

# The power of focus

Jaarverslag 2025



“Waarde  
creëren is de  
kern van wat  
wij doen.”

Johan Overgaauw | CEO YER



[Introductie](#)

[Over YER](#)

[Kerncijfers 2025](#)

[Highlights 2025](#)

**[Bestuursverslag](#)**



## Introductie

Over YER

Kerncijfers 2025

Highlights 2025

## Bestuursverslag

In het huidige economische klimaat is turbulentie eerder regel dan uitzondering. Onze klanten kregen in het afgelopen jaar te maken met nieuwe uitdagingen, in een wereld die steeds onzekerder wordt. De arbeidsmarkt blijft krap, met name in Engineering en IT, waarbij de instroom van medior en senior professionals onvoldoende is om de uitstroom door vergrijzing op te vangen. Tegelijkertijd vragen ontwikkelingen zoals AI en de energietransitie om specifieke technische expertise voor functies die enkele jaren geleden nog niet eens bestonden. En aangescherpte wet- en regelgeving stelt steeds hogere eisen aan transparantie en compliance.

De vraag was helder: hoe gaan we om met deze nieuwe realiteit, en hoe tillen we waar we in uitblinken naar een nog hoger niveau? We zien een duidelijke vraag naar vernieuwende oplossingen en een breder palet aan dienstverlening. Daarom hebben we onze propositie verder verrijkt en verbreed. Daarbij was het voor mij belangrijk dat we bewust kozen voor *the power of focus*: niet concurreren op volume of snelle resultaten, maar inzetten op inhoud, senioriteit en duurzame samenwerkingen.

Een belangrijke strategische keuze was het scherp afbakenen van onze geografische focus op Nederland, België, Duitsland en de Verenigde Staten. In Duitsland hebben we onze twee acquisities uit 2024 samengebracht tot één landelijke organisatie; in de Verenigde Staten zijn we gestart met het uitrollen van detachering, voortbouwend op onze Europese expertise. Onze werkwijze – waarbij ervaren consultants met diepgaande marktkennis het verschil maken voor zowel klant als kandidaat – blijkt in deze markten bijzonder effectief en onderscheidend, wat ons tot een outperformer in onze sector maakt.

Een andere essentiële focus was om verder te investeren in onze cultuur. Ondernemerschap en een hands-on mentaliteit vormen daarbij de basis: ze maken ons wendbaar en zorgen ervoor dat we blijven streven naar het beste resultaat. Daarnaast heeft onze voortdurende focus op waardecreatie geleid tot een verdere ontwikkeling van ons dienstenaanbod. We blijven jong talent opleiden via ons breed gewaardeerde Talent Development Program, en breiden onze traditionele dienstverlening in werving & selectie en detachering uit met Tech Solutions voor projectmatige consultancy en onze rol als managed service provider (MSP).

Alles bij elkaar hebben we in 2025 verder gebouwd aan wat ons onderscheidt: een betrouwbare partner voor opdrachtgevers en een waardevolle carrièrepartner voor professionals. Juist in een dynamische en onzekere omgeving weten we verandering om te zetten in kansen, blijven we innoveren, en zijn we een *thought leader* in onze sector. Met volle toewijding blijven we ambities in beweging brengen – daar blinken we in uit, elke dag opnieuw.





# In dit verslag

<b>Introductie</b>	<b>2</b>
Over YER	3
Kerncijfers 2025	6
Highlights 2025	8
<b>Bestuursverslag</b>	<b>10</b>
Strategie en doelstellingen	11
Talent Development Program	12
Werken bij YER	16
Internationaal bereik, lokale impact	18
Commerciële kansen	24
Onze positionering herijken	26
Team	28
Vooruitblik	30

## **Introductie**

Over YER

Kerncijfers 2025

Highlights 2025

## **Bestuursverslag**



## Introductie

### Over YER

Kerncijfers 2025

Highlights 2025

## Bestuursverslag

# Over YER

YER verbindt talent met kansen. Met onze ervaren consultants creëren we waarde voor hoogopgeleide professionals en ambitieuze opdrachtgevers, door grenzen te verleggen en elke dag te streven naar innovatie en groei.



### Onze missie

YER verbindt talent, experts en organisaties en zet ambities in beweging. We bereiken dit door samen te werken met de beste professionals, ondersteund door technologie en innovatie. Onze consultants overbruggen de kloof tussen jong talent, ervaren professionals en dynamische organisaties. Als hun belangrijkste partner maakt YER visies werkelijkheid.

### Onze visie

YER streeft ernaar een moderne, innovatieve wereld vorm te geven waarin mensen, technologie en organisaties verenigd zijn en iedereen de kans krijgt zijn of haar volledige potentieel te benutten.



### Onze specialismen

YER is specialist in arbeidsbemiddeling voor hoogopgeleiden. Het grootste deel van onze bemiddelingen bestaat uit detavast-constructies: bemiddeling voor een periode van één, twee of drie jaar, met als doel de professional uiteindelijk over te laten gaan naar een vaste arbeidsovereenkomst bij de opdrachtgever. Binnen onze detavast-constructies heeft het “attract, train, deploy”-model prioriteit. Daarmee borduren we voort op onze traineeships, de YER Talent Development Programs, waar we de afgelopen jaren enorme vooruitgang in hebben geboekt. Met deze manier van werken levert YER veel toegevoegde waarde voor opdrachtgevers en professionals.

Hiernaast focussen wij ons op:

- Werving & selectie voor vaste plaatsing van hoogopgeleide specialisten.
- Bemiddeling tussen zzp'ers en opdrachtgevers voor tijdelijke invulling van personeelsbehoeften.
- Het ondersteunen van organisaties bij het managen van flexibel talent, leveranciers en workforce-strategieën op schaal, als boutique managed service provider (MSP).
- Technologie- en engineeringoplossingen via gespecialiseerde teams, waarbij we diepgaande domeinkennis combineren met AI-gedreven deliverymodellen om voor klanten complexe vraagstukken op te lossen.

### Onze doelgroepen

De doelgroepen waar wij ons op richten zijn:

- Studenten. Wij helpen jong studerend talent de brug te slaan tussen theorie en praktijk. We bieden hulp, training en advies rondom solliciteren, personal branding, persoonlijke effectiviteit, carrièremogelijkheden en meer.
- Starters. Gesteund door onze persoonlijke begeleiding richting de juiste match, verbreden YER-starters hun horizon via Talent Development Programs of reguliere startersfuncties binnen ons netwerk.

- Professionals. Ambitieuze carrièremakers die vooruit willen, krijgen via YER toegang tot de meest uitdagende opdrachtgevers om daar hun expertise in te zetten én te laten groeien – altijd met het oog op de rest van hun carrière.
- Executives. Volgens ons is niemand te vergevorderd voor een stap vooruit. Wij koppelen dan ook de beste managers, ervaren specialisten en executives aan de meest ambitieuze opdrachtgevers.
- Opdrachtgevers. De uitdagingen van vandaag en morgen vereisen plannen waarmee je als organisatie vooruit kunt blijven kijken. YER biedt deze plannen en helpt opdrachtgevers op het juiste moment aan de juiste nieuwe medewerker(s).
- YER-collega's. De mensen bij YER maken het verschil. Zij verbinden met aandacht studenten, starters, professionals en executives aan nieuwe uitdagingen. We denken vooruit. Aan die volgende fase van hun carrière. Daarbij zijn we ambitieus, resultaatgericht, deskundig en ondernemend.

### Onze vakgebieden en branches

YER is onder meer actief in de volgende vakgebieden:

- Engineering
- IT
- Business Operations
- Sociaal domein
- Ruimtelijke Ordening

Binnen deze vakgebieden richten wij ons het meest op de volgende branches:

- Mobiliteit
- Digitale overheid
- Energy
- Financiële instellingen
- Hightech
- Infra
- Lokale overheden
- Maakindustrie

### Introductie

#### Over YER

Kerncijfers 2025

Highlights 2025

### Bestuursverslag



Hiernaast zijn we ook actief op diverse andere fronten van de arbeidsmarkt. Denk bij branches bijvoorbeeld aan consultancy, en bij vakgebieden aan onder meer marketing & communicatie, legal, sales en supply chain.

### Onze kantoren

YER heeft tien kantoren in Nederland, waar we dagelijks onze slagkracht als internationaal bedrijf combineren met de voordelen van hechte regionale netwerken. Ook vanuit onze

drie Amerikaanse kantoren en in België werken wij volgens dit succesvolle principe. Aan de hand van een post-merger integratietraject zijn we volop bezig om ook onze Duitse deelnemingen volgens de YER-methodologie te laten werken. Ook hebben wij een eigen opleiding in Nederland, de YER Academy. Hier volgen onze interne collega's en professionals trainingen, opleidingen en cursussen om hun ambities waar te maken.

### Onze organisatie en juridische structuur

Onze organisatiestructuur per 31 december 2025 is in onderstaand overzicht opgenomen. Aan het hoofd van onze organisatie staat YER Global B.V. De operationele activiteiten zijn opgedeeld in twee business units:

- YER Interim Solutions voor tijdelijke invulling van personeelsvraag met gedetacheerde professionals en/of zzp'ers.
- YER Executive voor werving en selectie van vaste vacatures.

