

WERKPRO
JAARDOCUMENT
2022

BINNENKOMER:

TERUGBLIK 2022

2022 was ook voor WerkPro een jaar vol uitdagingen. Wellicht al bijna vergeten, maar de eerste maanden van 2022 stonden nog vol in het teken van Covid, inclusief een lockdown die onze horeca en kringloopwinkels trof. De coronamaatregelen waren nauwelijks opgeheven, of de oorlog in Oekraïne brak uit. En daarmee de volgende crisis: torenhoge energieprijzen, die in de tweede helft van het jaar ook leidden tot stijgende prijzen voor eerste levensbehoeften zoals de dagelijkse boodschappen.

WerkPro begon 2022 met een stevige uitbreiding van mensen en activiteiten: een aantal welzijnsactiviteiten werd overgenomen van stichting Vlechter. 18 nieuwe collega's, bleven zich onder de vlag van WerkPro inzetten voor welzijn en zelfredzaamheid van inwoners van gemeente Groningen. Die inzet voor mensen is precies wat ons verbindt: de nieuwe welzijnsactiviteiten dragen bij aan de visie en missie van WerkPro. In de loop van het jaar groeide het wij-WerkPro-gevoel bij alle betrokkenen.

2022 was voor WerkPro in meer dan één opzicht een jaar van overgang. Na ruim 35 jaar nam Peter Rutgers in juni afscheid als directeur-bestuurder. Dat afscheid kreeg zeer verdiend extra glans tijdens een prachtig afscheidssymposium, een koninklijke onderscheiding voor maatschappelijke verdiensten voor Peter en een afsluitend personeelsfeest bij de Prael.

Al met al hebben onze gezamenlijke inspanningen - ook om de energiecrisis aan te grijpen als duurzame uitdaging - geresulteerd in een goed jaar voor WerkPro. Niet alleen financieel, maar ook in het licht van onze ambities op het gebied van meedoen, leefbaarheid en duurzaamheid.

WerkPro maakt zich sterk voor leefbaarheid. Mensen moeten kunnen meedoen in de samenleving. Projecten van WerkPro zijn hierbij van belang als ontmoetingsplek van waaruit onze deelnemers actief zijn in de samenleving. Zinnige activiteiten, soms in combinatie met werk of scholing, die de directe leefomgeving van mensen versterken. Een mooi voorbeeld is het Gildeleren. Praktische scholing, nuttig werk en kans op betaald werk. We dragen zo bij aan zelfredzaamheid van onze mensen. Deze zelfredzaamheid is belangrijk om te zorgen dat mensen zich op alle verschillende leefgebieden kunnen redden. WerkPro staat ook in 2023 voor de inclusieve samenleving waarin iedereen meedoet en investeert daarvoor in wijkbedrij-

ven, buurtgildes, kringloopwinkels en horeca-activiteiten; Gemeenschappelijke plekken waar mensen elkaar ontmoeten en, zonder drempels, mee kunnen doen.

WerkPro schenkt steeds meer aandacht aan een duurzame omgeving. In 2022 hebben we stappen gezet op het gebied van hergebruik van goederen en tegengaan van verspilling. Een duidelijk voorbeeld daarvan is ons energieverbruik. Uiteraard door de sterk gestegen kosten, maar zeker ook omdat we een duurzamere wereld nastreven, willen we ons energieverbruik naar beneden brengen. Gezamenlijk hebben we gekeken naar onder meer energiezuinige apparaten, instellingen van kachels en verlichting. We meten de resultaten die we boeken. Hiermee levert WerkPro een bijdrage aan het terugdringen van CO2 uitstoot.

We zijn op het gebied van hergebruik al jaren sterk met onze kringloopbedrijven, maar hebben in het afgelopen jaren nieuwe initiatieven ontplooid. WerkPro geeft veel binnengekomen goederen een nieuw leven. We hebben verder vormgegeven aan onze GoudGoeie Fietsen, nieuw gebruik van ingezamelde fietsen. Het atelierproject Nais maakt goede kwaliteit producten van tweedehands stoffen en zorgt hiermee voor het reduceren van de textielafvalberg. Dit alles onder het motto nieuw gebruik van afvalstromen. Deze aanzetten krijgen in 2023 een verder vervolg binnen WerkPro, maar ook in samenwerking met andere organisaties.

In een jaar waarbij we in juni afscheid hebben genomen van Peter Rutgers, als bestuurder van WerkPro, schrijf ik, in mijn eerste jaar als directeur-bestuurder van WerkPro met trots het voorwoord voor het jaarverslag met daarin de resultaten die we samen bereikt hebben.

Cees Jan Gieskes



INHOUD

A.	BESTUURSVERSLAG	5
	1 algemeen	5
	2 beleid en ontwikkeling	6
	3 WerkPro in bedrijf	12
	4 organisatie	13
B.	VERSLAG RVC	18
C.	JAARREKENING	23

1 ALGEMEEN

WerkPro is een organisatie van sociale ondernemingen (werkbedrijven) in Noord-Nederland, die mensen naar passend werk begeleidt. De werkbedrijven leveren producten voor consumenten en/of diensten die direct of indirect bijdragen aan veiligheid, leefbaarheid en duurzaamheid.

UITGANGSPUNTEN

WerkPro

- is gespecialiseerd in werk en participatie; verbindt de Wmo, de Participatiewet, verzekerde zorg en welzijn in een integraal aanbod van werk en begeleiding
- is erkende zorgorganisatie en jobcoachorganisatie
- gaat uit van zelfregie op basis van de kracht en competenties van mensen. Het gaat erom dat zij stappen willen zetten richting (economische) zelfstandigheid
- biedt werkplekken in en gericht op de leefomgeving van mensen. In wijkbedrijven komen alle vormen van meedoen samen in activiteiten die de leefbaarheid in die wijken versterken
- is sociaal ondernemend in de opzet van werkbedrijven: de bedrijven zijn niet gericht op winst, maar halen wel voldoende omzet om de begeleiding/exploitatie te bekostigen
- werkt in werkbedrijven met een mix van doelgroepen, tenzij een doelgroep specifieke deskundigheid en begeleiding vraagt
- werkt in (opdracht van) een aantal gemeenten aan algemene voorzieningen; hier kunnen mensen terecht zonder indicatie of eigen bijdrage
- zet zich in samenwerking met alle partijen in het sociaal domein in voor het realiseren van de inclusieve samenleving, een samenleving waar iedereen meedoet.

VISIE

Een samenleving waarin iedereen meedoet.

MISSIE

WerkPro maakt werk van kansen voor mens en maatschappij

Met eigen sociale ondernemingen bieden wij zinvol werk en begeleiding voor mensen die dat nodig hebben.

Hiermee leveren wij producten en diensten die bijdragen aan duurzaamheid en leefbaarheid in Noord-Nederland.

KERNWAARDEN

ONS WERK DOET ER TOE

- Voor mensen, voor de samenleving en voor het milieu
- We gaan voor maatschappelijke meerwaarde
- We zijn trots op ons resultaat

WE MAKEN ER WERK VAN

- We zijn ondernemend.
- We creëren kansen.
- Werk werkt.

SAMEN WERKT BETER

- Bij ons is iedereen welkom.
- We versterken elkaar en bereiken meer samen.
- We werken samen met partners aan oplossingen.



2 BELEID EN ONTWIKKELING

ONTWIKKELINGEN 2022

GEVOLGEN CORONA-CRISIS

Nadat we de eerste 2 maanden nog volop geconfronteerd werden met de beperkende maatregelen door Covid hebben de verschillende onderdelen van WerkPro zich goed hersteld. Met name de onderdelen die werken met consumenteninkomsten hebben zich over het algemeen hersteld tot op een niveau van 2019. De coronapandemie is in de loop van 2022 overgegaan in een endemie, waarbij ingrijpende beperkende maatregelen niet meer nodig waren. Wel is er een hoog ziekteverzuim geweest gedurende het hele jaar dat direct of indirect corona gerelateerd was.

