

Hoe behouden we jong talent voor het MKB in de regio Breda?



Waar zien we samen kansen?

De arbeidsmarkt is krap. Jong talent wil impact maken, blijven leren en verantwoordelijkheid krijgen. Mkb'ers bieden die kansen elke dag - maar op het gebied van ontwikkeling leggen ze het vaak af tegen grotere organisaties met grotere budgetten.

Hoe zorg je dat young professionals blijven groeien? En hoe help je mkb'ers talent te behouden in een steeds competitievere arbeidsmarkt? Gemeente Breda gelooft dat talentontwikkeling daarin het verschil maakt.

NextDoor
Kom verder.



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

Samen met partners ontwikkelden we het mkb-traineeship 'NextDoor': een traineeship voor young professionals die werken bij mkb'ers in de regio.

In een overkoepelend praktijkgericht programma groeien trainees verder, terwijl ze gewoon bij hun eigen organisatie blijven werken. Ze leren door te doen, te reflecteren en kennis te delen. Zo versterken we niet alleen individuen, maar ook bedrijven in de regio.

De eerste groep met trainees starten in februari 2026 en andere Brabantse steden kijken met veel belangstelling naar dit concept.

Hoe verbind je alle werknemers rond één gezamenlijke opgave?

Liander

Waar zien we samen kansen?

Het stroomnet staat onder druk. De vraag naar elektriciteit groeit sneller dan het netwerk aankan.

Ook bij Liander is dit een dagelijkse realiteit. De relatief nieuwe keten 'Grote Werkpakketten', bestaande 1100 in- en externe betrokkenen, werken hier dagelijks aan. Maar hoe zorg je voor samenwerking, eigenaarschap en verbinding tussen de gehele keten?



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

Door van de keten een club te maken: **GW United**. Alle in- en externe spelers zijn nodig om de energietransitie mogelijk te maken. In de eerste helft werden de tactieken en clubprestaties besproken bij GW Inside, en in de tweede helft konden medespelers elkaar beter leren kennen tijdens het open clubhuis. Teamspirit, tactiek en visie stonden centraal.

De dag zorgde voor een sterk gevoel van **verbondenheid en trots**. Er is meer eigenaarschap binnen de keten en betere samenwerking.

Hoe leren we studenten omgaan met de voedselketen van morgen?



Waar zien we samen kansen?

Ons voedselsysteem staat onder druk. Wat we eten, hoe we het produceren en welke keuzes we maken, raakt mens, natuur en klimaat. Elke schakel telt - van boer tot consument, van producent tot supermarkt.

Studenten zijn de schakels van de toekomst. Hoe laat je hen ervaren dat hun keuzes ertoe doen? En hoe maak je een complex en gevoelig onderwerp toch voelbaar én bespreekbaar?



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

Samen met Beet, Stichting De Plaatsen en CIV Groen ontwikkelden we een serious game over het voedselsysteem: een fysiek spel waarin studenten zélf onderdeel worden van de voedselketen.

Het spel maakt complexe keuzes behapbaar. Spelers experimenteren, onderhandelen en ervaren direct wat hun beslissingen betekenen voor voedsel, natuur en tevredenheid.

Het spel wordt inmiddels gespeeld op **scholen door het hele land**, met tientallen spelsets en een groeiende community van docenten en spelers.



Hoe neem je een hele organisatie mee in digitale verandering?



Waar zien we samen kansen?

Digitalisering verandert de manier waarop we (samen)werken, besluiten maken en dienstverlening vormgeven. Nieuwe technologie biedt de kansen om slimmer, sneller en mensgerichter te werken.

Maar hoe neem je je álle medewerkers mee in deze verandering? Bij de gemeente Hilversum leeft de ambitie om digitalisering écht onderdeel te maken van het dagelijks werk.



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

Samen met de gemeente Hilversum ontwikkelden we een opleidingsaanbod waarin medewerkers concrete manieren krijgen om hun digitale, data en AI vaardigheden te versterken. Iedereen kan leren op een manier die past bij het eigen niveau en tempo.

Met een verfrissende campagne hebben we laten zien waarom digitalisering belangrijk is, wat het medewerkers oplevert en waar je kunt starten.

Onder de medewerkers is er meer **nieuwsgierigheid, betrokkenheid en eigenaarschap** rondom de digitale transformatie. Het wordt geen eindpunt, maar een continu proces van samen blijven ontwikkelen.



