van input uit de Frank App heeft het bestuur van Radar besloten om van Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid een strategisch speerpunt te maken waarmee de HR-managers in 2026 aan de slag gaan (zie stappen 2026). Het gebruik van de Frank App krijgt een nieuwe impuls en de resultaten blijven we gebruiken voor analyses en beleid.

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 ongewenste seksuele intimidatie, agressie, discriminatie, pesten of geweld, heeft de medewerker een breed scala aan mogelijkheden. Hij kan het bespreken met een buddy of een collega die de medewerker 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 deze 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 een Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) protocol. In dit protocol leggen we uit wat we verstaan onder ongewenst gedrag en wat een medewerker kan doen als je dit ervaart of waarneemt. Dit protocol maakt deel uit van onze arbeidsvoorwaarden.

Mensenrechten

Net als in onze duurzaamheidsrapportage over 2024 blijven mensenrechten een belangrijk uitgangspunt binnen onze organisatie (zie/verwijzing naar vorige rapportage met linkje). We werken in maatschappelijk gevoelige contexten en borgen daarom privacy, zorgvuldige klachtenafhandeling en ethisch handelen via onze bestaande kaders. Nieuw dit jaar is de introductie van een eigen klokkenluidersregeling. Deze regeling sluit aan bij de wettelijk verplichting en beschermt melders van misstanden.

Privacy en informatiebeveiliging

Radar zorgt voor passende technische en organisatorische maatregelen ter voorkoming van verlies of onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens. Hoe de informatiebeveiliging is geborgd, is vastgelegd in het Informatiebeveiligingsbeleid 2025. Ons informatiebeveiligingsbeleid is gedegen en veelomvattend en wordt jaarlijks ge-audit. Beide documenten kunnen worden gedownload van de website van RadarGroep.

Klachtenregeling

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. De klachtenregeling is opgenomen in ons 'Handboek Kwaliteit, Milieu en Duurzaamheid'.

3.3.3 Milieu

Radar heeft vooral invloed op de milieuaspecten vastgoed, mobiliteit, afvalscheiding & circulaire bedrijfsvoering, inkoop en informatiebeveiliging. 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. 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 de afgelopen jaren de onderstaande 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.
- In 2025 zijn wij overgestapt naar het schoonmaakbedrijf Clean Heroes. Clean Heroes is door de gemeente Amsterdam erkend als sociale onderneming. Clean Heroes zet zich in voor het milieu en de maatschappij. Ze maken zich sterk voor de kwetsbare groepen in onze maatschappij die moeilijk aan een baan kunnen komen.
- In 2025 heeft het Nederlands Instituut voor Toegankelijkheid een toetsing toegankelijkheid gedaan op het pand Veemarkt 83. In 2026 voeren we op basis daarvan een aantal maatregelen door om de toegankelijkheid verder te verbeteren.

RadarVertige is gevestigd in Amstelveen. Het opleidingscentrum 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. Het 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 productiehhal 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. RadarVertige maakt gebruik van een schoonmaakbedrijf via SROI.

Mobiliteitsbeleid

Radar stimuleert reizen met openbaar vervoer. Elke medewerker die vanwege de functie veel reist en per openbaar vervoer wenst te reizen, kan gebruik maken van een NS Business Card eerste klas. Sinds 2025 zijn we met een pilot gestart die ook privégebruik van de NS Business Card mogelijk maakt. Op deze manier stimuleren we klimaat vriendelijk reizen. In 2026 evalueren we het pilot project en kijken we of we het verder kunnen uitbreiden. Medewerkers die reizen met eigen vervoer, hebben recht op een kilometervergoeding. Indien zij (hybride) elektrisch autorijden met weinig of geen CO₂-uitstoot, is de kilometervergoeding iets hoger. Tenslotte stimuleren we gedeeltelijk thuiswerken door verschillende maatregelen, zoals een vergoeding bieden voor de inrichting van een thuiswerkplek en een goede digitale infrastructuur beschikbaar te stellen.

