



Jaarverslag Springplank 2025





We hebben niks
Maar dragen hele levens met ons mee

We leken ooit op hele mensen
Nu wordt er om ons heen gelopen
Met snelle stappen, vluchtige ogen
Deuren dicht, mijn handen open

Ik heb eigenlijk maar weinig nodig.

Mag ik zitten, mag ik slapen,
Met je praten, ergens liggen
Mag ik hier heel even staan
Is er ergens om te landen
Kan ik ergens nog bestaan?

Ik zal niet veel van je vragen
Alleen maar dat je naar me kijkt
Misschien een keertje zachte lakens
En dat je even bij me blijft

Iris Penning

Stichting Springplank

In de afgelopen jaren is Springplank uitgegroeid tot een belangrijke speler voor dak- en thuisloze mensen in Eindhoven en de regio, 's-Hertogenbosch, Breda en Tilburg.

2025 stond voor Springplank in het teken van vooruitkijken én vernieuwen. Tijdens de kerstborrel in december 2024 lanceerden we onze nieuwe visie: Springplank 2030. Deze visie geeft richting aan onze ambities voor de komende jaren en sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderende behoeften van onze doelgroep.

De eerste tien maanden van 2025 hebben we benut om deze visie intern te implementeren. Op Werelddaklozendag, 10 oktober 2025, hebben we de visie vervolgens zowel intern als extern breed gecommuniceerd.

Springplank bevindt zich daarmee in een nieuwe fase. Het werken met dak- en thuisloze mensen en met mensen die het risico lopen dak- of thuisloos te worden, is onverminderd belangrijk. Om ook in de toekomst van betekenis te blijven, bewegen we mee met maatschappelijke ontwikkelingen en blijven we investeren in een sterke en innovatieve organisatie. Meer over onze toekomstvisie lees je terug in het visiedocument Springplank 2030. In dit jaarverslag blikken we terug op wat we in 2025 samen hebben bereikt.

Springplank040 – Maatschappelijke opvang in Eindhoven en de regio

Outreachtend team

Het Outreachend team is weer een jaar succesvol op straat bezig geweest om inwoners met hulpvragen toe te leiden naar maatschappelijke zorg, dit door in gesprek te gaan en hulpvragen (vroeg)tijdig te signaleren en/of de eerste stap richting ondersteuning te zetten. Het team had in 2025 **944 contactmomenten** op straat. In **508** situaties is het gelukt om iemand toe te leiden naar passende zorg. Er is stevig ingezet op zichtbaarheid in de wijk, bij ondernemers en bij ketenpartners om zo te komen tot een effectieve aanpak.

Basisvoorziening – Centrale inloop en 24-uursvoorzieningen

Het afgelopen jaar binnen de basisvoorziening was dynamisch, vernieuwend en intensief. De basisvoorziening bestaat uit de inloop- en 24-uursvoorziening. Bij de inloopvoorziening kunnen mensen die hun problemen niet meer overzien en dreigen dakloos te raken, of dit al zijn, zich melden. Ook mensen die een briefadres hebben of willen, kunnen hier terecht. In de 24-uursvoorziening verblijven mensen voor een korte periode waarna ze doorstromen naar een tijdelijke woonplek.

Binnen de gestelde kaders van het MO-contract is geen enkele kandidaat een slaapplek geweigerd. De druk op de opvang was daardoor structureel hoog, met een gemiddelde bezettingsgraad van 101% bij Opstart040 Bellefroidlaan en 98% bij Opstart040 Fuutlaan. Ondanks die belasting beoordeelde 97 procent van de kandidaten het warm welkom als goed of ruim voldoende op de Centrale Inloop aan de Fuutlaan en 84 procent op de 24-uursvoorzieningen. De algemene processen zijn aangescherpt en dat is zichtbaar in de dagelijkse uitvoering. Op de 24-uurslocatie aan de Bellefroidlaan is in samenwerking met het Woonbedrijf gewerkt aan diverse verbeteringen aan het pand.

Op de 24-uurslocatie aan de Fuutlaan is het eerste volledige jaar gedraaid. In de zomer is de bezetting overdag teruggebracht van vier naar drie groepsbegeleiders. Mede door een strenger deurbeleid is een daling van het aantal bezoekers zichtbaar. In het afgelopen jaar hebben 685 unieke kandidaten zich gemeld op de Fuutlaan. Collega's ervaren de onderlinge samenwerking als zeer prettig; er staat inmiddels een hecht team op de Fuutlaan.

Intake- en adviesteam

Via het intake- en adviesteam, in samenwerking met het Regieteam van gemeente Eindhoven, krijgen kandidaten vanuit de basisvoorziening een passende maatwerkroute aangeboden. Met elkaar wordt gekeken naar de beste woonvorm en type begeleiding. Daarnaast is het intake en adviesteam ook verantwoordelijk voor de slaaplijst. Het intake team heeft dit jaar periodes met hoge en lagere instroom gekend. In totaal zijn 405 intakes gepland en zijn via DOOR 121 aanmeldingen goedgekeurd. Dit vormt een sterk resultaat in een jaar waarin de dynamiek en druk op de keten duidelijk merkbaar waren.

Winternoodopvang

In de koude maanden van het jaar biedt Springplank winternoodopvang aan alle dak- en thuisloze mensen. In 2025 hebben we dit gedaan in Meerhoven.

Maatwerkvoorziening

Nadat het intake- en adviesteam heeft bepaald dat een maatwerkroute de beste oplossing is, wordt de kandidaat gekoppeld aan een begeleider van een organisatie binnen de Maatschappelijke Opvang. Bij Springplank hebben we verschillende teams binnen de maatwerkvoorziening, waarbij categorie A kandidaten zijn met minder grote problemen en categorie C kandidaten met meervoudige complexe problematiek. Categorie B ligt hier tussenin.

- Team Jongvolwassenen: kandidaten tussen de 18 en 27 jaar
- Team Regulier: kandidaten boven de 27 jaar in de categorie A en B
- Flexibel Integraal Team: kandidaten in de categorie C

Met veel inzet en betrokkenheid is er dit jaar gewerkt bij zowel team Regulier en team Jongvolwassenen. Beide teams staan voor hun kandidaten en hebben oog voor elkaar als collega's. Deze onderlinge steun en samenwerking vormen een belangrijke basis voor het werk dat we doen. Daarnaast heeft de flexibiliteit van het team, door inzetbaar te zijn bij andere teams ervoor gezorgd dat zij zich meer verbonden voelen met elkaar. Een mooie uitkomst! Dankzij de inzet van onder andere de Expertiseschil voelen beide teams zich steeds beter ondersteund in het begeleiden van een soms complexe en uitdagende doelgroep. We zien hierin mooie ontwikkelingen: de kennis en expertise op het gebied van verslaving, psychiatrie en LVB groeien zichtbaar. Tegelijkertijd blijft de uitstroom van A-kandidaten een aandachtspunt. Hierdoor lopen trajecten soms langer door dan wenselijk, wat blijvende aandacht, samenwerking en creativiteit vraagt.

