

Stakeholderanalyse

Go Social B.V.

April 2026

Inleiding

Go Social begeleidt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar duurzaam werk. Om deze missie te realiseren betreft Go Social haar stakeholders actief en structureel. In deze analyse wordt per stakeholder beschreven wie zij zijn, wat hun belang is, welke invloed zij uitoefenen op Go Social en hoe de dialoog concreet plaatsvindt.

Het doel van deze analyse is aantonen dat stakeholderinput daadwerkelijk wordt gebruikt in de besluitvorming en uitvoering van Go Social. Betrokkenheid is geen formaliteit, maar een werkend onderdeel van hoe de organisatie functioneert.

Overzicht stakeholders

Stakeholder	Type	Belang	Invloed	Dialoog	Toelichting
Kandidaten	Primair	Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die deelnemen aan een talentetraject. Zij zijn de kern van de missie van Go Social.	Hoog (operationeel) / Laag (strategisch). Feedback van kandidaten stuurt de uitvoering van het individuele traject direct bij. Op de strategische koers van Go Social hebben kandidaten geen directe invloed.	Wekelijks contact met de jobcoach gedurende het traject. Evaluatiegesprek na afronding. Feedback wordt direct verwerkt in de lopende begeleiding.	Deelname is altijd vrijwillig. Kandidaten hebben inspraak in de invulling van hun traject: type werk, regio en tempo. Wensen worden actief meegenomen in de zoektocht naar een passende werkgever.
Opdrachtgevers	Primair	Bedrijven die een aanbesteding hebben gewonnen en hun Social Return verplichting uitbesteden aan Go Social. Zij maken de trajecten financieel mogelijk.	Hoog. De SROI-kaders van opdrachtgevers bepalen de omvang, het type en de voorwaarden van de trajecten die Go Social uitvoert.	Per traject structureel contact over voortgang en resultaten. Bij vaste opdrachtgevers minimaal kwartaaloverleg. Evaluaties worden gebruikt om de dienstverlening aan te scherpen.	Opdrachtgevers worden actief geïnformeerd over de voortgang van kandidaten en behaalde resultaten. Hun terugkoppeling bepaalt mede hoe Go Social de SROI-invulling verder professionaliseert.
Netwerkpartners	Secundair	Maatschappelijke organisaties en publieke instanties betrokken bij de toeleiding van mensen naar werk. Zij	Middel. Zij bepalen mede de instroom van kandidaten en daarmee de schaal waarop Go Social impact kan maken.	Contact bij instroom van kandidaten en bij gezamenlijke casusbesprekingen. Go Social evalueert per samenwerking wat	De samenwerking is projectmatig maar structureel van aard. Go Social werkt actief aan het uitbreiden van dit netwerk om meer kandidaten te bereiken en de instroom te vergroten.