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.

Inkoop

Wij kiezen bij de inkoop van producten en diensten zoveel mogelijk voor duurzame leveranciers. Voorbeelden van 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;
- Radar medewerkers kunnen een Fair Phone krijgen i.p.v. een iPhone.
- Sinds begin 2025 is de catering, op de locatie aan de Veemarkt, volledig vegetarisch.
- In 2025 hebben wij de plantenbibliotheek en het kantoor voorzien van nieuwe planten. Hiervoor hebben wij Wildernis ingeschakeld. Wildernis probeert om zo duurzaam mogelijk te zijn voor zowel de planten, producten als ook hun bedrijfsvoering. De planten zijn duurzaam en biologisch gekweekt en zij maken gebruik van duurzame potten en accessoires.

4. De maatschappij verder helpen

4.1 Klanten / opdrachten

Binnen RadarGroep werken we dagelijks aan een samenleving die sterker, inclusiever en toekomstbestendiger is. Onze opdrachten richten zich op vraagstukken met maatschappelijke impact, waarbij we nadrukkelijk oog hebben voor zowel onze klanten als de mensen voor wie zij werken.

RadarAdvies ondersteunt klanten binnen het sociaal domein, waaronder gemeenten, ministeries en uitvoeringsorganisaties. De opdrachten die we uitvoeren — adviestrajecten, interim-management en onderzoek — dragen stuk voor stuk bij aan vraagstukken die maatschappelijke meerwaarde creëren. Denk aan het verbeteren van dienstverlening aan inwoners, het versterken van lokale en regionale samenwerkingsverbanden of het vergroten van de effectiviteit van publieke programma's. In onze aanpak staan betrokkenheid en begrip van de context centraal: we werken niet alleen vóór onze klanten, maar ook mét én in het belang van hun inwoners, cliënten en partners. Zo zorgen we dat elke opdracht bijdraagt aan duurzame verbeteringen in de samenleving.

Inclusiebeleid in Hilversum: Voorbeeldcase – Inclusie in Actie in Hilversum

De gemeenteraad van Hilversum besloot om inclusie en antidiscriminatie prominenter op de agenda te zetten. Ondanks bestaande beleidsstukken bleek er in de praktijk weinig beweging. De nieuwe wethouder Inclusie, Jacqueline Kalk, vond stilzitten geen optie en schakelde RadarAdvies in om het proces te begeleiden.

RadarAdvies hielp de gemeente bij het aanscherpen van de opgave, het ophalen van perspectieven in de stad en het creëren van breed bestuurlijk draagvlak. Door gesprekken met inwoners, lokale organisaties, bestuurders en ambtenaren ontstond een realistisch en gedeeld beeld van wat er nodig is. Een inspiratiesessie met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme gaf bovendien een sterk vliegwieleffect in de raad.

Het resultaat was de Startnotitie Inclusie en Antidiscriminatie, die in 2025 uiteindelijk unaniem door de gemeenteraad werd vastgesteld—een zeldzame prestatie. Hiermee heeft Hilversum een stevige basis gelegd voor duurzaam, uitvoerbaar beleid dat inclusie organisatiebreed verankert. Het vervolgtraject omvat een uitgebreid participatieproces, zodat inwoners blijvend invloed houden op de koers richting een inclusieve gemeente.

“Heel belangrijk: iemand die ambtenaren op het onderwerp inclusie meeneemt in het hele proces, zodat de aanpak beklijft en kennis en expertise niet verloren gaat. RadarAdvies heeft dit proces heel goed begeleid.”



