

JAARDOCUMENT 2023

VOORWOORD

WerkPro heeft een goed jaar achter de rug. Ondanks de onrust in de wereld en ons werkgebied, hebben we onze activiteiten kunnen bestendigen en soms zelfs uitbreiden.

Niet zonder slag of stoot uiteraard. Ook WerkPro had te maken met de gevolgen van algemene kostenstijgingen. De invloed van prijsverhogingen op het dagelijks leven van velen in onze organisatie, is een punt van zorg en aandacht.

Met gestegen kosten heeft WerkPro toch een solide basis behouden. We konden investeren in kwaliteit en in verduurzaming. We hebben ingezet op een sterke interne economie: we stimuleren het bij elkaar inkopen van producten en diensten. Zo is een start gemaakt met het produceren van groenten voor onze eigen restaurants.

In 2023 is een meerjarenstrategie opgesteld onder het motto 'samen en in samenhang'.

In deze tijd wordt samen optrekken steeds belangrijker, zowel intern als extern. De vele uitdagingen vragen om gezamenlijke, multidisciplinaire oplossingen.

Om te bereiken dat iedereen kan meedoen, is afstemming nodig op het gebied van wonen, veiligheid, participeren en leren. Zo kunnen we stappen zetten naar kwaliteit van leven voor iedereen. In 2023 heeft WerkPro hiermee een goed begin gemaakt, in verschillende samenwerkingen.

In de woon- en leefomgeving van mensen speelt WerkPro een actieve rol met wijkgericht werken en in maatschappelijke partnerschappen. Onze ervaring met wijkwerken vindt weerklank, zodat ook andere gemeenten ons benaderen als deskundige partner op dit terrein.

Op het gebied van duurzaamheid hebben we in 2023 samen met partners belangrijke stappen gezet naar circulair werken met textiel en zachte plastics. Ook op andere terreinen maken we werk van minder verspilling. Dat past in de opzet van een *Green Deal* voor WerkPro, waarin we -naast de wettelijke verplichtingen- onze ambities voor

verduurzaming vormgeven.

De transitie in de zorg werd in 2023 steeds zichtbaarder. Ook deze opgave vraagt om samenwerken, intern en met zorgpartners. WerkPro zet in op meer preventieve zorg. De ervaring daarmee laat zien dat deze aanpak effectief is, zodat de druk op de zorg enigszins vermindert.

Een bijzondere vorm van preventie betreft gerichte ondersteuning van jongeren vanaf ongeveer 18 jaar. Zij hebben steeds meer moeite om hun plek te vinden in de maatschappij.

WerkPro gelooft in een mix van (woon)begeleiding, werkervaring en leren in de praktijk, om jongeren op weg te helpen met een stabiele basis.

Het is goed om even stil te staan bij wat we hebben bereikt in 2023. Op die basis bouwen we in 2024 verder aan het huis van WerkPro, waar iedereen welkom is. Om mee te doen of om met ons samen te werken aan een inclusieve, leefbare en duurzame samenleving.

Cees-Jan Gieskes



INHOUDSOPGAVE

A.	BESTUURSVERSLAG	4
1	Algemeen	4
2	Beleid en ontwikkeling	5
3	WerkPro in bedrijf	11
4	Organisatie	12
B.	VERSLAG RVC	18
C.	JAARREKENING	22



1 ALGEMEEN

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.

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.

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.

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.



2 BELEID EN ONTWIKKELING

ONTWIKKELINGEN 2023

WerkPro staat voor een samenleving waarin iedereen meedoet: in het huis van WerkPro kan iedereen onderdak vinden.

We willen impact maken op 3 aspecten: zelfredzaamheid (meedoen, welzijn), leefbaarheid en duurzaamheid.

Dat doen we samen en in samenhang, zowel intern als extern. Niet voor niks is 'samen werkt beter' een belangrijke en inspirerende kernwaarde, binnen teams, tussen werkbedrijven en op organisatieniveau.

De werkbedrijven zijn het fundament van WerkPro en bepalend voor onze strategische koers. Onze aanpak is arbeidsmatig, werk (maken) is de basis. Daarin zijn we onderscheidend, ook bedrijfseconomisch. Impact maken als sociale onderneming gaat niet zonder gezonde financiële bedrijfsvoering.

De aanpak van WerkPro is gebaseerd op 'ontschotten' in de breedste zin: we mengen doelgroepen. Dat in onze bedrijven mensen samenwerken die verschillen in leeftijd, achtergrond, traject en mogelijkheden is een belangrijke succesfactor van WerkPro. Mensen ontmoeten en helpen elkaar, leren van elkaar (ontwikkeling). Ontschotten gaat ook over regelingen en financiering, want minder hokjes en potjes = meer erbij horen met minder kosten.

In 2023 heeft WerkPro mooie stappen gezet op verschillende van onze domeinen.

Sociaal domein

Sinds de transitie op het gebied van werk (Participatie), Wmo en jeugd zijn gemeenten verantwoordelijk voor maatschappelijke ondersteuning aan inwoners. Met minder geld moeten zij een samenhangend stelsel van maatschappelijke ondersteuning inrichten op alle leefgebieden.

Daarmee worden goed georganiseerde wijken en buurten steeds belangrijker. De wijk is dé plek om in contact te komen met de burgers en zo een graadmeter van wat er leeft in de samenleving. De wijk is ook een plek waar lokale initiatieven ontstaan en tot bloei komen.

Om de kansen in de wetgeving te benutten heeft WerkPro samen met ketenpartners in wijken *werken activeringscentra* ontwikkeld.

In lijn met onze visie mengen we doelgroepen in *voorzieningen*, waar we participatie en dagbe-

steding combineren met maatschappelijke dienstverlening in wijken en buurten. Op basis van dit concept *wijkwerken*, werken we inmiddels in meer gemeenten.

WerkPro werkt in wijken samen met veel partijen, coördineert en ondersteunt (bewoners)initiatieven. Zo is in de Groninger Oosterparkwijk in samenwerking met de gemeente en WIJ Groningen als eerste in Nederland een Michi-Noeki geopend. Een Michi-Noeki is een laagdrempelige ontmoetingsplek in de wijk. Je kunt er even uitrusten, een kopje koffie drinken met wijkgenoten, naar de wc gaan of gewoon een praatje komen maken. Vrijwilligers uit de buurt zijn hier gastvrouw of gastheer en kunnen je informeren over nieuws en activiteiten in de wijk. Andere wijkontwikkelingen krijgen vorm in de Maatschappelijke Coalitie voor de noordelijke wijken in Groningen. WerkPro is partner in deze toekomstgerichte samenwerking.

