

JAARDOCUMENT
2025

VOORWOORD

2025 een jaar waar er op het wereldtoneel veel speelt. Er zijn toenemende geopolitieke spanningen, oorlogen en incidenten. Deze hebben indirect invloed op de werkzaamheden van WerkPro. Ook de landelijke verkiezingen en de daarbij horende profilering hebben z'n weerslag op WerkPro.

Door de grote onzekerheid landelijk en mondiaal hebben inwoners, onze vrijwilligers, deelnemers en werknemers toenemende ongerustheid. We zien daarin dat WerkPro een belangrijke verbindende factor is, waar mensen elkaar ontmoeten, helpen en geruststellen. Daar waar vroeger kerken en andere maatschappelijke instellingen deze ruimte vullen, is dat allang niet meer vanzelfsprekend. Als WerkPro nemen we hier stelling in, omdat we staan voor een maatschappij waarin iedereen meedoet.

Maar ook intern zullen we intensiever het gesprek voeren over omgangsnormen, inclusie en diversiteit.

Uiteraard is ook intern in 2025 de wereldproblematiek niet aan ons voor-

bijgegaan. Het wordt steeds duidelijker dat de overheid keuzes maakt en dat die niet altijd ten gunste van sociaal welzijn vallen. Ook wij moeten overtuigender laten zien wat de meerwaarde is van onze inzet. Zeker nu duidelijk wordt dat zinvolle daginvulling en preventieve ondersteuning aan inwoners niet alleen de druk op de zorg vermindert, maar ook enorm kostenbesparend werkt. Om die reden zijn we dan ook trots op ons concept gebiedsgericht werken, omdat we erin geloven dat we daarmee kostenbesparend, welzijnsverhogend en verbindend kunnen werken.

2025 is ook het jaar dat we ons nadrukkelijk zijn gaan profileren als een bedrijf dat een duidelijke duurzame, maatschappelijke bijdrage levert. Steeds vaker roepen we bedrijven en instanties op om daaraan mee te doen. Onze slogan is niet voor niets: Samen werkt beter.

In 2025 heeft ook WerkPro keuzes moeten maken. We hebben besloten het Simplon Hostel te gaan sluiten. Een besluit dat ons zwaar valt. Het Simplon

Hostel was en is een icoon in de stad Groningen dat gedurende lange tijd aan een grote verscheidenheid van mensen onderdak geboden heeft. Maar economische vooruitzichten hebben ons toch dit besluit doen nemen.

Ondanks de vele ontwikkelingen in 2025 hebben we het jaar met een positief resultaat kunnen afsluiten. Dat zegt alles over de inzet en bereidheid van alle WerkPro medewerkers. Vele mensen die zich inzetten om het mogelijk te maken dat zoveel mogelijk mensen mee kunnen doen. Dat is WerkPro.

Dat is ook waar we in 2026 mee door zullen gaan.

Cees-Jan Gieskes



INHOUDSOPGAVE

A.	BESTUURSVERSLAG	4
	1 Algemeen	5
	2 Beleid en ontwikkeling	6
	3 In bedrijf	17
	4 Organisatie	19
B.	VERSLAG RVC	32
C.	JAARREKENING	39



BESTUURSVERSLAG

1 ALGEMEEN

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

Visie

Een samenleving waarin iedereen meedoet.

Missie

WerkPro maakt werk van kansen voor mens en maatschappij.

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

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

KERNWAARDEN

Ons werk doet er toe

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

We maken er werk van

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

Samen werkt beter

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

UITGANGSPUNTEN

WerkPro

- is gespecialiseerd in werk en participatie; verbindt de Wmo, de Participatiewet, 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 2025

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.

Leidraad hierbij is het Strategisch meerjarenplan voor de periode 2024-2028 waarbij vier maatschappelijke ontwikkelingen zijn beschreven die de koers van WerkPro bepalen. In 2025 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 vernieuwende concepten wil WerkPro haar rol bij de transitie in de zorg versterken.

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 2025 betrof dit vooral de verdere ontwikkeling hiervan, zoals Duurzaam Oosterpark en Michi-Noeki in de Oosterparkwijk, Het Groenhuis en de voorziening in het Magma gebouw in Vinkhuizen. Ook zetten we in op de koppeling met begeleiding vanuit het Ben in de Buurt-team. De omzetting van

maatwerk individuele begeleiding naar algemene voorziening vanuit het Ben in de Buurt-team heeft een verdere groei doorgemaakt.

Een vernieuwende ontwikkeling is een pilot in De Hoogte waar een integraal buurtteam wordt gevormd. Medewerkers van team Ben in de Buurt, coaches Werk en Inkomen en medewerkers van WIJ Groningen werken intensief samen waardoor inwoners beter en effectiever ondersteund kunnen worden.

In de regio's vinden ontwikkelingen van het Wijkwerken-concept plaats, onder meer bij De Vermeer in Assen en De Stiep in Zuidlaren. Naast dagbesteding in het kader van Wmo worden hier verbindingen met de wijk gelegd door onder meer het opzetten van een 'Herstelplek' en een laagdrempelige inloop 'Stut'.

Ook de ontwikkeling van Skaeve Huse past in de gevraagde transitie van zorg. Samen met twee andere zorgorganisaties, de gemeente Groningen en meerdere samenwerkingspartners, als een wooncorporatie, is dit onconventionele woonconcept voor daklozen met meervoudige problematiek ontwikkeld. Dit is na een moeizaam besluitvormingstraject zover gebracht dat het in 2025 van start is gegaan. In de zomer is gestart met de bouw en in december 2025 konden de eerste bewoners hun intrek nemen.

WerkPro en wijk- en gebiedsgericht 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 werkleertrajecten 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 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.

WerkPro ambieert een stevige positie in het sociale domein met wijk- en gebiedsgericht werken. In 2014 ontwikkelde WerkPro hiervoor 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 gezond-

heid 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. Vanaf mei 2025 vindt een ingrijpende verbouwing plaats in het pand bij Van Houten in opdracht van de gemeente Groningen en in samenspraak met inwoners. De heropening staat gepland voor maart 2026.

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.

Een belangrijke ontwikkeling in 2025 was de aansluiting van Stadsboerderij De Wiershoeck in Beijum bij WerkPro. In de wijk was al langer onderlinge samenwerking vanuit Beijum in Bedrijf. Aanleiding was de pensionering van de bedrijfsleider, die decennialang het project vorm en inhoud had gegeven. De Raad van Toezicht van De Wiershoeck was op zoek naar een manier om de continuïteit van de missie en visie van deze stichting te kunnen garanderen. WerkPro vervulde al een rol in de projectleiding van De Wiershoeck. Met de aansluiting bij WerkPro per 1 maart 2025 hebben beide partijen vertrouwen in het voortbestaan en de verdere ontwikkeling van De Wiershoeck.

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 zijn hierbij samenwerkingspartners. Voor het project is begin 2025 een JTF-subsidie toegekend, waarbij WerkPro als penvoerder optreedt. Het project is in het eerste halfjaar van 2025 van start gegaan en kent een looptijd van 3 jaar.

In Drenthe en regio Groningen is een vergelijkbaar samenwerkingsverband met de Alliantie van Kracht, waarbij WerkPro is aangesloten.

Ook in andere regio's wordt WerkPro gevraagd om een rol te spelen in het gebiedsgericht werken. Zo ontwikkelden we een plan voor de overname van wijkvoorziening 't Houkje in Delfzijl en voeren we vanaf december 2025 het beheer van dorpshuis de Menterne in Muntendam uit.

Op veel WerkPro-locaties combineren we onze activiteiten met een ontmoetingsfunctie, zoals een koffiecorner bij GoudGoed kringloopwinkels, een buurtkamer in Kollum en het buurtrestaurant bij d'Ambacht in Leeuwarden.

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.

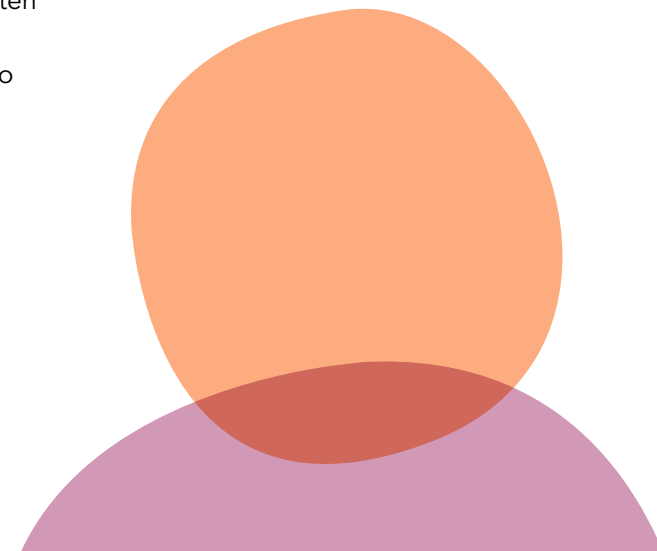
Het percentage hergebruik van de kringloopwinkels van WerkPro is groot en neemt jaarlijks toe. Om meer impact te kunnen maken worden de krachten van de 10 kringloopwinkels

gebundeld en zijn voorbereidingen getroffen om te komen tot één gezamenlijk kringloopconcept GoudGoed. De implementatie hiervan zal in 2026 plaats gaan vinden.

Door ingrijpende veranderingen in de textielmarkt hebben we voor GoudGoed Textiel moeten besluiten om inzameling van textiel te herorganiseren en eind 2025 te stoppen met de inzameling voor de gemeente Groningen. We willen ons focussen op 100% sorteren van eigen ingezameld textiel tot winkelkwaliteit, waarmee het afvalpercentage geminimaliseerd wordt. Goudgoed textiel levert deze kleding aan onze eigen kringloopwinkels.