– Jacqueline Kalk, wethouder gemeente Hilversum

RadarVertige werkt ook voor opdrachtgevers in het sociaal domein (gemeentes, ministeries en uitvoeringsorganisaties), en levert een belangrijke bijdrage aan de realisatie van onze maatschappelijke missie. De aard van de opdrachten verschilt. RadarVertige werkte in 2025 verder aan een veilige en inclusieve wereld door trainingen en leerinterventies uit te voeren die echt impact maken. Met doelgerichte opleidingen en doordachte leerprogramma's worden mensen en organisaties versterkt om meer bewust, veerkrachtig en professioneel te handelen. Zo ondersteunen we organisaties bij het creëren van een cultuur waarin respect, veiligheid en gelijkwaardigheid centraal staan. De trainingen variëren van bewustwording en gespreksvaardigheden tot complexe interventies voor organisatieontwikkeling, altijd met een focus op duurzame gedragsverandering.

RadarEurope heeft een trackrecord van meer dan tien jaar in alle EU-lidstaten en dat laatste zowel via opdrachten van de Europese Commissie, Europees Parlement en andere internationale organisaties, waaronder de UN. RadarEurope voert specialistische opdrachten uit, waarbij de uitgebreide ervaring met internationaal projectmanagement een groot voordeel is. Ook voeren we onderzoeksprojecten uit voor de Europese Commissie onder andere op het terrein van migratie, klimaatverandering, security, inclusie. We zijn een denktank, 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. Onze projecten dragen bij aan de duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties (SDG's) en dan in het bijzonder de doelstellingen: 1, 3, 5, 8, 10, en 16. Ter ondersteuning van deze doelstellingen en in het belang van de uitvoering van onze internationale projecten zijn meerdere beleidsprioriteiten verder ontwikkeld. De beleidsdocumenten zijn beschikbaar via de websites van RadarEurope en RadarGroep.

In 2025 hebben we succesvol ingezet op het verwerven van nieuwe internationale opdrachten. We hebben geïnvesteerd in het verder ontwikkelen van partnerschappen, het gezamenlijk identificeren van kansrijke opdrachten en gefocust inschrijven op opdrachten binnen onze kernthema's. Ook hebben we een nieuwe website ontwikkeld en gelanceerd voor RadarEurope.



4.2 Eerlijk zakendoen

Eerlijk zakendoen gaat over ethisch gedrag in de manier van zakendoen van een organisatie 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 vanuit 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 kostenplaats maar als toegevoegde waarde. We reserveren er dus geen apart bedrag voor maar incorporeren het in onze reguliere bedrijfsvoering. Binnen alle entiteiten monitoren we de SROI uitvoering en vanaf 2026 rapporteren we hierover in ons jaarverslag. 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:
 - trajecten voor zij-instromers die niet de juiste opleiding hebben gehad maar wel relevante (levens)ervaring;
 - traject voor ervaringsdeskundigen die opgeleid worden als trainingsacteur.
- Door mensen die niet makkelijk aan een passende baan komen in dienst te nemen. Voorbeelden:
 - Inzet ervaringsdeskundigen als casemanager binnen het Ondersteuningsteam Buitenland (OTB), dat gedupeerden van de kinderopvangtoeslagenaffaire in het buitenland ondersteunt;
 - Detacheren van zij-instromers, ervaringsdeskundigen die vanuit een uitkeringssituatie komen of andere mensen die onder de SROI definitie vallen;
 - In dienst nemen van ervaringsdeskundige trainingsacteurs;
 - 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:
 - Detachering van medewerkers met autisme via de sociale onderneming Autitalent;
 - Samenwerking met het Leger des Heils voor de verzorging van de lunches rond alle trainingen in het RadarLAB;
 - Catering bij evenementen bij lokale sociale onderneming in te kopen;
 - Het gratis beschikbaar stellen van ruimten bij RadarLab aan maatschappelijke organisaties en het geven van trainingen aan vrijwilligers van bijvoorbeeld het Leger des Heils;
 - 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:
 - Ervaringsdeskundigen en mensen die voldoen aan de definitie SROI na afloop van een opdracht ergens anders aan een (vaste) baan helpen;
 - Mensen vanuit een leerwerkplek toe leiden naar vacatures en een (vaste) baan.

Over 2026 zal ook kwantitatief gerapporteerd worden over inzet en behaalde resultaten met SROI.

