

Samen  
naar beter

**BMC**  
BY RANDSTAD



De reis naar een duurzaam BMC

# Maatschappelijk Jaarverslag 2025

## Voorwoord

Voor je ligt het Maatschappelijk Jaarverslag 2025 van BMC. Een verslag dat veel meer is dan een optelsom van resultaten; het is de weerspiegeling van wie wij zijn en waar we voor staan. Het maakt me trots om te zien hoe en met welke drive wij onze rol in de publieke sector en de samenleving kleur geven.

Bij BMC vormen onze adviseurs het hart van de onderneming. Ze voelen zich gesteund door betrokken interne collega's, management en directie. Mijn persoonlijke overtuiging is simpel: wanneer je je gezien en gehoord voelt, ontstaat er ruimte om elke dag je beste zelf te kunnen zijn. We streven naar een werkomgeving waar iedereen zich onvoorwaardelijk welkom voelt, ongeacht achtergrond, gender of levensfase. Die basis van veiligheid en waardering is de randvoorwaarde voor de maatschappelijke en ondernemende bijdrage die onze adviseurs dagelijks leveren. Het is fijn om te zien hoe deze inclusiviteit direct bijdraagt aan de vitaliteit en de passie binnen onze organisatie.

Het afgelopen jaar hebben we onze ambities durven herijken. Soms betekent dat vertragen om draagvlak te behouden, zoals bij onze voedsel doelstellingen, maar vaker betekent het versnellen waar we impact kunnen maken. Op het gebied van SROI hebben we de lat zelfs hoger gelegd; dankzij een datagedreven aanpak en innovaties zoals het TalentVoorElkaar-platform hebben we een recordimpact gerealiseerd

in arbeidsparticipatie. Ook onze inzet voor circulariteit en de koppeling met de Sustainable Development Goals via de Social Handprint laten zien dat we niet alleen praten over verandering, maar deze ook graag meetbaar maken.

Innovatie, zoals de integratie van AI als belangrijk hulpmiddel in ons werk, willen we verantwoord aanvlagen. De mogelijkheden en efficiencyvoordelen benutten we op een manier die hand in hand zal gaan met verantwoordelijke bedrijfsvoering. Ook als het moeilijk wordt, blijven we reflecteren op wat we binnen dit thema wel of niet moeten doen.

Ik wil in het bijzonder de leden van de regiegroep Duurzaam BMC bedanken voor hun grote inzet en bijdrage in het proces van duurzaam verbeteren en optimaliseren. Samen reizen we verder, met de nadrukkelijke wens om kritisch naar onszelf te blijven kijken, en de drive om het beste uit onszelf te halen ten dienste van het maatschappelijk belang.

Ik wens je veel inspiratie bij het lezen van dit jaarverslag.



– **Pieter Vermaas**  
Algemeen Directeur BMC

## Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>6</b>	<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>32</b>
Managementsamenvatting	7	<b>Spoor 3</b>	
Organisatiebreed	7	Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?	33
Je beste zelf	7	De cijfers van 2025: opschaling van impact	33
Circulariteit en Mobiliteit	7	Efficiënte matching:	
Social Return on Investment (SROI); vergroten van onze maatschappelijke impact	8	TalentVoorElkaar en dashboards	33
Maatschappelijke betrokkenheid	8	Innovatie door co-creatie: de SROI Innovatiedag	34
Samen verder reizen	8	Versterking van arbeidsparticipatie	34
Het dashboard	9	Duurzame relaties met opdrachtgevers	35
Social Handprint	10	Van 'moeten' naar 'willen': SROI in het DNA	35
Dank je wel!	10	Dashboard, waar staan we nu?	37
Interne bewustwording bij BMC	11	Plannen voor 2026	37
Duurzaam BMC groeit!	12		
<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>14</b>	<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>40</b>
<b>Spoor 1</b>		<b>Spoor 4</b>	
Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?	15	Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?	41
Vaststelling actieprogramma ED&I 2025-2026	15	Kinderzwerfboek - onderdeel van het Nationaal Fonds Kinderhulp	41
Training Inclusief Leiderschap	16	State of Youth NL - inzet voor jeugd- participatie met maatschappelijke impact	42
Het Rad van Diversiteit	17	De Goededoelenbox	43
Gender/leeftijdverdeling	17	Sint voor ieder kind	43
Communicatie	18	Uitreiking Maatschappelijk Jaarverslag en inspiratie-event	44
Dashboard, waar staan we nu?	19	Dashboard, waar staan we nu?	45
Plannen voor 2026	19	Plannen voor 2026	45
<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>22</b>	<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>48</b>
<b>Spoor 2</b>		Samen verder reizen	50
Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?	23	BMC & AI	51
Mobiliteit	23	Vooruitblik 2026	53
Catering, circulair kantoor en duurzame inkoop	25		
Boomplantdag - Heezeren (voedsel)bosch	27	Colofon	55
Dashboard, waar staan we nu?	29		
Plannen voor 2026	30		

**Hoofdstuk 1**

Managementsamenvatting

7

Samen verder reizen

9

Interne bewustwording  
bij BMC

11

# Maatschappelijk Jaarverslag

# Managementsamenvatting

## Organisatiebreed

In 2025 staat centraal dat we de bewustwording over de SDG's en het jaarverslag bij de medewerkers vergroten. We vinden het belangrijk dat de sporen en wat er allemaal gebeurt binnen BMC meer gaan leven in de haarvaten van de organisatie. Dit doen we door in gesprek te gaan met collega's tijdens de jaarlijkse SDG-vlaggendag en door de inspiratiekas in te richten op het kantoor in Amersfoort. In **hoofdstuk 1** kun je hier meer over lezen.

Spoor 1



## Je beste zelf

De medewerkers vormen de motor van ons bedrijf; als zij zich gezien en gehoord voelen en elke dag hun beste zelf kunnen zijn, heeft dat direct positieve invloed op hun vitaliteit. We willen ook dat alle medewerkers gelijk én welkom zijn, ongeacht hun culturele achtergrond, neurodivers of niet, religie, gender, seksuele voorkeur of werk- en levensfase. Het spoor 'diversiteit en inclusie' hoort vanaf 2022 onder dit spoor. **Hoofdstuk 2** vertelt je hier meer over.

Spoor 2

## Circulariteit en Mobiliteit

De doelstellingen uit het Klimaatakkoord van Parijs en het Europese 'Fit for 55'-programma vormden ook in 2025 het uitgangspunt voor dit spoor. In 2025 ligt de focus op het continueren van de transitie naar een emissievrij wagenpark en het verder verduurzamen van de facilitaire diensten, zoals de overstap naar herbruikbare keycards. Over dit spoor, dat vanaf dit jaar de naam 'Circulariteit en Mobiliteit' draagt, kun je in **hoofdstuk 3** meer lezen.



Spoor 3

## Social Return on Investment (SROI); vergroten van onze maatschappelijke impact

In 2025 is de invulling van SROI bij BMC via een proactieve, datagedreven aanpak nog sterker verankerd in de bedrijfsvoering. Ondanks sterk stijgende verplichtingen is er een recordimpact gerealiseerd in de maatschappelijke inzet van onze adviseurs. De lancering van het TalentVoorElkaar-platform en intensievere samenwerking binnen de Randstad Groep Nederland hebben matching en arbeidsparticipatie, ondanks een complexe markt, versneld. Over deze versnelling, innovatieve werkwijzen en de doelen voor 2026 lees je meer in **hoofdstuk 4**.



## Samen verder reizen

In dit Maatschappelijk Jaarverslag is AI geen losstaand spoor; AI wordt als integraal onderdeel verweven in alle hoofdstukken. Deze keuze komt voort uit de overtuiging dat AI bijdraagt aan het borgen van publieke waarden en een betere overheidsdienstverlening. Door de inzet van AI kunnen complexe vraagstukken effectiever worden geadresseerd en wordt de kwaliteit van besluitvorming versterkt, waarbij de mogelijkheden zorgvuldig worden afgewogen tegen de risico's. Over de ontwikkelingen op dit onderwerp in 2025, kun je meer lezen in **hoofdstuk 6**.

Spoor 4

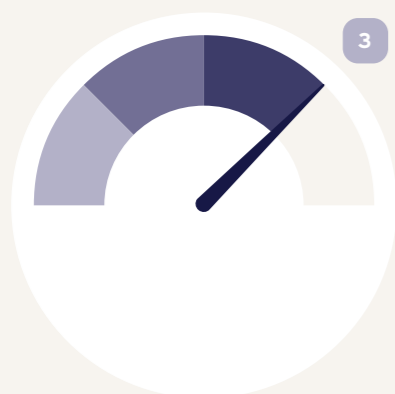
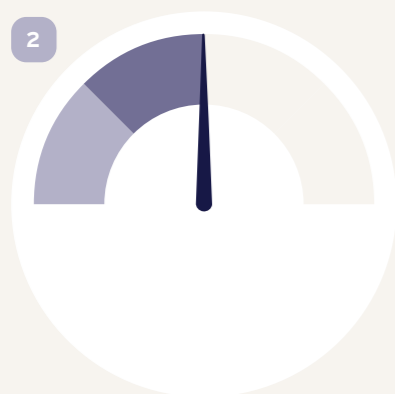


## Maatschappelijke betrokkenheid

Een van de kernwaarden van BMC is 'betrokken bij elkaar'. Dat betekent voor medewerkers van BMC dat zij zowel bij de klant als binnen de eigen organisatie impact maken en maatschappelijk betrokken zijn. Spoor 4 is opgenomen in het jaarverslag om ook kleinere inspanningen voor het voetlicht te brengen. Samen met collega's iets goeds doen voor de maatschappij versterkt de synergie in het bedrijf en tussen medewerkers. Daarbij is meedenken en meedoen met anderen van grote invloed op je eigenwaarde. Je leest hierover in **hoofdstuk 5**.

