



Jaarstukken 2025 De Binnenbaan

Vastgesteld door de aandeelhouders d.d. 24 juni 2026

Inhoud

Voorwoord	4
1 Jaarverslag	6
1.1 Organisatie.....	6
1.1.1 Missie, visie en kernwaarden	6
1.1.2 Organisatie-inrichting	7
1.1.3 Governance	8
1.1.4 RvC verslag	8
1.2 Resultaten en Ontwikkelingen	10
1.2.1 Maatschappelijke resultaten	10
1.2.2 Voortgang strategische doelstellingen uit het bedrijfsplan.....	10
1.2.3 Tevredenheidsonderzoeken	12
1.2.4 Trends en ontwikkelingen.....	14
1.2.5 Toekomst De Binnenbaan	16
1.3 Bedrijfsvoering.....	17
1.3.1 Ondernemingsraad	17
1.3.2 Verzuim	17
1.3.3 Incidenten en ongevallenregistratie	18
1.3.4 Gedragscode	19
1.3.5 Vertrouwenspersonen	19
1.4 Interne risicobeheersing en controle	20
1.4.1 Risicobeheersing in de planning- & controlcyclus	20
1.4.2 Risicobeheersing gericht op informatievoorziening en ICT	20
1.4.3 Risicobeheersing gericht op de toekomst.....	21
1.4.4 Financiële risico's en buffers.....	21
1.5 Risicoparagraaf	22
1.5.1 Subsidie-inkomsten.....	22
1.5.2 Dienstverlening en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	22
1.5.3 Bezuinigingen en financiële afspraken	22
1.5.4 Verkoop van diensten en trajecten aan andere partijen.....	23
1.5.5 Opbrengsten uit onze eigen werksoorten (netto toegevoegde waarde – NTW)	23
1.5.6 Druk op de organisatie en personeelskosten	23
1.5.7 Fiscale risico's.....	23
1.5.8 Afhankelijkheid van ICT-systemen en digitale verstoringen.....	24

1.5.9	Overzicht van financiële kansen en risico's	24
1.5.10	Hoe we risico's opvangen?	24
2	Jaarrekening De Binnenbaan	25
2.1	Balans per 31 december (voor resultaatbestemming).....	25
2.2	Winst- en verliesrekening.....	25
2.3	Kasstroomoverzicht over 2025	26
2.4	Algemene toelichting op de balans en winst-en-verliesrekening.....	26
2.4.1	Algemene toelichting	26
2.4.2	Grondslagen voor waardering van activa en passiva.....	27
2.4.3	Grondslagen voor bepaling van het resultaat.....	28
2.4.4	Grondslagen voor het kasstroomoverzicht.....	29
2.5	Toelichting op de balans.....	29
2.5.1	Activa.....	29
2.5.2	Toelichting passiva	30
2.5.3	Toelichting winst-en-verliesrekening.....	33
2.6	Wet Normering Topinkomens-verantwoording (WNT)	37
2.6.1	Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking (tabel 1a).....	37
2.6.2	Toezichthoudende topfunctionarissen (tabel 1c).....	38
3	Overige gegevens.....	39
3.1	Statutaire regeling Winstbestemming.....	39
3.2	Controleverklaring.....	39
	Bijlage 1: projectenoverzicht bedrijfsplan	40

Voorwoord

Met trots presenteer ik u deze jaarstukken van Werkbedrijf De Binnenbaan B.V. (hierna De Binnenbaan). 2025 was het vijfde jaar van De Binnenbaan en stond in het teken van het realiseren van de afgesproken doelstellingen met de gemeenten, met als hoofddoel: iedereen een kans op werk bieden, al dan niet met ondersteuning.

“De Binnenbaan Verbindt” was ons motto voor 2025. Wij verbonden werkzoekenden met de arbeidsmarkt en werkgevers met kandidaten. Klantgerichtheid, bejegening en maatwerk stonden daarin centraal. Ook speelden we een verbindende rol in de arbeidsmarktregio, door zowel met alle gemeenten, als met het UWV, de GGZ, en organisatie op het terrein van Zorg en Onderwijs samen te werken. Samen werkten we aan het versterken van de verbinding met als doel meer impact voor kandidaten te kunnen maken en werkgevers beter te kunnen ontzorgen. Ten slotte werkten we aan onze bedrijfscultuur door de verschillende afdelingen sterker met elkaar te verbinden en de leiding (o.a. MT) en de uitvoering dichter bij elkaar te brengen.

In 2025 lag de focus op drie thema's:

1. **Succesvol als werkontwikkelbedrijf:** We hebben ons gericht op het halen en waar mogelijk overtreffen van de prestatie-indicatoren van de gemeenten. Hierdoor hebben we bereikt dat **245 kandidaten volledig uit de uitkering naar werk** zijn gestroomd, wat veel meer is dan het gestelde doel van 180. Er zijn **135 kandidaten parttime aan het werk** gegaan en er zijn **31 niet-uitkeringsgerechtigden aan het werk** geholpen. Het aantal plaatsingen met **loonkostensubsidie lag met 250** onder de doelstelling van 260. We hebben met 126 plaatsingen op een beschutte werkplek de doelstelling voor de gemeente Zoetermeer op 6 werkplekken na gerealiseerd, voor de gemeente Leidschendam-Voorburg hebben we de doelstelling van 32 werkplekken gerealiseerd. De gerealiseerde uitstroom is mede het resultaat van het bewust verbreden van instapfuncties, intensievere begeleiding van kandidaten met complexere ondersteuningsvragen en het actief bij elkaar brengen van vraag en aanbod. De gemiddelde tevredenheidsscore onder werkgevers was een 8 en de re-integratiekandidaten beoordeelden ons met een gemiddelde tevredenheidsscore van een 8,1. In 2025 zijn de meeste doelstellingen gerealiseerd en is binnen de afgesproken kaders met gemeenten geopereerd. Op onderdelen is de beoogde groei niet gerealiseerd, met name bij volumedoelstellingen en doorstroom. Deze afwijkingen zijn gemonitord en betrokken in de bestuurlijke aansturing.
2. **Excellent als werkgever met excellente werknemers:** We hebben gebouwd aan werkplezier en ontwikkeling voor alle medewerkers. Dit heeft geleid tot een **tevredenheidsscore van gemiddeld een 7,5 van zowel de kader- als de doelgroepmedewerkers**. Op het gebied van ontwikkeling zaten we boven onze interne doelstellingen; 53 doelgroepmedewerkers hebben een certificaat, diploma of cursus afgerond en 93% van de medewerkers heeft deelgenomen aan programma's die gericht zijn op vakmanschap en ontwikkeling.
3. **Resultaatgericht als onderneming:** Het doel is om een gezonde maatschappelijke onderneming te zijn, die resultaatgericht werkt, snel kan anticiperen en ruimte heeft om te innoveren. We hebben **€ 7,8 mln. omzet gerealiseerd uit productie en diensten** waarvan **€ 400.000, - uit nieuwe opdrachten**.