4.3 Maatschappelijke betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap

Bij Radar zijn we op veel verschillende manieren binnen onze opdrachten bezig met de ontwikkeling van lokale gemeenschappen. In het kader van onze maatschappelijke betrokkenheid investeren we daarnaast ook in de gemeenschap in de directe omgeving van onze locatie aan de Veemarkt in Amsterdam.

5 MVO-doelstellingen 2025 terugblik

Naast alle reguliere zaken die verankerd zitten in ons DNA en in onze werkprocessen hebben we ons in 2025 gericht op drie specifieke thema's in onze ambitie om positief bij te dragen aan de samenleving:

1. **CO2 neutraal**
2. **Community manager**
3. **Vitaliteit**

5.1. CO2-neutraal

We streven ernaar om in 2030 volledig CO2-neutraal te zijn. Dit houdt in dat onze bedrijfsvoering geen negatieve impact meer heeft op het klimaat. Om dit doel te bereiken, gebruikten we het jaar 2025 als onderzoekjaar om te verkennen wat nodig is om de CO2-neutraliteit te behalen. Dutch Carbon Consultants heeft een analyse gemaakt van de CO2-uitstoot binnen al onze bedrijven. De resultaten worden in 2026 gepresenteerd en gebruiken we om een plan te maken. Op basis daarvan zetten we concrete stappen vanaf medio 2026. Ons algemeen beleid bestaat uit de volgende aanpak:

- CO2-uitstoot verminderen: We werken energie-efficiënter en gebruiken duurzame energiebronnen.
- CO2-compensatie: Waar uitstoot onvermijdelijk is, investeren we in projecten die onze ecologische voetafdruk verkleinen, zoals herbebossing en andere duurzame initiatieven.
- 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-rapportage: We rapporteren regelmatig over onze voortgang richting CO2-neutraliteit.

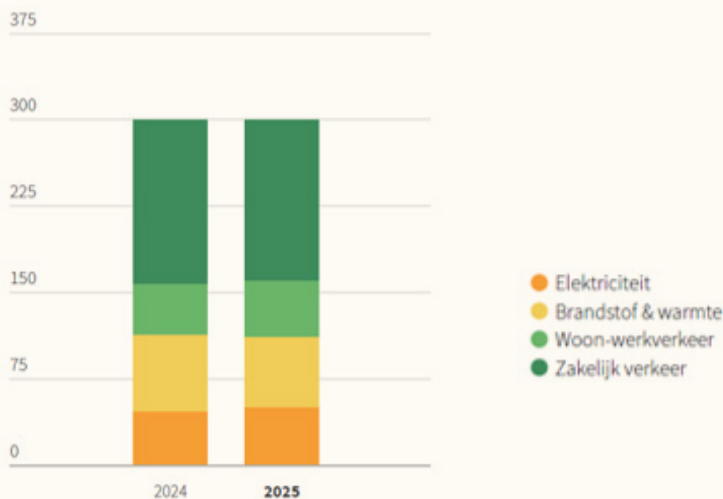
Met deze acties dragen we niet alleen bij aan een gezonder klimaat maar benadrukken we ook dat CO2-neutraliteit een belangrijk onderdeel is van onze bedrijfsvoering en strategie. De analyse van Dutch Carbon Consultants heeft de volgende resultaten opgeleverd voor 2024-2025.

Meerjarengrafiek - Totaal

ton CO₂

Deze grafiek is een grafische weergave van de CO2-footprint in ton CO2 per jaar. Hoe groter een thema in deze grafiek, des te groter is de bijdrage van dat thema aan de uitstoot van broeikasgassen. Aan afval wordt in de Milieubarometer geen CO2-uitstoot toegerekend.

Indien de CO2-uitstoot gecompenseerd wordt, is de hoeveelheid CO2-compensatie weergegeven in de blauwe kolom.