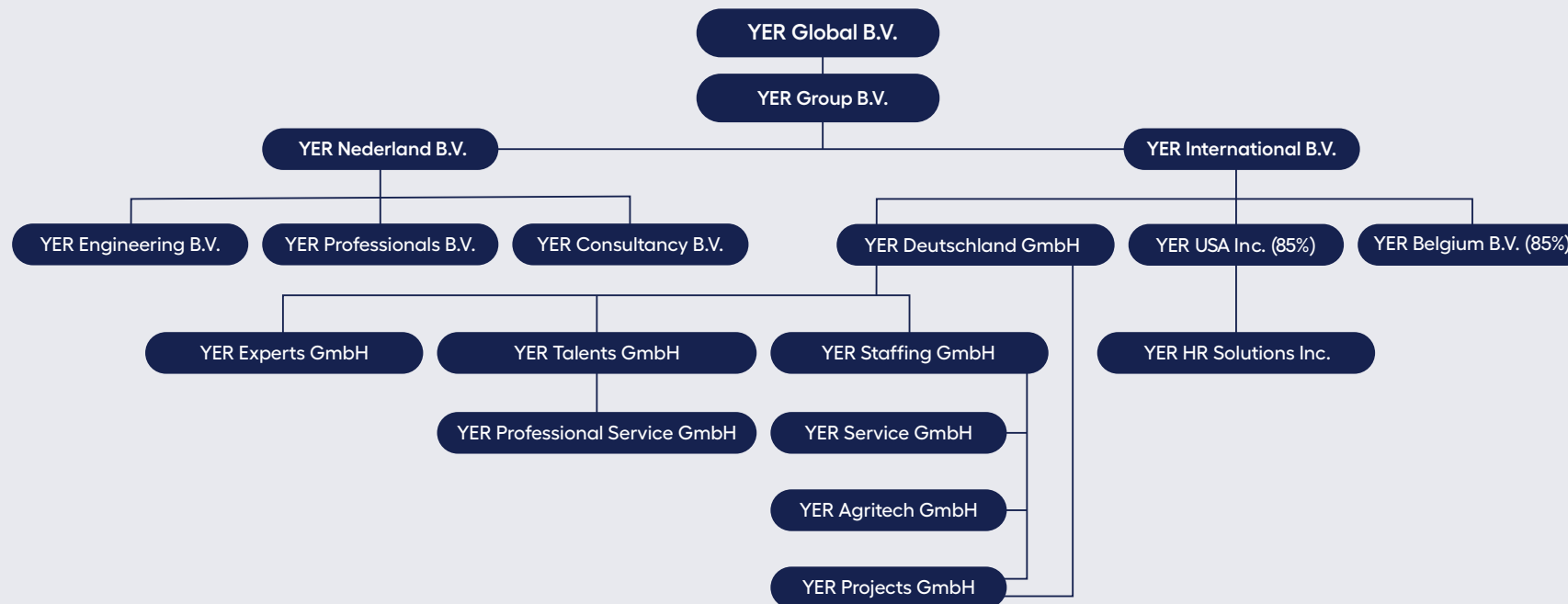
### Introductie

#### Over YER

Kerncijfers 2025

Highlights 2025

### Bestuursverslag



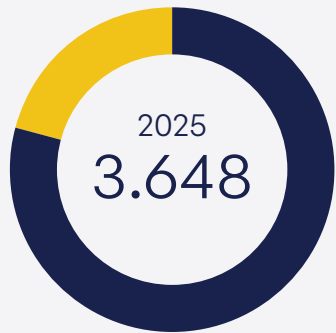
Alle belangen zijn 100% tenzij dit expliciet is aangegeven



# Kerncijfers 2025

## Professionals (fte, ultimo boekjaar)

 Zelfstandig
  Gedetacheerd



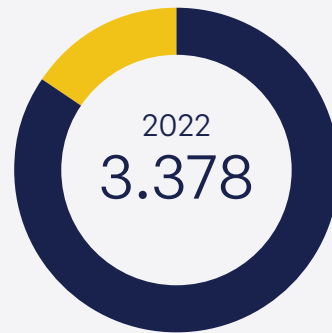
758   2.890



810   3.039



555   2.669

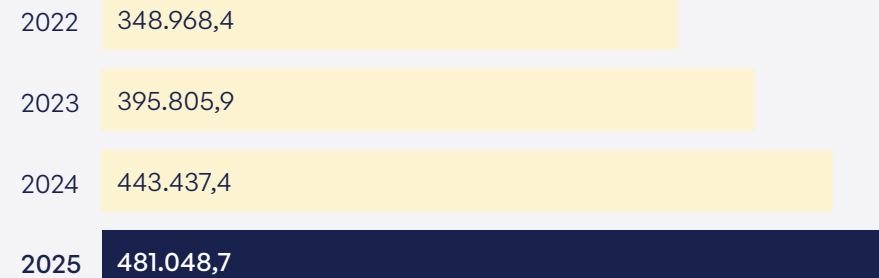


522   2.856

## Omzet en brutowinst

**Omzet**  
in 1.000 €

**481.048,7** +8,5%



**Brutowinst**  
in 1.000 €

**136.104,2** +3,0%



[Introductie](#)

[Over YER](#)

[Kerncijfers 2025](#)

[Highlights 2025](#)

[Bestuursverslag](#)


[Introductie](#)
[Over YER](#)
[Kerncijfers 2025](#)
[Highlights 2025](#)
[Bestuursverslag](#)

	2025	2024	2023	2022
bedragen x € 1.000, tenzij anders aangegeven				
<b>Resultaat</b>				
Netto-omzet	481.048,7	443.437,4	395.805,9	348.968,4
Brutowinst	136.104,2	132.113,0	123.718,8	118.793,2
Resultaat vóór belastingen	18.897,4	37.810,3	47.276,0	52.433,0
Resultaat na belastingen	12.317,0	26.848,4	34.659,9	37.472,4
<b>Vermogenspositie</b>				
Totaal activa	174.505,5	167.936,5	122.862,0	96.060,1
Groepsvermogen	115.524,7	105.410,2	75.625,1	48.698,3
Werkkapitaal	63.581,2	52.943,5	67.765,1	45.215,4
Solvabiliteit (in % van het balanstotaal)	66%	63%	62%	51%
Liquiditeit (quick ratio)	2,10	1,88	2,48	2,08
<b>Medewerkers (in fte, ultimo boekjaar)</b>				
Gedetacheerde professionals	2.890	3.039	2.669	2.856
Zelfstandige professionals	758	810	555	522
Indirecte medewerkers	788	737	526	486



# Highlights 2025

## Januari

Het jaar begon met het jaarlijkse YER-gala in Nederland. Een moment om stil te staan bij behaalde resultaten, geleerde lessen en de mijlpalen van collega's die hun jubileum vierden. Met de Consultant Awards beloonden we uitzonderlijke prestaties, terwijl het management zijn visie deelde op marktontwikkelingen en waar YER het verschil wil maken in het komende jaar. Januari is ook het moment waarop we individuele doelstellingen vaststellen, waarmee we teams focus en een gezamenlijke richting geven.



## Februari

In februari nam een groep consultants deel aan het jaarlijkse winterinitiatief van YER in Châtel. De nadruk lag op verbinding en gedeelde ervaringen, zowel op de piste als daarbuiten. De tijd die we samen doorbrachten – op de ski's of aan tafel – versterkte het gevoel van verbondenheid dat zo kenmerkend is voor de cultuur van YER. En dat verdiepte de samenwerking gedurende het hele jaar.

## Juni

In juni gingen collega's van YER Nederland en België naar Zandvoort om samen aan zee de zomer in te luiden. Met uitzonderlijk mooi weer, muziek en een ontspannen setting werd het een dag van verbinding buiten de dagelijkse werkzaamheden. In dezelfde maand vonden ook de zomerinitiatieven plaats in Marrakesh en Düsseldorf, waar collega's uit verschillende teams samenkwamen. De Rookies Cup zorgde er opnieuw voor dat ook nieuwe collega's onderdeel waren van deze gezamenlijke ervaringen.



### [Introductie](#)

[Over YER](#)

[Kerncijfers 2025](#)

[Highlights 2025](#)

[Bestuursverslag](#)



## Introductie

Over YER

Kerncijfers 2025

[Highlights 2025](#)

**Bestuursverslag**

## November

In november hebben we YER Consultancy B.V. opgericht onder de naam Tech Solutions. Deze stap heeft ons dienstenaanbod verder aangescherpt en weerspiegelt de groeiende focus op projectmatige consultancy. Binnen Tech Solutions combineren teams diepgaande domeinkennis met een pragmatische uitvoering, waarmee we klanten ondersteunen bij complexe technologie- en transformatievraagstukken.



## December

December stond in het teken van afronden en vooruitkijken. Teams blikten terug op het afgelopen jaar en bereidden zich voor op wat komt. Op alle kantoren kwamen collega's samen voor eindejaarsfeestviteiten, waaronder een kerstfeest in München voor YER Germany en kerstontbijten op alle YER-kantoren in Nederland en België.



## Het hele jaar

In 2025 heeft YER Germany een grote volgende stap gezet. Na de acquisities in 2024 gingen Staffxperts en Avantgarde Experts vanaf juni verder onder de naam YER Deutschland. De lancering van het YER-merk werd gedragen door de mensen zelf, die hun verhalen met trots deelden op LinkedIn en andere platforms. Vanuit nieuwe kantoren en met nieuwe collega's heeft YER Germany zijn positie en aanwezigheid in de markt verder versterkt.



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik

# Bestuursverslag



# Strategie en doelstellingen

In een structureel krappe arbeidsmarkt blijft schaarste de bepalende factor voor arbeidsbemiddeling. Werkgevers hebben moeite om gekwalificeerde professionals te vinden, terwijl kandidaten een overvloed aan opties tegenkomen bij het maken van carrièrekeuzes. Het antwoord van YER is om ons te focussen op waar we in uitblinken: het verbinden van hoogopgeleide professionals met ambitieuze organisaties en het duurzaam ontwikkelen van talent.