Parallel hieraan werken we aan de implementatie van de normen voor UPV-textiel (uitgebreide producentenverantwoordelijkheid) om bij te dragen aan een circulaire textielketen door productstromen te verantwoorden en inzichtelijk te maken.

Vanuit de horecalocaties 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. Een mooi voorbeeld is de pilot voor het kweken van oesterzwammen bij De Stiep op bij de horecalocaties ingezamelde koffiedrab.



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 spullen 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.

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.

Bewustwording voor duurzaamheid en gezond leven krijgt aandacht onder medewerkers door het verstrekken van fruit op de werkplek, activiteiten in het kader van de week van de vitaliteit en een vitaliteitsbudget per medewerker.

WerkPro en vernieuwing in werken en leren

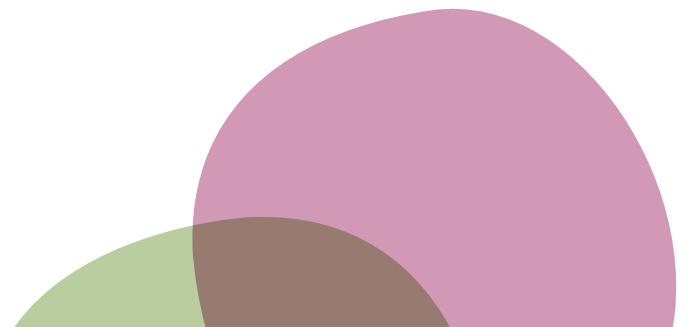
WerkPro is sinds jaar en dag erkend leerbedrijf voor opleidingen in diverse branches. Daarbij staat onze horeca erom bekend dat leerlingen die dreigen uit te vallen bij ons alsnog hun diploma halen. Jaarlijks leren tientallen stagiairs bij ons het vak in de praktijk.

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.

WerkPro zet zich in voor vernieuwing in werken en leren, met nieuwe concepten in verbinding met andere domeinen, zoals wijkgericht werken en duurzaamheid.

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.

Hierin passen ook de voorbereidingen voor het ontwikkelen van opleidingstrajecten en wijkgildes in samenwerking met gemeente Groningen en het Alfa college in het kader van het



project 'De Wijk als Leerwerkplek' waarvoor JTF-subsidie is toegekend.

Belangrijk speerpunt in de vernieuwing in werken en leren zijn de specifieke doelgroepen inburgeraars en jongeren.

In 2025 heeft een pilot Z-route een vervolg gekregen voor inburgeraars met extra taalonderwijs op de werkvloer. Een mooie samenwerking van WerkPro met de gemeenten Groningen en Tynaarlo en opleider Stavoor.

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 PEERS een plek voor en door jongeren, een eerste stap naar hulp. In het afgelopen jaar is gewerkt aan het neerzetten van het vernieuwde concept met een aangepaste methodiek.

Ook een ontwikkeling naar een brede, preventieve aanpak van problematiek onder jongeren past bij nieuwe vormen van zorg. 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.

WerkPro en interne organisatieontwikkeling

Door alle ontwikkelingen in de omgeving en groei van de organisatie is het noodzakelijk om de ontwikkeling van de interne organisatie verder vorm en invulling te geven met aandacht voor consolideren wat goed gaat en professionaliseren waar dat nodig is. Op individueel niveau wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van medewerkers, onder meer door het scholingsaanbod via het Leerplein. Op teamniveau is een start gemaakt met een inventarisatie van benodigde deskundigheden aan de hand van het 'Triviant-model'. Het komende jaar zal dit een vervolg krijgen met een vlootshow om verdere teamontwikkeling in gang te zetten. Daarnaast is veel aandacht besteed aan het versterken en positioneren van de projectleiding op tactisch niveau.

Per 1 januari is er een veranderde samenstelling van het managementteam. In een teamontwikkeltraject voor het MT is tevens gewerkt om specifieke branche-deskundigheden in te bedden in de organisatie en daarmee de interne samenwerking te versterken. Een belangrijk voorbeeld in dit kader is de ontwikkeling van het gezamenlijke kringloopconcept GoudGoed. Begin 2026 zullen alle 10 kringloopwinkels omgebouwd worden tot dit concept met een gezamenlijke inrichting en uitstraling.

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

In 2025 heeft de verdere implementatie van de BI-tool plaatsgevonden om tot meer gerichte sturingsinformatie te komen. In eerste instantie voor de ontsluiting van het klantvolgsysteem ONS en vervolgens van de kassasystemen.

Een volgend automatiseringsproject is de overgang naar de moderne werkplek: het werken in Teams. In het najaar van 2025 zijn de voorbereidingen getroffen. De planning is dat in 2026 alle locaties en teams fasegewijs overgaan op de nieuwe manier van digitaal werken.

Tenslotte kreeg de verdere organisatieontwikkeling in 2025 sterke aandacht. De veranderde samenstelling van het managementteam, 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 vroeg in 2025 om zorgvuldige implementatie. De structuur van interne samenwerking die kenmerkend is voor WerkPro wordt hiermee versterkt neergezet.

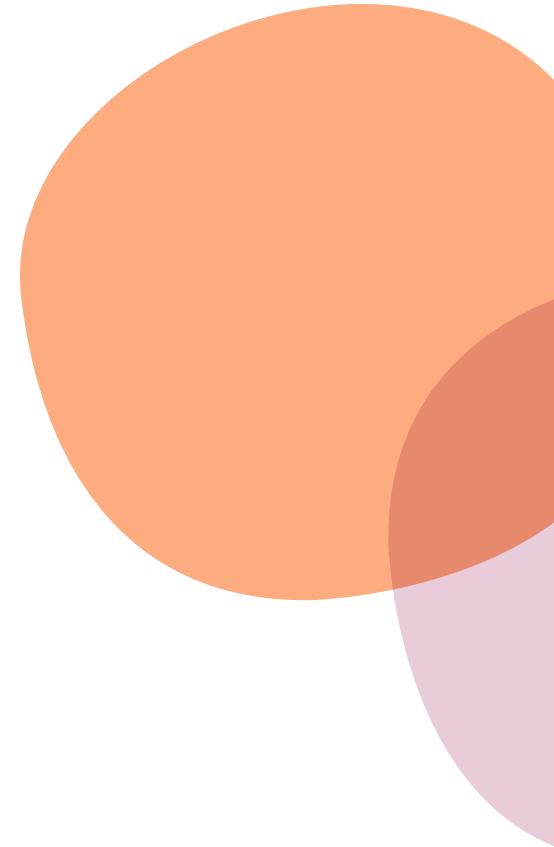
WerkPro en financiële gezondheid ten behoeve van de continuïteit


Intern aandachtspunt was de financiële duurzaamheid van WerkPro. Door stijgende kosten en afnemende marges zijn de financiële resultaten voor veel projecten onder druk komen te staan. Intern hebben we gestuurd op de verbetering van het verdienmodel van verliesgevende projecten aan de hand van business cases.

Onder meer de horeca kreeg te kampen met stijgende inkooprijzen. Voor een deel kon dit gecompenseerd worden door een stijging van de prijzen op de kaart. Voor een horeca als De Globe levert dit een 'duivels dilemma' op omdat dit moeilijk strookt met de doelstelling om ook gasten met een kleine beurs te kunnen blijven ontvangen.

Naast de toenemende concurrentie was dit voor het Simplon Hostel mede aanleiding voor het besluit om begin 2026 te gaan sluiten.

Voor een aantal andere projecten werden maatregelen genomen op het gebied van huisvesting. Zo vond er bij WerkPro Hoogeveen een verbouwing met interne herorganisatie van de afdelingen plaats.





In verband met de herontwikkeling van het gebied rond het Eemskanaal en het Damsterdiep zijn al onze projecten die daar gevestigd waren, vanaf het najaar 2025 verhuisd naar een nieuw verzamel pand aan de Paterswoldseweg. Het gaat om een groot aantal projecten: het 12e Huis, De Wasplaats, zorgteam, GoudGoed Kringloopwinkel, GoudGoed Textiel, NAIS en team Ben in de Buurt.

Daarnaast is het van belang om ons voor te bereiden op de mogelijke gevolgen van minder financiering bij (gemeentelijke) opdrachtgevers. Onduidelijkheid bij gemeentes bijvoorbeeld over subsidiegelden (het ravijnjaar 2026 wordt waarschijnlijk later), is een voorbeeld van een externe verandering waar we op moeten anticiperen. Hiervoor is er contact met de gemeente op diverse niveaus.

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

DOELSTELLINGEN 2026

De wereld om ons heen verandert in een hoog tempo. Mondiale ontwikkelingen zoals klimaatverandering, toenemende migratie, technologische versnelling, oorlogen en groeiende sociale ongelijkheid hebben een directe invloed op het dagelijks leven van mensen — ook dicht bij huis. Deze trends zetten de leefbaarheid en sociale cohesie onder druk en vergroten de verschillen tussen groepen die wél en niet mee kunnen komen. Tegelijkertijd groeit wereldwijd het besef dat inclusieve en duurzame samenlevingen alleen kunnen ontstaan als we investeren in de menselijke maat, in lokale gemeenschappen en in betekenisvolle participatie. Onze organisatie beweegt zich precies in dat veld.

WerkPro bouwt met haar activiteiten aan een gemeenschap waarin iedereen meetelt, meedoet en van betekenis kan zijn. WerkPro heeft in Noord-Nederland een belangrijke rol in het sociale domein. Gemeenten weten ons te vinden voor de uitvoering van de Wmo, MO, participatiewet en de sociale basis en vooral ook als partner bij het vinden van creatieve oplossingen. Als impactondernemer combineren wij daarbij maatschappelijke vraagstukken met ondernemerschap, en werken wij aan duurzame oplossingen die zichtbaar verschil maken. Wij geloven dat lokale kracht, participatie, sociale

innovatie en duurzaamheid de sleutel zijn tot een toekomstbestendige samenleving.