In 2025 is gewerkt aan het versterken van de organisatie door het voorbereiden van strategische keuzes voor de komende jaren. Op basis van onderzoek naar de continuïteit van De Binnenbaan zijn in 2025 de contouren uitgewerkt voor het nieuwe bedrijfsplan 2026–2030. Hiermee is gericht geïnvesteerd in een toekomstbestendige en financieel gezonde organisatie. De aandeelhoudende

gemeenten benadrukten het vertrouwen in de toekomst van De Binnenbaan door de samenwerking voor de komende vijf jaar met ons vast te leggen in de dienstverleningsovereenkomsten.

2025 laat een positief financieel resultaat zien van € 619.000, -. Dit resultaat is hoger dan oorspronkelijk begroot en wordt met name verklaard door lagere bedrijfskosten (€ 107.000), het niet hoeven aanspreken van de post onvoorzien (€ 234.000), de incidentele ontvangst van te veel betaalde premies werkgeverslasten over de jaren 2021 tot en met 2025 (€ 152.000) en hogere gerealiseerde opbrengsten (€ 142.000). Deze hogere opbrengsten per eind 2025 zijn het saldo van een hogere omzet uit dienstverlening en overige opbrengsten, gecombineerd met een lagere netto toegevoegde waarde dan begroot.

Ik kijk terug op een succesvol vijfde jaar van De Binnenbaan. Een jaar waarin nagenoeg alle doelstellingen zijn behaald en dat we afsluiten met een positief financieel resultaat. Door samen te denken en te doen hebben we stappen gezet in een verschuiving van de focus op de interne bedrijfsprocessen naar het tonen van meer ondernemerschap en het optimaliseren van de dienstverlening. Een mooie stap richting de toekomst van De Binnenbaan, die ik vol vertrouwen tegemoet zie.

Patrick Verhoef,
Directeur-bestuurder Werkbedrijf De Binnenbaan B.V.

Mede ondertekend door:

Richard Adamowicz
Voorzitter Raad van Commissarissen

Doreen Boeijen
Lid Raad van Commissarissen

Shurendy Gerardus
Lid Raad van Commissarissen

1 Jaarverslag

1.1 Organisatie

De Binnenbaan is een werkbedrijf in de arbeidsmarktregio Zuid-Holland centraal, Rijswijk en omliggende gemeenten dat zich richt op het begeleiden van werkzoekenden naar een passende baan en het ondersteunen van werkgevers bij arbeidsmarktfragen. Met een focus op inclusiviteit en maatwerk, werken we samen met gemeenten, onderwijsinstellingen en ondernemers om een duurzame match tussen kandidaten en werkgevers te realiseren. Ons doel is om iedereen, ongeacht belemmeringen, een kans op werk te bieden door middel van training, werkervaring, scholing en een groot en divers netwerk aan werkgevers.

1.1.1 Missie, visie en kernwaarden

De missie formuleert beknopt wat de opdracht is van De Binnenbaan:

“Wij geven iedereen een kans op passend werk, ondersteunen werkgevers met advies en praktische hulp en bouwen met gemeenten aan meer participatie en bestaanszekerheid.”

Werk is meer dan inkomen: het biedt mensen zingeving, zelfvertrouwen, waardigheid, groei, ontmoeting en verbinding met de maatschappij. Wij geloven dat iedereen talent heeft en kan werken, ook als het vinden of behouden van werk niet vanzelf gaat. Voor bedrijven ligt er een schat aan gemotiveerde, waardevolle arbeidskrachten die stabiliteit en productiviteit kunnen bieden. Wij geloven in de inclusieve arbeidsmarkt waarin organisaties ieders talent benutten.

Waar de missie formuleert wat de opdracht is van De Binnenbaan, werkt de visie uit hoe De Binnenbaan deze opdracht wil realiseren. **De visie** van De Binnenbaan is:

“Wij geloven in een volledig inclusieve arbeidsmarkt waarin organisaties ieders talent benutten.”

Wij helpen mensen op weg naar betaald werk en een duurzame positie op de arbeidsmarkt. Dit doen wij samen met gemeenten, onderwijs, andere maatschappelijke partners en ondernemers. Als sociale onderneming brengen we inwoners met een ondersteuningsvraag en werkgevers slim bij elkaar. Zo creëren we win-win situaties voor inwoners, werkgevers en gemeenten. Onze werkplaatsen blijven een vangnet. Daarnaast verbinden, begeleiden en ondersteunen we kandidaten en werkgevers, zodat mensen een werkplek vinden en behouden.

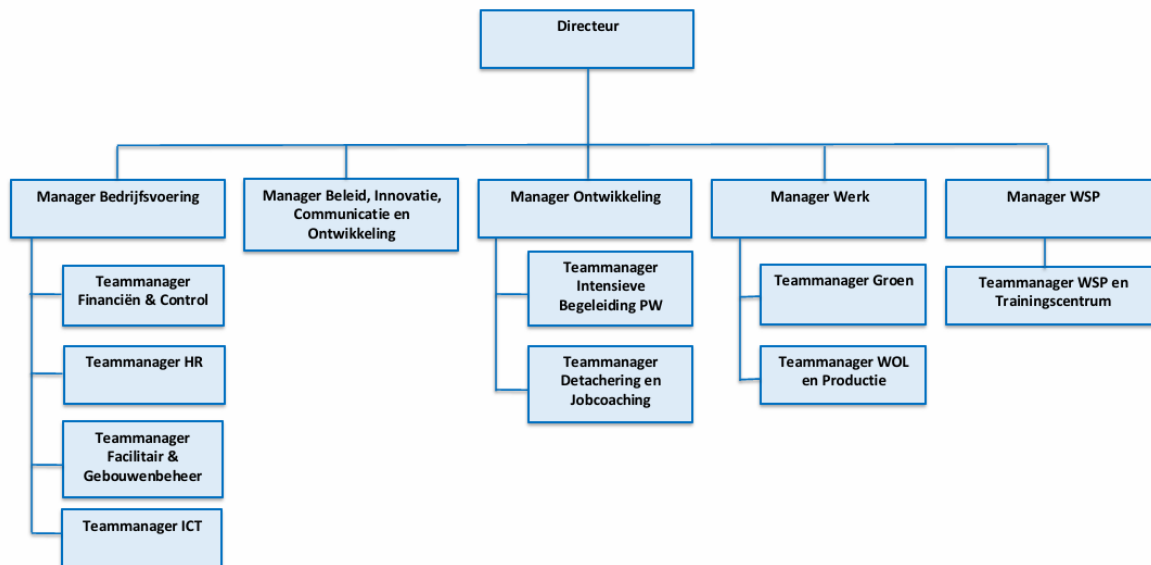
De Binnenbaan wil herkenbaar zijn doordat de organisatie en haar medewerkers zich laten inspireren door de kernwaarden. Deze zijn als volgt:

Kernwaarden

Samen	Denken	Doen
Betrokken	Kennisgedreven	Ondernemend
In Partnerschap	Lerend door innovatie	Resultaatgericht

1.1.2 Organisatie-inrichting

De organisatie-inrichting is weergegeven in een organogram:



De organisatie kent de volgende inrichting:

Afdeling Werk

Deze afdeling biedt, zo regulier als mogelijk, werk- en ontwikkelplekken voor SW, nieuw-beschut, re-integratiekandidaten en niet-uitkeringsgerechtigden. De afdeling Werk bestaat uit twee teams: Groen, en Werken op Locatie en Productie.

