



JAAERVERSLAG

2025

EMMA AT WORK



VOORWOORD**VERNIEUWING EN VERBREIDING**

2025 was voor Emma at Work een jaar van vernieuwing, het jaar waarin we onze nieuwe strategie uitrolden. Op basis van input van jonge talenten, partners en werkgevers hebben we ons aanbod voor jonge talenten aangescherpt: flexibeler en beter passend bij de verschillende fases waarin jonge talenten zich bevinden.

Met meer toegankelijke trainingen, nieuwe events en informele ontmoetingsmomenten hebben we stappen gezet die ons helpen nog meer impact te maken. In dit jaarverslag nemen we je mee in deze ontwikkelingen.

Ook voor onze members, onze vaste zakelijke partners, hebben we onze strategie aangescherpt. We richten ons in de samenwerking niet langer op werving en selectie.

Maar werken nog meer sámen met hen om jonge talenten met een chronisch fysieke aandoening een kans te geven op de arbeidsmarkt. We doen dit door middel van laagdrempelige ontmoetingen, trainingen, programma's en inspiratiesessies.

Ik heb grote waardering voor het werk van ons team! Iedereen heeft zich met veel creativiteit en doorzettingsvermogen ingezet om dit vernieuwde aanbod te ontwikkelen, onder de aandacht van onze doelgroep te brengen en uit te rollen. Dat was niet altijd eenvoudig, maar wel waardevol en succesvol: de resultaten laten zien dat we met dit aanbod meer jonge talenten helpen in hun ontwikkeling en zoektocht naar werk.

Ook ben ik dankbaar voor onze members en partners. Hun betrokkenheid, vertrouwen en bereidheid om samen te investeren in kansen en inclusie voor 'onze' jonge talenten maken ons werk mogelijk.

Bovenal ben ik onder de indruk van de jonge talenten zelf. Door stappen te zetten, vaak buiten hun comfortzone, laten zij hun kracht, veerkracht en ambitie zien. Hun ontwikkeling richting werk is waar we het voor doen.

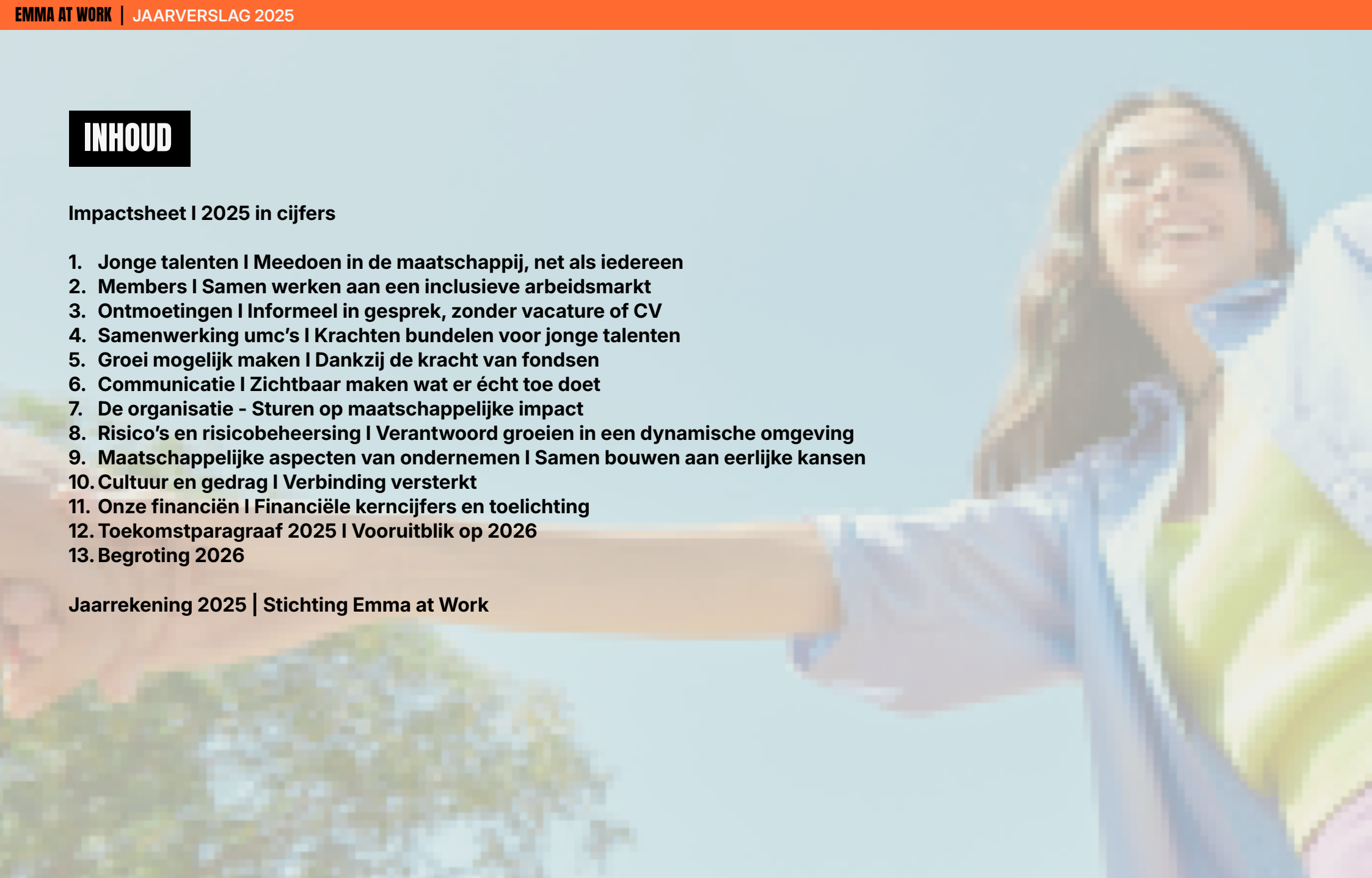
Juliette Hasselbach
Directeur Emma at Work

INHOUD

Impactsheet I 2025 in cijfers

1. Jonge talenten I Meedoen in de maatschappij, net als iedereen
2. Members I Samen werken aan een inclusieve arbeidsmarkt
3. Ontmoetingen I Informeel in gesprek, zonder vacature of CV
4. Samenwerking umc's I Krachten bundelen voor jonge talenten
5. Groei mogelijk maken I Dankzij de kracht van fondsen
6. Communicatie I Zichtbaar maken wat er écht toe doet
7. De organisatie - Sturen op maatschappelijke impact
8. Risico's en risicobeheersing I Verantwoord groeien in een dynamische omgeving
9. Maatschappelijke aspecten van ondernemen I Samen bouwen aan eerlijke kansen
10. Cultuur en gedrag I Verbinding versterkt
11. Onze financiën I Financiële kerncijfers en toelichting
12. Toekomstparagraaf 2025 I Vooruitblik op 2026
13. Begroting 2026

Jaarrekening 2025 | Stichting Emma at Work



IMPACTSHEET 2025 IN CIJFERS

550.000

mensen tussen de 15-39 jaar hebben een chronische fysieke aandoening



80.000

van hen staan chronisch buitenspel



Emma at Work ondersteunt hen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling en bij het vinden van werk

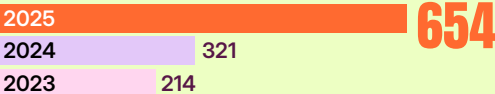


TALENTEN GEHOLPEN

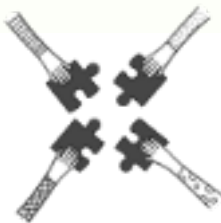
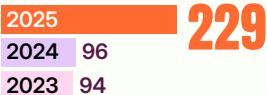
Talenten instroom:



Talenten totaal begeleid:



Ontmoetingen talenten en partnernetwerk



AANBOD TALENTEN

GAP TRACK

82%

Krijgt meer zelfvertrouwen

96

Vonden een baan

Nieuw in 2025 - flexibel en on demand aanbod

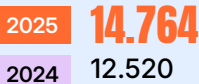
8,3

Meest populair: de online training "Jij Bepaalt"



COMMUNICATIE EN BEREIK

Website bezoekers



Social impressies



Social interacties



'HET GAAT EROM WAT JE WEL KUNT, DAT IS VAAK MEER DAN JE DENKT!'

JONG TALENT JANICE

FONDSSEN EN MEMBERS

FONDSSEN



MEMBERS



1. JONGE TALENTEN

MEEDOEN IN DE MAATSCHAPPIJ, NET ALS IEDEREEN

Werk is niet voor iedereen vanzelfsprekend: Nederland telt 550.000 jonge talenten met een chronisch fysieke aandoening. Van hen zitten 80.000 jongeren ongewild aan de kant.

Zij willen gewoon meedoen in de maatschappij, net als iedereen, en willen graag werken. Werk zorgt er immers voor dat je groeit, je talenten ontwikkelt en onderdeel bent van de samenleving. Je ontmoet nieuwe mensen, hebt contact met collega's en leert dagelijks nieuwe dingen. Daarnaast geeft werk financiële en bestaanszekerheid.

Veel jongeren met een fysieke aandoening ervaren echter obstakels in hun zoektocht naar werk, zoals het ontbreken van passend werk, stigmatisering en vooroordelen, en twijfels over

eigen mogelijkheden. Werkgevers denken vaak dat jongeren met een beperking minder productief zijn of veel extra begeleiding nodig hebben.

Ook is er onbekendheid over wat een beperking inhoudt, hoe werk aangepast kan worden én er is een gebrek aan kennis over regelgeving en ondersteuning. Jongeren raken door deze obstakels gedemotiveerd en trekken zich soms terug uit het arbeidsproces, terwijl in de praktijk zoveel mogelijk is.

De missie van Emma at Work is om jonge talenten met een chronische fysieke aandoening te ondersteunen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, en bij het vinden van werk.