# Samen verder reizen

Soms moet je tijdens de reis even pauzeren, om te bedenken of het doel van je reis nog klopt. We blijven onze doelstellingen tegen het licht houden en herijken waar nodig.



## Het dashboard

We willen de voortgang van de sporen goed volgen. Niet altijd zijn daar 'harde' data voor beschikbaar en dat maakt het lastig.

In 2023 hebben we de dashboards geïntroduceerd, die visualiseren waar we staan en wat er nog moet gebeuren. Zo zijn er per spoor een aantal doelstellingen benoemd die we als BMC willen bereiken voor 2030, maar zijn per doelstelling ook tussenstappen geformuleerd. Daardoor kunnen we stap voor stap bepalen of er voortgang is. Waar mogelijk onderbouwen we de voortgang met beschikbare data en meetinstrumenten. Voor de minder goed meetbare doelstellingen zijn deze stapjes een goed hulpmiddel en kunnen we door voorbeelden te noemen inspiratie geven aan iedereen die met een spoor aan de slag is of gaat. Dit jaar hebben we veel parameters kunnen verschuiven naar een hoger niveau.



## Social Handprint

In 2025 hebben we de samenwerking met Social Handprint opgezocht om BMC als bedrijf te kunnen meten aan de hand van de Sustainable Development Goals (SDG's). De Handprint-meting is een methode om de maatschappelijke waarde van organisaties zichtbaar te maken aan de hand van een uitgebreide vragenlijst over verschillende aspecten in de organisatie, gebaseerd op de SDG's. De tool biedt ook de mogelijkheid om bij andere bedrijven te kijken waar zij op scoren, zodat wij als bedrijf inspiratie kunnen opdoen om verbeteringen aan te brengen.

We zijn aan de slag gegaan met data ophalen in de hele organisatie. De uitkomsten van 2025 zijn te vinden op [de website van Social Handprint](#).

We hebben de tool ingevuld. Daarmee wordt duidelijk dat er ontzettend veel gebeurt bij BMC! Dit is alleen niet altijd exact aan de SDG's te koppelen, omdat niet alle informatie specifiek voor BMC beschikbaar is. De komende jaren gaan we aan de slag met het beter uitsplitsen en meten van verschillende data. Zo kunnen we ons niet alleen een beter beeld vormen van wat we doen en wat de impact hiervan is, maar kunnen we ook onderzoeken op welke gebieden we nog stappen kunnen zetten.

## Dank je wel!

De regiegroep Duurzaam BMC heeft als taak om ontwikkelingen in de organisatie aan te jagen, voortrekker te zijn in duurzame veranderingen, en goede voorbeelden te etaleren, op het intranet van BMC, LinkedIn en uiteindelijk in het maatschappelijk jaarverslag.

We bedanken met name:

- de regiegroep ED&I, de Taskforce Equity@work van Randstad Groep Nederland (RGN), en Personeelszaken, voor het verschaffen van de data;
- Ave Luth, voor de eindredactie;
- de directie van BMC voor de support en het onderkennen van de urgentie van duurzaamheid;
- Bibianne Bielschowskij, Benita Siboniyo, Martijn Mulder én alle collega's die zich hebben ingezet voor SROI.

# Interne bewustwording bij BMC

Als onderdeel van de Global Sustainability Week hijsen we ieder jaar de SDG-vlag om onze steun te betuigen aan de Sustainable Development Goals (SDG's), samen met vele andere organisaties, gemeenten, bedrijven, maatschappelijke organisaties en scholen over de hele wereld. Tijdens de vlaggendag hebben we SDG 10: Ongelijkheid verminderen uitgelicht; we zijn er op kantoor met BMC'ers over in gesprek gegaan.

Aanwezige BMC'ers zeiden onder andere:

**Ik zie dat wij aannemen dat iedereen dezelfde startpositie heeft.** Dit is niet altijd het geval en kan een negatieve impact hebben.

**Je beste zelf kunnen zijn binnen BMC is essentieel** om gelijkheid te ervaren. Vanuit meerdere perspectieven kunnen kijken, geïnteresseerd zijn in elkaar en beschouwen in plaats van beoordelen, helpen hierbij.



## Duurzaam BMC groeit!

**Ook binnen BMC zijn we aan de slag gegaan met de bewustwording van duurzaamheid bij BMC.**

Zo hebben we op kantoor de inspiratiekas ingericht om de collega's te informeren en te inspireren. Wat doet BMC in het kader van duurzaamheid? Wat willen we bereiken in de toekomst? Onder het genot van een goede kop koffie met een lekker koekje erbij, konden de collega's een kijkje nemen in de kas!



- 3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN
- 5 GENDER-GELIJKHEID
- 8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI
- 10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN

Spoor 1

## Hoofdstuk 2

Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?

15

Dashboard, waar staan we nu?

19

Je beste zelf

# Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?



## Vaststelling actieprogramma ED&I 2025-2026

In het vorige maatschappelijk jaarverslag is benoemd dat we hebben gewerkt aan een 'plan van aanpak' waarin de vervolgstappen binnen het thema worden bepaald. We hebben het stuk inmiddels hernoemd tot het Actieprogramma ED&I 2025-2027. Collega's met expertise en intrinsieke motivatie hebben meegeschreven aan verschillende programmalijnen, zoals in- en doorstroom van divers talent en organisatiebrede kennis binnen het bedrijf. Met veel trots kunnen we melden dat de directie het stuk heeft vastgesteld in juni 2025. Op dit moment worden de verschillende programmalijnen verder uitgewerkt.

Een voorbeeld van de implementatie van de actielijn in- en doorstroom van divers talent is dat we bezig zijn om procedures van werving, selectie, instroom en doorstroom te checken op verbetermogelijkheden met betrekking tot ED&I. Zo is er ook de werkgroep Recruitment ED&I die in nauw overleg met de regiegroep onderzoek doet om het proces rondom recruitment diverser en inclusiever te maken.

Voor het thema ED&I binnen BMC is een regiegroep opgezet. Kwartiermaker April Ranshuijsen en voorzitters Eva Huysman en Mark van Hooijdonk hebben daarin de leiding. In 2025 heeft de regiegroep mooie stappen gezet in de bewustwording van het thema binnen ons bedrijf. De regiegroep werkt daarin nauw samen met de Taskforce Equity@work, de merkbrede taskforce waar Randstad Professional, Tempo-Team, Randstad Nederland en BMC zijn aangesloten. In deze groep wordt al sinds 2020 gewerkt aan bewustwording op het thema binnen alle merken, zodat niet iedereen steeds opnieuw het wiel hoeft uit te vinden.

## Training Inclusief Leiderschap

**De gehele directie en alle domeindirecteuren hebben de driedelige training Inclusief Leiderschap gevolgd. Daar zijn we erg blij mee.**



Bij een thema zoals ED&I is het essentieel dat leidinggevendenden op het hoogste niveau achter het thema staan, het goede voorbeeld geven en zich bewust zijn van hun eigen positie. Deze training - intern georganiseerd en gegeven door lead ED&I van de Taskforce Equity@work, Amar Bissumbhar - bestond uit twee live sessies en een digitaal moment om terug te blikken. Leerdoelen waren inzicht in ED&I ontwikkelen, begrijpen wat een inclusieve organisatie is, je bewust zijn van de impact van onbewuste vooroordelen (unconscious bias) en belemmeringen voor inclusie verhelderen.



**Jeannine Tjin**  
Domeindirecteur Data & Dienstverlening  
over hoe zij de training Inclusief Leiderschap heeft ervaren.

**'Diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardige behandeling spelen een doorslaggevende rol in mijn functie als directeur van het domein Data en Dienstverlening.** Ik was dan ook erg blij dat BMC de training Inclusief Leiderschap aanbood. Deze training bood vooral de gelegenheid om integraal met het directieteam en de managing partners samen te komen. Het was een cruciaal moment van vertraging waarin we, voorbij de waan van de dag, gezamenlijk het diepgaande gesprek over dit essentiële thema konden voeren. Juist door deze bewuste vertraging en de volle aandacht voor het gesprek, hebben we als groep een rijker en breder bewustzijn van het thema ontwikkeld. De training heeft mijzelf en mijn collega's scherpere, andere perspectieven geboden op hoe we diversiteit en inclusie verder kunnen verankeren in alles wat we doen.'