Afdeling Ontwikkeling

Bij de afdeling Ontwikkeling werken werkregisseurs en trainers die zich bezighouden met de ontwikkeling en toeleiding naar werk van werkzoekenden en (SW en nieuw beschut) medewerkers. De afdeling had in 2025 twee teams; 'Intensieve begeleiding participatiewet' en 'Detachering en jobcoaching'. De afdeling Ontwikkeling heeft eigen administratieve ondersteuning om werkregisseurs te ontlasten.

Afdeling WSP

Het trainingscentrum en de werkgeversdienstverlening en acquisitie (team Naar Werk) is ondergebracht bij de afdeling WSP. Het trainingscentrum biedt trainingen aan kandidaten en werkgevers aan. De accountmanagers van het team 'Naar werk' maken ook onderdeel uit van het Werkcentrum Zuid-Holland Centraal (ZHC). De accountmanagers werken in branchegerichte teams, met de focus op kansrijke beroepen, op bestaande relaties en op nieuwe kansen.

Afdeling Bedrijfsvoering

Bij de afdeling bedrijfsvoering zijn nagenoeg alle administratieve, beheersmatige en technische ondersteunende taken ten behoeve van het primaire proces ondergebracht. De afdeling bestaat uit een viertal teams; Financiën, HR, ICT en Facilitaire zaken.

Afdeling Beleid, Innovatie, Communicatie en Ontwikkeling

Deze afdeling is verantwoordelijk voor beleidsontwikkeling, innovatie, communicatie en organisatieontwikkeling. Dit doen zij door overzicht en kennis te bieden, te faciliteren en signaleren, strategisch te adviseren, innovatie aan te jagen en een zichtbare partner van de share- en stakeholders te zijn.

1.1.3 Governance

De Binnenbaan heeft drie aandeelhouders, een Raad van Commissarissen (RvC) en één directeur-bestuurder. De gemeenten Zoetermeer, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg zijn de aandeelhouders. De gemeente Zoetermeer is met 98 procent van de aandelen de grootste aandeelhouder. De andere twee gemeenten hebben elk één procent van de aandelen. De gemeenten vervullen twee rollen in relatie tot De Binnenbaan, de rol van eigenaar en de rol van opdrachtgever.

Voor de aandeelhoudende gemeenten biedt De Binnenbaan dienstverlening conform de dienstverleningsovereenkomsten aan de volgende doelgroepen:

Zoetermeer	Leidschendam-Voorburg	Rijswijk
- Wsw - Nieuw beschut (85) - Re-integratie	- Wsw - Nieuw beschut (32) - 14,9 fte re-integratie	- Wsw - Nieuw beschut (3)

De RvC houdt met drie leden toezicht op De Binnenbaan. De RvC bestond in 2025 uit de volgende personen:

- De heer R.N.M. Adamowicz (voorzitter Raad van Commissarissen)
- Mevrouw T.M. Boeijen (lid en portefeuillehouder Bedrijfsvoering)
- De heer S.A. Gerardus (lid en portefeuillehouder HRD en medezeggenschap)

De directeur-bestuurder was in 2025 de heer P.S.M. Verhoef.

Zowel de leden van de RvC als de directeur-bestuurder hebben gedurende 2025 verschillende nevenfuncties uitgevoerd. Deze nevenfuncties zijn bekend en daarbij is naar inzicht van De Binnenbaan geen sprake van potentiële belangenverstrengeling.

1.1.4 RvC verslag

De Raad van Commissarissen (RvC) is in 2025 vier keer formeel bijeengekomen. Ook heeft de RvC twee Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders (AVA) bijgewoond en hebben periodieke overleggen tussen de voorzitter en de directeur-bestuurder plaatsgevonden. Daarnaast zijn er drie informele bijeenkomsten samen met de aandeelhouders geweest, waarbij de koers en het bedrijfsplan zijn besproken. Tot slot heeft een constructief gesprek met de ondernemingsraad plaatsgevonden.

In 2025 heeft de RvC een duidelijke beweging gemaakt van operationele betrokkenheid naar een meer strategische, toekomstgerichte invulling van het toezicht. Deze ontwikkeling is vastgelegd in de nieuwe toezichtvisie, die richting geeft aan de wijze waarop de RvC waarde toevoegt aan de ontwikkeling van De Binnenbaan en bijdraagt aan de structurele versterking van de organisatie.

Strategische thema's en toezichtfocus

De RvC heeft in 2025 met name aandacht besteed aan thema's die bepalend zijn voor de toekomstbestendigheid van De Binnenbaan:

- Ondernemerschap en innovatie in dienstverlening
- Arbeidsmarktbenadering en duurzame inzetbaarheid
- Maatschappelijke impact en waardecreatie
- Diversiteit in werk- en ontwikkelmogelijkheden voor kandidaten en doelgroepmedewerkers
- Professionalisering van de organisatie en governance

De RvC houdt op deze onderwerpen toezicht, stimuleert vernieuwing en onderhoudt actief contact met interne en externe stakeholders. In dit kader zijn gesprekken gevoerd met de gemeenten, de ondernemingsraad en het management. Ook heeft de RvC toegezien op de ontwikkeling en het functioneren van de top van de organisatie. De directeur-bestuurder spreekt de RvC frequent, en periodiek deelt de RvC reflecties met de aandeelhouders over strategie, maatschappelijke resultaten en governance.

Risicobeheersing en strategische voortgang

De RvC onderschrijft de risico's zoals opgenomen in de risicoparaagraaf van de jaarrekening. De resultaten en ontwikkelingen van De Binnenbaan worden doorlopend gevolgd in relatie tot de strategische koers. Daarbij kijkt de RvC niet alleen naar risico's, maar ook nadrukkelijk naar kansen. Zo ziet de RvC mogelijkheden om de samenwerking met gemeenten verder te verdiepen en ondernemerschap binnen de organisatie verder te versterken. Ook de wisselingen binnen het management, de verhuizingen van twee locaties en het ziekteverzuim van het kaderpersoneel waren voor de RvC belangrijke aandachtspunten.

Belangrijke besluiten en mijlpalen in 2025

De RvC kijkt positief terug op de strategische voortgang in 2025. Belangrijke mijlpalen waren:

- Een positief financieel resultaat, waarmee de financiële positie verder is versterkt.
- Vaststelling van de koers van De Binnenbaan door de aandeelhouders, mede voorbereid door de RvC.
- Intensieve betrokkenheid bij de totstandkoming van het nieuwe bedrijfsplan 2026–2030.
- Toezicht op het proces rondom de dienstverleningsovereenkomsten 2026–2030 met de gemeenten Zoetermeer, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg. De vaststelling van deze overeenkomsten vormt een belangrijke basis voor de continuïteit van de organisatie en de samenwerking met de gemeenten.