De huidige arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door krapte en dat heeft tot gevolg dat de problematiek waarmee deelnemers instromen in onze activiteiten steeds complexer wordt. Tegelijkertijd heeft de krappe arbeidsmarkt gevolgen voor de werving van personeel: het aantrekken en binden en behouden van kwalitatief goed personeel wordt steeds moeilijker.

De gemeentelijke financiering staat onder druk door bezuinigingen op het vanuit de landelijke overheid beschikbaar gestelde gemeentelijke budgetten. Veel redenen om ook in 2026 vanuit WerkPro herkenbaar en aantoonbaar impact te maken, maar ook andere financieringsstromen te zoeken.

WerkPro heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Er zijn ruim honderd medewerkers bijgekomen. Daarnaast zijn er ook vele personele wisselingen geweest bij zowel managers, projectleiders als werkbegeleiders. Dat vraagt om alle nieuwe medewerkers goed te integreren in de organisatie. Om dit te realiseren is het noodzakelijk om de focus te leggen op het consolideren en

verder professionaliseren van de organisatie en haar medewerkers.

In dit jaarplan blikken we vooruit op onze ambities, projecten en samenwerkingen voor het jaar 2026. We beschrijven hoe wij inspelen op de veranderende context, welke prioriteiten we stellen in het versterken van de sociale basis en hoe wij onze maatschappelijke impact willen vergroten — lokaal, regionaal en in verbinding.

Voor het jaar 2026 is de strategische koers uit het Strategisch meerjarenplan voor de periode 2024-2028 op onderdelen aangepast en verscherpt.

Het **gebiedsgericht en omgevingsgericht werken** blijft belangrijk voor de koers van WerkPro. In de wijken en dorpen, midden in de samenleving, waar de leefbaarheid onder druk staat kan WerkPro impact maken door de verbinding te leggen tussen de leef- en de systeemwereld in de werkwijze die binnen wijkwerken is ontwikkeld. Ook voor die projecten die niet direct een focus hebben in het gebiedsgericht werken is een sterkere verbinding met de buitenwereld wenselijk.

Veranderingen hierin zijn werken in samenwerkingsverbanden met JTF gelden, zoals in Groningen met het JTF-project 'De Wijk als Leerwerkplek' en Nij Begun.

Daarnaast blijft ook **de transitie in de zorg** belangrijk voor WerkPro en omvat de brede beweging van zorg naar (positieve) gezondheid. De maatschappelijke uitdagingen vragen om meer dan het leveren van de klassieke zorg en ondersteuning; ze vragen om verbinding, innovatie en veerkracht. De algemene voorzieningen die zijn ontwikkeld vanuit het gebiedsgerichte werken en transitie in de zorg worden verder versterkt en uitgebreid. Daarnaast zetten we sterk in op het doorontwikkelen van een groepsgericht aanbod en het verbinden van formeel en informele zorg

In dit kader is voor WerkPro de Wmo GON opdracht van de stad Groningen van groot belang. Als hoofdaanbieder doen we veel ervaring op met nieuwe concepten van zorg en begeleiding. We werken hierin samen met partners in de keten. In het begin van 2026 wordt deze opdracht opnieuw aanbesteed. De nieuwe aanbesteding voor de GON-opdracht zal hier nog meer op worden gericht.

Het is belangrijk dat WerkPro opnieuw een rol als hoofdaanbieder kan behalen. Hierop hebben we een team geformeerd en huren we expertise in.

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, het positief bijdragen aan een gezonde leefomgeving en het versterken van bewustwording op het gebied van duurzaamheid.

Het **thema vernieuwing in werken en leren en specifieke doelgroepen**. We zetten ons in om nieuwe concepten werken en leren te ontwikkelen en uit te voeren in verbinding met andere domeinen, zoals wijkgericht werken. Het project 'De Wijk als Leerwerkplek' met de inzet van JTF gelden en het penvoerderschap van WerkPro hierin is hiervan een voorbeeld. Tegelijkertijd is extra aandacht voor specifieke doelgroepen: jongeren en statushouders.

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 sterke verbindingen tussen onze eigen projecten, maar we werken ook samen met gemeenten, maatschappelijke (zorg) organisaties en bedrijven rond gemeenschappelijke doelen en realiseren verrijkende partnerschappen.

Bij al deze ontwikkelingen is het van belang om ons voor te bereiden op de mogelijke gevolgen van minder

financiering bij (gemeentelijke) opdrachtgevers. Van groot belang blijft dan ook de financiële duurzaamheid van WerkPro. Na een te verwachten verlies in 2025 dient de financiële duurzaamheid onder de aandacht te blijven. 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 en nieuwe vormen van duurzame financiering.

Tenslotte gaan we door met de organisatieontwikkeling die de afgelopen jaren in gang is gezet. We werken aan een toekomstbestendige organisatie die is toegerust op innovatie en ontwikkeling.

We maken daarbij gebruik van de kracht en het DNA van WerkPro:

- Mengen van doelgroepen, tenzij...
- Mengen van financieringsstromen
- Flexibel, innovatief en ondernemend

De structuur van interne samenwerking die kenmerkend is voor WerkPro willen we daarbij nóg beter benutten.

In 2025 is met de veranderde samenstelling van het managementteam, de herindeling van de bedrijfsonderdelen en het beter positioneren van de projectleiding een goede basis gelegd. In 2026 vragen teamontwikkeling en het verder versterken van strategisch en tactisch leiderschap onze aandacht.

Voor 2026 formuleren we de volgende strategische jaardoelen:

- Versterken van het gebiedsgericht en omgevingsgericht werken.
- 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 de positie van WerkPro door vernieuwing in werken en leren, met nieuwe concepten in verbinding met andere domeinen.
- Het behouden van de financiële gezondheid ten behoeve van de continuïteit van WerkPro.
- Organisatieontwikkeling verder vorm en invulling geven: toekomstgericht versterken.

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	2025
Archiveringstraject	251	253
Justitie	118	182
Re-Integratietraject	344	388
Zorgtraject	2002	1881
Eindtotaal	2715	2704

Bron: eigen klantvolgsysteem

In 2025 zijn 2509 unieke deelnemers op een werkplek actief geweest (2398 unieke deelnemers in 2024). Het totale opgetelde cijfer ligt hoger omdat mensen bij WerkPro de mogelijkheid hebben om door te groeien naar een ander traject. Het aantal deelnemers is nagenoeg hetzelfde gebleven in vergelijking tot 2024.

3.3 BEGELEIDING WELZIEN (PERSONEN PER JAAR)

Naast werkbedrijven heeft WerkPro een aantal welzijnsprojecten. Het gaat om de activiteiten Link050, het jongerenproject PEERS, 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 720 vacatures open en waren er 461 organisaties ingeschreven. In 2025 hebben zich 53 nieuwe organisaties ingeschreven en zijn er 296 nieuwe vacatures aangemaakt.

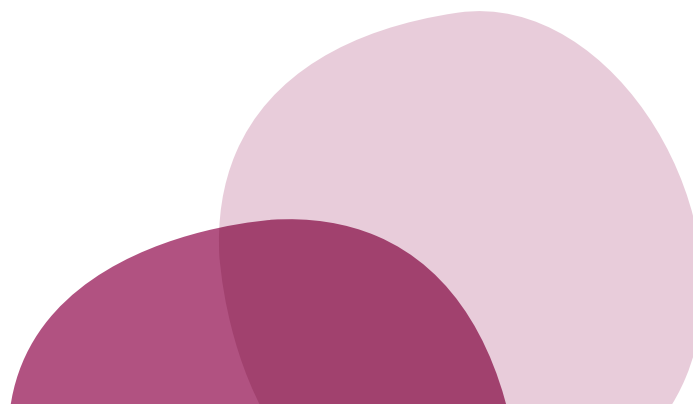
Het jongerenproject PEERS werd in 2025 door gemiddeld 16 jongeren per dag bezocht. In april is met een groot 'PEERS Huisfeest' (openingsfeest) gevierd dat het project een nieuwe naam heeft, maar verder hetzelfde is gebleven.

Bij Bureau Woonkans was het totaal aantal casussen dat in 2025 op enig moment actief was 337. In 2025 zijn 129 cliënten aangemeld voor een traject.

Tot 31 december 2025 zijn er 154 zaken aangemeld bij Buurtbemiddeling Groningen. Hiervan zijn 132 in behandeling genomen. 22 zaken bleken niet geschikt om in te bemiddelen.

Maatschappelijk werk (migranten)prostitutie had in 2025 82 nieuwe aanmeldingen. En in totaal 234 (migranten)prostituees begeleid in 2025.

Het Stedelijk Netwerk Diversiteit bestaat inmiddels uit 300 contacten en een LinkedIn-groep met 247 leden. Het netwerk is uitgebreid met 12 nieuwe contacten. Er is deelgenomen aan 8 bijeenkomsten en netwerken. Diverse activiteiten zijn georganiseerd om diversiteit op de werkvloer en in de samenleving te promoten. Dit zijn kennissessies, workshops en zelfs een podcast.



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.

Per 1 maart 2025 is stichting WerkPro bestuurder geworden van stichting De Wiershoeck en stichting Stadsboerderij De Wiershoeck.

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 exploiteerde brouwerij annex restaurant Proeflokaal de Prael aan het Boterdiep in Groningen. Deze activiteit is per 1 november 2024 beëindigd. In 2025 heeft financiële afhandeling plaatsgevonden en de stichting zal per 1 januari 2026 worden opgeheven.