GEOPOLITIEK

Naast de effecten van de coronapandemie bevinden we ons in een geopolitiek onrustige tijd. De oorlog in Oekraïne, de stikstof-problematiek en klimaatverandering, zijn zaken die direct of indirect de bedrijfsvoering beïnvloeden. Prijzen voor grondstoffen (energie, voedsel, brandstof) zijn sterk gestegen en beïnvloeden de kosten en baten substantieel.

Ook in eigen land zijn dossiers als de toeslagenaffaire, aardbevingsproblematiek, stikstofcrisis en vluchtelingencrisis van invloed op het functioneren van de samenleving. Overal zijn trends gaande om zaken meer regionaal, dan landelijk of globaal op te pakken.

Steeds nadrukkelijker wordt WerkPro bevraagd op haar bijdrage aan onderwerpen als armoede, milieu en duurzaamheid. WerkPro wil daaraan met haar werkbedrijven een duidelijke bijdrage leveren, door mensen in onze bedrijven de mogelijkheid te geven mee te doen, zich te ontwikkelen en daardoor gezien en gewaardeerd te voelen.

ONTWIKKELINGEN SOCIAAL DOMEIN

Sinds de transities op het gebied van werk (Participatie), Wmo en jeugd zijn gemeenten verantwoordelijk voor bijna de gehele maatschappelijke ondersteuning aan inwoners; jongeren, volwassenen en ouderen. Zij hebben de taak om met minder geld een samenhangend stelsel van maatschappelijke ondersteuning in te richten voor alle leefgebieden van de burger.

Onder invloed hiervan zien we dat het belang van goed georganiseerde wijken en buurten sterk toeneemt. De wijk is dé plek om in contact te komen met de burgers en is daarmee een goede graadmeter van wat er leeft in de samenleving. Dus ook een plek waar lokale initiatieven tot wasdom kunnen komen en uitgroeien tot iets groters.

Om de kansen in de participatiewetgeving en Wmo te benutten hebben we met ketenpartners in wijken werk- en activiteitscentra ontwikkeld onder de naam Wij(k)werken.

Onze visie is om doelgroepen te mengen in voorzieningen, waar we participatie en dagbesteding combineren met maatschappelijke dienstverlening in wijken en buurten. Met dit concept werken we inmiddels in diverse gemeenten.

Veel gemeenten zijn op financieel gebied nog volop bezig om de transities goed beheersbaar te krijgen. Gemeenten zoeken naar nieuwe vormen van organisatie en inkoop om budgetten

beheersbaar te houden en transformatie vorm te kunnen geven. Zo kiezen gemeenten steeds vaker een invulling waarbij één of een beperkt aantal hoofdaanbieders de verantwoordelijkheid voor de uitvoering krijgt, bij voorkeur op basis van lumpsum financiering.

De gemeente Groningen heeft in het kader van participatie en Wmo gekozen voor gebiedsondersteunende netwerken (GON) en inkoop met populatiefinanciering in de vorm van lumpsum. WerkPro is samen met Cosis als hoofdaanbieder Ben in de Buurt verantwoordelijk voor 2 van de 4 stadsdelen en voor de kwaliteit van zorg van de onderaannemers. In 2022 zijn verdere stappen gezet in de transformatie in het GON met Ben in de Buurt-teams, Buurtcirkels en Algemene Voorzieningen. Er is overeenstemming bereikt met de gemeente Groningen voor de verlenging met 2 jaar van de opdracht.

In Leeuwarden is de ondersteuning Wmo sinds 2021 op soortgelijke wijze georganiseerd. WerkPro is hiervoor strategisch onderaannemer van Amaryllis voor de basisvoorziening en van Windkracht 058 voor de aanvullende voorziening. Dit is ook in 2022 succesvol verlopen.

In de Oosterparkwijk is per 1 april bij Van Houten gestart. Hiervoor is een convenant ondertekend met de wijkbewoners en gemeente om de samenwerking binnen bij Van Houten vorm te geven.

Wijkwerken Beijum is een samenwerking gestart met de buurtcentra en de Wiershoeck binnen de Alliantie Beijum in Bedrijf (een gezamenlijk wijkbedrijf). Ook is in Beijum het bewonersinitiatief de Smeltkoes een plek geboden.

PARTICIPATIE

In het kader van de participatie maakt WerkPro zich sterk om mensen weer aan het werk te krijgen, enerzijds door het bieden van werk(ervarings)plekken bij eigen sociale ondernemingen van WerkPro en anderzijds door gebruik te maken van nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid en het bieden van werk-leertrajecten. 30 mensen met een basisbaan worden vanuit WerkPro begeleid en worden ingezet bij diverse wijkorganisaties. WerkPro heeft in 2022 samen met de gemeente Groningen een integraal en modulair programma ontwikkeld, waarbij -op

maat- aangesloten kan worden op de individuele behoefte van de deelnemer. De doelgroep inburgeraars, waar gemeenten de verantwoordelijkheid voor krijgen, wordt hierin meegenomen.

Verder zijn in diverse wijken gildes gestart en wordt praktijkleren ingezet om mensen kansen te bieden om erkende kwalificaties te behalen. Op Ewsum volgen deelnemers met een verstandelijke beperking de brancheopleiding Groen.

ARBEIDSMARKT

Naast de genoemde effecten van de corona ondervonden we hinder van de oververhitte economie. Er is nauwelijks werkloosheid. Dit heeft gevolgen voor de instroom van deelnemers binnen onze activiteiten. Het wordt lastiger om op alle plekken voldoende deelnemers te hebben. Dit heeft een effect op de bezetting en uiteraard ook op de zorgbaten en de inverdienmogelijkheden.

De krappe arbeidsmarkt heeft ook gevolgen voor de werving van personeel: het aantrekken en binden van kwalitatief goed personeel wordt moeilijker.

Om ons o.a. op de arbeidsmarkt te onderscheiden willen we ons imago als 'missiegedreven organisatie' versterken.

De arbeidsmarktsituatie betekent ook dat de problematiek waarmee deelnemers instromen in onze activiteiten steeds complexer wordt. Dat beïnvloedt o.a. de productiviteit en legt extra druk bij onze werknemers.

SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP

WerkPro profileert zich als sociale ondernemer met aansprekende werkprojecten, waar mensen zelf werken aan het opbouwen van een bestaan met werk.

In het verder ontwikkelen van impact ondernemerschap is het onze ambitie om met onze bedrijven met name vernieuwende concepten te realiseren passend bij de thema's meedoen, leefbaarheid en duurzaamheid. Hiervoor is gestart met 3 impact pilots: GoudGoeie Fietsen, Atelier NAIS en De Prael/Simplon. Deze hebben in 2022 verder vorm gekregen, waarbij is ingezet op de uitwerking van het bedrijfsplan, versterken van marketing en ontwikkelen van een meetmethode.

KWALITEIT EN DUURZAME INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Belangrijk speerpunt voor WerkPro blijft het investeren in de kwaliteit van me-



dewerkers. Na alle beperkingen vanwege covid, is het scholingsprogramma voor zowel medewerkers als deelnemers weer volop opgestart. In samenwerking met de Hanzehogeschool is een leergang voor leidinggevenden ontwikkeld. Deze is in het najaar van start gegaan.

Door alle bezuinigingen ten gevolge van de coronacrisis is de werkdruk in de organisatie toegenomen. Op diverse plekken waren vacatures 'on hold'. Het afgelopen jaar lag nadruk op duurzame inzetbaarheid en vermindering van de werkdruk. In de eerste plaats door het (hernieuwd) invullen van een behoorlijk aantal vacatures. De personele formatie is flink toegenomen.