Ondernemerschap en maatschappelijke initiatieven

De RvC ziet met tevredenheid dat ondernemerschap binnen De Binnenbaan verder groeit. Een aansprekend voorbeeld is de voorbereiding van de Opstap in Zoetermeer, een door De Binnenbaan uitgevoerde busverbinding die zowel lokale mobiliteit als kansen op duurzaam werk versterkt. Dit initiatief illustreert hoe ondernemerschap en maatschappelijke waarde hand in hand kunnen gaan.

Vooruitblik

De RvC kijkt terug op een jaar waarin belangrijke stappen zijn gezet richting een toekomstbestendige organisatie. De RvC blijft De Binnenbaan stimuleren om de ingezette koers vast te houden en verder

te versterken, met blijvende aandacht voor innovatie, maatschappelijke impact en duurzame samenwerking met de gemeenten.

1.2 Resultaten en Ontwikkelingen

1.2.1 Maatschappelijke resultaten

De Binnenbaan heeft in 2025 aan circa 3500 mensen diensten verleend. Hiervan waren 487 mensen in dienst via de WSW of via Nieuw Beschut Werk uit de gemeenten Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg, Voorschoten, Rijswijk, Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland.

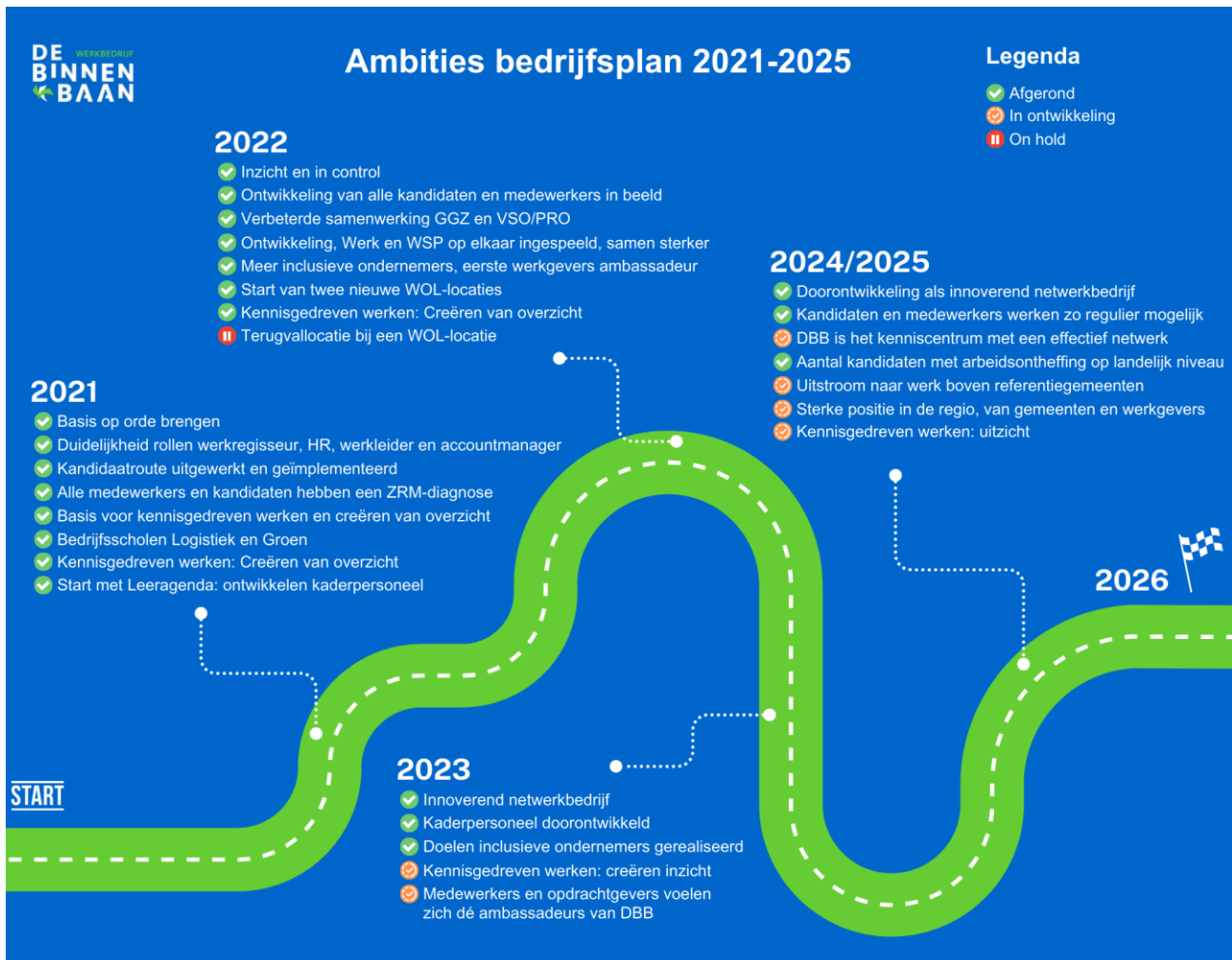
Het aantal plaatsingen van kandidaten op een beschutte werkplek was 126 plekken, waarvan 32 binnen Leidschendam-Voorburg, 7 binnen Lansingerland, 6 binnen Pijnacker-Nootdorp, 3 binnen Rijswijk en 78 binnen Zoetermeer. Daarmee is de doelstelling voor Zoetermeer op twee na behaald, en de doelstelling van Leidschendam-Voorburg exact behaald.

Voor **256** mensen werd door middel van loonkostensubsidie op een garantiebaan ondersteund, waarvan er eind 2025 250 binnen de gemeente Zoetermeer, waarvan 20 bij De Binnenbaan gestart zijn. De overige 6 mensen zijn binnen de gemeente Leidschendam-Voorburg aan het werk gegaan. Voor Zoetermeer (en in beperkte mate in Leidschendam-Voorburg) werden ook 2996 werkzoekenden begeleid of gemonitord.

Achter deze aantallen schuilt een grote maatschappelijke impact. Inwoners maakten stappen richting werk, ontwikkeling en participatie, vaak vanuit een kwetsbare uitgangspositie. Ook wanneer directe uitstroom nog niet haalbaar was, bood de ondersteuning van De Binnenbaan structuur, ontwikkeling en perspectief. Voor werkgevers betekende dit concrete ondersteuning bij personeelskrapte en duurzame inzet van medewerkers. De Binnenbaan vervult hierin nadrukkelijk de verbindende rol tussen inwoner, werkgever en gemeente.

1.2.2 Voortgang strategische doelstellingen uit het bedrijfsplan

In het bedrijfsplan 2021-2025 'iedereen een kans op werk' zijn de missie, visie en kernwaarden uitgewerkt naar ambities en een strategie om deze ambities waar te maken. In de kern ziet De Binnenbaan het als haar opdracht de kracht en talenten van mensen optimaal te benutten en de aansluiting op de arbeidsmarkt te verkleinen, waardoor kandidaten naar zo regulier mogelijk werk worden begeleid. De Binnenbaan streeft ernaar om een innovatief netwerkbedrijf te zijn met sterke verbindingen en als strategisch partner van ondernemers, het sociaal domein en het onderwijs. Deze ambitie is in het bedrijfsplan uitgewerkt in een 'roadmap' met diverse ijkpunten. Hieronder wordt deze roadmap toegelicht met daarbij de voortgang per punt.