Wmo

De gemeente Groningen heeft haar Wmo- en participatie-opgave vormgegeven in *gebiedsondersteunende netwerken (GON)* met populatiefinanciering in de vorm van lumpsum. WerkPro is met Cosis als hoofdaanbieder Ben in de Buurt verantwoordelijk voor de kwaliteit van zorg (door onderaannemers) in 2 van de 4 stadsdelen.

In 2023 hebben we de transformatie van zorg in het kader van de GON-opdracht verder ingevuld met de ontwikkeling van Ben in de Buurt-teams, Algemene Voorzieningen en Stratenaanpak.

In Leeuwarden is de maatschappelijke ondersteuning sinds 2021 soortgelijk georganiseerd.

WerkPro is hier strategisch onderaannemer van Amaryllis voor de basisvoorziening en van Wind-Kracht058 voor de aanvullende voorziening. Onze activiteiten in locatie d'Ambacht zijn uitgebreid met in het voorjaar van 2023 geopende wijkrestaurant.

De totale omvang van Wmo-opdrachten in andere gemeenten waar WerkPro actief is nam in 2023 toe. We zijn met diverse gemeenten in gesprek over het concept wijkwerken. Op meerdere plekken ontwikkelen we algemene voorzieningen met een samenhangend aanbod van participatie, dagbesteding en individuele begeleiding in combinatie met dienstverlening voor de omgeving.

Een mooie aanvulling op ons Wmo-aanbod zijn enkele activiteiten die WerkPro per september 2023 heeft overgenomen van GGZ Drenthe. In opdracht van de gemeente Assen gaat WerkPro dagactiveringscentrum De Vermeer ontwikkelen tot een algemene voorziening volgens het concept wijkwerken.

In Hoogeveen is door overname van DAAT een mooie samenwerking ontstaan met kringloopwarendhuis Het Goed. Een groep deelnemers werkt bij Het Goed met begeleiding van WerkPro. Het Goed en WerkPro zijn samenwerking aangegaan voor het ontwikkelen van initiatieven op het vlak van kringloop en circulariteit, waarbij onze producten en diensten elkaar goed kunnen aanvullen.

WerkPro speelt met haar aanbod van welzijn, zorg en wijkwerken in op ontwikkelingen in de zorg, zoals het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) door strategische ketensamenwerking in de regio's aan te gaan.

Beschermd wonen/Maatschappelijke Opvang

We werken samen met ketenpartners en woningcorporaties aan de ontwikkeling van vernieuwende concepten op gebied van Beschermd Wonen en Maatschappelijke Opvang zoals samenhang tussen wonen-werken-slapen, o.a. in Skeave Huse en Kamers met Kansen.

In 2023 gaven we richting aan de containerwoningen in Assen die eind 2022 in gebruik werden genomen. Opstartproblemen zijn overwonnen in nauwe samenwerking met het Leger des Heils. Zo is voor en met de vijf bewoners (allen ex-dakloos) een stabiele woonsituatie gecreëerd, was er passende hulpverlening voor problemen uit het verleden en is gewerkt aan toekomstperspectief voor de bewoners.

De ontwikkeling van een vergelijkbaar project in gemeente Groningen verloopt moeizaam door tegenstrijdige belangen en bezwaren vanuit omwonenden van de beoogde locatie.

Het zorgteam heeft in 2023 20 mensen gehuisvest, waarvan 9 via Kamers met Kansen waar we jongeren zowel huisvesting als begeleiding bieden. De pilot Bouwdepot, een concept met een integraal aanbod van inkomen, wonen en begeleiding voor jongeren van 18-27 jaar is in 2023 succesvol afgerond.

Participatie

Met een gevarieerd aanbod van werk(ervarings)plekken in eigen sociale ondernemingen, werkleertrajecten en nieuwe vormen van gesubsidieerd werk, levert WerkPro een belangrijke bijdrage om mensen weer aan het werk te krijgen.

69 mensen met een basisbaan bij maatschappelijke organisaties zijn in 2023 begeleid vanuit WerkPro. Verder zijn in 2023 2 wijkgildes gestart en zijn de mogelijkheden om via praktijkleren erkende kwalificaties te halen uitgebreid.

Op Ewsum hebben deelnemers met een licht verstandelijke beperking de brancheopleiding Groen afgerond.

Arbeidsmarkt

De oververhitte economie met weinig werkloosheid heeft gevolgen voor de instroom van deelnemers. Het is lastiger om in onze werkbedrijven de bezetting op peil te houden. Tegelijkertijd is de problematiek van deelnemers die instromen complexer. De bezetting heeft uiteraard gevolgen voor de zorgbaten en de inverdienmogelijkheden, terwijl de complexiteit van problematiek de productiviteit van deelnemers beïnvloedt.

Dit alles legt extra druk bij onze werknemers.

De krappe arbeidsmarkt maakt ook het werven en binden van personeel moeilijker. Door ons te onderscheiden als werkgever en 'missie-gedreven organisatie', lukt het tot nu toe om onze vacatures te vervullen.

Sociaal ondernemerschap en duurzaamheid

WerkPro wordt steeds nadrukkelijker bevestigd op haar bijdrage aan maatschappelijke thema's als armoede, milieu en duurzaamheid. We willen hieraan met onze werkbedrijven een herkenbare bijdrage leveren met nieuwe sociale en circulaire initiatieven, bij voorkeur in wederkerige partnerschappen met gemeenten en het bedrijfsleven.

Een mooi voorbeeld is in 2023 gerealiseerd op het gebied van plastic. Bij WerkPro gesorteerde zachte plastics zijn door partner Uppact verwerkt als grondstof voor de productie van planken en palen, waar we in onze werkbedrijven weer banken en tafels van maken.

In samenwerking met GoudGoed hebben UMCG en Beatrixoord afscheid genomen van wegwerpbekers. GoudGoed heeft daarvoor 2.500 mokken geleverd. Deze actie heeft veel positieve publiciteit opgeleverd en bijgedragen aan het vergroten van bewustzijn met betrekking tot duurzaamheid.