## Onze strategie begint bij mensen

We gaan uit van het principe dat *strategy follows people*, en zetten daarom onze ervaren recruitment consultants centraal in ons model. Zij begrijpen de realiteit waarbinnen onze opdrachtgevers zakendoen en de ambities van onze kandidaten, en gebruiken dat inzicht om oplossingen te creëren in plaats van alleen vacatures in te vullen. We zijn primair actief binnen Engineering en IT, maar hebben ook succesvolle proposities ontwikkeld voor Finance, het Publieke Domein en andere kennisintensieve sectoren.

Via ons Talent Development Program en andere “attract, train, deploy”-initiatieven helpen we jonge professionals bij het opbouwen van duurzame en betekenisvolle carrières. Hiermee geven we opdrachtgevers ook toegang tot schaarse vaardigheden die essentieel zijn voor hun eigen transformatie.

## Koers houden in een veranderende wereld

De omgeving waarin we opereren verandert in hoog tempo. Demografische ontwikkelingen, veranderende arbeidswetgeving en thema's zoals AI, de energietransitie en gelijke beloning zorgen voor nieuwe verwachtingen rondom werk, transparantie en compliance. Bij YER zien we deze ontwikkelingen als een kans om onze rol als vertrouwde partner verder te versterken.

We investeren in diepgaande kennis van wet- en regelgeving en beloningsvraagstukken, en treden steeds vaker op als *thought leader* en sparringpartner voor opdrachtgevers die deze onderwerpen goed willen inrichten.

## Internationale footprint

YER heeft zich ontwikkeld tot een dynamische internationale organisatie met een gerichte focus op Nederland, België, Duitsland en de Verenigde Staten. Ons tech-gedreven platform en de gezamenlijke YER-cultuur stellen ons in staat om grensoverschrijdend te werken, terwijl lokaal leiderschap onze expertise dicht bij opdrachtgevers en kandidaten houdt.

De stap naar Duitsland, waar we twee acquisities succesvol hebben geïntegreerd tot één landelijke YER Germany-organisatie, bevestigt dat ons model goed schaalbaar is en aantoonbare waarde creëert. In de Verenigde Staten bouwen we voort op onze langjarige staat van dienst in werving en selectie door onze activiteiten verder te verbreden. En in onze thuismarkten Nederland en België zetten we in op autonome groei, gedreven door de kracht van onze eigen propositie.

## Drie pijlers voor waardecreatie

In de komende jaren zijn de ambities van YER verankerd in drie strategische pijlers.

- **Internationale footprint en platform** – Het verder versterken van onze positie in de landen waarin we actief zijn, en het laten functioneren van ons internationale netwerk en digitale platform als één geïntegreerd geheel voor opdrachtgevers en kandidaten.
- **Mens en professionalisering** – Investeren in ons platform, onze systemen en data, en tegelijkertijd de lat hoger leggen voor hoe we werken: duidelijker eigenaarschap, betere voorbereiding en meer doordachte advisering richting organisaties en professionals.
- **Verbreding van het dienstenaanbod** – De ontwikkeling van specialist in werving & selectie en detachering naar een brede speler in HR-oplossingen, met twee aanvullende en complementaire activiteiten: Tech Solutions voor *statement of work*-projecten en boutique MSP-diensten, altijd gedreven door de klantvraag.

Voor opdrachtgevers betekent dit minder schakels, heldere verantwoordelijkheden en oplossingen die verder gaan dan individuele plaatsingen. Door voort te bouwen op deze pijlers willen we een veerkrachtige, relevante en toekomstgerichte partner blijven voor organisaties en professionals in elke markt waarin we actief zijn.

## Introductie

### Bestuursverslag

### Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik

# Talent Development Program

Ons Talent Development Program (TDP) is een van de meest effectieve antwoorden van YER op een arbeidsmarkt die voortdurend verandert en structureel krap is. De visie is eenduidig, de uitvoering ambitieus: jonge professionals niet alleen verbinden aan uitdagende functies, maar ze ook sterker laten worden in de rollen waar klanten ze het hardst nodig hebben.



## Introductie

### [Bestuursverslag](#)

Strategie en doelstellingen

### [Talent Development Program](#)

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

### Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik

### Een TDP dat meebeweegt met een veranderende wereld

Het bewezen “attract, train, deploy”-model van YER vormt de kern van het TDP. We identificeren starters met een hoog potentieel, leiden ze op via een gestructureerd tweejarig leertraject en zetten hen in op opdrachten waar zij snel waarde kunnen toevoegen.

Het programma combineert hard skills met soft en business skills, ondersteund door coaching en intervisie. Toonaangevende opleidingspartners leveren hun expertise, terwijl de gecertificeerde, interne psychologen van YER de persoonlijke ontwikkeling en duurzame prestaties van deelnemers begeleiden.

Markten, sectoren en functie-eisen veranderen, en het TDP moet zich daarin blijven ontwikkelen. Daarom hebben we het programma in 2025 versterkt met een eenduidige focus op kwaliteit: een strakkere opzet, beter omlind eigenaarschap en sterkere feedbackloops vanuit deelnemers, coaches en klanten. Het doel is niet groei om de groei, maar relevantie: het opbouwen van een portfolio aan TDP-trajecten dat daadwerkelijk aansluit op wat talent nodig heeft om succesvol te zijn en wat klanten nodig hebben om vooruit te komen.

We spraken met vier leiders binnen YER die deze vernieuwing aanjagen: Ellewies Harleman, Product Manager Talent Development; Edwin van Batenburg, Director Engineering; Rachel Verstift, Director Ruimtelijke Ordening; en Jurgen Theunissen, Director Sociaal Domein.

### Talentontwikkeling als bewuste keuze – Ellewies Harleman

Vraag Ellewies Harleman wat er in 2025 is veranderd, en het antwoord is glashelder. “We hebben een bewuste keuze gemaakt om ons Talent Development Program te versterken,” zegt ze. “Als je relevant wilt blijven, moet je je blijven ontwikkelen. We wilden meer grip op kwaliteit, en dat betekende dat we delen van de organisatie hebben gecentraliseerd en eenduidige standaarden hebben ingevoerd. Ook zijn we selectiever geworden in hoe we samenwerken met opleidingspartners.”

In de kern was de opdracht om alles waar het TDP al sterk in is naar een hoger niveau te tillen. Ellewies licht toe: “We hebben goed geluisterd naar onze opdrachtgevers en naar de jonge professionals. Wat hebben zij nodig, wat helpt hen vooruit? De stap van opleiding naar werk draait niet alleen om kennis en vaardigheden. Het gaat ook om zelfvertrouwen, zelfreflectie en het leren opereren in een professionele omgeving. Daarnaast hebben we feedback van coaches meegenomen en gekeken naar medewerkers-tevredenheid en klanttevredenheid.”

Een belangrijke stap in het proces was het verduidelijken van eigenaarschap. “In 2025 hebben we vakgebied-verantwoordelijken geïntroduceerd voor specifieke sectoren,” zegt ze. “Edwin, Rachel en Jurgen geven nu leiding aan het aanbod binnen hun domeinen. Voorheen lag een groot deel van die verantwoordelijkheid bij consultants die al volle agenda’s hadden. Nu hebben we een team dat fulltime aan het TDP werkt.” Het resultaat is volgens Ellewies een sterkere basis voor de toekomst. “We hebben bestaande programma’s vernieuwd en nieuwe toegevoegd, elk met een eigen TDP-eigenaar.

Ook hebben we de basis gelegd voor groei in 2026, met een scherper TDP dat beter aansluit op wat talent nodig heeft en waar opdrachtgevers om vragen.”

### Engineering en Business Operations – Edwin van Batenburg

Voor Edwin van Batenburg geldt: verandering is de enige constante. “In Engineering merk je dat elke dag,” zegt hij. “Digitalisering, duurzaamheid, AI... Dat zijn geen trends meer; dat is de realiteit. Tel daar de energietransitie, vergrijzing en arbeidsmarktcrispes bij op, en je ziet dat organisaties wendbaar moeten blijven om überhaupt vooruit te komen.”

Als Director Engineering is Edwin verantwoordelijk voor de TDP-trajecten binnen zijn domein. “Engineering is een breed begrip,” zegt hij. “Van infrastructuur en mobiliteit tot defensie-gerelateerde systemen en nutsbedrijven. Dit zijn de mensen die ervoor zorgen dat alles werkt, van water uit de kraan tot elektriciteit op het spoor. We denken vaak dat ‘het gewoon werkt’, maar dat mogen we zeker niet als vanzelfsprekend beschouwen.”

Hier speelt het TDP een cruciale rol. “We helpen opdrachtgevers met het toevoegen van technische specialisten, het vervangen van uitstromende kennis en het aanjagen van modernisering,” legt hij uit. “Afhankelijk van het programma leiden we ook op voor rollen zoals omgevingsmanagement of payroll-professionals die technische organisaties op heel concrete manieren ondersteunen.” Wat hem daarin drijft, is doelgerichtheid: “Onze programma’s moeten aansluiten op wat er daadwerkelijk in het veld gebeurt. Als je niet blijft vernieuwen, word je irrelevant. Markten bewegen snel en de opleidingen die wij aanbieden moeten aansluiten op de operationele realiteit.”



Met het oog op de toekomst ziet Edwin ook een rol voor technologie in het leer- en onboardingproces zelf. “Kunstmatige intelligentie kan bijvoorbeeld helpen om nieuwe talenten sneller hun weg te laten vinden,” zegt hij. “Maar het uiteindelijke doel blijft altijd hetzelfde: goed opgeleide professionals die echt waarde toevoegen.”