39

is de gemiddelde leeftijd

57%

is vrouw bij BMC

60/40

directie verdeling  
(3 man en 2 vrouw)

## Het Rad van Diversiteit

Ieder jaar organiseert de Taskforce Equity@work in oktober de Diversity Week, waarin het thema ED&I centraal staat, met meerdere evenementen door het hele land. Een vast onderdeel is het zogenaamde Rad van Diversiteit, waar collega's en klanten aan het rad draaien om in gesprek te gaan over het thema. Dit jaar stond het rad op vrijdag 3 oktober op het hoofdkantoor van BMC. Collega's, waaronder concerndirecteur en domeindirecteur Jeugd en Onderwijs Masja Schuyt, hebben mooie gesprekken gevoerd over het thema.



Op de foto: Masja in gesprek met Ruben Dingemans tijdens Diversity Week 2025

## Gender/leeftijdsverdeling

We vergelijken de cijfers rondom gender en leeftijd in 2025 met die in 2024. Dan zien we de volgende ontwikkelingen:

- In 2024 was de verdeling man-vrouw in de directie 60-40: van de vijf directieleden waren er drie man en twee vrouw. In 2025 is dit niet veranderd.
- Vergeleken met 2024 is de man-vrouw verdeling in 2025 nauwelijks veranderd. In 2024 was 41,5 van de werknemers van BMC Advies en Implementatie man en 58,5% vrouw. In 2025 is 42,72% man en 57,28% vrouw.
- Net als de man-vrouw verdeling in 2024 is de gemiddelde leeftijd van de BMC'er nauwelijks veranderd. De gemiddelde leeftijd in 2024 was 38,1 jaar. In 2025 is dit gemiddelde verschoven naar 39,05 jaar, wat consistent is met de stijging van de gemiddelde leeftijd met bijna één jaar.
- Net als in 2024 zijn de meeste leeftijds-categorieën goed vertegenwoordigd en bijna niet veranderd. In 2024 was het grootste gedeelte van de adviseurs (28,67%) tussen de 25 en 30 jaar oud. In 2025 is deze groep nog steeds het grootst, maar iets kleiner geworden met 25,86%.

(Bron: Personeelszaken BMC)

## Communicatie

**Transparantie en openheid zijn bijzonder belangrijk in het thema. Daarom hebben we in 2025 ieder kwartaal een bijeenkomst georganiseerd om alle collega's die interesse hebben in het thema bij te praten en de gelegenheid te geven om vragen te stellen.**

Daarnaast zijn er verschillende communicatiemomenten geweest op ons intranet (Connect) over ED&I. Zo werd er gecommuniceerd dat medewerkers de ruimte krijgen om een persoonlijke feestdag op te nemen (huwelijksjubileum, Jom Kippoer, Eid al-Fitr etc.), en plaatste directeur Pieter Vermaas een bericht over de stand van zaken rondom het thema. Dat lijkt wellicht een formaliteit, maar laat zien dat onze directeur en directie volledig achter het thema staan en klaar zijn om het thema naar een hoger niveau te tillen.



**Hedwich Muis**

Adviseur B&O en lid van de regiegroep ED&I

'Voor mij betekent ED&I dat je oog hebt voor elkaar en dat je bijdraagt aan een omgeving waar iedereen zich welkom, gehoord en gerespecteerd voelt. Het gaat over het creëren van plek waar iedereen zichzelf kan zijn en bij kan dragen. Dat begint bij de basis: **de verbinding met elkaar aangaan, met een open houding, oprechte nieuwsgierigheid en wederzijds respect.** Als lid van de regiegroep denk en werk ik graag mee aan onderwerpen om onze organisatie meer divers, gelijkwaardiger en inclusiever te maken. Zo heb ik afgelopen jaar met collega's bijgedragen aan een aanscherping van de inclusieve schrijfwijzer van Randstad en BMC, en aan een plan van aanpak voor ED&I binnen BMC. Verder fungeren Saskia Derksen en ik graag als de oren en ogen voor B&O.'



**Thierry Farla**

Accountmanager Wonen en lid van de regiegroep ED&I

'Voor mij betekent ED&I dat iedereen meetelt en gelijkwaardig is, met ieders unieke eigenaardigheden. Maar zo eenvoudig is het niet wanneer je een business te runnen hebt, want dan speelt er ook een commercieel belang. Dan weegt ook het oordeel van de betalende klant mee. Als lid van de regiegroep ED&I vind ik het belangrijk dat we scherp blijven op de meerwaarde van diversiteit. Ik zie het als mijn missie om bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van professionals in de publieke sector. Als we voornamelijk ervaren professionals aantrekken en uitzenden, dan missen we de frisse blik van buiten en de innovatiekracht van de jongere generatie en zij-instromers.'

# Dashboard, waar staan we nu?

## Plannen voor 2026

De komende tijd gaan we verder met de implementatie van de vier overkoepelende thema's en vier specifieke aandachtsgebieden om ED&I in de praktijk te brengen. Zoals eerder genoemd zijn we voor het thema 'behoud en in-/doorstroom van divers talent' bezig met het checken van procedures van werving, selectie, instroom en doorstroom op verbetermogelijkheden met betrekking tot ED&I. Dat zetten we komend jaar voort. Daarnaast blijven we voor het thema 'communicatie intern en extern' hard werken aan interne campagnes die zichtbaarheid van het thema binnen het bedrijf moeten stimuleren.

### 0. Er is geen medewerkerstevredenheid gemeten.

1. Er is sprake van een regelmatig terugkerende meting van medewerkerstevredenheid.
2. Medewerkerstevredenheid scoort structureel een 7 gemiddeld.
3. Medewerkerstevredenheid scoort structureel een 8 gemiddeld
4. Medewerkerstevredenheid scoort structureel een 9 gemiddeld.



In 2026 organiseren we geen kwartaal-bijeenkomsten, maar versturen we een kwartaal-nieuwsbrief naar de collega's. Ook zijn we bezig met het schrijven van een advies over hoe ED&I geborgd is bij (het organiseren van) activiteiten van BMC.

Voor het thema 'organisatiebrede kennis ED&I' werken we aan een plan om nieuwe trainees en adviseurs een introductie over ED&I binnen BMC te geven, en de mogelijkheden om hun kennis daarover verder te ontwikkelen. Verder creëren we voor het thema 'inclusief leiderschap/diversiteit aan de top Directie en MT's' een werkwijze om directie en MT's te laten reflecteren en elkaar scherp te houden op inclusief leiderschap.



0. De regiegroep is actief.
1. De regiegroep is actief en alle domeinen zijn vertegenwoordigd.
2. De regiegroep is actief, alle domeinen zijn vertegenwoordigd, er wordt samengewerkt met de Taskforce ED&I van RGN, en er wordt advies voor de directie ontwikkeld.
3. **De regiegroep is actief, alle domeinen zijn vertegenwoordigd, er wordt samengewerkt met de Taskforce ED&I van RGN, en de directie neemt het advies van de regiegroep mee.**
4. De regiegroep is actief, alle domeinen zijn vertegenwoordigd, er wordt samengewerkt met de Taskforce ED&I, de directie neemt het advies van de regiegroep mee en nieuwe werknemers willen bij BMC werken vanwege het ED&I-beleid.

- 0: Er is niets georganiseerd.
- 1: Er is sporadisch informatie gedeeld over diversiteit en inclusiviteit.
- 2: **Er zijn sporadisch trainingen over diversiteit en inclusiviteit aangeboden.**
- 3: Er zijn met regelmaat trainingen, lezingen en informatie aangeboden over diversiteit en inclusie.
- 4: Diversiteit en inclusiviteit is geïntegreerd in de cultuur van de medewerkers.



**Ellen Peters-Verrips**  
Recruitment Consultant en lid van de werkgroep Recruitment ED&I

**'Verandering begint aan de voordeur.**  
Door onze selectie bewust inclusief in te richten, vertalen we de ED&I-ambities van BMC direct naar de werkvloer van morgen.'



Spoor 2



# Circulariteit en Mobiliteit

## Hoofdstuk 3

Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?

23

Dashboard, waar staan we nu?

29

# Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?