Voor team Jongvolwassenen is de komst naar de Willemstraat van grote meerwaarde gebleken. De locatie biedt een vaste en vertrouwde basis waar het team elkaar kan ontmoeten en zichtbaar en laagdrempelig aanwezig kan zijn voor de kandidaten die daar verblijven. Dit draagt bij aan meer verbinding, continuïteit en nabijheid in de begeleiding.

Komend jaar richten we ons daarnaast op een goede voorbereiding op de aankomende aanbesteding. Ook zullen we verder bouwen aan en verdieping geven aan onze visie op de begeleiding van jongvolwassenen, zodat we nog beter kunnen aansluiten bij hun behoeften en ontwikkeling.

In de A-categorie zijn in 2025 in totaal 30 kandidaten ingestroomd en hebben 33 kandidaten hun maatwerkroute volgens plan afgerond. Een maatwerkroute duurde gemiddeld 19 maanden. Op 31 december 2025 waren er bij Springplank 53 kandidaten actief in een maatwerktraject in de A-categorie.

Voor de B-categorie geldt dat in 2025 177 kandidaten zijn ingestroomd en 31 kandidaten hun maatwerkroute succesvol hebben afgerond. De gemiddelde duur van een traject bedroeg 14 maanden. Eind 2025 begeleidde Springplank 257 kandidaten in een maatwerkroute binnen de B-categorie.

FIT-Team

Het FIT-team heeft het afgelopen jaar meerdere veranderingen in de aansturing doorgemaakt, waaronder tijdelijke vervanging en de komst van een nieuwe leidinggevende. Ondanks deze wisselingen bleef het team sterk, flexibel en betrokken, wat zorgde voor stabiliteit en continuïteit. Daarnaast zijn er belangrijke stappen gezet in de uitbreiding van woonplekken voor de C-doelgroep, met 18 nieuwe plekken aan de Mathildelaan en binnenkort 9 extra plekken aan de Vestdijk. In 2025 stroomden **40 kandidaten** in, hebben **19 kandidaten** hun maatwerkroute volgens plan afgerond. Er waren er eind 2025 in totaal **76 kandidaten** actief binnen de C-categorie (FIT).

Springplank040 – Opvangen vluchtelingen in Eindhoven en Helmond

Opvangen voor vluchtelingen uit Oekraïne

Springplank biedt nu bijna vier jaar opvang aan Oekraïense vluchtelingen. Waar 2024 vooral in het teken stond van groei, met circa 650 opvangplekken, eind 2023 naar ongeveer 1.550 plekken eind 2024, verschuift de focus in 2025 naar stabilisatie, herinrichting en continuïteit. De groei van vorig jaar werd mede mogelijk doordat Springplank het beheer van de opvanglocaties in Helmond heeft overgenomen van de gemeente Helmond, en door de opening van vier nieuwe locaties en de uitbreiding van bestaande voorzieningen.

In 2025 sluiten twee locaties vanwege aflopende contracten. Om de bewoners van deze locaties een nieuwe plek te kunnen bieden, heeft Springplank hen succesvol verhuisd naar alternatieve opvang. Dit is gerealiseerd door het openen van een nieuwe locatie en het uitbreiden van een bestaande locatie. Hiermee is de continuïteit van opvang gewaarborgd en blijft de totale capaciteit op peil.



Springplank Horeca

In 2025 stond het dagelijks koken voor kandidaten – dak- en thuisloze mensen die verblijven in de maatschappelijke opvang – nog altijd centraal. Daarnaast blijven ook omwonenden, studenten, medewerkers de weg naar onze keukens en locaties goed vinden. Wat we koken, is voor iedereen: eerlijk, voedzaam en zonder onderscheid.

Het afgelopen jaar stond in het teken van groei, ontwikkeling én zichtbaarheid. Met de opening van zowel HAPPIE040 als BAKKIE040 op het terrein van de TU/e hebben we een belangrijke stap gezet: we zijn letterlijk midden in de samenleving gaan staan, op een plek waar dagelijks duizenden mensen samenkomen. Dit biedt nieuwe kansen voor ontmoeting, ontwikkeling en doorstroom.

Bakkie040

BAKKIE040 is een koffiebar die wordt gerund door (voormalig) dak- en thuisloze mensen – onze 'barista's van de straat'. Dit bijzondere woon- en werkproject kwam tot stand dankzij de inzamelingscampagne iedereenonderdak.nu, in samenwerking met Trudo en Rotary Eeckerde.

Met de opening van BAKKIE040 op de TU/e heeft Bakkie er een tweede, unieke locatie bij gekregen. Beide locaties draaien goed en trekken een divers publiek. Op de TU/e is BAKKIE040 inmiddels uitgegroeid tot een levendige ontmoetingsplek waar koffie, ontwikkeling en verbinding samenkomen. Studenten, medewerkers en bezoekers weten de plek goed te vinden.

Happie040

Ook HAPPIE040 heeft in 2025 een sterke ontwikkeling doorgemaakt. Met de opening op het TU/e-terrein is een nieuwe, unieke plek ontstaan waar dagelijks verse maaltijden worden geserveerd. Studenten en medewerkers kunnen hier terecht voor een voedzame, betaalbare maaltijd van de dag. Wat we koken voor de maatschappelijke opvang, serveren we ook bij HAPPIE040. Daarmee doorbreken we bewust het onderscheid tussen doelgroepen: iedereen eet hetzelfde, en iedereen is welkom.

HAPPIE040 & SHOPPIE040

In 2025 zijn SHOPPIE040 en HAPPIE040 samengevoegd tot één gezamenlijk platform. Via deze website kunnen bezoekers eenvoudig de menukaart bekijken én maaltijden bestellen voor thuis. Hiermee brengen we wat we dagelijks koken niet alleen naar onze locaties, maar ook verder de stad in. Deze stap maakt onze horeca toegankelijker en zichtbaarder, en vergroot de impact van wat we doen.

Samen bouwen

Ons horecateam bestaat uit medewerkers van Springplank, mensen die daginvulling doen vanuit de maatschappelijke opvang en betrokken vrijwilligers. Een deel van hen heeft zelf ervaring met dak- of thuisloosheid. Juist daardoor weten zij als geen ander hoe belangrijk een goede maaltijd kan zijn: voedzaam, lekker, toegankelijk en met aandacht bereid.

Met twee BAKKIE040-locaties en een groeiend HAPPIE040 hebben we in 2025 een stevig fundament gelegd. Een fundament waarop we verder bouwen aan ontwikkeling, kansen en verbinding – midden in de stad.

Dutch Design Week

Tijdens de Dutch Design Week waren we opnieuw zichtbaar met een krachtig en betekenisvol concept. Dit jaar stond BAKKIE040 in het teken van het thema werk, met de centrale vraag: “Wat wil je later worden?”