Onze ambities op het gebied van circulair en duurzaam beginnen bij onszelf. Daarom besteden we veel aandacht aan meer interne samenwerking om elkaar te versterken en verspilling tegen te gaan.

Zo is op Ewsum een pilot gestart voor de productie en interne verkoop van groente aan de restaurants van WerkPro: in 2023 is ongeveer 1.000 kg aan groenten verwerkt.

Onze energiebesparende maatregelen kregen in 2023 vervolg. Door versneld te investeren in isolatie en energiebesparende producten (lampen, tijdschakelaars) is het energieverbruik in 2023 drastisch verminderd. Naast een milieubijdrage levert dit uiteraard ook een bedrijfseconomisch voordeel op.

Organisatieontwikkeling

Een duurzaam speerpunt voor WerkPro is investeren in de kwaliteit van medewerkers. Het afgelopen jaar zijn bij WerkPro veel nieuwe vacatures ingevuld. Daarom moeten we nadenken over (voorwaarden voor) verdere ontwikkeling en inrichting van de organisatie. Een belangrijk onderdeel is de positionering en het persoonlijk leiderschap van onze leidinggevenden. In samenwerking met HanzePro is een leergang voor leidinggevenden ontwikkeld, toegesneden op WerkPro. In 2023 hebben de eerste twee groepen de leergang afgerond en zijn twee nieuwe groepen gestart.

Door alle ontwikkelingen en nog altijd een hoog (langdurig) verzuim, nam de werkdruk in de organisatie toe. Daarom is in 2023 op diverse plekken stevig ingezet op het (hernieuwd) invullen van een behoorlijk aantal vacatures. Ook is budget vrijgemaakt voor ziektevervanging en tijdelijk extra formatie.

Per 1 januari 2023 is WerkPro overgegaan naar een nieuw HR-pakket, AFAS. Daarmee willen we processen in de organisatie op het gebied van personeelsinformatie en salarisadministratie verder verbeteren. Tenslotte is begonnen met de ontwikkeling van een BI-tool om tot meer gerichte sturingsinformatie te komen.

DOELSTELLINGEN 2024

Vanuit onze kracht en branches kijken we in het strategisch meerjarenplan 2024-2028 naar 4 maatschappelijke thema's: hoe kan WerkPro hierop inspelen, wat past bij ons, wat zijn onze ambities voor de komende jaren? Van hieruit zijn doelstellingen voor 2024 geformuleerd.

WERKPRO EN DE TRANSITIE IN ZORG

Net als de invoering van de Wmo 2015, is de huidige transitie in de zorg ook weer een kans voor WerkPro. Een groot deel van de zorgtrajecten van WerkPro gaat over faciliteren van zelfredzaamheid en welzijn. We verbinden problemen op levensgebieden met dagelijks leven door ontmoeting en dagbesteding, waarbij we alleen verwijzen of ingrijpen als dat nodig is.

Met het concept wijkwerken voorkomen we zwaardere zorgvragen ontlasten zo de zorgsector. Deze ontwikkeling is succesvol ingezet in de GON-opdracht in Groningen. Ook een ontwikkeling zoals bij Jimmy's naar een brede, preventieve aanpak van problematiek onder jongeren past hierbij.

Ook ontwikkelingen als Bouwdepot en Skaeve Huse passen in de gevraagde transitie van zorg. Bouwdepot krijgt in 2024 een vervolg voor 10 jongeren.

Het streven is om in Groningen Skaeve Huse medio 2024 in gebruik te nemen voor 9 bewoners.

Er wordt niet alleen maar bezuinigd, er is ook sprake van doel(groep)gerichte herverdeling van middelen. Er gaat veel landelijk geld naar gemeenten, bijvoorbeeld voor nieuwkomers of jongeren en er zijn budgetten voor experimenten. Daar liggen kansen met name voor Bouwdepot, Kamers met Kansen en Jimmy's.

Onze aanpak is primair gericht op preventie, maar we hebben ook oog voor de groep mensen die individuele zorg nodig heeft. We zien ook op dit gebied ontwikkelingen die kunnen bijdragen aan een oplossing voor gebrek aan menskracht en middelen in de zorg. Denk aan technologische ontwikkelingen: e-learning en begeleiden op afstand (met beeld).

WERKPRO EN WIJKGERICHT WERKEN

WerkPro heeft in de stad Groningen een lange geschiedenis in wijkgericht werken en wijkvernieuwing. De voorloper van WerkPro (WHIB) is in de jaren 80 van de vorige eeuw ontstaan als bewonersinitiatief en organiseerde destijds voor wijkbewoners werktrajecten in de Hoogte en Indische Buurt. Sinds de jaren '90 waren ID-medewerkers in samenwerking met woningcorporaties als buurtconciërges actief in de wijken waar het ging om vergroten om van veiligheid en leefbaarheid. WerkPro heeft ook een lange traditie in de samenwerking met besturen van buurtaccommodaties en het inzetten van beheerders in deze centra.

In 2014 ontwikkelde WerkPro het concept wijkwerken. Er wordt gewerkt zonder Wmo-indicaties. WerkPro streeft naar wijken waarin iedereen meedoet en organiseert activiteiten dichtbij de wijkbewoners. Die activiteiten, op het snijvlak van welzijn, participatie, maatschappelijke ondersteuning en de sociale basis, zijn gekoppeld aan leefbaarheid en sociaal ondernemerschap. De activiteiten van de wijkbewoners die meedoen hebben impact: de brede welvaart neemt toe, de leefbaarheid wordt versterkt door samen te werken aan een leefbare, duurzame, mooiere en schonere wijk. Daarnaast neemt het individuele geluk van wijkbewoners toe en worden hulpvragen sneller opgepakt. Hierdoor nemen maatschappelijke

kosten op gebied van hulpverlening, verslavingszorg, medische gezondheid en armoede af. Tenslotte versterken de activiteiten van WerkPro de wijk economie.

Wijkwerken startte in 2015 in de wijken Paddepoel, Oosterpark en Beijum. Sinds 2018 is WerkPro onder de naam Ben in de Buurt hoofdaanbieder Wmo voor het GON (Gebiedsondersteunend Netwerk) in de stadsdelen West en Centrum Oude wijken. Wijkwerken is inmiddels geïntegreerd in de GON-opdracht in de vorm van een aantal wijkbedrijven in Korrewegwijk (het GroenHuis), Oosterpark (Bij van Houten), Vinkhuizen (Magma), Beijum in Bedrijf en de Wijert. Deze wijkbedrijven zijn ontwikkeld vanuit de specifieke situatie, samen met bewoners en partners in die wijk.