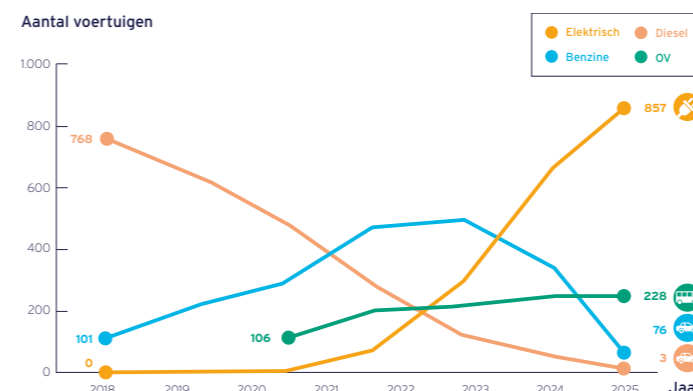
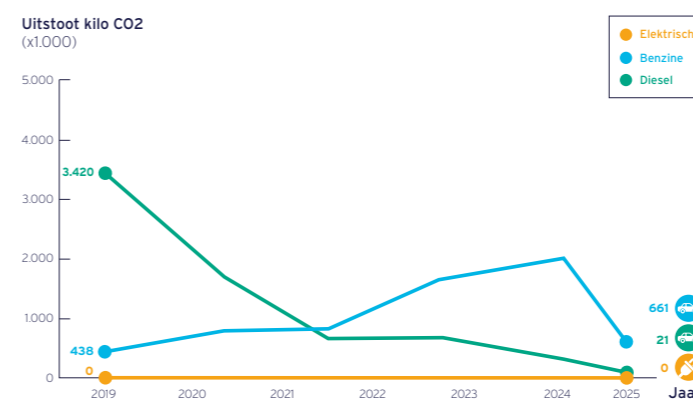
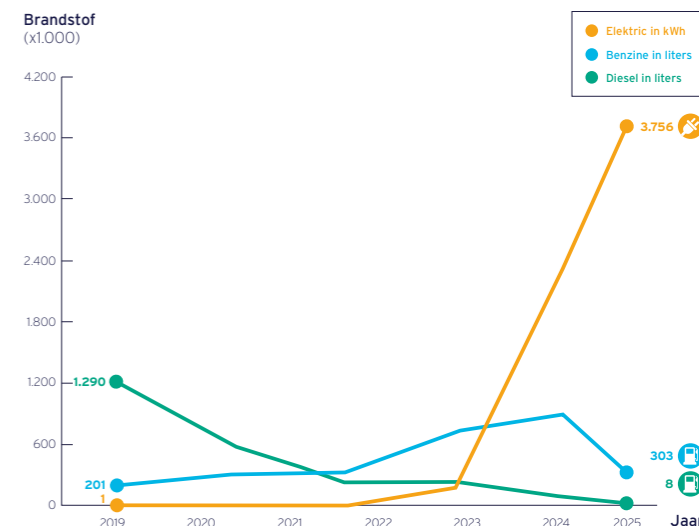
In 2025 is dit spoor hernoemd. Eerder heette het '0% voetafdruk, naar Net Zero', nu 'Circulariteit en Mobiliteit'. De nieuwe titel sluit beter aan bij de specifieke ambities en waarden van BMC. Op het gebied van mobiliteit hebben we in 2025 stappen gezet richting een 100% elektrisch wagenpark. De andere thema's bleven dit jaar stabiel. De focus lag hier op het vasthouden van de huidige werkwijze.



**94%**  
van de medewerkers gebruikten een duurzame vorm van mobiliteit

## Mobiliteit

In 2025 hebben we verder gewerkt aan onze ambitie voor de lange termijn: een volledig elektrisch wagenpark in 2030. Adviseurs kunnen bij RGN kiezen voor een vervoersbudget of een leaseauto. Elektrisch vervoer is de norm en nieuwe benzineauto's worden slechts bij uitzondering geleverd. RGN monitort jaarlijks het brandstof- en elektriciteitsverbruik en houdt de ontwikkeling van het wagenpark bij.



We zien dat de trend van het afgelopen jaar zich verder ontwikkelt: weer zijn er minder medewerkers met een leaseauto en meer mensen met een vervoersbudget. Waar er in 2024 nog 972 leaseauto's en 235 vervoersbudgetten zijn geteld, zijn dat er in 2025 respectievelijk 936 en 379. Ook het aantal 'niet-duurzame' leaseauto's is verder gedaald: van 37,93% naar 8,4% in 2025. Dit betekent dat ongeveer 94% van de medewerkers aan het eind van 2025 een duurzame vorm van mobiliteit gebruikte.

(Bron: Randstad Group & Personeelszaken BMC)

## Catering, circulair kantoor en duurzame inkoop

Op de gebieden catering, circulair kantoor en duurzame inkoop zijn in 2025 geen grote wijzigingen doorgevoerd. De focus lag op het handhaven van de bestaande standaarden en het voorbereiden van verbeteringen voor 2026.

Voorbeeld hiervan zijn de herbruikbare keycards: BMC heeft er dit jaar voor gekozen om herbruikbare keycards aan te schaffen van Atelier Revive. Voor een evenement in oktober 2025 heeft BMC de keycards in eerste instantie 'gehuurd' bij het Atelier, maar de keycards bleken zo'n succes dat we ze zelf aangeschaft hebben. Het was zo'n succes door de positieve en hilarische reacties op de kleuren en materialen. Al bij binnenkomst van de gasten ontstond er onderling contact, doordat ze het exemplaar wilden kiezen dat het beste bij hun kleding paste.

### Verspilling

Door er scherp op toe te zien dat deelnemers zich tijdig afmelden voor maaltijden bij bijeenkomsten, wordt voedselverspilling verminderd.

**Atelier Revive** gelooft dat een schone wereld waarin iedereen mee kan doen mogelijk is.

Er is zoveel materiaal en talent beschikbaar. Atelier Revive kijkt via een andere bril om dit niet onbenut te laten, en creëert niet alleen mooie keycards, maar ook kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

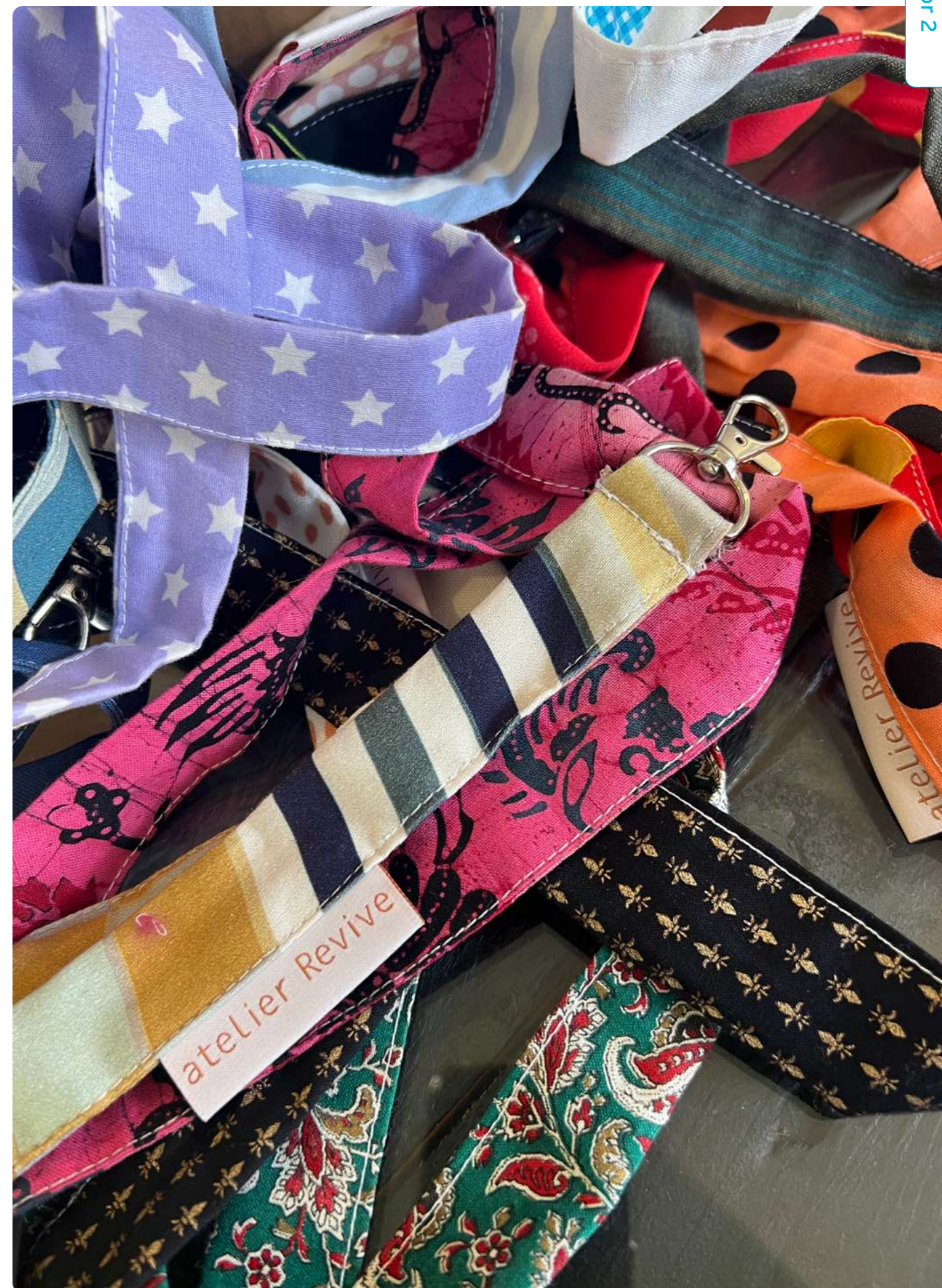
Een win-winsituatie dus!

