

Interview met Tom Appelboom - Commercieel directeur Verder BV

Over doorontwikkeling, persoonlijk leiderschap en visie op het sociaal domein

In het kader van de opleiding *Leiderschap in de financiële hulpverlening* van de NVVK spreken we met leiders uit het werkveld over hun visie op persoonlijk leiderschap. Dit keer staat Tom Appelboom centraal, commercieel directeur van Verder BV. Een organisatie die de afgelopen jaren een stevige ontwikkeling doormaakte en dat is geen toeval.

De aanleiding voor die doorontwikkeling was volgens Tom helder: Verder wilde de inwoner daadwerkelijk centraal stellen en tegelijkertijd beter aansluiten bij de behoeften van opdrachtgevers. Dat vroeg om gerichte investeringen, onder andere in data, de ontwikkeling van een eigen systeem en het aantrekken van nieuwe collega's. Niet als een eenmalige verandering, maar als een continu proces van verbeteren en bijsturen.

Drie pijlers als basis voor groei

Die beweging rust bij Verder op drie vaste pijlers: mensen, stakeholders en innovatie. Deze vormen het kompas voor alle keuzes die de organisatie maakt. Ze komen terug in interne roadshows, gesprekken en strategische afwegingen. Door deze pijlers consequent te herhalen en zichtbaar te maken, moeten ze verankerd raken in de manier van werken.

Persoonlijk leiderschap in de praktijk

Voor Tom draait persoonlijk leiderschap om eigenheid en betrouwbaarheid. Leiderschap begint bij doen wat je zegt en staan voor je keuzes. Dat vormt de basis voor vertrouwen. Hij gelooft sterk in zichtbaar leiderschap: betrokken zijn bij de uitvoering wanneer dat nodig is, zonder het overzicht te verliezen. Die combinatie van meewerken en richting geven is volgens hem essentieel.

Zijn eigen leiderschap ontwikkelde zich vooral door ervaring en vertrouwen. Door mensen kansen te geven op plekken waar ze nog niet eerder stonden, ontstaat ruimte om te groeien. Dat vertrouwen werkt wederkerig: wie vertrouwen krijgt, durft te bewegen en verantwoordelijkheid te nemen. Die filosofie past hij ook toe in zijn rol binnen Verder.

Blijven leren en ontwikkelen

Stilzitten is niets voor Tom. Ook nu hij door een knieoperatie tijdelijk aan de bank gekluisterd is, blijft hij vooruitkijken. Om de paar jaar zoekt hij bewust nieuwe uitdagingen binnen de organisatie. Door van positie te veranderen en met andere vraagstukken aan de slag te gaan, blijft hij zichzelf ontwikkelen. Daarbij maakt hij graag gebruik van de kennis die al in de organisatie aanwezig is. Ideeën worden sterker en concreter wanneer ze worden getoetst en verrijkt door collega's.

Inspiratie van binnenuit

Een vaste inspiratiebron heeft Tom niet. Zijn inspiratie haalt hij vooral uit de organisatie zelf: uit de manier waarop Verder blijft bewegen, steeds een stap extra zet en hoe collega's zich

dagelijks inzetten voor cliënten. Door samen te werken en problematiek behapbaar te maken, ontstaat niet alleen resultaat, maar ook betekenisvol werk.

Verandering in samenwerking

Een belangrijke ontwikkeling binnen Verder is de veranderende relatie met gemeenten. De organisatie beweegt weg van de klassieke opdrachtgever-opdrachtnemerrelatie en kiest bewust voor gelijkwaardig partnerschap. Hoewel aanbestedingen onvermijdelijk blijven, ligt de nadruk op kwaliteit, vertrouwen en inhoud. Echte samenwerking ontstaat wanneer beide partijen gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het resultaat.

Koers richting 2030

Verder kijkt nadrukkelijk vooruit en heeft een duidelijke koers richting 2030 uitgezet. Daarbij staat het *statement of work* centraal: meedenken over oplossingen en sturen op resultaat. Deze aanpak zorgt ervoor dat publieke middelen maatschappelijk verantwoord worden ingezet en dat de focus ligt op duurzame effecten.

Mensen meenemen in verandering

Verandering vraagt aandacht, herhaling en betrokkenheid. Daarom organiseert Verder elk kwartaal roadshows om teams bij te praten, altijd langs de drie pijlers. Daarnaast zijn er kennissessies, brede overleggen met teammanagers en aandacht voor thema's als inhoudelijke kennisontwikkeling, medewerkerstevredenheid en begeleiding van collega's. Het gezamenlijke doel is om samen te blijven bouwen aan de organisatie. Die gedeelde ambitie en energie zijn volgens Tom duidelijk voelbaar.

Visie op financiële hulpverlening

In de kern draait financiële hulpverlening voor Tom om luisteren. Niet snel oplossen, maar echte aandacht hebben voor het verhaal van de inwoner. Het tempo wordt daarbij bepaald door wat iemand aankan; soms betekent dat ook bewust even stilstaan. Die benadering vraagt om een bredere kijk op zelfredzaamheid. Zelfredzaam zijn betekent niet alles alleen kunnen, maar met passende ondersteuning werken aan de toekomst. Door te luisteren ontstaat vertrouwen, motivatie en echte samenwerking.

Advies aan de NVVK

Tot slot geeft Tom de NVVK een duidelijk advies mee. De kracht van de vereniging ligt volgens hem in focus. Door te kiezen voor een beperkt aantal thema's en daar volledig op in te zetten, ontstaat ruimte voor echte vooruitgang. Praktische uitvoerbaarheid voor professionals, partners en inwoners moet daarbij altijd het vertrekpunt zijn.

De ontwikkeling van Verder is mede versterkt door de komst van mensen van buiten de organisatie, die nieuwe perspectieven en scherpere meebrengen. Tom vat zijn visie kernachtig samen: zakelijk blijven, zonder het sociale te verliezen.