WerkPro is met wijkwerken een belangrijke partner voor zowel de gemeente als kleinere en grotere wijkorganisaties en bewonersinitiatieven. We combineren een creatieve, praktische, zakelijke en oplossingsgerichte aanpak met ervaring en inzicht in wat wel en niet goed werkt voor mensen. Onze medewerkers zijn daar goed in: aandacht en eigenaarschap zijn effectieve manieren om mensen te activeren. Geen indicatie, geen doelen en geen verplichtingen; wel integraal, dichtbij en activerend.

WERKPRO EN DUURZAAMHEID

Al ruim 40 jaar is WerkPro duurzaam als het gaat om mensen die willen meedoen. Door middel van werk en dagbesteding, betaalbare producten en diensten en activiteiten in de leef- en de sociale omgeving. Het percentage hergebruik van de kringloopwinkels van WerkPro is groot en neemt jaarlijks toe. Sinds de energiecrisis heeft WerkPro echte stappen gezet op het gebied van anders omgaan met energie. Dat wordt zichtbaar in nu al 21% minder energiekosten!

Daarmee laten we zien wat we bij WerkPro kunnen bereiken als onderdelen van WerkPro samen optrekken. Op die ingeslagen weg gaan we door met bewuste keuzes in de eigen bedrijfsvoering van WerkPro én met keuzes van projecten die (branche)gericht (samen)werken aan duurzaamheid.

Zo is de ontwikkeling van kringloop steeds meer gekoppeld aan milieustraten voor hergebruik van soorten afval. De kringloop(winkel) is het eerste innamepunt van de milieustraat: wat is nog bruikbaar, te verkopen? We willen niet alleen naar 0% afval (= 100% hergebruik), maar ook bijdragen aan brede bewustwording in de samenleving. Dat GoudGoed partner is voor de gemeente Groningen in de ontwikkeling van een 'milieuhub' is in dit verband een gouden kans.

Denk ook aan Goudgoeie fietsen, de horeca- en groenprojecten en alle kansrijke verbindingen hiertussen, die bijdragen aan 'brede duurzaamheid'.

WERKPRO EN BEROEPSONDERWIJS

WerkPro is sinds jaar en dag erkend leerbedrijf voor opleidingen in diverse branches. Daarbij staat onze horeca erom bekend dat leerlingen die dreigen uit te vallen bij ons alsnog hun diploma halen. Jaarlijks leren tientallen stagiairs bij ons het vak in de praktijk

WerkPro haakt aan bij de doelen van de beleidsverandering, vooral voor mbo 1-2: aansluiten bij de praktijk, diplomakansen vanuit de praktijk (certificaten) en hierdoor meer enthousiasme en motivatie bij de leerlingen. Omgekeerd versterkt samenwerking met het onderwijs de ontwikkeling van onze deelnemers en werkbedrijven. Naast wijkgildes en praktijkleren experimenteren we met groepjes leerlingen op de werkvloer onder begeleiding van een docent. Bijvoorbeeld in werkbedrijven die actief zijn op het gebied van duurzaamheid, groen, fietsen en horeca.

WERKPRO EN JONGEREN

WerkPro is al jaren partner in 'Overbrug', een netwerk van instellingen die samen een brug willen vormen voor jongeren die tegen problemen aanlopen of tussen wal en schip dreigen te vallen. WerkPro heeft diverse vormen van woonbegeleiding voor jongeren: Kamers met Kansen en Bouwdepot. Dit vanuit de gedachte dat een veilige en stabiele woonplek basisvoorwaarde is om te kunnen leren en werken. Daarnaast is Jimmy's een plek voor en door jongeren, een eerste stap naar hulp. WerkPro gaat met een aansprekend werkaanbod meer inzetten op deze doelgroep.



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)

aantal trajecten	2023	2022
Activeringstraject	309	333
Justitie	157	188
Re-integratietraject	311	231
Zorgtraject	1762	1645
stage	54	43
Eindtotaal	2539	2397

Bron: eigen klantvolgsysteem

In 2023 zijn 2539 deelnemers op een werkplek actief geweest. Ruim tweederde van de deelnemers heeft een zorgindicatie, met name vanuit de Wmo. In het afgelopen jaar is het aantal re-integratietrajecten weer toegenomen.

De problematiek van deelnemers is toegenomen.

3.3 BEGELEIDING WELZIJN

(personen per jaar)

WerkPro heeft in 2022 enkele welzijnsprojecten onder haar hoede genomen. Het gaat om de activiteiten Link050, Jimmy's, Bureau Woonkans, Buurtbemiddeling Groningen, Maatschappelijke begeleiding prostitutie en het Stedelijk Netwerk Diversiteit.

Daarnaast heeft WerkPro een samenwerking met Stichting Leergeld.

Link050 is de vacaturebank voor vrijwilligers in de gemeente Groningen. Gemiddeld stonden er in het afgelopen jaar 726 vacatures open en waren er 410 organisaties ingeschreven. In 2023 hebben zich 52 nieuwe organisaties ingeschreven en zijn er 224 nieuwe vacatures aangemaakt.

Het jongerenproject Jimmy's werd in 2023 door gemiddeld 21 jongeren per dag bezocht.

Bij Bureau Woonkans zijn in 2023 145 cliënten aangebracht voor een traject.

Buurtbemiddeling kende in 2023 152 aanmeldingen. Hiervan zijn 134 in behandeling genomen.

Maatschappelijk werk (migranten)prostitutie had in 2023 55 nieuwe aanmeldingen (2022 32).

Het Stedelijk Netwerk Diversiteit bestaat inmiddels uit 269 contacten en een LinkedIn-groep met 168 leden. Het netwerk bestaat uit mensen die actief zijn in het sociaal domein, het onderwijs en overige organisaties die zich willen inzetten voor diversiteit en inclusie.

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 toezichthoudend orgaan.