Stakeholder	Type	Belang	Invloed	Dialogo	Toelichting
		verwijzen kandidaten door naar Go Social.		werkt en past de aanpak hierop aan.	
Gemeenten en overheidsinstanties	Secundair	Kaderstellende partijen die via SROI-beleid, aanbestedingsregulering en sociale wetgeving de voorwaarden bepalen waarbinnen Go Social opereert.	Hoog. Overheidsbeleid en aanbestedingsreguleringen bepalen direct welke doelgroepen prioriteit krijgen, welke resultaten verwacht worden en hoe de dienstverlening moet worden ingericht.	Go Social volgt actief de ontwikkelingen in SROI-beleid en aanbestedingsregulering. Wijzigingen in beleidskaders worden direct vertaald naar aanpassingen in de werkwijze en het dienstenaanbod.	Gemeenten en overheidsinstanties zijn geen directe opdrachtgevers, maar hun beleid heeft een sturende werking op de gehele dienstverlening van Go Social. Go Social positioneert zich actief als gekwalificeerde partner binnen deze kaders.
Medewerkers en zelfstandigen	Secundair	De mensen die de dagelijkse operatie uitvoeren: bestuurders, vaste medewerkers en ingehuurd specialisten waaronder jobcoaches, administratief medewerker en strategisch adviseur.	Hoog (operationeel) / Middel (strategisch). De kwaliteit van de begeleiding en uitvoering bepaalt direct de impact die Go Social maakt. Op strategisch niveau leveren medewerkers input, maar de uiteindelijke besluitvorming ligt bij het bestuur en de aandeelhouders	Wekelijks intern overleg over lopende trajecten, casuïstiek en kwaliteit. Signalen vanuit de uitvoering worden direct meegenomen in besluiten over de aanpak. Jobcoaches rapporteren structureel over voortgang van kandidaten.	Medewerkers en zelfstandigen zijn nauw betrokken bij de doorontwikkeling van het talentetraject. Hun praktijkervaring vormt de basis voor verbeteringen in de werkwijze van Go Social.
Aandeelhouders	Intern	De aandeelhouders dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de strategische koers van Go Social en borgen dat de missie leidend blijft in alle beslissingen.	Hoog. Zij stellen de strategische richting vast en bepalen hoe winst wordt ingezet in relatie tot de maatschappelijke missie.	Formeel overleg via aandeelhoudersvergaderingen en bestuurlijk overleg. Besluiten over strategie, financiën en impactdoelstelling en worden gezamenlijk genomen. Geen enkel individu heeft een meerderheid.	De winst van Go Social wordt primair ingezet voor de missie. Dit is statutair geborgd via de Impact Reserve: minimaal 30% van de winst is bestemd voor activiteiten die direct bijdragen aan arbeidsparticipatie. Aandeelhouders worden jaarlijks geïnformeerd via het bestuursverslag.

Toelichting per stakeholder

Kandidaten

Type: Primair

Belang: Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die deelnemen aan een talentetraject. Zij zijn de kern van de missie van Go Social.

Invloed op Go Social: Hoog (operationeel) / Laag (strategisch). Feedback van kandidaten stuurt de uitvoering van het individuele traject direct bij. Op de strategische koers van Go Social hebben kandidaten geen directe invloed.

Dialoog: Wekelijks contact met de jobcoach gedurende het traject. Evaluatiegesprek na afronding. Feedback wordt direct verwerkt in de lopende begeleiding.

Toelichting: Deelname is altijd vrijwillig. Kandidaten hebben inspraak in de invulling van hun traject: type werk, regio en tempo. Wensen worden actief meegenomen in de zoektocht naar een passende werkgever.

Opdrachtgevers

Type: Primair

Belang: Bedrijven die een aanbesteding hebben gewonnen en hun Social Return verplichting uitbesteden aan Go Social. Zij maken de trajecten financieel mogelijk.

Invloed op Go Social: Hoog. De SROI-kaders van opdrachtgevers bepalen de omvang, het type en de voorwaarden van de trajecten die Go Social uitvoert.

Dialoog: Per traject structureel contact over voortgang en resultaten. Bij vaste opdrachtgevers minimaal kwartaaloverleg. Evaluaties worden gebruikt om de dienstverlening aan te scherpen.

Toelichting: Opdrachtgevers worden actief geïnformeerd over de voortgang van kandidaten en behaalde resultaten. Hun terugkoppeling bepaalt mede hoe Go Social de SROI-invulling verder professionaliseert.

Netwerkpartners

Type: Secundair

Belang: Maatschappelijke organisaties en publieke instanties betrokken bij de toeleiding van mensen naar werk. Zij verwijzen kandidaten door naar Go Social.

Invloed op Go Social: Middel. Zij bepalen mede de instroom van kandidaten en daarmee de schaal waarop Go Social impact kan maken.

Dialoog: Contact bij instroom van kandidaten en bij gezamenlijke casusbesprekingen. Go Social evalueert per samenwerking wat werkt en past de aanpak hierop aan.

Toelichting: De samenwerking is projectmatig maar structureel van aard. Go Social werkt actief aan het uitbreiden van dit netwerk om meer kandidaten te bereiken en de instroom te vergroten.

Gemeenten en overheidsinstanties

Type: Secundair

Belang: Kaderstellende partijen die via SROI-beleid, aanbestedingsregelgeving en sociale wetgeving de voorwaarden bepalen waarbinnen Go Social opereert.