In bovenstaande afbeelding is te zien welke ambities De Binnenbaan heeft afgerond en aan welke nog wordt gewerkt. De meeste ambities uit het bedrijfsplan zijn voltooid of nog in ontwikkeling. De ambities die nog in ontwikkeling zijn, nemen we mee in het nieuwe bedrijfsplan 2026-2030. De koers die we in 2021-2025 hebben ingezet, wordt de komende jaren voortgezet: we verbreden onze dienstverlening en zoeken de verbinding met gemeenten, inwoners en partners. De ambitie om een terugvallocatie te organiseren bij een reguliere werkgever hebben we niet opgepakt. Deze ambitie was opgesteld voor kandidaten met een loonkostensubsidie die uit vallen bij de werkgever. Er is gebleken dat er minder uitval is dan gedacht, waardoor de vraag naar een terugvallocatie is komen te vervallen.

In het bedrijfsplan 2021-2025 zijn bovenstaande ambities vertaald naar structurele opgaven en vijf ontwikkel-sporen, die aan de basis liggen van de transformatie van de organisatie. Voor elk van deze ontwikkelsporen is één afdeling 'trekker'. De ontwikkelsporen zijn uitgewerkt naar een groot aantal projecten, waarbij in de regel meerdere afdelingen betrokken zijn. De afgelopen jaren zijn de meeste projecten uit het bedrijfsplan uitgevoerd als project of opgenomen in de lijn ('going concern'). Dit betekent dat we op koers liggen. In bijlage 1 ziet u het overzicht van de projecten uit het bedrijfsplan met daarbij welke projecten zijn afgerond, welke reeds worden opgepakt en welke nog niet.

1.2.3 Tevredenheidsonderzoeken

Ons doel is om een cultuur te creëren waarin kennisdeling centraal staat, zodat prestaties kunnen worden verbeterd en groei wordt gestimuleerd. Dit vraagt om een integrale benadering waarbij samenwerking essentieel is om kennis effectief toe te passen in de praktijk. We hebben de tevredenheidsonderzoeken verder uitgebreid en de vragenlijsten aangepast, zodat we waar nodig gerichter kunnen bijsturen. We hebben verschillende tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd, die ons waardevolle inzichten hebben gegeven.

1.2.3.1 Klanttevredenheidsonderzoek Werkgevers

In september 2025 voerden we een klanttevredenheidsonderzoek uit onder de werkgevers waar wij mee samenwerken. We behaalden een gemiddeld rapportcijfer van 8,0 en een Net Promoter Score van +53, wat duidt op een hoge mate van waardering en aanbevelingsbereidheid. Werkgevers geven aan dat De Binnenbaan voor hen van grote toegevoegde waarde is en in sommige gevallen essentieel voor het continueren van hun bedrijfsprocessen. Met name de persoonlijke betrokkenheid en bereikbaarheid van accountmanagers en jobcoaches worden sterk gewaardeerd.

Naast deze positieve resultaten laat het onderzoek ook ontwikkelkansen zien, zoals het verder vereenvoudigen van processen, het versterken van proactief contact met partners en het bieden van meer continuïteit via vaste aanspreekpunten. Hiermee kan De Binnenbaan haar maatschappelijke impact verder vergroten en blijven bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

1.2.3.2 Klanttevredenheidsonderzoek re-integratiekandidaten

In 2025 heeft De Binnenbaan een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder geplaatste kandidaten. In totaal hebben 58 kandidaten hun ervaringen gedeeld. De algehele dienstverlening wordt door hen beoordeeld met een gemiddelde score van **8,1**, wat wijst op een hoge mate van tevredenheid. Kandidaten waarderen met name de persoonlijke benadering, de betrokkenheid en deskundigheid van medewerkers en de begeleiding richting werk. Veel respondenten geven aan zich gehoord en serieus genomen te voelen en benoemen dat zij dankzij de ondersteuning daadwerkelijk werk hebben gevonden. Daarnaast levert het onderzoek waardevolle verbeterpunten op. Enkele kandidaten ervaren knelpunten in de continuïteit van contact, de duidelijkheid over het traject of de variatie in aangeboden vacatures. Deze signalen worden actief benut om de dienstverlening verder te verbeteren. De uitkomsten bevestigen dat De Binnenbaan een belangrijke rol vervult in het begeleiden van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij mensgericht werken en maatwerk centraal staan.

1.2.3.3 Medewerkerstevredenheidsonderzoek - doelgroep

In maart en november 2025 is het medewerkerstevredenheidsonderzoek onder de doelgroepmedewerkers uitgevoerd, waarin werd gemeten hoe het werkgevoel is en wat er op de werkvloer verbeterd kan worden. De respons in november bedroeg 36% en de gemiddelde waardering kwam uit op 7,6, een lichte stijging ten opzichte van eerdere metingen. De meeste medewerkers geven aan het leuk te vinden op het werk en zijn tevreden over hun werkplek en begeleiding.

Tevredenheid doelgroepmedewerkers			
	Nov 2025	Mrt 2025	2024
Respons	36%	57%	61%
Waardering	7,6	7,5	7,4

De tevredenheid over werkleiders en werkregisseurs is hoog en een meerderheid weet de vertrouwenspersoon te vinden. Tegelijkertijd laat het onderzoek zien dat aandacht nodig blijft voor

ontwikkelmogelijkheden en sociale veiligheid, aangezien een deel van de medewerkers wisselende ervaringen of ongewenst gedrag rapporteert. De uitkomsten bieden gerichte handvatten om het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid verder te versterken. Met het programma werkplezier en de ontwikkeling van medewerkers is gedurende het jaar aandacht gegeven aan verhogen van het werkplezier. In het tweede halfjaar is binnen dit programma o.a. extra aandacht geweest voor vitaliteit met activiteiten en voorlichting op diverse productielocaties. Hier gaan we in 2026 een vervolg aan geven. Ook is er in december een werkgroep sociale veiligheid opgezet om een beleidsplan en een plan van aanpak op te stellen voor het verbeteren van de sociale veiligheid op de werkvloer voor zowel de doelgroep- als de kadermedewerkers. In hoofdstuk 1.3.5 ‘Vertrouwenspersoon’ leest u de gemaakte afspraken over deze plannen.

1.2.3.4 Medewerkerstevredenheidsonderzoek – Kader

In 2025 stond het thema *verbinding* onder de kadermedewerkers centraal, met onder andere de eerste editie van De Binnenbaan On Tour, een gezamenlijk kaderuitje, een persoonlijk lustrumcadeau voor alle medewerkers en een feestelijke afsluiting met een kerstpakket. Deze momenten droegen bij aan ontmoeting, waardering en een sterk gevoel van saamhorigheid.

