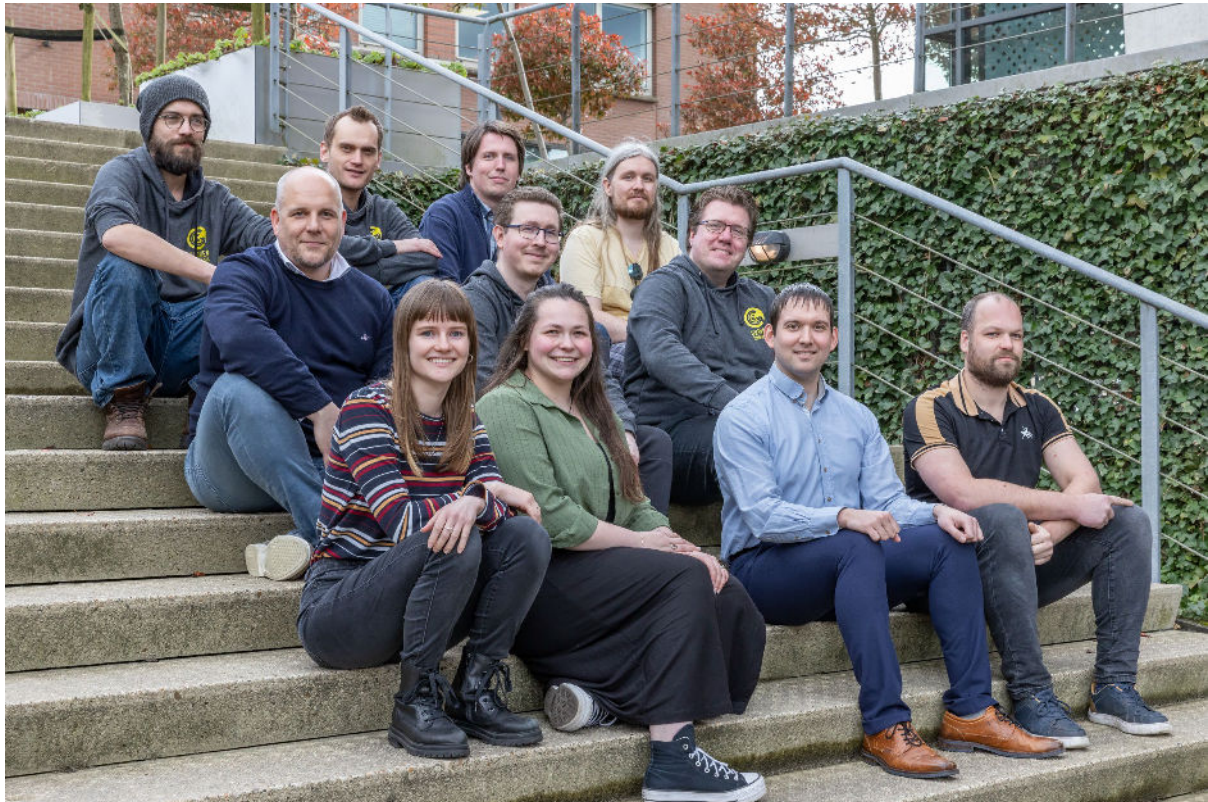


Impactrapport GROVER underdogs 2024

December 2025



“Buitengewone Talenten”

Bui.ten.ge.wo.ne ta.len.ten

(de; o; zelfstandig naamwoord; meervoud)

1. Personen met unieke, neurodivergente - vaak ondergewaardeerde - kwaliteiten en vaardigheden.
2. Professionals die op projectbasis hun expertise inzetten voor organisaties om de datakwaliteit te verhogen en daarmee de efficiëntie te verbeteren.

Inhoudsopgave

Impactrapport GROVER underdogs 2024	1
Inhoudsopgave.....	2
1. Over GROVER underdogs	3
Wat we doen	4
Waarom GROVER.....	4
2. Buitengewone Talenten gelijkwaardig op de arbeidsmarkt.....	6
Een arbeidsmarkt voor iedereen	6
Iedereen zijn steentje	6
Stap voor stap: zichtbaar, inzetbaar en benut.....	7
3. Bouwen aan een arbeidsmarkt voor iedereen	9
Buitengewoon Talent zichtbaar	9
Buitengewoon Talent inzetbaar.....	12
Buitengewoon Talent benut	14
4. Impact bevestigd.....	18
Code Sociale Ondernemingen	18
Social Enterprise	18
PSO-ladder en certificaat	19
5. Blik op 2025.....	20
Meer Buitengewone Talenten	20
Meer opdrachtgevers	21
Meer communicatie.....	21
Bijlage 1.1 Theory of Change	22

1. Over GROVER underdogs

Door data weer doel voor Buitengewoon Talent

Bij GROVER underdogs werken Buitengewone Talenten: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vaak neurodivergent, die juist daardoor een bijzonder talent meebrengen.

Dit zijn vaak mensen die plezier hebben in het aanbrengen van structuur, die graag zorgen dat iets volledig klopt en er buitengewoon goed in zijn.

Onze collega's zien patronen waar anderen chaos zien. Ze werken met aandacht, precisie en volharding, net zo lang tot alles klopt. Wat voor de één een doolhof is, is voor hen een puzzel die ze graag oplossen.

Dus stapels met oude bestanden, mappen die niemand meer durft te openen? En ook nog die AVG-regels waar je aan moet voldoen?

Wij helpen om weer overzicht te krijgen.