Stichting WerkPro is gelieerd aan stichting De 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

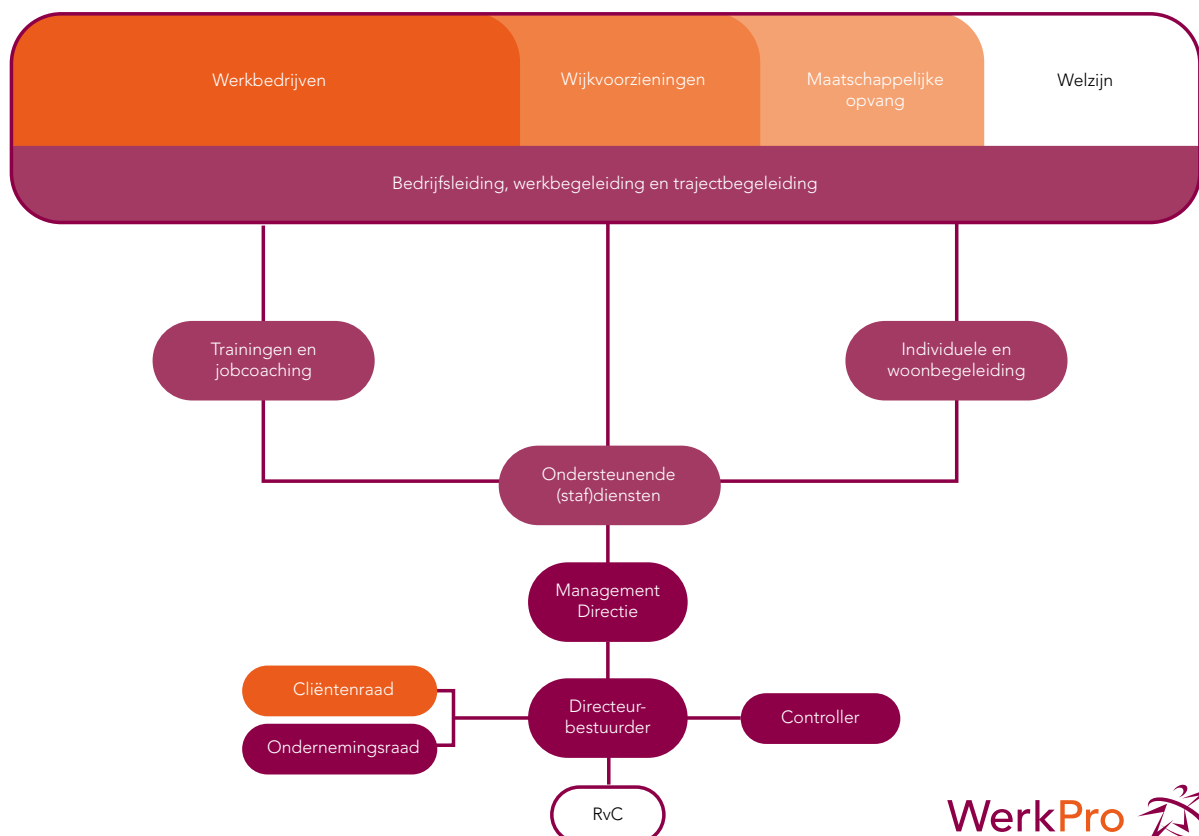
onder voorwaarden aftrekbaar zijn van de inkomstenbelasting.

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

(Stad) Groningen, Friesland en Drenthe



4.3 FINANCIËN

WerkPro heeft geconsolideerd net als in 2022 een positief resultaat gerealiseerd. De Stichting Startbaan was licht negatief en Botteldaip had opnieuw een groter negatief resultaat. Dit werd ruimschoots gecompenseerd door het positieve resultaat van WerkPro.

Het positieve resultaat komt onder andere door conservatief begroten. Onder andere zijn energiekosten minder hard gestegen dan vooraf begroot. Deels door genomen maatregelen maar ook de zachte winter. Maar met name de inzet van het personeel heeft er ook dit jaar weer voor gezorgd dat WerkPro een positief resultaat heeft behaald.

Opbrengsten

De bedrijfsopbrengsten zijn toegenomen met 10%. Dit komt deels doordat WerkPro in 2023 wederom enkele nieuwe activiteiten mogen verwelkomen zoals de Vermeer in Assen, overgenomen van GGZ-Drenthe. Daarentegen heeft WerkPro in 2023 moeten stoppen met de opdracht beschermd wonen. De omzetting ten opzichte van 2022 komt ook doordat er in 2022 nog een lockdown was ten gevolge van corona. Een andere belangrijke factor hierin zijn de doorgevoerde prijsstijgingen ten gevolge van inflatie danwel loonkostenstijgingen.

Personeel en loonkosten

Nadat de personeelsbezetting in 2022 al sterk was gestegen is dit doorgezet in 2023. Door de sterke cao-stijging (2% per 1-1 en 7% per 1-7), stijging van het minimumloon (ruim 10%) en personeelsuitbreiding zijn loonkosten in 2023 hard gestegen. Deze stijging van loonkosten is niet volledig gecompenseerd door opdrachtgevers van WerkPro. WerkPro heeft dan ook diverse prijsstijgingen moeten doorvoeren om de kostenstijgingen te dekken.

Ratio's

Dankzij de goede resultaten van de afgelopen jaren is WerkPro een gezond bedrijf. WerkPro stelt elk jaar de minimale ratio's vast waaraan zij wil voldoen. Deze zijn gebaseerd op in de markt gangbare uitgangspunten. WerkPro voldoet per 31-12-2023 bij de gestelde ratio's.

Ratio's per 31-12-2023:

Solvabiliteit (Vrij besteedbaar eigen vermogen / totaal vermogen) = 50,4%

Weerstandvermogen (Vrij besteedbaar eigen vermogen / bedrijfsopbrengsten) = 18,1%

Quick ratio (Kortlopende vorderingen / schulden < 1jr) = 1,97

Vooruitzicht

Voor 2024 heeft WerkPro een sluitende begroting waarin de genoemde kostenstijgingen conservatief zijn verwerkt. Gezien het huidige resultaat en de sluitende begroting is de verwachting dat WerkPro ook in 2024 financieel gezond zal blijven. Wel zullen de positieve resultaten uit het verleden deels worden ingezet in de vorm van kwaliteit-simpulsen. Dit houdt voornamelijk in dat er meer personeel wordt aangenomen om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren. De verwachting is dan ook dat hierdoor en door uitbreiding van activiteiten de personeelsbezetting verder zal stijgen. Tevens zullen ook de opbrengsten en kosten in 2024 verder stijgen.