WELZIJN

WerkPro heeft per 1 januari 2022 de welzijnsactiviteiten met bijbehorend personeel van het MJD overgenomen.

Het betreft 18 medewerkers en de volgende onderdelen:

- Bureau Woonkans
- Buurtbemiddeling Groningen
- Buurtbemiddeling Westerkwartier
- Emancipatie en Diversiteit
- Maatschappelijk Werk Prostitutie
- Link050
- Jimmy's
- Samenwerking St. Leergeld Groningen

Deze activiteiten sluiten goed aan bij de huidige activiteiten van WerkPro in het wijkgericht werken en zijn daarnaast een welkome aanvulling in het kader van aanbestedingen van de Wmo in Noord-Nederland. Het jaar 2022 stond in het teken van integratie van personeel en het komen tot synergie van activiteiten.

BESTUURSWISSEL

Medio 2022 is de directeur-bestuurder van WerkPro, Peter Rutgers, met pensioen gegaan. Cees Jan Gieskes is benoemd als zijn opvolger.

INTERNE ORGANISATIE

Om een aantal processen in de organisatie verder te verbeteren is het projectontwikkeling nieuw HR-pakket vormgegeven. Per 1 januari 2023 start de implementatie van Afas als personeelsinformatie- en salarissysteem.

DOELSTELLINGEN 2023

De doelstellingen in 2023 dragen bij aan de visie van WerkPro: *Een samenleving waarin iedereen meedoet*

Door werk en begeleiding voor wie dat nodig heeft, leveren de projecten van WerkPro diensten en producten die bijdragen aan de duurzaamheid en leefbaarheid in Noord-Nederland.

Onder het motto 'We maken er werk van' wil WerkPro een meetbare bijdrage leveren aan verduurzaming. WerkPro heeft 3 van de 17 SDG's (Werelddoelen voor duurzame ontwikkeling) benoemd, waaraan we nadrukkelijk een bijdrage willen leveren:

- Eerlijk werk en economische groei
- Geen armoede
- Verantwoorde consumptie en productie



DE KRACHT VAN WERKPRO

WerkPro onderscheidt zich door het mengen van doelgroepen in een arbeidsmatige omgeving. Hiermee komen we dichtbij het door gemeentelijke opdrachtgevers gewenste inclusie: iedereen zoveel mogelijk laten participeren in een normale werk- en leefomgeving.

'Samen werken aan werk' staat bij WerkPro centraal. We gaan uit van mogelijkheden, niet van beperkingen. WerkPro zet werk en begeleiding zo in, dat een deelnemer zich als een waardevolle medewerker profileert. Medewerkers, deelnemers en vrijwilligers werken samen in projecten aan producten en dienstverlening. WerkPro onderscheidt zich hiermee in de zorg- en welzijnssector.

Het blijft voor WerkPro een belangrijk speerpunt om zich in de transformatie in het sociaal domein goed te positioneren. WerkPro heeft vooral te maken met gemeentelijke opdrachten in werk (participatie en activering) en Wmo. Wij voorzien daarin de komende tijd meer bezuinigingen en dus een druk om meer te doen voor minder geld.

Een ontwikkeling in het sociaal domein is dat gemeenten de participatie en Wmo zorg en ondersteuning integraal willen organiseren. WerkPro ziet dit als een kans en speelt hierop in met vernieuwende concepten in het sociaal domein, zoals Wijkwerken en Ben in de Buurt. Samenwerking met gemeenten en ketenpartners is daarbij essentieel. WerkPro initieert en investeert in verbinding door strategische samenwerkingsverbanden met partners in zorg en welzijn aan te gaan en het ontwikkelen van aansprekende activiteiten. In de stad Groningen wordt Wijkwerken in toenemende mate gezien als de partner in de wijken bij het ondersteunen van bewonersinitiatieven en maatschappelijk meedoen.

WerkPro is gevraagd om onderdeel te zijn van de maatschappelijke coalitie voor de Noordelijke wijken in de Stad Groningen.

Op die manier draagt WerkPro bij aan verdere invulling van de ondersteuning in het lokale beleid van gemeenten.

WMO

In 2023 staan wij voor de uitdaging om de transformatie in het GON in Groningen verder inhoudelijk vorm te geven met de ontwikkeling van Ben in de Buurt-teams, Algemene Voorzieningen en Stratenaanpak. De opdracht is per 2023 voor 2 jaar verlengd.

Ook in Leeuwarden krijgt de Wmo-opdracht in 2023 een vervolg. Onze locatie d'Ambacht zal worden uitgebreid met een wijkrestaurant. De opening zal plaatsvinden in het voorjaar van 2023.

De Wmo-opdrachten van gemeenten waarin WerkPro actief is, zijn ook voor 2023 binnen. Het realiseren van voldoende instroom van cliënten op deze opdrachten blijft een uitdaging. Met diverse gemeenten is WerkPro in gesprek over ons concept Wijkwerken. Het is onze ambitie om op meerdere plekken deze algemene voorzieningen te ontwikkelen met een samenhangend aanbod van participatie, dagbesteding en individuele begeleiding in combinatie met dienstverlening voor de omgeving.

EEN SAMENLEVING WAARIN IEDEREEN MEEDOET

Daarnaast is het van belang om een grotere verscheidenheid aan instroom van deelnemers te creëren, in lijn met onze visie 'een samenleving waarin iedereen meedoet'. Voor de langere termijn zal WerkPro daarom inzetten op instroom van jongeren (17 tot 27), ouderen en statushouders/vluchtelingen. Deze inzet hangt ook samen met de veranderende rol gemeenten (vrijwillige inzet in wijken/buurtten, Ontwikkeltrajecten, Taal op de Werkvloer).

Voor 2023 werken we aan gestructureerd samenwerken met het beroepsonderwijs (vso, mbo, hbo) en organisaties die de strijd aanbinden met het vroegtijdig schoolverzuim.

Daarnaast zal WerkPro zich inzetten voor inclusie en diversiteit, onder andere door de ondertekening van de Charter Diversiteit van de SER.

In 2023 willen we onze positie in de zorg vasthouden:

- Wmo-opdrachten meer onder de aandacht brengen in gemeenten in de Noordelijke provincies, met passend aanbod in wijken en buurten (concept Wijkwerken als algemene voorziening).
- Vernieuwende concepten Beschermd Wonen/Maatschappelijke Opvang verder ontwikkelen, in goede samenwerking met ketenpartners en woningcorporaties. Daarbij denken we aan samenhang/integraliteit tussen wonen-werken-slapen, waarvan o.a. Skaeve Huse en Kamers met Kansen mooie voorbeelden zijn;
- Aansluiten bij ontwikkelingen in de zorg, zoals IZA (Integral Zorgakkoord) en GALA (Gezond en Actief Leven Akkoord), door strategische ketensamenwerking in de regio's te versterken en ons aanbod op het gebied van welzijn, zorg en wijkwerken in te zetten.

Participatie/re-integratie in 2023:

- Groei in re-integratietrajecten voor UWV, gemeenten en werkgevers (2^e spoor), met name in combinatie met eigen werkervaringsplekken bij WerkPro;
- Inzetten op een groei van Werkleertrajecten zoals Gildeleeren, praktijkleren, aansluiting praktijkonderwijs en entree opleidingen;
- De gemeente Groningen wil het aantal basisbanen uitbreiden van 50 naar 250. We willen daarin een belangrijke partner zijn en onder regie van WerkPro basisbaners inzetten in wijken en buurten en bij projecten zoals stallingen;
- We zetten in op het verbeteren van de samenwerking met SW-bedrijven, omdat we een gezamenlijk belang hebben bij het activeren van moeilijke doelgroepen.