In maart en oktober 2025 hebben we een werkplezieronderzoek uitgevoerd onder onze kadermedewerkers. De respons in oktober was met 63% lager dan begin dit jaar. Dit vormt een aandachtspunt voor toekomstige metingen. De algemene beoordeling van De Binnenbaan als werkgever was een 7,5 vergelijkbaar met voorgaande jaren. We zijn in 2025 begonnen met het meten van de Employer Net Promotor Score (eNPS), deze is van een 2 in maart naar een 4 in oktober gestegen. Dit wijst op een voorzichtige verbetering in betrokkenheid en loyaliteit, al blijft verdere versterking gewenst.

Tevredenheid doelgroepmedewerkers			
	Okt 2025	Mrt 2025	2024
Respons	63%	78%	91%
Waardering	7,5	7,3	7,4
eNPS (Employer Net Promotor Score)	4	2	n.v.t.

Belangrijke bevindingen zijn onder andere:

- De meerderheid van de kaderleden ervaart het werk als betekenisvol, geeft aan dat competenties goed worden benut en dat er voldoende autonomie is om het werk naar eigen inzicht uit te voeren.
- De ervaren persoonlijke groei en ontwikkeling wordt overwegend positief beoordeeld, maar kent veel neutrale antwoorden, wat wijst op kansen om ontwikkelmogelijkheden concreter te maken.
- Er is een hoge mate van tevredenheid over de balans tussen werk en privéleven.
- De tevredenheid over werkfaciliteiten en initiatieven rondom vitaliteit en gezondheid is grotendeels neutraal, wat aangeeft dat de basis op orde is, maar verdere verbetering mogelijk is.
- Kaderleden zijn overwegend tevreden over hun direct leidinggevende. De beoordeling van het managementteam is kritischer en bevat relatief veel neutrale scores, wat aanknopingspunten biedt om de verbinding met het kader verder te versterken.

Deze resultaten helpen ons om gerichte verbeteringen door te voeren en het werkplezier van onze medewerkers verder te verhogen.

1.2.3.5 Trainingsaanbod 2025

In 2025 heeft het Trainingscentrum met een breed en flexibel aanbod aan trainingen en onderzoeken 671 kandidaten ondersteund bij hun ontwikkeling richting werk en participatie. Door de integrale samenwerking tussen accountmanagers, werkregisseurs en trainers is 52,7% van de deelnemers aan de Loopbaantraining uitgestroomd naar betaald werk, een (BBL-)opleiding, een proefplaatsing of een werkervaringsplaats.

Het aanbod bestond onder meer uit Loopbaantraining, Startbaan Basis, Pilot Jongeren, Praktijkroute Zorg, Gezondheid & Beweging, Empowermenttraining, Werktalententraining, cv-workshops, Sterk op het werk, de Module Arbeidsmarkt & Participatie, COA – Integratieversneller, aangevuld met de ABC-meting en het Melba-onderzoek. De kwaliteit van dit aanbod werd door deelnemers hoog gewaardeerd, met een gemiddelde score van 8,7.

Hiermee heeft het Trainingscentrum een aantoonbare bijdrage geleverd aan de gemeentelijke doelstellingen op het gebied van arbeidsinschakeling en participatie.

1.2.3.6. Het gemeentelijke tevredenheidsonderzoek

Het gemeentelijke tevredenheidsonderzoek is in deze periode door drie ambtenaren ingevuld (het onderzoek is verstuurd naar negen ambtenaren in vijf gemeenten). Zij beoordelen de samenwerking met De Binnenbaan gemiddeld met een 7. Dit bevestigt dat de basis van de samenwerking solide is, met ruimte voor verdere verbetering. De ontvangen opmerkingen geven aanvullende inzichten die we meenemen in onze doorontwikkeling van dienstverlening en relatiebeheer richting gemeenten.

1.2.4 Trends en ontwikkelingen

Het werkveld waarin De Binnenbaan opereert blijft veranderen en wordt steeds complexer. De arbeidsmarkt is structureel krap, terwijl de uitdagingen van onze doelgroepen toenemen. Tegelijkertijd veranderen functie-eisen door digitalisering, AI en hogere werkdruk. Dat vraagt van ons dat we blijven meebewegen, vernieuwen en aansluiten bij wat er regionaal en landelijk gebeurt.

Wij werken vanuit de overtuiging dat iedereen kan deelnemen aan werk. Tegelijk zien we dat dit voor veel mensen minder vanzelfsprekend is geworden. Instapfuncties verdwijnen of veranderen en werkgevers stellen hogere eisen aan zelfstandigheid, digitale vaardigheden en aanpassingsvermogen. Juist daardoor neemt de waarde van ons werk toe: het verbinden van kandidaten en werkgevers met realistische verwachtingen, maatwerk en passende ondersteuning.

In 2025 hebben we hier actief op ingespeeld. Zo hebben we in de branches groen en vervoer/chauffeurs laagdrempelige instapfuncties gecreëerd om ons aanbod in werkervaringsplekken te verbreden. Ook is de samenwerking tussen werkregisseurs, accountmanagers van het WSP en jobcoaches versterkt. Door kennis te delen en gezamenlijk het gesprek over de kandidaten te voeren, zijn beter passende en realistischer vacatures ontstaan en sluit de begeleiding beter aan bij de ontwikkelbehoefte van kandidaten.

1.2.4.1 Doelgroepen: kleiner in aantal, zwaarder in ondersteuning

Binnen al onze doelgroepen zien wij dezelfde beweging: de omvang van de groepen stabiliseert of groeit beperkt, terwijl de ondersteuningsbehoefte toeneemt. Landelijk wordt dit bevestigd door de Divosa Benchmark Werk & Inkomen van 2024, waaruit blijkt dat het bijstandsbestand van voorgaand jaar slechts licht groeide (+0,8%), maar de afstand tot werk groter wordt. De uitstroom naar werk daalde de afgelopen jaren van 11,5% in 2021 naar circa 8% in 2024, wat duidt op een doelgroep met steeds complexere ondersteuningsvragen.

Deze ontwikkeling wordt versterkt door vergrijzing en gezondheidsproblematiek. Volgens het CBS is inmiddels 20,8% van de bevolking 65 jaar of ouder, wat zich onder meer vertaalt in een hogere

ondersteuningsbehoefte en beperktere inzetbaarheid binnen werksettings. Daarnaast heeft ongeveer één op de drie mensen in de bijstand psychische klachten, aanzienlijk meer dan onder werkenden, wat de begeleiding intensiever en langduriger maakt.

Binnen de SW-populatie verschuift de focus hierdoor steeds meer van ontwikkeling naar het zo lang mogelijk gezond en met plezier blijven werken. Medewerkers hebben vaker behoefte aan stabiliteit, aangepaste werkzaamheden en individuele begeleiding. Ook binnen beschut werk zien we een groeiende en complexere instroom. Landelijk hadden begin 2025 ruim 16.900 mensen een positief advies beschut werk, waarbij voor een aanzienlijk deel langdurige interne beschutting noodzakelijk en passend blijft.