Stichting De Wiershoeck biedt in opdracht van WerkPro zinnvolle dagbesteding en begeleiding aan mensen, vanuit welke achtergrond dan ook, met behulp van activiteiten in en rond de Stadsboerderij. De stichting wordt per 1 januari 2026 opgeheven. De activiteiten worden per die datum overgenomen door stichting WerkPro.

Stichting Stadsboerderij De Wiershoeck betreft het vastgoed en de verhuur daarvan aan stichting De Wiershoeck, stichting WerkPro en derden.

De activiteiten van Stichting Stadsboerderij de Wiershoeck, gevestigd te Groningen bestaan voornamelijk uit het beschikbaar stellen en in stand houden van een ecologisch tuin- en werkproject zonder daarbij winst te beogen. Het wordt in stand gehouden met verhuuropbrengsten.

4.2 FINANCIËN

De geconsolideerde jaarrekening van WerkPro (Stichtingen WerkPro, de Wiershoeck, Stadsboerderij de Wiershoeck, Botteldaip en Startbaan) en de enkelvoudige jaarrekening van Stichting WerkPro laten een negatief resultaat zien. Ondanks dit verlies staat WerkPro er financieel gezond voor.

Door de bestuurlijke fusie per 1 maart 2025 met de stichtingen De Wiershoeck en Stadsboerderij De Wiershoeck is er geconsolideerd 269k aan het eigen vermogen toegevoegd.

Resultaat nader beoordeeld (geconsolideerd)

Het geconsolideerde resultaat is uitgekomen op -109K.

In het resultaat zijn enkele bijzondere posten verdisconteerd. De twee meest in het oogspringende lichten we hiertoe. Dit betreft uitgaven voor kwaliteitsimpulsen en de investeringen in de Paterswoldseweg die via het resultaat lopen en uit het bestemde vermogen geput worden.

1. Kwaliteitsimpulsen

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 tot en met 2023. In 2024 is hieraan 470K uitgegeven en in 2025 225K. Dit is verwerkt in het resultaat van WerkPro.

De kwaliteitsimpulsen zullen in 2026 stoppen zodra de gebudgetteerde gelden zijn uitgegeven.

2. Investeringen Paterswoldseweg

Er is voor 450K aan kosten verwerkt betreffende de verbouwing van de Paterswoldseweg. In dit verzamelpand worden ook de activiteiten 12e Huis, Wasplaats en Zorgteam gehuisvest. Deze vallen onder de Beschermd Wonen en Opvang (BWO)-opdrachten van de gemeente Groningen. De investeringen betreffende deze activiteiten zijn voor zover mogelijk gefinancierd uit het bestemmingsfonds subsidies Gemeente Groningen uit het eigen vermogen.

Doordat deze investeringen niet van het vrije vermogen af gaan, stijgt het vrij besteedbare eigen vermogen met 328K.

Opbrengsten

De bedrijfsopbrengsten zijn toegenomen met 6,2%. In alle opbrengst categorieën, behalve de horeca, zijn de baten gestegen. De daling in de horeca heeft te maken met het eind 2024 stoppen met de activiteiten van Botteldaip. De gestegen baten worden veroorzaakt door prijsstijgingen en enkele nieuwe activiteiten zoals de Menterne, de Wiershoeck en Assen ErvaArt. Daarnaast heeft WerkPro sinds 2025 JTF subsidie en is Skaeve Huse van start gegaan.

Personeel en loonkosten

Na een sterke stijging van de personeelsbezetting de afgelopen jaren, en met name in 2024, is deze in 2025 met 6,6 fte of 2% verder toegenomen. In totaal waren er eind 2025 391 mensen in dienst (390 medewerkers bij WerkPro en 1 medewerker in Startbaan).

Het effect van de flinke loonkostenstijgingen in de afgelopen jaren, en in mindere mate ook in 2025, zijn nog steeds te merken. De 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.

De CAO had een kostenstijgend effect van per saldo 9,5% in 2024 en 3,5% in 2025. Daar bovenop komt nog een stijging van de sociale lasten. In 2026 komt de verwachte cao-stijging uit op maximaal 6,6%.

Ratio's

Dankzij de goede resultaten in eerdere jaren is WerkPro ook na het resultaat van dit jaar een financieel 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 31-12-2025 aan de gestelde ratio's.

Ratio's per 31-12-2025:

Solvabiliteit (Totaal eigen vermogen/totaal vermogen) = 48,1%

Weerstandsvermogen (Totaal eigen vermogen/bedrijfsopbrengsten) = 16,0%

Quick ratio (Kortlopende vorderingen/schulden < 1jr) = 1,8

Vooruitzicht

Per 1 januari 2026 worden de stichtingen De Wiershoeck en Botteldaip opgeheven. De activiteiten van stichting de Wiershoeck gaan over naar stichting WerkPro.

De activiteiten van stichting Botteldaip waren eind 2024 al beëindigd.

Per 19-1-2026 zijn de activiteiten van het Simplon Hostel gestopt.

De daarmee verband houdende huurlasten zijn per 1-2-2026 gestopt.

De activa die hierop betrekking hebben zijn in 2025 versneld afgeschreven.

Het personeel is bijna geheel ondergebracht binnen WerkPro. Voor het deel dat nog niet elders is ondergebracht is een voorziening onder de overige voorzieningen gevormd tezamen met eventuele overige doorlopende kosten.

Voor 2026 heeft WerkPro een licht negatieve begroting van -153K vastgesteld. In de begroting is voor 153K aan kwaliteitsimpulsen verwerkt. Ondanks de negatieve begroting is de verwachting wel dat WerkPro financieel gezond zal blijven.

De baten en lasten zullen ook in 2026 naar verwachting verder stijgen.

4.3 RISICOPARAGRAAF

WerkPro staat eind 2025 voor een aantal risico's. De risico's ontstaan met name door externe ontwikkelingen zoals: het "ravijnjaar" 2026, stijgende loonkosten en wisselende gemeentelijke budgetten. Het grootste risico betreft de veranderende overheidsfinanciering, met per gemeente wisselende bezuinigingen en onzekerheid over subsidies. Dit wordt continu gemonitord door WerkPro.

Ook de aankomende GONaanbesteding (per 2027) vormt een risico: verlies van gunning zou leiden tot forse financiële en organisatorische impact. WerkPro is tijdig begonnen met de voorbereidingen en heeft er een team inclusief externe ondersteuning op gezet.

Ondanks dat het vrij besteedbare vermogen toeneemt blijven de resultaten van diverse bedrijfsonderdelen kwetsbaar en is het genormaliseerde exploitatieresultaat van WerkPro negatief. Structurele resultaatverbetering op de bedrijfsactiviteiten zijn noodzakelijk. WerkPro maakt voor de diverse activiteiten verbeterplannen.

WerkPro heeft in 2025 ingezet op verbetering van de zorgdoelstellingen, om beter aan te sluiten op actuele eisen van opdrachtgevers. In combinatie met de nieuwe BI tool zal WerkPro de kwaliteit beter monitoren.

Het ziekteverzuim is relatief hoog en beïnvloedt continuïteit en werkdruk.

ICT en informatieveiligheid zijn een standaard risico. Risico's worden grotendeels afgedekt door procesinrichting, maar cultuur en bewustzijn vragen blijvende aandacht.

Tenslotte brengen huisvestingsprojecten zoals de Paterswoldseweg en herhuisvestingstrajecten financiële en organisatorische uitvoeringsrisico's met zich mee. Door de veelheid aan activiteiten is een strakke planning en coördinatie essentieel om overschrijdingen te voorkomen.

4.4 MENS EN ORGANISATIE/HR

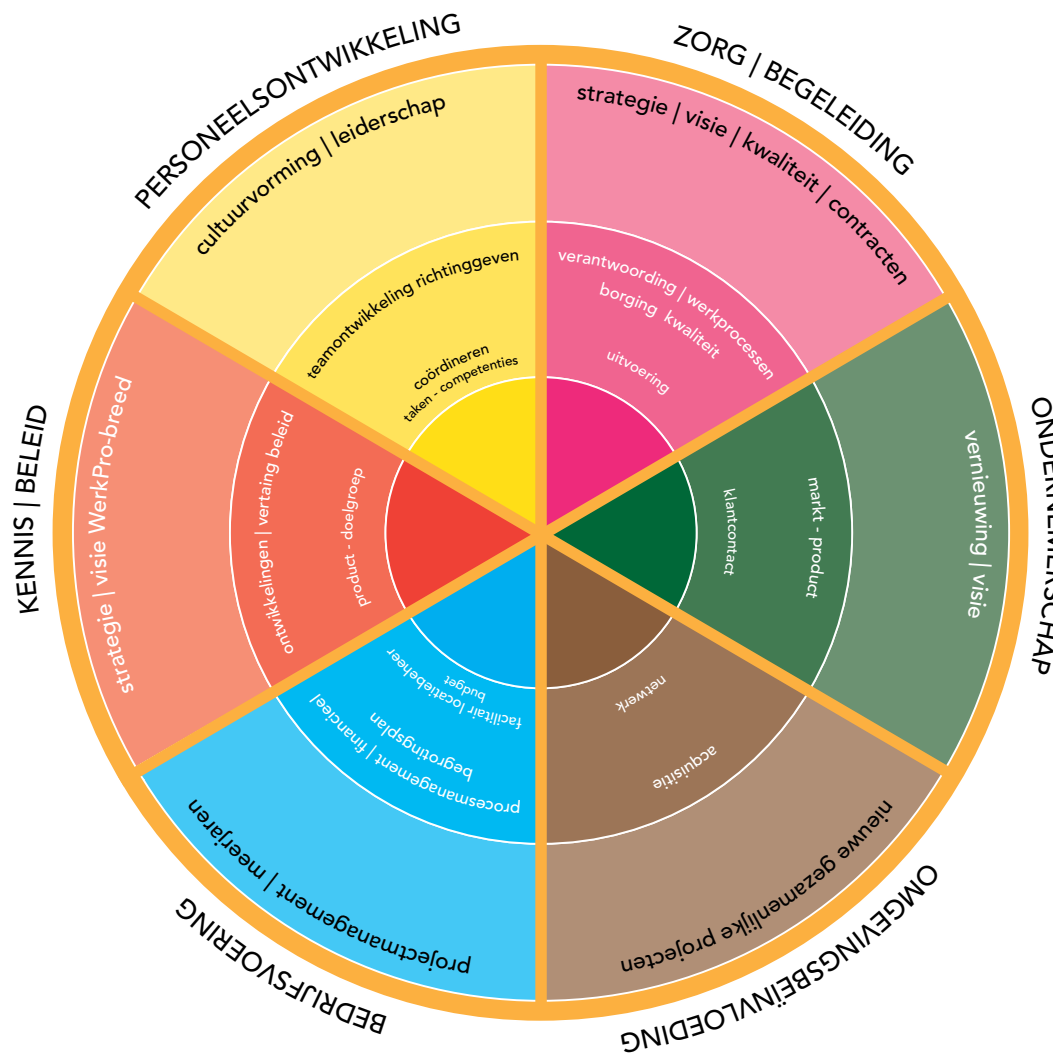
HR werkte in 2025 vanuit drie speerpunten: zichtbaarheid, structuur en duidelijkheid en werkplezier.