#### Ruimtelijke Ordening en IT – Rachel Verstift

Rachel Verstift slaat in haar werk bruggen tussen verschillende werelden, vertelt ze: “Ik ben verantwoordelijk voor onze trajecten binnen Ruimtelijke Ordening en IT.” In beide sectoren ziet ze jonge professionals met veel potentie uit hun opleiding komen, maar nog niet klaar voor de praktijk. Ook opdrachtgevers zien dat, zegt ze, en om uit te leggen wat het TDP van YER onderscheidt, grijpt ze soms terug op haar liefde voor auto’s: “Ik vergelijk onze TDP-programma’s wel eens met een Audi met alle denkbare opties. Over alles is nagedacht. Dat spreekt opdrachtgevers aan: organisaties hebben mensen nodig die snel in hun rol kunnen groeien, met de juiste ondersteuning.”

Binnen Ruimtelijke Ordening is die ondersteuning hard nodig. “De woningcrisis, de energietransitie, mobiliteit, nieuwe wet- en regelgeving – alles speelt nu tegelijk,” zegt Rachel. “Daardoor ontstaan nieuwe functies en nieuwe verwachtingen, en zie je bovendien een verschuiving van werken in silo’s naar integraal samenwerken in teams over gemeenten, provincies en waterschappen heen.” En daar blijft het niet bij. “Er stroomt een hoop ervaring uit bij



overheidsorganisaties, terwijl veel van onze talenten juist sterk gemotiveerd zijn om maatschappelijk iets bij te dragen. Via ons TDP helpen we hen om dat op een professionele manier te doen, en laten we zien dat werken bij de overheid betekenisvol en toekomstgericht kan zijn.”

Binnen IT ziet de uitdaging er anders uit, maar de urgentie is minstens zo groot. “Opleidingen zijn vaak breed opgezet, terwijl de vraag vanuit de markt juist heel specifiek is. Tools ontwikkelen zich snel en het vakgebied is enorm gesegmenteerd. Daarom leiden wij mensen op voor functiespecifieke en klantspecifieke behoeften, zeker nu publieke organisaties IT-expertise weer meer in huis halen.”

#### Sociaal Domein – Jurgen Theunissen

Jurgen Theunissen draait niet om de pijnpunten van zijn vakgebied heen: “Binnen het Sociaal Domein zijn de uitdagingen groot,” zegt hij. “Vergrijzing, armoede, mentaal welzijn, jeugdzorg. Als je daar echt het verschil wilt maken, moet je investeren in mensen.”

Die focus verklaart waarom de wortels van het Talent Development Program hier liggen. “Voor mij zijn mensen de essentiële schakel, en wij begrijpen wat onze opdrachtgevers in hun dagelijkse praktijk bezighoudt. We hebben binnen het Sociaal Domein al elf jaar ons eigen kenniscentrum, gecertificeerd voor jeugdzorg. Daardoor staan we dicht op het werkveld en krijgen opdrachtgevers het vertrouwen dat wij weten waar we het over hebben. Dat is van groot belang, want het werk is complex, belangrijk en maatschappelijk gevoelig.”

Het TDP bereidt kandidaten voor op concrete functies. “Wij bemiddelen rollen zoals Wmo-consulenten, jeugdzorgprofessionals en participatiespecialisten,” zegt Jurgen. “Vanaf 2025 hebben we ons ook uitgebreid naar beleidsfuncties, waarmee we verder opschuiven richting adviserende en managementgerichte posities. In algemene zin willen we dat kandidaten ervaring opdoen bij verschillende gemeenten, zodat ze specialisten worden die ook breed inzetbaar blijven.” Een deel van de kracht van de programma’s binnen het Sociaal Domein zit in die langetermijnfocus.

## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

### Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik



“Wij zien het TDP niet als een tussenstop van twee jaar,” zegt Jurgen. “We houden mensen graag langer vast en helpen hen verder groeien, omdat ze daarmee waardevoller worden voor opdrachtgevers en zelf echt perspectief krijgen.”

Het komt allemaal samen in Jurgens favoriete mantra: “Zorg ervoor dat je elke dag één procent beter wordt. Dan bouw je voort op je krachten en kun je alles bereiken.”

#### Vier perspectieven, één visie

Onze vier Talent Development Program-leiders hebben elk hun eigen perspectief, maar delen één gezamenlijke visie: het ontwikkelen van talent is een randvoorwaarde geworden om relevant te blijven – voor bedrijven, overheden en professionals. “De markt zal blijven veranderen,” zegt Edwin. “Onze consultants zien dat elke dag in hun werk met klanten. Ze weten wat er nu nodig is, maar ook wat er nog aan komt. Aan ons de uitdaging om die signalen om te zetten in iets concreets.”

Daarin maakt de vernieuwde opzet van het Talent Development Program van YER het verschil. “Het opzetten en uitvoeren van een TDP-programma kost tijd en focus,” zegt Rachel. “Consultants zitten dicht op de markt, maar ze kunnen niet alles tegelijk doen. Nu het eigenaarschap bij ons ligt als vakgebied-verantwoordelijken, kunnen we snel inspelen op wat er in het werkveld gebeurt.” Jurgen herkent die dynamiek: “Je moet vooruitdenken. Een nieuw programma ontstaat niet van de ene op de andere dag. Als je wacht tot de vraag zichtbaar is, dan ben je al te laat.”

Voor Ellewies heeft de nadruk op eigenaarschap het gesprek intern én extern veranderd: “Voorheen was het TDP iets wat mensen ernaast deden,” zegt ze. “Nu is het onze kernverantwoordelijkheid. We zijn continu in gesprek met consultants, opleidingspartners en klanten, en daardoor kunnen we sneller vernieuwen en waarde toevoegen. Als een programma goed is ontworpen en goed wordt ondersteund, merken opdrachtgevers en deelnemers dat. Daarom kiezen ze voor ons.”

Die verbinding komt bij opdrachtgevers ook steeds vaker tot uiting op een hoger niveau. “Het TDP heeft onze gesprekken strategischer gemaakt,” legt Edwin uit. “We spreken met beslissers over waar hun organisatie naartoe gaat, welke rollen ze nodig hebben en hoe ze zich daarop kunnen voorbereiden. Talentontwikkeling wordt zo een onderdeel van hun langetermijndenken.”

Wat het TDP nadrukkelijk niet is, zo benadrukt het team, is een traditioneel traineeship. “Dit zijn geen meeloopstages,” zegt Ellewies. “Het doel is om mensen op te leiden voor een specifieke rol en hen productief te maken in de werkomgeving

van de opdrachtgever.” Die praktische insteek is essentieel, zeker in sectoren die onder druk staan. “In het Sociaal Domein is er bijvoorbeeld geen ruimte voor half werk,” voegt Jurgen Theunissen toe. “Het werk is complex en doet er maatschappelijk echt toe. Mensen moeten goed voorbereid zijn.”

Uiteindelijk blijft de focus liggen op het menselijke aspect. “Wat alles wat wij doen met elkaar verbindt, is investeren in mensen,” zegt Rachel. “Onze eigen mensen, de kandidaten en onze gesprekspartners bij de klant. Als je talentvolle mensen helpt groeien, help je organisaties ook vooruit.”



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

### Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik

# Werken bij YER

Hoe is het om bij YER te werken? In dit groepsgeprek vertellen vijf ervaren consultants over de rol van cultuur, ambitie, eigenaarschap en teamspirit in hun dagelijkse werk.

We schuiven aan bij Thirsa Hoogeveen, Team Lead Sociaal Domein; Nienke Jessen, Recruitment Consultant; Lars den Ouden, Business Unit Manager; Mike Sterk, Principal Consultant; en Roy Vos, Business Unit Manager, die in hun eigen woorden vertellen over het leven bij YER.

## 100% YER

Lars: “Bij YER heeft iedereen een winnaarsmentaliteit. Dit is geen volumegedreven wervingsfabriek. Hier werken betekent dat je verantwoordelijkheid en autonomie wilt. Als je de druk aankunt die hoort bij zelf iets opbouwen, dan is dat hoe je bijdraagt aan ons team.”

Mike: “Dat klopt. Je voelt hier dat je bij een topbureau werkt: dit is de Champions League van de arbeidsbemiddeling. De lat ligt hoog en de verwachtingen zijn helder – daar ligt de uitdaging. Je wordt hier omringd door mensen die willen presteren.”

Nienke: “Het is echt *work hard, play hard*. Je bepaalt zelf je route naar succes. Als je initiatief toont, zeggen mensen: ja, ga ervoor. We vieren successen samen en je inzet wordt echt beloond. Uiteindelijk gaat het minder om hoe je het doet en meer om wat je levert.”

## Waarom werken bij YER?

Roy: “We zoeken consultants met meerdere jaren ervaring. Maar we zijn ook goed in het vinden van de krenten uit de pap van de junioren – een natuurtalent willen we niet laten schieten. Ben je gedreven en nieuwsgierig, dan is dit de plek voor jou. Mentaliteit is net zo belangrijk als wat er op je cv staat.”

Thirsa: “Ik werkte eerder bij een concurrent, en op een gegeven moment had ik het gevoel dat ik niet verder kwam. Het was prima hoor, maar voorspelbaar. Toen ik bij YER kwam, voelde ik weer beweging. Er was energie, ambitie, ruimte om te groeien. Dat maakte voor mij een groot verschil.”

Mike: “Wat ook veel zegt, is dat het verloop bij YER laag is. Je wordt omringd door collega’s van wie je elke dag kunt leren, dus je bouwt voort op een schat aan gedeelde ervaring.”