5.2 Community manager

Eén van de MVO doelstellingen in 2025 was om de maatschappelijke betrokkenheid van Radar bij de directe omgeving van de Veemarkt in Amsterdam te vergroten. Dit realiseerden we door het organiseren van activiteiten en initiatieven die bijdragen aan de leefbaarheid en samenwerking binnen de buurt. Hiervoor hebben we iemand intern aangesteld als community builder. Deze rol is ingevuld door Kirsten en Lieve, die zich van juli tot en met december gemiddeld een halve dag per week hebben ingezet.

De opdracht bestond uit:

- Het inventariseren van interne en externe behoeften door gesprekken met medewerkers, bewoners en ondernemers.
- Het betrekken van relevante stakeholders zoals gebiedsmakelaars, woningcorporaties, de buurt politie, en collega's vanuit Radar
- Het organiseren van minimaal één activiteit voor bewoners en ondernemers.

Wat hebben we gedaan?

In de verkenningsfase hebben we veel gesprekken gevoerd met bewoners en ondernemers over hun ervaringen op de Veemarkt en hun behoeftes. Deze behoeftes liepen gezien de verschillende doelgroepen wat uiteen: bewoners willen vooral een groene, veilige en verbonden omgeving met minder overlast. Ondernemers willen vooral lagere huren en geen gedoe met buurtbewoners. Ze staan er ook voor open om te vergroenen, maar hun handen zijn vaak gebonden doordat ze huren van een Amerikaanse vastgoedbeheerder. Toch leefde onder ondernemers ook de wens om elkaar te ontmoeten en een sterker gevoel van gemeenschap te creëren. Wanneer mensen elkaar kennen, ontstaat er ruimte om elkaar te ondersteunen en beter rekening met elkaar te houden. Dit bracht ons tot de keuze een verbindende activiteit te organiseren, waarbij ontmoeten centraal staat: een Tour de Veemarkt.

Tour de Veemarkt

Het evenement bestond uit twee onderdelen: een rondwandeling langs ondernemers en bewoners die hun deuren openden voor publiek, gevolgd door een feestelijke samenkomst met hapjes, vuurkorven, glühwein en muziek. Het doel was om bewoners en ondernemers dichter bij elkaar te brengen in dit unieke gebied waar wonen en werken samenkomen, maar waar soms ook spanningen ontstaan. Door elkaar te ontmoeten groeit begrip, tolerantie en samenwerking, en ontstaat een sterker gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de leefomgeving. RadarAdvies organiseerde het initiatief samen met zes ondernemers en vijf bewoners. In totaal namen ongeveer vijftig mensen deel.

De reacties waren enthousiast: deelnemers waardeerden de kans om elkaar beter te leren kennen en spraken de wens uit om vaker dergelijke ontmoetingen te organiseren. Met Tour de Veemarkt zetten we een stap richting een leefbare, verbonden en gezellige buurt – in lijn met onze MVO-doelstelling om niet alleen positieve verandering in de samenleving te realiseren, maar ook in onze eigen werkomgeving.

5.3 Vitaliteit

In het kader van de Vitaliteitschallenge 2025 hebben in totaal negen activiteiten georganiseerd op initiatief van één of meerdere collega's. Ruim 80 collega's (ca 60% van alle medewerkers) hebben aan één of meerdere activiteiten deelgenomen. Het beschikbare budget is volledig uitgegeven. Activiteiten:

- Stoelmasseur;
- Vitaliteitschallenge bij RadarVertige;
- Workshop Japans krukje maken;
- Run op de Ring van Amsterdam plus begeleiding;
- Workshop avondfotografie;
- 20 of 40 km wandelen voor de nacht van de vluchteling;
- Klankmeditatie.

6 MVO-doelstellingen 2026 en verder

Om een volgende stap te zetten in het realiseren van onze maatschappelijke doelen hebben we een aantal duurzaamheidsambassadeurs 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 hebben we drie thema's geselecteerd waar Radar zich op gaat richten. Per thema is een concreet doel en aanpak opgesteld voor 2025 en verder.