Samen zorgen we dat jouw data weer klopt, vindbaar is en betrouwbaar blijft.

Zo maak jij je werk makkelijker én geef je mensen de kans om hun talent te laten schitteren.



"Ik hoefde alleen onze specifieke werkwijze uit te leggen, wat me nauwelijks tijd kostte. Daarna kon hij direct aan de slag. Dat was prettig, ik kon me weer volledig op nieuwe projecten richten."

Pierre Ruysenaars, projectleider nieuwbouw Zeeuwsland

Wat we doen

We werken voor woningcorporaties, gemeenten en andere organisaties die hun data op orde willen brengen, stap voor stap.

- **Archiveren** – fysiek én digitaal, zodat je over tien jaar nog precies weet waar alles staat.
- **AVG-scans** – handmatig, zorgvuldig en zonder ingewikkeld gedoe.
- **Systeemmigraties** – soepel en overzichtelijk, zonder dataverlies.
- **Lakken van informatie** – bijvoorbeeld bij een Woo-verzoek.
- **Maatwerk** – we luisteren, denken mee en bouwen een oplossing die past bij jouw organisatie.

Dat alles doen we met het doel om te leren, mensen de kans te geven zich te ontwikkelen. We zijn geen non-profit organisatie maar een commercieel bedrijf met een sociaal doel. Dat betekent dat we winst maken om die te investeren in ons team. Zo vergroten we onze impact iedere dag.

Talent zien en ervaren door te doen

Iedereen heeft talent. Daar zijn wij van overtuigd. De één kan dat talent alleen makkelijker inzetten dan de ander. Die kansen trekken we bij GROVER gelijk.

We geven kansen door Buitengewone Talenten ‘gewoon’ aan het werk te laten. Want hoe solliciteer je op een functie als je nog geen werkervaring hebt? Door te doen, bouw je aan de werkervaring, door te doen laat je zien wat je in je mars hebt. Misschien ontdek je dat zelf pas door het te doen.

Buitengewone Talenten laten doen. Dat kan binnen ons team van GROVER underdogs en bij ons leerwerktraject Underdogs Academy voor mensen die aan de slag willen in de IT of databaseer.

Waarom GROVER

Voor Buitengewone Talenten:

Talent hebben én inzetten is een goed ideaal. Toch kan het voor Buitengewone Talenten lastig zijn hun talent tot haar recht te laten komen door secundaire factoren. Denk hierbij aan: het vinden van de ‘juiste’ sociale omgang; het verwerken van prikkels zoals geluid en licht; het uitvinden én omgaan met de manier van werken binnen een organisatie; hiërarchisch, zelfsturend, vrij of juist strak bepaald.

Wij zetten ons iedere dag in om onze eigen werkvloer zo toegankelijk mogelijk te maken voor alle collega's. Met én zonder extra wensen of nodige begeleiding. Dat doen we door

werktijden af te stemmen met de collega, een passende thuis-en-kantoorverhouding te vinden en begeleiding te bieden waar nodig. Inhoudelijk op een project én persoonlijk voor ontwikkeling.



"De Buitengewone Talenten van GROVER underdogs spraken mij gelijk aan. Zelf helpen wij mensen met een afstand tot de woningmarkt. Het is mooi dat we met deze opdracht óók mensen kunnen helpen met een afstand tot de arbeidsmarkt."

Christian Gommeren, teammanager I&A Woonkwartier

Voor opdrachtgevers en partners:

Wij zijn geen adviseurs die vanaf de zijlijn roepen wat er beter kan. Wij doen het samen met jou. Met hart voor het vak, oog voor mensen en handen die van aanpakken weten.

Streetwise door ervaring. Betrouwbaar door betrokkenheid. En altijd mensgericht.



2. Buitengewone Talenten gelijkwaardig op de arbeidsmarkt

Soms loopt het op de werkvloer niet vanzelf. Dat is voor niemand leuk. Maar extra lastig voor Buitengewone Talenten, mensen met bijvoorbeeld ADHD, autisme of hoogbegaafdheid. Ze voelen zich onzeker, omdat ze denken dat ze niet binnen het 'normaal' passen. Zonde, want juist zij brengen vaak focus, creativiteit en doorzettingsvermogen mee. Kwaliteiten die elk team sterker maken.

Een arbeidsmarkt voor iedereen

Bij GROVER underdogs geloven we in een werkvloer waar iedereen meetelt. Waar verschil wordt gezien als kracht, en waar iedereen zijn of haar talent kan gebruiken en ontwikkelen. Dat is een werkvloer waar de mooiste dingen gebeuren.

Iedereen zijn steentje

Een arbeidsmarkt waarin buitengewone talenten vanzelfsprekend meedoen. Alle data-opdrachten die we mogen uitvoeren voor onze klanten hebben één doel: meer banen creëren voor meer Buitengewoon Talent. Dat doen we samen. Samen met iedereen die verder durft te kijken dan het 'normaal' op de werkvloer.

- Onze opdrachtgevers maken het werk mogelijk.
- Jobcoaches helpen bij de juiste match en begeleiding.
- En onze Buitengewone Talenten zelf zetten elke dag een stap vooruit, met lef, groei en doorzettingsvermogen.



En natuurlijk met onszelf. Door Buitengewone Talenten aan te nemen, te kijken naar hun talent en een passende baan te maken binnen databeheer. Alleen samen bouwen we aan een arbeidsmarkt voor iedereen.