## Wat er nodig is om te excelleren

Nienke: “Je werkt altijd aan de projecten van vandaag én aan de kansen van morgen. Ik wil mijn klanten door en door begrijpen. Hoe werken ze, wat hebben ze nodig? Als je dat echt snapt, kun je het verschil gaan maken. En dat proces stopt nooit.”

Mike: “Als consultant ligt je focus vooral op je eigen regio, vakgebied of projecten. Maar ik vind het geweldig als anderen praten over hun werk en succesverhalen delen. We inspireren elkaar om steeds beter te worden.”

Roy: “Elke dag stel ik mezelf de vraag: wat heb ik vandaag nodig om zo goed mogelijk te zijn? Dat betekent nieuwe dingen proberen, leren wat werkt en wat niet. Soms moet je snel schakelen, en soms heb je geduld nodig.”



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

### Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

### Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik



### Je carrière in eigen hand nemen

Lars: “Wat mij drijft, is iets opbouwen dat beklijft. Je wilt impact creëren, iets wat groeit en in de loop van de tijd sterker wordt. Zo’n gevoel van eigenaarschap, werken aan iets dat echt toekomstbestendig is, dat geeft me veel energie.”

Thirsa: “De royale bonusstructuur bij YER verandert echt hoe je het werk ervaart. Je wordt hier gestimuleerd om op hoog niveau te presteren – en als je dat doet, wordt je inzet ook gewaardeerd.”

Roy: “Eerder in mijn carrière was ik vooral bezig met mijn eigen resultaten en een goede bonus verdienen. Nu geef ik leiding aan een team, dus komt mijn eigen beloning later. Maar het geeft zo veel voldoening om te zien hoe goed mijn mensen presteren en hoe ze groeien. Dat is een heel andere vorm van erkenning.”

### Lessen voor nieuwe collega’s

Nienke: “Wat ik nooit vergeet: we werken met mensen, niet met een product. Dat betekent emoties, twijfels, van gedachten veranderen. Daar ben je je elke dag van bewust. Die menselijke kant maakt het werk soms uitdagend, maar ook betekenisvol.”

Thirsa: “Als je naar meer ervaren consultants kijkt, lijkt het soms alsof alles vanzelf gaat. Maar dat is niet zo. De verwachtingen zijn hoog, dus soms lukt iets ook niet. We bespreken tegenslagen heel open en gebruiken ze om beter te worden. Dat hoort er gewoon bij.”

Roy: “En onderschat de teamfactor niet. Je werkt elke dag nauw samen met je collega’s, dus de sfeer is echt belangrijk. Mensen investeren daarin, of het nu gaat om samen uitgaan, sporten of het vieren van mijlpalen. Succes is bij YER iets wat je samen opbouwt.”

# Internationaal bereik, lokale impact



In al onze markten zien we één duidelijke rode draad: klanten hebben te maken met grote schaarste aan gekwalificeerde professionals in een steeds volatieler geopolitiek klimaat. Elk land kent zijn eigen regels, dynamiek en kansen, maar wij helpen organisaties om deze uitdagingen trefzeker om te zetten in concrete resultaten. Dat doen we door een sterk internationaal netwerk te combineren met toonaangevend lokaal leiderschap en onze kenmerkende YER-cultuur.

## Navigeren in veranderende markten

In de afgelopen jaren hebben we doelgericht gebouwd aan onze positie in markten waar deze ontwikkelingen het meest voelbaar zijn: Nederland, Duitsland en de Verenigde Staten. Dit zijn landen met een sterke industriële basis, complexe arbeidsmarkten en klanten die waarde hechten aan senior expertise. In al deze regio's is de vraag naar hoogopgeleid talent ingrijpend veranderd door demografische ontwikkelingen, de energietransitie en AI.

Wat klanten bij ons krijgen, zijn de unieke voordelen van het YER-model: we zetten mensen centraal, nemen het voortouw met een ondernemende mentaliteit, blijven de lat hoger leggen en dragen diepgaande expertise bij aan langdurige samenwerkingen die gebaseerd zijn op vertrouwen. Voor elke markt vertalen we HR-uitdagingen naar lokale, op maat gemaakte oplossingen.



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

### Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik



# Nationaliteiten en vestigingen

● 52 nationaliteiten  
3.648 professionals

● 4 landen  
23 kantoren

## Nederland

Amsterdam  
Arnhem  
Breda  
Eindhoven  
Enschede  
Groningen  
Maastricht  
Rotterdam  
Utrecht  
Zwolle

## Duitsland

Bochum  
Keulen  
Frankfurt  
Hamburg  
Mannheim  
München  
Neurenberg  
Rostock  
Stuttgart

## België

Antwerpen

## Verenigde Staten

Atlanta  
New York  
Washington DC

## Portugal

In januari 2026 hebben we een Portugese vestiging geopend in Lissabon. Deze locatie fungeert als een strategische hub van waaruit we innovatieve Tech Solutions leveren aan onze klanten.



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen  
Talent Development Program  
Werken bij YER

### Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen  
Onze positionering herijken  
Team  
Vooruitblik



# Nederland

In Nederland was 2025 een jaar met twee gezichten voor YER. De markt kromp en de onzekerheid nam toe, maar ons team zag dit juist als aanleiding om de focus verder aan te scherpen. We spreken met Johan Overgaauw en Dries Aarts over hoe ze onverminderd waarde creëren door dicht bij klanten te blijven, onze dienstverlening verder uit te bouwen en de ervaring van YER optimaal in te zetten.

## Verbreding van dienstverlening

Onze thuismarkt, waar ook België onder valt, steunt nog altijd in belangrijke mate op werving & selectie en detachering. Maar de manier waarop klanten met ons samenwerken is aan het veranderen. Johan Overgaauw, CEO, licht toe: “Het begint, zoals altijd, met vertrouwen, onze kenmerkende ondernemende aanpak en de langetermijnrelaties die we met klanten hebben opgebouwd. Waar we voorheen vooral individuele professionals bemiddelden, vragen klanten ons nu steeds vaker om verantwoordelijkheid te nemen voor concrete, afgebakende resultaten. Daar zien we een grote rol voor onze Tech Solutions: *statement of work*-projecten die zijn gebouwd op ons vermogen om de juiste mensen te vinden, in te zetten en operationeel te leveren op alle relevante KPI's.” Met Tech Solutions zit YER inmiddels aan tafel met een steeds bredere groep stakeholders, ook op boardroomniveau, om gezamenlijk oplossingen te ontwerpen en te realiseren.

Daarnaast ontwikkelen we een maatwerkpropositie als managed service provider (MSP) voor klanten die één partner zoeken om de inzet van zo'n 100 tot 300 professionals te organiseren. “Voor onze klanten betekent dat snelheid, lagere kosten en volledige compliance,” zegt Dries Aarts, Commercial Director. “Doordat governance en strategische afstemming nu deels op groepsniveau zijn belegd, kan ik me volledig richten op de commerciële ontwikkeling in Nederland. We vertalen de uitdagingen van onze klanten naar concrete oplossingen met nieuwe proposities zoals Tech Solutions en onze boutique MSP, maar ook met een nog sterker Talent Development Program.”

## Nearshoring: een nieuw antwoord op schaarste

Een grote mijlpaal in 2025 was ons nearshoring-initiatief in Portugal. Johan vertelt: “Voor bepaalde IT- en Engineering-profielen zijn de benodigde mensen in Nederland simpelweg niet in voldoende aantallen te vinden. In Lissabon maken we gebruik van een groeiend aanbod aan hoogopgeleide technische professionals die uitstekend Engels spreken en tegen aantrekkelijke kosten de benodigde expertise kunnen toevoegen aan Nederlandse projecten.” Zo helpen we Nederlandse klanten vooruit, terwijl we tegelijkertijd bijdragen aan duurzame carrières voor topprofessionals in Portugal.

Data engineers vormen de eerste groep binnen deze nieuwe activiteit, en vanaf 2026 willen we het model uitbreiden naar andere engineeringdomeinen. Voor klanten is dit een praktische manier om kritische projecten voort te zetten wanneer de lokale markt tekortschiet. Voor specialisten in Portugal opent het de deur naar interessante projecten bij toonaangevende Nederlandse organisaties – met YER als verbindende schakel.

## Een bewezen formule, nieuwe toepassingen

Johan benadrukt dat al deze ontwikkelingen voortbouwen op dezelfde YER-formule: “We werken met ervaren, zeer relevante consultants die hun klanten, markten en kandidaten door en door kennen. Zij kunnen als geen ander onder de

motorkap kijken, de juiste vragen stellen en complexe vraagstukken vertalen naar werkbare oplossingen.” Dries vult aan: “Die ondernemende mentaliteit en de drive om te excelleren zorgen ervoor dat we expertise daadwerkelijk omzetten in resultaat. Het is een van de fundamenten onder onze autonome groei in Nederland.”

De innovaties die we in 2025 hebben ingezet – van Tech Solutions en boutique MSP tot het versterkte Talent Development Program en de nearshoring-hub in Lissabon – bouwen voort op onze kerncompetenties en cultuur. Samen laten ze zien hoe we focus en vernieuwing combineren om klanten en professionals vooruit te helpen.



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

### Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik

# Verenigde Staten

Al bijna twintig jaar ondersteunt YER USA Europese bedrijven die actief zijn in de Verenigde Staten. In 2025, een jaar dat werd gekenmerkt door geopolitieke onrust, greep het team de kans om de koers te herijken. Samen met Addie Wetzels kijken we terug én vooruit.