### Inkoop en circulariteit

De inkoop van relatiegeschenken en evenementen blijft onverminderd duurzaam.

### Catering

Maaltijden op kantoor zijn standaard 100% vegetarisch. Bij externe bijeenkomsten wordt nog regelmatig vlees of vis geserveerd met aandacht voor biologische en lokale herkomst.



## Boomplantdag - Heezeren (voedsel)bosch

Op dinsdag 4 november hebben dertien collega's van Randstad en BMC een bijdrage geleverd aan de Boomplantdag. Dit keer in Heeze, bij het [Heezeren\(voedsel\)bosch](#).

Het Heezeren(voedsel)bosch was, tot even geleden, niet meer dan een kale akker. Het land heeft een tijd braak gelegen om te herstellen van de maïslandbouw die er de laatste jaren op heeft plaatsgevonden, maar nu was het dan eindelijk tijd om de grond klaar te maken voor het aanplanten van 2000 bomen, in de tweede helft van november 2025.

Initiatiefnemer Tim Elfring vertelde ons over het ontstaan van dit bos door een fundraising te organiseren en een community op te richten met 40 deelnemers. Hij liet ons het ontwerp zien. Daarna was het tijd om richting het veld te gaan.



### Handen uit de mouwen!

Na een warming-up, een heuse Taichi Qigong-sessie, gingen we aan de slag met het klaarmaken van de grond. We verwijderden een schuur waar vroeger de drie biggen huisden, haalden de palen van het oude hek weg en verwijderden de schrikdraadbeveiliging, zodat de palen gerecycled konden worden. Daarna werd de eerste Hazelaar geplant!

We zijn blij dat we bij hebben kunnen dragen aan dit prachtige project.



Vanuit NetZero Nederland hebben we weer hard ons best gedaan om donaties te verzamelen voor het planten van een groot aantal bomen in Argentinië en Nederland. Er is in totaal €1.732 opgehaald. 55% van dit bedrag wordt ingezet voor een herbebossingsproject van **Go Forest** in Argentinië. 45% wordt besteed aan de ontwikkeling en het onderhoud van het voedselbos in Heeze.

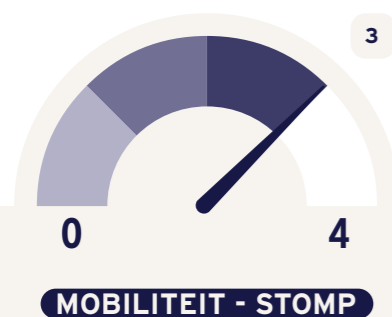
€1.732  
opgehaald

**45%**  
voor het ontwikkelen  
en onderhouden van het  
voedselbos in Heeze

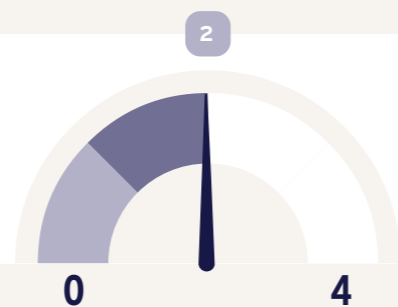
**55%**  
voor een  
herbebossingsproject  
van Go Forest in  
Argentinië



# Dashboard, waar staan we nu?



0. Er is geen beleid richting duurzame mobiliteit.
1. Er is beleid op duurzame mobiliteit.
2. Er wordt 50% elektrisch gereden/gebruikgemaakt van ov.
- 3. Er is beperkt de mogelijkheid om te variëren met mobiliteitsopties/75% van het wagenpark is elektrisch.**
4. Er is een flexibel systeem voor mobiliteitsopties/99% elektrisch vervoer.



0. De catering is gericht op vlees en vis en niet per se biologisch, zowel op kantoor als bij bijeenkomsten en feesten.
1. De interne catering is gericht op vegetarisch, tenzij anders gekozen. Voor bijeenkomsten is dit nog niet overal ingevoerd.
- 2. De interne catering is volledig vegetarisch. Voor bijeenkomsten krijgt vegetarisch de voorkeur.**
3. De interne catering en bijeenkomsten zijn volledig vegetarisch. We zijn in gesprek over een plan voor een vegetarisch restaurant.
4. De interne catering en bijeenkomsten zijn voor 100% vegetarisch en biologisch. Het kantoorestaurant is vegetarisch en biologisch.

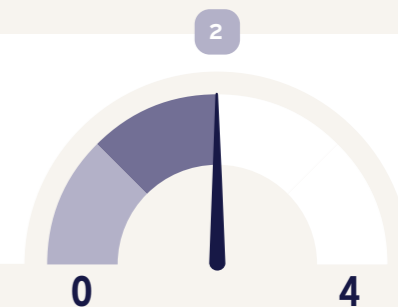


## Plannen voor 2026

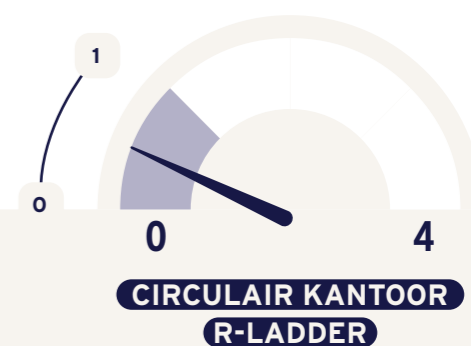
In 2026 is onze prioriteit bij dit spoor dat we ambities verder doorvertalen naar concrete acties. Een belangrijk speerpunt is dat we het grondstoffenreductieplan weer oppakken om de kantooromgeving verder te verduurzamen. Ook onderzoeken we in het komende jaar hoe data beter gemeten kunnen worden, zodat we duidelijker zicht krijgen op welke impact en uitstoot wij als BMC hebben.

Daarnaast gaat er in maart van 2026 een pilot van start bij BMC Sociaal Domein en BMC Uitvoering met de NS-Business Card, om te verkennen hoe de flexibiliteit en duurzaamheid in reizen kan worden vergroot. Collega's van deze domeinen krijgen naast hun BMC-leaseauto, kilometervergoeding of BMC-vervoersbudget een NS-kaart en kunnen dagelijks beslissen hoe ze die dag reizen. De pilot, die tot eind september 2026 loopt, is een mooi begin om een flexibel systeem voor mobiliteitsopties te creëren. In samenhang met het continu verduurzamen van het wagenpark is dit een goede stap richting het behalen van onze ambities.

Bovendien wordt er in 2026 onderzocht hoe AI dit spoor kan versterken. We erkennen dat door innovatie slim in te zetten, de duurzaamheidsdoelen wellicht sneller te behalen zijn, maar het groeiende gebruik in AI heeft ook nadelige effecten op het bereiken van CO2-neutraliteit. In samenwerking met Randstad gaan we in 2026 aan de slag met het meten van de impact van ons AI-verbruik, en hoe we hier duurzame keuzes in kunnen maken.



0. Er is geen duurzaamheid meegenomen in de inkoop/geen aandacht voor circulair inkopen.
1. Er is sprake van beperkte duurzame inkoop, onder andere voor representatie en het kerstcadeau.
- 2. Er is sprake van een groeiende uitvoering van duurzame inkoop.**
3. Er wordt 80% ingekocht met het oog op duurzaamheid in het algemeen.
4. Er wordt 99% ingekocht met het oog op duurzaamheid in het algemeen.



0. Er is geen bewuste afweging voor de groei naar een circulair kantoor.
- 1. Er is een start gemaakt met afvalreductiebeleid.**
2. Er is een stappenplan dat geborgd is in de organisatie (BMC en RGN).
3. Het stappenplan circulair kantoor is voor 50% uitgevoerd.
4. Het stappenplan circulair kantoor is voor 99% uitgevoerd.

- 8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI
- 10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN
- 12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE
- 17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

Spoor 3

### Hoofdstuk 4

Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?

33

Dashboard, waar staan we nu?

37

# Social Return on Investment (SROI)

# Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?

In 2025 heeft de invulling van Social Return on Investment bij BMC een nieuwe fase bereikt. Door een forse stijging in onze SROI-verplichtingen zijn we dit jaar overgestapt op een proactieve, datagedreven aanpak om onze maatschappelijke impact te waarborgen en te vergroten. Onze focus verschoof van voldoen aan contractuele eisen naar een meer integrale verankering van SROI in onze bedrijfsvoering. Naast de inzet op maatschappelijke projecten, wat erg goed past bij de corebusiness, kennis en expertise van BMC, zijn we door de groeiende verplichtingen en veranderende kaders genooddaakt om in te zetten op (projecten die bijdragen aan) arbeidsparticipatie. In onze business van hoogwaardig advies en opdrachten en kijkend naar onze vacatures is dit erg complex, wat maakt dat we genooddaakt zijn om meer samenwerking op te zoeken met onze zusterorganisaties.

