



Impact rapportage Go Social 2026

Inhoud

1. Waarom we bestaan	3	6. Van uitkering naar fulltime baan	8
2. Het talentetraject	4	7. Maatschappelijke teamuitjes	9
3. Wat we tot nu toe hebben bereikt	5	8. Waar we naartoe groeien	10
4. Hoe we impact meten	6	9. Open over onze resultaten	11
5. Hoe we kwaliteit bewaken	7	10. Colofon	12

1. Waarom we **bestaan**.

Go Social heeft een belangrijke overtuiging: iedereen verdient werk dat bij hem of haar past. Niet op basis van een arbeidsverleden, maar op basis van talent en potentie.

Wij begeleiden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar duurzaam werk. Dat doen we via een eigen talententraject waarin we kijken naar wat iemand in huis heeft, niet naar iemands arbeidsverleden.

Dit rapport is onze eerste tussentijdse impactrapportage. Go Social is gestart met talententrajecten in oktober 2025. We zijn nog relatief kort actief, maar de resultaten zijn al zichtbaar. Dit rapport laat zien wat we hebben bereikt, hoe we meten en waar we naartoe groeien.

Impact meten is voor ons geen administratieve verplichting. Het is de manier waarop we onszelf scherp houden en onze missie waarmaken.



Sem Reijgwart
Bestuurder

Dennis Prins
Bestuurder

2. Het talentetraject.

Go Social werkt met een eigen talentetraject. Geen standaard aanpak, maar maatwerk per kandidaat. Het traject duurt gemiddeld 6 tot 9 maanden en bestaat uit zeven stappen.

Stap 1

Intake

Kennismakingsgesprek en inventarisatie van situatie en wensen

Stap 2

Breintest

Cognitieve vaardigheden en natuurlijke talenten in kaart

Stap 3

Coaching

Persoonlijke jobcoach gekoppeld aan situatie

Stap 4

Training

Online en fysieke trainingen op maat

Stap 5

Matching

Passende vacatures op basis van talent en wensen

Stap 6

Plaatsing

Start bij een werkgever die past

Stap 7

Nazorg

Actieve begeleiding na plaatsing om uitval te voorkomen

"We kijken niet naar wat iemand al heeft gedaan. We kijken naar wat iemand in huis heeft. De breintest maakt zichtbaar waar iemands kracht ligt, dat is het startpunt van elk traject."

DEFINITIE DUURZAME PLAATSING

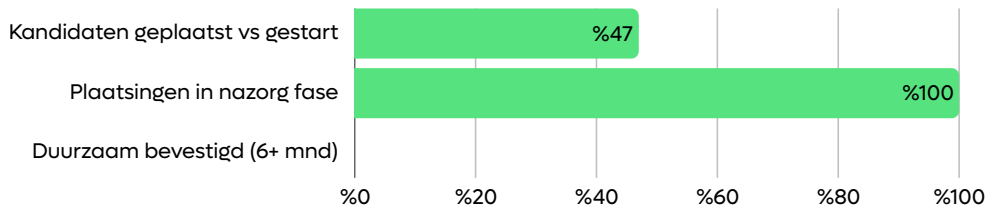
Een plaatsing wordt als duurzaam beschouwd wanneer de kandidaat minimaal 6 maanden succesvol aan het werk is, er actieve nazorg heeft plaatsgevonden en er geen vroegtijdige uitval is geweest.

3. Wat we tot nu toe hebben bereikt.

Go Social is gestart met talentetrajecten in oktober 2025. In de periode tot 1 mei 2026 zijn de volgende resultaten gerealiseerd.

Duurzame plaatsing wordt vastgesteld na minimaal 6 maanden actieve werkdeelname. De 3 gerealiseerde plaatsingen bevinden zich op dit moment in de nazorg- en validatiefase. De duurzaamheid van deze plaatsingen wordt in de komende maanden formeel vastgesteld.