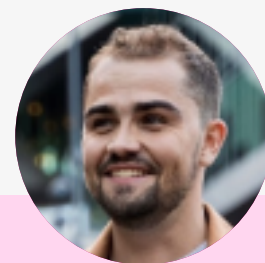




Voorheen boden we deze ondersteuning aan via onze GAP Track, een intensief traject van zes tot negen maanden, met trainingen en programma's gericht op persoonlijke en professionele groei. In 2024 hebben we een nieuwe koers ingezet. Uit feedback van deelnemers aan de GAP Track bleek, dat dit traject voor sommige jongeren te lang duurde en dat zij meer geholpen zouden zijn bij een korte training of programma. Ook bleek dat veel jonge talenten al met kortere, gerichte begeleiding grote stappen zouden kunnen zetten. Dit inzicht vormde de basis voor het vernieuwde aanbod, dat we 2025 concreet hebben geïmplementeerd. Naast de GAP Track hebben we een laagdrempelig, modulair en on demand aanbod ontwikkeld dat beter aansluit bij de behoefte aan flexibiliteit van jonge generaties, zonder langlopend commitment; de FLEX Track. Deze Track bestaat uit losse onderdelen, deels uit de GAP Track, bijvoorbeeld een eenmalige training. Talenten kunnen zo kiezen wat het beste aansluit bij hun ontwikkelvraag en hun persoonlijke situatie. Dit sloeg aan. We behaalden de doelstelling om in 2025 met de FLEX Track 245 jongeren te helpen. Met beide Tracks samen bereikten we 510 jongeren. Ook in 2025 bleef de vraag naar de GAP Track onverminderd groot, het aantal deelnemers lag zelfs hoger dan in het voorgaande jaar. Door de komst van de FLEX Track is de instroom verbreed: er zijn talenten die

'IK WIL ONDERDEEL ZIJN VAN DE MAATSCHAPPIJ'

JONG TALENT TIM



instappen in de FLEX Track en na verloop van tijd alsnog doorstromen naar de GAP Track. Ook zagen we dat het aantal young professionals dat instroomde steeg, van 55 in 2024 naar 102 in 2025. Dit was ook terug te zien in een groeiende belangstelling voor bijvoorbeeld de trainingen 'Boost je loopbaan', voor talenten met werkervaring die toe zijn aan een volgende stap. Ook andere trainingen bleven onverminderd aan een vraag voldoen, zoals de training 'Oriëntatie op jezelf' waarbij deelnemers inzicht krijgen in hun kwaliteiten, vaardigheden en talenten. En de training 'Jij bepaalt', die handvatten biedt om te communiceren over je aandoening.



Het werven van jonge talenten voor beide Tracks doen we via diverse kanalen. In 2025 kwamen 226 aanmeldingen van jonge talenten via de website bij ons binnen en 123 via Google. 119 jonge talenten werden door bekenden op Emma at Work gewezen, en 101 jonge talenten kwamen via een verwijzer of ziekenhuizen met ons in contact. De samenwerking met umc's, zie hoofdstuk 4, is hierin belangrijk. Daarnaast zijn gerichte campagnes via social

media, zoals Instagram en LinkedIn, succesvol gebleken. Zo meldden 57 talenten zich via Instagram aan.

Om deze instroom te realiseren hebben we in 2025 bewust geïnvesteerd in jongerenwerving. We voerden een doorlopende awareness campagne via Meta, omdat een groot deel van onze doelgroep zich daar bevindt. Daarnaast zijn we gestart met gerichte campagnes met als doel inschrijvingen

voor de online trainingen en community events. Dit was nieuw voor ons, maar bleek zeer effectief. Door in de tweede helft van het jaar te experimenteren met verschillende invalshoeken en boodschappen, kregen we steeds beter inzicht in wat wel en niet werkt. Hierdoor hebben we de campagnes kunnen optimaliseren en het juiste budget en de juiste werkwijze bepaald om hier in 2026 structureel mee door te gaan. Naast ons reguliere aanbod bieden we jaarlijks meerdere verdiepende trainingen aan.



In samenwerking met onze members en partners. In 2025 verzorgden we samen met de Postcode Loterij een LinkedIn-training en hebben we met FP&P (Frits Philips Jr. & Partners) een training aangeboden in het doen van een (persoonlijkheds) assessment. Bureau Blaauw verzorgde twee trainingen voor onze doelgroep op het gebied van talent oriëntatie.

Derksen & Drolsbach trainde ons ambassadeursteam in stakeholdermanagement. Dankzij het brede en flexibele aanbod kunnen we meer jonge talenten gerichter en op maat ondersteunen. Uit de feedback op dit aanbod blijkt dat deelnemers zich concreet geholpen voelen en meer zelfvertrouwen hebben gekregen op zowel persoonlijk als op professioneel vlak.

**TIM:**

‘WERK VINDEN WAS EEN ZOEKTOCHT’

Tim (31), gedreven en sociaal, houdt van gezelligheid, gamen en speciaalbiertjes. Maar een darmaandoening én donornier vragen veel van zijn energie en mentale kracht. “Ziek zijn is pittig, ik moet de hele dag door keuzes maken: ga ik koken, of de was doen? Als ik te veel doe, moet ik echt gaan liggen.” Werk vinden was een zoektocht. “Je ziet aan de buitenkant niet dat ik ziek ben. Ik ben best open, maar vertel in sollicitatiegesprekken niet graag over mijn ziekte.”

Tim volgde verschillende trainingen bij Emma at Work. “Daar leerde ik: als het over werk gaat, kun je dat beter wél doen. Ik heb geleerd te zeggen wat ik nodig hebt, en vooral wat ik wél kan.” Ook al moet Tim zijn energie slim verdelen, hij is enorm blij dat hij kan meedoen. “Werk geeft me structuur en mogelijkheden om leuke dingen te doen.”

[Lees het hele verhaal hier](#)



Eva Eikhout zorgde voor een stille zaal met haar bijzondere verhaal tijdens de Masterclass All Inclusive at Work

2. MEMBERS

SAMEN WERKEN AAN EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Ook in onze samenwerking met werkgevers zetten we eind 2024 een nieuwe koers in, die we in 2025 doorzetten. De focus verschoof van 'werving en selectie' naar 'ontmoeting en duurzame contacten'.

Dit kreeg concreet vorm in onder meer de Emma Meets: bijeenkomsten waarin werkgevers en talenten elkaar op een laagdrempelige manier ontmoeten, zonder cv- of vacature-eisen. In deze informele setting leren talenten en organisaties elkaar kennen vanuit motivatie, talent en potentieel. Eind 2024 vond de eerste Emma Meets plaats, in 2025 waren dat er zes. De ervaringen die we hiermee hebben opgedaan, zetten we in om de Emma Meets in 2026 door te ontwikkelen.



Door samen te werken met member Lease a Bike bouwen we aan een inclusieve toekomst.

Het doel van de Emma Meets is om via ontmoetingen wederzijds begrip te vergroten en concrete kansen op de arbeidsmarkt te creëren voor jonge talenten.

Membership

Emma at Work werkt samen met werkgevers die zich als member verbinden aan het GAP200-partnernetwerk. Met het membership leveren werkgevers een belangrijke bijdrage aan de missie van Emma at Work: het verkleinen van de kloof tussen jongeren met een chronische aandoening en de arbeidsmarkt. Met hun betrokkenheid dragen zij zowel financieel als inhoudelijk bij aan de ontwikkeling van jonge talenten. Elk nieuw membership start met een inspiratiesessie bij de werkgever op locatie, vaak in aanwezigheid van een jong talent. Werkgevers en hun medewerkers worden zo meegenomen in het belang van inclusief werkgeverschap en krijgen praktische handvatten om jongeren met een chronische beperking duurzaam te ondersteunen.

Ontmoetingen

Samen met onze members organiseren we ons Interviewprogramma, Mentorprogramma en Emma Meets op locatie. In het Interviewprogramma voeren talenten een proefsollicitatie met een medewerker



Het community event in het voorjaar.

van een member. In het mentorprogramma wordt een talent zes maanden lang gecoacht door een professional van een member. Bij Emma Meets op locatie gaan jonge talenten bij een member op locatie informeel in gesprek met recruiters of HR-managers van de member.

Nieuwe members

In 2025 verwelkomden we 13 werkgevers als nieuwe member. Namelijk: Alpina Group, paraDIGMA groep, Lease a bike Nederland, Zeppelin Power, de Politie, PwC en Adviesbureau Morgens Conclusion. Naast Amsterdam UMC sloten alle andere 6 Nederlandse Universitair Medische



*De Postcode Loterij wint de
Emma at Work Inclusie Award*



Centra (umc's) zich ook aan, namelijk Erasmus MC, LUMC, Maastricht UMC, Radboud UMC, UMCG en UMC Utrecht. In totaal waren eind 2025 59 members aangesloten.

Masterclass en Inclusie Award

In mei 2025 vond het jaarlijks evenement voor members plaats, de Masterclass bij Nyenrode. Tijdens dit evenement werd de Inclusie Award 2025 uitgereikt aan de Postcode Loterij, een betrokken member die al jaren met Emma at Work samenwerkt, host was van het eerste jongeren-event én de allereerste Emma Meets op locatie organiseerde.

Ook in onze samenwerking met werkgevers zetten we eind 2024 een nieuwe koers in, die we in 2025 doorzetten. De focus verschoof van 'werving en selectie' naar 'ontmoeting en duurzame contacten'.

A portrait of Lilian Hendrick, a woman with long brown hair, smiling. She is wearing a dark blue long-sleeved top and a light-colored belt. The background is a blurred outdoor setting with greenery and a building.**LILIAN:**

‘BEGIN GEWOON EN KIJK WAAR DAT TOE LEIDT’

"Bij de Postcode Loterij zijn we altijd op zoek naar talent," vertelt Lilian Hendrick, hoofd HR, enthousiast. "Via ons Divers Talent-programma bieden we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om een jaar lang bij ons te komen werken. Via Emma at Work zijn inmiddels al tien talenten in dit programma gestart, waarvan er vijf zijn doorgestroomd naar een vaste baan binnen onze organisatie."

Voor de Postcode Loterij zijn diversiteit en inclusie belangrijk. De organisatie kiest daarbij voor een pragmatische aanpak. "We willen niet blijven steken bij beleidsstukken en statements, maar concreet kansen creëren. Dat doen we onder meer samen met Emma at Work. Daar zijn we heel blij mee." Lilian heeft hele praktische tips voor werkgevers die meer divers talent willen aannemen. "Begin gewoon. Zorg eerst voor één plek, nodig één iemand uit. Begin klein en kijk waar het toe leidt. Neem bij een openstaande vacature eens contact op met Emma at Work. Het is zonde om dit talent te laten liggen."

[Lees het hele verhaal hier](#)

3. ONTMOETINGEN

INFORMEEL IN GESPREK, CREËERT KANSSEN

Bij Emma at Work geloven we dat duurzame kansen ontstaan vanuit ontmoetingen. Daarom hebben we onze koers verlegd van werving en selectie, naar informele en laagdrempelige ontmoetingen tussen talenten en werkgevers, onder meer op onze Emma Meets.