## De cijfers van 2025: opschaling van impact

Het afgelopen jaar is onze totale SROI-verplichting sterk toegenomen, mede door omvangrijke Rijksbrede contracten zoals de interim-management-mantel. Hoewel deze stijging een druk legde op onze invullingsgraad - die dit jaar mede door bovenstaande uitkwam op 65% - heeft het de organisatie ook aangezet tot versnelde innovatie.

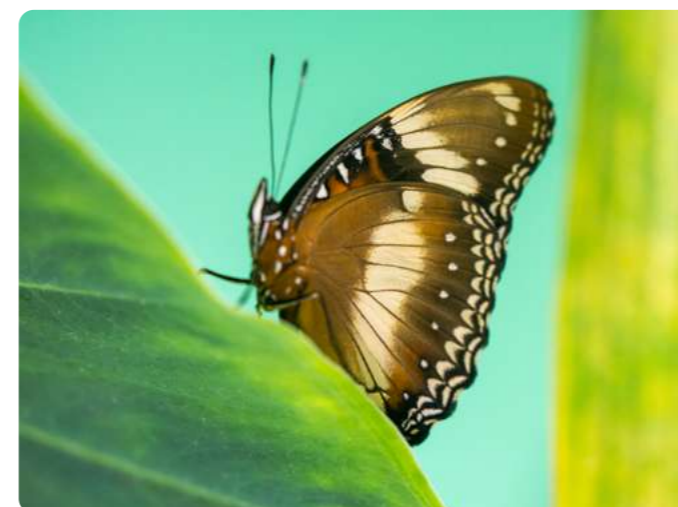
In totaal hebben we in 2025 een aanzienlijke groei gerealiseerd in de maatschappelijke inzet van onze adviseurs. Na een wisselend eerste kwartaal bereikten we in het derde kwartaal een record van bijna 3.200 maatschappelijke uren. De totale gerealiseerde SROI-waarde tot en met eind 2025 bedraagt momenteel ruim 3,3 miljoen euro. De gerealiseerde SROI-waarde bestaat uit onder andere 21.854 maatschappelijke uren, waarvan 19.236 uur pro-bono-consulting en 2618 uur vrijwilligerswerk. Daarnaast hebben we in totaliteit 189 SROI-kandidaten ondersteund, van wie 17 kandidaten direct duurzaam naar werk zijn begeleid in onze eigen organisatie. Ook hebben we 32 trainingen verzorgd aan SROI-kandidaten.

## Efficiënte matching: TalentVoorElkaar en dashboards

Een belangrijke mijlpaal in de professionalisering van SROI is de lancering van het [TalentVoorElkaar-platform](#). Dit platform fungeert als centrale plek waar maatschappelijke opdrachten en beschikbare expertise van collega's direct samenkomen. Het maakt het aanbod niet alleen inzichtelijker, maar verlaagt ook de drempel voor adviseurs om bij te dragen aan maatschappelijke vraagstukken. Daarnaast hebben we de samenwerking met het commercieel management versterkt door de inzet van het 'Dashboard Beschikbaarheid'. Hierdoor hebben we direct zicht op de expertise die vrijkomt, waardoor we sneller kunnen matchen met urgente maatschappelijke behoeften bij onze maatschappelijke partners (stichtingen, fondsen en sociale ondernemingen) en opdrachtgevers.

## Innovatie door co-creatie: de SROI Innovatiedag

In 2025 hebben we de inzichten van de SROI Innovatiedag vertaald naar concrete projecten die de impact van BMC vergroten. Twee tastbare voorbeelden hiervan zijn de spin-offs 'Partners voor Partners', waarbij we partners van militairen ondersteunen bij hun instroom op de arbeidsmarkt middels coaching, en 'MDT in het VSO', een grootschalig initiatief om de arbeidsmarktkansen van circa 1.000 leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs te verbeteren. Hoewel het creëren van directe arbeidskansen binnen de adviestak van BMC complex blijft, houden we nauw contact met BMC Uitvoering. We houden de vinger aan de pols om specifiek via deze weg en via onze resultaatgerichte opdrachten duurzame plekken te creëren voor mensen uit de SROI-doelgroep. Deze aanpak stelt ons in staat om met een compacter aantal projecten een grotere, kwalitatieve maatschappelijke waarde te realiseren.



## Versterking van arbeidsparticipatie

De kern van onze SROI-strategie blijft het creëren van kansen op de arbeidsmarkt, al ervaren we dat de realiteit weerbarstig is. In onze branche van hoogwaardig advies- en interim-werk zijn vacatures zelden laagdrempelig. Hoewel we geloven dat we een duurzame plek kunnen bieden aan talent dat nu aan de zijlijn staat, merken we dat de stap naar een opdracht bij onze eigen opdrachtgevers in de praktijk vaak (te) groot is. We zien dat opdrachtgevers - ondanks hun eigen SROI-ambities - in hun uitvraag beperkt openstaan voor kandidaten uit deze doelgroep.

Om deze drempel te verlagen hebben we de samenwerking binnen de Randstad Groep Nederland (RGN) geïntensiveerd. Door kandidaten van Randstad en Tempo-Team te betrekken bij onze projecten, combineren we de specifieke advieskracht van BMC met laagdrempeligere instapmogelijkheden die elders in onze keten wel beschikbaar zijn. Een concreet voorbeeld is de inzet van een BMC-adviseur bij Tent Nederland, die de arbeidsparticipatie van nieuwkomers versnelt via traineeships en banenmarkten. Zo'n opdracht stelt ons in staat om niet alleen bij BMC, maar binnen een breed netwerk van werkgevers kansen te creëren, wat onze impact voor deze doelgroep aanzienlijk vergroot.

## Duurzame relaties met opdrachtgevers

In grote regio's zoals Den Haag en Amsterdam hebben we onze positie als inhoudelijk partner verstevigd. Door nauw contact met onze opdrachtgevers zijn we erin geslaagd om contractuele verplichtingen om te zetten in projecten met tastbare maatschappelijke waarde. Voorbeelden hiervan zijn onze samenwerkingen met partners als Studiezalen en het Nationaal Programma Samen Nieuw-West, waar we expertise inzetten op de plekken waar deze de grootste impact heeft, voor de doelgroep in achtergestelde wijken.



**Robin Hoffmans**  
Directeur van De Omgekeerde Supermarkt

De Omgekeerde Supermarkt ondersteunt Amsterdammers met een laag inkomen, door hen wekelijks gratis boodschappen te bieden.

Dankzij de inzet van BMC adviseurs heeft de stichting strategische documenten kunnen ontwikkelen. Deze stukken sluiten aan bij het niveau van professionaliteit waar De Omgekeerde Supermarkt naartoe werkt.

## Van 'moeten' naar 'willen': SROI in het DNA

De verschuiving van een contractuele verplichting naar een intrinsieke motivatie om maatschappelijk bij te dragen is in 2025 nog zichtbaarder geworden in de gehele organisatie. Door SROI-doelen niet langer alleen centraal te beleggen, maar actief te bespreken binnen de verschillende domeinen en met het commercieel management, is het eigenaarschap vergroot.

Door dialoog met onze opdrachtgevers laten we zien dat SROI geen opgelegde verplichting is, maar een gezamenlijke kans om maatschappelijk het verschil te maken. Hiermee borgen we dat onze advieskracht en maatschappelijke betrokkenheid in 2026 hand in hand blijven gaan.



**Jurrie Groenendijk**  
BMC Partner Sport & Bewegen -  
MDT-programma Community Champions

'Het MDT-programma Community Champions bewijst dat BMC de wereld van de overheid en sport bij elkaar kan brengen.' Jurrie Groenendijk is samen met collega's betrokken geweest bij het MDT-programma Community Champions. 'We hebben voetbalclubs niet alleen kunnen helpen om hun maatschappelijke impact in beeld te brengen, maar ook om het goede gesprek hierover te voeren met hun partners bij de overheid, zorg, het onderwijs en bedrijfsleven.'

Over dit project is al veel gepubliceerd op BMC-kanalen. Daar is ook nog inspiratie en beeldmateriaal uit te halen. De informatie staat onder andere [hier](#) en [hier](#).



**Marije Pronk**  
Regiodirecteur DUO for a JOB,  
DUO for a JOB verbindt jonge werkzoekende met ervaren 50-plussers.

'De BMC-professionals zijn inmiddels onmisbaar voor onze organisatie door hun expertise en enthousiaste inzet op meerdere vlakken. Mooie voorbeelden zijn het helpen van mentees met tweetalige cv-checks en workshops over moderne sollicitatievaardigheden, waardoor mentees zich direct beter weten te presenteren op de huidige arbeidsmarkt. Daarnaast brengen ze de kwaliteit omhoog van ons mentor-netwerk door het vakkundig begeleiden van intervisiebijeenkomsten.'