Een vraag die voor veel mensen vanzelfsprekend lijkt, maar voor onze doelgroep niet altijd. Juist daarom past dit thema naadloos bij de missie van Springplank: wonen, werken en meedoen. In en rondom BAKKIE040 nodigden we bezoekers uit om stil te staan bij hun eigen toekomst, ambities en mogelijkheden, én bij de ongelijkheid die daarin kan bestaan.

Het concept sprak tot de verbeelding en leidde tot veel gesprekken en interactie. Het was opnieuw een groot succes, waarin ontmoeting, bewustwording en onze maatschappelijke missie op een toegankelijke manier samenkwamen.



Springplank013 - Maatwerkroutes Tilburg

In Tilburg zijn we inmiddels één jaar actief als onderaannemer van Traverse. In die periode hebben we onderzocht welke mogelijkheden er waren om onze capaciteit verder uit te breiden. De nood in de stad is groot: het aantal dak- en thuisloze mensen blijft groeien en ook wij hebben langere tijd te maken gehad met een wachtlijst.

Ondanks dat er nog geen formele contractafspraken lagen, hebben we er in 2024 bewust voor gekozen om toch extra plekken te realiseren. We vinden het belangrijk om er juist te zijn voor de mensen die onze ondersteuning het hardst nodig hebben. Samen met de Gemeente Tilburg en Traverse hebben we verschillende financiële mogelijkheden verkend. Zo is onder andere gekeken naar begeleiding vanuit SIEM, maar daarbij hebben we geconcludeerd dat dit onvoldoende aansluit bij de werkwijze en visie van Springplank. Ook verdere uitbreiding via Traverse bleek op dat moment niet haalbaar. Toch zijn we er in geslaagd om in 2024 door te groeien naar 40 plaatsen – een lichte uitbreiding ten opzichte van vorig jaar.



Resultaten 2025

- In 2025 zijn er **27** kandidaten ingestroomd;
- Er zijn **35** kandidaten uitgestroomd, waarvan **26** naar een eigen woonruimte of passende zorg;
- Van alle kandidaten die zijn uitgestroomd hebben 17 kandidaten 8 stappen gezet op de ZRM. Van deze 17 kandidaten hebben 10 kandidaten wel een groei doorgemaakt ten opzichte van de 0-meting, maar dat waren 8 of minder stappen vooruit op de ZRM.

Doorlooptijden

- De gemiddelde verblijfsduur van kandidaten in een tijdelijke woonplek van Springplank was in 2025 11,5 maanden;
- De gemiddelde trajectduur was ook 11,5 maanden;

Bovenstaande cijfers zijn hetzelfde omdat een traject eindigt als iemand uitstroomt.

Springplank073 – Maatwerkroutes in 's-Hertogenbosch

De koers van Springplank073 is in 2025 niet gewijzigd. Daarnaast zijn er twee nieuwe groepspanden geopend. Bij de inrichting is, in samenwerking met een interieurontwerpster, bewust gekozen voor een huiselijke en warme uitstraling, zodat een prettige leefomgeving voor de kandidaten wordt gecreëerd.

Naast de nieuw geopende panden is er verder gewerkt aan het vernieuwen van de overige locaties. Dit project loopt door en draagt bij aan het verbeteren van de kwaliteit en uitstraling van de huisvesting. Er wordt op dit moment onderzocht of er kan worden afgeschaald in het aantal vastgoedplekken. Er is namelijk sprake van wisselende leegstand, waardoor een betere afstemming tussen vraag en capaciteit wenselijk is. De resultaten tot nu toe zijn positief, waardoor er mooie stappen zijn gezet richting optimalisatie van het vastgoed.

Resultaten 2025

- In 2025 zijn er **23** van de afgesproken **25** kandidaten ingestroomd;
- In 2025 zijn er 20 kandidaten binnen 1 maand uit de uitkering en 22 binnen 6 maanden;
- In 2025 zijn er **23** kandidaten uitgestroomd, waarvan **17** naar een eigen woonruimte of passende zorg;
- Van alle kandidaten die zijn uitgestroomd hebben 15 kandidaten 8 stappen gezet op de ZRM.



Springplank076 – Maatwerkroutes in Breda

In Breda hebben wij dit jaar stevig doorgebouwd. We hebben drie nieuwe locaties geopend: twee in Teteringen en één grotere locatie in Breda. Tegelijkertijd zijn alle panden in Almkerk gesloten, omdat dit vastgoed gesloopt zou worden. Deze sluiting bracht rust binnen het team, omdat de locaties ver weg lagen en minder goed te overzien waren. Daarnaast hebben wij een aanzienlijke groei doorgemaakt in het aantal kandidaten dat binnen de WMO door ons wordt begeleid. Deze groei vraagt om een kritische herijking van ons vastgoed, waarbij we zorgvuldig moeten beoordelen welke panden financieel haalbaar zijn en welke 'onder water' staan. Tot slot beschikken wij sinds dit jaar over een nieuw en volledig verbouwd kantoor, wat zorgt voor een prettige en professionele werkplek.

Resultaten 2025

- In 2025 zijn er 44 kandidaten ingestroomd;
- In 2025 zijn er 34 kandidaten uitgestroomd, waarvan 26 naar een eigen woonruimte of passende zorg;
- De gemiddelde verblijfsduur van kandidaten in een tijdelijke woonplek van Springplank was in 2025 9,3 maanden;
- Van alle kandidaten die zijn uitgestroomd hebben 24 uitgestroomde kandidaten 8 stappen gezet op de ZRM.



Kandidaattevredenheid

Vestiging	Algemeen (één vraag op een schaal van 1 t/m 10)	Begeleiding (één vraag op een schaal van 1 t/m 10)
040	8,02	7,71
073	Niet representatief	Niet representatief
013	Niet representatief	Niet representatief
076	Niet representatief	Niet representatief

Eind 2024 zijn we begonnen met het evalueren van het kandidaattevredenheidsonderzoek. Hierbij hebben we gekeken hoe het komt dat de respons in 's-Hertogenbosch, Breda en Tilburg laag is en hoe we dit kunnen verbeteren. Ook hebben we gekeken naar de gewenste informatie die we uit het onderzoek willen halen en of die overeenkomt met de vragen die nu worden gesteld. In Q4 2025 is dit afgerond en hebben we het nieuwe kandidaattevredenheidsonderzoek geïmplementeerd. Belangrijke veranderingen hierin zijn:

- 1 onderzoek voor alle kandidaten van Springplank samen, waarin we wel kunnen filteren op stad, aanbieder en fase in de maatwerkroute;
- Engelse vertalingen bij de vragen;
- Het warme welkom op onze locaties wordt gemeten;
- Een kortere vragenlijst met de belangrijkste informatie voor het verbeteren van onze dienstverlening, gebaseerd op wonen, werken en meedoen.