6.1 CO-2 neutraal

Op basis van een analyse van de uitstoot van 2024 en 2025 bepalen we in 2026 of het haalbaar is om per 2030 volledig CO2-neutraal te zijn en welke acties daarvoor nodig zijn. Vervolgens maken we een plan met de concrete stappen voor de komende jaren en verwachte tussenresultaten.

6.2 Community Manager Veemarkt: vervolg 2026

In 2026 verschuiven we als Community Manager Veemarkt van inventariseren naar verankeren: we versterken de bestaande energie en bouwen aan een duurzame, structurele verbinding tussen bewoners en ondernemers. Ons doel is dat samenwerkingen en initiatieven uiteindelijk vanzelf ontstaan en worden gedragen door de gebruikers van de Veemarkt. Dat betekent dat onze rol geleidelijk verandert van initiatiefnemer naar facilitator en mede-eigenaar van deelprojecten. Daarbij onderzoeken we welke plek de gemeente in de toekomst kan innemen, inclusief de mogelijkheid tot een actievere rol in het trekken en (co-)financieren van projecten.

De doelstellingen voor 2026 sluiten aan bij ISO 26000, met focus op gemeenschapsontwikkeling, inclusie en een gezonde leefomgeving. We werken aan een kernteam van bewoners, ondernemers en RadarAdvies (met inzet van expertise uit RadarVertige), en verschuiven van losse projecten naar een terugkerend ritme van toegankelijke activiteiten zoals Cleansday, ontmoetingen in de moestuin en buurtbrede evenementen. Met praktische, laagdrempelige samenwerking zetten we in op de drie pijlers: verbinding, vergroening en veiligheid – thema's die passen binnen de ISO onderwerpen mensenrechten, gelijke behandeling, milieu en sociale cohesie.

Concrete ideeën voor 2026 zijn:

- Verkennen mogelijkheden voor vergroening en verbeteren leef- en werkomgeving;
- Verbinding onderzoeken met bedrijven en bewoners van de Veemarkt locatie.

6.3 Sociale veiligheid en inclusie

Binnen RadarGroep zijn sociale veiligheid en inclusie een vanzelfsprekend onderdeel van goed werkgeverschap en duurzame organisatieontwikkeling. Als organisatie die werkt aan een inclusieve en rechtvaardige samenleving, willen we deze waarden ook intern actief borgen. Daarom zetten we in 2026 gericht in op sociale veiligheid en inclusie, met drie hoofddoelen: meer bewustwording en dialoog, een open en veilige werkomgeving, en structurele verankering in HR-processen en organisatiecultuur. Daarmee bouwen we voort op bestaand beleid, zoals rond psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en vertrouwenspersonen. Ons voorstel is om aan dit thema de komende één à twee jaar extra aandacht aan te geven, in afstemming met HR en werving en selectie. Door HR actief te betrekken bij de verdere uitwerking, kan sociale veiligheid en inclusie ook via personeelsbeleid en instroom steviger worden geborgd. Om de huidige stand van zaken in beeld te brengen en gericht te verbeteren, gebruiken we de inclusie-enquête van PONT: zie link. Dit praktische en onderbouwde instrument laat zien hoe medewerkers inclusie en sociale veiligheid ervaren, en hoe divers onze organisatie is. Op basis daarvan formuleren we gerichte doelen en vervolgstappen. Zo geven we invulling aan onze bredere MVO-ambitie: inclusie niet alleen bevorderen in onze opdrachten, maar ook zichtbaar en voelbaar maken binnen onze eigen organisatie.

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 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.

6.4 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

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

- NEN website: RadarGroep BV
- 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.

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 duurzaamheidsverslag ieder jaar verantwoording af over onze duurzame strategie.

1.2 Transparantie

Wij zijn transparant met betrekking tot onze activiteiten. In dit duurzaamheidsverslag, 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 Cedeo-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.