Hoe blijven we van waarde voor elkaar nu we ouder worden?

van
waarde
voor
elkaar

Waar zien we samen kansen?

Van Waarde Voor Elkaar ziet kansen in elk mens, ongeacht leeftijd, achtergrond of beperking. Want iedereen heeft iets te bieden, en mag iets terug ontvangen.

Er zijn meer dan genoeg initiatieven en mensen die iets bij willen dragen. Door hen aan elkaar te verbinden en ontmoeting te stimuleren, ontdekken mensen wat ze voor elkaar kunnen betekenen. Daardoor ontstaan betekenisvolle momenten die van waarde zijn.



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

Van Waarde Voor Elkaar is tot stand gekomen in co-creatie met zorg- en welzijnsorganisaties in Amsterdam, Amstelland en de Meerlanden.

Samen hebben we ontmoeting en dialoog centraal gezet en mensen uitgedaagd te ontdekken wat ze voor elkaar kunnen betekenen. Met een landingspagina, uitgebreide communicatiekit en inspirerende materialen kunnen organisaties, buurten en wijken zelf het gesprek op gang brengen. Zo geven we écht betekenis aan Samen Anders Doen!

De beweging is gelanceerd! Inmiddels zijn er **meer dan 100 dialoogspellen verspreid** en hebben we **bijna 500 volgers op LinkedIn**. Het gesprek over de zorg van morgen wordt dus door het hele land gevoerd!



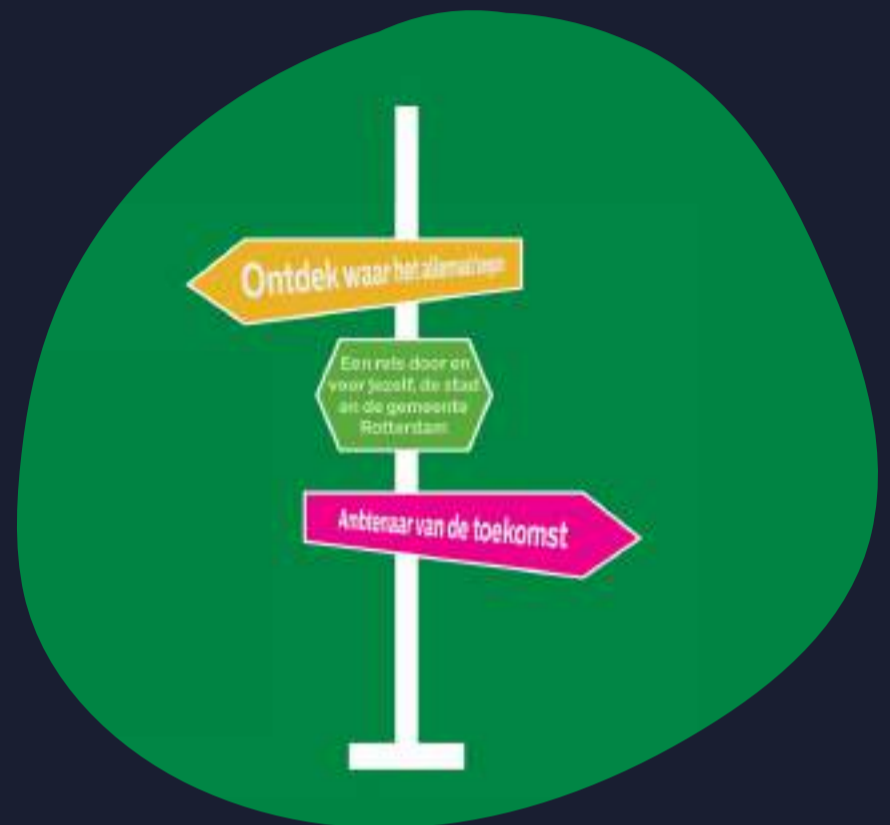
Hoe ontwikkel je de ambtenaar van de toekomst?



Waar zien we samen kansen?

Ervaring en opleidingsniveau zeggen steeds minder over iemands potentie. Gemeente Rotterdam wilde werving, selectie en ontwikkeling daarom anders aanpakken: niet selecteren op wat iemand al heeft gedaan, maar op wat iemand kan worden.

Zo ontstond de wens voor een traineeship waarin skills centraal staan - in plaats van achtergrond of diploma's.



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

We transformeerden het bestaande traineeship naar een traject waarin skills centraal staan. Zes kernvaardigheden vormen de basis.

