

JAARDOCUMENT 2024



VOORWOORD

2024 was een uitdagend jaar voor WerkPro. Vele factoren zijn daar debet aan. Sterke loonstijgingen, algemene kostenstijgingen, gemeenten die zich voorbereiden op bezuinigen als gevolg van een andere rijksbekostiging, onrust in Europa, om een aantal te noemen.

Al deze zaken hebben in verschillende gedaantes invloed op de activiteiten van WerkPro. In onze activiteiten merken we hogere kosten en een veranderd consumentengedrag. Mede om die reden hebben we in 2024 moeten besluiten te stoppen met onze bierbrouwerij en proeflokaal De Prael. De gestegen kosten en beperkte productiecapaciteit maakten het niet langer verantwoord om met deze activiteit door te gaan. Een dieptepunt in 2024 voor WerkPro.

Ook zijn we in 2024 nadrukkelijk op zoek geweest naar een nieuwe, passende locatie voor onze activiteiten aan het Damsterdiep en Eemskanaal in Groningen. Eind 2024 hebben we een nieuw onderkomen gevonden aan de Paterswoldseweg. In 2025 zullen we dit pand gaan betrekken.

Door de sterke kostenstijging en een niet synchroon lopende indexatie op tarieven van lopende contracten is er meer nadruk komen te liggen op de resultaten van de projecten die ook in verband met doelstellingen hebben. In 2025 zullen we ons erop richten om deze dalende lijn te doorbreken.

Daarnaast is WerkPro zich nadrukkelijk gaan inzetten op samenwerking met het bedrijfsleven. De eerste goede samenwerkingen op basis van wederkerigheid zijn daarvan het resultaat. Deze samenwerkingen zorgen voor een verdere spreiding van de inkomsten en helpen de maatschappelijke positie van WerkPro te vergroten

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. Verbinden en ont-

moeten verdienen steeds meer aandacht als tegenwicht van de toegenomen digitalisering. De aanpak van het wijkgericht werken vindt steeds meer ook zijn bestemming in dorpen en buitengebieden.

Op het gebied van duurzaamheid hebben we in 2024 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.

In de horeca wordt nadrukkelijk gekeken naar voorkomen van voedselverspilling en is deelgenomen aan innovatieprogramma's om meer verspilling tegen te gaan en de bewustwording te vergroten. Daarbij zien we ook een versnelling ontstaan doordat verschillende activiteiten van WerkPro meer met elkaar in verbinding komen.

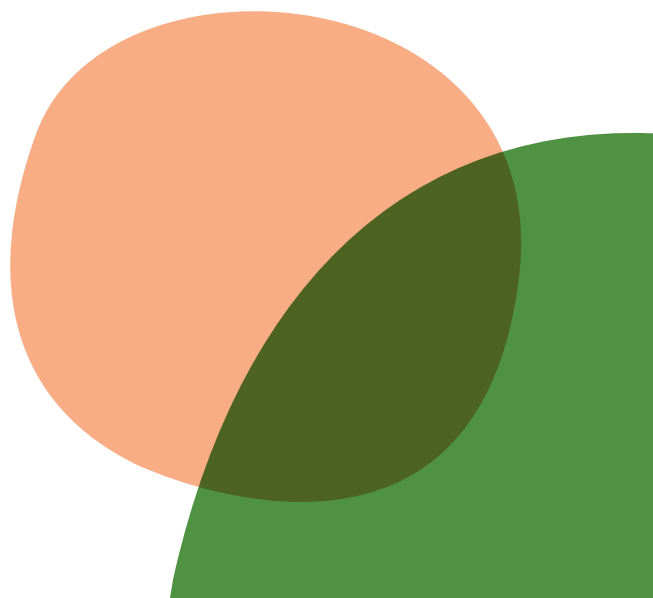
Ook de opgave transitie in zorg vraagt om samenwerken, intern en met zorgpartners. WerkPro zet in op meer preventieve zorg. WerkPro zet daarbij in op vernieuwende initiatieven. We proberen het aantal zorgaanbieders per adres te verminderen door meer verbinding te maken en daarmee verbanden bloot te leggen. Voor Jongeren proberen we, samen met betrokken partners, één- loket te creëren waar jongeren terecht kunnen met alle vragen die ze bezighouden. WerkPro gelooft in een mix van informatievoorziening, (woon)begeleiding, werkervaring en leren in de praktijk, om jongeren op weg te helpen met een stabiele basis.

In een uitdagend jaar heeft WerkPro zich in 2024 goed staande gehouden. Door goede monitoring en goede bijsturing zijn we goed in controle gebleken. Dat neemt niet weg dat er in 2025 voldoende werk aan de winkel zal zijn om WerkPro goed voor te bereiden op de uitdagingen die ongetwijfeld gaan komen.

Cees-Jan Gieskes

INHOUDSOPGAVE

A.	BESTUURSVERSLAG	4
1	Algemeen	4
2	Beleid en ontwikkeling	5
3	WerkPro in bedrijf	9
4	Organisatie	10
B.	VERSLAG RVC	17
C.	JAARREKENING	21



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 2024

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 2024 is een *Strategisch meerjarenplan voor de periode 2024-2028* ontwikkeld waarbij vier maatschappelijke ontwikkelingen zijn beschreven die de koers van WerkPro bepalen. In 2024 heeft WerkPro mooie stappen gezet op elk van deze ontwikkelingen.

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 en ontlasten zo de zorgsector. Deze ontwikkeling is succesvol ingezet in de

GON-opdracht in Groningen. In alle wijken worden algemene voorzieningen ontwikkeld. In 2024 betrof dit vooral Bij Van Houten in de Oosterparkwijk en een start van een voorziening in het Magma gebouw in Vinkhuizen. De omzetting van maatwerk individuele begeleiding naar algemene voorziening vanuit het Ben in de Buurt-team heeft een verdere groei doorgemaakt.

In Assen is De Vermeer onderdeel van WerkPro sinds september 2023. In 2024 is een start gemaakt met de ontwikkeling tot bredere wijkwerken locatie.