Werkgevers en vrienden van Springplank

Voorheen vroegen we bij werkgevers ook de tevredenheid uit. Hier zijn we in 2024 mee gestopt omdat we het project 'Eerst Werk' anders in zijn gaan richten. We zijn in 2025 gestart met samenwerkingsovereenkomsten en gaan hier in 2026 verder op professionaliseren. In 2026 willen we de tevredenheid van onze werkgevers en Vrienden van Springplank uit gaan vragen. In Q1 2026 zullen we deze vragenlijsten opstellen en implementeren.

Personeel & medewerkerstevredenheid

Springplank streeft ernaar om de juiste mensen aan boord te hebben. Concreet hebben we 3 bedrijfsdoelen op personeel geformuleerd:

1. We hebben mensen aan boord met de juiste capabilities en mindset voor de job;
2. Verwachtingen binnen elke rol en accountability van iedereen in combinatie met een proactieve houding is een must;
3. Springplank heeft een leer- en aanspreekcultuur en streeft naar continue verbetering van de dienstverlening

We hadden op 31-12-2025 162 medewerkers (147,77 FTE) in dienst inclusief stagiaires. Zonder stagiaires komt dit uit op 155 medewerkers (140,17 FTE). De cijfers over 2025 zijn:

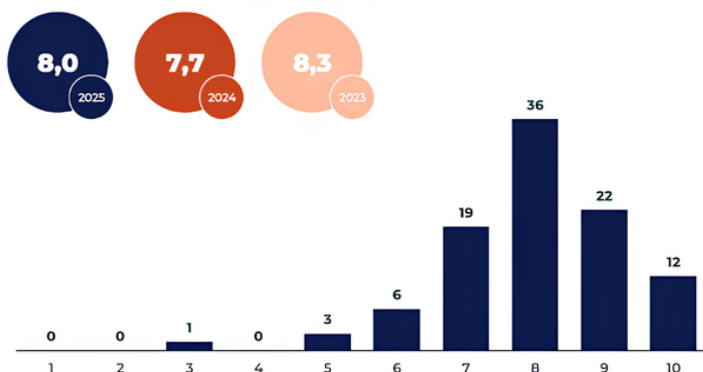
- Er zijn 26 nieuwe medewerkers gestart;
- Er zijn 8 stagiaires begeleid;
- Er zijn 49 medewerkers uit dienst gegaan (dit heeft ook te maken met een ander payroll voor de horeca-tak van Springplank);

4 medewerkers zijn binnen Springplank van baan veranderd.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek wordt elk jaar uitgevoerd door Markteffect. In 2023 en 2024 is hetzelfde onderzoek (met wat kleine aanpassingen) uitgezet als in 2025 waardoor we de cijfers mooi kunnen vergelijken met elkaar. In de afbeeldingen hieronder zijn de belangrijkste uitkomsten weergegeven

Vrijwel alle medewerkers bij Sprinkplank zijn tevreden over hun werkgever en beoordelen Springplank gemiddeld met een score van 8

Algemene tevredenheid met Springplank (%)



De gemiddelde tevredenheid in 2025 komt daardoor uit op een 8,0, wat een stabiel resultaat is ten opzichte van voorgaande jaren.

De gemiddelde algemene tevredenheid was met een 8,3 het hoogst in 2023, waarna deze in 2024 daalde naar 7,7.

¹ Hoe tevreden ben jij met Springplank als werkgever?
Basis: alle medewerkers. MTO 2025 (n=77) | MTO 2024 (n=89) | MTO 2023 (n=73)

Conclusie

Medewerkers zijn over het algemeen erg tevreden over Springplank als werkgever, net zoals in 2024 en 2023. Ze geven aan dat dit vooral komt door de prettige samenwerking met collega's en de positieve werksfeer, maar ook door de maatschappelijk impact van het werk en de zingeving die het hen biedt. Ook heeft Springplank positieve stappen gemaakt op het gebied van inclusiviteit en betrokkenheid met medewerkers.

Wat kan Springplank verbeteren?

Ook dit jaar komt werkdruk weer naar voren als punt van aandacht. Ruim een derde van de medewerkers geeft aan vaak tot altijd te hard te moeten werken, vooral de hoeveelheid administratie en het ervaren van gesprek aan tijd om hun taken goed uit te voeren.

Een deel van de medewerkers ervaart beperkte doorgroeimogelijkheden bij Springplank. Daarnaast verwacht een deel over twee jaar niet meer bij Springplank te werken of twijfelt hierover, waarbij beperkte doorgroeikansen vaak als reden worden genoemd.

Suggesties

Wat kan er op basis van het onderzoek nog aanbevolen worden?



Behoud de positieve punten van het werken bij Springplank, zoals de collegialiteit en de sterke betrokkenheid tussen collega's onderling en tussen collega's en leidinggevend.



Stel medewerkers tijdig in staat hun grenzen aan te geven. Stimuleer leidinggevend om beter te signaleren wanneer medewerkers te hard werken (bijvoorbeeld wanneer zij structureel minder pauzes nemen) en ga hierover actief met hen in gesprek om het onderwerp bespreekbaar te maken.



Creëer meer transparantie over doorgroeimogelijkheden. Werk het aanbod aan ontwikkel- en doorgroeipaden duidelijk uit en presenteer dit in een overzichtelijk en toegankelijk format.



Onderzoek hoe medewerkers beter ondersteund kunnen worden in hun professionele ontwikkeling. Verschillende medewerkers geven aan dat zij beter willen worden in hun vak of zichzelf willen verbeteren. Kijk naar mogelijkheden om hen hierin (meer) te faciliteren.



Versterk de interne communicatie. Medewerkers ervaren soms dat er te veel informatie via verschillende kanalen binnenkomt, waardoor belangrijke berichten ondergesneeuwd raken. Blijf inzetten op het nog efficiënter inrichten van de communicatiekanalen en zorg voor meer structuur.



Blijf aandacht besteden aan erkenning van medewerkers. Waardering voor hun inzet wordt zeer gewaardeerd. Zorg ervoor dat leidinggevend dit blijven tonen en actief uitdragen.



Wonen – Werken – Meedoen

Wonen

Springplank biedt toegang tot passende woonruimte waar mensen op adem kunnen komen en weer kunnen bouwen aan hun toekomst. Dit betekent bestaanszekerheid op het gebied van huisvesting.

In 2025 zijn er **146** aanmeldingen gedaan bij DOOR, waarvan er **121** zijn geaccepteerd. Dit zijn veel meer aanmeldingen dan in 2024 (146 vs. 97), en een groter percentage is geaccepteerd: 83% tegenover 75% in 2024.

In 2025 is daarnaast de Tijdelijke nachtopvang Mathildelaan omgebouwd naar 18 studio's met volledig eigen voorzieningen voor de doelgroep categorie C. Ook is de tussenvoorziening aan de Vestdijk 145 verbouwd en verduurzaamd door de Gemeente Eindhoven, ook deze 9 kamers worden inmiddels weer bewoond door kandidaten van de doelgroep categorie C. Dit heeft enorm geholpen in onze uitdaging om woonplekken te creëren voor de doelgroep categorie C. De wachtlijst is geslonken van **200** kandidaten naar **55**. Dit komt onder andere door al de woonplekken die zijn gecreëerd voor onze kandidaten. Tot slot is dit jaar de aanwijzing voor huurtoeslag van tussenvoorzieningen met onzelfstandige kamers voltooid. Dit betekent een mogelijkheid tot huurtoeslag voor kandidaten in 124 woonplekken waarbij huurtoeslag voorheen niet mogelijk was.