Stap voor stap: zichtbaar, inzetbaar en benut

We geloven in een arbeidsmarkt voor iedereen. Mét of zonder neurodivergent brein. Omdat we geloven in Talent en niet in beperkingen en vooroordelen. Een arbeidsmarkt waarin talenten tot hun recht komen, waar organisaties uitblinken, groeien en innoveren omdat ieders talent wordt ingezet op de juiste plek.

Voordat iedereen zijn of haar plek op die ideale arbeidsmarkt kan pakken, moet er nog veel gebeuren. Er is in Nederland ontzettend veel Buitengewoon Talent dat nog niet tot bloei komt. Mensen die scherp denken, snel verbanden zien of eindeloos oog voor detail hebben, maar niet altijd de ruimte krijgen om dat te laten zien. In Nederland hebben zo'n 800.000 tot 1.000.000 Buitengewone Talenten geen baan of werken uit noodzaak onder hun niveau.

Dat is niet alleen zonde voor hen, maar ook voor de samenleving, want zo blijft veel potentieel onbenut. GROVER underdogs gelooft dat dit anders kan. Wij zorgen voor zoveel mogelijk passende banen voor Buitengewone Talenten. Een passende, betaalde baan, biedt Talenten structuur, zelfstandigheid, inkomsten en gevoel van waarde. Dat brengt zingeving en zelfvertrouwen: heel belangrijk voor persoonlijke groei én inzetbaarheid van talent.

Focus op neurodivergenten

We richten ons op mensen met een neurodivergent brein. Omdat we geloven dat iedereen talent heeft, ook als je sommige dingen net anders verwerkt of beleeft. Onze expertise ligt bij mensen met een onzichtbare uitdaging, zoals ADHD, autisme of hoogsensitiviteit.

Daarmee maken we bewust keuzes. Voor collega's met een fysieke beperking is vaak een andere aanpak nodig. Door te kiezen, kunnen we doen waar we écht goed in zijn: mensen helpen groeien, hun talent zichtbaar maken en samen bouwen aan een werkplek waar verschil juist werkt.

SDG 8: Eerlijk werk en economische groei

Sustainable Development Goal nummer 8 van de VN gaat over eerlijk werk en economische groei. Het staat voor een wereld waarin iedereen — man en vrouw, jong en oud, met en zonder beperking — dezelfde kansen krijgt om mee te doen. Waar werk niet alleen inkomen betekent, maar waardering, ontwikkeling en een plek om je talent in te zetten.

Onze bijdrage aan SDG 8 is heel concreet. We openen deuren voor underdogs met een neurodivergent brein. We zorgen voor werkplekken waar ruimte is voor verschil, waar iemand op zijn eigen manier kan groeien en waar talenten zónder schaamte of drempels kunnen floreren.

Door te investeren in begeleiding, door werkgevers te laten zien wat wél werkt en door collega's te laten groeien in hun vak én zelfvertrouwen, bouwen we aan een arbeidsmarkt die eerlijker wordt. Stap voor stap. Mens voor mens.

Talentspijlers

Hoe we ons hiervoor inzetten? Met onze drie talentspijlers, waarover meer in het volgende hoofdstuk:

- Buitengewoon Talent zichtbaar
- Buitengewoon Talent inzetbaar
- Buitengewoon Talent benut

Zie ook bijlage 1.1 voor onze theory of change, waar deze pijlers in terugkomen.

3. Bouwen aan een arbeidsmarkt voor iedereen

Bij GROVER willen we zo veel mogelijk Buitengewone Talenten aan het werk helpen. We laten ons eigen team groeien én enthousiasmeren andere werkgevers om te kijken naar Buitengewoon Talent.

Naar ons idee maak je de arbeidsmarkt toegankelijk voor iedereen door talent eerst zichtbaar en daarna inzetbaar te maken. Dan kun je het benutten. Hoe we dat doen? We vertellen het je graag.



Buitengewoon Talent zichtbaar

We creëren bewustwording over ongezien talent. Talent dat je niet ziet, kun je ook niet laten groeien, inzetten of benutten. Ons team zet zich daarom in voor meer bewustwording. Als iedereen, van werkgevers tot Buitengewone Talenten, inziet welke talenten nu aan de zijlaan staan, kunnen we hun positie verbeteren. Talenten die gezien worden en aandacht krijgen, kunnen groeien én ingezet worden op de juiste plek.

Zien en ervaren van talent

Bij GROVER laten we letterlijk zien hoe kundig onze Talenten zijn door hen in te zetten op dataprojecten bij verschillende organisaties zoals: gemeenten (en semi-overheden), zorginstellingen en woningcorporaties. Onze Buitengewone Talenten laten in de praktijk

zien welke waarde ze toevoegen binnen informatiemanagementprojecten én nemen mogelijke vooroordelen over hun buitengewoonheid weg.

Veel werkgevers vinden het lastig om iemand met een 'label' aan te nemen. In deze project gebaseerde samenwerking regelen wij de begeleiding en de aanpassingen in de werkdag. De opdrachtgever ervaart zelf hoe snel en nauwkeurig de resultaten worden opgeleverd door de ingezette talenten. Die opdrachtgevers zijn zelf ook werkgever. Samen nemen we vooroordelen weg en ruilen die in voor inzicht in de Talenten. Dat is een eerste stap naar het zelf aannemen van iemand die nu nog langs de zijlijn staat.