Ook een ontwikkeling naar een brede, preventieve aanpak van problematiek onder jongeren past bij nieuwe vormen van zorg. De aanpak van jongerenontmoetingscentrum Jimmy's is in een nieuw jasje gestoken en wordt per 1 januari 2025 PEERS. Voor een brede aanpak van armoede en schulden onder jongeren wordt de opdracht Thoes uitgevoerd, waarbij jongeren vanuit één aanspreekpunt begeleiding krijgen voor zowel huisvesting, inkomen als ondersteuning op andere leefgebieden.

Ook de ontwikkeling van Skaeve Huse past in de gevraagde transitie van zorg. Samen met de gemeente Groningen en ketenpartners is dit woonconcept ontwikkeld en is na een moeizaam besluitvormingstraject zo ver gebracht dat het begin 2025 van start kan gaan.

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 en er zijn budgetten voor experimenten. In dat kader is een

pilot Z-route van start gegaan voor inburgeraars, waarbij werkervaring opdoen wordt gecombineerd met taalonderwijs.

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.

In het kader van wijkgericht werken neemt WerkPro deel aan de Maatschappelijke Coalitie Noord Groningen. Samen met gemeente en maatschappelijke partners is een uitvoeringsprogramma opgesteld om te komen tot een aanpak om leefbaarheid, welvaart en duurzaamheid in de noordelijke wijken van Groningen te verbeteren. Voortvloeiend uit deze doelstellingen heeft WerkPro samen met gemeente Groningen en het Alfa college een projectplan opgesteld De Wijk als Leerwerkplek. Woningcorporaties en ondernemingen zullen hierbij samenwerkingspartners zijn. Voor het project is een JTF-subsidie aangevraagd, waarbij WerkPro als penvoerder optreedt. Het project zal naar verwachting begin 2025 van start kunnen gaan, wanneer de subsidie is toegekend.

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. In het kader van brede duurzaamheid heeft WerkPro een eigen Green Deal geformuleerd, waarbij gewerkt wordt aan duurzaamheidsdoelen zowel voor mensen (personeel, deelnemers), bewustwording, eigen bedrijfsvoering als producten en diensten.

Het percentage hergebruik van de kringloopwinkels van WerkPro is groot en neemt jaarlijks toe. Zo heeft GoudGoed Textiel in 2024 voor het eerst meer dan 1 miljoen kilogram textiel ingezameld.

Diverse horecalocaties hebben meegedaan aan het project GreenDish om voedselvoorspilling tegen te gaan. Daarnaast is samenwerking versterkt tussen horeca en groenprojecten van WerkPro om lokale ingrediënten te verwerken in de menukaart. Daarmee laten we zien wat we bij WerkPro kunnen bereiken als onderdelen van WerkPro samen optrekken.

In het kader van circulariteit en bewustwording timmert naaiatelier NAIS aan de weg. Van gebruikt textiel worden nieuwe hippe producten gemaakt. Van goede stof worden nieuwe spellen gemaakt door deelnemers die zo hun talenten, vaardigheden en mogelijkheden kunnen ontdekken en ontwikkelen. En daarmee bijdragen aan de missie bewustwording voor de vervuilende textielindustrie en laten zien dat het ook anders kan. NAIS heeft hiermee een nominatie gekregen voor de Duurzame Dertig, met een tweede plaats in de categorie Duurzame en Circulaire Start-Up.

De ontwikkeling van kringloop is 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. GoudGoed is partner voor de gemeente Groningen in de ontwikkeling van een 'milieuhub'.

Door Goudgoeie fietsen hebben veel gebruikte fietsen een tweede leven gekregen.

WerkPro en beroeps onderwijs

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.

In 2024 is verder een pilot Z-route van start voor inburgeraars met extra taalonderwijs op de werkvloer. Een mooie samenwerking van WerkPro met de gemeenten Groningen en Tynaarlo en opleider Stavoor.

Ook zijn voorbereidingen getroffen voor het ontwikkelen van opleidingstrajecten en wijkgildes in het kader van het project 'De Wijk als Leerwerkplek' waarvoor JTF-subsidie wordt aangevraagd in samenwerking met gemeente Groningen en het Alfa College.

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 Thoes. 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. In het afgelopen jaar is gewerkt aan een vernieuwd concept met een aangepaste methodiek. Hier past ook een verzelfstandiging, niet langer

meer een franchise Jimmy's, onder een nieuwe naam: per 1 januari 2025 PEERS. WerkPro gaat met een aansprekend werkaanbod meer inzetten op deze doelgroep.

Organisatieontwikkeling

Door alle ontwikkelingen in de omgeving en groei van de organisatie is verdere organisatieontwikkeling nodig. Een duurzaam speerpunt voor WerkPro is investeren in de kwaliteit van medewerkers. Het afgelopen jaar zijn bij WerkPro veel nieuwe vacatures ingevuld. Daarom is veel aandacht besteed aan het vormgeven van een goed onboardingproces en het versterken van het persoonlijk leiderschap van onze leidinggevenden.

Per 1 juli heeft een herindeling van bedrijfsonderdelen plaatsgevonden en een wisseling in caseload van het MT. De implementatie hiervan heeft tijd en energie gekost, maar is nodig om goed aan te kunnen sluiten bij de toekomstige ontwikkelingen.

Door stijgende kosten en afnemende marges zijn de financiële resultaten voor veel projecten onder druk komen te staan. Dit was mede de aanleiding voor het besluit om de bierbrouwerij met proeflokaal de Prael per 1 november te sluiten.

Daarnaast is onder andere door de inzet van extra formatie uit kwaliteitsimpulsen fors ingezet op verdere professionalisering van de organisatie, zoals actualiseren functiehuis, verbeteren automatiseringsprocessen, versterken duurzaamheid en impact ondernemen.

In 2024 heeft de ontwikkeling van een BI-tool plaatsgevonden om tot meer gerichte sturingsinformatie te komen. In eerste instantie voor de ontsluiting van het klantvolgsysteem ONS. Verdere implementatie zal plaatsvinden in 2025.