INTERNE BEDRIJFSVOERING

Om onze bijdrage aan verduurzaming en milieu te leveren, moeten we ook intern ons energiegebruik drastisch verminderen. Uiteraard schuilt hierin ook een bedrijfseconomische noodzaak, om het aandeel van energiekosten in de bedrijfsvoering te beperken. Door versneld te investeren in isolatie en energiebesparende producten (lampen, tijdschakelaars, zonnepanelen, e.d.), willen we in 2023 het energieverbruik met drastisch verminderen.

Door de oplopende inflatie en de schaarste als gevolg van de politieke onrust staan de marges bij o.a. onze horeca-gerelateerde activiteiten onder druk. In 2023 zetten we in op meer gezamenlijke inkoop. Daarbij is niet alleen prijs, maar ook duurzaamheid van belang.

Om onze ambities op het gebied van circulair en duurzaam te benadrukken, is ook aandacht voor interne samenwerking van WerkPro onderdelen om bijvoorbeeld lokaal voedsel te produceren en te leveren aan eigen horeca.

Met het oog op genoemde ambities willen we de interne organisatie versterken in 2023:

- de doelstelling is dat de bezetting zowel in de werkbedrijven als bij de afdelingen van de Algemene Dienst op peil is;
- meer verantwoordelijkheid en regie bij de projecten zelf. Daartoe wordt ingezet op verder verstevigen van de kennis en kunde van projectleiders, o.a. via de leergang Leidinggevende. Onderdeel daarvan is financieel inzicht op projectniveau;
- synergie welzijnsactiviteiten met andere activiteiten WerkPro, o.a. expertise benutten voor professionalisering inzet vrijwilligers bij WerkPro
- de ICT optimaliseren met de implementatie van een HR-pakket, sturingsinformatie/BI-tool en het project verbetering ONS;

Het aantrekken en vasthouden van personeel met de juiste expertise (o.a. impact ondernemen, jongeren), is daarvoor essentieel. Evenals blijven inzetten op het verbeteren van onze communicatie. De impact van WerkPro, met deelnemers, met duurzaamheid, met sluitende ketens, willen we zo goed mogelijk meten en zichtbaar maken.

3 WERKPRO IN BEDRIJF

3.1 WERKBEDRIJVEN

WerkPro heeft ongeveer 40 bedrijfslocaties in Groningen, Friesland en Drenthe. In deze sociale ondernemingen worden werkplekken aangeboden in diverse branches:

- horeca
- kringloop
- fietsmobiliteit
- groen en leefomgeving
- wijkwerken
- welzijn
- multimedia

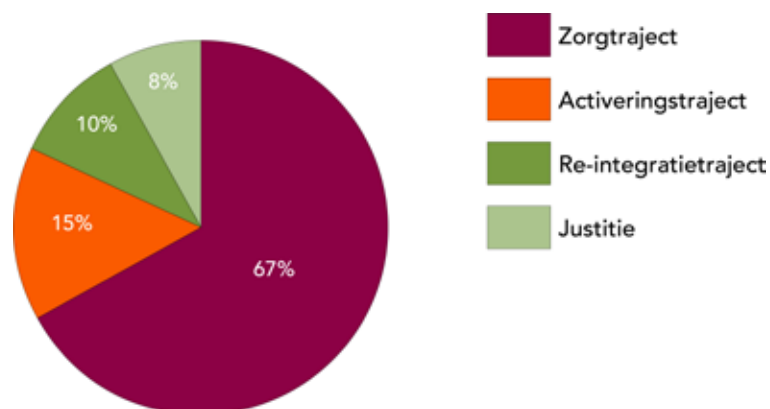
In alle werkbedrijven werken deelnemers uit verschillende doelgroepen samen als collega's, volgens de visie van WerkPro: mensen versterken elkaar en leren van elkaar.

3.2 DEELNEMERSTRAJECTEN OP WERKPLEKKEN (personen per jaar)

Trajecten	2022
Activeringstraject	376
Justitie	188
Re-integratietraject	231
Zorgtraject	1645
Eindtotaal	2440

Bron: eigen klantvolgsysteem

In 2022 zijn 2440 deelnemers op een werkplek actief geweest. Bijna tweederde van de deelnemers heeft een zorgindicatie, met name vanuit de Wmo.



Door de overspannen arbeidsmarkt staat de instroom van deelnemers onder druk en neemt de problematiek van deelnemers toe.

3.3 BEGELEIDING WELZIJN

(personen per jaar)

In 2022 zijn bij de overgenomen welzijnsprojecten, met name Bureau Woonkans, Buurtbemiddeling en Migrantenprostitutie, 257 nieuwe trajecten in behandeling genomen.

4 ORGANISATIE

4.1 PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

Het hoofdkantoor van de stichting WerkPro is gevestigd aan de Zilverlaan 2, 9743 RK te Groningen. De stichting staat onder bestuurlijke leiding van Cees Jan Gieskes, met een Raad van Commissarissen als toezichhoudend orgaan.

In 2022 heeft een bestuurswisseling plaatsgevonden. Op 1 april 2022 is Cees Jan Gieskes naast Peter Rutgers bestuurder van de stichting WerkPro geworden. Vervolgens is Peter Rutgers per 1 juni 2023 afgetreden als bestuurder vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Sinds die datum is Cees Jan Gieskes alleen bestuurder.

Stichting WerkPro is gelieerd aan stichting Startbaan en stichting Botteldaip. Zowel de directeur-bestuurder als de Raad van Commissarissen van Startbaan en Botteldaip zijn identiek aan die van WerkPro. Startbaan en Botteldaip zijn georganiseerd als project van WerkPro.

De medezeggenschap binnen WerkPro is geregeld door middel van een Ondernemingsraad. Daarnaast heeft WerkPro een centrale cliëntenraad en vertegenwoordigingen van deelnemers/cliënten per project of activiteit.

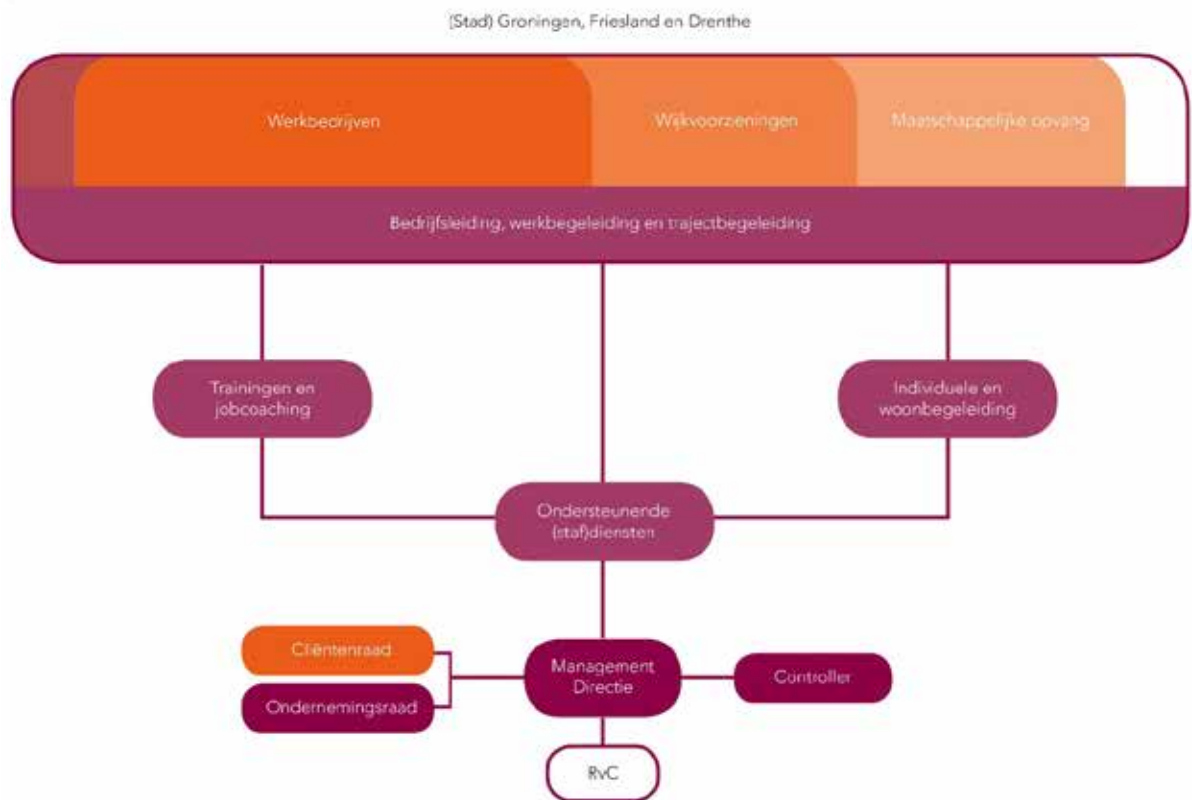
Stichting WerkPro is een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI), zodat aan haar verstrekte giften onder voorwaarden aftrekbaar zijn van de inkomstenbelasting.