'Samenwerken met de BMC'ers is een feest! Alle adviseurs zijn kundig, enthousiast en denken mee over mogelijkheden.'



**Geertje Jacobs**  
BMC Senior Adviseur Bestuur & Organisatie -  
Debat Instituut

'Het is zo gaaf om te zien dat jonge mensen (havo 5, vwo 5/6) leren om goed te debatteren, niet om te polariseren maar om standpunten helder over te brengen en op een goede manier te kijken naar wat verbindt. Om daar een bijdrage aan te mogen leveren is een feestje.'

'Ik ben geïnspireerd en heb geïnspireerd. De jeugd van tegenwoordig maakt en heeft impact!'



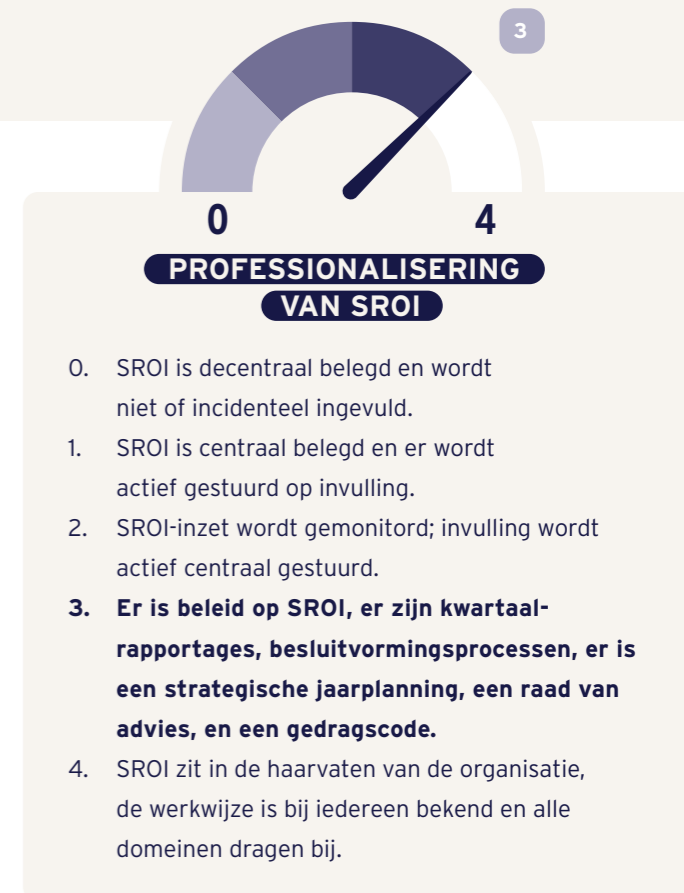
# Dashboard, waar staan we nu?

## Plannen voor 2026

Elk jaar stellen we nieuwe doelen om de invulling en professionalisering van SROI binnen BMC nog verder te verbeteren. De uitdaging voor het komende jaar blijft groot, met name op ons Rijksbrede contract. Door onze matchingprocessen verder te digitaliseren, hebben we een fundament gelegd voor de toekomst. In 2026 blijven we bouwen aan een organisatie waarin maatschappelijke impact maken een vanzelfsprekend onderdeel is in elk domein



- We zetten in op directer contact met adviseurs in (rest)beschikbaarheid, op alle profielen en niveaus, ondersteund door een nieuwe werkwijze en technologie.
- We blijven arbeidsplekken creëren voor de SROI-doelgroep bij onze eigen organisatie of binnen ons netwerk.
- We verhogen de zichtbaarheid van SROI, ook extern. Hoewel we van mening zijn dat het mooi is als onze partners iets delen over onze mooie projecten, zien we ook kansen om de mooie dingen die we doen in de etalage te zetten, om maatschappelijk gedreven toekomstige collega's aan te trekken (employer branding).



11 DUURZAME  
STEDEN EN  
GEMEENSCHAPPEN



17 PARTNERSCHAP OM  
DOELSTELLINGEN  
TE BEREIKEN



Spoor 4

## Hoofdstuk 5

Wat is er in 2025  
op dit spoor gebeurd?

41

Dashboard,  
waar staan we nu?

45

# Maatschappelijke betrokkenheid

# Wat is er in 2025 op dit spoor gebeurd?

**200**  
boeken  
gedoneerd!

Maatschappelijk betrokken zijn staat dicht bij ieder mens. Vaak is er weinig inspanning voor nodig om toch een verschil te maken. In 2025 is dat zeker tot uiting gekomen in de voorbeelden die we hierna benoemen. Wij maken als BMC'ers graag het verschil!

## Kinderzwerfboek - onderdeel van het Nationaal Fonds Kinderhulp

Lezen is belangrijk! Het taalkundig inzicht wordt daarmee vergroot. Kinderzwerfboek stimuleert kinderen dan ook om boeken te lezen, door gelezen kinderboeken in te zamelen. De organisatie stuurt deze boeken 'uit zwerfen', voorzien van een Zwerfsticker, in aandachtswijken. Daarmee komen de boeken op plekken waar ze het hardst nodig zijn.

BMC heeft dit jaar als kerstactie een inzamelingsactie gehouden. We hebben maar liefst **200 boeken gedoneerd** aan deze mooie organisatie! Het was een variatie aan mooie leesboeken voor de grotere kinderen, een prachtige stapel leuke prentenboeken en een grote hoeveelheid mooie peuterboekjes.



## State of Youth NL - inzet voor jeugdparticipatie met maatschappelijke impact

State of Youth NL is onderdeel van [Kidsrights](#) en organiseert scholentours om de stem van jongeren op te halen rond cruciale thema's. Dat gebeurt met een levensgroot Jenga-spel, waarop stellingen over de campagne staan. Medewerkers van BMC en Yacht-professionals ondersteunden het (kleine) team van State of Youth NL hierbij. Ze gingen op een interactieve manier in gesprek met leerlingen/studenten, en vroegen jongeren om een vragenlijst in te vullen om onderdeel te worden van het panel van State of Youth NL.

Door deze gezamenlijke inzet kunnen meer scholen worden bezocht, waardoor een groter aantal jongeren wordt bereikt.



## De Goededoelenbox

### Ook de kleine beetjes helpen...

Op ons kantoor in Amersfoort is dit jaar de goededoelenbox geplaatst. Goededoelenbox biedt merkproducten aan tegen een gangbare prijs. De boxen worden gevuld door mensen van de sociale werkplaats. Een zo groot mogelijk deel van de winst wordt gedoneerd aan het Nationaal Fonds Kinderhulp.



## Sint voor ieder kind

Dit jaar hebben we net als in 2024 samen het verschil gemaakt voor kinderen die het nodig hebben. BMC'ers hebben cadeaus gedoneerd en gezorgd voor een sprankje hoop en vreugde in het leven van kinderen. Elk geschenk, groot of klein, heeft geholpen om een kind een onvergetelijk moment te bezorgen.



## Uitreiking Maatschappelijk Jaarverslag en inspiratie-event

In 2025 hebben we het Maatschappelijk Jaarverslag overhandigd aan de directie in combinatie met een inspiratiesessie, waarbij collega's van BMC en Randstad aanwezig waren. Onder leiding van de sprekers, **Arie Voorburg en Justin Brands van de stichting Creativity Pools**, doken we in de complexe vraagstukken van deze tijd: blijven we hangen in het verleden, of pakken we de toekomst in eigen handen?

Deze sessie was meer dan alleen een prikkelende dialoog over de toekomst. De sessie vormde ook het startschot voor een diepgaande verkenning tussen BMC en de stichting. Creativity Pools verbindt als dynamische organisatie jong talent aan bedrijven om via multidisciplinaire teams innovatieve oplossingen en maatschappelijke waarde te creëren. Na een succesvolle verkenningfase in 2025, waarin we onderzochten hoe deze kruisbestuiving vorm kan krijgen, gaan we in 2026 actief de samenwerking aan om complexe maatschappelijke uitdagingen met beide handen aan te pakken.



**Justin Brands en Arie Voorburg**  
Stichting Creativity Pools

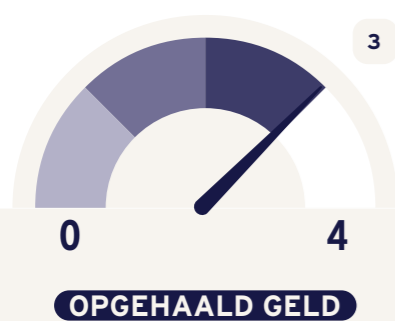
'Wanneer we de horizon van 2025 voorbij durven te kijken, ontdekken we dat echte duurzaamheid niet ontstaat uit verplichtingen, maar uit het lef om nieuwe werkelijkheden te scheppen. Niet met cijfers of rapporten, maar met de moed om anders te denken, samen te handelen en de toekomst vorm te geven die we zelf willen nalaten.'



# Dashboard, waar staan we nu?

## Plannen voor 2026

BMC blijft zich richten op impactvolle projecten. Er is veel ruimte om zowel de kleine initiatieven die collega's organiseren als de grote projecten gezamenlijk vorm te geven.