Nieuw in 2025 is een invalpool voor piek en ziek, aangevuld met een stafinvalpool voor korte invalmomenten, wat zowel de druk op de locaties verlaagt als de samenwerking tussen staf en primair proces versterkt.

Inhoudelijk lag in 2025 de focus op strategische personeelplanning, teamontwikkeling en het versterken van de leidinggevende laag. In 2026 wordt deze ontwikkeling voortgezet.

Als onderdeel van strategische personeelsplanning is per locatie/team een globale scan uitgevoerd door de leiding en HR. Er is op een zestal onderdelen ('triviant' als metaforische onderlegger) gekeken wat er speelt op de locaties, hoe rollen belegd zijn en of deze aansluiten bij de ontwikkelingen en doelen. Sterktes en eventuele knelpunten werden zichtbaar en kunnen aangepakt worden om toekomstgericht te versterken.

Het vervolg is een zogenaamde vlootshouw waarbij wordt gekeken naar huidige en toekomstige competenties, passend bij de strategische koers van WerkPro *Samen en in samenhang*.



Uitkomsten worden eveneens meegenomen in het scholingsprogramma.

WerkPro is flink gegroeid in de afgelopen jaren. In de afgelopen jaren zijn er meer dan 100 collega's bijgekomen. De helft komt van buiten zorg en welzijn. Bijna 60 collega's zijn doorgestroomd naar een ander functie of een andere locatie. Inwerken, (bij)scholen, teamontwikkeling en cultuur/samen WerkPro, vragen dan ook de nodige aandacht.

Om te zorgen dat iedere medewerker een goede WerkPro-basis heeft, hebben we het opleidingsbeleid en intern scholingsprogramma verder geoptimaliseerd, het WerkPro Leerplein.

Als onderdeel van het inwerken/onboarden bij WerkPro volgt iedere nieuwe medewerker een intern opleidingsprogramma en intervisie. Het programma wordt verder uitgebreid met verdiepings- en maatwerktrainingen i.s.m. de Hanzehogeschool. Een agogische leergang op mbo-niveau voor zij-instromers en bijscholing is in voorbereiding.

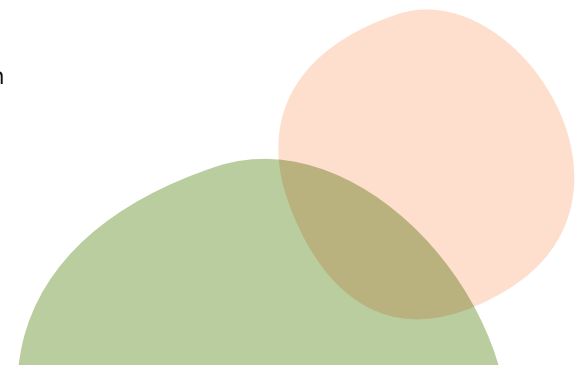
Voor het stimuleren en verbeteren van de digitale (basis)vaardigheden is in oktober 2025 het Leerplein verder uitgebreid met de digitale academie, waarbij gebruik gemaakt wordt van het aanbod van DANN (digitale academie Noord-Nederland). In 2026 wordt de digitale academie van WerkPro eveneens opengesteld voor vrijwilligers en deelnemers.

Als onderdeel van het inwerken/onboarden bij WerkPro volgt iedere nieuwe medewerker een intern opleidingsprogramma en intervisie. Het programma wordt verder uitgebreid met verdiepings- en maatwerktrainingen i.s.m. de Hanzehogeschool. Een agogische leergang op mbo-niveau voor zij-instromers en bijscholing is in voorbereiding.

Voor het stimuleren en verbeteren van de digitale (basis)vaardigheden is in oktober 2025 het Leerplein verder uitgebreid met de digitale academie, waarbij gebruik gemaakt wordt van het aanbod van DANN (digitale academie Noord-Nederland). In 2026 wordt de digitale academie van WerkPro eveneens opengesteld voor vrijwilligers en deelnemers.

Diversiteit en inclusie

WerkPro staat vanuit haar doelstellingen en missie voor een diverse en inclusieve organisatie. Verbetering van een divers personeelsbeleid, toegankelijkheid, waaronder basisvaardigheden, sociale veiligheid en bewustwording zijn de pijlers waaraan wordt gewerkt. Tijdens de Week van Toegankelijkheid en Diversity Day boden we activiteiten aan zoals een podcast over toegankelijk leren en een kenniscafé over neurodiversiteit. Het spel WerkPro zijn we SAMEN werd ingezet om sociale veiligheid binnen teams te versterken. Daarnaast lanceerden we de Digitale Academie om digitale vaardigheden voor iedereen toegankelijk te maken en deelden we praktische tips voor toegankelijk communiceren en het begeleiden van inburgeraars. Met de voorstelling De Klassenmigrant brachten



we onderwerpen als kansenongelijkheid en culturele diversiteit extra onder de aandacht, bovendien mooie momenten van onderlinge verbinding.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage in 2025 was gemiddeld 7,99 %. Dit is een stijging ten opzichte van 2024. Het percentage ligt boven het gemiddelde in de branche (7,2% Q2-2025). We zien een lichte stijging in het aantal langdurig zieken. Het totaal aantal ziekmeldingen is nagenoeg gelijk gebleven.

We zien dat het aantal ziekmeldingen in de verzuimduurklasse 7-43 dagen in 2025 gedaald is. Mogelijk is dit een aanloop naar afname van langdurig verzuim en daardoor een lager verzuimpercentage. We streven ernaar het verzuimpercentage onder de 7% te krijgen.

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

In 2025 is een nieuwe arbodienst geselecteerd: Vitaal Verder, startend in 2026.

Training voor vrijwilligers en deelnemers

In 2025 hebben ruim 70 deelnemers meegedaan aan cursussen.

Voor horeca gerelateerde projecten is een cursus HACCP verzorgd voor 52 deelnemers.

Voor 24 deelnemers is aanvullend een cursus Gastvrijheid verzorgd.

Beide cursussen verbinden wet- en regelgeving en eigen ervaringen zodat het geleerde direct in de eigen praktijk kan worden toegepast.

Door dit teamleren zijn de deelnemers in staat met elkaar mee te denken om zo tot het beste resultaat te komen. Voor de boegbeelden in het wijkwerken zijn intervisie bijeenkomsten aangeboden.

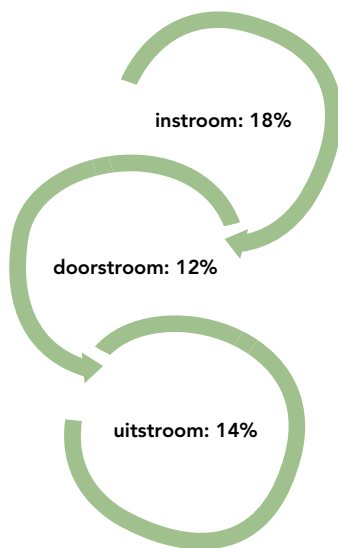
Vrijwilligers

Op vrijwel alle werklocaties van WerkPro zijn vrijwilligers actief.

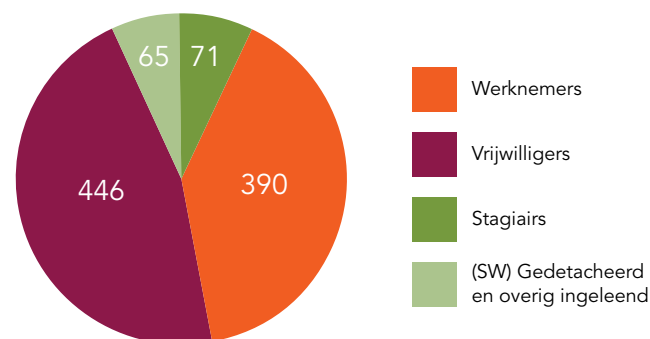
Totaal zijn er 446 mensen die zich als vrijwilliger inzetten bij WerkPro, daar zijn we erg blij mee.