Emma Meets

In 2025 organiseerden we zes Emma Meets. Tijdens deze events ontmoeten talenten en werkgevers elkaar zonder vacature, cv of vaste uitkomst, maar met ruimte om te ontdekken wat past en mogelijk is. Voor werkgevers is dit een laagdrempelige manier om talent te leren kennen, waarbij zij worden uitgedaagd om voorbij het cv en functie-eisen



te kijken en de ontmoeting echt van mens tot mens aan te gaan. Voor jonge talenten bieden de Emma Meets een kans om te verkennen welke organisaties en functies bij hen passen. Ongeveer de helft van de talenten die een Emma Meets bezoekt, heeft daarna een vervolgesprek – variërend van een oriënterend gesprek tot een sollicitatie- of netwerkgesprek. Deelname aan een Emma Meets zorgt bij 70% van de talenten voor sterkere communicatievaardigheden: “Ik ben beter geworden in het communiceren van mijn persoonlijke verhaal.”

Community-events

Naast Emma Meets hebben we in 2025

onze community-events verder uitgebouwd. Deze evenementen zijn ontstaan vanuit onze ambassadeursgroep van zes ervaringsdeskundigen, die aangaf hoe waardevol het is om andere jonge talenten te ontmoeten die ook ziek zijn. De events zijn exclusief voor talenten, hebben steeds een inhoudelijk thema en vinden plaats bij een member. Jongeren ontmoeten elkaar, leren van elkaar en voelen zich gezien. Het is een laagdrempelige manier om kennis te maken met Emma at Work.

In 2025 vonden vier community-events plaats. In het voorjaar bij onze member Team EIFFEL deelde een spreker, zelf chronisch ziek, haar ervaringen over ziek zijn en werk, waarna talenten met elkaar in gesprek gingen over werk, energie en grenzen. In de zomer ontmoetten talenten elkaar bij de Postcode Loterij rond het thema ‘At the Movie’. Daarbij vormden filmfragmenten rond ziek zijn en werk, en rond diversiteit en inclusie, de basis voor verdere gesprekken. In het najaar vond bij mobiliteitsoplosser PON een workshop plaats over het omgaan met niet-helpende gedachten. Op de creatieve kerstborrel bij Coca-Cola Europacific Partners maakten jonge talenten een moodboard rond hun wensen en doelen voor 2026.

Ook in 2025 konden talenten en werkgevers elkaar



opnieuw digitaal ontmoeten. Via ons portal vinden talenten vacatures en contactgegevens van werkgevers. Dit portal is ook in 2025 actief gebruikt.

‘DIT EVENT GEEFT ME
HET GEVOEL DAT WE
NIET ONZICHTBAAR
EN ALLEEN ZIJN’

JONG TALENT TIJDENS EVENT



A black and white portrait of a man with a beard and short hair, smiling. He is wearing a dark button-down shirt. The background is a blurred indoor setting with a brick wall and some shelves.

YANDER:

‘EINDELIJK EEN WERKGEVER DIE VROEG WAT IK WEL KAN’

Na twee keer kanker, zware chemo's en bestralingen kampt Yander met chronische vermoeidheid. In sollicitatiegesprekken haakten werkgevers vaak af zodra hij aangaf dat hij niet meer dan 24 uur kan werken. Tot hij via Emma at Work in contact kwam met werkgevers die vroegen naar wat hij wél kan. Toch was ook een baan van 24 uur een enorm leerproces. "Ik bleek een enorme bewijsdrang te hebben: wilde in drie dagen doen wat anderen in vijf doen. Maar ik leerde steeds beter dat ik niet over mijn grenzen hoeft te gaan om mijn werk goed te kunnen doen."

Via een Emma meets vond Yander zijn huidige baan bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Daar werkt hij als toezichthouder consumentengedrag aan onderzoek, analyse en advies. Deze rol geeft hem stabiliteit én de kans om zijn energie te besteden aan maatschappelijk relevant werk, wat voor hem erg belangrijk is.



Samenwerking UMC's: Dit moment markeert een belangrijke stap in het verbinden van talent en zorg.

4. SAMENWERKING UMC'S

KRACHTEN BUNDELEN VOOR JONGE TALENTEN

In 2025 hebben Emma at Work en de zeven Universitair Medisch Centra (umc's) van Nederland de krachten gebundeld voor startende talenten met een chronische fysieke aandoening. Deze umc's zijn: Amsterdam UMC, Erasmus MC, LUMC, Maastricht UMC, Radboud UMC, UMCG en UMC Utrecht.

Deze samenwerking kent drie doelen:

- de umc's sturen patiënten door naar Emma at Work
- elk umc stelt arbeidsplaatsen beschikbaar voor de jonge talenten
- tegelijkertijd wordt onderzocht welke impact het programma heeft

Doorsturen

In 2025 had het doel ‘doorsturen’ de hoogste prioriteit. We hebben communicatiematerialen en een toolkit ontwikkeld en verspreid, met daarin onder andere een praatkaart die de zorgprofessionals ondersteunt bij een gesprek in de spreekkamer. Binnen de umc’s is een medewerker actief als ambassadeur. Dit kan bijvoorbeeld een reumatoloog, maatschappelijk werker of ergotherapeut zijn. Deze zorgprofessionals kennen de organisatie en brengen het doorsturen op gang, gericht op het vergroten van draagvlak en bewustzijn.



Deze mensen maken het verschil door jongeren de juiste weg te wijzen.

De kracht van ontmoeting

Ook binnen onze samenwerking met de umc’s zijn ontmoetingen het vliegwiel. Daarbij hebben we niet alleen ingezet op ontmoetingen tussen talent en umc’s, maar ook tussen umc’s onderling. Deze onderlinge ontmoetingen dragen bij aan een groter bewustzijn, versnellen het maken van matches en versterken het draagvlak bij HR, management en zorgproffesionalen.

Enkele ontmoetingen uitgelicht

Op 31 januari 2025 werd de samenwerking met umc’s officieel bekrachtigd tijdens de ondertekening in Amsterdam UMC. Op 1 oktober 2025 volgde de ondertekening met LUMC, waarmee eind 2025 alle umc’s waren aangesloten.

In oktober organiseerden wij online kennissessies voor onderlinge kennisuitwisseling. Op 3 december vond een inspiratiesessie plaats in UMC Utrecht, waarop medewerkers zeer positief reageerden.

Subsidie

In 2025 ontvingen we een overheidssubsidie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) voor een vooronderzoek naar de haalbaarheid van een ‘Inclusiepact’ met de umc’s. Het vooronderzoek is goed verlopen, en daarom krijgt de financiering van VWS een vervolg in 2026 en 2027.

Enkele cijfers

De doelen die we voor 2025 hadden geformuleerd,

hebben we gehaald:

- Er kwamen meer dan 60 verwijzingen vanuit de umc’s.
- Er gingen meer dan tien talenten binnen een umc aan de slag.
- Het aantal contactmomenten tussen talent en umc stijgt; ontmoetingen werken.

Met enthousiasme en hoopgevende resultaten gaan we in 2026 van start met het tweede jaar van onze driejarige samenwerking.

A portrait of Amankay, a woman with dark, curly hair and glasses, wearing a light blue button-down shirt. She is smiling slightly and looking towards the camera. The background is dark and out of focus.

AMANKAY: ‘HIER KAN IK LATEN ZIEN WAT IK KAN’

Amankay voelt zich als een vis in het water bij het Amsterdam UMC waar ze in 2020 begon als administratief medewerker. “Hier is mijn beperking geen belemmering. Eerdere werkgevers vonden mij vaak ingewikkeld, omdat ik meer tijd nodig had. Hier kreeg ik de kans om te laten zien wat ik kan.” Amankay volgde er ook het mentorprogramma van Emma at Work. Daardoor groeide haar zelfvertrouwen: “Mijn mentor leerde me dat ik, ondanks mijn beperking, mijn doelen kan bereiken, ook al duurt dat soms langer.” Omdat Amankays rechterhand minder goed functioneert, kreeg ze een aangepast toetsenbord. Voor haar visuele beperking een sterkere lamp. Ook hulphond Vito, die haar waarschuwt voor epileptische aanval gaat mee naar haar werk. “Het ziekenhuis ziet mij als een waardevolle medewerker en mijn collega’s hebben mij geholpen om in te zien dat ik het werk aankan.”

[Lees het hele verhaal hier](#)



5. GROEI MOGELIJK MAKEN

DANKZIJ DE KRACHT VAN FONDSEN

In 2025 zagen we opnieuw hoe krachtig samenwerking kan zijn. Dankzij de betrokken steun van verschillende fondsen konden we nóg meer jonge talenten begeleiden naar een plek waar ze duurzaam kunnen groeien.

Voor de GAP Track stonden Instituut Gak en Start Foundation, VSB Fonds, Fonds21, Diorapthe, Nationale Nederlanden Group en HandicapNL naast ons. Met Start Foundation bouwden we verder aan het leergarantiefonds dat in 2024 werd gelanceerd en in 2025 een nieuwe naam kreeg: Werkversnellers.

Het succes van de GAP Track bracht een onverwachte uitdaging met zich mee: het aantal aanmeldingen steeg sneller dan verwacht, waardoor een financieringstekort dreigde. Start Foundation sprong bij met een ophoging van het Werkversnellersfonds. Dankzij die extra ruimte konden we ieder jong talent dat zich meldde direct helpen zonder wachtlijst, zonder drempels.

In 2023-2025 voerden wij een het project GAP Track III uit met steun van onder andere VSB Fonds, Fonds21, Dioraphte en onze GAP member Nationale Nederlanden Group. Hun vertrouwen gaf ons de ruimte om te bouwen, te experimenteren en te verbeteren.

Dankzij het project konden wij ons aanbod verder testen en doorontwikkelen met de volgende trajecten:

■ **GAP Track Light** - voor scholieren en studenten die al vroeg een steuntje in de rug kunnen gebruiken richting hun eerste baan.

■ **GAP Track Boost** - voor young professionals die op de werkvloer tegen nieuwe obstakels aanlopen en willen doorgroeien.

Voor de young professionals weten ons steeds beter te vinden, terwijl het bereiken van jongeren in de leeftijdscategorie 15-19 een uitdaging blijft.