4.4 PERSONEEL EN ORGANISATIE

Highlights in 2023

- Op het vlak van P&O kenmerkte 2023 zich door
- het in gebruik nemen van het nieuwe integrale personeelssysteem MijnWerkPro/AFAS;
 - een nieuwe reiskostenregeling met een hogere vergoeding om tegemoet te komen aan de toegenomen kosten voor medewerkers en regelingen voor duurzamere keuzes (fietsen als het kan, met de auto als het moet);
 - een jaarlijks budget voor medewerkers om vrij te besteden aan vitaliteit;
 - de ondertekening van het convenant diversiteit en inclusie;
 - een jaar van groei, met enkele overnames en nieuwe activiteiten waarmee we nieuwe collega's hebben verwelkomd;
 - en een kwaliteitsimpuls door te investeren in extra personele bezetting;
 - de invoering van WerkPro 's leergang leiderschap voor leidinggevenden;
 - de opmars naar een strategische koers 2024-2028 waarbij samen en in samenhang zowel intern al extern centraal staat.

Scholing en ontwikkeling

Een medewerker bij WerkPro met een begeleidingsfunctie doorloopt een intern opleidingsprogramma. Het programma is onderdeel van de medewerkersreis (onboarding) van WerkPro. 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 elke medewerker met een begeleidingsfunctie het interne scholingsprogramma doorloopt.

Zoals terug te zien is in de groei van het aantal medewerkers in 2022 en 2023 hebben medewerkers veel nieuwe collega's verwelkomd. Een goede "onboarding" is dan ook des te meer van belang. De resultaten van de interne audits en een afstudeeronderzoek over inwerken en onboarding binnen WerkPro worden in 2024 omgezet in hernieuwd beleid en een programma voor een goede medewerkersreis.

In 2023 zijn opnieuw twee groepen gestart met de 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 leidinggevenden meer bagage mee te geven voor de uitvoering van hun rol binnen WerkPro. Intervisie, het leren met en van elkaar is een belangrijk onderdeel van de leergang.

In 2023 werden 45 trainingen, workshops en intervisiebijeenkomsten georganiseerd met een totale deelname van 342 medewerkers.

Scholingsactiviteiten voor deelnemers en vrijwilligers

Ook voor deelnemers in een traject en vrijwilligers die actief zijn op een van de projecten van WerkPro worden workshops en cursussen georganiseerd gericht op vaardigheden en ontwikkeling.

Denk aan de HACCP-training voor het hygiënisch en veilig werken in de keuken, basis VCA, klantgericht handelen en Vraag! over het aangeven van grenzen.

In 2023 werden 14 verschillende trainingen en workshops georganiseerd, met een totale deelname van 117.

Arbo-sociaal

Naar aanleiding van landelijke aandacht rondom sociale veiligheid zijn vorig jaar preventieve maatregelen genomen. De gedragscode is aangepast, er is een vertrouwenspersoon voor alle personen die actief zijn binnen WerkPro en er is een interne training grensoverschrijdend gedrag ontwikkeld met gebruik van virtual reality. In 2023 hebben we geconstateerd dat de maatregelen hebben geleid tot meer bewustwording. Signalen worden sneller uitgesproken en besproken.

Investeren in personele bezetting

In 2023 is naast de reguliere investering in personeel en ontwikkeling, geïnvesteerd in een kwaliteitsimpuls door (tijdelijke) extra personele inzet. Veel collega's hebben de afgelopen jaren extra werkdruk ervaren door corona, direct of indirect. Daarna kwam de energiecrisis met nieuwe onzekerheid. Sommige teams en medewerkers hadden hier in 2023 nog steeds last van. Met de investering in extra personeel willen we bereiken dat er ruimte in de personele bezetting ontstaat, zodat medewerkers zich kunnen ontwikkelen,

verlof op kunnen nemen en op adem komen na langdurig hoge werkdruk. Daarnaast investeren we met de extra inzet in de toekomst vooral op het gebied van onze strategische thema's, zoals de zorgtransitie en duurzaamheid. Wij zelf en onze projecten moeten blijven ontwikkelen om een goed antwoord te hebben op de vragen van deze tijd.

Diversiteit en inclusie

WerkPro staat vanuit haar doelstellingen en missie voor een diverse en inclusieve organisatie. Als houvast om het inclusie en diversiteitsbeleid intern richting te geven is in 2023 de Charter diversiteit van de SER getekend. In 2023 werden diverse workshops en activiteiten georganiseerd. Er samenwerking met het Stedelijk netwerk diversiteit Groningen.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimcijfer dat in 2022 een piek kende, daalde in 2023 naar 6,86%. Ook in het landelijke verzuimcijfer van sociaal werk was in 2023 een daling van het verzuim te zien.

De aanpak van het ziekteverzuim is gelegen in aandacht voor preventie, scholing van leidinggevenden (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 per 1 januari 2023 het integrale personeelssysteem Mijn WerkPro (AFAS) in gebruik worden genomen. Medewerkers en leidinggevenden kunnen de personele zaken online of via de app regelen. In 2024 wordt het leerplein toegevoegd.

Vrijwilligers

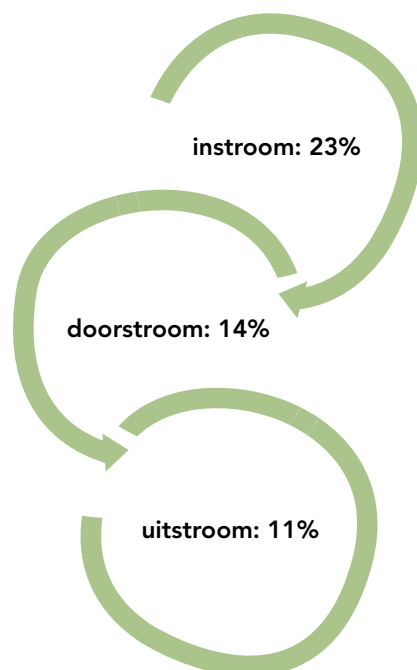
Op vrijwel alle werklocaties van WerkPro zijn vrijwilligers actief. Totaal zijn er 436 mensen die zich als vrijwilliger inzetten bij WerkPro en daar zijn we best trots op! Voor vrijwilligers is er een vrijwilligersportaal gerealiseerd en is een vrijwilligers coördinator aangesteld (VCT) bij wie vrijwilligers en locaties terecht kunnen voor informatie, ondersteuning en ontwikkeling. Een mooie stap in het faciliteren van de voor ons zo belangrijke vrijwilligers.