DOELSTELLINGEN 2025

Voor het jaar 2025 wordt de strategische koers uit het *Strategisch meerjarenplan voor de periode 2024-2028* op onderdelen aangepast en verscherpt.

Focussen op de **transitie in de zorg** blijft belangrijk voor WerkPro en omvat de brede beweging van zorg naar (positieve) gezondheid. De algemene voorzieningen die zijn ontwikkeld worden verder versterkt en uitgebreid.

Ook het **wijkgericht of gebiedsgericht werken** blijft belangrijk voor de koers van WerkPro. In de wijken waar diverse beleidsterreinen samenkomen kan WerkPro impact maken door de verbinding te leggen tussen de leef- en de systemwereld in de werkwijze die binnen wijkwerken is ontwikkeld.

Met betrekking tot **duurzaamheid** heeft WerkPro in 2024 een eigen Green Deal geformuleerd. Dit betreft niet alleen de reductie van CO2 uitstoot in eigen bedrijfsvoering en de ondersteuning van de transitie naar de circulaire economie met onze producten en diensten, maar ook de duurzame inzet van medewerkers en het versterken van bewustwording op het gebied van duurzaamheid.

Het thema *transitie in het beroepsonderwijs en jongeren* en de rol van WerkPro hierin wordt gewijzigd en verbreden we naar het **thema vernieuwing in werken en leren**. We zetten ons in om nieuwe concepten werken en leren te ontwikkelen en uitvoeren in verbinding met andere domeinen, zoals wijkgericht werken. Hierbij is extra aandacht voor specifieke doelgroepen als jongeren en stasthouders.

Bij al deze ontwikkelingen is het van belang om de mogelijke gevolgen van het 'ravijnjaar 2026' in beeld te krijgen en hierop voor te bereiden.

Samenvattend blijven we als sociaal ondernemer met onze activiteiten koersen op een gezonde balans tussen maatschappelijk welzijn, persoonlijk welbevinden en financiële welvaart (financieel gezond).

Koersen op de strategische speerpunten doen we vooral door samen te werken. Dat past in een lange traditie van WerkPro: *Samen werkt beter* is één van onze kernwaarden. We leggen meer verbindingen tussen onze eigen projecten, maar we werken ook samen met organisaties en bedrijven rond gemeenschappelijke doelen en realiseren

verrijkende partnerschappen. Dat betekent dat we de relatie met bestaande en potentiële (keten)partners, leveranciers en opdrachtgevers nog meer willen verdiepen.

Ook interne ontwikkelingen zijn van invloed op de organisatiedoelen 2025. Van groot belang is de financiële duurzaamheid van WerkPro. Na een fors verlies in 2024 dient de financiële duurzaamheid grote aandacht te krijgen. Het herstellen van een nieuwe balans tussen kosten en baten krijgt extra focus, door het werken met businesscases en maatregelen om te sturen op kosten, maar ook het inzetten op extra omzetten en een nieuw te ontwikkelen kader voor overnames.

Tenslotte krijgt de organisatieontwikkeling die in gang is gezet in 2024 sterke aandacht in het jaarplan 2025. De veranderde samenstelling van het management team, de herindeling van de bedrijfsonderdelen, het versterken en positioneren van de projectleiding en tenslotte de keuze om specifieke branche-deskundigheden in te bedden in de organisatie vraagt in 2025 om zorgvuldige implementatie. De structuur van interne samenwerking die kenmerkend is voor WerkPro wordt hiermee versterkt neergezet.

Voor 2025 formuleren we de volgende strategische jaardoelen:

- Versterken van de rol van WerkPro bij de transitie in de zorg
- Uitwerken van de Green Deal van WerkPro op het gebied van duurzaamheid
- Versterken van het gebiedsgericht werken
- Versterken van de positie van WerkPro door vernieuwing in werken en leren, met nieuwe concepten in verbinding met andere domeinen, zoals wijkgericht werken
- Het herstellen van de financiële gezondheid ten behoeve van de continuïteit van WerkPro
- Organisatieontwikkeling verder vorm en invulling geven: consolideren en professionaliseren

Deze doelen hangen onderling samen en geven richting en focus voor alle activiteiten binnen WerkPro en voor de jaarplannen van de verschillende bedrijfsonderdelen.

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	2024
Activeringstraject	251
Justitie	118
Re-integratietraject	344
Zorgtraject	2002
Eindtotaal	2715

Bron: eigen klantvolgsysteem/BI Tool

In 2024 zijn 2398 unieke deelnemers op een werkplek actief geweest. Het totale opgetelde cijfers ligt hoger omdat mensen bij WerkPro de mogelijkheid hebben om door te groeien naar een ander traject. Het aantal deelnemers met een zorgindicatie of een re-integratie traject is toegenomen.

3.3 BEGELEIDING WELZIJN

(personen per jaar)

Sinds 2022 behoren enkele welzijnsprojecten bij WerkPro. Het gaat om de activiteiten Link050, het project Jimmy's dat nu PEERS heet, Bureau Woonkans, Buurtbemiddeling Groningen en Westerkwartier, 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 700 vacatures open en waren er 440 organisaties ingeschreven. In 2024 hebben zich 58 nieuwe organisaties ingeschreven en zijn er 315 nieuwe vacatures aangemaakt.

Het jongerenproject PEERS werd in 2024 door gemiddeld 17 jongeren per dag bezocht. Iets minder dan vorige jaren, maar dit komt omdat het project in augustus even dicht is geweest in tegenstelling tot de jaren hiervoor.

Bij Bureau Woonkans zijn in 2024 156 cliënten aangebracht voor een traject.

Buurtbemiddeling kende in 2024 149 aanmeldingen. Hiervan zijn 127 in behandeling genomen.

Maatschappelijk werk (migranten)prostitutie had in 2024 41 nieuwe aanmeldingen. En in totaal 181 (migranten)prostituees zijn begeleid in 2024.

Het Stedelijk Netwerk Diversiteit bestaat inmiddels uit 300 contacten en een LinkedIn-groep met 214 leden.

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 loonkosten-subsidie. 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. Deze activiteit is per 1 november 2024 beëindigd.