Voortgang per fase



Omschrijving	Resultaat
Kandidaten gestart met een traject	15
Plaatsingen gerealiseerd	3
Kandidaten actief in traject	12
Plaatsing in nazorgfase	3
Duurzaam bevestigd (6+ maanden)	0
Ontwikkelingsuren	1.040
Certificaten behaald door kandidaten	38
Aantal unieke sectoren/branches waar kandidaten zijn geplaatst	2
Netwerkpartners	2
Social Return partners	6

4. Hoe we impact meten.

Dit zijn de meetpunten die laten zien wat we werkelijk bereiken voor de kandidaat.

KPI 1

Plaatsingen

Aantal kandidaten dat succesvol is uitgestroomd naar duurzaam werk. Doel: $\geq 70\%$ van de gestarte trajecten.

KPI 2

Ontwikkelsuren

Totaal aantal uren geïnvesteerd in competentieontwikkeling per kandidaat, via coaching en online leermodules. Meting per traject.

KPI 3

Certificaten behaald

Aantal behaalde certificaten door kandidaten binnen het talentetraject. Meting per kandidaat.

KPI 4

Financiële zelfstandigheid

Percentage kandidaten dat na plaatsing niet meer afhankelijk is van een uitkering. Doel: 100%.

Meetfrequentie

Alle KPI's worden kwartaalgewijs gemeten en intern besproken door het bestuur. Afwijkingen leiden direct tot analyse en bijsturing in de begeleiding of aanpak.

5. Hoe we kwaliteit bewaken

Dit zijn de meetpunten die garanderen dat onze begeleiding duurzaam en kwalitatief sterk blijft.

KPI 1

Uitvalpercentage

Percentage kandidaten dat binnen 6 maanden na plaatsing uitvalt. Doel: $\leq 15\%$.

KPI 2

Doorlooptijd traject

Gemiddelde duur van intake tot plaatsing. Benchmark: 6 maanden. Meting per traject.

KPI 3

Nazorgcontact

Percentage kandidaten waarbij minimaal 2 contactmomenten plaatsvinden na plaatsing. Doel: 100%.

KPI 4

Klanttevredenheid

Kwalitatieve beoordeling door opdrachtgevers per traject en per kwartaal. Basis voor verbetering van dienstverlening.

Meetfrequentie

Alle KPI's worden kwartaalgewijs gemeten en intern besproken door het bestuur. Afwijkingen leiden direct tot analyse en bijsturing in de begeleiding of aanpak.

6. Van uitkering naar **fulltime baan.**

Een weergave van een traject dat Go Social heeft begeleid. Namen en werkgeversgegevens zijn weggelaten ter bescherming van de privacy van de kandidaat.

Praktijkcase — Senna

"Na jaren in de beveiliging kon ik mijn werk niet meer uitoefenen. Ik wist niet meer wat ik moest doen. Go Social hielp me dat uitzoeken."

Beginsituatie

Voorheen werkzaam in de beveiliging. Werkloos en in uitkeringssituatie door omstandigheden.

Hulpvraag

Geen duidelijkheid over passend werk. Terugkeer naar de arbeidsmarkt.

Trajectduur

3 maanden, intake, breintest, coaching, trainingen en matching.

Uitkomst

Fulltime baan in de hospitality. Nu 4 maanden werkzaam.

IMPACT VAN DIT TRAJECT



Meer zelfvertrouwen

De kandidaat weet nu wat hij kan en durft dit uit te dragen.



Financiële zelfstandigheid

Niet meer afhankelijk van een uitkering. Eigen inkomen.



Ritme en perspectief

Dagstructuur terug. Plezier in werk. Uitzicht op de toekomst.

Status: 4 maanden werkzaam

Nazorg traject loopt, verwachte bevestiging: medio 2026.

7. Maatschappelijke teamuitjes.

Naast de begeleiding van kandidaten organiseert Go Social maatschappelijke teamuitjes voor bedrijven. Dit is een aanvullende vorm van impact, geen kernactiviteit, maar een bewuste bijdrage aan maatschappelijke bewustwording.