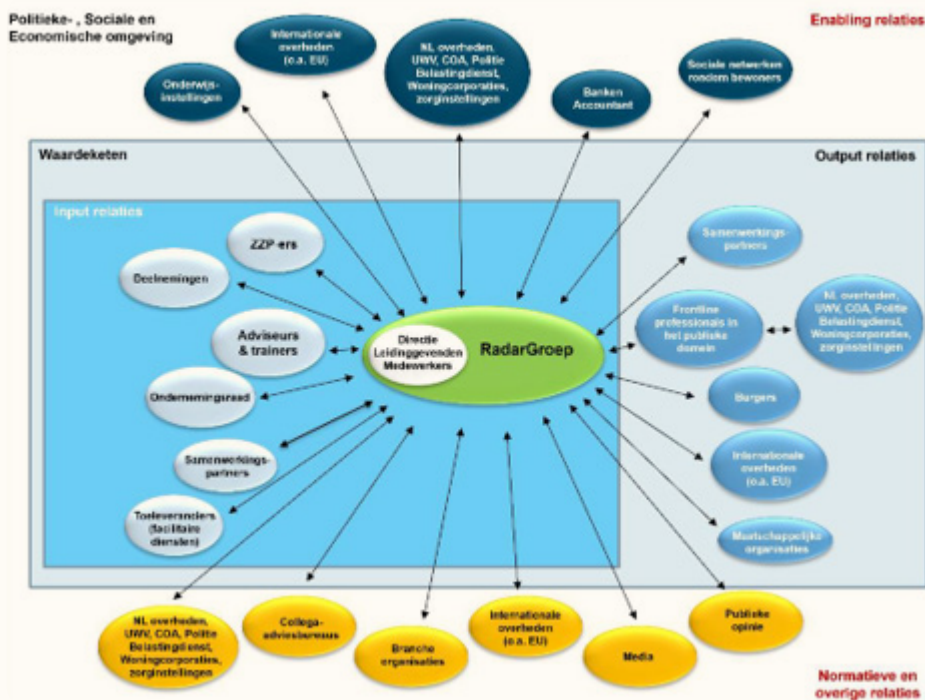
Als klanten het gevoel hebben dat wij een steekje hebben laten vallen dan adresseren wij de klacht zorgvuldig conform onze klachtenregeling. Medewerkers die zich onheus behandeld voelen kunnen terecht bij een vertrouwenspersoon.

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 kindertoelagen) 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 buurtthuizen).

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.

	Geen armoede (* klanten, mensenrechten, medewerkers) Beëindig armoede overal en in al haar vormen.		Duurzame steden en gemeenschappen (* mensenrechten, gemeenschap, milieu) Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam.
	Geen honger (* bestuur, gemeenschap, milieu) Beëindig honger, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw.		Verantwoorde consumptie en productie (* bestuur, eerlijk zakendoen, milieu) Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen
	Goede gezondheid en welzijn (* klanten, mensenrechten, medewerkers) Verzeker een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden.		Klimaatactie (* bestuur, mensenrechten, milieu) Neem dringend actie om de klimaatverandering en haar impact te bestrijden.
	Kwaliteitsonderwijs (* bestuur, gemeenschap) Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen.		Leven in het water (* Mensenrechten, Eerlijk Zakendoen, Milieu) Behoud En Maak Duurzaam Gebruik Van Oceanen, Zeeën En Mariene Hulpbronnen.
	Gender gelijkheid (* klanten, mensenrechten, medewerkers) Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.		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.
	Schoon water en sanitair (* milieu, bestuur) Verzeker toegang tot duurzaam beheer van water en sanitaire voorzieningen voor iedereen.		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.
	Betaalbare en duurzame energie (* milieu, klanten) Verzeker toegang tot betaalbare, betrouwbare, duurzame en moderne energie voor iedereen.		Partnerschappen om doelstellingen te bereiken (* Bestuur, Mensenrechten, Gemeenschap, Eerlijk Zakendoen) Versterk De Implementatiemiddelen En Revitaliseer Het Wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling.
	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.		
	Industrie, innovatie en infrastructuur Bouw een veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie.		
	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.