Feiten en cijfers

- Het aantal medewerkers is gegroeid. Op 31-12-2025 bedroeg het aantal medewerkers 390 (320 fte).
- In 2025 waren er gemiddeld 446 medewerkers (313 fte) per maand in dienst.
- De verhouding bepaalde tijd/onbepaalde tijd is %71-29%
- De verhouding primair proces/staf is 85% -15%
- In 2025 waren er 69 vacatures.
- 9 medewerkers met een vangnetregeling zijn ingestroomd, of doorgestroomd naar een reguliere baan binnen WerkPro.
- Interne mobiliteit: er zijn 54 medewerkers doorgestroomd naar een andere locatie of een andere functie.

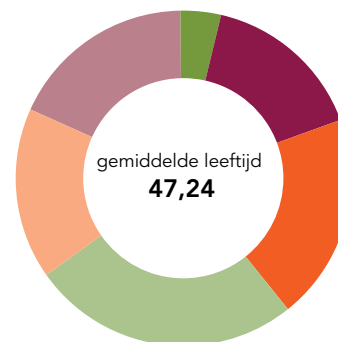


	Aantal 31-12-2025	Fte 31-12-2025	Aantal 31-12-2024	Fte 31-12-2024
WerkPro	390	320	373	306



Leeftijd

De gemiddelde leeftijd is 47,24



4.5 ONDERNEMINGSRAAD

Het jaar 2025 van de OR zou je kunnen betitelen als het jaar van de doorstart. De samenstelling van de OR werd gewijzigd, het OR-reglement is aangepast, de commissies zijn opnieuw ingedeeld en er is kennisgemaakt met de deels vernieuwde Raad van Commissarissen.

Een terugkerend thema gedurende het jaar was de niet altijd volledige of late informatievoorziening vanuit de directie naar de OR toe. Met de benoeming van de nieuwe directiesecretaresse is er hoop dat de benodigde informatie op tijd komt.

Samenstelling Ondernemingsraad

De OR bestond tot mei 2025 uit zes leden, waarvan één lid in juni afscheid nam. Vier kandidaten hebben zich na een oproep aangemeld, zodat er geen verkiezingen georganiseerd hoefden te worden. Van de negen leden zijn er twee werkzaam buiten de stad Groningen.

In januari was er een wisseling van ambtelijk secretaris.

Trainingen

De OR heeft in de nieuwe samenstelling twee trainingen doorlopen, verzorgd door Schateiland. Het betrof één training, die in twee afzonderlijke dagen is afgewerkt.

Tijdens de training zijn voor 2026 de volgende speerpunten gekozen:

- Loopbaanbudget (LBB)
- Formatie/bezetting van projecten
- Verbinding in organisatie en jobrotation (vanuit hoofdkantoor)
- Scholingsbudgetten

Verder is er gesproken over en stilgestaan bij de samenwerking met de bestuurder, de communicatie met de achterban en de onderlinge samenwerking.

Twee OR-leden hebben namens de commissie VGWM de cursus preventiemedewerker gevolgd.

Commissies

Na de installatie van de nieuwe OR zijn de vier commissies heringedeeld.

- De VGWM (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu) overlegt met de beleidsgroep Arbo over verbetering van risicovolle werksituaties en adequate bedrijfshulpverlening.
- De commissie HR/P&O (Personeel en Organisatie) overlegt

met P&O over personeelsbeleid, scholing van medewerkers, ziekteverzuim, werkdruk en medewerkerstevredenheid.

- De commissie financiën kijkt mee met de financiën van de organisatie.
- De PR-commissie zorgt voor de communicatie van de OR richting de achterban met een nieuwsbrief op Trees en werkbezoeken.
- De verkiezingscommissie organiseerde de verkiezingen, in samenwerking met HR. Alle voorbereidingen voor het houden van verkiezingen zijn doorlopen, maar na de oproep waren er geen daadwerkelijke verkiezingen nodig: met het aantal aanmeldingen was de OR weer op de juiste sterkte.

OR-reglement

Op 27 mei is er een sessie gehouden over de aanpassing en actualisatie van het

OR-reglement. Belangrijk thema was de zittingsduur van leden wier maximale termijn (2x vier jaar) erop zit. Idee is dat mensen na acht jaar plaats gaan maken voor nieuwe OR-leden. Mocht er daardoor een te kleine OR overblijven, dan kunnen leden wier termijn erop zit zich opnieuw kandidaat stellen. Zo wordt voorkomen dat de OR-kennis en ervaring verliest.

Het vernieuwde reglement is nog niet helemaal bijgewerkt, afronding volgt in 2026.

Overlegvergaderingen (OV)

Met directeur-bestuurder Cees Jan Gieskes vond zes keer per jaar een OV plaats.

Speciale vergaderingen

Er vonden diverse speciale vergaderingen plaats.

Met raden en specialisten

11 februari: gesprek met de vertrouwenspersoon n.a.v. het jaarverslag

11 maart: vergadering met de Cliëntenraad (CR).

15 april: kennismakingsoverleg, tevens eerste halfjaarlijkse overleg met de Raad van Commissarissen (RvC)

9 september: gesprek met stafmedewerker over het beleid inzake privacy

29 oktober: vergadering met de Cliëntenraad, met delegatie OR

4 november: tweede halfjaarlijkse overleg met de RvC

2 december: toelichting van de controller op de kwartaal- en halfjaarcijfers

Met speciale reden

18 maart: vergadering over adviesaanvraag verhuizing Paterswoldseweg (PWW)

24 juni: open OR-vergadering, als onderdeel van de verkiezingen

Instemming

De OR kreeg de volgende instemmingsverzoeken van de directie en heeft die ook gehonoreerd:

- Scholingsbeleid WerkPro
- Opleidingsbeleid WerkPro
- Arbobeleid algemeen
- Arbojaarplan 2025
- Gedeeltelijke ontheffing arbeidsmarkttoeslag middeninkomens
- Stagebeleid 2025 en stagebeleid

De OR heeft in 2025 nog geen instemming gegeven voor de volgende besluiten:

- Overstap naar Arbodienst Vitaal Verder
- Voorstel uitvoering PMO (Periodiek Medisch Onderzoek)

Deze verzoeken worden in 2026 afgerond.

Advies

De directie heeft aan de OR in 2025 advies gevraagd over de volgende onderwerpen:

- Besluit verhuizing Paterswoldseweg
- Overname van exploitatie en bestuur van stichting Stadsboerderij De Wiershoeck en stichting De Wiershoeck
- Sluiting Simplon
- Profiel nieuw lid RvC

De eerste drie zijn positief geadviseerd. De laatste is (eind 2025) nog in behandeling.

Werkbezoeken

De OR heeft in 2025 een aantal werkbezoeken gebracht.

20 maart: Paterswoldseweg (PWW) te Groningen, als voorbereiding op het te formuleren advies. Hier was de gehele OR aanwezig.

15 mei: opening WerkPro in Hoogeveen

17 juni: personeelsfeest Leeuwarden, met een delegatie van de OR.

15 juli: Heemtun Muntendam, reguliere OR-vergadering.

Augustus: Simplon, gesprek medewerkers.

7 oktober: kennismaking nieuwe bedrijfsarts Eric Middelkoop.

2 december: theatervoorstelling 'Eus', met een delegatie van de OR.

4.5 CLIËNTENRAAD

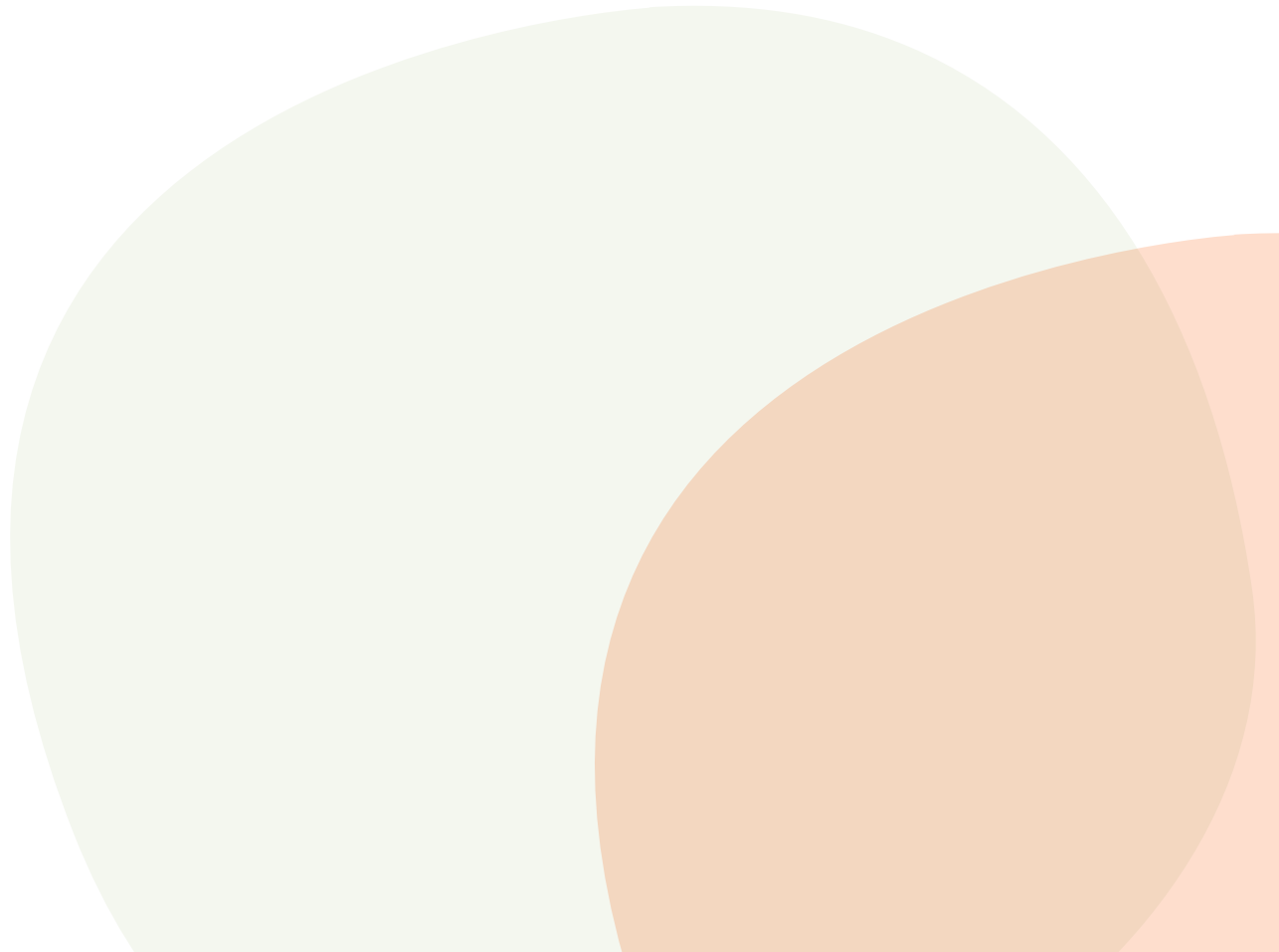
De Centrale Cliëntenraad (CCR) heeft in 2025 haar inzet voortgezet om de belangen van deelnemers en vrijwilligers binnen WerkPro te behartigen. Net als vorig jaar kwam de raad maandelijks bijeen, waarbij regelmatig overleg plaatsvond met de directie, de Raad van Commissarissen (RvC) en de Ondernemingsraad (OR).