Trainees leren zichzelf beter kennen, ontwikkelen hun vaardigheden en ervaren de stad waarvoor ze werken. Zo ontstond een programma dat toegankelijk is voor talent uit alle lagen van de samenleving.



Inmiddels zijn er al 2 pilotgroepen gestart en gaat in april de derde lichter van start. Zo investeert Rotterdam in talent dat meegroeit met de stad.

Hoe zorg je voor blijvende en duurzame groei bij jongeren?



Waar zien we samen kansen?

In een maatschappij met veel prestatiedruk en focus op jezelf presenteren is het belangrijk dat jongeren veerkracht ontwikkelen. MDT Missie biedt jongeren een ervaring binnen Defensie én helpt hen daarin groeien.

De uitdaging: hoe maak je die groei meetbaar én duurzaam? MDT Missie wil meer kunnen zijn dan een tijdelijk ontwikkeltraject - namelijk een motor voor maatschappelijke veerkracht.



STRIJDER



VERBINDER



HELPER



VERKENNER



LEIDER



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

Samen met deelnemers, begeleiders en coaches doken we in de wereld van MDT Missie. Daaruit ontstond de Missiemeter: een app die jongeren nog 4-6 maanden na hun Missie begeleidt.

De Missiemeter helpt om stil te staan bij wat je hebt geleerd, geeft praktische tips en signaleert valkuilen. Met 360° feedback krijgen jongeren inzichten van mensen om hen heen.

Jongeren halen meer uit MDT missie, leren beter omgaan met stress en kunnen gericht werken aan persoonlijke ontwikkeling.

Hoe leer je kinderen omgaan met de huidige digitale wereld?



Waar zien we samen kansen?

Het internet biedt kinderen kansen om te ontdekken, leren en verbinden. Maar het kent ook schaduwkanten. Fake news, online pesten en phishing zijn lastig te doorgronden - laat staan voor kinderen van 8 tot 12 jaar.

Wat is echt? Wie kun je vertrouwen? En wat doe je als iets niet goed voelt? Bij Humankind geloven ze dat leren omgaan met deze digitale wereld essentieel is.



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

Samen met kinderen ontwikkelden en testten we Media Mania: een fysieke game die bestaat uit meerdere minigames. In herkenbare situaties ontdekken kinderen spelenderwijs hoe de online wereld werkt.

Ze oefenen met kiezen, inschatten en in gesprek gaan over veilig en verantwoord digitaal gedrag.



Media Mania wordt nu ingezet bij 325 Humankind BSO's door heel Nederland. Wat kinderen nu leren, vormt de toekomst.

Hoe groot is de impact van jouw ontwerpkeuzes?

ASML

Waar zien we samen kansen?