Communicatie is key

Om Talenten positief zichtbaar te maken, communiceren we altijd in positieve vorm over Buitengewone Talenten. We vertellen onder andere waar Buitengewone Talenten in uitblinken, welke routes onze collega's aflegden voordat ze bij ons team kwamen én geven tips (vanuit de collega's) over neurodiversiteit op de werkvloer. Dat doen we via onze kanalen als: LinkedIn, website, nieuwsbrief en Talentverhalen.

We maken Buitengewoon Talent ook zichtbaar met anderen. We delen onze ervaring via netwerkbijeenkomsten en geven bijvoorbeeld presentaties samen met Saskia Schepers over Buitengewoon Talent.



Chris laat zien dat een chronische ziekte geen rem hoeft te zijn op impactvol werk.

Hij werkt inmiddels alweer 2 jaar bij GROVER underdogs, ondanks de ziekte ME/CVS.

Zijn studie Netwerkbeheer kon hij door zijn gezondheid niet afronden, en een baan vinden was een flinke uitdaging. Met een beetje hulp vond hij toch zijn plek. Bij ons!

Chris werkt deeltijd, kan rust nemen wanneer dat nodig is, en werkt zowel op kantoor als vanuit huis. Die flexibiliteit hielp Chris de afgelopen jaren groeien tot een ervaren databeheerder.