Divosa laat zien dat het aandeel mensen met een langdurige uitkering blijft groeien: in 2025 had 31% van de uitstroom een uitkering van langer dan drie jaar, terwijl juist bij deze groep de kans op duurzame uitstroom afneemt.

In 2025 heeft De Binnenbaan nadrukkelijk ingespeeld op deze ontwikkelingen door te investeren in bewustwording en deskundigheidsbevordering. Werkregisseurs zijn ondersteund via interviews en kennissessies binnen de afdeling Ontwikkeling. Daarnaast zijn aan het einde van het jaar interviewmomenten voor werkleiders opgezet, zodat ook zij hun begeleiding beter kunnen afstemmen op de veranderende problematiek binnen de doelgroepen.

Tot slot is eind 2025 gewerkt aan het verbeteren van registraties en managementinformatie, om meer inzicht en sturing te krijgen op de toenemende begeleidingsvraag. Dit vormt de basis om de uitvoeringskracht en ondersteuning in de komende jaren gericht te monitoren en bij te sturen.

1.2.4.2 Doelgroep jongeren neemt toe

De Divosa Benchmark Werk & Inkomen 2024 laat zien dat het bijstandsbestand in 2024 met 0,8% is gegroeid, waarbij de algemene bijstand zelfs met 1,5% toenam. Binnen deze ontwikkeling stijgt bovendien het aandeel jongeren in de bijstand. Deze landelijke trend zien wij ook terug binnen De Binnenbaan.

De groei van de jongerendoelgroep betekent dat vaker sprake is van een grotere afstand tot werk en een verhoogde behoefte aan begeleiding richting werk of opleiding. Om hierop in te spelen is in 2025 ingezet op intensievere begeleiding van jongeren, met aandacht voor mentale weerbaarheid, werknemersvaardigheden en werkplezier. Daarnaast is de samenwerking met onderwijs en het IKC versterkt, met als doel jongeren eerder te bereiken, beter te ondersteunen en de doorstroom naar leer-werktrajecten, werk of opleiding te verhogen. Hiermee draagt De Binnenbaan bij aan het bieden van perspectief en het voorkomen van langdurige afhankelijkheid van ondersteuning.

1.2.4.3 Vitaliteit, verzuim en duurzame inzetbaarheid

De landelijke stijging van het ziekteverzuim, met name door psychische klachten die volgens het CBS zijn toegenomen van circa 6% naar 8,2%, zien we terug binnen onze organisatie en doelgroepen. Daarom leggen we steeds meer nadruk op preventie, vitaliteit en werkplezier. In 2025 zijn hiervoor eerste stappen gezet die hebben bijgedragen aan het verlagen van het verzuim, zoals de Week van de Vitaliteit en structurele aandacht voor gezonde voeding en ergonomie. In oktober is op één van de werklocaties een leefstijlpilot gestart met wekelijkse activiteiten rondom thema's als voeding, energiegelvers en -nemers, beweging en zelfvertrouwen. De deelnemers deelden hun ervaringen via een evaluatieformulier. De uitkomsten zijn positief: het programma werd als leuk ervaren, vrijwel iedereen gaf aan iets nieuws te hebben geleerd en een groot deel van de deelnemers eet inmiddels gezonder en beweegt vaker dan voorheen. Deze resultaten laten zien dat de pilot een waardevolle eerste stap is in het vergroten van bewustwording en het stimuleren van gezonde keuzes. Naar aanleiding van de evaluatie wordt het programma verder

doorontwikkeld, waarbij werkleiders en medewerkers actief worden betrokken bij het vormgeven van de inhoud en activiteiten. De enthousiaste reacties onderstrepen ook dat binnen de organisatie behoefte is aan structurele aandacht voor gezondheid en balans. Die aandacht krijgt ook vorm in de dagelijkse werkomgeving. Zo wordt er nu structureel fruit uitgedeeld op de werkvloer. Het plan voor 2026 is momenteel in ontwikkeling en zal bestaan uit een mix van beleid en praktische activiteiten. Zo bouwen we stap voor stap verder aan een organisatie waarin mensen zich goed voelen, zich kunnen ontwikkelen en met energie blijven werken. Want vitaliteit is geen eenmalig project, maar een noodzakelijke basis om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Door tijdig te signaleren, maatwerk te bieden en aandacht te hebben voor verschillende levensfasen, werken we aan continuïteit en werkplezier.

1.2.4.4 Samenwerking en maatschappelijke impact

De hervormingen binnen de arbeidsmarktinfrastructuur en de ontwikkeling van regionale Werkcentra vragen om intensievere samenwerking. De focus verschuift van losse trajecten naar integrale dienstverlening, betere matches en duurzame plaatsingen. Samen met gemeenten en partners hebben we hier vele gesprekken over gevoerd, want 2025 is benut als voorbereidingsjaar voor het bedrijfsplan 2026–2030, waarin landelijke beleidsontwikkelingen en de rol van Werkcentra zijn vertaald naar een heldere regionale strategie en een stevige basis voor verdere integratie en samenwerking.

Tegelijk groeit de verantwoordelijkheid om maatschappelijke impact zichtbaar te maken via data, monitoring en transparante verantwoording richting gemeenten en partners. In 2025 zijn we daarom gestart met het integreren van PowerBI, een Business Intelligence-Tool die ruwe data uit diverse bronnen transformeert in interactieve, visuele rapporteren en dashboards.

De ontwikkelingen in 2025 en 2026 laten zien dat de vraagstukken complexer worden, maar ook dat de toegevoegde waarde van De Binnenbaan groeit. Juist in een tijd waarin werk verandert en de afstand tot werk groter wordt, is er behoefte aan een organisatie die verbindt, begeleidt en kansen creëert. Vanuit die overtuiging blijven wij ook in 2026 onze koers volgen: iedereen doet ertoe.

1.2.5 Toekomst De Binnenbaan

In 2025 heeft De Binnenbaan het bedrijfsplan 2026–2030 opgesteld. Dit plan is ontwikkeld op basis van brede consultatie met gemeenten, werkgevers, kandidaten of vertegenwoordigers van kandidaten, de medewerkers van DBB en maatschappelijke partners. Deze gesprekken vormen de inhoudelijke onderbouwing voor onze koers in de komende vijf jaar. Daarnaast zijn in 2025 de dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) voor de periode 2026–2030 ondertekend door de deelnemende gemeenten, waarmee de continuïteit van onze opdracht is geborgd.

De Binnenbaan kijkt vooruit met een duidelijke ambitie: bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen kan meedoen. De resultaten van de afgelopen jaren laten zien dat onze aanpak werkt. Deze koers zetten wij voort met een versterkte focus en vernieuwde energie.

Onze strategie voor 2026–2030 rust op drie centrale lijnen:

- Verbreding

We vergroten ons bereik en ontwikkelen aanvullende dienstverlening om meer mensen te ondersteunen. We bieden maatwerktrajecten en creëren doorstroommogelijkheden die aansluiten op de behoeften van kandidaten en werkgevers.