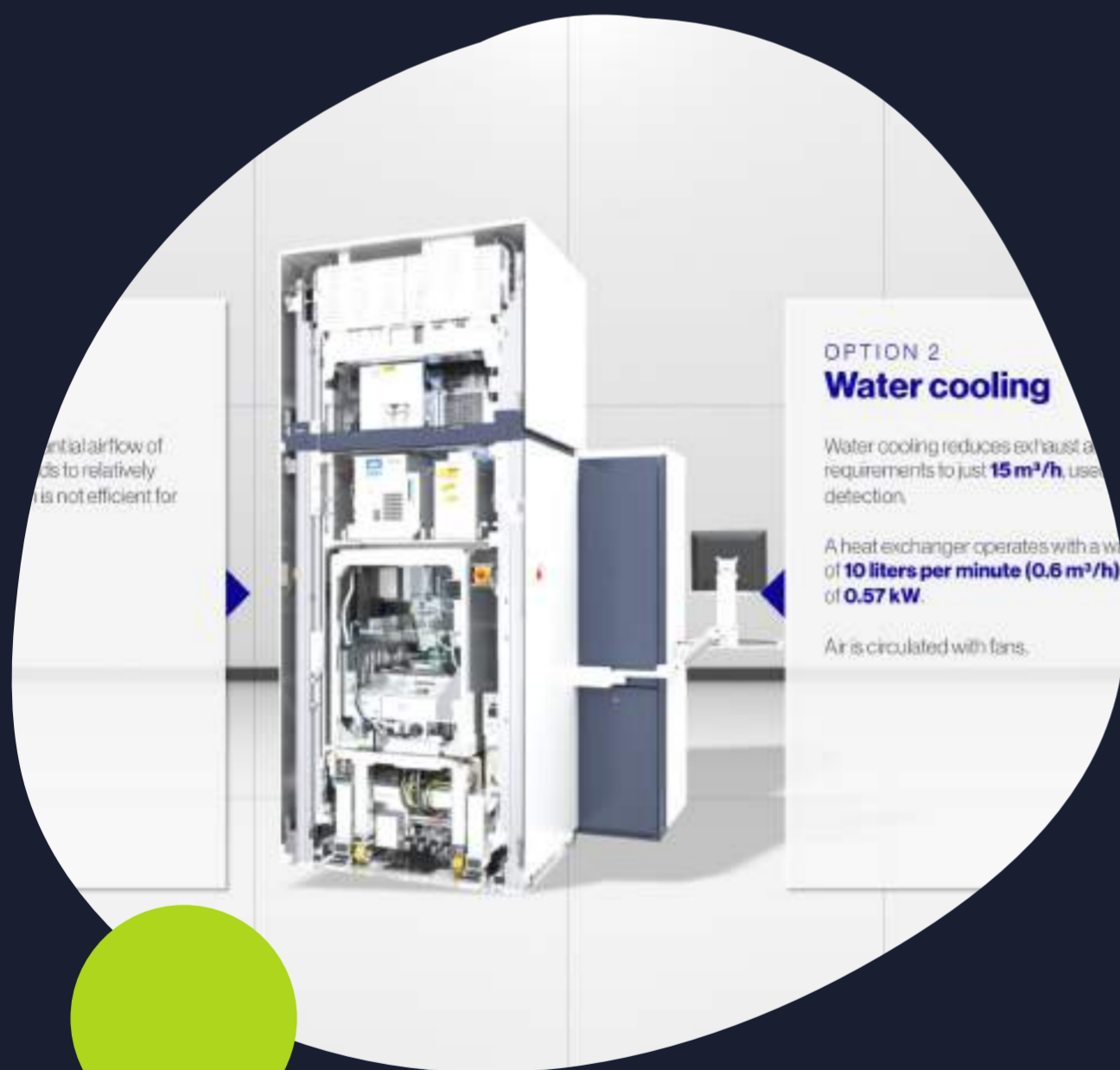
De wereld staat voor grote uitdagingen op het gebied van klimaat en energie. We moeten slimmer omgaan met energie en de CO₂-uitstoot flink terugdringen. Zonder actie zal de geïnstalleerde basis van ASML in 2040 gelijkstaan aan het energieverbruik van 20 miljoen huishoudens (een land als Spanje!). Daarom wil ASML medewerkers bewust maken van de impact van hun keuzes en hen helpen deze impact dagelijks mee te nemen in hun werk.



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

We ontwikkelden twee digitale leermodules: Awareness en Competence.

- **Awareness** laat gebruikers de realistische impact van hun ontwerpkeuzes zien, tot wel 30% van het totale energieverbruik in Nederland!
- **Competence** leert gebruikers dit energieverbruik te kwantificeren met Total Equivalent Power (TEP).



De veranderingen van vandaag bepalen 90% van de machines van morgen. De huidige ASML-installaties zijn nog maar 10% van het totaal in 2040. Onze beslissingen van vandaag bepalen de resterende 90% én de toekomst van ASML.

Hoe laat je mensen ervaren wat klantimpact écht betekent?

ASML

Van brandje blussen naar "First time right"

Iedereen heeft een impact op kwaliteit, maar bij een gigantische en complexe organisatie als ASML, is het soms moeilijk te overzien wat die impact is. Als jij aan een onderdeelje werkt van de 25.000 van een EUV machine en nog nooit een klant hebt gesproken, dan is het moeilijk om te overzien dat jouw keuzes grote gevolgen voor die klant kunnen hebben.

Met de customer experience wilden we deze gap overbruggen zodat medewerkers de grote lijn beter begrijpen en daar meer verantwoordelijkheid in voelen.



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

We hebben de regels aan onze laars gelapt, de AI trainer compleet tot emotionele ervaring omgebouwd en gepioneerd met een schurende ervaring.

We hebben met uitgebreid onderzoek cultuur profielen gemaakt van de belangrijkste klanten van ASML en die in AI vorm aan de speler gepresenteerd. Deze drie klant ervaringen zijn in een self-facilitated training gecombineerd.

De AI trainer is een heftige ervaring die blijft hangen, spelers zeggen:

"Ik heb diep respect voor customer support gekregen"

Hoe trek je talent aan voor een groeiende sector?

 PhotonDelta

Waar zien we samen kansen?