Door het nieuwe project kregen we nog scherper zicht op wat écht werkt: in de inhoud van onze programma's, maar ook in hoe we communiceren met onze talenten. Het project GAP Track III liep af in augustus 2025. Wat we leerden uit alle trajecten uit de gesprekken, de successen, de hobbels namen we mee in onze aanpak én in de projecten vanaf 2026. Zodat ieder jong talent kan instromen op een manier die past bij zijn of haar tempo, situatie en ambities.



6. COMMUNICATIE

ZICHTBAAR MAKEN WAT ER ÉCHT TOE DOET

In 2025 lag de focus van onze communicatie niet uitsluitend op bereik, maar vooral op de betekenis van die zichtbaarheid, wat deze in beweging zet en welke impact zij daadwerkelijk heeft. We kozen bewust voor verhalen die echt raken. Jongeren deelden open en eerlijk hun ervaringen over de zoektocht naar werk en werkgevers vertelden wat inclusief werkgeverschap hen oplevert.

Met een online awarenesscampagne gaven we jongeren een platform om met elkaar in gesprek te gaan over herkenbare situaties, zoals de invloed van je aandoening op vriendschappen, of het dilemma of je tijdens een sollicitatie wel of niet moet vertellen over je ziekte.





mijn beperking niet
gewoon kan werken



Wat ik ook goed kan begrijpen.

**‘DOOR DE JUISTE
STEUN VOEL IK ME
EINDELIJK
GEACCEPTEERD’**



De afgelopen jaren is Emma at Work hard gegroeid. Waar we ooit vooral persoonlijke begeleiding boden, hebben we nu een veel breder aanbod. Dit bredere aanbod en onze ambitie vragen om een nieuw merkverhaal en uitstraling. Daarom zijn dit jaar de voorbereidingen getroffen voor een frisse, jonge en toegankelijke website en huisstijl. Zo wordt onze branding in 2026 nog sterker en herkenbaarder en helemaal passend bij wie Emma at Work nu is.





7. DE ORGANISATIE

STUREN OP MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

Emma at Work is in 2006 opgericht door artsen uit het Emma Kinderziekenhuis. Zij zagen in de praktijk hoe belangrijk het is dat jongeren met een chronische fysieke aandoening een (bij)baan hebben en net als hun leeftijdsgenoten kunnen meedoen in de maatschappij.

De dagelijkse aansturing van Emma at Work ligt bij directeur Juliette Hasselbach, die verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en uitvoering van de strategie, de kwaliteit van de dienstverlening en de borging van de financiële continuïteit. Het onbezoldigde vierkoppige bestuur houdt toezicht op het gevoerde beleid, de risico's en de algemene gang van zaken binnen de stichting.

Daarbij wordt gewerkt volgens principes van goed bestuur, transparantie en zorgvuldige verantwoording. Daarnaast is er een Raad van Advies dat als klankbord fungeert en hun netwerk ter beschikking stelt om de missie verder te verspreiden.

13 medewerkers (9,7 fte) vormen de kern van de uitvoering. Zij werken samen met onze vrijwilligers vanuit een mensgerichte en professionele aanpak, waarbij talenten worden begeleid in hun ontwikkeling richting werk. De organisatie wordt daarnaast ondersteund door een netwerk van partners, experts en ambassadeurs die bijdragen aan de kwaliteit en zichtbaarheid van de activiteiten.

Emma at Work stuurt actief op maatschappelijke impact. De organisatie monitort de voortgang van talenten in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, het aantal ontmoetingen tussen jong talent en werkgever en de mate van arbeidsmarktdeelname. Deze inzichten worden gebruikt om de dienstverlening te verbeteren en om transparant te rapporteren over de bereikte resultaten. Impactmeting is een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering.

Ook op het gebied van ESG werkt Emma at Work aan verdere professionalisering. De stichting richt zich op sociale waarde creatie (S), onder meer door gelijke kansen te bevorderen en inclusie op de arbeidsmarkt te stimuleren. Daarnaast wordt aandacht besteed aan goed bestuur (G), waaronder integriteit, privacybescherming, verantwoord middelenbeheer en een veilige werkomgeving. Zo heeft er bijvoorbeeld in 2025 een uitgebreid AVG-traject plaatsgevonden. Deze ESG-principes vormen een leidraad voor de organisatieontwikkeling en de maatschappelijke verantwoordelijkheid die Emma at Work wil nemen.

Emma at Work is een ANBI-stichting en heeft in 2025 het CBF-keurmerk aangevraagd.



Team Emma at Work tijdens de Finance Run

Vrijwilligers

In 2025 hebben 102 vrijwilligers met ons samengewerkt om de kloof tussen talenten en de arbeidsmarkt te dichten. Onder deze vrijwilligers waren ook professionals van onze GAP200-leden. Zij hebben training gegeven of zijn ingezet als mentor, coach of als bedrijfsvrijwilliger om talenten te begeleiden en/of als ervaringsdeskundige hun verhaal te vertellen. Daarnaast ondersteunden vrijwilligers Emma at Work met hun expertise.

Bestuur

Het bestuur bestaat uit:

- Mariken Gruppen (voorzitter)
- Dianca Mulders (penningmeester)
- Raymond van Hattem
- Miriam Pijnenburg

Het bestuur is in 2025 vijf keer bij elkaar gekomen voor een bestuursvergadering. Hierin legt de directeur verantwoording af aan het bestuur, wordt de financiële rapportage besproken en worden er zaken ter goedkeuring aan het bestuur voorgelegd.

In het verslagjaar heeft het bestuur besloten om in 2026 over te gaan naar een raad-van-toezichtmodel. De benodigde statutenwijziging wordt in het komende jaar doorgevoerd. Deze wijziging is onderdeel van de verdere professionalisering van de governance van Emma at Work.

Nevenfuncties bestuursleden en directie

Bestuur

Mariken Gruppen

- Kinderreumatoloog – immunoloog
AmsterdamUMC

Raymond van Hattem

- Directeur HR Erasmus Medisch Centrum
- Lid Raad van Commissarissen Wooninvest (tot 1 januari 2026)
- Lid Raad van Toezicht Regionale Ambulance Voorziening Haaglanden
- Lid Raad van Toezicht Lucas Onderwijs (per 14 oktober 2025)

Onbezoldigde nevenfuncties:

- Lid bestuur Vereniging Wat telt echt? (per 3 september 2025)

Miriam Pijnenburg

- Eigenaar Miriam Pijnenburg Consult

Dianca Mulders

- Eigenaar DIM consultancy
- Hoofd Finance & Operations The Hunger Project

Directeur

Juliette Hasselbach

Onbezoldigde nevenfuncties:

- Bestuurslid Stichting Jeugdfonds Sport en Cultuur Noord-Holland (tot augustus 2025)
- Directeur Konings B.V.

Raad van Advies

Daarnaast heeft Emma at Work een Raad van Advies, dat als klankbord fungeert, adviezen geeft en hun netwerk ter beschikking stelt om de missie verder te verspreiden. De Raad van Advies bestaat uit:

- **Micky Adriaansens** - Bestuursvoorzitter
Nyenrode Business Universiteit
- **Hans van Goudoever** - Voorzitter Raad van Bestuur Amsterdam UMC, hoogleraar Kindergeneeskunde VU & UvA, kinderarts
- **Mariëlle Bartholomeus** - Bestuurder Rivas Zorggroep, toezichthouder, neuroloog, Topvrouw Nederland 2020
- **Dertje Meijer** - Board Advisor
- **Gert-Jan Meppelink** - CEO Team EIFFEL
- **Koen Overtoom** - CEO Port of Amsterdam
- **Hans Spigt** - Voorzitter Arbeidsdeskundige Kennis Centrum en lid toetsingscommissie Vangnet Participatiewet, Ministerie SZW
- **Frits van Bruggen** - Voorzitter RAI vereniging, voorzitter RvC Univé, voorzitter RVT KNRM, lid RvT VSB Fonds



8. RISICO'S EN RISICOBEBEERSING

VERANTWOORD GROEIEN IN EEN DYNAMISCHE OMGEVING

Emma at Work werkt dagelijks met en voor een kwetsbare doelgroep en is daarbij afhankelijk van donateurs, partners en vrijwilligers. Daarom is risicomanagement essentieel.

Risico's worden gedurende het jaar geïdentificeerd via: Signalen in de uitvoeringen van activiteiten door medewerkers, deelnemers, vrijwilligers en partners; meldingen rond veiligheid en integriteit, externe ontwikkelingen, evaluaties van projecten, programma's en memberrelaties en via periodieke management- en teamoverleggen. De grootste risico's en beheersmaatregelen voor Emma at Work in 2025 worden hieronder toegelicht:

Financiële duurzaamheid:

Emma at Work is afhankelijk van externe financiering uit fondsenwerving en subsidieaanvragen en van samenwerkingen met bedrijven. Schommelingen in de bereidheid van fondsen en donateurs, veranderende prioriteiten bij subsidieverstrekkers en lagere vraag naar dienstverlening kunnen leiden tot lagere inkomsten dan begroot. Een verminderde financiële positie kan de continuïteit van onze dienstverlening aan jonge talenten en aan members onder druk zetten.



Beheersmaatregelen:

- Emma at Work heeft aanvullende capaciteit op fondsenwerving ingezet in 2025 om de fondsenwervende activiteiten te versterken.
- Voor het aantrekken van nieuwe members hebben wij onze propositie versterkt om vraag en aanbod beter met elkaar te verbinden.
- We zetten daarnaast in op verdere diversificatie van inkomstenstromen.
- We werken met meerjarenbegrotingen, liquiditeits-overzichten en maandelijkse budgetbewaking en rapportage om financiële risico's te monitoren en tijdig bij te kunnen sturen.
- Wij werken aan het opbouwen van een continuïteitsreserve die past bij de aard en de omvang van de activiteiten.

Reputatierisico -en vertrouwensrisico:

Als fondsenwervende organisatie is vertrouwen van donateurs, van onze deelnemers en onze partners essentieel. Incidenten en onvoldoende transparantie kunnen het imago schaden.

Beheersmaatregelen:

- Transparante verslaglegging conform RJ650 en de Erkenningsregeling CBF
- Heldere communicatie over besteding van middelen en behaalde impact
- Wij monitoren de tevredenheid van deelnemers en vrijwilligers en halen feedback op.
- Signalen worden opgevolgd en bij incidenten met een vergroot risico wordt opgeschaald naar het bestuur.