## Terugblik op een volatiel jaar

“Onze combinatie van kennis van de Europese markt en een diepgaande kennis van de Amerikaanse arbeidsmarkt maakt ons uniek,” zegt Addie Wetzels, CEO YER USA. In 2025 werd dit basismodel op de proef gesteld toen politieke onzekerheid rond importheffingen directe impact had op de klantenkring van YER USA. Het vertrouwen daalde scherp, vooral in het tweede en derde kwartaal.

Addie: “Die volatiliteit was hét onderwerp van gesprek met klanten. Sommigen vroegen zich zelfs af of de VS nog wel de juiste plek waren om te investeren. Het voelde zoals in de coronaperiode: een snelle en totale ontwrichting met onzekerheid als dominante factor in de markt.” Tegen het einde van het jaar stabiliseerde de situatie en begonnen bedrijven zich aan te passen, in het besef dat stilstaan geen optie was.

## Een plan voor de volgende fase

Volgens Addie vormde 2025 een kantelpunt voor YER USA: “Ondernemerschap en wendbaarheid liggen al jarenlang aan de basis van ons succes, maar we realiseerden ons dat we gericht moesten sturen.” Het team ontwikkelde een *value creation plan*, gebaseerd op de ervaring van YER in Europa. “Het plan dwong ons om scherpe keuzes te maken: in welke diensten we willen groeien, waar we geografisch op focussen en welke sectoren en profielen echt passen bij onze ambities.”

Op deze externe focus volgde een interne evaluatie en herinrichting. YER USA stelde hoge eisen aan de mensen die de strategie moeten uitvoeren. “We zoeken toppresteerders met de ervaring en drive om snel te schakelen, en we zijn heel transparant over wat we van hen verwachten,” zegt Addie. Het *value creation plan* maakt inmiddels onderdeel uit van de meerjarige strategie en helpt om initiatieven te stroomlijnen en ambities om te zetten in uitvoering. Eén conclusie sprong eruit: detachering wordt de belangrijkste aanjager van groei.



## Detachering als groeifactor

“In Europa is detachering al langer een grote pijler onder het succes van YER,” zegt Addie. “Bij ons was dat tot nu toe maar een kleine factor. Maar het is een model dat onze positie hier zal versterken. Ik verwacht zelfs dat het onze grootste groeimotor wordt.” Die nieuwe focus bracht ook een leercurve met zich mee: “Het vraagt om een ander ritme, meer discipline en een andere mindset. Daar zijn we in 2025 bewust aan gaan bouwen. Op basis van het *value creation plan* hebben we ons businessmodel, onze managementstijl en onze interne processen aangepast.” De verschuiving had ook impact op de backoffice, waar we hebben geïnvesteerd in systemen en capaciteiten om het opschalen te ondersteunen. Op termijn zal ook AI een grotere rol spelen. De eerste prioriteit ligt bij het optimaliseren van het detacheringsmodel in Atlanta, de thuisbasis van YER USA, als blauwdruk voor verdere uitrol naar andere regio’s.

Terugkijkend springt één les er voor Addie uit: “Periodes van onzekerheid dwingen je in de spiegel te kijken – als team en als leider. In tijden van crisis moet je jezelf opnieuw uitvinden. Voor mij benadrukte 2025 het belang van duidelijkheid, daadkracht en het bieden van de juiste richting.” Hij is trots op hoe zijn team dit onvoorspelbare jaar heeft doorstaan: “Ze hebben laten zien wat ze waard zijn, zowel met de wind mee als tegen de wind in. Samen hebben we de basis gelegd voor verdere groei in de komende jaren.”



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

### Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

### Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik

# Duitsland

2025 stond voor YER Germany in het teken van gerichte investeringen: in mensen en cultuur, in systemen en tooling, in groei en nieuwe locaties, en in het samenbrengen van één team in een veeleisende markt. Philipp Riedel blikt terug op een allesbepalend jaar en kijkt vooruit naar de kansen die nu voor ons liggen.

### Klaar voor de start: YER Germany

Philipp Riedel, CEO van YER Germany, kijkt terug op een intens jaar waarin hij en zijn team alles op alles moesten zetten. “In een zeer uitdagende markt hebben we geïnvesteerd in het creëren van de voorwaarden voor robuuste groei,” zegt hij. “Een belangrijk moment was de samenvoeging en herpositionering van onze twee acquisities uit 2024 – Staffxperts en Avantgarde – waarmee we het YER-merk in Duitsland daadwerkelijk hebben gelanceerd. Soortgelijke rebrandings in onze sector zijn moeizaam verlopen, dus wij waren vastbesloten dit goed te doen.” Klanten, medewerkers en kandidaten omarmden het nieuwe YER Germany-merk vanaf dag één, wat de nieuwe organisatie direct vertrouwen en schwung gaf.

“Onze lancering ging precies zoals we hadden gehoopt.”

Philipp Riedel, CEO YER **Germany**



Ondanks structurele onzekerheid in traditionele domeinen zoals mobiliteit en tech presteerde YER beter dan de bredere Duitse markt en heeft het team zijn werkgebied doelgericht verbreed. Philipp: “We hebben een sterke nieuwe positie opgebouwd in Energy en zijn daarnaast actief geworden in het Sociaal Domein. Defensie is een volgende sector waarin we groeien.” Inmiddels werkt YER Germany met gespecialiseerde teams voor Tech & IT, Mobiliteit, Energy, Sociaal Domein en Defensie. Daarnaast is een Tech Solutions-team opgezet om complexere *statement of work*-projecten te realiseren. Het team heeft bovendien zijn lokale aanwezigheid verder versterkt met nieuwe kantoren in Rostock, Frankfurt en Neurenberg. Daarmee komt het totaal op negen vestigingen, goed voor landelijke dekking.

### Groei van het team en het vormgeven van de cultuur

De uitdaging in 2025 ging verder dan alleen groei, zegt Philipp: “We bouwden aan een nieuw YER-bedrijf in Duitsland én we waren twee bestaande organisaties aan het samenvoegen. Dat betekende dat we teams, werkwijzen en verwachtingen moesten stroomlijnen. We zijn daarin vanaf het begin heel transparant geweest, wat hielp om draagvlak te creëren binnen de organisatie.” Het integratieproces bereikte een hoogtepunt in juni, toen alles in één keer werd omgezet naar YER Germany – zowel online als offline. “Dat was spannend, maar ook risicovol. Door alles tegelijk te veranderen was er geen weg terug, dus commitment en vertrouwen waren essentieel. Dankzij onze achtergrond in marketing hebben we deze transitie zorgvuldig kunnen voorbereiden, en al onze mensen voelden zich echt trots om onderdeel te zijn van YER Germany.”

De mens stond volgens Philipp centraal in zijn investerings-agenda, met meer dan honderd nieuwe consultants die zich in 2025 bij het bedrijf aansloten. “Ik heb ze allemaal persoonlijk gesproken tijdens hun onboarding. Het is voor mij belangrijk dat zij echt begrijpen waar YER Germany voor staat.” Hij ziet hoe de cultuur zich langs drie dimensies ontwikkelt: markt en locatie (met ruimte voor regionale verschillen), de interne organisatie (communicatie, beloning en systemen) en mentaliteit (hoe we resultaat boeken).

### Samenwerken over grenzen heen

Gedurende het jaar werkte Philipp intensief samen met het leiderschap in Nederland. “We hadden vrijwel dagelijks contact,” vertelt hij. “Mijn team nam de volledige verantwoordelijkheid voor onze markt, maar samenwerking is altijd onderdeel geweest van onze manier van werken. We hebben een open cultuur waarin we elkaar ondersteunen, zonder zuilen.” Het is een manier van werken die ook de samenwerking over de landsgrenzen heen heeft verrijkt.

Maar de Duitse organisatie heeft ook veel geleerd van de Nederlandse collega's, zegt Philipp: “Zij zijn sterk in salesstructuren, heldere rollen en commerciële playbooks, wat ons heeft geholpen om onze prestaties te verbeteren.” Samen versterkten de teams ook de fundamenten van de organisatie, zoals rapportages, governance, KPI's en accountability. “Het is misschien minder zichtbaar, maar wel essentieel.” Een ander voorbeeld is de inzet van AI, die consultants nu al helpt om sneller beter passende kandidaten en klanten te vinden, waardoor er meer tijd vrijkomt voor acquisitie en advisering.

### Klaar voor de volgende stappen

Vooruitkijkend verwacht Philipp dat de marktomstandigheden ook in 2026 uitdagend blijven. “Daarom blijven we scherp op onze kernactiviteiten,” zegt hij. “We hebben er het volste vertrouwen in dat de investeringen van dit jaar zich gaan uitbetalen.” YER Germany wil het aantal consultants verder uitbreiden en met de versterkte organisatie nog betere commerciële resultaten behalen.

In 2025 werden bovendien meer dan honderd nieuwe klanten toegevoegd. “Sommige zijn nog klein in omzet, maar het potentieel is groot naarmate we onze dienstverlening verder uitbreiden,” legt Philipp uit. “Recruitment is vaak een vroege indicator van macro-economische ontwikkelingen. Zodra de economie aantrekt, willen wij er klaar voor zijn.” Met de investeringen in leiderschap, sales, processen en operationele discipline is de basis gelegd om van 2026 weer een jaar van klinkende successen te maken voor YER Germany.



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

### Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik

# Commerciële kansen



Het recruitmentlandschap verandert snel. Door nieuwe regelgeving veranderen de spelregels voor hoe organisaties omgaan met flexibiliteit, compliance en personeelsplanning. Michel Elsenga en Bob Tenniglo bespreken de impact van deze ontwikkelingen op klanten en hoe YER daarop inspelt in een steeds complexere arbeidsmarkt.