Nederland staat voor een technologische en maatschappelijke uitdaging: een structureel tekort aan technisch talent remt groei en innovatie.

Tegelijkertijd is de fotonische chipindustrie, cruciaal voor digitalisering en duurzaamheid, nog grotendeels onbekend. Juist daar ligt de kans: door de sector gezamenlijk zichtbaar en aantrekkelijk te maken, kan talent worden geïnspireerd om mee te bouwen aan technologie met maatschappelijke impact.



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

In plaats van losse wervingsinitiatieven is gekozen voor een sectorbrede aanpak. Met de lancering van PhotonJobs is één centrale talenthub ontwikkeld voor de gehele fotonische chipindustrie.

Daaromheen is de campagne 'Light the Way' gebouwd: een contentgedreven merkcampagne die talent aanspreekt op missie en betekenis, met gepersonaliseerde content per doelgroep en een consistente, inspirerende verhaallijn over alle kanalen.

Binnen 5 maanden realiseerde de campagne 12,3 miljoen impressies en meer dan 53.000 websitebezoeken, ruim vier keer boven doelstelling, en werd PhotonJobs zichtbaar erkend als dé talenthub voor de sector

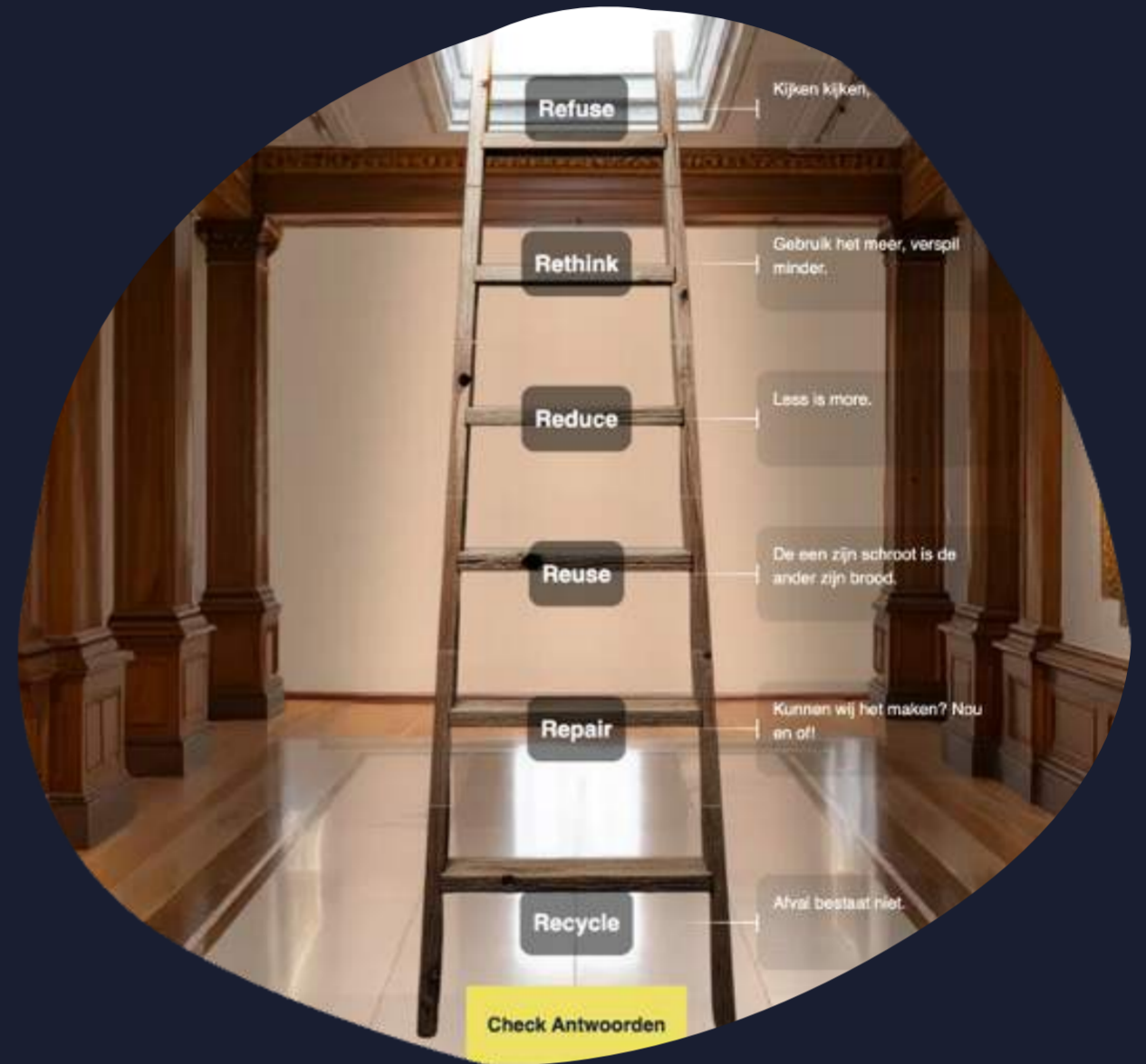
Hoe train je je werknemers om circulair te werken?