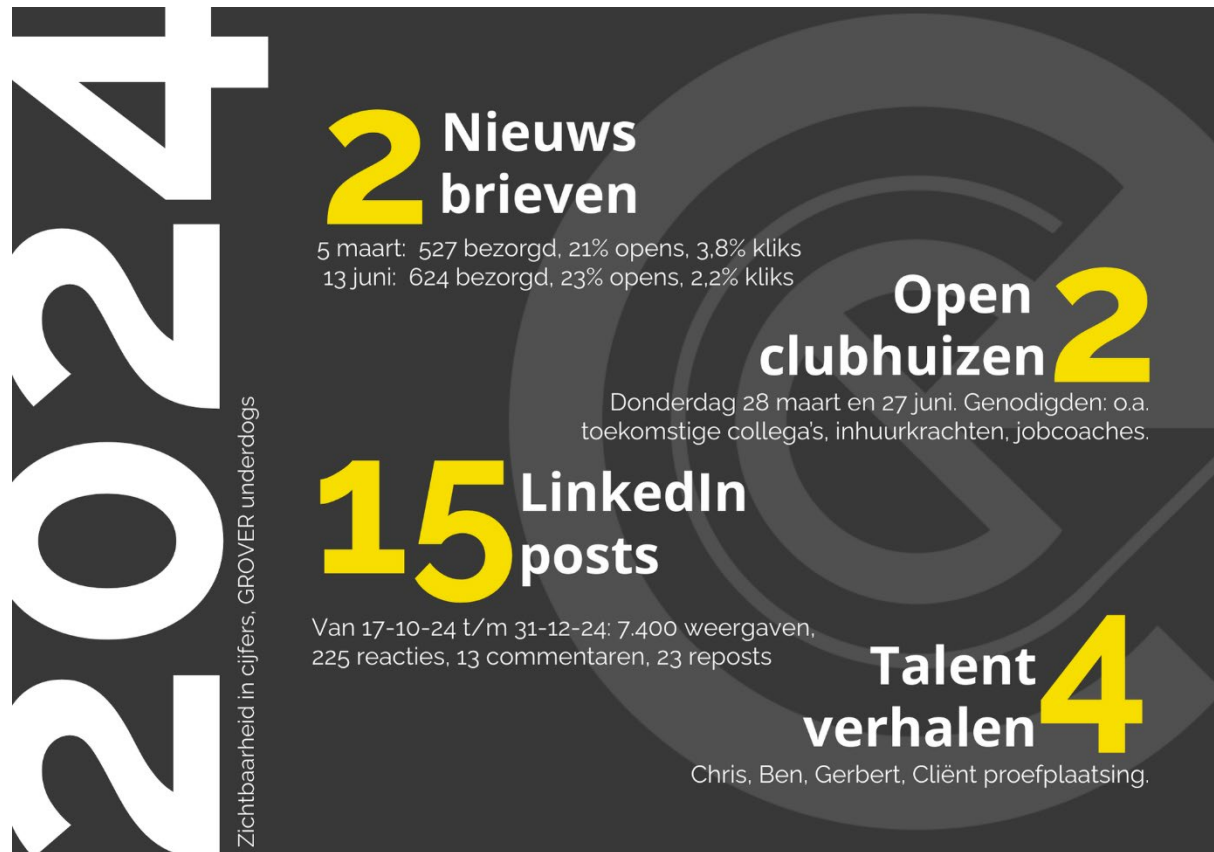


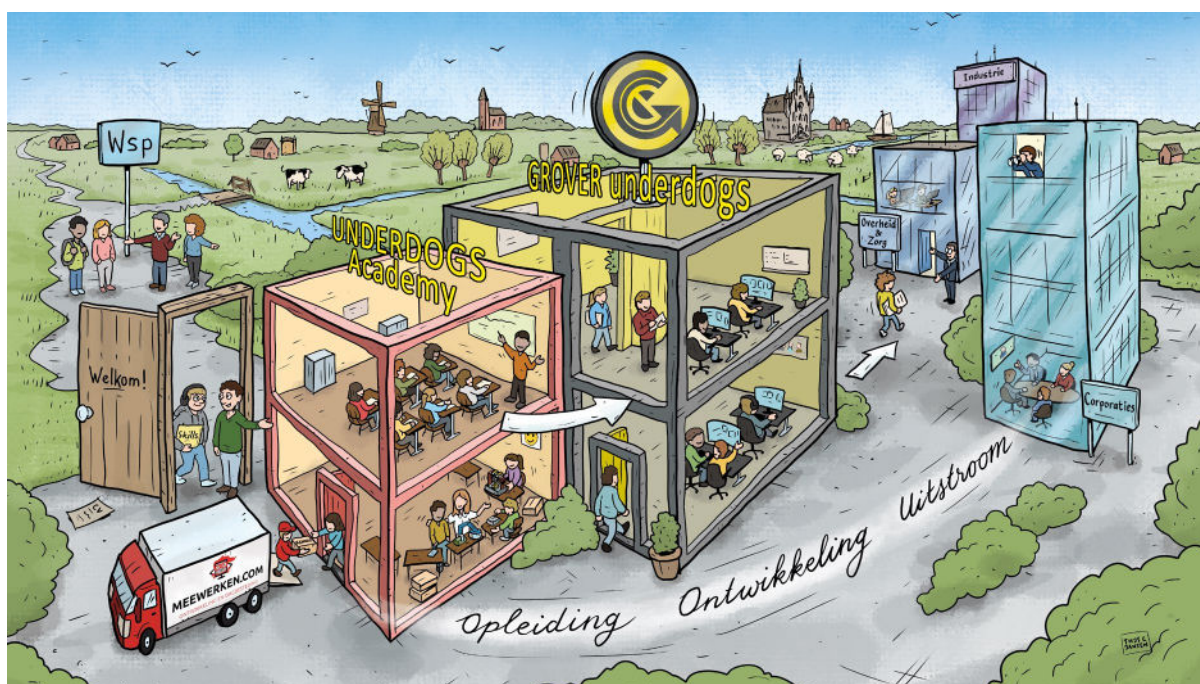
Buitengewoon Talent zelf zien

Om alle talenten onderdeel te laten zijn van de werkvloer, moeten niet alleen werkgevers talenten zien, ook Buitengewone Talenten zelf moeten die vaak nog ontdekken. Daar helpen we bij. Onder andere met onze Underdogs Academy. We laten deelnemers letterlijk zien en

ervaren wat ze kunnen, en ze zien ook gelijk resultaat. Datzelfde geldt voor de collega's die aan opdrachten werken voor GROVER underdogs. Ook interne jobcoaching helpt het zelfvertrouwen te laten groeien.

Zichtbaarheid talent in cijfers





Buitengewoon Talent inzetbaar

Talent hebben we allemaal. Of je het in kunt zetten, hangt voor een deel af van je omgeving. Een goede (werk)plek waar je je comfortabel voelt, waar begrip en ruimte is voor elkaar. Waar misschien ook (job)coaching is voor jouw vraagstukken. Maar ook jouw eigen kunnen speelt een rol. Naast je talent, heb je ook basisvaardigheden nodig, zoals op tijd komen en een opdracht tot je kunnen nemen.

Een duwtje in de goede richting kan het verschil maken voor iemand: thuiszitten of aan de slag in de IT-sector. We geloven dat juist de groep Buitengewone Talenten die nu langs de zijlijn van de arbeidsmarkt staan, de vraag naar IT-specialisten kunnen invullen. Als de arbeidsmarkt hier maar voor open staat én als Talenten bereid zijn te leren.

Ruimte voor ontwikkeling

Bij GROVER geven we onze collega's alle ruimte om te groeien. Dat doen we met trainingen, begeleiding en werktijden en -plekken die aansluiten bij iemands leven. Zo kan iedereen uitgroeien tot de professional die in hem of haar zit.

We leerden dit jaar dat een groep Buitengewone Talenten eerst andere stappen moet zetten, voordat ze hun talent zichtbaar kunnen maken én in kunnen zetten voor een betaalde baan. Deze talenten hebben al een basisniveau van inzetbaarheid; ze zijn gemotiveerd, kunnen zelfstandig reizen en zijn 20 uur per week inzetbaar.

Wij helpen ze met de volgende stap: mentaal en fysiek fit om te kunnen werken. We helpen hen basisvaardigheden te ontwikkelen zoals op tijd komen, een opdracht begrijpen, en

vragen durven stellen. Dingen die we al snel vanzelfsprekend vinden, maar dat niet altijd zijn.

Ook deze groep verdient de kans om hun talent te laten zien. Daarom ontstond het idee voor de Academy: een plek waar iedereen veilig kan leren, groeien en stap voor stap vertrouwen opbouwt. Samen maken we het verschil.

Pilot Underdogs Academy

We startten dit jaar met de eerste groep. De pilot van ons leerwerktraject om talent zichtbaar te maken én voor te bereiden op een baan in de IT- en datasector.

Op de Academy helpen we Talenten: hun eigen talent in te zien, te ontdekken of werk in de IT bij hen past én basisvaardigheden te ontwikkelen zodat ze klaar zijn voor een baan. We kijken naar ieders kwaliteiten, tempo en wensen. Zo ontstaat er voor iedereen een persoonlijk leerpad. Geen standaard traject, maar een route die meegroeit.

Dat doen we in leerwerktrajecten van zes maanden, waarbij de deelnemers 20 uur in de week werken. Om écht stappen te zetten in inzicht, zelfkennis en ontwikkeling is meer tijd nodig dan dat de reguliere proefplaatsing of werkervaringsplaats-opties nu bieden. We willen kwalitatieve stappen zetten om iemand richting de arbeidsmarkt te helpen.