Stichting Startbaan is een verloningsstichting waar WerkPro medewerkers plaatst die werken op basis van een loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie wordt veelal verstrekt door een gemeentelijke opdrachtgever in het kader van detachering, re-integratie of activering.

De Stichting Botteldaip exploiteert brouwerij annex restaurant Proeflokaal de Prael aan het Boterdiep in Groningen. De Prael biedt plaats aan deelnemers van WerkPro.



4.2 ORGANOGRAM



4.3 FINANCIËN

Geconsolideerd heeft WerkPro voor het tweede jaar op rij een goed positief resultaat gerealiseerd. De Stichting Startbaan was licht negatief en Botteldaip had wederom een negatief resultaat.

Het resultaat heeft zich positief ontwikkeld doordat ten eerste de doorgevoerde bezuinigingen die in 2020 waren ingezet, in verband met corona, zijn voortgezet in 2021 en begin 2022. Deze zijn voortgezet vanwege voort durende onzekerheid en lockdowns. In januari 2022 was een deel van de winkels en horeca gelegenheden nog gesloten.

De som der bedrijfsopbrengsten is toegenomen met 16%. In 2022 heeft WerkPro de Welzijnstak van het MJD mogen verwelkomen. Dit is verantwoordelijk voor ongeveer de helft van de stijging. De rest wordt veroorzaakt door minder langdurige lockdowns ten opzichte van 2021 en een groter opdrachtenpakket.

ENERGIEKOSTEN

De stijgende energiekosten hebben een grote invloed op het resultaat van WerkPro. Om zekerheid te creëren voor de toekomst heeft WerkPro een 4-jarig contract

met een energieleverancier afgesloten. De prognose is dat de energiekosten ongeveer 250% kunnen stijgen. WerkPro heeft diverse maatregelen genomen om de stijging van de kosten te temperen. In 2023 zullen deze worden uitgebreid

INFLATIE

Door de hoge inflatie stijgen alle kosten. Met name de loon- en huurlasten stijgen hard. De CAO Sociaal Werk loopt in juni 2023 af. Hoeveel de cao-stijging zal zijn is nog onzeker. WerkPro gaat in overleg met verhuurders als zij een hoge huurverhoging doorvoeren op basis van de inflatiecijfers.

VOORUITZICHT

Voor 2023 heeft WerkPro een sluitende begroting voor 2023 waarin de genoemde kostenstijgingen conservatief zijn verwerkt. Gezien het huidige resultaat en de sluitende begroting is de verwachting dat WerkPro ook in 2023 financieel gezond zal blijven.

Het positieve resultaat zal o.a. voor een aanzienlijk deel worden besteed aan personeelsuitbreiding. Hiervoor wordt in 2023 een plan opgesteld.

4.4 PERSONEEL EN ORGANISATIE

Kenmerkend voor 2022 op het vlak van personeel en organisatie waren: personele groei, een nieuwe stap in de ontwikkeling van medewerkers, de effecten van Corona, een hoog ziekteverzuimpercentage, een professionaliseringslag met de implementatie van een nieuw personeels- en salarissysteem en een vrijwilligersportaal. Daarnaast zijn er preventieve maatregelen genomen voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag.

SCHOLING EN ONTWIKKELING

Iedere medewerker bij WerkPro met een begeleidingsfunctie doorloopt een intern opleidingsprogramma.

Door de aard van de werkzaamheden bij WerkPro werken er medewerkers bij WerkPro met diverse achtergronden en kennis. Voor het borgen en ontwikkelen van de kwaliteit van dienstverlening is het van belang dat iedere medewerker met een begeleidingsfunctie het interne scholingsprogramma doorloopt.

In 2022 is gestart met een **leergang leidinggeven**, 'Van persoonlijk naar professioneel leiderschap'. Een leergang voor medewerkers in leidinggevende functies. De leergang is samen met de Hanzehogeschool ontwikkeld. Het doel is leidinggevendenden meer bagage mee te geven voor de uitvoering van hun rol binnen WerkPro.

In 2022 werden 80 trainingen, workshops en intervisiebijeenkomsten georganiseerd met een totale deelname van 650 medewerkers.

Naar aanleiding van landelijke aandacht rondom **grensoverschrijdend gedrag** is een aantal preventieve maatregelen genomen. De gedragscode is aangepast, er is een vertrouwenspersoon voor alle personen die actief zijn binnen WerkPro en er is in samenwerking met WerkPro's Spinlink een interne training grensoverschrijdend gedrag ontwikkeld met gebruik van virtual reality.

ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuimcijfer is nog nooit zo hoog geweest als in 2022. Het percentage is opgelopen van 5,34% in 2021 naar 9,08% in 2022. Ook de verzuimfrequentie is toegenomen van 0,75% naar 1,37%.

Ook landelijk is het ziekteverzuimpercentage in de sector hoog (8,36%). Het hoge verzuim heeft meerdere oorzaken: met name in het 1^e en het 3^e kwartaal veel en vaker verzuimmeldingen ten gevolge van Corona of griepachtige klachten. In het 4^e kwartaal was er opnieuw een griepgolf. De indruk bestaat dat de psychische druk voor medewerkers groot is geworden op het moment dat de Corona-maatregelen wat werden losgelaten en groepsactiviteiten zoals scholing, vergaderingen en sociale ontmoetingen weer mogelijk waren zowel op het werk als privé. Ziekte zorgt ook voor werkdruk bij de collega's. Het werk komt vaak neer op de schouders van collega's, vervanging is niet altijd gelijk geregeld. Hoewel er in 2022 een flinke voorziening was getroffen voor piek en ziek, hebben we de werkdruk niet in alle gevallen kunnen voorkomen. Daarnaast is er een aantal situaties van zeer langdurig verzuim (niet werk-gerelateerd) wat we terug zien in het verzuimcijfer.

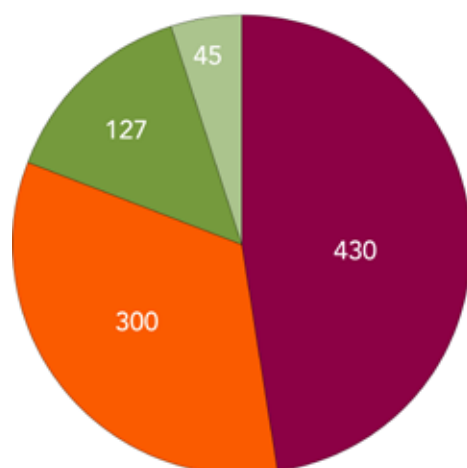
De aanpak van het ziekteverzuim is gelegen in: aandacht voor preventie, scholing van leidinggevendenden (grip op verzuim), sneller overgaan tot ziektevervangende en continuering van een ruim budget piek en ziek.