Operationele risico's

De begeleiding van jonge talenten en de uitvoering van programma's voor jonge talenten vraagt om continuïteit in personeel, vrijwilligers en samenwerkingspartners. Uitval of tekort aan capaciteit kan de kwaliteit van dienstverlening beïnvloeden.

Beheersmaatregelen:

- Wij zetten in op langdurige samenwerkingen met onze partners voor de uitvoering van het aanbod aan jonge talenten en van onze programma's.

- Wij evalueren op regelmatige basis de effectiviteit van onze programma's en de capaciteit.
- Wij werken volgens de Scale-up Methodiek en monitoren structureel onze doelstellingen en prioriteiten zodat wij tijdig kunnen bijsturen.

Veiligheid en integriteit:

De veiligheid van onze deelnemers en vrijwilligers is belangrijk. Onze doelgroep is kwetsbaar en verdient bescherming. Ook onze vrijwilligers verdienen begeleiding en bescherming in de uitvoering van hun activiteiten.

Beheersmaatregelen:

- Wij werken met een gedragscode voor vrijwilligers en medewerkers. Wij begeleiden onze vrijwilligers o.a. door middel van training, en bij onze mentorprogramma's vindt tussentijds intervisie plaats.
- Emma at Work heeft een vertrouwenspersoon voor deelnemers en vrijwilligers. In 2025 werd 1 melding gedaan bij de vertrouwenspersoon.



9. MAATSCHAPPELIJKE ASPECTEN VAN ONDERNEMEN

SAMEN BOUWEN AAN EERLIJKE KANSEN

Wij werken iedere dag aan de sociale aspecten van ondernemen door jonge talenten met een chronische fysieke aandoening naar werk te begeleiden. Daarnaast werken wij actief samen met ons bedrijsvennetwerk om inclusie en diversiteit te bevorderen binnen hun organisatie.

Wij monitoren onze maatschappelijk impact via de bereikcijfers, deelnamecijfers, kwalitatieve feedback van deelnemers en vrijwilligers, evaluaties van programma's. We werken actief samen met lokale en landelijke partners om het maatschappelijke vraagstuk van de kloof die bestaat tussen jonge talenten met een fysieke aandoening en de arbeidsmarkt, te adresseren en concrete stappen te zetten om de kloof te dichten.



10. CULTUUR EN GEDRAG

VERBINDING VERSTERKT

Ons team bestond eind 2025 uit 14 medewerkers en 2 freelancers. In 2025 werkten wij via de Scale-Up methodiek onder begeleiding van de founder van CRZY! Patrick Anthonissen. We werken met een meerjarenplan en een jaarplan en hebben ieder kwartaal een sessie met het hele team waarin we terugkijken naar onze resultaten. In dezelfde sessie bepalen wij onze doelstellingen en prioriteiten voor het volgende kwartaal. Iedere maand hebben we een TeamUP met het hele team waarin we de recente management informatie bespreken, specifieke onderwerpen behandelen en casuïstiek delen.

De TeamUP wordt afgesloten met een gezamenlijke lunch. De verschillende teams hebben regelmatig onderlinge overleggen en als het nodig is om een versnelling of verbetering aan te brengen, dan komen we op meer regelmatige basis samen om samen te leren en te verbeteren.

11. FINANCIËLE KERNCIJFERS EN TOELICHTING

In 2025 heeft Emma at Work opnieuw gewerkt aan een stevige en duurzame financiële basis.

Dit past binnen de koers van het meerjarenbeleidsplan 2025–2027, waarin we bewust kiezen voor meerjarige partnerschappen, structurele inkomsten en een bredere financieringsmix.

Voor 2025 was een totaal aan baten begroot van € 1.197.530. Aan het einde van het jaar kwamen de gerealiseerde baten uit op € 1.022.744. Daarmee bleven de inkomsten € 174.786 achter bij de begroting. Ook de lasten vielen lager uit dan de begroting, met een bedrag van € 183.470. Deze afwijkingen kennen verschillende oorzaken, die hieronder worden toegelicht.

Baten

Baten uit fondsen en subsidies

- Begroot: € 552.798
- Gerealiseerd: € 549.856

De inkomsten uit fondsen en subsidies bleven € 2.942 achter bij de begroting. In 2025 is veel tijd geïnvesteerd in het op gang brengen van fondsenwerving, met de verwachting dat deze

inspanningen in 2026 tot concrete toekenningen zullen leiden.

Opbrengsten uit dienstverlening

- Begroot: € 644.732
- Gerealiseerd: € 472.888

De opbrengsten uit dienstverlening bleven € 171.844 achter bij de begroting. Een belangrijk deel hiervan wordt verklaard door opzegging van members en het achterblijven van aansluiten van nieuwe members. Wij verhoogden onze tarieven, maar omdat reeds geplande opdrachten en lopende trajecten nog tegen de oude prijzen waren verkocht, is de impact op de omzet in dit verslagjaar beperkt.

Daarnaast zien we dat de transitie naar onze nieuwe werkgeversstrategie, waarbij we stoppen met werving en selectie en inzetten op ontmoeting en inclusie, tijd vraagt voordat deze financieel volledig rendeert. De verwachting is dat de opbrengsten uit dienstverlening in 2026 stabiliseren en aansluiten bij de nieuwe koers.

Lasten

Totale lasten

- Begroot: € 1.190.760
- Gerealiseerd: € 1.007.290

De totale lasten vielen € 183.470 lager uit dan begroot. Dit is een combinatie van lagere personeelskosten, een zorgvuldige fasering van investeringen en het ontbreken van eenmalige posten.

Personeelskosten

- Begroot: € 859.110
- Gerealiseerd: € 688.455

De personeelskosten vielen € 170.655 lager uit dan begroot. Dit komt onder andere door vacatures die later in het jaar zijn ingevuld en een bewuste fasering van uitbreiding in lijn met de baten en met de implementatie van de nieuwe strategie.

Uitbesteed werk

- Begroot: € 119.380
- Gerealiseerd: € 141.107

Deze kosten waren € 21.727 hoger dan begroot. De oorzaak voor deze overschrijding was tijdelijke inhuur voor het invullen van openstaande vacatures, De inzet van externe professionals is zorgvuldig afgestemd op de behoefte binnen programma's, communicatie en projectmatige ondersteuning.

Overige personeelskosten

- Begroot: € 45.270
- Gerealiseerd: € 39.705

Deze kosten bleven € 5.565 onder de begroting, waarmee ze vrijwel conform verwachting zijn gerealiseerd.

Resultaat 2025

Het jaar 2025 is afgesloten met een positief resultaat van € 15.454. Dit resultaat is volledig toegevoegd aan de continuïteitsreserve.

Dit positieve resultaat draagt bij aan het versterken van de financiële basis van de organisatie, al blijft de verdere opbouw van reserves een belangrijk aandachtspunt voor de komende jaren.

Analyse van het saldo van baten en lasten:

Baten in natura:

In 2025 is een nieuwe post opgenomen: 'baten in natura' van € 50.430. Dit bedrag kwam in 2024 niet voor en is niet begroot voor 2025. Het betreft de bijdrage door AmsterdamUMC in de kosten van het kantoor en ICT, dat voor het eerst is doorgerekend en volgend jaar zal terugkomen.

Baten van andere organisaties zonder winststreven:

Er zijn meerdere baten die in 2025 zijn ontvangen die in de begroting niet uitgesplitst waren en in 2024 niet of in andere omvang aanwezig waren:

- Stichting VSB Fonds: € 32.500
- Stichting Dioraphte: € 7.500
- Stichting HandicapNL: € 35.000
- Stichting Instituut GAK: € 42.350
- Stichting Start Foundation: € 83.333
- Stichting Fonds21: € 15.000
- Overige subsidies: € 27.000

Deze baten waren begroot op € 312.798 en het resultaat is € 293.113. Hiermee bleef het resultaat achter met € 19.685. Deze subsidies zijn projectmatig en niet structureel. Ze vergroten het resultaat in 2025 maar geven geen garantie voor toekomstige jaren.

Overheidsbijdrage VWS:

In 2025 ontvingen we een overheidssubsidie van € 32.436 van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) voor een vooronderzoek naar de haalbaarheid van een 'Inclusiepact' met de umc's. Het vooronderzoek is met succes afgerond en de financiering van VWS krijgt een vervolg in 2026 en 2027.

Lasten

Uitbesteed werk:

De kosten voor inhuur van derden is in 2025 gestegen met € 55.689 ten opzichte van 2024. Deze afwijking is substantieel maar niet incidenteel. Door de schaalvergroting van onze dienstverlening en de toename van de projecten is incidentele inhuur van derden nodig om te kunnen blijven bouwen.

Huisvestingslasten:

Deze lasten zijn gestegen naar € 45.000 ten opzichte van € 3.239 in 2024. Dit is een nieuwe structurele last die komende jaren ook invloed zal hebben op de totale lasten.

Posten die betrekking hebben op voorgaande jaren:

Mutatie reservering vakantiedagen

Deze mutatie is € 1.520. Dit betreft verplichtingen die deels betrekking hebben op voorgaande jaren.

Vooruit gefactureerde omzet:

De vooruit gefactureerde omzet bedraagt €75.188 in 2025. Dit deel van de in 2025 gefactureerde omzet heeft betrekking op de prestaties in 2026. Het deel van onze members' jaarlijkse membership-fee dat valt in januari wordt vooruit gefactureerd. De stijging van deze post beïnvloedt het inzicht in de werkelijke omzetrealisatie.

Nog te factureren omzet:

Deze post van € 18.918 betreft omzet die in 2025 is gerealiseerd maar pas later wordt gefactureerd.

Elementen die inzicht in het saldo kunnen beïnvloeden:

De baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten zijn € 21.631 lager dan in 2024. Dit is, ook ten opzichte van de begroting, een

tegenvaller die te wijten is aan de introductie van een nieuwe propositie waardoor het enige tijd duurde voordat wij weer nieuwe members aansloten. Ook konden wij met onze 'oude' propositie niet altijd voldoen aan de verwachtingen van members in voorgaande jaren, wat in gevallen resulteerde in opzeggingen.

Een groei in het personeelsbestand van 8,7 naar 9,66 FTE verklaart de stijging in de personeelslasten. Een groot deel van de baten komt uit tijdelijke subsidies. Dat maakt het resultaat minder voorspelbaar.