Échte opdrachten

In deze periode werken we aan verschillende IT- en data gerelateerde opdrachten uit de praktijk. Zo weten we zeker dat wat we onze Talenten leren, representatief is voor een mogelijke baan in de toekomst. De opdrachten hebben geen tijdsdruk, zodat er ruimte is om te leren. Elke opdracht vraagt om andere vaardigheden, inzichten en kennis. Zo ontdekt iemand in de praktijk wat bij hem of haar past.

Lokale opdrachtgevers

Door te werken voor échte opdrachtgevers, laten we hen gelijk zien welke waarde Buitengewone Talenten toevoegen aan een organisatie. En nemen we vooroordelen weg. We werken voor een groot deel met lokale organisaties, omdat veel Talenten uit de regio komen. Door ons lokaal te focussen, vergroten we de kans op doorstroom.

Op die manier helpen we mensen (weer) werkfit te worden én vol vertrouwen hun plek te vinden in het werkveld. De pilot loopt nog. Ze is succesvol als de deelnemende Talenten binnen drie maanden na afronding van het traject (februari 2025) een baan in de IT krijgen.

Inzetbaarheid vergroot cijfers

Vier buitengewone talenten zijn aan de eerste editie van de Underdogs Academy begonnen! Deze eerste editie wordt in 2025 afgerond.



Buitengewoon Talent benut

Het ultieme doel? Talent benutten, daar waar ze tot haar recht komt. Dit is de kern van het werk dat GROVER doet: mensen een betaalde baan bieden, te helpen om te ontwikkelen zodat zij hun talent inzetten voor het juiste project.

We geloven dat iemand zijn zelfvertrouwen groeit als hij zich van toegevoegde waarde voelt binnen zijn werk. Door talent als basis te nemen, creëer je als werkgever een baan die écht bij iemand past én laat je iemand waarde toevoegen. Waarde die je als organisatie terugziet in je resultaten: meer innovatie, of minder foutmarges.

Dat heet jobcrafting. Zo'n baan geeft (ook) Buitengewoon Talent de kans iets toe te voegen aan de maatschappij, eigen geld te verdienen én geeft hen toegang tot ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden.

Kijk naar talent, dan naar de functie

Gebaseerd op de visie 'een arbeidsmarkt voor iedereen', geven wij het voorbeeld om óók naar Buitengewoon Talent te kijken. We laten zien dat je organisatie juist succesvol kan zijn door Buitengewoon Talent in te zetten. Verder inspireren we andere werkgevers om talent als basis te nemen bij het invullen van een vacature.

Door meer (verschillende) opdrachten aan te nemen, kunnen we meer passende banen voor verschillende talenten creëren. We zorgen voor een goede basis: flexibiliteit zodat we

de wensen van ons team kunnen invullen. Denk aan werktijden die anders zijn dan de standaard of een meer hybride vorm van werken voor minder prikkels en overbelasting.

Talent is de basis

De 'underdogs' in ons team zetten dagelijks hun talent in voor verschillende data-opdrachten. Ieder teamlid met zijn of haar eigen sterkten! Het totaal bestaat niet voor niets uit collega's met veel verschillende talenten.

Dat komt omdat we niet naar een cv kijken, maar naar iemands kunnen. We vragen niet om 'dataspecialisten met x-aantal jaar ervaring in SharePoint' en zoeken daar de juiste persoon bij. Maar kijken naar de persoon en vragen bijvoorbeeld naar een eerdere werk(ervarings)plek in een andere branche.

Of we kunnen het hebben over iemands hobby. Zo is een 'typische gamer' vaak goed in samenwerken en situaties overzien. Vaardigheden, waar die ook zijn geleerd, zijn de basis. De functie bouwen we rondom die vaardigheden; hoe zetten we die vaardigheden het beste in?



Ben Jones groeit van hobbyist naar specialist

Ben was de lokale 'computerman' en een heel gedreven gamer. Want door zijn recidiverende depressie was het lastig een baan voor langere tijd te behouden.

"Ik heb er een hekel aan om permanent thuis te zitten", vertelt hij ons. Hij had en heeft een grote motivatie om maatschappelijk betrokken te zijn. Daarom is hij erg blij met zijn job - nu drie jaar - bij GROVER. "Dankzij GROVER ben ik van hobbyist gegroeid naar iemand met IT-werkervaring."



Talent benut binnen dataverwerking

Binnen onze eigen organisatie hebben we een aantal richtingen: van het opruimen van databases tot het zoeken van privacygevoelige informatie en van het archiveren tot het omzetten van informatie naar een nieuw systeem. Elke richting vraagt om andere vaardigheden. We kijken per (nieuw) teamlid waar hij of zij past.

De opdrachten komen van midden- tot grote organisaties uit het hele land. Het gaat in elk geval om organisaties die veel data hebben. Zoals woningcorporaties, zij hebben gegevens

van hun huurders en natuurlijk alle kenmerken van de woningen in hun portefeuille. In die datasets is vaak veel verbetering te realiseren vanwege de grootte en de hoeveelheid collega's die ermee werken. Juist dat maakt de opdracht interessant voor ons team.

Onze partners over Buitengewoon Talent:



"Voor de mensen van GROVER is het een soort roeping om het zo goed mogelijk te doen. En als ze iets afwijkends zien, wordt er direct melding van gemaakt en pro-actief gehandeld."