PROFESSIONALISERING EN EFFICIENCY

In het kader van professionalisering en verbetering van de efficiency is in 2022 is gewerkt aan de implementatie van een integraal personeels- en salarissysteem en vrijwilligersportaal. Op 1 januari 2023 kon Mijn WerkPro (AFAS) in gebruik worden genomen. Medewerkers en leidinggevendenden kunnen de personele zaken online of via de app regelen.

Voor vrijwilligers is er een vrijwilligersportaal gerealiseerd. Een mooie stap in het faciliteren van de voor ons zo belangrijke vrijwilligers.





FEITEN EN CIJFERS

Het aantal medewerkers is in 2022 fors toegenomen. De overname van de welzijnsactiviteiten van MJD per 1-1-2022 met circa 20 medewerkers en de groei van de activiteiten na de Corona pandemie verklaren de toename van het aantal medewerkers.

In 2022 waren er 65 vacatures. 16 medewerkers zijn intern doorgestroomd in functie. Bij de invulling van de vacatures is de arbeidsmarktkrapte merkbaar.

Instream: 87
 Doorstroom: 16
 Uitstroom: 45

Aantal personen / fte bij WerkPro op datum

	personen	fte	personen	fte
	31-12-2022		31-12-2021	
totaal	300	245,50	258	210,44

Aantal personen / fte Startbaan op datum

	personen	fte	personen	fte
	31-12-2022		31-12-2021	
totaal	13	12,00	13	12,00

Aantal personen / fte Botteldaip op datum

	personen	fte	personen	fte
	31-12-2022		31-12-2021	
totaal	5	2,00	2	1,26

geslacht	31-12-2022	31-12-2021
man	152	130
vrouw	148	128
totaal	300	258

Leeftijdscategorieën bij WerkPro

	tot 30	30-39	40-49	50-59	60-65	65+
regulier	35	58	63	94	44	6

< 50 jaar totaal 156

> 50 jaar totaal 144

In verhouding is de groep medewerkers in de leeftijd tot 50 jaar toegenomen. Dit heeft niet geleid tot een daling van de gemiddelde leeftijd.

Gemiddelde leeftijd bij WerkPro

dienstverband	31-12-2022	31-12-2021
totaal	47,3	47,4

Diversiteit /aantal personen

	31-12-2022
geboorteland buiten Nederland	22
arbeidsbeperking	37

4.5 CLIËNTENRAAD

WerkPro heeft een Centrale Cliëntenraad met leden vanuit de drie provincies. In 2022 is een dagelijks bestuur gevormd. De CCR komt maandelijks bijeen en vaker als dat nodig is. De bestuurder is in 2022 elk kwartaal aanwezig geweest bij het overleg. Het overleg ging aan de hand van het jaarverslag 2021 en kwartaalrapportages over de algemene stand van zaken bij WerkPro en financiën. De CCR is geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen zoals impact ondernemen en de overname van welzijnsactiviteiten van Vlechter/MJD.

Daarnaast zijn stafmedewerkers langs geweest om informatie te geven over bepaalde onderwerpen, zoals arbeidsomstandigheden. De nieuwe medewerker inclusiviteit en diversiteit heeft zich voorgesteld.

De CCR heeft in 2022 het contact met de Ondernemingsraad van WerkPro versterkt.

De CCR was betrokken bij de benoeming van de nieuwe bestuurder en van een lid van de RvC met de achtergrond zorg. De CCR is ook ingeschakeld bij het aantrekken van een nieuwe vertrouwenspersoon.

De CCR heeft advies gegeven op de nieuwe gedragscode van WerkPro en de klachtenregeling voor cliënten en was betrokken bij de aanpassing van het klanttevredenheidsonderzoek.

De CCR heeft in 2022 projecten bezocht. Het doel van deze bezoeken was meer bekendheid te geven aan het werk van de CCR, bijvoorbeeld door het verspreiden van flyers. Daarnaast ging het om ophalen van informatie bij de achterban. De CCR was met name geïnteresseerd in het cursusaanbod voor deelnemers. Was het toegankelijk? Maakte men er gebruik van? De resultaten zijn meegenomen in het overleg met de bestuurder.



B VERSLAG RAAD VAN COMMISSARISSEN

De Raad van Commissarissen (hierna RvC) van de stichting WerkPro houdt toezicht op de verantwoordelijkheden van de directeur/bestuurder en de algemene gang van zaken binnen de organisatie. De RvC houdt tevens toezicht op de aan de stichting WerkPro gelieerde stichtingen Startbaan en Botteldaip. De directeur/bestuurder van WerkPro is ook de directeur/bestuurder van Startbaan en Botteldaip. Het toezicht richt zich zowel op het belang van de organisatie en haar medewerkers als ook op het maatschappelijk belang van de organisatie en de positie van de cliënten daarin.

Onderstaande tabel geeft de samenstelling van de RvC in 2022 weer. Functies, benoemingstermijnen en aandachtsgebieden zijn weergegeven.

In 2022 is mevrouw M. Bolt teruggetreden vanwege het bereiken van de maximale benoemingstermijn. Na een openbare werving en een zorgvuldige selectieprocedure, met bijzonder aandacht voor het aandachtsgebied zorg en welzijn, is benoemd mevrouw T. van der Meulen. Mevrouw Van der Meulen is geselecteerd op basis van een herijkt profiel, op voordracht van en na een positief advies van de Centrale Cliëntenraad en de Ondernemingsraad. De vacature is via diverse kanalen openbaar aangekondigd.

Bij WerkPro wordt in geval van een vacature niet alleen stilgestaan bij het profiel behorende bij de vacature, maar worden alle profielen eveneens in de reflectie betrokken en desgewenst gewijzigd en opnieuw vastgesteld.

De voorzitter, de heer R. Schuur, is in juni na evaluatie herbenoemd voor een tweede termijn.

Hoofd- en nevenfuncties van de RvC-leden staan vermeld in onderstaande tabel.

Naam	Functie	Benoemd	Herbenoemd	Aftredend	Verlenging (statutenwijziging)	Aandachtsgebied
dhr. R. Schuur	voorzitter	juli 2018	juli 2022			Openbaar bestuur
mevr. M.H. Bolt	lid	maart 2013	maart 2017	maart 2021	t/m maart 2022	Zorg en welzijn
mevr. T.M. van der Meulen	lid	april 2022				Zorg en welzijn
dhr. A.C. Wessels	lid	sept. 2016	sept. 2020			Financiën
dhr. W. Knobbe	(lid) vicevoorz.	juni 2017	juni 2021			Bedrijfsleven
mevr. H.J.E. van Balen	lid	febr. 2021				Juridisch en governance

Mogelijke belangenverstrengeling is een thema dat altijd aan de orde is bij het aangaan van nieuwe contracten en/of samenwerkingsovereenkomsten.