4.2 FINANCIËN

De geconsolideerde jaarrekening van WerkPro (Stichtingen WerkPro, Botteldaip en Startbaan) geeft een negatief resultaat.

Resultaten afzonderlijke stichtingen

De resultaten van de afzonderlijke stichtingen behoeven dit jaar wel een nadere toelichting.

In de jaarrekening van stichting WerkPro enkelvoudig wordt een hoog negatief resultaat gepresenteerd (-903K). Dat het resultaat negatief is komt door de afboeking op de rekeningcourantvordering op stichting Botteldaip (-1.088K). Daartegenover ontstaat daardoor een sterk positief resultaat bij stichting Botteldaip in 2024 (+748K). Geconsolideerd heeft deze afboeking geen effect.

Stichting De Startbaan heeft een resultaat van 0K.

Zonder de afboeking op de rekeningcourantvordering zou Stichting WerkPro een klein positief resultaat hebben gehad.

Resultaat geconsolideerd nader beoordeeld

Het geconsolideerde resultaat is uitgekomen op -155K.

In het geconsolideerde resultaat zijn twee opmerkelijke posten verdisconteerd. Dit betreft eenmalige kwaliteitsimpulsen en het resultaat van stichting Botteldaip.

Kwaliteitsimpulsen inclusief ontwikkeling BI tool
WerkPro heeft in juni 2023 besloten om uit het Eigen Vermogen extra geld uit te geven aan kwaliteitsimpulsen. Dit was op basis van positieve resultaten. In 2024 is hieraan 470K uitgegeven en verwerkt in het resultaat van WerkPro.

Resultaat Botteldaip

Exclusief vrijval van de rekeningcourant zou het resultaat in 2024 zijn uitgekomen op een verlies van 340K. Dit is verwerkt in het geconsolideerde resultaat.

De kwaliteitsimpulsen zullen stoppen zodra de gebudgetteerde gelden zijn uitgegeven, de BI

tool is voorlopig gereed en omdat de activiteiten van Botteldaip zijn gestopt en de stichting in 2025 zal worden opgeheven zijn dit niet terugkerende kosten.

Daarentegen waren er ook baten die mogelijk niet structureel zijn.

Exclusief deze bijzondere deels éénmalige posten zou het resultaat ruim positief zijn geweest.

Opbrengsten

De bedrijfsopbrengsten zijn toegenomen met 13%. In alle opbrengst categorieën zijn de baten gestegen. Dit komt deels doordat WerkPro in 2024 wederom enkele nieuwe activiteiten heeft mogen verwelkomen zoals Refidé bike-repair. Daarbij komt dat er in de loop van 2023 enkele nieuwe locaties bij zijn gekomen, zoals de Vermeer in Assen, die in 2024 een volledig jaar onderdeel van WerkPro zijn geweest en bijdroegen aan de omzet. Een andere belangrijke factor hierin zijn de doorgevoerde prijsstijgingen en ontvangen indexaties ten gevolge van inflatie danwel loonkostenstijgingen.

Personeel en loonkosten

Nadat de personeelsbezetting de afgelopen jaren al sterk was gestegen is dit, zij het in lichtere mate, doorgezet in 2024. Er zijn ruim 31fte meer personeelsleden in dienst geweest.

Door het effect van de CAO stijgingen zijn de loonkosten per persoon in 2024 per saldo 9,5% gestegen, te weten 7% per 1-7-23 (3,5% effect in '24), 4% per 1-1-24 en 4% per 1-7-24. Dit nadat in 2023 de cao-lonen al met 5,5% zijn gestegen. Deze stijgingen van loonkosten zijn niet altijd volledig gecompenseerd, afhankelijk van de opdrachtgever. Daarnaast kon WerkPro deze grote stijgingen niet altijd doorberekenen aan afnemers en consumenten. Doordat de CAO stijging ook in 2025 en 2026 nog effect zal hebben en we verwachten dat de CAO die per 31-7-2025 afloopt wederom zal stijgen, heeft dit alles een sterk effect op de begroting 2025 (zie alinea vooruitzicht).

Ratio's per 31-12-2024:

Solvabiliteit (Totaal eigen vermogen/totaal vermogen)	= 48,8%
Weerstandsvermogen (Totaal eigen vermogen/bedrijfsopbrengsten)	= 16,5%
Quick ratio (Kortlopende vorderingen/schulden < 1jr)	= 1,9

Ratio's

Dankzij de goede resultaten van de voorgaande jaren is WerkPro ook na het resultaat van dit jaar 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 31-12-2024 aan de gestelde ratio's.

Vooruitzicht

Voor 2025 heeft WerkPro een negatieve begroting van -270K vastgesteld. In de begroting is voor 265K aan kwaliteitsimpulsen verwerkt. Ondanks de negatieve begroting is de verwachting wel dat WerkPro financieel gezond zal blijven.

De baten en lasten zullen ook in 2025 naar verwachting verder stijgen, dit komt o.a. door het aansluiten bij WerkPro van de stichtingen van de Wiershoek.

4.3 MENS EN ORGANISATIE/HR

Er zijn verschillende HR beleids- en strategische ontwikkelingen geweest. In 2024 is HR gestart met de herijking van rollen en verantwoordelijkheden en ontwikkeling binnen de organisatie, waarbij managers meer strategisch, leidinggevend/projectleiders tactisch/operationeel en medewerkers meer zelfregie krijgen. Ook is een start gemaakt met het onderhoud van het functieboek.

Door de snelle groei van de organisatie werden veel nieuwe medewerkers ingewerkt en zijn de portefeuilles van managers zorgvuldig herverdeeld. De financiële situatie van WerkPro was uitdagend, wat resulteerde in de sluiting van de locatie De Prael en de interne herplaatsing van personeel, deelnemers en vrijwilligers.

HR heeft een generatiebeleid opgesteld met de focus op de groep medewerkers vanaf 10 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd (24% van het totale personeelsbestand). Voor de inbedding van nieuwe medewerkers in de organisatie is het scholingsbeleid geoptimaliseerd en gedigitaliseerd in het WerkPro Leerplein. Het interne opleidingsprogramma wordt een belangrijk onderdeel van de onboarding, met een verplicht scholingspakket voor elke functiegroep in het eerste werkjaar.