Werken

Werk betekent voor ons meer dan een betaalde baan. Het gaat om ertoe doen, structuur, stabiliteit, iets kunnen bijdragen en jezelf blijven ontwikkelen. Werk – in brede zin – wordt gezien als een belangrijke bouwsteen voor de route naar bestaanszekerheid.

Aanvankelijk was het de bedoeling om eind 2025 te starten met het concept van het Werkbureau. Het Werkbureau is een sociaal-maatschappelijk uitzendbureau in Eindhoven dat zich richt op mensen in een kwetsbare arbeidspositie. Het Werkbureau biedt perspectief aan mensen die nu vaak afhankelijk zijn van tijdelijke contracten of slecht betaalde zzp-opdrachten, maar gemotiveerd zijn om te werken. Na een uitgebreide intake krijgen zij de kans op meer zekerheid in de vorm van een jaarcontract. Vervolgens zet het Werkbureau zich actief in om deze kandidaten te plaatsen bij passende en betrokken werkgevers.

In de praktijk bleek de voorbereidingsfase echter meer tijd te vergen dan verwacht. Het jaar 2025 stond daarom volledig in het teken van voorbereiding. We hebben de ambitie om het concept werkbureau in 2026 te lanceren.

Naast de ontwikkeling van het Werkbureau wat een preventief concept is zet Springplank zich in voor hun eigen kandidaten in duurzame participatie. Kandidaten krijgen de ruimte om in hun eigen tempo te groeien naar een plek die bij hen past, of dat nu gaat om een zinvolle daginvulling, vrijwilligerswerk of regulier werk.



Meedoen

Bij Springplank geloven we dat meedoen een essentiële pijler is van bestaanszekerheid. Naast een dak boven het hoofd en de mogelijkheid om te werken, is het hebben van betekenisvolle sociale relaties en een gevoel van erbij horen cruciaal voor een menswaardig bestaan. Meedoen betekent voor ons dat mensen weer deel gaan uitmaken van de samenleving, op een manier die bij hen past. Het gaat om het opbouwen van een ondersteunend sociaal netwerk, het doorbreken van sociaal isolement, en het herontdekken van zelfvertrouwen, eigenwaarde en zingeving. Wat de concrete uitwerking is van meedoen binnen onze organisatie wordt in 2026 vastgepakt.



Het Springplank DNA

Naast het Springplank aanbod van wonen, werken en meedoen zorgt de persoonlijke, praktische en betrouwbare benadering van Springplank ervoor dat kandidaten door het proces naar zelfstandigheid continu ondersteuning ontvangen om hun leven op eigen kracht voort te kunnen zetten.

Door het Springplank DNA centraal te stellen in ons gedrag, bieden wij onze kandidaten niet alleen de nodige ondersteuning, maar ook een stabiele gesprekspartner waarop ze kunnen bouwen in een moeilijke en uitdagende situatie.

Persoonlijk

Springplank gelooft in een persoonlijke benadering, waarbij het bouwen van vertrouwen tussen mensen centraal staat. Onze medewerkers zijn fatsoenlijke, betrokken en behulpzame professionals die mensen niet loslaten en blijven ondersteunen zolang dat nodig is. Er wordt gewerkt vanuit het principe van 'de eigen kracht van mensen', waarbij zelfredzaamheid en maatwerk voorop staat. De organisatie behandelt iedereen met respect en creëert een veilige omgeving waar kandidaten en medewerkers zich gehoord en gezien voelen. [#deeigenkracht](#)

Praktisch

In een wereld die steeds complexer wordt, streeft Springplank naar laagdrempeligheid. Onze medewerkers werken 'zelfstandig in samenhang' binnen de Springplank kaders om voortdurend naar praktische oplossingen te zoeken die aansluiten bij de problematiek en realiteit van de kandidaten. Dit betekent dat we door het 'omdenken' eenvoudige en doelgerichte oplossingen bedenken en uitvoeren, en hierdoor kandidaten perspectief kunnen schetsen en bieden, zelfs wanneer de maatschappelijke en bureaucratische systemen ontoereikend zijn. De focus ligt op wat wél kan in plaats van wat niet kan. [#watkanwél](#)

Betrouwbaar

Vertrouwen is de basis in alles wat we doen. Springplank werkt vanuit vertrouwen en realistische verwachtingen. Mensen worden gehoord, beloftes worden nagekomen, en wat wordt gedaan, wordt goed gedaan. Het doel is om consistent en betrouwbaar te zijn in de kwaliteit van de dienstverlening en de resultaten voor de kandidaten. We spreken elkaar aan waar nodig zodat we kunnen blijven ontwikkelen en onze gezamenlijke doelen kunnen behalen. 'Stick to the plan' is het uitgangspunt om vast te houden aan de lange termijn doelen, ondanks de uitdagingen van de dag. [#welatennietlos](#)

Om ons DNA te vertalen naar gedrag zijn de **9 geboden** opgesteld. Door deze principes te volgen, creëren we een positieve en productieve werkomgeving voor iedereen!

Springplank DNA

De 9 geboden

De negen geboden van het Springplank DNA zijn opgesteld om ons DNA te vertalen naar gedrag. Ze zijn cruciaal voor onze organisatie, omdat ze een cultuur van vertrouwen, respect, en samenwerking bevorderen. Ze helpen ons om betrouwbaar en praktisch te handelen, terwijl we persoonlijke groei en innovatie stimuleren. Door deze principes te volgen, creëren we een positieve en productieve werkomgeving voor iedereen.

Persoonlijk

1. Je behandelt een ander met respect
2. Je leeft je in de situatie van een ander
3. Je doet alles wat je kan om een ander te helpen

Praktisch

4. Je denkt buiten de kaders
5. Je doet wat nodig is
6. Je doet wat werkt

Betrouwbaar

7. Je staat klaar voor een ander
8. Je zegt wat je doet en je doet wat je zegt
9. Je laat niet los

De organisatie

Het bestuur van Springplank bestond tot 1 november 2025 uit:

- Thijs Eradus
- Bart Eradus

Per 1 november is Bart Eradus afgetreden als bestuurder. Vanaf 1 november hebben we binnen Springplank één bestuurder; Thijs Eradus.