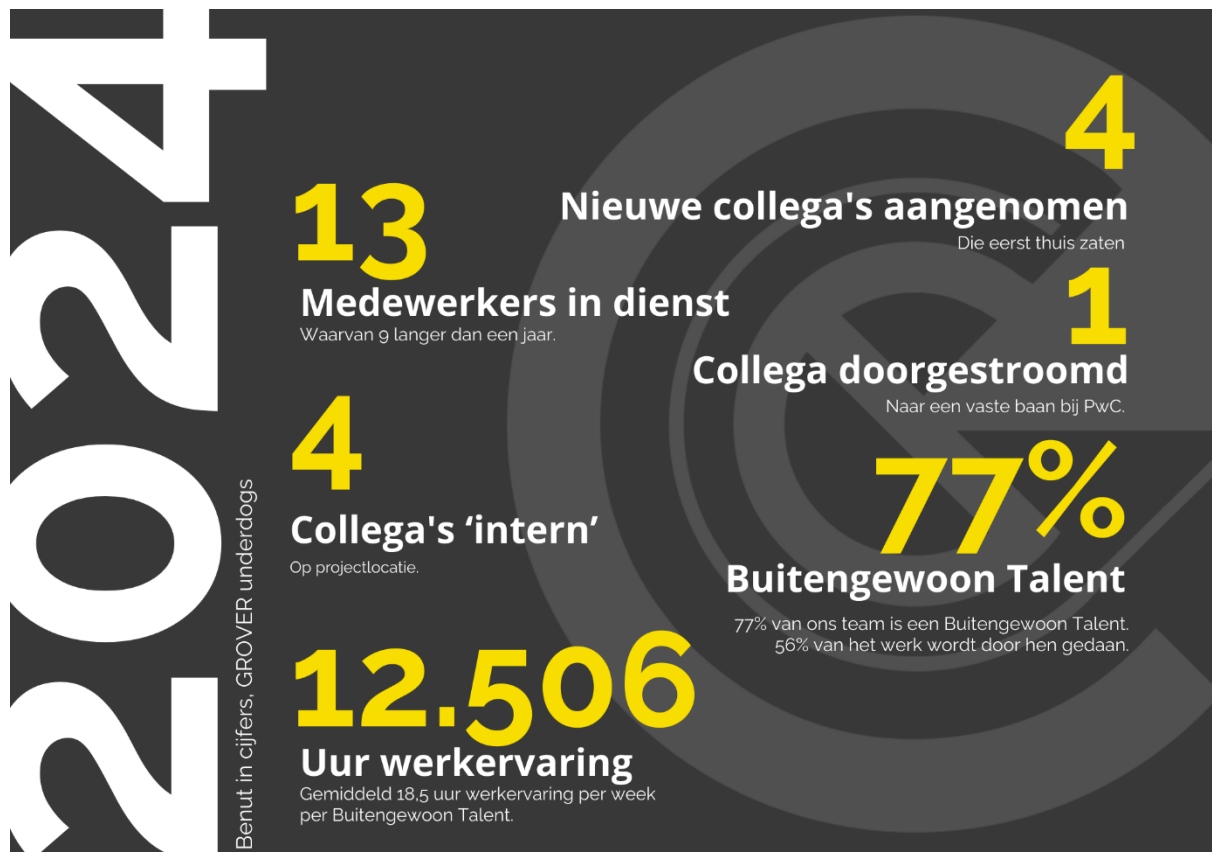
Wendy du Prie, Functioneel beheer en informatievoorziening QuaWonen



"Een van de dingen die me heel sterk is opgevallen is dat er volgens ons geen fouten met het invoeren van de 1.100 formulieren zijn gemaakt. Nul fout. Dat is echt ongekend. Ik zit al een aardig tijdje in de ICT en heb aardig wat projecten gedraaid. Maar foutloos, nee dat is echt uitzonderlijk."

Felix Toepoel, teamleider ICT Zorgspectrum Het Zand

Talent benut cijfers





4. Impact bevestigd

Bij GROVER underdogs doen we wat we zeggen en zeggen we wat we doen. De Code Sociale Ondernemingen én de PSO bevestigen onze maatschappelijke inzet voor een arbeidsmarkt voor iedereen.

Code Sociale Ondernemingen

Impact first. Dat is de grondslag van sociaal ondernemen volgens de code. De organisatie achter dit register neemt impact maken serieus. Alleen organisaties die aantoonbaar impact maken, worden in het register opgenomen. Wij zijn dit jaar in aanvraag opgenomen in het register.

De Code combineert impact maken met ondernemen.