Anticiperend op de aangescherpte ZZP-wetgeving in 2025 is een aantal ZZP-ers in dienst gekomen. Een aantal verkoos de dienstverlening te stoppen.

Verder vond een medewerkers onderzoek (MTO) plaats. De medewerkerstevredenheid is goed, WerkPro wordt gewaardeerd als werkgever. Medewerkers voelen zich welkom, zijn trots op het werk en waarderen de sfeer. Aandachtspunten zijn onder meer de behoefte aan meer samenwerking met andere projecten en het hoofdkantoor, versus een eilandcultuur, bereikbaarheid en behoefte aan informatie over ontwikkelingen vanuit de organisatie.

Voor 2025 richt HR zich op verbinding, rust, duidelijkheid en structuur in de organisatie, met focus op heldere basisstructuren en verantwoordelijkheden per project. Het functieboek en de BI-tool zullen hierbij ondersteunend zijn.

Investeren in personele bezetting

De maatregel van 2023 om naast de reguliere investering in personeel en ontwikkeling, te investeren in een kwaliteitsimpuls door (tijdelijke) extra personele inzet is in 2024 gedeeltelijk gecontinueerd.

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. Onze medewerkers 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 2024 een plan van aanpak D&I opgesteld. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de Charter diversiteit van de SER welke door WerkPro in 2023 ondertekend is. Verbetering van een divers personeelsbeleid, toegankelijkheid, waaronder basisvaardigheden, sociale veiligheid en bewustwording zijn de pijlers waar aan wordt gewerkt.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage in 2024 was gemiddeld 7,7 %. Dit is een stijging ten opzicht van 2023. Deze stijging is met name te zien in het vierde kwartaal 2024 en een lichte toename van het aantal medewerkers dat langer dan een jaar ziek is. We streven ernaar het verzuimpercentage in 2025 onder de 7% te brengen.

In 2025 wordt gekeken naar de mogelijkheden van inzet van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO).

De rol van de vertrouwenspersoon heeft zeer waarschijnlijk ook bijgedragen aan verzuimpreventie. Hoewel dit nooit met zekerheid gesteld kan worden, denken wij dat in een aantal situaties het hart luchten en zorgen bespreekbaar maken een ziekmelding heeft voorkomen of verkort.

De aanpak van het ziekteverzuim is gelegen in aandacht voor preventie, scholing van leidinggevendenden (grip op verzuim), vroeg signalering, laagdrempelig bespreekbaar maken van knelpunten en snellere interventies, waaronder coaching.

Vanuit WerkPro's Green Deal plan heeft daarnaast inzet plaatsgevonden op de gezondheid van zowel personeel als deelnemers (bijvoorbeeld het aanbieden van fruit en het stimuleren van stoppen met roken). Om vitaliteit te stimuleren is het beleid voor aanwending van het loopbaanbudget aangepast en kan jaarlijks een deel van het loopbaanbudget besteed worden aan vitaliteit.

Professionalisering en ontwikkeling

In 2024 lag de focus op het versterken van leidinggevendenden, met trainingen in leiderschap, verzuimpreventie en verzuimbegeleiding. Het aantal teamontwikkeltrajecten en intervisiebijeenkomsten nam toe, wat de ontwikkeling van zowel organisatie als medewerkers stimuleerde. Trainingsprogramma's voor het begeleiden van diverse doelgroepen, ziektebeelden en sociale veiligheid werden verder uitgebreid. Ook werden digitale basisvaardigheden en een workshop over taal en cultuur aangeboden.

Het interne opleidingsprogramma werd geoptimaliseerd en het nieuwe scholingsbeleid werd digitaliseerd via het WerkPro Leerplein. Dit beleid wordt in april 2025 geïmplementeerd als onderdeel van onboarding en kwaliteitsborging.

Training voor vrijwilligers en deelnemers

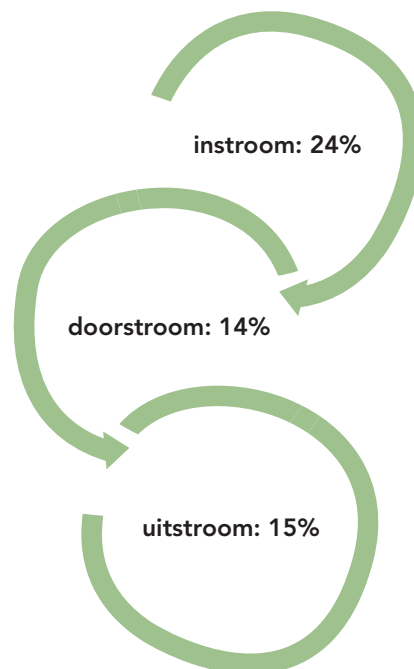
In 2024 volgden 40 vrijwilligers en deelnemers een training. Onder andere de cursussen HACCP & gastvrijheid werden aangeboden om de voedselveiligheid te verhogen en deelnemers beter voor te bereiden op hun taken. Dit werd ondersteund door workshops en intervisie, waarin kennis werd verdiept en gedeeld. Ook de trainingen VCA en BHV werden door een aantal deelnemers/vrijwilligers succesvol gevolgd indien dit voor hun werkzaamheden nodig was.

Vrijwilligers

Op vrijwel alle werklocaties van WerkPro zijn vrijwilligers actief.

Totaal zijn er 450 mensen die zich als vrijwilliger inzetten bij WerkPro, daar zijn we erg blij mee.