Certificeringen

Om de organisatie voortdurend te kunnen verbeteren en de kwaliteit te waarborgen, kiest Stichting Springplank voor certificering volgens de ISO 9001-norm. De jaarlijkse controle van de auditor levert kwaliteitsverbeteringen op. Ook vinden er gedurende het jaar interne audits plaats om de dienstverlening continu te verbeteren. Privacy en informatiebeveiliging is onderdeel van dit kwaliteitsproces

Klachten

In 2025 zijn er in het totaal 81 klachten binnengekomen. Buiten de 81 klachten, worden de klachten rondom de nieuwe inloop- en 24-uursvoorziening aan de Fuutlaan rechtstreeks bij de locatie gemeld en ook apart geregistreerd. Daarnaast worden de klachten over opvang van Oekraïners in Helmond niet bij Springplank geregistreerd, omdat met gemeente Helmond is afgestemd dat zij deze registreren en oppakken. Het grootste aantal klachten in 2025 zien we bij de begeleiding. Klachten over de begeleiding komen vooral voort uit een veranderende doelgroep met hogere verwachtingen. Deze klachten zijn niet structureel of terugkerend op dezelfde medewerkers of locaties; het gaat voornamelijk om individuele situaties die, na een gesprek tussen de teamleider en de kandidaat, in goed overleg worden opgelost. Hierbij staat wederzijds begrip centraal. Daarnaast ontvangen we klachten over de leefomgeving, zoals vervuiling in de straat of tuin, of overlast die kandidaten in de buurt ervaren. Team Kwaliteit stuurt deze meldingen direct door naar de verantwoordelijke medewerker van de betreffende locatie. Om de opvolging van klachten verder te versterken, is sinds 2024 een periodiek overleg ingericht tussen de directeur Vestigingen en Team Kwaliteit. In dit overleg worden alle openstaande klachten gemonitord en wordt gestuurd op tijdige afhandeling

Cliendo

Sinds 1 oktober 2024 maakt de organisatie gebruik van Cliendo. Medewerkers ervaren het systeem als gebruiksvriendelijk en zijn over het algemeen tevreden met de overstap. Hoewel we de overstap naar Cliendo voor het primair proces succesvol hebben kunnen realiseren, waren de inzichten in data sinds 24 september 2024 niet beschikbaar in Cliendo. Dit komt door de API-koppeling tussen Cliendo en Power BI, die technisch nog niet mogelijk was binnen Cliendo.

Met behulp van Embora is het gelukt om de data uit Cliendo om te zetten in dashboarding in 2025. Dat had in 2025 de hoogste prioriteit. In 2026 zullen we inzetten op verdere doorontwikkeling van de toepassing van ons Cliendo-platform.

Brixx

Sinds begin 2025 zijn we bij Springplank begonnen met de implementatie van het vastgoedbeheersysteem Brixx. Met een steeds verder groeiende vastgoedportefeuille werd de wens naar één systeem waar alles binnen vastgoed gewaarborgd kon worden, groot. Voor Springplank betekent deze software een efficiënte en toekomstbestendige manier om al het vastgoed van Springplank te beheren en daardoor meer grip te krijgen op vastgoed.

Denktank

In 2025 is binnen Springplank een belangrijke stap gezet met de officiële start van onze Denktank, bestaande uit een groep betrokken (ex)kandidaten die structureel input leveren op de drie kernthema's van onze werkwijze: wonen, werken en meedoen. Deze ontwikkeling versterkt ons managementsysteem, doordat de ervaringen en inzichten van (ex)kandidaten nu op een vaste en georganiseerde manier worden ingebed in de beleids- en verbetercyclus. Via periodieke brainstormsessies en open gesprekken op onze locaties creëren we een veilige omgeving waarin verschillende perspectieven worden samengebracht en waar vanuit co-creatie actief wordt gewerkt aan het optimaliseren van de persoonlijke route naar bestaanszekerheid. Hiermee geven we concreet invulling aan onze visie en missie om de stem van de kandidaat centraal te stellen en onze dienstverlening continu te verbeteren. De voortgang en uitkomsten van de Denktank worden doorlopend via het intranet gedeeld, zodat de organisatie breed wordt meegenomen in deze nieuwe structurele vorm van participatie.

Visie en strategie 2030

In de afgelopen jaren heeft Springplank een sterke basis opgebouwd door meer dan tien jaar ervaring en expertise in het veld. We beschikken over een goede reputatie en een sterk merk, met betrokken en ervaren medewerkers die zich onderscheiden door hun ondernemende houding en vastberadenheid. De open cultuur en korte lijnen binnen Springplank maakt het mogelijk voor ons om snel te schakelen en adequaat in te spelen op veranderingen in de samenleving. Daarnaast hebben we een breed netwerk van partners binnen en buiten het sociaal domein en een diepgaand inzicht in de behoeften van de doelgroep, wat helpt om onze hulpverlening continu te verbeteren en te innoveren.

Hoewel Springplank een solide basis heeft, zijn er ook uitdagingen die overwonnen moeten worden om de ambities te realiseren. De drukte van de dagelijkse gang van zaken kan het moeilijk maken om focus te houden op de lange termijn-ambitie. De snelle groei brengt ook een hoge werkdruk met zich mee, terwijl structuur en processen verder moeten worden geprofessionaliseerd. Bovendien is de informele cultuur van Springplank een kracht, maar kan deze ook leiden tot een gebrek aan duidelijke rolverdeling en verantwoordelijkheid. De organisatie moet investeren in IT en digitale oplossingen om bureaucratie te verminderen en zelf ook efficiënter te werken, terwijl ze haar financiële slagkracht moet bewaken om te kunnen blijven innoveren.

Om bovenstaande te bereiken heeft Thijs Eradus, algemeen directeur Springplank, in september 2024 Camilla van den Boom (sturm. – Sterker, slimmer en sneller worden.) ingeschakeld om met Springplank te kijken naar de toekomst, met als hoofdvraag: 'Waar staat Springplank in 2030?'. Van september tot en met december 2024 zijn er verschillende sessies geweest met mensen binnen Springplank die hebben gewerkt aan een blauwdruk voor Springplank in 2030. Deze blauwdruk is eind december 2024 gefinaliseerd en in 2025 zijn de eerste wijzigingen ingezet. Dit heeft concreet betekend dat:

- Springplank is gaan werken met een nieuw visiedocument. Hierin beschrijven we onze identiteit en onze definitie van bestaanszekerheid.
- Springplank is gaan werken volgens een nieuw DNA. Dit DNA past bij Springplank en gaat ons de komende jaren helpen onze kandidaten op de juiste manier ondersteuning te bieden.
- Springplank is gaan werken volgens een strategiekaart. Hierin beschrijven we wat wij als organisatie voor 2030 willen bereiken en op welke manier we dit gaan doen.
- Om onze strategie te realiseren moeten we ons slim organiseren. Springplank is daarom gaan werken in diverse clusters die samen zorgen voor een effectieve en soepele organisatie.
- Springplank is gaan werken met een kwartaalcycclus. We werken met alle onderdelen van de organisatie in perioden van drie maanden gericht op de ambitie op lange termijn. We stellen de prioriteiten voor de komende periode samen en werken het met z'n allen aan.