Belangrijke thema's en/of adviesvragen in 2025:

- CCR leden en contactpersonen De CCR streeft ernaar op elke locatie een contactpersoon te hebben om signalen uit de praktijk beter op te vangen en bespreekbaar te maken. In 2025 is hier extra op ingezet via werving, PR en samenwerking met de organisatie (o.a. posters/flyers en afstemming met communicatie). Ook is met ondersteuning van LOC een visiegesprek gevoerd over medezeggenschap en het contact met de achterban, met afspraken over vervolgstappen zoals het formuleren van speerpunten en het actualiseren van het huishoudelijk reglement.
- In het voorjaar van 2025 waren er 9 CCR leden. Door uitstroom van CCR leden heeft de CCR-eind 2025 nog 3 actieve CCR leden en 2 actieve contactpersonen.
- Bestuurswijziging/overname Stichting de Wiershoek: de CCR benadrukte in het advies dat deelnemers en vrijwilligers goed en vroegtijdig in beeld moeten zijn bij dit soort trajecten.
- Verhuizing en nieuwe locatie Paterswoldseweg: de CCR vroeg herhaaldelijk aandacht voor communicatie, fasering en vooral de toegankelijkheid (rolstoel/scootmobiel) en de praktische gevolgen voor deelnemers. In het bijzonder voor het project NAIS dat op de bovenverdieping gevestigd is
- Toegankelijkheid en inclusiviteit: Behalve voor NAIS heeft de cliëntenraad (namens deelnemers) de bestuurder gevraagd om de toegankelijkheid naar Studio Spinlink/de Riepe te verbeteren (etage Protonstraat.) Beide projecten bieden goede werkmogelijkheden voor mensen met een mobiele beperking en inclusiviteit te bevorderen.
- Financiën en toekomstbestendigheid: gesprekken over resultaten, begroting en keuzes rond projecten (o.a. textiel, winkelconcept en uniformering "GoudGoed").
- Sluiting Simplon: de CCR heeft hierover geadviseerd en signalen van deelnemers en vrijwilligers actief opgehaald, zodat de menselijke impact goed werd meegewogen.
- Informatievoorziening en stukkenstroom: de CCR heeft stevig ingezet op tijdige ontvangst van stukken (begroting, kwartaalrapportages, etc.) en afspraken gemaakt over borging hiervan in de jaarplanning.
- De CCR heeft in 2025 meerdere keren benadrukt dat besluiten pas goed landen als deelnemers en vrijwilligers tijdig, begrijpelijk en via de juiste kanalen worden

geïnformeerd. Daarom blijft de CCR investeren in contactpersonen per locatie en in korte, duidelijke terugkoppeling na overlegmomenten.

De CCR kijkt met een kritische, maar constructieve blik vooruit naar 2026 en blijft zich richten op: duidelijke speerpunten, een werkbare achterbanstructuur per locatie, betere informatievoorziening en vroegtijdige betrokkenheid bij besluiten die deelnemers en vrijwilligers direct raken.





VERSLAG RVC

B VERSLAG RAAD VAN COMMISSARISSEN

De Raad van Commissarissen (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 deelnemers daarin.

De RvC vervult ook een adviserende rol naar de bestuurder, en is tevens de werkgever van de bestuurder.

Onderstaande tabel geeft de samenstelling van de RvC in 2025 weer. Functies, benoemingstermijnen en aandachtsgebieden zijn in de tabel weergegeven.

In 2025 zijn er mutaties geweest in de samenstelling van de RvC: per 1 februari 2025 is de heer J. Dijkstra

toegetreden tot de RvC, per 1 februari is herbenoemd mevrouw H. van Balen, per 1 april is de heer A. Wessels teruggetreden en per 1 juli de heer W. Knobbe, beide wegens het bereiken van de maximale benoemingstermijn.

De benoeming van de leden Boersma en Dijkstra en het terugtreden van de leden Wessels en Knobbe kende een overlap in de tijd, een bewuste keuze om op die manier tot een zorgvuldige overdracht van dossiers te komen.

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	september 2016	september 2020	sept. 2024	1 april 2025	Financiën
dhr. W. Knobbe	(lid) vicevoorzitter	juni 2017	juni 2021	juni 2025		Bedrijfsleven
mevr. H.J.E. van Balen	lid	februari 2021	februari 2025			Juridisch en governance
dhr. M Boersma	lid	november 2024				Financiën
dhr. J. Dijkstra	lid	februari 2025				Financiën

Hoofd- en nevenfuncties van de leden van de RvC staan vermeld in onderstaande tabel. Bij elke mutatie in hoofd- of nevenfuncties vindt altijd een check plaats op mogelijke belangenverstrengeling. Evenzo bij het aangaan van nieuwe contracten en/of samenwerkingsovereenkomsten vanuit de organisatie.

Naam	Beroep/ Maatschappelijke functie	Relevante nevenfuncties
dhr. R. Schuur	Oud-bestuursvoorzitter Noorderpoort (gepensioneerd)	Voorzitter RvT RSG De Borgen, Leek, 1 jan 2024 – heden, bezoldigd Voorzitter RvT stichting Ommeriek, Appingedam, 1 dec 2023 – heden, bezoldigd Voorzitter Toezichhoudend Bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Zuidoost Friesland 21.02, Drachten, 1 sept 2024 – heden, bezoldigd Voorzitter RvC Donar Groningen B.V., Groningen, 1 sept 2023 – heden, onbezoldigd Voorzitter Toezichhoudend Bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO 22.01, Assen, 1 juni 2023- heden, bezoldigd Voorzitter Toezichhoudend Bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO 22.01, Assen, 1 januari 2020 – heden, bezoldigd Lid RvC KidsFirst, Groningen, 1 januari 2021 – heden, bezoldigd Voorzitter RvC stichting Startbaan, Groningen, 1 juli 2018 - heden Voorzitter RvC stichting Botteldaip, Groningen, 1 juli 2018 – 31 december 2025 Voorzitter RvT Lucia Marthas Institute for Performing Arts, Amsterdam, 1 mei 2021 – 31 oktober 2025, onbezoldigd Voorzitter RvT stichting Museum aan de A, Groningen, 1 juni 2020 – heden, onbezoldigd Voorzitter bestuur Jeugdfonds Sport & Cultuur Groningen, Groningen, 1 september 2020 – heden, onbezoldigd
Mevr. H.J.E. van Balen	Ondernemer en parttime hogeschooldocent/ Onderzoeker Algemeen voorzitter examencommissie.	Vice- Voorzitter RvT OPON, Roden, 1 januari 2023 – heden, bezoldigd Voorzitter Giraffa Netwerk ZorgpleinNoord, Groningen, 1 januari 2014 – heden, bezoldigd Honorair-Consul van Zweden, Groningen, 1 maart 2023-heden, onbezoldigd. Lid RvC stichting Startbaan, Groningen, 1 juli 2021 – heden, bezoldigd Lid RvC stichting Botteldaip, Groningen, 1 juli 2021 – 31 december 2025, bezoldigd
Dhr. W. Knobbe	Ondernemer, Wiebe Knobbe Mentor en Raadgever	Lid RvC stichting Botteldaip, Groningen, 8 jan 2018 – 1 juli 2025, bezoldigd Lid RvC stichting Startbaan, Groningen, 1 juni 2017 – 1 juli 2025, bezoldigd Lid RvT stichting Senia, Hilversum, 1 januari 2025 – 24 november 2025, onbezoldigd Lid ledenraad vereniging Seniorweb, Utrecht, 1 januari 2023 – heden, onbezoldigd