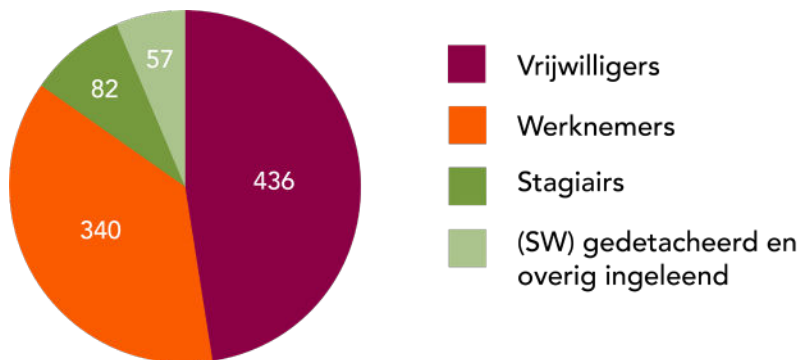
Feiten en cijfers



- Het aantal medewerkers is in 2024 met 8,8% gegroeid.
- In 2024 waren er ruim 70 vacatures.
- Intern zijn 57 medewerkers doorgestroomd naar een andere locatie of een andere functie.
- De verhouding bepaalde tijd/onbepaalde tijd is 33%/67%
- De verhouding primair proces/staf is 85,2% - 14,8%

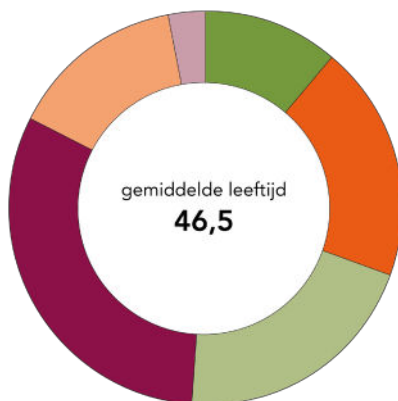
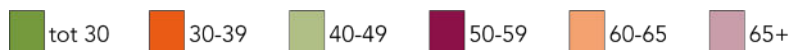
Aantal werknemers/fte op datum

	personen 31-12-2024	fte 31-12-2024	personen 31-12-2023	fte 31-12-2023
WerkPro	373	306	340	284
Startbaan	3	2,89	4	3,4



Leeftijd

De gemiddelde leeftijd is ten opzichte van 2023 nagenoeg gelijk gebleven.



4.5 ONDERNEMINGSRAAD

2024 was voor de Ondernemingsraad (OR) een bewogen jaar - een jaar van aanpakken en bijsturen. Drie leden namen afscheid, wat leidde tot een herverdeling van taken. De OR heeft zich hierbij laten ondersteunen door middel van een tweetal trainingen. Naast het reflecteren op het eigen proces is ook meegedacht over de gang van zaken binnen WerkPro, zowel in gesprek met de bestuurder als door middel van een aantal adviezen en instemmingen.

Leden van de Ondernemingsraad

De OR bestond bij aanvang 2024 uit negen leden, ondersteund door een ambtelijk secretaris. In augustus en oktober is afscheid genomen van drie leden.

Instemming

De directie heeft aan de OR in 2024 instemming gevraagd voor de volgende besluiten:

- Uitvoeren medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO)
- Aanpassen klachtenregeling medewerkers
- Ontheffingsaanvraag arbeidsmarkttoeslag middeninkomens zorg 2024
- Aanpassen opleidingsbeleid

Advies

De directie heeft aan de OR in 2024 advies gevraagd over de volgende onderwerpen:

- Statutenwijziging WerkPro
- Interne verhuizing vestiging WerkPro Hoogeveen
- Verhuizing GoudGoed Loods 18 Assen
- Verhuizing dagbesteding Eemskanaal en GoudGoed textiel
- Sluiting brouwerij en proeflokaal De Prael
- Werving RvC-leden
- Opleidingsbeleid
- Overname van exploitatie en bestuur van stichting Stadsboerderij De Wiershoeck en stichting De Wiershoeck

Commissies

Binnen de OR waren in 2024 vier commissies ingesteld:

De commissie VGWM (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu) overlegt met de beleidsgroep Arbo over verbetering van risicovolle werksituaties en bedrijfshulpverlening.

De commissie P&O (Personeel en Organisatie) overlegt met P&O over personeelsbeleid, scholing van medewerkers, ziekteverzuim, werkdruk, medewerkerstevredenheid.

De commissie financiën kijkt mee met de financiën van de organisatie.

De commissie PR zorgt voor de communicatie van de OR richting de achterban met een nieuwsbrief op Trees en werkbezoeken. In verband met het aantal leden is de commissie PR halverwege het jaar een gemeenschappelijke taak geworden.

Werkbezoeken

De OR bracht in 2024 een bezoek aan meerdere locaties. De ene keer was het naar aanleiding van een aangekondigde verhuizing, de andere keer was het spontaan om te horen hoe het gaat.

Om meer in verbinding te staan met de achterban leek het aanvankelijk een goed idee om op verschillende locaties van WerkPro te vergaderen. Vaak werd een vergadering dan gecombineerd met een werkbezoek. In de praktijk bleek deze combinatie niet ideaal, omdat er niet genoeg tijd was om beide goed te doen. De OR heeft daarom in de loop van het jaar de werkbezoeken en vergadering weer los van elkaar uitgevoerd.

Groningen en stad:

- NME Hoogezand
- Op Ewsum
- WerkProTon
- Refidé bikes
- Stadsrestaurant HOP
- De Prael

Drenthe:

- De Stiep
- GoudGoed Assen
- De Vermeer

Friesland:

- RaderWerk Buitenpost

Scholing

De leden van de OR namen in 2024 gezamenlijk deel aan een training van BTR Trainingen. Onderdeel van deze training was een DISC-gedragsanalyse. De uitkomsten hiervan zijn meegewogen bij het afspreken van een nieuwe rolverdeling binnen de OR.

4.6 CLIËNTENRAAD

De Centrale Cliëntenraad (CCR) heeft in 2024 haar inzet voortgezet om de belangen van deelnemers en vrijwilligers binnen WerkPro te behartigen. Net als vorig jaar kwam de raad maandelijks bijeen, waarbij regelmatig overleg plaatsvond met de directie, de Raad van Commissarissen (RvC) en de Ondernemingsraad (OR).