Tijdens een maatschappelijk teamuitje van Go Social doen medewerkers meer dan samenwerken. Ze zetten zich actief in voor een maatschappelijk doel. Denk aan het ondersteunen van ouderen, het helpen van mensen in armoede of het bijdragen aan natuur en milieu. Elk uitje is inhoudelijk verzorgd door Go Social en volledig op maat ingericht voor de groep. Deelnemers gaan naar huis met meer dan een goed gevoel. Ze begrijpen beter wat er speelt in de samenleving om hen heen.

8

Maatschappelijke teamuitjes georganiseerd

378

Deelnemers actief betrokken

1712

Vrijwilligerswerk uren gerealiseerd

Thema's

Kinderen

Ouderen

Armoede/daklozen

Mensen met een beperking

Natuur & milieu

Dieren

Deze uitjes zijn gericht op het bewust maken van medewerkers van bedrijven rondom maatschappelijke vraagstukken en het vergroten van sociale betrokkenheid. Go Social verzorgt hierbij de inhoud en organisatie.

8. Waar we naartoe groeien.

Go Social groeit. De komende periode richten we ons op zes concrete groeigebieden die direct bijdragen aan meer maatschappelijke impact.

Groei 1

Meer kandidaten

Van 15 naar 25–35 begeleidingen door uitbreiding van instroom via netwerkpartners en actieve werving.

Groei 2

Meer Social Return Partners

Van 6 naar 8–12 opdrachtgevers via gerichte acquisitie bij bedrijven met een SROI-verplichting.

Groei 3

Meer netwerkpartners

Uitbreiding van het netwerk van toeleidende organisaties van 2 naar 5–8 actieve samenwerkingen.

Groei 4

Betere meting

Standaardisatie van impactmeting, kwartaalrapportages en validatie van duurzame plaatsingen in 2026.

Groei 5

Arbeidsplaatsen creëren

Bij iedere interne vacature geven we, waar mogelijk, de voorkeur aan iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Groei 6

Verbeteren van onze trajecten

We evalueren elk traject structureel en vertalen wat we leren direct naar betere begeleiding, scherpere matching en sterkere leermodules.

9. Open over onze resultaten.

Transparantie is geen verplichting voor ons. Het is de manier waarop we laten zien dat we doen wat we zeggen.

Go Social legt publiekelijk verantwoording af over wat we bereiken, hoe we meten en waar we nog groeien. Dat doen we niet alleen in woorden, maar in concrete structuren die dat afdwingen.

Onze rapportagestructuur

Deze tussentijdse impactrapportage is de eerste in een jaarlijkse cyclus. De volledige jaarrapportage over 2026 verschijnt begin 2027 en wordt gepubliceerd op gosocial.nl. Elke rapportage bevat actuele KPI-scores, eerlijke reflectie op wat beter kan en concrete doelen voor de volgende periode.

Onze financiële borging

Minimaal 30% van de winst van Go Social is statutair gereserveerd voor de missie. Dit is vastgelegd in onze statuten en niet afhankelijk van jaarlijkse besluitvorming. Het bestuurverslag en de jaarrekening zijn openbaar beschikbaar conform onze statuten.

Onze meetcyclus

KPI's worden per traject geregistreerd en kwartaalgewijs geëvalueerd door het bestuur. Afwijkingen van de doelstellingen leiden direct tot analyse en bijsturing. Resultaten worden niet achteraf bijgesteld.



Colofon

Go Social B.V.
Spinnekop 2
1444 GN Purmerend
Nederland

www.gosocial.nl
info@gosocial.nl
088-1234567

Mei 2026

Beschrijving

Dit is een tussentijdse impactrapportage over de periode oktober 2025 tot en met 1 mei 2026. Het rapport is opgesteld door het bestuur van Go Social B.V. en gepubliceerd op gosocial.nl. Go Social rapporteert jaarlijks over behaalde impact. Dit document vormt de basis voor de volledige jaarrapportage 2026.