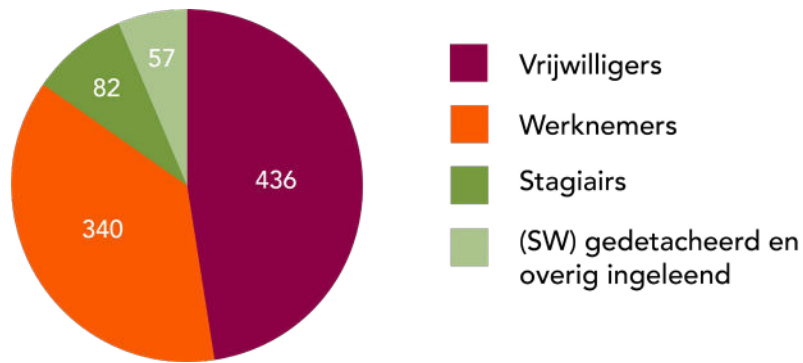
In 2023 is een vrijwilligersonderzoek uitgevoerd. Onze vrijwilligers geven gemiddeld een 8,2 als rapportcijfer.

Feiten en cijfers

Het aantal medewerkers is in 2023 met 14% toegenomen. De toename van het aantal medewerkers is te verklaren door nieuwe activiteiten, waaronder een aantal overnames van activiteiten waaronder DAAT, Wijkpaleis Groningen en Dorpshuis Hoogkerk. Daarnaast is geïnvesteerd in extra personele bezetting om tijd en ruimte te bieden voor ademruimte, het volgen van scholing en projectontwikkeling (kwaliteitsimpuls personeel 2023).

In 2023 waren er 70 vacatures.





Aantal personen/fte op datum bij WerkPro

	personen 31-12-2023	fte 31-12-2023	personen 31-12-2022	fte 31-12-2022
totaal	340	284	300	245,50

Aantal personen/fte Startbaan op datum

	personen 31-12-2023	fte 31-12-2023	personen 31-12-2022	fte 31-12-2022
totaal	4	3,4	13	12,00

Aantal personen/fte Botteldaip op datum

	personen 31-12-2023	fte 31-12-2023	personen 31-12-2022	fte 31-12-2022
totaal	7	3,4	5	2,00

Leeftijd

	tot 30	30-39	40-49	50-59	60-65	65+
regulier	39	65	69	113	45	9

De gemiddelde leeftijd bedraagt 46,7 jaar.

4.5 ONDERNEMINGSRAAD

WerkPro heeft een Ondernemingsraad. Deze bestaat uit 9 leden. De OR houdt zich onder meer bezig met advies- en instemmingsverzoeken van de directie. Er is regelmatig overleg met de directie. Daarnaast staat de OR in nauw contact met haar achterban.

Er zijn OR-commissies actief op het gebied van financiën, P&O, VGWM en PR.

Medio 2023 zijn nieuwe leden voor de OR geworven. De OR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

4.6 CLIËNTENRAAD

De Centrale cliëntenraad vergaderde in 2023 gemiddeld 1 keer per maand met leden vanuit de drie provincies. De leden vertegenwoordigen deelnemers en vrijwilligers. De CCR heeft een dagelijks bestuur.

In de eerste twee maanden van 2023 was de opkomst en de bezetting van de CCR te weinig voor officieel overleg. In overleg met de directeur-bestuurder is gewerkt aan het meer betrekken van mensen bij de CCR. De CCR heeft vervolgens 2 nieuwe leden verwelkomd.

De CCR bestond eind 2023 uit 6 personen.

De CCR heeft besloten om niet meer op locatie te vergaderen, maar om met behulp van directie en MT contactpersonen te zoeken per locatie. Het doel was om in 2023 minimaal 6 contactpersonen te vinden. Dit is gelukt.

Om kennis te maken met de contactpersonen heeft de CCR een informatieve bijeenkomst georganiseerd met een kookworkshop.

De CCR heeft in 2023 in totaal 7 keer vergaderd, waarvan 4 keer met de directeur-bestuurder, 1 keer met leden van de RVC en 1 keer met de OR. In het kader van het klanttevredenheidsonderzoek zijn stafmedewerkers uitleg komen geven. De manager van welzijn is uitgenodigd om te vertellen over de activiteiten van de in 2022 overgenomen MJD-projecten.

Thema's in 2023 waren:

- Jaarplan CCR
- Werving leden CCR en contactpersonen locaties
- Klanttevredenheidsonderzoek WerkPro
- Halfjaarverslag tweede helft 2022, Jaarverslag 2022
- Begroting 2024, meerjarenplan WerkPro
- Charter diversiteit en inclusie
- Overname Wmo-cliënten Hoogeveen bij het Goed van GGZ-Drenthe (afdeling Daat).
- Adviesvraag overname activiteitencentrum de Vermeer Assen van GGZ-Drenthe (afdeling Daat)
- Klachtafhandeling lid CCR

Aandachtspunten

- Werving leden CCR en contactpersonen
- Beleid en visie omgang met deelnemers/cliënten
- De CCR heeft in 2023 een trainingsdag gehad.
- Leden van de CCR hebben de Fietsenstalling Stadsbalkon bezocht.

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 2023 weer. Functies, benoemingstermijnen en aandachtsgebieden zijn weergegeven. In 2023 zijn er geen mutaties geweest in de samenstelling van de RvC.

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. Een eerste verkenning is gedaan inzake de eind 2024 ontstane vacature vanwege het bereiken van de maximale zittingstermijn van de heer Wessels.