- 0. Er is 0 euro opgehaald in een jaar.
- 1. Er is tussen de 1 en 5.000 euro opgehaald in een jaar.
- 2. Er is tussen de 5.001 en 10.000 euro opgehaald in een jaar.
- 3. Er is tussen de 10.001 en 40.000 euro opgehaald in een jaar.**
- 4. Er is meer dan 40.000 euro opgehaald in een jaar.



- 0. Er waren geen evenementen en acties.
- 1. Er vonden er tussen de één en drie per jaar plaats.
- 2. Er vonden er tussen de vier en acht per jaar plaats.**
- 3. Er vonden er tussen de negen en twaalf per jaar plaats.
- 4. Er vonden er meer dan twaalf plaats.

Het zit in het DNA van BMC om met elkaar mee te denken om elkaar verder te helpen. Dat blijven we dus doen in 2026. Dat kan betekenen dat collega's helpende handen bieden, maar het kan ook zijn dat er financieel een bijdrage wordt geleverd. Denk hierbij aan een sponsorloop met een bijzonder doel, een ontwikkeling waarbij sponsors net het verschil kunnen maken, of een initiatief waarbij de handen uit de mouwen moeten worden gestoken, zoals bij het onderhoud van een pluktuin. Ook dit draagt bij aan je beste zelf.





Hoofdstuk 6

Samen verder reizen

50

BMC & AI

51

Vooruitblik 2026

53

**Samen  
verder reizen**



## Samen verder reizen

### Samenwerking met Randstad en Yacht

- Voor BMC is samenwerking met RGN op het gebied van Net Zero essentieel om de doelstelling voor 2050 te halen. RGN heeft een routekaart opgesteld die BMC kan gebruiken voor de verduurzaming van haar eigen organisatie.
- Randstad heeft een wereldwijd Net Zero-ambassadeursprogramma waarin medewerkers kunnen bijdragen aan groene initiatieven, zoals boomplant- en opruimacties en campagnes tegen afval. Dit programma vergroot intern het bewustzijn voor milieu en Net Zero. Een aantal BMC-medewerkers doet hieraan mee. Hoewel dit niet direct bijdraagt aan de Net Zero-ambities van RGN en BMC, is het wel een waardevolle aanvulling.



## Randstad Road to Net Zero

Lead the way to a zero-carbon economy

Het jaarlijkse rapport van RGN kun je [hier](#) lezen.

# BMC & AI

Binnen de koers van BMC omarmen we Artificiële Intelligentie (AI). Deze keuze komt voort uit de overtuiging dat AI bij kan dragen aan het borgen van publieke waarden en het realiseren van een betere overheid. Door de slimme inzet van AI kunnen complexe maatschappelijke vraagstukken effectiever worden geadresseerd, kan de toegankelijkheid van publieke diensten worden verhoogd en de kwaliteit van besluitvorming wordt versterkt.

Tegelijkertijd wegen we bij BMC de kansen die AI biedt voortdurend af tegen de risico's die de technologie met zich meebrengt. Dit betreft niet alleen aspecten zoals privacy en ethiek, maar ook de impact op duurzaamheid. De aanzienlijke energie- en watervraag van datacenters die AI-modellen trainen, vraagt om een kritische blik op de ecologische voetafdruk van deze ontwikkelingen. Voor BMC betekent het omarmen van AI dat de winst voor de publieke zaak altijd in balans zal moeten zijn met de belasting voor mens en leefomgeving.

Alle BMC'ers volgen een **op maat gemaakte basis- en verdiepende training**. Dit om de positieve impact met oog voor de risico's te bewerkstelligen.



## AI-kennisevent: Één grote, gezamenlijke reis

AI gaat onze samenleving en ons werk fundamenteel veranderen. De beloften zijn groot: meer productiviteit, meer werkplezier, efficiëntere publieke dienstverlening. Maar er zijn ook veel onzekerheden, risico's en uitdagingen. Hoe geef je in zo'n context leiding in de publieke sector? Het AI-kennisevent van BMC op 1 oktober 2025 gaf een inspirerende inkijk in de mogelijkheden en onmogelijkheden van het werken met AI.

Het resultaat: indrukwekkende vergezichten én nuchtere constatering. 'AI is een nieuwe systeemtechnologie, maar het is aan ons hoe we hiermee omgaan en hoe we hierin doordachte keuzes maken. Wij zijn aan zet.'



**Daisy Vliegenthart-Goedhart**  
BMC Senior Adviseur Politiek en Bestuur - Welzijn Capelle

'Het is een mooie ervaring om vrijwilligers de eerste, veilige stappen te laten zetten in de wereld van AI.'

Daisy Vliegenthart-Goedhart heeft namens BMC een Copilot-training verzorgd voor vrijwilligers van Welzijn Capelle, in het kader van SROI. De concrete impact is dat zij nu de basisbeginselen van AI begrijpen (wat het is, waar je op moet letten) en daardoor op een veilige en verantwoorde wijze met de nieuwe technologie aan de slag kunnen gaan. Dit stelt hen in staat om hun belangrijke vrijwilligerswerk te blijven doen en tegelijkertijd te profiteren van de mogelijkheden die AI biedt. Daisy blikt terug: 'Het was voor mij een hele leuke en leerzame ervaring om dit onderwerp aan een groep vrijwilligers uit te leggen. Als trainer leer je zelf ook veel van de vragen en de interactie met zo'n enthousiaste groep.'

Elke BMC'er moet AI **veilig, verantwoord, effectief en efficiënt** kunnen gebruiken om impact bij onze opdrachtgevers en op de maatschappij te bewerkstelligen.





## Spoor 1

We gaan verder met de implementatie van de vier overkoepelende thema's en vier specifieke aandachtsgebieden uit het actieprogramma om ED&I in de praktijk te brengen.

Voor het thema 'behoud en in-/doorstroom van divers talent' controleren we de procedures van werving, selectie, instroom en doorstroom op verbetermogelijkheden voor ED&I.

Voor het thema 'communicatie intern en extern' werken we hard aan interne campagnes die de zichtbaarheid van het thema binnen het bedrijf moeten stimuleren.

Voor het thema 'organisatiebrede kennis ED&I' werken we aan een plan om nieuwe trainees en adviseurs een introductie over ED&I binnen BMC te geven, en de mogelijkheden om hun kennis daarover verder te ontwikkelen.

Voor het thema 'inclusief leiderschap/ diversiteit aan de top Directie en MT's' ontwikkelen we een werkwijze om directie en MT te laten reflecteren en elkaar scherp te houden op inclusief leiderschap.

## Spoor 2

We werken flexibele mobiliteitsopties verder uit middels een pilot met de NS-Business Card.

We stimuleren dat alle bijeenkomsten op duurzame MVO-locaties (maatschappelijk verantwoord ondernemen) worden georganiseerd.

Er vindt verdere reductie plaats van plastics en niet-duurzame representatie en geschenken.

We onderzoeken de effecten van AI-gebruik op de verduurzaming van de organisatie.

## Spoor 3

We verhogen onze impact door administratieve processen te vereenvoudigen, beleid te verscherpen en de inzet van AI actief te integreren in onze werkwijze.

We versterken de grip op expertise door de samenwerking met commercieel management te intensiveren en multidisciplinaire kruisbestuiving tussen bedrijfsonderdelen te stimuleren.

We verankeren arbeidsparticipatie en SROI in onze positionering en aanbestedingstrajecten.

We vergroten onze externe zichtbaarheid en optimaliseren de interne sturing door het gebruik van kwartaalprognoses en AVG-borging.

## Spoor 4

Activiteiten uit 2025 die succesvol waren, herhalen we in 2026.

Activeren van samenwerking met Stichting Creativity Pools om complexe maatschappelijke uitdagingen met beide handen aan te pakken.

We motiveren de collega's van BMC na Vijven om maatschappelijke activiteiten te organiseren.

We blijven aanhaken bij de activiteiten die Randstad organiseert.

## Organisatiebreed

Op basis van inzichten van de Social Handprint sturen we scherper op het meten van data.

We organiseren inspiratiesessies in de verschillende domeinen van BMC.

AI voor komende jaren; BMC blijft inzetten op AI met oog voor de impact van deze technologie op de duurzaamheid en ethiek.

## Colofon

### BMC

Databankweg 26D  
3821 AL Amersfoort

Postbus 490  
3800 AL Amersfoort

033 - 496 52 00  
info@bmc.nl

### Titel

Maatschappelijk jaarverslag 2025

### Classificatie

Openbaar, publicatiedatum april 2026

### Opgesteld door regiegroep Duurzaam BMC

Arja de Waal  
Eva Fens  
Jasper Jansen  
Sabina van Zetten

### Vormgeving & Productie

Flair Design  
Ontwerp- en DTP Studio  
Wijk bij Duurstede

### Copyright

© BMC, 2026  
Databankweg 26D, 3821 AL Amersfoort

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze - hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier - zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