Naam	Beroep/ Maatschappelijke functie	Relevante nevenfuncties
Mevr. T.M. van der Meulen-Wiersema	Bestuurder Maeykehiem, eigenaar VOF Trins	Lid RvC Stichting Startbaan; Lid RvC Stichting Botteldaip; Lid bestuur St. Mountain of Hope (onbezoldigd)
Dhr. M. Boersma	Algemeen directeur/dga Groe-Noord Ag & Turf	Lid RvC Stichting Startbaan, november 2025 -heden Lid RvC Stichting. Botteldaip, november 2025 – 31-12-2025 Voorzitter Fedecom, februari 2021 – febr 2025 Lid Raad van bestuur Koninklijke Metaalunie feb 2021 – feb 2025 Lid bestuur Agrofoodcluster juli 2023 – juni 2025
Dhr. A.C. Wessels	Directeur en mede-eigenaar Niels Autowas	Penningmeester Stichting Kabelnet Veendam (en gelieerde entiteit SKV Beheer B.V.) Lid RvT Scilla Andante B.V. Lid RvT Stichting Onderwijsgroep Midden Friesland Lid RvT Stichting PrimAH Lid RvC Stichting Startbaan (tot 1 april 2025); Lid RvC Stichting Botteldaip (tot 1 april 2025)
Dhr. J. Dijkstra	Voormalig lid Raad van Bestuur Univé Noord-Nederland (tot 1-10-2024)	Lid RvC Stichting Startbaan 1 febr 2025 - heden Lid RvC Stichting Botteldaip 1 febr 2025- 31-12-2025 Voorzitter Kerkenraad Protestantse gemeente Haskeroord (onbezoldigd). Vanaf 2017 tot heden

De RvC is in 2025 vier keer in een reguliere vergadering bij elkaar geweest, daarnaast twee keer in de vorm van strategiebijeenkomsten. In de strategiebijeenkomsten is onder andere gesproken over de voortgang van het strategisch plan, mogelijke nieuwe samenwerkingspartners, ontwikkelingen op het snijvlak van beleid/politieke werkelijkheid/kansrijke projecten etc.

Als RvC van de stichtingen Startbaan en Botteldaip zijn er twee bijeenkomsten geweest met onder andere als agendapunten de jaarrekening 2025 en de begroting 2026.

Met betrekking tot de stichting Botteldaip is gesproken en besloten tot opheffing van de stichting begin 2026.

De reguliere vergaderingen van de RvC kennen een vaste agenda passend in de planning & control cyclus van de organisatie. Deze 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 A. Wessels, de heer W. Knobbe, de heer M. Boersma en de heer J. Dijkstra
- Commissie Kwaliteit & Veiligheid: mevrouw T. van der Meulen en mevrouw H. van Balen

De verschillende commissies kwamen meerdere malen per jaar bijeen.

De auditcommissie en de commissie Kwaliteit & Veiligheid brengen schriftelijk verslag uit aan de voltallige RvC. De remuneratiecommissie doet dat van het voortgangs- en beoordelingsgesprek mondeling, van deze gesprekken worden verslagen gemaakt.

Vergaderingen van de RvC hebben altijd plaatsgevonden in de aanwezigheid van de bestuurder en directie. Afhankelijk van het onderwerp sloten staffunctionarissen aan.

Elke reguliere RvC-vergadering kent een vooroverleg waarbij de bestuurder niet aanwezig is. Daarin worden agendapunten voor besproken en te bespreken prioriteiten in de vergadering afgesproken.

Naast de vergaderingen van de RvC en de commissievergaderingen zijn er bijeenkomsten geweest tussen een afvaardiging van de RvC en het managementteam, de ondernemingsraad en de cliëntenraad.

De jaarlijkse zelfevaluatie van de RvC, in aanwezigheid van de bestuurder, vond plaats in april 2025, dit keer onder begeleiding van een externe ondersteuner, de heer G. Everts van Bureau Zuiderlicht. De voorbereiding is mede gedaan door de remuneratiecommissie.

Doel van deze zelfevaluatie was:

- Uitwisselen van beelden over de organisatie WerkPro en haar uitdagingen
- Om van daaruit te bespreken wat dit vraagt van de RvC als collectief en individueel (bijdrage, toegevoegde waarde)
- Leer-/verbeterpunten en afspraken ten aanzien van de (gewenste) werking van de RvC

Daarnaast zijn de verschillende aspecten van toezichthouden aan de orde geweest.

Van de zelfevaluatie is een schriftelijk verslag gemaakt.

In 2025 zijn onder andere de volgende punten aan de orde geweest in de reguliere RvC-vergaderingen:

- Goedkeuring overname De Wiershoeck
- Goedkeuring jaarverslag 2024 inclusief jaarrekening en dechargeverlening bestuurder (WerkPro, Startbaan en Botteldaip), gesprek met accountant
- Goedkeuring jaarplan 2025
- Bespreking kwartaalrapportages
- Bespreking managementletter
- Voortgang structuurwijziging
- Rapportages vanuit de verschillende commissies
- Goedkeuring herziene Treasury Statuut
- Goedkeuring besluit sluiting Simplon
- Goedkeuring besluit huur pand Paterswoldseweg en bijgaande verhuisbeweging
- Stand van zaken verantwoording zorgdossiers
- Goedkeuring begroting 2026

Informatie ten behoeve van bovenstaande bespreek- en beslispunten is verkregen vanuit de organisatie (bestuurder, directeur algemene zaken, 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 betrouwbaar te zijn. Toetsing vindt naar onderwerp plaats in gesprekken tussen bijvoorbeeld de auditcommissie en commissie Kwaliteit & Veiligheid, gesprekken met het MT, de OR en de CR, werkbezoeken en incidentele ontmoetingen met externe stakeholders.

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

Ondanks het gegeven dat er sprake was van complexe situaties en besluitvorming is de RvC tevreden over het gerealiseerde in 2025.

In de reguliere rapportages was voldoende aandacht voor onderwerpen als personeel, veiligheid, incidenten, ziekteverzuim, opleidingen etc. Daarnaast is er veel aandacht geweest voor organisatieontwikkeling.

De RvC heeft de vinger strak aan de pols gehouden waar het ging om resultaatsontwikkeling, risicovolle projecten zoals de verhuizing naar de Paterswoldseweg en de afbouw/sluiting van Simplon. De RvC is door de bestuurder ook nadrukkelijk bij deze projecten betrokken.

De samenwerking met de accountant is prima verlopen en heeft geen zware specifieke actiepunten opgeleverd.

In haar adviesrol is de RvC nadrukkelijk betrokken in de strategiebijeenkomsten. Daarnaast wist de bestuurder de individuele leden van de RvC te vinden op specifieke onderwerpen die passen bij de verschillende aandachts-

gebieden van de commissarissen.

De RvC voelt zich nadrukkelijk uitgenodigd door de bestuurder eigen inbreng te hebben in de (strategie)bijeenkomsten.

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

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 50% van wat maximaal zou mogen conform WNT van de bestuurder.

Scholing en persoonlijke ontwikkeling van de RvC-leden heeft dit jaar hoofdzakelijk plaatsgevonden vanuit reguliere functies, andere nevenfuncties maar ook via specifieke (online) seminars/kortlopende cursussen.

De RvC heeft voldoende oog voor veranderende maatschappelijke ontwikkelingen, zoals transitie in zorg en welzijn en gebiedsgericht werken en de daarbij behorende maatschappelijke opdrachten in relatie tot WerkPro, Startbaan en Botteldaip. In de zelfevaluatie was daar in het bijzonder aandacht voor. De RvC wil graag afsluiten met een woord van dank aan de directie, management en medewerkers voor de geleverde prestaties in 2025.

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



JAAARREKENING

C JAARREKENING WERKPRO

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, De Wiershoeck, Stadsboerderij de Wiershoeck en Botteldaip te Groningen en de enkelvoudige jaarrekening van de stichting WerkPro.

GECONSOLIDEERDE BALANS STICHTING WERKPRO 2025 (NA RESULTAATBESTEMMING)

	31-12-2025	31-12-2024
ACTIVA		
Materiële vaste activa	1.677.004	1.152.858
Vlottende activa		
Vorderingen en overlopende activa	2.606.707	2.224.421
Liquide Middelen	7.197.513	7.626.919
	<u>9.804.220</u>	<u>9.851.340</u>
Totaal	<u>11.481.224</u>	<u>11.004.198</u>
PASSIVA		
Eigen vermogen	5.527.868	5.367.578
Voorzieningen	404.677	428.775
Langlopende schulden	-	-
Kortlopende schulden	5.548.679	5.207.845
Totaal	<u>11.481.224</u>	<u>11.004.198</u>

GECONSOLIDEERDE WINST- EN VERLIESREKENING STICHTING WERKPRO 2025

BEDRIJFSOPBRENGSTEN:	2025	2024
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		
Wet langdurige zorg	1.529.352	1.252.343
Forensische zorg	316.601	281.821
Baten uit zorgverlening in onderaanneming	472.055	447.308
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorg	-	-
	<u>2.318.008</u>	<u>1.981.472</u>
Jeugdwet	18.987	54.376
Baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige zorg	8.366.891	8.130.355
Overige bedrijfsopbrengsten	23.775.829	22.306.818
Som van de bedrijfsopbrengsten	<u>34.479.716</u>	<u>32.473.021</u>
 BEDRIJFSLASTEN:		
Kosten van grond- en hulpstoffen	1.442.020	1.508.908
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	4.185.291	4.316.859
Lonen en salarissen	17.200.015	15.922.670
Sociale lasten	2.992.971	2.649.204
Pensioenlasten	1.440.129	1.319.510
Afschrijvingen	415.023	397.355
Overige bedrijfskosten	7.042.009	6.610.891
Som der bedrijfslasten	<u>34.647.458</u>	<u>32.725.397</u>
BEDRIJFSRESULTAAT	167.742-	252.376-
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	114.664	151.239
Rente lasten en soortgelijke kosten	56.376	53.833
Som van rentebaten en lasten	<u>58.288</u>	<u>97.406</u>
Resultaat boekjaar	<u>109.454-</u>	<u>154.969-</u>
 RESULTAAT BESTEMMING		
Bestemmingsreserves	437.783-	50.267
Algemene reserve	328.329	205.236-