Naam	Functie	Benoemd	Herbenoemd	Aftredend	Verlenging (statutenwijziging)	Aandachtsgebied
dhr. R. Schuur	voorzitter	juli 2018	juli 2022			Openbaar bestuur
mevr. T.M. van der Meulen	lid	april 2022				Zorg en welzijn
dhr. A.C. Wessels	lid	sept. 2016	sept. 2020	sept. 2024		Financiën
dhr. W. Knobbe	(lid) vice-voorz.	juni 2017	juni 2021			Bedrijfsleven
mevr. H.J.E. van Balen	lid	febr. 2021				Juridisch en governance

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

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 RvC St. Botteldaip; voorzitter RvC St. Startbaan; voorzitter RvC stichting Museum aan de A; voorzitter bestuur stichting Jeugdfonds Sport & Cultuur Groningen; lid RvC KidsFirst COP Groep; voorzitter RvT Onderwijsgroep Noord/Trivium; voorzitter RvT Lucia Marthas Institute for Performing Arts; voorzitter Toezichthoudend Bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO en VO 22.01 (per 1-6-23); voorzitter RvC Donar Groningen (per 1-9-23)
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; vicevoorzitter 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 bestuur St. Mountain of Hope (onbezoldigd)

De RvC heeft in 2023 vier keer regulier vergaderd, daarnaast twee keer in de vorm van strategiebijeenkomsten. Belangrijk onderwerp in deze strategiebijeenkomsten is het concept-strategisch meerjarenplan 2024-2028. Naar verwachting wordt dit plan begin 2024 vastgesteld. Als RvC van de stichtingen Startbaan en Botteldaip is de RvC twee keer bijeengewees. In 2023 is de RvC op werkbezoek geweest bij de bedrijfsonderdelen Simplon Hostel in Groningen en Hergebruik+ in Appingedam. Daarnaast zijn een aantal bedrijfsopeningen en feestelijke bijeenkomsten van het personeel bezocht.

De reguliere vergaderingen kennen een vaste agenda passend in de planning en control-cyclus van de organisatie. Vergaderingen worden genotuleerd volgens een vast format.

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 schriftelijk 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 het Managementteam.

In april 2023 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

Deze zelfevaluatie is begeleid door een externe deskundige, de heer G. Evers van het Bureau Zuijderlicht in Groningen. Van de zelfevaluatie is een schriftelijk verslag gemaakt aangevuld met de afgesproken actiepunten.



Vergaderingen van de RvC hebben altijd plaatsgevonden in aanwezigheid van de 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.

Onder andere de volgende onderwerpen zijn in 2023 in de reguliere RvC-vergaderingen aan de orde geweest:

- Vaststelling jaarkalender
- Jaarverslag 2022 (jaarverslag, jaarrekening, verslag auditcommissie, accountantsverslag, decharge bestuurder). Idem voor Startbaan en Botteldaip.
- Kwartaalrapportages (op inhoud en financieel)
- Zelfevaluatie RvC op basis van constatering uit 2022 en gang van zaken 2023
- Voortgang implementatie impact ondernemen
- Bespreking risico's WerkPro op organisatieniveau
- Specifiek toezicht op zorgdossiers (GON)
- Samenstelling commissies
- Start traject update statuten en reglementen
- Overname De Vermeer (Assen) van GGZ Drenthe
- Voortgang integratie welzijnsactiviteiten van voormalig MJD
- Vaststelling bezoldiging directeur-bestuurder en toezichthouders 2023
- Managementletter accountant
- Begroting en jaarplan 2024 (idem voor Startbaan en Botteldaip)
- Voortgang dossiers De Prael en Simplon
- Voortgang inzet energiebesparende maatregelen
- Maatschappelijke thema's die de koers bepalen (transitie zorg/welzijn, wijkgericht werken)
- Bespreken bouwstenen strategisch meerjarrenplan 2024-2028

Informatie ten behoeve van bovenstaande besprekingen is verkregen uit de organisatie (directeur-bestuurder, 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. 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 toezichhoudende rol vond de RvC houvast in een planning & control cyclus van de organisatie waarbij in het goede ritme de strategische planvorming zich jaarlijks vertaalt in een jaarplan en een bijbehorende begroting. Daarop wordt per kwartaal gedetailleerd gerapporteerd.

De RvC is tevreden over het gerealiseerde in 2023. 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. 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.

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 gesprek-

ken 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 van de 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 Noord-Oost Nederland.

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

C JAARREKENING WERKPRO

INLEIDING RAPPORTAGE 2023

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.

In dit rapport zijn 2 jaarrekeningen opgenomen. Het betreft de geconsolideerde jaarrekening van de stichting WerkPro (handelsnaam WerkPro), Startbaan en Botteldaip te Groningen en de enkelvoudige jaarrekening van de stichting WerkPro.

GECONSOLIDEERDE BALANS STICHTING WERKPRO 2023 (NA RESULTAATBESTEMMING)

	31-12-2023	31-12-2022
ACTIVA		
Materiële vaste activa	1.163.571	975.970
Vlottende activa		
Voorraden	88.640	84.732
Vorderingen en overlopende activa	1.404.353	1.446.442
Liquide Middelen	7.605.287	7.136.662
	9.098.281	8.667.836
Totaal	10.261.851	9.643.806
<hr/>		
PASSIVA		
Eigen vermogen	5.611.188	4.874.284
Voorzieningen	445.009	467.381
Langlopende schulden	1.805	7.696
Kortlopende schulden	4.203.849	4.294.445
Totaal	10.261.851	9.643.806

GECONSOLIDEERDE WINST- EN VERLIESREKENING STICHTING WERKPRO 2023

BEDRIJFSOPBRENGSTEN:	2023	2022
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		
Wet langdurige zorg	1.100.482	809.484
Forensische zorg	317.820	374.512
Baten uit zorgverlening in onderaanneming	430.745	527.773
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorg	-	0
	<u>1.849.047</u>	<u>1.711.769</u>
Jeugdwet	82.302	86.323
Baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige zorg	6.895.697	6.112.798
Overige bedrijfsopbrengsten	19.820.957	18.122.208
Som van de bedrijfsopbrengsten	<u>28.648.004</u>	<u>26.033.098</u>
 BEDRIJFSLASTEN:		
Kosten van grond- en hulpstoffen	1.357.003	1.192.225
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	3.854.759	3.559.165
Lonen en salarissen	13.158.748	11.352.206
Sociale lasten	2.227.144	1.860.911
Pensioenlasten	1.056.602	974.548
Afschrijvingen	369.637	387.877
Overige bedrijfskosten	5.938.153	5.630.135
Som der bedrijfslasten	<u>27.962.046</u>	<u>24.957.067</u>
BEDRIJFSRESULTAAT	685.958	1.076.031
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	40.063	396-
Rente lasten en soortgelijke kosten	49.117	57.390
Som van rentebaten en lasten	<u>9.054</u>	<u>57.786</u>
Resultaat boekjaar	<u>676.903</u>	<u>1.018.245</u>
 RESULTAAT BESTEMMING		
Bestemmingsreserves	<u>243.980</u>	<u>39.597</u>
Niet collectief gefinancierd vrij vermogen	<u>432.923</u>	<u>978.648</u>