Analyse van structurele en incidentele baten en gehanteerde fondsenwervingsmethoden:

De baten van Stichting Emma at Work bestaan uit zowel structurele als niet-structurele inkomsten. De structurele basis wordt gevormd door de werving van en opbrengsten uit de GAP200-lidmaatschappen, die jaarlijks terugkeren en een stabiele inkomstenstroom vormen. Dit wordt aangevuld met incidentele sponsoring en donaties van bedrijven en particulieren die jaarlijks terugkeren, al kan de omvang variëren.

Daarnaast werft de stichting actief diverse projectsubsidies bij fondsen en maatschappelijke organisaties. Deze subsidies zijn vaak meerjarig, maar niet structureel gegarandeerd en verschillen per jaar in samenstelling en hoogte. De subsidie van het Ministerie van VWS in 2025 is een voorbeeld van een dergelijke projectmatige, niet-structurele bate.

Deze mix van structurele en incidentele inkomsten onderstreept het belang van een stabiele basisfinanciering via GAP200 en sponsoring, aangevuld met projectsubsidies voor specifieke programma's.

De gewenste en gerealiseerde verhouding tussen de lasten 'besteed aan doelstelling', 'wervingskosten' en 'kosten beheer en administratie':

- Het bestedingspercentage som baten en lasten is met 82% hoger dan de norm van het CBF ad minimaal 70% en ligt lager dan de benchmark CBF 2024 (89,9%).

- Wervingskosten ten opzichte van de lasten is een percentage van 0,82.
- Het kostenpercentage beheer en administratie is met 8,3% hoger dan de benchmark (3,8% CBF 2024), wat veroorzaakt wordt doordat de administratie deels is uitbesteed aan een externe partij.

De gewenste en gerealiseerde verhouding tussen wervingskosten en de som van geworven baten:

- Het wervingskostenpercentage ligt met 8,2% boven de benchmarks. Dit komt met name doordat de organisatie groeiend is en de directeur relatief veel uren heeft besteed aan fondsenwerving. Dit resulteert naar verwachting de komende jaren in een toename van de batenstromen.

Het beleid ten aanzien van de functie en de omvang van de reserves en fondsen

De continuïteitsreserve is bedoeld om financiële stabiliteit te waarborgen en risico's op het gebied van bedrijfsvoering, inkomstenstromen en strategische ontwikkelingen op te vangen.

De continuïteitsreserve heeft drie hoofddoelen:

1. Waarborgen van continuïteit bij onverwachte terugval in inkomsten of stijging van kosten.
2. Afdekken van risico's die voortkomen uit afhankelijkheid van subsidies, fondsen en projectfinanciering.
3. Ondersteunen van strategische wendbaarheid, zodat de organisatie kan blijven functioneren tijdens transities, reorganisaties of investeringen in noodzakelijke ontwikkelingen.

Bij het bepalen van de gewenste omvang wordt gekeken naar:

- **De afhankelijkheid van subsidies, fondsen en projectfinanciering**

Emma at Work heeft een gemengde financieringsstructuur waarbij circa 50% van de inkomsten afkomstig is uit commerciële activiteiten. Van deze commerciële inkomsten is ongeveer de helft stabiel (door langdurige samenwerkingen) en de andere helft flexibel en afhankelijk van jaarlijkse opdrachten of projectvolumes. De overige 50% van de inkomsten bestaat uit subsidies, fondsen en projectfinanciering.

- **De kostenstructuur**

De vaste lasten bestaan voornamelijk uit personeelskosten en basis ICT. Deze kosten lopen door, ook wanneer inkomsten tijdelijk achterblijven.

- **Het risicoprofiel**

Door deze mix heeft de organisatie een gemiddeld risicoprofiel: stabiel dan een volledig gesubsidieerde organisatie, maar kwetsbaarder dan een organisatie met beter voorspelbare commerciële inkomsten.

De continuïteitsreserve wordt opgebouwd uit:

- Jaarlijkse exploitatieresultaten (positief saldo)
- Eenmalige meevallers of vrijval van verplichtingen.



Besteding aan de doelstelling

Emma at Work besteedt het grootste deel van haar middelen direct aan de realisatie van haar maatschappelijke doelstelling: het ondersteunen van jonge talenten met een chronische fysieke aandoening in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling richting werk. De uitgaven aan programma's, trainingen, begeleidingstrajecten en ontmoetingen vormen de kern van onze bestedingen.

In 2025 zijn de middelen onder meer ingezet voor:

- de uitvoering van de GAP Track en de uitvoering en ontwikkeling van de FLEX Track,
- trainingen en programma's gericht op persoonlijke en professionele ontwikkeling,
- community-events en ontmoetingen met werkgevers, zoals in onze programma's en bij de 'Emma Meets',
- (coördinatie van) begeleiding van talenten door mentoren, coaches en professionals,
- samenwerking met umc's en andere verwijzers,
- en activiteiten die bijdragen aan bewustwording en inclusief werkgeverschap.

Door zorgvuldig te sturen op kosten en door de fasering van investeringen bleven de totale lasten in

2025 onder de begroting. Dit betekent dat we onze middelen doelmatig hebben ingezet, met een sterke focus op impact voor jongeren.

De verhouding tussen bestedingen aan de doelstelling en overige kosten wordt verder toegelicht in de jaarrekening. Deze verhouding past bij de omvang en ambities van Emma at Work en sluit aan bij de principes van goed bestuur en transparante verantwoording.

Beloningsbeleid

Emma at Work hanteert een zorgvuldig en transparant beloningsbeleid dat past bij haar maatschappelijke doelstelling en ANBI-status. Het bestuur is onbezoldigd en ontvangt geen vergoeding voor haar werkzaamheden. De directeur wordt beloond volgens de richtlijnen voor goede doelenorganisaties, waarbij de beloning in verhouding staat tot de omvang, complexiteit en verantwoordelijkheid van de functie.

Medewerkers worden beloond op basis van een functiehuis en salarishuis dat aansluit bij de sector en de maatschappelijke context waarin Emma at Work opereert. Vrijwilligers kunnen een onkostenvergoeding en/of een vrijwilligers-vergoeding krijgen wanneer dit vooraf is afgesproken.

Het beloningsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig aangepast, zodat het blijft aansluiten bij de principes van goed bestuur, transparantie en zorgvuldige besteding van middelen.

Toelichting op subsidie:

Subsidies vormen een nu nog een klein maar belangrijk onderdeel van de financieringsmix van Emma at Work. Ze maken het mogelijk om onze maatschappelijke doelstelling te realiseren en onze programma's toegankelijk te houden voor jonge talenten met een chronische fysieke aandoening.

In 2025 ontvingen wij een eerste subsidie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) in het kader van de 'Inclusiepacten'. Deze subsidie stelde ons in staat om een vooronderzoek uit te voeren naar de haalbaarheid van een Inclusiepact met de zeven Universitair Medische Centra (umc's). Dit pact richt zich op het vergroten van kansen voor jongeren met een chronische aandoening door structurele samenwerking tussen zorg en arbeidsmarkt.

Het vooronderzoek is met succes afgerond en de financiering van VWS krijgt een vervolg in 2026 en 2027.

12. TOEKOMSTPARAGRAAF 2025

VOORUITBLIK 2026

In 2026 zet Emma at Work de ingezette koers voort om meer jonge talenten te bereiken en de organisatie verder te versterken. De focus ligt op het vergroten van de impact, het uitbreiden van het werkgeversnetwerk en het verder ontwikkelen van een duurzame financieringsbasis. Daarbij wordt gestuurd op een aantal concrete doelstellingen.

Voor 2026 verwachten wij **1.000 jonge talenten** te ondersteunen via onze programma's. De groei komt met name voort uit de verdere opschaling van de FLEX Track, waarvoor in 2026 **700 deelnemers** worden voorzien. De GAP Track blijft een belangrijk onderdeel van onze dienstverlening; het aantal deelnemers wordt in 2026 geraamd op **300**. Hiermee bouwen we voort op de combinatie van intensieve begeleiding en laagdrempelige ondersteuning die aansluit bij de behoeften van onze doelgroep.

Daarnaast wordt in 2026 verder geïnvesteerd in de doorontwikkeling van de FLEX Track, op basis van gebruiksdata en effectmetingen. Ook wordt de samenwerking met verwijzers verder versterkt, zodat meer jongeren tijdig toegang krijgen tot passende ondersteuning.

Het werkgeversnetwerk blijft een belangrijke pijler voor onze impact. In 2026 streven wij naar een uitbreiding van het GAP200-netwerk naar **66 members**. Hiermee versterken we de samenwerking met werkgevers en vergroten we de mogelijkheden voor ontmoetingen en duurzame matches tussen talenten en organisaties.

Financieel verwachten wij in 2026 een omzet van ca. **€ 1,2 miljoen**, en zetten we verdere stappen richting een stabiele en toekomstbestendige financieringsstructuur. De organisatie groeit gecontroleerd mee met de ambities; voor 2026 wordt uitgegaan van een formatie van circa **12 fte**.

Met deze doelstellingen werkt Emma at Work in 2026 verder aan het vergroten van haar maatschappelijke impact en het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt voor jonge talenten met een chronische fysieke aandoening.

In 2026 bouwen we verder op de fundamenten die in 2025 zijn gelegd. Onze prioriteiten:

- structurele inzet van jongeren wervingscampagnes,
- doorontwikkeling van de FLEX Track,
- lancering van onze nieuwe huisstijl en website,
- verdieping van de samenwerking met umc's
- versterking en diversificatie van inkomstenbronnen.

We blijven doen waar we in geloven: kansen creëren door ontmoeting, ontwikkeling en samenwerking.

13. BEGROTING 2026

Staat van baten en lasten	Begroting 2026	
Saldo	€	1.194.150
Baten	€	1.194.150
Baten van particulieren		
Baten van bedrijven	€	195.000
Baten van loterijorganisaties		
Baten van subsidie van overheden	€	250.000
Baten van andere organisaties zonder winststreven	€	150.000
Baten als tegenprestaties voor de levering van producten en/of diensten	€	599.150
Lasten	€	1.169.754
Aankopen en verwervingen	€	50.000
Uitbesteed werk	€	116.563
Voorlichtings- en publiciteitskosten	€	75.000
Personeelslasten	€	816.191
Overige personeelslasten	€	15.000
Huisvestingslasten		
Kantoorkosten	€	37.000
Algemene kosten	€	48.000
Autokosten	€	5.000
Afschrijvingen	€	2.000
Andere externe kosten	€	5.000
Financiële baten en lasten		
Saldo baten en lasten	€	24.396
Resultaat	€	24.396

Jaarrekening 2025

Stichting Emma at Work

Inhoudsopgave

JAARREKENING	3
Balans	4
Staat van baten en lasten	6
Toelichting op de jaarrekening	7
Toelichting op de balans	11
Toelichting op de staat van baten en lasten	16
Ondertekening	26

Jaarrekening

Stichting Emma at Work

Balans

Na resultaatbestemming.