Invloed op Go Social: Hoog. Overheidsbeleid en aanbestedingseisen bepalen direct welke doelgroepen prioriteit krijgen, welke resultaten verwacht worden en hoe de dienstverlening moet worden ingericht.

Dialoog: Go Social volgt actief de ontwikkelingen in SROI-beleid en aanbestedingsregelgeving. Wijzigingen in beleidskaders worden direct vertaald naar aanpassingen in de werkwijze en het dienstenaanbod.

Toelichting: Gemeenten en overheidsinstanties zijn geen directe opdrachtgevers, maar hun beleid heeft een sturende werking op de gehele dienstverlening van Go Social. Go Social positioneert zich actief als gekwalificeerde partner binnen deze kaders.

Medewerkers en zelfstandigen

Type: Secundair

Belang: De mensen die de dagelijkse operatie uitvoeren: bestuurders, vaste medewerkers en ingehuurd specialisten waaronder jobcoaches, administratief medewerker en strategisch adviseur.

Invloed op Go Social: Hoog (operationeel) / Middel (strategisch). De kwaliteit van de begeleiding en uitvoering bepaalt direct de impact die Go Social maakt. Op strategisch niveau leveren medewerkers input, maar de uiteindelijke besluitvorming ligt bij het bestuur en de aandeelhouders.

Dialoog: Wekelijks intern overleg over lopende trajecten, casuïstiek en kwaliteit. Signalen vanuit de uitvoering worden direct meegenomen in besluiten over de aanpak. Jobcoaches rapporteren structureel over voortgang van kandidaten.

Toelichting: Medewerkers en zelfstandigen zijn nauw betrokken bij de doorontwikkeling van het talentetraject. Hun praktijkervaring vormt de basis voor verbeteringen in de werkwijze van Go Social.

Aandeelhouders

Type: Intern

Belang: De aandeelhouders dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de strategische koers van Go Social en borgen dat de missie leidend blijft in alle beslissingen.

Invloed op Go Social: Hoog. Zij stellen de strategische richting vast en bepalen hoe winst wordt ingezet in relatie tot de maatschappelijke missie.

Dialoog: Formeel overleg via aandeelhoudersvergaderingen en bestuurlijk overleg. Besluiten over strategie, financiën en impactdoelstellingen worden gezamenlijk genomen. Geen enkel individu heeft een meerderheid.

Toelichting: De winst van Go Social wordt primair ingezet voor de missie. Dit is statutair geborgd via de Impact Reserve: minimaal 30% van de winst is bestemd voor activiteiten die direct bijdragen aan arbeidsparticipatie. Aandeelhouders worden jaarlijks geïnformeerd via het bestuursverslag.

Structurele stakeholderbetrokkenheid

Go Social betreft haar stakeholders structureel en met een concreet doel: de input die zij leveren wordt actief gebruikt om trajecten, dienstverlening en strategie te verbeteren. Dit is geen incidenteel proces, maar een vast onderdeel van hoe de organisatie werkt.

Kandidaten sturen wekelijks bij via contact met hun jobcoach. Opdrachtgevers evalueren per traject en minimaal per kwartaal. Medewerkers en zelfstandigen brengen praktijksignalen in via wekelijks intern overleg. Deze input leidt aantoonbaar tot aanpassingen: in de begeleiding van individuele kandidaten, in de inrichting van trajecten en in de strategische keuzes van het bestuur.

Overheidsbeleid en aanbestedingskaders worden actief gevolgd en vertaald naar de werkwijze van Go Social. Wijzigingen in SROI-regelgeving of doelgroepdefinities worden direct meegenomen in het dienstenaanbod en de positionering van de organisatie.

De aandeelhouders worden jaarlijks geïnformeerd via het bestuursverslag. Strategische besluiten worden gezamenlijk genomen, waarbij de maatschappelijke missie van Go Social altijd het vertrekpunt is. De statutair verankerde Impact Reserve borgt dat winst primair ten goede komt aan de missie.