Waar zien we samen kansen?

Klimaatverandering en circulariteit worden steeds urgenter, maar voor veel mensen is het nog niet duidelijk wat hun eigen rol daarin is.

Gemeente Amsterdam wil in 2050 volledig klimaatneutraal zijn. Maar hoe zorg je dat duizenden ambtenaren de kennis én handvatten krijgen om circulair te werken in hun dagelijkse praktijk?



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

Samen bouwden we een escaperoom rond de circulaire R-ladder waarbij elke trede een eigen puzzel heeft gekregen. Het verhaal speelt zich af in het museum waar jij alle wijsheden van bekende Amsterdammers als Oos Kesbeke dient te verzamelen, deze komen tot leven in de vorm van pratende schilderijen.

Zo maakten we het onderwerp voelbaar én creëerden we buzz binnen de gemeente.



Een spannende escaperoom voor alle ambtenaren van gemeente Amsterdam - met plannen om het concept ook breder, buiten de gemeente, uit te rollen.

Hoe activeer je gewenst gedrag bij alle werknemers van je wereldwijde organisatie?



Waar zien we samen kansen?

Hoe activeer je gewenst gedrag bij alle collega's in een wereldwijde organisatie - zodat leren niet alleen kennis oplevert, maar ook zichtbaar wordt op de werkvloer?

"FOAM" beschrijft de cultuur en het gedrag dat Rituals heeft gebracht tot waar ze nu zijn: gericht op de klant, ondernemend, groots denken maar klein starten en écht contact. Bij Rituals was de ambitie om FOAM écht tot leven te brengen. Dus niet alleen: wat moeten mensen weten? Maar vooral: wat gaan we morgen anders doen?



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

Samen ontwikkelden we een speelse, interactieve en mobiele campagne. Collega's wereldwijd gingen in teams uitdagingen aan.

Met dagelijkse mini-missies, real-time scores en prikkelende challenges werden ze geactiveerd om gewenst gedrag te herontdekken en het meteen toe te passen op de werkvloer.

Meer dan 4.000 spelers wereldwijd deden actief mee en experimenteerden een maand lang met gewenst gedrag. Zo werd FOAM niet alleen verteld, maar écht beleefd.

Hoe breng je de waarden van je bedrijf wereldwijd tot leven?

VANDERLANDE

Waar zien we samen kansen?

Organisatiewaarden zijn pas waardevol als je ze terugziet in het dagelijks werk. In een internationale organisatie is dat extra uitdagend: hoe zorg je dat waarden niet blijven hangen in presentaties en speeches, maar wereldwijd echt worden geleefd op de werkvloer?

Bij Vanderlande was de ambitie om nieuwe kernwaarden en gedrag niet alleen te benoemen, maar écht te activeren - door medewerkers ze te laten ervaren.



Hoe zijn we dat samen anders gaan doen?

We ontwikkelden een escape game die collega's zelfstandig kunnen spelen om de waarden te activeren.

We speelden het voor het eerst tijdens een leiderschapsconferentie met 180 leiders - en maakten de waarden overal voelbaar met slimme nudges zoals welkomstpakketjes op hotelkamers en prikkelende vragen bij de koffieautomaat.



Inmiddels is de escapegame vertaald naar 7 talen en reist hij de wereld over: hij is indertussen uitgerold op meer dan 30 locaties wereldwijd.

OPDRACHTGEVER VAN HET JAAR

Daar willen we tot ver in de toekomst mee samenwerken



Keely Schneider - Nike

OPDRACHTGEVER VAN HET JAAR

Daar willen we tot ver in de toekomst mee samenwerken



Team ASN Bank

OPDRACHTGEVER VAN HET JAAR

Daar willen we tot ver in de toekomst mee samenwerken



Team TenneT