Bovenstaande informatie is samengevat in de visie Springplank 2030 en het organogram. Deze zijn te vinden in de teamsomgeving van het bestuur en managementteam.

Doelstellingen en verbeterpunten 2026

Doelstellingen

In 2026 kijken we, net zoals in 2025, elke keer 3 maanden vooruit. De strategiekaart helpt Springplank om de bedrijfsdoelstellingen, kernactiviteiten en de KPI's op de lange termijn vast te stellen en deze te vertalen naar een jaarlijkse agenda per cluster en vervolgens prioriteiten per kwartaal op organisatieniveau en cluster- en teamniveau.

Met de prioriteiten per kwartaal bepalen we wat we in het nu gaan doen om de doelstellingen op lange termijn te realiseren. De prioriteiten worden bepaald op de onze 5 perspectieven, kandidaten, medewerkers, partners, processen en financiën.

Om de prioriteiten vast te stellen hebben we een driemaandelijke kwartaalreview. Hierin wordt de afgelopen kwartaalperiode besproken en dan ook afgesloten. Daarna bespreken we de prioriteiten voor Springplank voor het komend kwartaal en wat elke cluster zal doen om deze te halen.

Aanbevelingen ter verbetering

In 2026 ligt onze focus op het verder versterken van de basis die nodig is om de doelen richting 2030 te realiseren. Vanuit de onderzoeken (MTO, PMO, Financieel Fit, Veiligheid) en onze strategische perspectieven richten we ons op vijf hoofdpunten:

1. Versterken van werkdruk, inzetbaarheid en professionaliteit

We borgen duurzame inzetbaarheid door vitaliteit, werkvermogen en werk-privébalans vaste onderdelen te maken van het jaargesprek. Leidinggevenden voeren preventieve verzuimgesprekken en we investeren in duidelijkheid in doorgroeipaden, professionele ontwikkeling en een stabiele bezetting.

2. Slimmer en digitaler organiseren

We verbeteren het gebruik van Cliendo op basis van medewerkerservaringen en professionaliseren interne processen, waaronder interne sollicitaties. Daarnaast worden veiligheidsdashboards en de TCO-werkwijze organisatiebreed uitgerold.

3. Financiële en sociale stabiliteit voor medewerkers

We blijven medewerkers ondersteunen via Arie van DNG en er gaat speciale aandacht naar hulp bij met pensioen gaan. Leidinggevendenden worden getraind om signalen van financiële stress of inzetbaarheidsproblemen vroeg te herkennen, zodat tijdig gepaste ondersteuning kan worden ingezet.

4. Positionering, partnerschappen en zichtbaarheid

We versterken onze zichtbaarheid, profilering en samenwerking met impactmakers door structurele communicatie, campagnes en verdiepen van strategische partnerschappen binnen wonen, werken en meedoen.

5. Concretiseren van onze visie en de Springplank-route

In 2026 concretiseren we onze visie verder door de route Wonen – Werken – Meedoen en bijbehorende onderleggers uit te werken. Deze inhoudelijke aanscherping geeft richting aan onze dienstverlening én vormt de basis voor het onderzoeken van een toekomstbestendig licentiemodel. We verwachten dat een social franchising-model hierbij het meest passend is, maar dit wordt komend jaar verder onderzocht en uitgewerkt.

Verslag Ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft in het afgelopen jaar intensief samengewerkt met de directie en daarbij zowel positieve ontwikkelingen als aandachtspunten gezien. Het jaar is gestart met een herstructurering van de organisatie, waarbij de ondernemingsraad is betrokken via een adviesaanvraag. De OR ziet dat de directie zich actief inzet voor de strategische koers van de organisatie en dat er stappen zijn gezet in de verdere professionalisering van processen, communicatie en besluitvorming. De bereidheid om het gesprek met de OR aan te gaan en de aandacht voor medewerker gerelateerde thema's worden door de OR gewaardeerd.

Tegelijkertijd ziet de ondernemingsraad ruimte voor verdere verbetering. Er zijn momenten geweest waarop besluitvorming en communicatie rondom organisatiewijzigingen eerder en vollediger met de OR gedeeld hadden kunnen worden. Op advies van de OR hebben teamleiders en beleidsmakers een training gevolgd in de Wet op de ondernemingsraden. In gezamenlijkheid is vervolgens teruggeblikt op deze training, waarbij de ondernemingsraad het uitgeschreven OR-proces heeft toegelicht. De OR beschouwt dit als een positieve stap om de samenwerking tussen OR en organisatie verder te versterken.

De samenstelling van de ondernemingsraad is in het afgelopen jaar dynamisch geweest. Door het vertrek van een collega zijn tussentijdse verkiezingen georganiseerd. Daarnaast is gedurende een periode gewerkt met een tijdelijke vervanger, waardoor de OR ondanks wisselingen toch op volle sterkte heeft kunnen blijven functioneren. In het afgelopen jaar is een nieuwe overlegstructuur binnen de organisatie ingevoerd. Binnen deze structuur wordt de ondernemingsraad betrokken bij de kwartaal overleggen. Daarnaast is een doorstart gemaakt met het overleg op basis van artikel 24 van de Wet op de ondernemingsraden. Hierin hebben we teruggeblikt op de samenwerking en vooruitgeblikt op de komende tijd. Belangrijke onderwerpen die vanuit de OR naar voren kwamen waren het HR- en het Arbobeleid die nu aan de OR zijn voorgelegd.

Behandelde dossiers

In het afgelopen jaar heeft de ondernemingsraad zich gebogen over diverse advies- en instemmingsaanvragen en andere organisatie brede vraagstukken. Het betrof onder meer de volgende dossiers:

- Adviesaanvraag herstructurering en bijbehorende blauwdruk
- Adviesaanvraag klachten- en geschillencommissie
- Betrokkenheid van de OR bij de benoeming van nieuwe leden van de Raad van Toezicht
- Ontwikkelbeleid Springplank Academie
- Instemmingsaanvraag proces vertrouwenspersoon en gesprekken met kandidaat-vertrouwenspersonen
- Functionaris klokkenluider
- Bezetting locatie Fuutlaan
- Advies met betrekking tot kantoor Breda
- Functieprofiel coördinator innovatie
- Adviesaanvraag flexibele schil
- Adviesaanvraag pilot Werkbureau
- Instemmingsaanvraag Arbo-beleid
- Instemmingsaanvraag HR-beleid

Daarnaast heeft de achterban de ondernemingsraad goed weten te vinden met uiteenlopende vragen en signalen. Deze hadden onder andere betrekking op reiskosten, het voorschieten van bedragen voor kandidaten, verzekering bij vervoer van kandidaten, toetsing van functiewaardering en vergoedingen voor stagiaires. De OR heeft deze signalen opgepakt en waar nodig besproken met de organisatie.



Verslag Raad van Toezicht

De raad van toezicht van Stichting Springplank houdt toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken van de organisatie en haar dochterondernemingen, waarbij zij zich positief kritisch opstelt en rekening houdt met het publieke belang van de organisatie en de belangen van direct betrokkenen (zoals cliënten en medewerkers).