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

### Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik



### Arbeidsmarkt in transitie

Waar er vroeger een relatief rechte lijn liep van vacature naar kandidaat, hebben organisaties nu te maken met een veel breder palet aan mogelijkheden. De flexibele arbeidsmarkt wordt opnieuw vormgegeven, zegt Michel Elsenga, CFO: “Klanten vragen zich af hoeveel flexibiliteit ze willen in hun personeelsbestand, en in welke vorm. Er is geen *one size fits all* meer: ze kunnen kiezen uit werving en selectie, detachering, payrolling, consultancy, interim en meer.”

Daarbij neemt de mismatch tussen vraag en aanbod verder toe, vult Bob Tenniglo, Head of Commerce, aan: “We zien de werkloosheid licht oplopen, terwijl het aantal vacatures blijft stijgen. De echte uitdaging zit niet alleen in beschikbaarheid, maar in het goed afstemmen van gekwalificeerde professionals op rollen en contractvormen die echt passen bij de behoeften van organisaties.”

### Wet- en regelgeving: compliance staat centraal

Naast deze verschuivingen op de arbeidsmarkt zorgt nieuwe wetgeving in Nederland ervoor dat organisaties anders moeten kijken naar het invullen van hun personeelsbehoefte. Compliance is geen bijzaak meer, maar een essentiële voorwaarde. Michel: “De regels dwingen organisaties om niet alleen na te denken over wie ze aannemen, maar ook over hoe ze hun werk organiseren.”

We zien hierin drie dominante thema's:

- **Schijnzelfstandigheid (Wet DBA):** strengere handhaving betekent dat rollen die nu door interim-professionals worden ingevuld, mogelijk anders moeten worden ingericht.
- **Gelijke beloning (Wet meer zekerheid flexwerkers):** Europese regelgeving wordt vertaald naar Nederlandse wetten, wat gevolgen heeft voor hoe flexwerkers worden ingezet en beloond.
- **Vergunningsplicht (Wtta):** vanaf 2027 moeten arbeidsbemiddelaars beschikken over een vergunning. Dit verhoogt de lat voor de hele sector, boven op bestaande compliance-eisen.

Met name *equal pay* is op dit moment een van de grootste uitdagingen voor Nederlandse klanten. Bob: “Ze zoeken duiding en zekerheid. In al deze ontwikkelingen komt dezelfde vraag terug: hoe blijven we compliant zonder flexibiliteit te verliezen, tegen een eerlijke en voorspelbare prijs?”

### Hoe YER zich heeft ontwikkeld

Compliance en toekomstbestendigheid zijn een integraal onderdeel geworden van onze propositie. Klanten weten dat ze met YER geen verrassingen tegenkomen. “In al onze markten zien we dat klanten het niet meer zelf willen uitzoeken,” zegt Bob. “Ze zoeken een partner die hen over de volle breedte kan ondersteunen. Onze dienstverlening loopt inmiddels van werving & selectie en detachering tot Tech Solutions en managed services, inclusief het opleiden van jong talent.” We praten ook met klanten over strategische personeelsplanning: welke junior-, medior- en seniorprofielen hebben ze nodig om over vijf jaar succesvol te zijn?

Een concreet uitgangspunt ligt hieraan ten grondslag, zegt Michel: “*People first*, ondersteund door technologie. Je hebt gewoon sterke systemen nodig om grip te houden op data en processen.” Dat zie je onder meer terug in hoe YER omgaat met gelijke beloning: “We hebben een dynamisch systeem ontwikkeld dat elk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden van een klant vertaalt naar een concrete waarde in euro's. Zo helpen we hen om keuzes te maken die eerlijk en compliant zijn, nu en in de toekomst.”

### Succes ontsluiten voor onze klanten

Uiteindelijk draait het om het ondersteunen van onze klanten zoals alleen YER dat kan. “Recruitment speelt zich inmiddels af op meerdere niveaus tegelijk,” zegt Michel. “Compliance, gelijke beloning, flexibiliteit, schaarste – het komt allemaal samen. Ons team kan op al die vlakken opereren en klanten zien ons steeds vaker als een naadloos verlengstuk van hun eigen recruitmentorganisatie.”



Bewustwording is daarbij essentieel, vult Bob aan: “Veel organisaties worden zich nu pas echt bewust van de impact van handhaving. En wij kunnen ze helpen, omdat we alles al op orde hebben. Zo kunnen zij zich richten op wat hun organisatie echt vooruithelpt. Onze rol is: menselijk kapitaal toevoegen op de manier die het beste bij ze past, met volledige transparantie over kosten, voorwaarden en resultaten.”

## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

### Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik



YER blijft koersvast in een arbeidsmarkt die continu in beweging is. Niet door te veranderen wie we zijn, maar door scherper te maken wat we doen – en waarom dat het verschil maakt. Lars Haagsman en Jan-Willem Prins bespreken hoe de positionering van YER zich ontwikkelt en wat dat betekent voor klanten, kandidaten en collega's.

## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

### Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik

# Onze positionering herijken



### Verbinding met onze doelgroep

YER heeft een sterke naamsbekendheid en dat is niet zonder reden, zegt Lars Haagsman, Marketing Director: “We hebben jarenlang laten zien dat we ons kunnen aanpassen aan wat de markt van ons vraagt. We zijn begonnen met werving en selectie, zijn doorgroeid naar detachering en hebben nu twee nieuwe groeimotoren: Tech Solutions en MSP.”

Die verbreding roept ook een fundamentele vraag op, vertelt Jan-Willem Prins, HR Director: “Wat betekent dit voor hoe we werken, voor onze cultuur en voor onze mensen? Positionering gaat niet alleen over hoe de markt naar je kijkt, maar ook over hoe je intern bent ingericht om die belofte waar te maken.”

Daarin komen hun rollen samen, legt Lars uit: “Onze identiteit als organisatie in lijn brengen met hoe we in de markt worden begrepen. We maken onze boodschap scherper, maar willen ook recht doen aan de breedte van wat we doen en de diversiteit aan sectoren waarin we actief zijn.”

### Eén verhaal, één merk

Om dat bredere verhaal helder te vertellen, had YER behoefte aan een scherper narratief, zegt Lars: “Onze communicatie is nu opgebouwd rond dezelfde vier pijlers als onze dienstverlening: werving en selectie, detachering, Tech Solutions en MSP. Dat zorgt voor een consistente basis.” Binnen die structuur is er ruimte om te laten zien wat YER onderscheidt: van succesvolle businesscases tot het Talent Development Program en onze diepgaande sector kennis. “Eerst helderheid, dan de verdieping waar dat relevant is.”

Jan-Willem benadrukt dat de kern van YER ongewijzigd is gebleven: “Onze belofte blijft *Ambitions in motion*. Voor professionals zijn we een partner in elke fase van hun loopbaan. En voor organisaties helpen we bij het vinden en ontwikkelen van de juiste mensen. Dat zit in onze manier van werken: transparant, technologisch vaardig en gedreven door mensen.”

Wat nu verandert, is hoe we die belofte profileren. Lars: “We bewegen weg van sublabels naar één sterk YER-merk. Eén stem, over landsgrenzen en businesscategorieën heen, gedragen door ons ondernemende DNA. De mensen van YER zijn daarbij onze beste ambassadeurs.”

### Partner voor duurzaam succes

Klanten zien YER steeds vaker als een stabiele partner, merkt Jan-Willem op: “Of het nu gaat om politiek, technologie, energie, wetgeving of maatschappelijke ontwikkelingen – ze zien dat alles in beweging is. Organisaties zoeken daarom een HR-partner die ze kunnen vertrouwen om het goed te doen.” Lars vult aan: “Steeds vaker benaderen klanten ons niet alleen voor uitvoering, maar ook voor perspectief. Ze brengen ons al eerder aan boord en vragen ons om mee te denken als langetermijnpartner.”

Om die rol waar te maken, versterkt YER zijn positie als *thought leader*. Jan-Willem: “We bouwen bewust expertise op, met teams die zich richten op specifieke domeinen en thema’s zoals compliance. Zo blijven we de ontwikkelingen voor.” Ook hier zijn mensen en cultuur bepalend: “Dat is hoe YER werkt in al zijn markten en businessmodellen: we leren veel van elkaar en delen best practices.”

### Net dat stapje extra

De eisen waaraan professionals moeten voldoen zijn veranderd, zegt Jan-Willem: “Tien jaar geleden was sterke inhoudelijke expertise vaak voldoende. Maar nu gaat het óók om communicatievaardigheden, aanpassingsvermogen en je weg vinden in complexe stakeholderomgevingen.” Lars voegt daaraan toe: “Wanneer we iemand plaatsen bij een klant, helpen we die persoon ook om zich binnen die organisatie te positioneren. Niet om de rol te krijgen – want die hebben ze al – maar om hun weg te vinden, relaties op te bouwen en nog effectiever te worden.”

Jan-Willem: “We kijken continu waar technologie waarde toevoegt en waar niet. Je ziet dat zowel kandidaten als klanten steeds meer op technologie leunen: een cv dat met AI is gegenereerd, wordt vervolgens door weer een andere AI beoordeeld. We passen nieuwe tools en technologieën toe en blijven ervan overtuigd dat de menselijke factor nog altijd cruciaal is in onze diensten voor kandidaten en klanten.” Lars vult aan: “We hebben digitale tools ontwikkeld die mensen inzicht en feedback geven, maar je moet wel de juiste balans vinden. Technologie waar het helpt; mensen waar het ertoe doet.” Het is weer een voorbeeld van hoe YER net dat stapje extra zet voor klanten, kandidaten en collega’s.



## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

### Onze positionering herijken

Team

Vooruitblik



# Team

Met tien kantoren in Nederland, negen in Duitsland, meerdere locaties in de Verenigde Staten en één in België is YER altijd dichtbij. We zetten ons elke dag in voor onze medewerkers, gedetacheerden, kandidaten en opdrachtgevers. Daarbij richten we ons steeds bewuster op onze eigen professionalisering, zodat we onze dienstverlening en expertise naar een nog hoger niveau kunnen tillen.

## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

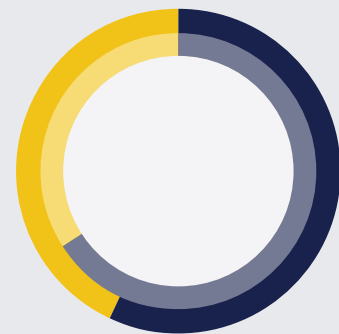
### Team

Vooruitblik

## Nationaliteiten



## Man-vrouwverhouding



	Man	Vrouw
Indirecte medewerkers	57%	43%
Gedetacheerde professionals	66%	34%

## Gemiddelde leeftijd



Indirecte medewerkers	35
Gedetacheerde professionals	34



YER heeft een organisatie met in totaal 4.436 medewerkers (fte ultimo jaar), waarvan er 3.648 bij onze opdrachtgevers aan de slag zijn.

De afgelopen jaren zijn meer vrouwen toegetreden tot het management van YER, waaronder ook in senior management-rollen. Onze Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen bestaan echter nog volledig uit mannen, waardoor we niet voldoen aan het wettelijke streefcijfer van minimaal 30% vrouwelijke vertegenwoordiging aan de top. Per 31 december 2025 bedraagt het aandeel vrouwen binnen de Raad van Commissarissen, Raad van Bestuur en senior management slechts 11% (2024: 12%). We blijven ons inzetten voor diversiteit en willen dit aandeel verder verhogen naar ten minste 30%, onder meer door gerichte bewustwording in combinatie met interne opleidingsprogramma's. Dat deze doelstelling nog niet is gerealiseerd, komt doordat er in de verslagperiode weinig posities beschikbaar kwamen en er geen uitstroom van mannelijke leden plaatsvond binnen de Raad van Bestuur, Raad van Commissarissen of het senior management. Hierdoor is de man-vrouwverhouding op dit niveau nauwelijks gewijzigd.

Verdere diversificatie in de top van onze organisatie is bovendien een belangrijk onderdeel van de uitvoering van onze ESG-doelstellingen, die in 2026 verder vorm krijgen. Daarnaast zetten we sterker in op psychologische veiligheid binnen de organisatie.

De gemiddelde leeftijd van ons indirecte personeelsbestand was eind 2025 35 jaar (2024: 34 jaar) en die van onze gedetacheerde professionals 34 jaar (2024: 34 jaar).

Ongeveer 16,5% van onze professionals heeft een niet-Nederlandse nationaliteit. In totaal werken we met 52 verschillende nationaliteiten.

YER biedt kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en geeft daarmee op gestructureerde wijze invulling aan social return. Samen met de Werkgevers-Servicepunten van het UWV selecteren we kandidaten die we begeleiden naar een betaalde baan, werkervarings- of stageplek. YER biedt vervolgens een arbeids- of stage-overeenkomst, begeleiding en waar nodig aanvullende opleiding.

	Gemiddeld					Ultimo jaar			
	2025	mutatie %	2024	2023	2022	2025	2024	2023	2022
<b>Aantallen fte</b>									
Gedetacheerde professionals	3.042	3%	2.955	2.912	2.711	2.890	3.039	2.669	2.856
Interim professionals	744	7%	695	531	470	758	810	555	522
Indirecte medewerkers	3.786	4%	3.650	3.443	3.181	3.648	3.849	3.224	3.378
	784	20%	653	541	470	788	737	526	486
<b>Totaal</b>	<b>4.570</b>	<b>6%</b>	<b>4.303</b>	<b>3.984</b>	<b>3.651</b>	<b>4.436</b>	<b>4.586</b>	<b>3.750</b>	<b>3.864</b>

## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

### Team

Vooruitblik

# Vooruitblik

In 2026 zal de wereld om ons heen nog steeds allesbehalve voorspelbaar zijn. Geopolitieke ontwikkelingen, nieuwe regelgeving en veranderende toeleveringsketens blijven van invloed op hoe organisaties investeren en personeel aannemen, terwijl de arbeidsmarkt structureel krap blijft. We verwachten dat de impact van die schaarste voor veel klanten nog voelbaarder wordt: er zijn duidelijke signalen dat de vraag naar de juiste mensen en oplossingen weer aantrekt.



## Introductie

### [Bestuursverslag](#)

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

### [Vooruitblik](#)



### Dicht bij onze kracht blijven

De reactie van YER is niet om elke kans na te jagen, maar om ons te focussen op waar we goed in zijn en wat echt werkt. We blijven bouwen op onze eigen kracht: autonome groei in onze thuismarkten, een afgebakende internationale footprint en ervaren consultants als belangrijkste motor voor waardecreatie. In een markt waarin veel partijen concurreren op volume en prijs, kiezen wij bewust voor diepgang boven breedte: we investeren in expertise, relaties en vakmanschap in plaats van blind opschalen. Onze mensen zijn en blijven de bepalende factor voor onze kwaliteit en ons succes.

### Verbreding van onze dienstverlening

In 2026 blijven we onze dienstverlening verder verbreden, boven op een zeer sterke basis. Werving & selectie en detachering vormen nog altijd het fundament, maar klanten vragen ons steeds vaker om verantwoordelijkheid te nemen voor resultaten, niet alleen voor individuele plaatsingen. Daar komen onze andere servicelijnen in beeld: Tech Solutions voor *statement of work*-projecten en onze vraaggedreven boutique MSP-propositie stellen ons in staat om nog nauwer met klanten samen te werken en gezamenlijk oplossingen te ontwerpen. Ze maken het voor klanten eenvoudiger om hun instroom te organiseren en openen de deur naar nieuwe gesprekken met stakeholders tot aan de boardroom.

### Ons internationale netwerk beter benutten

Ons internationale bereik speelt de komende jaren een belangrijke rol. We richten ons op het beter laten samenwerken van onze bestaande landen: Nederland (inclusief België en met Portugal als nearshoring-hub), Duitsland en de Verenigde Staten. Overnames blijven we zien als een strategisch instrument, maar altijd als gerichte toevoegingen om onze kennisbasis binnen deze markten te versterken.

In Duitsland bouwen we voort op de succesvolle lancering van YER Germany als solide basis voor verdere groei. In de Verenigde Staten ontwikkelen we detachering verder als

# “Onze cultuur is de gezamenlijke kracht van onze mensen.”

groeimotor naast onze bestaande recruitmentactiviteiten. En in Nederland blijven we inzetten op autonome groei vanuit onze eigen kracht.

### Omggaan met regelgeving en complexiteit verminderen

Regelgeving blijft ook in 2026 een belangrijk thema. Wet- en regelgeving rond *equal pay*, transparantie en interim-werk wordt strenger en complexer, waardoor veel klanten de voorkeur geven aan een partner die dit goed heeft ingericht. De afgelopen jaren hebben we geïnvesteerd in het diep doorgronden van dit speelveld en in het inregelen van onze organisatie en digitale platformen.

Die investeringen betalen zich nu uit. Klanten weten dat ze op ons kunnen rekenen voor *compliance by design* en dat we met hen meedenken wanneer wet- en regelgeving verandert. Door een groter deel van de HR-keten via één partner aan te bieden – van werving & selectie en detachering tot Tech Solutions en MSP – helpen we hen bovendien om de complexiteit te verminderen en de focus te bewaken op hun eigen kernactiviteiten.

### Cultuur als drijvende kracht

Tot slot blijft onze cultuur, die we vormgeven langs drie pijlers (ambitie, mentaliteit en relevantie), een belangrijke prioriteit voor de komende jaren. De manier waarop wij samenwerken – ondernemend, praktisch en met een sterk gevoel van

eigenaarschap – is voor ons geen bijzaak, maar een onderscheidende kracht. Onze cultuur trekt ervaren consultants aan, houdt hen betrokken en bepaalt hoe zij samenwerken met klanten en kandidaten.

In een markt waarin zowel professionals als klanten door veel partijen worden benaderd, is de manier waarop je werkt minstens zo belangrijk als wat je aanbiedt. Daarom blijven we in 2026 investeren in de ontwikkeling, het welzijn en de betrokkenheid van onze eigen mensen, zodat zij het verschil kunnen blijven maken voor anderen.

### Klaar voor 2026

Onze leidraad voor 2026 is helder: diepgang boven schaal-grootte. We kiezen ervoor om te groeien door beter te worden, niet door koste wat het kost groter te worden. De verwachte groei van ons personeelsbestand in 2026 stemmen we zorgvuldig af op dit principe. We beseffen dat de arbeidsmarkt uitdagend blijft en dat er nieuwe uitdagingen op ons wachten. Maar we weten ook dat we goed voorbereid zijn: door onze focus te verscherpen, onze dienstverlening te verbreden, ons internationale netwerk te versterken en een cultuur te bouwen die het beste in mensen naar boven haalt. Die combinatie stelt ons in staat om klanten én professionals vooruit te helpen – ook in een wereld die continu verandert.

## Introductie

### Bestuursverslag

Strategie en doelstellingen

Talent Development Program

Werken bij YER

Internationaal bereik, lokale impact

Commerciële kansen

Onze positionering herijken

Team

### Vooruitblik

YER Global B.V.  
Hogehilweg 16  
1101 CD Amsterdam  
+31 (0)88 937 11 00

[www.yer.nl](http://www.yer.nl)