Een belangrijk speerpunt in 2024 was de verdere ontwikkeling van de contactpersonenstructuur. De CCR streeft ernaar op elke locatie een contactpersoon te hebben om signalen uit de praktijk beter op te vangen en bespreekbaar te maken. Dit blijft een uitdaging, aangezien werving van contactpersonen moeizaam verloopt. In overleg met de directie is gekeken naar extra ondersteuning om deze structuur te versterken.

Belangrijke thema's in 2024:

- **Sluiting van De Prael:** De CCR heeft een positief advies gegeven over de sluiting van deze locatie, maar kritisch gekeken naar de communicatie en de gevolgen voor deelnemers en vrijwilligers. De raad heeft gepleit voor een betere begeleiding bij herplaatsing en meer aandacht voor de impact op deelnemers.
- **Wijkgericht werken:** De CCR heeft voorlichting gekregen over de uitbreiding van wijkgerichte activiteiten en het belang van laagdrempelige deelname.
- **Begroting, (financiële) ontwikkelingen:** WerkPro stond in 2024 voor financiële uitdagingen. De CCR heeft met de directie meegedacht over de gevolgen van bezuinigingen, en de mogelijke impact op deelnemers en vrijwilligers. Verhuizingen, samenwerkingen met bedrijven en mogelijke uitbreidingen/veranderingen van projecten zijn met de CCR besproken.
- **Werving en PR:** Het vinden van nieuwe leden en contactpersonen blijft een aandachtspunt. De CCR heeft stappen gezet om haar zichtbaarheid te vergroten, onder andere door een vernieuwde flyer en samenwerking met de communicatieafdeling van WerkPro.

Om de betrokkenheid onder deelnemers en vrijwilligers te vergroten, is er in 2024 opnieuw een bijeenkomst met contactpersonen georganiseerd, waarin ervaringen en ideeën zijn uitgewisseld. Daarnaast blijft de raad zich inzetten voor structureel overleg op de locaties, zodat de stem van deelnemers en vrijwilligers goed gehoord blijft worden.

De CCR kijkt met een kritische, maar constructieve blik vooruit naar 2025 en blijft zich inzetten voor de belangen van alle betrokkenen binnen WerkPro.

B VERSLAG RAAD VAN COMMISSARISSEN

De Raad van Commissarissen (hierna RvC) van de stichting WerkPro houdt toezicht op de verantwoordelijkheden van de 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 bestuurder van WerkPro is ook de bestuurder van de stichtingen Startbaan en Botteldaip.

Naast het statutair vereiste toezicht, richt het toezicht 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 2024 weer. Functies, benoemingstermijnen en aandachtsgebieden zijn weergegeven. In 2024 is er een mutatie geweest in de samenstelling van de RvC: per 1 november is benoemd de heer M. Boersma, als opvolger van de heer A. Wessels. Met de heer Wessels is afgesproken dat hij nog aanblijft als commissaris tot 1 april 2025 om tot een goede overdracht van met name de financiële dossiers te komen.

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 opnieuw vastgesteld.

In de werving en selectieprocedure voor het nieuwe RvC-lid is tevens geanticipeerd op het aanstaande vertrek van de heer W. Knobbe per 1 juni 2025 wegens het bereiken van zijn maximale benoemingstermijn. Uit dezelfde procedure waaruit de heer Boersma is voorgedragen voor benoeming is tevens de keuze gemaakt voor de aanstaande opvolger van de heer Knobbe, de heer J. Dijkstra. Hij is benoemd per 1 februari 2025 om op die manier ook tot een zorgvuldige overdracht van dossiers te komen. In twee periodes is de samenstelling van de RvC dus iets uitgebreid. In december is tevens het besluit tot herbenoeming van mevrouw H. van Balen genomen (tweede termijn).

Naam	Functie	Benoemd	Herbenoemd	Aftredend	Verlenging (statutenwijziging)	Aandachtsgebied
dhr. R. Schuur	voorzitter	juli 2018	juli 2022	juli 2026		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	1 april 2025	Financiën
dhr. W. Knobbe	(lid) vice-voorz.	juni 2017	juni 2021	juni 2025		Bedrijfsleven
mevr. H.J.E. van Balen	lid	febr. 2021	febr. 2025			Juridisch en governance
dhr. M Boersma	lid	november 2024				Financiën

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 Lucia Marthas Institute for Performing Arts; voorzitter Toezichhoudend Bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO en VO 22.01 voorzitter RvC Donar Groningen voorzitter RvT RSG De Borgen voorzitter bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Zuid-Oost Friesland (per 01-09-24)
dhr. A.C. Wesels	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. lid RvT Stichting PrimAH lid RvT Stichting Onderwijsgroep Midden-Friesland.
dhr. W. Knobbe	ondernemer, Wiebe Knobbe Mentor en Raadgever	lid RvC St. Startbaan lid RvC St. Botteldaip lid Ledenraad Vereniging Seniorweb
mevr. H.J.E. van Balen	ondernemer en parttime hogeschool-docent/onderzoeker	Honorair consul Zweden; vicevoorzitter RvT Openbaar Onderwijs Noordenveld, lid RvC St. Startbaan; lid RvC St. Botteldaip Voorzitter Giraffa Netwerk Zorgpleinnoord
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)
dhr. M. Boersma	algemeen directeur/dga GroeNoord Ag & Turf	lid RvC St. Startbaan; lid RvC St. Botteldaip Voorzitter Fedecom Lid raad van bestuur Koninklijke Metaalunie Lid bestuur Agrofoodcluster

De RvC heeft in 2024 vier keer regulier vergaderd, daarnaast twee keer in de vorm van strategiebijeenkomsten. Belangrijk onderwerp in deze strategiebijeenkomsten was het strategisch meerjarenplan 2024-2028.

Als RvC van de stichtingen Startbaan en Botteldaip is de RvC twee keer bijeengewees. Naast gezamenlijke en individuele werkbezoeken zijn 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 commissies kwamen meerdere keren per jaar bijeen.