Balans activa

	31-12-2025		31-12-2024	
Vaste activa				
Materiële vaste activa	4.426		3.541	
		4.426		3.541
Vlottende activa				
Vorderingen	106.157		89.228	
Liquide middelen	252.232		169.129	
		358.390		258.357
Activa		362.816		261.898

Balans passiva

	31-12-2025	31-12-2024
Reserves en fondsen		
Continuïteitsreserves	147.258	131.804
	147.258	131.804
Kortlopende schulden	215.557	130.094
Passiva	362.816	261.898

Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten

	Verslag jaar 2025		Begroting 2025	Vorig jaar 2024
Baten van particulieren	217	-	304	
Baten van bedrijven	223.660	210.000	201.220	
Baten van loterijorganisaties	430	-	766	
Baten van subsidies van overheden	32.436	30.000	-	
Baten van andere organisaties zonder winststreven	293.113	312.798	197.400	
Geworven baten	549.856		552.798	399.690
Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten	472.888		644.732	494.519
Baten	1.022.744		1.197.530	894.209
Talenten ondersteunen	634.767	504.664	366.229	
Organisaties ondersteunen met inclusie en diversiteit	116.086	364.610	264.594	
Voorlichting en bewustwording	87.775	91.596	-	
Strategie project	-	-	66.470	
Besteed aan doelstellingen	838.628		960.870	697.293
Wervingskosten	83.379		128.906	93.546
Kosten beheer en administratie	85.283		100.984	73.283
Lasten	1.007.290		1.190.760	864.122
Saldo van baten en lasten	15.454		6.770	30.087

Resultaatbestemming

	Verslag jaar 2025		Begroting 2025	Vorig jaar 2024
Continuïteitsreserve	15.454	6.770	30.087	
	<u>15.454</u>	<u>6.770</u>	<u>30.087</u>	

Toelichting op de jaarrekening

Activiteiten

De stichting heeft ten doel:

- jonge talenten met een chronische fysieke aandoening te begeleiden in hun ontwikkeling op weg naar werk,
- adviseren over arbeidsparticipatie van deze talenten, en
- gaat hiertoe samenwerkingsverbanden en partnerschappen aan.

Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling. Het bestuur heeft beoordeeld dat er geen aanwijzingen zijn dat de organisatie haar activiteiten niet kan voortzetten.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Emma at Work is statutair gevestigd te Amsterdam en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 34304739.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van Stichting Emma at Work zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Algemene grondslagen voor verslaggeving

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Richtlijn 650 voor jaarverslaggeving door fondsenwervende organisaties van de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ650).

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Grondslag van materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Grondslag van vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie, inclusief de transactiekosten. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Grondslag van liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Grondslagen van stichtingsvermogen

De reserves en fondsen van de stichting worden ingedeeld in de volgende reserves en fondsen:

Continuïteitsreserve

Voor de dekking van risico's op korte termijn en om zeker te stellen dat Stichting Emma at Work ook in de toekomst aan haar verplichtingen kan voldoen.

Grondslag van kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de bedragen waartegen de schuld moet worden afgelost.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en de lasten over het jaar. De opbrengsten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd.

Grondslagen van baten

Algemeen

Netto-omzet omvat de baten uit levering van goederen en diensten en gerealiseerde projectopbrengsten uit hoofde van onderhanden projecten onder aftrek van kortingen en dergelijke en van over de omzet geheven belastingen.

Verlenen van diensten

Verantwoording van baten uit de levering van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Baten in natura

Baten in natura worden opgenomen tegen de reële waarde van de ontvangen goederen of diensten op het moment van ontvangst.

Baten uit subsidies

Subsidies worden als bate verantwoord in de periode waarin de subsidievoorwaarden zijn vervuld en er voldoende zekerheid bestaat dat de subsidie zal worden ontvangen.

Baten van andere organisaties zonder winststreven

Bijdragen van andere organisaties zonder winstoogmerk (zoals fondsen, stichtingen of maatschappelijke partners) worden als bate opgenomen op het moment dat: de organisatie een aanspraak op de bijdrage heeft verkregen, de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld, en het waarschijnlijk is dat de economische voordelen zullen worden ontvangen. Wanneer bijdragen zijn geoormerkt voor specifieke projecten of activiteiten, worden zij toegerekend aan de periode waarin deze activiteiten plaatsvinden.

Opbrengsten GAP200 Memberships

De opbrengsten van de GAP200 Memberships bestaan uit jaarbedragen uit hoofde van abonnementen. De meeste kosten die samenhangen met deze opbrengsten worden gemaakt op of rondom het moment dat de factuur wordt verstuurd.

Uit oogpunt van het matchingprincipe worden de opbrengsten derhalve volledig in de jaarrekening verwerkt op het moment dat de factuur wordt verstuurd.

Grondslagen van lasten

De kosten worden bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Lastenverdeelstaat

De kosten worden toegerekend op basis van een lastenverdeelstaat, waarin de kosten systematisch worden verdeeld over de onderscheiden activiteiten en projecten van de organisatie. De toerekening vindt plaats op basis van het causaliteitsbeginsel: kosten worden toegerekend aan de activiteiten waarop zij betrekking hebben. De directe kosten worden volledig toegerekend aan de activiteit waarvoor zij zijn gemaakt. De indirecte kosten worden verdeeld op basis van een verdeelsleutel.

Grondslag van lasten uit hoofde van personeelsbeloningen

De aan het personeel verschuldigde beloningen worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten.

Grondslag van afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment dat het actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik afgeschreven over de geschatte economische levensduur/verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Toelichting op de balans

Materiële vaste activa

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Materiële vaste activa		
Inventaris	4.426	3.541
	4.426	3.541

Verloop materiële vaste activa

	Verslagjaar	
	Inventaris	Totaal
Verloop materiële vaste activa		
Beginsaldo		
Verkrijgings of vervaardigingsprijs	17.434	17.434
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-13.893	-13.893
	3.541	3.541
Mutaties		
Investerings	1.997	1.997
Afschrijvingen	-1.112	-1.112
	885	885
Eindsaldo		
Verkrijgings of vervaardigingsprijs	19.431	19.431
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-15.005	-15.005
	4.426	4.426

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Inventaris: 20 %

Alle materiële vaste activa worden ingezet ten behoeve van de bedrijfsvoering. De activa dragen niet direct bij aan de uitvoering van de doelstelling, maar ondersteunen de organisatie in het realiseren van een doelmatige en continue bedrijfsvoering. Het betreft onder meer kantoorinventaris, ICT-middelen, huisvestingsgerelateerde activa en overige bedrijfsmiddelen. De waardering en afschrijving van deze activa vinden plaats conform de algemene waarderingsgrondslagen.

Vorderingen

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Vorderingen		
Debiteuren	55.685	32.457
Vorderingen uit hoofde van belastingen	0	2.607
Overige vorderingen en overlopende activa	50.473	54.164
	106.157	89.228

Alle vorderingen hebben een looptijd van minder dan 1 jaar, tenzij anders is aangegeven.

Debiteuren

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Debiteuren		
Debiteuren	55.685	32.457
	55.685	32.457

Vorderingen uit hoofde van belastingen

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Vorderingen uit hoofde van belastingen		
Omzetbelasting	0	2.607
	0	2.607

Overige vorderingen en overlopende activa

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Overige vorderingen en overlopende activa		
Nog te factureren omzet	18.918	23.670
Nog te ontvangen bijdragen	7.000	11.600
Overige overlopende activa	24.555	18.894
	50.473	54.164

Liquide middelen

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Liquide middelen		
Tegoeden op bankrekeningen	252.232	169.129
	252.232	169.129

Tegoeden op bankrekeningen

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Tegoeden op bankrekeningen		
RABO betaalrekening	228.985	146.267
RABO spaarrekening	23.248	22.862
	252.232	169.129

De tegoeden op bankrekeningen zijn vrij opneembaar.

Reserves en fondsen

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Reserves en fondsen		
Continuïteitsreserves	147.258	131.804
	147.258	131.804

Verloop continuïteitsreserves

	Verslagjaar	
	Continuïteitsreserve	Totaal
Verloop continuïteitsreserves		
Eindsaldo		
Beginsaldo	131.804	131.804
Resultaatbestemming	15.454	15.454
	147.258	147.258

De continuïteitsreserve is gevormd om de continuïteit van de organisatie te waarborgen en om financiële risico's op te vangen die voortvloeien uit schommelingen in inkomsten, subsidies en activiteiten. De aan te houden continuïteitsreserve is 5 tot 7 maanden van de vaste lasten. Mutaties in de continuïteitsreserve worden verwerkt via het resultaat.

Kortlopende schulden

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Kortlopende schulden		
Belastingen en premies sociale verzekeringen	38.025	16.263
Overige schulden en overlopende passiva	147.077	95.724
Crediteuren	30.455	18.108
	215.557	130.094

De kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Omzetbelasting	16.630	0
Loonheffing	21.395	16.263
	38.025	16.263

Overige schulden en overlopende passiva

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Overige schulden en overlopende passiva		
Reservering vakantiegeld	25.115	19.750
Vooruitgefactureerde omzet	75.188	9.250
Overlopende passiva	6.996	8.041
Te besteden projectbijdragen	16.667	32.500
Reservering vakantiedagen	4.586	3.066
Overige schulden	0	6.250
Nog te betalen accountants- en advieskosten	18.525	16.867
	147.077	95.724

Crediteuren

	Verslagjaar	Vorig jaar
	31-12-2025	31-12-2024
Crediteuren		
Crediteuren	30.455	18.108
	30.455	18.108

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

De stichting maakt gebruik van een bedrijfsruimte gelegen te Meibergdreef 9 te Amsterdam-Zuidoost, welke om niet ter beschikking is gesteld door Amsterdam UMC. Er is geen huurvergoeding verschuldigd. De economische waarde van het gebruiksrecht inclusief inrichting wordt geschat op circa € 45.000 per jaar. Dit recht is niet in de balans opgenomen.

Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Baten			
Baten van particulieren	217	0	304
Baten van bedrijven	223.660	210.000	201.220
Baten van loterijorganisaties	430	0	766
Baten van subsidie van overheden	32.436	30.000	0
Baten van andere organisaties zonder winststreven	293.113	312.798	197.400
Baten als tegenprestaties voor de levering van producten en/of diensten	472.888	644.732	494.519
	1.022.744	1.197.530	894.209

De baten worden behaald uit de onderstaande activiteiten:

- Fondsenwerving voor het bevorderen van arbeidsparticipatie van jongeren met een chronische/fysieke aandoening.
- Lidmaatschappen van organisaties die ondersteuning krijgen voor het begeleiden van jongeren met een chronische/fysieke aandoening.

Baten van particulieren

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Baten van particulieren			
Donaties en giften	217	0	304
	217	0	304

Baten van bedrijven

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Baten van bedrijven			
Donaties en giften	23.460	20.000	35.220
Sponsoring	200.200	190.000	166.000
	223.660	210.000	201.220

Baten van subsidie van overheden

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Baten van subsidie van overheden			
Ministerie VWS	32.436	30.000	0
	32.436	30.000	0

De in het verslagjaar ontvangen subsidie heeft een incidenteel karakter en is verstrekt als voorloper op een mogelijke vervolgsubsidie. De subsidie is volledig besteed binnen de voorwaarden van de regeling. De subsidieafrekening is door de subsidieverstrekker volledig goedgekeurd. Er zijn derhalve geen openstaande afrekeningen, terugvorderingsrisico's of onzekerheden per balansdatum.

Baten van andere organisaties zonder winststreven

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Baten van andere organisaties zonder winststreven			
Subsidie Stichting VSBFonds	32.500	0	62.500
Subsidie Stichting Dioraphte	7.500	0	27.500
Subsidie Stichting Startfoundation	83.333	0	50.000
Subsidie Stichting Fonds21	15.000	0	25.000
Subsidie Stichting Instituut Gak	42.350	0	22.400
Subsidie Stichting Onderwijs Steunfonds	0	0	10.000
Subsidie Stichting HandicapNL	35.000	0	0
Baten in natura	50.430	0	0
Overige subsidies van organisaties zonder winststreven	27.000	312.798	0
	293.113	312.798	197.400

Baten als tegenprestaties voor de levering van producten en/of diensten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Baten als tegenprestaties voor de levering van producten en/of diensten			
GAP200	470.335	644.732	487.090
Werving en selectie	0	0	4.000
Marge detachering	2.553	0	3.429
	472.888	644.732	494.519

GAP200 Membership

Lidmaatschap voor GAP200 is een lidmaatschap voor minimaal drie jaar. Basis Membership verschilt per organisatie door het moment dat ze zijn aangesloten. Het merendeel van de organisaties betaalde in € 6.438.

De organisaties die in 2025 zijn ingestapt betaalden €7.500.

Specificatie en verdeling kosten naar bestemming 2025

	Besteed aan doelstelling					Totaal 2025	Begroot 2025	Totaal 2024
	Talenten onder- steunen	Organisa- ties onder- steunen met I&D	Voor- lichting (en bewust- wording)	Wervings- kosten	Beheer en admini- stratie			
Verstreckte (project)subsidies en (project)bijdragen	-	-	-	-	-	-	-	-
Afdracht aan verbonden (internationale) organisaties	-	-	-	-	-	-	-	-
Aankopen en verwervingen	-	-	-	-	-	-	-	-
Uitbesteed werk	64.960	12.429	36.180	27.521	17	141.107	119.380	85.418
Communicatiekosten	9.128	1.266	1.902	149	204	12.649	50.000	25.391
Personeelslasten	498.541	91.486	40.933	48.139	49.061	728.160	904.380	668.269
Huisvestingslasten	28.358	5.186	3.921	3.725	3.810	45.000	-	3.239
Kantoor- en algemene kosten	33.079	5.590	4.742	3.753	32.097	79.262	115.000	80.775
Afschrijvingen	701	128	97	92	94	1.112	2.000	1.030
Totaal	634.767	116.086	87.775	83.379	85.283	1.007.290	1.190.760	864.122

Personeelskosten worden toegerekend op basis van een inschatting. De overige kosten worden op basis van de personeelskosten doorberekend aan de doelstellingen, werving baten en beheer en administratie.

Uitbesteed werk

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Uitbesteed werk			
Inhuur derden	141.107	119.380	85.418
	141.107	119.380	85.418

Voorlichtings- en publiciteitskosten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Voorlichtings- en publiciteitskosten			
Campagne	0	16.875	6.040
Drukwerk	122	1.000	448
Marketingproductie	79	0	0
Fotografie en film	75	12.500	0
Evenementen	2.488	6.000	2.293
Promotie algemeen	463	0	1.494
Social Media	0	6.000	1.040
Websitekosten	1.390	2.000	6.871
Marketing overig	1.766	500	616
Representatiekosten	166	625	566
Reis- en verblijfkosten	5.883	4.000	5.577
Overige publiciteitskosten / PR	219	500	448
	12.649	50.000	25.391

Personeelslasten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Personeelslasten			
Lonen en salarissen	582.103	732.173	550.462
Sociale lasten	106.352	126.937	92.648
	688.455	859.110	643.109

Gedurende het jaar 2025 waren 9,66 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2024: 8,7).

Lonen en salarissen

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Lonen en salarissen			
Bruto-loon	534.504	635.462	475.486
Belaste pensioen	45.993	54.904	40.723
Ziekengelduitkering	-45.104	-13.815	-12.781
Vakantiegeld	42.586	50.837	37.707
Mutatie reservering vakantiedagen	1.520	0	99
Coördinatie LAB & arbeidsbemiddeling	0	-610	0
Onkostenvergoeding WKR vrije ruimte	2.605	5.395	9.227
	582.103	732.173	550.462

Sociale lasten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Sociale lasten			
Sociale lasten	106.352	126.937	92.648
	106.352	126.937	92.648

Overige personeelslasten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Overige personeelslasten			
Maaltijden op de werkplek	557	391	942
Reiskostenvergoeding	11.299	37.574	12.776
Overige werkkosten gericht vrijgesteld	3.511	7.305	2.236
Arbodiensten	3.137	0	0
Overige personeelskosten	181	0	-170
Ziekengeldverzekering	21.021	0	9.377
	39.705	45.270	25.161

Huisvestingslasten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Huisvestingslasten			
Huurkosten	45.000	0	3.240
	45.000	0	3.240

Kantoorkosten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Kantoorkosten			
Automatiseringskosten	27.198	29.000	21.368
Contributies en abonnementen	3.154	3.000	3.391
Telefoonkosten	2.350	2.500	2.254
Overige kantoorkosten	1.602	2.500	667
ICT investering	10.050	20.000	19.013
	44.354	57.000	46.693

Algemene kosten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Algemene kosten			
Accountantskosten	28.159	10.000	27.613
Kosten loonadministratie	1.638	1.500	1.563
Verzekeringen	1.594	17.500	1.204
Bankkosten	223	562	664
Cursus-/scholingskosten	0	0	69
Advieskosten	0	16.329	100
Kosten vrijwilligers	2.541	2.000	2.080
Overige algemene kosten	9	5.001	-183
Advieskosten	0	108	0
	34.164	53.000	33.110

Autokosten

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Autokosten			
Overige autokosten	744	5.000	972
	744	5.000	972

Afschrijvingen

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Afschrijvingen			
Afschrijvingen materiële vaste activa	1.112	2.000	1.030
	1.112	2.000	1.030

Afschrijvingen materiële vaste activa

	Verslagjaar	Begroting	Vorig jaar
	2025	2025	2024
Afschrijvingen materiële vaste activa			
Bedrijfsinventaris	1.112	2.000	1.030
	1.112	2.000	1.030

Bezoldiging directeur

De bezoldiging van de directeur is vastgesteld conform de Regeling Beloning Directeuren van Goede Doelen (Goede Doelen Nederland). De functie is ingedeeld volgens het BSD-scoresysteem, waarbij de zwaarte van de functie is beoordeeld op basis van onder meer omvang, complexiteit, beleidsmatige verantwoordelijkheid en externe positionering.

Op basis van deze functiewaardering valt de functie in BSD-profiel 335 met een bijbehorende maximale norm van € 133.310 voor het totale bezoldigingsniveau. De feitelijke bezoldiging van de directeur in het verslagjaar blijft binnen de voor dit profiel geldende norm.

De bezoldiging omvat:

	2025	2024
Naam	Mw. J.M. Hasselbach	Mw. J.M. Hasselbach
Functie	directeur	directeur
Dienstverband:		
Aard (looptijd)	Onbepaald	Onbepaald
Aantal uren per week	40	40
Parttimepercentage	100%	100%
Periode	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Bezoldiging (in €)		
Brutosalaris	€ 92.655	€ 81.200
Vakantietoeslag	€ 7.416	€ 6.278
Pensioenbijdrage	€ 8.004	€ 7.016
Totaal:	€ 108.075	€ 94.494

Er zijn geen variabele beloningen, geen bonusregelingen, geen vertrekvergoedingen en geen leningen of voorschotten verstrekt.

De organisatie voldoet hiermee volledig aan de Regeling Beloning Directeuren van Goede Doelen en de daarbij behorende BSD-normering.

Ondertekening

Plaats:
Datum:

M. Gruppen

Plaats:
Datum:

R. van Hattem

Plaats:
Datum:

M.W.A.A. Pijnenburg

Plaats:
Datum:

A.A.L.M. Mulders

Overige gegevens

Stichting Emma at Work

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting Emma at Work

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting Emma at Work te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Emma at Work op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met Richtlijn voor de jaarverslaggeving 650 'Fondsenwervende organisaties'.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de staat van baten en lasten over 2025; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Emma at Work zoals vereist in de Verordening inzake de Onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheids-regels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening Gedrags- en Beroepsregels Accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van Richtlijn voor de jaarverslaggeving 650 'Fondsenwervende organisaties' is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Richtlijn voor de jaarverslaggeving 650 'Fondsenwervende organisaties'.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Richtlijn voor de jaarverslaggeving 650 'Fondsenwervende organisaties'. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de stichting in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken. Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de organisatie;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met het bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Was getekend te Amersfoort, 9 juli 2026.

WITh Accountants B.V.
Drs. P.J.C. Luttikholt-Weijers RA