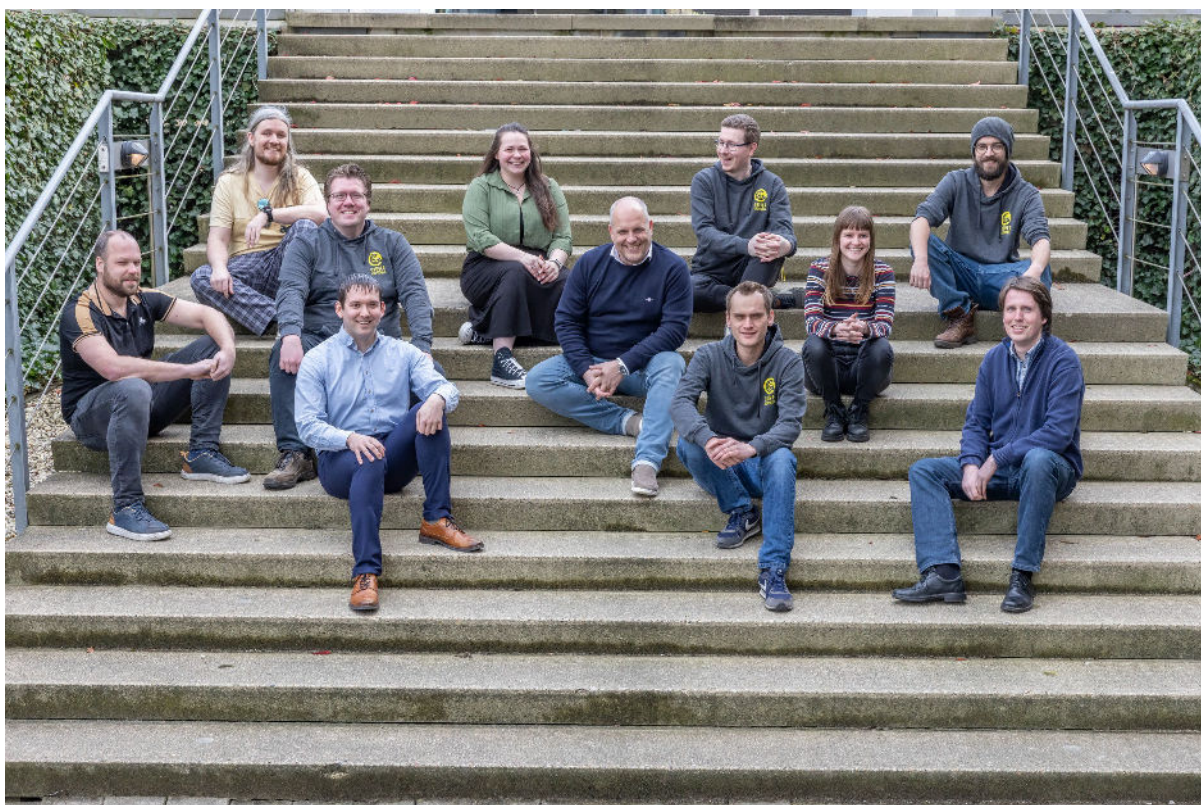
Social Enterprise

Impact maken doe je niet alleen, maar samen met alle stakeholders binnen de branche. Maar ook daarbuiten. Leer van elkaars fouten, ideeën en voorbeelden. Dát is waar Social Enterprise om gaat. Dit landelijke netwerk stimuleert contact tussen sociale ondernemingen, biedt hulp bij ontwikkeling en heeft verschillende programma's om meer en betere impact te maken. Wij zijn ook enthousiast aangesloten bij dit impactnetwerk om te delen én te leren.

PSO-ladder en certificaat

Het landelijke PSO-kwaliteitskeurmerk is op wetenschappelijke wijze ontwikkeld door TNO. Met vaste methodiek beoordeelt PSO Nederland de mate van sociaal ondernemen van een bedrijf. Een bedrijf kan op vier Trede van de Prestatieladder belanden: aspirant, Trede 1, Trede 2, en Trede 3.

GROVER underdogs staat trots op Trede 3, het hoogste niveau en draagt bovendien het PSO 30+ certificaat. Dat betekent dat minimaal 30% van ons team bestaat uit mensen die eerder minder kansen kregen op de arbeidsmarkt. In werkelijkheid ligt dat bij ons zelfs rond de 56%!



5. Blik op 2025

Samen met ons Buitengewone team hebben we dit jaar mooie stappen gezet richting een arbeidsmarkt waar iedereen kan meedoen. We verwelkomden nieuwe Buitengewone Talenten, startten een pilot voor ons leerwerktraject en lieten steeds vaker zien hoeveel talent er in iedereen schuilt.

In 2025 zetten we die beweging door. Sterker nog: we willen meer.

Meer Buitengewone Talenten

Natuurlijk blijven we investeren in de groei van ons eigen team. Ons doel: negen nieuwe Buitengewone Talenten die bij GROVER kunnen groeien, leren en hun plek vinden.

Om hen op een duurzame manier werk te bieden, investeren we in het opleiden van een eigen collega tot interne begeleider. Zo kunnen we ons team voorzien van passende begeleiding door iemand van onze eigen werkvloer. Dat biedt meerwaarde voor al onze collega's.

Meer opdrachtgevers

Hoe meer werkgevers we meenemen in onze aanpak, hoe meer mensen we kunnen laten zien hoe waardevol Buitengewoon Talent is voor een organisatie. En met een groeiende omzet kunnen we blijven investeren in wat écht telt: Buitengewone Impact.

Aan alle opdrachtgevers van dit jaar: bedankt voor jullie bijdrage aan ‘Een arbeidsmarkt voor iedereen’. Samen met jullie helpen we Buitengewoon Talent hun talent te zien én te laten groeien!

Meer communicatie

We gaan nóg meer ervaringen delen over neurodiversiteit op de werkvloer. Met verhalen die laten zien wat er wél mogelijk is. We vergroten ons bereik op LinkedIn, bouwen aan nieuwe samenwerkingen en laten de talenten uit ons team nog duidelijker zien.

Op de Academy willen we daarnaast twintig nieuwe deelnemers laten starten. Voor de volgende groep zoeken we een begeleider met meer IT-kennis, zodat het traject inhoudelijk sterker wordt en deelnemers nog meer vakkennis meekrijgen.

Bijlage 1.1 Theory of Change