Naam	Beroep/Maatschappelijke functie	Relevante nevenfuncties
dhr. R. Schuur	Oud-bestuursvoorzitter Noorderpoort (gepensioneerd)	voorzitter RvT St. OPRON (tot 1-10-22); lid en vicevoorzitter Onderwijsraad; lid RvC St. Botteldaip; lid RvC Startbaan; voorzitter bestuur stichting Museum aan de A; voorzitter bestuur stichting Jeugdfonds Sport & Cultuur Groningen; voorzitter Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Noord en Midden-Drenthe 22.01; lid RvC KidsFirst COP Groep; voorzitter RvT Onderwijsgroep Noord/Trivium; voorzitter RvT Lucia Marthas Institute for Performing Arts (per 1-7-22)
mevr. M.H. Bolt	voorzitter Raad van Bestuur Trajectum (tot 1-9-21) voorzitter Raad van Bestuur Amerpoort (vanaf 1-9-21)	lid bestuur Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland; lid RvC St. Startbaan; lid RvC St. Botteldaip, lid bestuur NVO (vanaf 1-10-21)
dhr. A.C. Wessels	directeur en mede-eigenaar Niels Autowas	lid RvC St. Startbaan; lid RvC St. Botteldaip; penningmeester St. Kabelnet Veendam (SKV); bestuurder SKV Beheer B.V.; lid RvT Scilla Andante B.V.
dhr. W. Knobbe	ondernemer, Wiebe Knobbe Mentor en Raadgever	lid RvT St. Eigen Kracht Centrale; lid RvC St. Startbaan; lid RvC St. Botteldaip
mevr. H.J.E. van Balen	ondernemer en parttime hogeschool-docent/onderzoeker	Honoraire consul Zweden; vice voorzitter RvT Openbaar Onderwijs Noordenveld. lid RvC St. Startbaan; lid RvC St. Botteldaip
mevr. T.M. van der Meulen	bestuurder Maeykehiem, eigenaar VOF Trins	lid RvC St Startbaan, lid RvC St Botteldaip, lid RvT Ondernemersfonds Súdwest-Fryslân (onbezoldigd); lid bestuur St. Mountain of Hope (onbezoldigd)

De RvC heeft in 2022 vier keer regulier vergaderd, daarnaast twee keer in de vorm van strategiebijeenkomsten. Belangrijk onderwerp in een van die strategiebijeenkomsten was het impact ondernemen als strategisch speerpunt.

Als RvC van de stichtingen Startbaan en Botteldaip is de RvC twee keer bijeenge-weest. In 2022 is de RvC één keer op werkbezoek geweest bij de bedrijfsonderdelen Buurten bij Bernlef in Groningen en De Heemtuin in Muntendam.

De reguliere vergaderingen kennen een vaste agenda passend in de planning en control-cyclus van de organisatie.

De RvC werkt met een drietal commissies:

- Remuneratiecommissie: mevrouw H. van Balen en de heer R. Schuur
- Auditcommissie: de heer W. Knobbe en de heer A. Wessels
- Kwaliteit en Veiligheid: mevrouw H. van Balen en mevrouw T. van der Meulen

De drie commissies kwamen elk twee keer per jaar bijeen.

De commissies brengen verslag uit aan de voltallige RvC.

Naast de reguliere vergaderingen van de RvC en de commissies zijn er bijeenkomsten geweest tussen een afvaardiging van de RvC en de Centrale Cliëntenraad, met de Ondernemingsraad en was er één bijeenkomst met het gehele managementteam.

De RvC heeft als geheel deelgenomen in de werving en selectieprocedure voor een nieuwe directeur/bestuurder van WerkPro. De heer P. Rutgers is in de zomer van 2022 met pensioen gegaan, als opvolger is benoemd de heer C.J. Gieskes, vooreerst voor een periode van vier jaar met uitzicht op verlenging van nog eens vier jaar.

Ter gelegenheid van het afscheid van de heer Rutgers is een symposium georganiseerd waarbij uiteraard ook de RvC was betrokken.

In april 2022 heeft de RvC haar jaarlijkse zelfevaluatie als reflectie op het eigen functioneren gehouden met als voornaamste bespreekpunten:

- Samenstelling en sfeer RvC
- Het functioneren als team
- Mate van kritisch naar elkaar zijn
- Aanwezigheid van deskundigheid en de benutting daarvan
- Samenspel tussen RvC en directeur/bestuurder
- Kwaliteit en tijdigheid van informatie
- Zicht hebben op de organisatie
- Functioneren van de voorzitter
- Functioneren van de commissies
- Invulling van de strategiebijeenkomsten/thematische onderwerpen
- Reflectie op de verschillende RvC-rollen

Vergaderingen van de RvC hebben altijd plaatsgevonden in aanwezigheid van de directeur/bestuurder, uitgezonderd waar het ging om de werving en selectieprocedure van de nieuwe directeur/bestuurder.

Elke RvC-vergadering kent een vooroverleg van een half uur waarbij de directeur/bestuurder niet aanwezig is. Daarin worden dilemma's en prioriteiten besproken.

De volgende belangrijke onderwerpen zijn in 2022 in de reguliere RvC-vergaderingen aan de orde geweest:

- Procedure werving en selectie nieuwe directeur/bestuurder onder begeleiding van extern bureau Roel & Jasper
- Vacature in de RvC als gevolg van het vertrek van mevrouw M. Bolt en werving en selectie/benoeming mevrouw T. van der Meulen
- Indeling van commissies
- Vaststelling jaarkalender
- Actualisatie van het reglement van de RvC
- Impact van Covid 19-pandemie op de organisatie en haar medewerkers en cliënten
- Jaarverslag 2021 (jaarverslag, jaarrekening, verslag auditcommissie, accountantsverslag, decharge bestuurder). Idem voor Startbaan en Botteldaip.
- Kwartaalrapportages (op inhoud en financieel)
- Zelfevaluatie RvC op basis van constatering uit 2021 en gang van zaken 2022
- Herbenoeming de heer R. Schuur als voorzitter
- Impact ondernemen als speerpunt
- Vaststelling nieuwe ratio's
- Vaststelling aangepast treasury statuut
- Keuze accountant
- Bespreking risico's WerkPro op organisatieniveau
- Specifiek toezicht op zorgdossiers (GON)
- Evaluatie integratie welzijnsactiviteiten van voormalig MJD
- Vaststelling bezoldiging bestuurder en toezichthouders 2022
- Managementletter accountant
- Begroting en jaarplan 2023 (idem voor Startbaan en Botteldaip)
- Voortgang dossier De Prael en Simplon
- Energiecrisis en de consequenties hiervan voor WerkPro: ingezette acties en goedkeuring hiervan
- Problematiek van de krappe arbeidsmarkt: gevolgen voor WerkPro en hoe hiermee om te gaan

Informatie ten behoeve van bovenstaande besprekingen is verkregen uit de organisatie (directeur/bestuurder, directeur algemene zaken en zorg, concern controller, hoofd HRM, accountant). Het merendeel van de informatie vloeit voort uit goed functionerende bedrijfsvoeringsystemen en heeft zich in kwaliteit in de afgelopen jaren bewezen als betrouwbaar te zijn. Toetsing vindt naar onderwerp plaats in gesprekken tussen bijvoorbeeld de auditcommissie en de accountant, gesprekken met MT, OR en CCR, werkbezoeken en incidentele niet geplande ontmoetingen met externe stakeholders.

In haar toezichthoudende rol vond de RvC houvast in een goed en degelijk ingeslepen planning & control cyclus van de organisatie waarbij in het goede ritme de strategische planvorming zich jaarlijks vertaalt in een jaarplan en een bijbehorende beleidsrijke begroting. Daarop wordt per kwartaal gedetailleerd gerapporteerd.

Ondanks de Covid 19-pandemie is er tevredenheid over het gerealiseerde in 2022. Waar resultaten achtergebleven zijn was dit verklaarbaar vanuit de pandemie.

Uiteraard waren er veel onzekerheden in 2022 door Covid 19. Tijdelijke subsidieregelingen van het rijk hebben de organisatie deels geholpen, er is ook

adequaat ingegrepen in de dagelijkse bedrijfsvoering. Gemeenten zijn voor het merendeel ruimhartig geweest subsidies niet te beknotten. Voor cliënten was 2022 niet altijd even gemakkelijk, zorg was er dus ook wel in de RvC of naast het menselijke aspect van bijvoorbeeld terugval en vereenzaming, wel voldoende 'productie' zou worden gemaakt en we ons voldoende zouden kunnen verantwoorden aan subsidiegevers.

Bijzondere aandacht hebben we als RvC besteed aan de specifieke tijdelijke wet- en regelgeving rond Covid 19.