Zij committeert zich daarbij aan de Governancecode Zorg 2022 waarin de principes zijn opgenomen op basis waarvan het bestuur en de raad van toezicht hun werk doen.

Daarbij vervult de raad van toezicht de volgende rollen:

- Toezichthouder
- Goedkeuring van specifieke besluiten en benoemingen
- Adviseur en klankbord voor het bestuur
- Werkgever van het bestuur

Springplank houdt zich daarbij aan de aanbevelingen van de Nederlandse Vereniging van toezichthouders in Zorg en welzijn (NVTZ). De beloningen van bestuursleden en de raad van toezicht voldoen aan de Wet Normering Topinkomens (WNT) en de aanbevelingen van de NVTZ

Het bestuur voorziet de raad van toezicht per kwartaal gevraagd en ongevraagd op gestructureerde wijze van de benodigde informatie om het toezicht efficiënt en effectief uit te kunnen voeren. De raad van toezicht betreft in haar werkzaamheden ook externe informatie afkomstig van diverse openbare media, en ook de informatie verkregen bij werkbezoeken.

In 2025 heeft de raad van toezicht vijf keer vergaderd met het bestuur, waarvan een keer in aanwezigheid van de Ondernemingsraad en de accountant, over de opvang, medewerkers, cliënten, vastgoed, overheid, ketenpartners, financiën, ICT, AVG, strategie en de interne organisatie. De auditcommissie heeft in 2025 vijf keer met het bestuur vergaderd over begroting, kwartaalcijfers, jaarrekening, administratieve organisatie en interne controle, bevindingen van de accountant en de financiering door de overheid. De remuneratiecommissie heeft afgelopen jaar drie besprekingen gevoerd met het bestuur over het functioneren en de beloning van het bestuur van de Stichting en van de vennootschappen.

Met de bestuurders Thijs Eradus en Bart Eradus is vanaf april 2026 intensief vergaderd over hun aftreden, de afwikkeling van hun arbeidsovereenkomsten en de opvolging. Met ingang van 7 mei 2026 is Jean-Pierre van Beers benoemd als (interim-) bestuurder.

De raad van toezicht heeft zelfstandig vergaderd over haar eigen functioneren.

In het jaar 2025 zijn de strategische en organisatorische transitie in het kader van Wonen, Werken en Meedoen in gang gezet. De planning en control en procesautomatisering/data beveiliging zijn ook in 2025 belangrijke aandachtspunten geweest.

De raad van toezicht constateert met genoegen dat de samenwerking met overheden, woningcorporaties, zorgaanbieders en buurtorganisaties ook in 2025 goed is geweest.

Ook in 2025 heeft Springplank, ondanks een zeer krappe arbeidsmarkt, wederom voldoende kwalitatief hoogwaardige medewerkers kunnen werven om de toegenomen activiteiten te kunnen uitvoeren. De medewerkerstevredenheid blijft bij Springplank relatief hoog en het ziekteverzuim blijft relatief laag. Springplank heeft haar reputatie als aantrekkelijke werkgever ook in 2025 weer kunnen handhaven en uitbouwen en haar DNA is goed verankerd in de organisatie.

Met de ondernemingsraad, heeft de raad van toezicht plezierige en constructieve bijeenkomsten gehad.

Begin 2025 is de “Een eigen (t)huis” campagne en fototentoonstelling bij de Pennings Foundation georganiseerd die in het teken stond van de beeldvorming over dak- en thuislozen.

In oktober 2025 heeft Springplank op Wereld Daklozen dag een evenement georganiseerd om aandacht te vragen voor de groeiende problematiek rondom armoede en woningnood, waarbij naast ervaringsdeskundigen ook burgemeester Dijsselbloem een van de sprekers was.

Met diverse communicatiecampagnes (waaronder de in 2024 gestarte “Stop de Stilte” campagne) timmert Springplank aan de weg om de samenleving duidelijk te maken dat iedereen dak- of thuisloos kan worden door bijvoorbeeld ontslag, echtscheiding e.d., en dan recht heeft op hulp. De indruk bestaat dat de bestaande vooroordelen langzamerhand verminderen.

In 2025 is Springplank in samenwerking met een uitzendorganisatie “Werkbureau” opgezet waarbij ook cliënten van Springplank op detacheringbasis bij aangesloten bedrijven een vast jaarcontract wordt aangeboden.

Door de sterke groei van Springplank in de afgelopen jaren, heeft de raad van toezicht meermaals en diepgaand met het bestuur gesproken over strategische vraagstukken, governance en professionalisering van de organisatie en processen.

De accountantscontrole van de jaarstukken van Springplank over 2025 heeft, zoals verwacht, geleid tot een goedkeurende verklaring.

Het jaar 2025 is afgesloten met een licht positief resultaat en het vermogen van de organisatie geeft voldoende zekerheid voor de toekomst. Door de externe accountant aangegeven verbeterpunten zijn met hen en het bestuur besproken en opgevolgd.

Per 1 maart 2025 zijn Maureen Schonewille en Guus Sluijter benoemd tot lid van de raad van toezicht op voordracht van de selectiecommissie van de raad, waarbij het bestuur en de ondernemingsraad een positief advies hebben uitgebracht.

Maureen heeft een achtergrond in het Zorgdomein en Guus heeft ondermeer ervaring als plaatsvervangend directeur Sociaal Domein en programmamanager bij de gemeente Eindhoven

De samenstelling van de raad van toezicht en de benoemingsdata van de 1e termijn zijn als volgt:

- Ron Sijtsma RA, voorzitter RvT, lid remuneratiecommissie, lid auditcommissie, 1-3-2022
- Drs. Ellen Quanten, vicevoorzitter RvT, voorzitter remuneratiecommissie, voorzitter zorg en kwaliteitcommissie, 1-3-2022
- Johan Martens MSc MA, lid RvT, voorzitter vastgoedcommissie, 1-11-2023
- Mr. Guus Sluijter, lid RvT, voorzitter auditcommissie, 1-3-2025
- Maureen Schonewille MSc BA, lid RvT, lid zorg en kwaliteitcommissie, lid vastgoedcommissie 1-3-2025

Alle leden van de raad van toezicht zijn na het verstrijken van de 1e termijn van 4 jaar herbenoembaar. Per 1 maart 2026 zijn Ron Sijtsma en Ellen Quanten voor een tweede termijn herbenoemd. De hoofd- en nevenfuncties van de leden zijn op de website van Stichting Springplank weergegeven.

De raad van toezicht bedankt alle medewerkers, stagiaires en vrijwilligers die zich ook in 2025 met hart en ziel voor de cliënten van Springplank hebben ingezet. Ook spreken we onze waardering uit voor de open en constructieve samenwerking met het bestuur en de ondernemingsraad.

Eindhoven, 20 juni 2026

Ron Sijtsma RA

Voorzitter Raad van Toezicht