De auditcommissie en de commissie Kwaliteit en Veiligheid brengen schriftelijk verslag uit aan de voltallige RvC. De remuneratiecommissie brengt mondeling 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 2024 heeft de RvC haar jaarlijkse zelfevaluatie (in aanwezigheid van de bestuurder) als reflectie op het eigen functioneren gehouden met als voornaamste besprekpunten:

- Samenstelling en sfeer RvC
- Reflectie op rollen: werkgeversrol, klankbordrol, monitor/controlrol, netwerkrol
- Het functioneren als team
- Mate van kritisch naar elkaar zijn
- Aanwezigheid van deskundigheid en de benutting daarvan
- Samenspel tussen RvC en directeur/bestuurder
- Borging van continuïteit en kwaliteit in de organisatie
- Kwaliteit en tijdigheid van informatie
- Zicht hebben op de organisatie
- Functioneren van de voorzitter
- Functioneren van de commissies
- Invulling van de strategiebijeenkomsten/thematische onderwerpen
- Toetsing aan voor WerkPro geldende governancecodes

Deze zelfevaluatie is voorbereid door de remuneratiecommissie.

Van de zelfevaluatie is een schriftelijk verslag gemaakt aangevuld met de afgesproken actiepunten.

Vergaderingen van de RvC hebben altijd plaatsgevonden in aanwezigheid van de bestuurder/directie.

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

Onder andere de volgende onderwerpen zijn in 2024 in de reguliere RvC-vergaderingen aan de orde geweest:

- Vaststelling jaarkalender
- Actualisering statuten en reglementen RvB en RvC
- Goedkeuring strategisch plan 2024 – 2028 en jaarplan 2024
- Goedkeuring jaarverslag 2023 (jaarverslag, jaarrekening, verslag auditcommissie, accountantsverslag, decharge bestuurder). Idem voor Startbaan en Botteldaip.
- Kwartaalrapportages (op inhoud en financieel)
- Herijking profielen RvC
- Benoeming nieuwe leden RvC
- Zelfevaluatie RvC op basis van constatering uit 2023 en gang van zaken 2024
- Kennismaking nieuwe accountant
- Bespreking risico's WerkPro op organisatieniveau
- Vaststelling bezoldiging bestuurder en toezichthouders 2024 conform WNT
- Managementletter accountant
- Sluiting De Prael
- Opheffing stichting Botteldaip
- Overname stichting De Wiershoeck
- Oriëntatie op herijking juridische structuur WerkPro
- Denklijn/uitgangspunten jaarplan 2025
- Goedkeuring begroting en jaarplan 2025 (idem voor Startbaan en Botteldaip)

Informatie ten behoeve van bovenstaande besprekingen is verkregen uit de organisatie (bestuurder, directeur algemene zaken, concern controller, hoofd HRM, accountant). Het merendeel van de informatie vloeit voort uit goed functionerende bedrijfsvoeringssystemen 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 toezichhoudende 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 het gegeven dat er sprake was van complexe situaties en besluitvorming is de RvC tevreden over het gerealiseerde in 2024. Extra aandacht heeft de RvC besteed aan de financiële resultaten versus de goedgekeurde begroting 2024.

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

De bezoldiging van de bestuurder is conform de richtlijnen en uiteraard passend binnen de WNT. Datzelfde geldt 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 hoofdzakelijk plaatsgevonden vanuit de reguliere functies en andere nevenfuncties. Samen met de leden van het MT en de directie heeft de RvC een scholingsactiviteit gevolgd over AI en de mogelijkheden van het gebruik van een chatbot en de consequenties daarvan voor de organisatie, medewerkers en cliënten.

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 2024

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 stichtingen WerkPro (handelsnaam WerkPro), Startbaan en Botteldaip te Groningen en de enkelvoudige jaarrekening van de stichting WerkPro.

Het officiële jaardocument en jaarrekening met daarin het beloningsbeleid van WerkPro zijn te vinden op de site van [Jaarverslagen Zorg](#). Voer daar de naam WerkPro in.

GECONSOLIDEERDE BALANS STICHTING WERKPRO 2024 (NA RESULTAATBESTEMMING)

	31-12-2024	31-12-2023
ACTIVA		
Materiële vaste activa	1.152.858	1.163.571
Vlottende activa		
Vorderingen en overlopende activa	2.224.421	1.404.354
Liquide Middelen	7.626.919	7.605.287
	9.851.340	9.009.641
Totaal	11.004.198	10.173.212
<hr/>		
PASSIVA		
Eigen vermogen	5.367.578	5.522.547
Voorzieningen	428.775	445.009
Langlopende schulden	-	1.805
Kortlopende schulden	5.207.845	4.203.850
Totaal	11.004.198	10.173.212

GECONSOLIDEERDE WINST- EN VERLIESREKENING STICHTING WERKPRO 2024

BEDRIJFSOPBRENGSTEN:	2024	2023
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		
Wet langdurige zorg	1.252.343	1.100.482
Forensische zorg	281.821	317.820
Baten uit zorgverlening in onderaanneming	447.308	327.280
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorg	-	0
	<u>1.981.472</u>	<u>1.745.582</u>
Jeugdwet	54.376	82.302
Baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige zorg	8.130.355	6.999.162
Overige bedrijfsopbrengsten	22.306.818	19.820.957
Som van de bedrijfsopbrengsten	<u>32.473.021</u>	<u>28.648.003</u>
 BEDRIJFSLASTEN:		
Kosten van grond- en hulpstoffen	1.508.908	1.357.003
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	4.316.859	3.854.760
Lonen en salarissen	15.922.670	13.158.748
Sociale lasten	2.649.204	2.227.144
Pensioenlasten	1.319.510	1.056.602
Afschrijvingen	397.355	369.637
Overige bedrijfskosten	6.610.891	5.938.153
Som der bedrijfslasten	<u>32.725.397</u>	<u>27.962.046</u>
BEDRIJFSRESULTAAT	<u>252.376-</u>	<u>685.957</u>
 Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	151.239	40.063
Rente lasten en soortgelijke kosten	53.833	49.117
Som van rentebaten en lasten	<u>97.406</u>	<u>9.054-</u>
Resultaat boekjaar	<u>154.969-</u>	<u>676.903</u>
 RESULTAAT BESTEMMING		
Bestemmingsreserves	50.267	243.980
Algemene reserve	205.236-	432.923