Daarnaast zijn er reguliere rapportages over personele belangen als veiligheid, incidenten, ziekteverzuim, opleiding e.d. De RvC heeft in het proces van goedkeuring van de begroting nadrukkelijk gekeken naar risicovolle projecten en de discussie gevoerd hoe verstandig het zou zijn met bepaalde projecten al dan niet door te gaan. Het dossier De Prael/Simplon is een voorbeeld van een dilemma.

De RvC is nadrukkelijk door de directeur/bestuurder betrokken bij deze dossiers. De samenwerking met de accountant is prima verlopen en heeft geen specifieke actiepunten opgeleverd.

In haar adviesrol is de RvC nadrukkelijk betrokken in de strategiebijeenkomsten welke twee keer per jaar worden gehouden (conform jaarplanning). Daarnaast wist de directeur/bestuurder de individuele leden van de RvC te vinden op specifieke onderwerpen die passen bij de verschillende aandachtsgebieden van de commissarissen.

De RvC voelde zich nadrukkelijk uitgenodigd eigen inbreng te hebben in de strategiebijeenkomsten.

In haar werkgeversrol heeft de RvC in het verslagjaar een extra stap gemaakt. Door de wisseling in de leiding van de organisatie is in de RvC, maar ook met sleutelfunctionarissen uit de organisatie, met de OR en de CCR, en met externe stakeholders nadrukkelijk gesproken over gewenste competenties bij de te werven nieuwe directeur/bestuurder. Wat is nodig bij de verdere doorontwikkeling van de organisatie, welk type leiderschap is nodig, in welke richting moet WerkPro zich verder ontwikkelen, welke wensen bestaan er bij de verdere vervolmaking van de interne bedrijfsvoering processen (ICT), etc. Wat betekent een en ander



mogelijkerwijs voor de topstructuur van de organisatie en voor de medewerkers die bij WerkPro werken?

Op basis van deze gesprekken is het profiel ontstaan met bijbehorende competenties voor de te werven nieuwe directeur/bestuurder.

Door de jaarlijkse gesprekken met OR, CCR, managementteam en de werkbezoeken heeft de RvC goed zicht op de kwaliteit van sleutelposities in de organisatie.

Het functioneren van de directeur/bestuurder wordt twee keer per jaar besproken in een voortgangs- en beoordelingsgesprek. Deze gesprekken worden vastgelegd in verslagen. Input voor deze gesprekken wordt opgehaald vanuit de organisatie en de RvC-leden.

De bezoldiging van de directeur/bestuurder is conform de richtlijnen en uiteraard passend binnen de WNT. Datzelfde geldt overigens voor de vergoeding, inclusief reiskosten van de RvC-leden zijnde 40% van wat maximaal zou mogen conform vergoeding WNT bestuurder.

Deze vergoeding is voor de werkzaamheden van alle drie entiteiten.

Scholing en persoonlijke ontwikkeling van de RvC-leden heeft dit jaar plaatsgevonden vanuit de reguliere functies en andere nevenfuncties, niet vanuit WerkPro.

Vanuit andere functies en maatschappelijke posities hebben de leden van de RvC voldoende oog voor veranderende maatschappelijke ontwikkelingen en de daarbij behorende maatschappelijke opdrachten in relatie tot WerkPro, Startbaan en Botteldaip. Ontmoetingen waren er voldoende met externe stakeholders in het sociale verkeer in de regio Noordoost Nederland.

Verantwoording: de genoemde kengetallen in dit bestuursverslag zijn afkomstig uit de eigen informatiebestanden van WerkPro. Hier is geen accountantscontrole op toegepast

JAARREKENING

RAPPORTAGE 2022

In het kader van de regeling openbare jaarverantwoording WMG is de jaarrekening opgesteld met gebruikmaking van het modeljaardocument voor zover verplicht voorgeschreven. Alle bedragen zijn in Euro's.

Het betreft de geconsolideerde jaarrekening van de stichtingen WerkPro (handelsnaam WerkPro), Startbaan en Botteldaip te Groningen.

GECONSOLIDEERDE BALANS STICHTING WERKPRO 2022 (NA RESULTAATBESTEMMING)

ACTIVA	12-31-2022	12-31-2021
1 Materiële vaste activa		
Bedrijfsgebouwen en -terreinen	278.195	310.654
Machines en installaties	196.171	233.043
Andere vaste bedrijfsmiddelen	<u>501.604</u>	<u>495.908</u>
	975.970	1.039.605
Vlottende Activa		
2 Voorraden		
Gereed product en handelsgoederen	84.732	82.312
3 Vorderingen		
Op handelsdebiteuren	1.112.705	832.729
Overige vorderingen	268.252	229.786
Overlopende activa	<u>65.485</u>	<u>34.118</u>
	1.446.441	1.096.632
4 Liquide middelen	<u>7.136.662</u>	<u>5.471.835</u>
Totaal activa	9.643.806	7.690.384

PASSIVA	12-31-2022	12-31-2021
8 Eigen Vermogen		
Bestemmings reserves	175.000	150.000
Overige reserves	<u>4.699.284</u>	<u>3.206.039</u>
	4.874.284	3.356.039
9 Voorzieningen		
Overige voorzieningen	467.381	518.637
10 Langlopende schulden (voor meer dan 1 jaar)		
Overige schulden	7.696	30.177
11 Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	289.305	333.343
Belastingen en premies sociale verzekeringen	708.978	736.904
Schulden terzake van pensioenen	500.618	7.341
Overige schulden	2.318.577	2.271.322
Overlopende passiva	<u>476.968</u>	<u>436.622</u>
	4.294.445	3.785.531
Totaal passiva	9.643.806	7.690.384

GECONSOLIDEERDE EXPLOITATIEREKENING STICHTING WERKPRO 2022

BEDRIJFSOPBRENGSTEN:	2022	2021
12 Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		
Wet langdurige zorg	612.976	438.252
Jeugdwet	86.323	42.641
Forensische zorg	374.512	347.742
Baten uit zorgverlening in onderaanneming	<u>1.670.746</u>	<u>2.016.348</u>
	2.744.557	2.844.984
13 Baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige zorg	5.039.128	4.627.537
14 Overige bedrijfsopbrengsten	<u>18.264.975</u>	<u>14.970.968</u>
SOM VAN BEDRIJFSOPBRENGSTEN	26.048.660	22.443.489

BEDRIJFSLASTEN:	2022	2021
21 Kosten van grond- en hulpstoffen	4.211.513	4.261.098
22 Kosten uitbesteed werk en andere externe stoffen	514.139	388.208
23 Lonen en salarissen	11.350.958	9.442.492
24 Sociale lasten	1.860.911	1.466.479
25 Pensioenlasten	974.548	772.847
26 Afschrijvingen	387.877	448.272
28 Overige bedrijfskosten	<u>5.672.684</u>	<u>4.951.578</u>
SOM DER BEDRIJFSLASTEN	<u>24.972.629</u>	<u>21.730.974</u>
BEDRIJFSRESULTAAT	1.076.031	712.515
29 Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	396-	1.224-
30 Rente lasten en soortgelijke kosten	<u>57.390</u>	<u>53.057</u>
SOM VAN RENTEBATEN EN LASTEN	<u>57.786-</u>	<u>54.281-</u>
RESULTAAT	<u>1.018.245</u>	<u>658.234</u>
RESULTAAT BOEKJAAR	1.018.245	658.234

RESULTAAT BESTEMMING	2022	2021
Toevoeging:		
Bestemmingsreserve	25.000	150.000
Overige reserves	993.245	508.234

Deze cijfers zijn afkomstig van de jaarrekening 2022. Het volledige jaardocument en de jaarrekening met daarin het beloningsbeleid van WerkPro zijn te vinden op de website van Jaarverslagen Zorg.