- Verbinding

We versterken onze zichtbaarheid en samenwerking in alle gemeenten waar we actief zijn. In nauwe samenwerking met ondernemers, onderwijs en maatschappelijke organisaties realiseren we

werkleerlijnen in kansrijke sectoren en bieden we oplossingen die aansluiten bij lokale arbeidsmarktdynamiek.

- Versterking

We investeren in vakmanschap, innovatie en technologische ondersteuning. Onze medewerkers krijgen ruimte om te leren en te ontwikkelen, zodat we efficiënter, persoonlijker en toekomstbestendig werken.

Met deze strategische lijnen ontwikkelt De Binnenbaan zich verder tot dé regionale partner voor inclusie en werk in 2030.

1.3 Bedrijfsvoering

1.3.1 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) is in januari 2025 van start gegaan in een nieuwe vorm. De nieuwe vorm bestaat uit een kern-OR van vijf zetels, drie daarvan worden bezet door kadermedewerkers en de andere twee door doelgroepmedewerkers. In de nieuwe OR zat slechts één lid met OR ervaring, om die reden zijn de OR-leden in 2025 getraind op de OR-taken.

Iedere twee weken heeft er intern overleg plaatsgevonden. Iedere zes weken was dit de formele overlegvergadering tussen de OR en de bestuurder. Ook vond er een kennismaking plaats met de Raad van Commissarissen en was er een overleg 'algemene gang van zaken' zoals geregeld in artikel 24 van de WOR. In 2025 zijn onder meer het thuiswerkbeleid, agressieprotocol, gedragscodes, IOP formulier voor de doelgroep en de brugdagen aan de orde geweest. Daarnaast heeft de OR zich gebogen over het bedrijfsplan dat in 2026 wordt vastgesteld door de aandeelhouders. Tot slot heeft de OR een initiatiefvoorstel gedaan rondom het vacaturebeleid.

1.3.2 Verzuim

Het verzuim binnen De Binnenbaan wordt uitgesplitst naar verschillende groepen medewerkers.

1.3.2.1 Ziekteverzuim doelgroep

In 2025 lag het ziekteverzuim bij zowel de SW-medewerkers (14,8%) als bij Nieuw Beschut (NB) medewerkers (13,6%) onder het landelijk gemiddelde (WSW: 17,8% en NB: 14,4%).

Bij de SW-medewerkers was sprake van een overwegend stabiel verzuimbeeld met een daling richting het midden van het jaar en een lichte stijging in het najaar t.o.v. het gemiddelde van 14,8%. Ook binnen de doelgroep nieuw beschut bleef het verzuim het hele jaar op een relatief laag niveau, met duidelijke lagere percentages in het tweede en derde kwartaal en een beperkte toename, in lijn met de landelijke trend, richting het einde van het jaar. Hiermee presteert De Binnenbaan significant beter dan het landelijk gemiddelde. Toch blijven we investeren in het terugdringen van verzuim. HR-adviseurs en werkregisseurs bespreken regelmatig de verzuimdossiers met leidinggevend en bedrijfsarts met als doel het ziekteverzuim te beperken en medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen.

Ziekteverzuim doelgroep			
	Gemiddelde 2025	Gemiddelde 2024	Landelijk verzuim 2025 (gem. 12 mnd.)
Dienstverband WSW	14,8%	14,2%	17,8%
Dienstverband NB	13,6%	13,3%	14,4%

1.3.2.2 Kadermedewerkers

Voor het landelijk verzuim zijn voor 2025 nog geen volledige jaarcijfers bekend, voorlopige data geven aan dat het gemiddelde ziekteverzuim in 2025 (5,4%) hoger ligt dan in 2024 (5,2%). In 2025

lag het gemiddelde ziekteverzuim binnen onze organisatie op 6,3%, iets boven het landelijke gemiddelde van 5,8%, maar ruim onder het gemiddelde van 2024 van 8,9%.

Deze daling wordt vrijwel volledig veroorzaakt door een afname van het langdurig verzuim.

Ook voor kadermedewerkers geldt dat de HR-adviseur de verzuimdossiers bespreekt met leidinggevend en bedrijfsarts met als doel het ziekteverzuim te beperken en medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen in een mogelijke terugkeer naar werk.

Ziekteverzuim kader		
Gemiddelde 2025	Gemiddelde 2024	Landelijk verzuim 2025 (gem. 12 mnd.)
6,3%	8,9%	5,4%

Ook voor de kadermedewerkers betreft veruit het grootste deel van het verzuim middellang tot langdurig verzuim. Voor elk individueel ziektedossier worden acties ondernomen en collega's keren stapsgewijs terug naar werk via een re-integratietraject. In overeenstemming met de Wet Verbetering Poortwachter worden de noodzakelijke acties uitgevoerd. Om verzuim te voorkomen, is ingezet op het werkplezier en vitaliteit van de medewerkers.

1.3.3 Incidenten en ongevallenregistratie

Ongevallen en incidentenregistratie Kader & Doelgroep		
	Totaal 2024	Totaal 2025
Totaal meldingen	121	102
Ongeval zonder letsel	3	5
Ongeval met letsel	12	15
Incident zonder letsel	20	38
Epilepsie	62	24
Incident met letsel	2	0
Ongewenst gedrag, waarvan:	22	18
<i>Pesten</i>	1	0
<i>Seksuele intimidatie</i>	5	3
<i>Agressie & geweld</i>	15	12
<i>Discriminatie</i>	0	0
<i>Overig ongewenst gedrag</i>	1	3
 Bijna ongeval/gevaarlijke situatie	 0	 0
 Inzet ambulance	 17	 23

Het totaal aantal ongevallen en incidenten komt in 2025 uit op 102. We zien daarmee een daling van 19 ten opzichte van 2024. Een ongeval is een onvoorziene gebeurtenis zoals het vallen van een fiets. Een incident is een situatie waarin geen ongeval plaatsvindt maar wel de inzet van EHBO is vereist, zoals flauwte en hyperventilatie. Onder letsel is alles opgenomen, van licht zoals een blauwe plek tot zwaarder letsel.

In veel gevallen ging de melding om epileptische aanvallen, dit zijn er 38 minder dan vorig jaar. Dit komt doordat de betreffende medewerker minder op het werk was door ziekte. De daling in 2025 komt mede doordat uit medisch onderzoek is gebleken dat de wegrakingen van één medewerker geen epilepsie blijkt te zijn. Vanaf juli 2024 zijn deze wegrakingen daarom genoteerd als incident zonder letsel. Vandaar dat er een verschuiving van epilepsie naar incidenten zonder letsel is te zien. Incidenten zonder letsel is ten opzichte van 2024 gestegen met 18. In 2025 is er 6 keer meer inzet van de ambulance nodig geweest ten opzichte van 2024, het verzuim door een ongeval of incident is gestegen van 19 naar 25 en het aantal keren letsel is gestegen van 17 naar 21.

Het aantal meldingen ongewenst gedrag aan de Arbo coördinator is gedaald van 22 naar 18. Er zijn geen meldingen gedaan over pesten en discriminatie.

1.3.4 Gedragscode

De gedragscode is in 2021 opgesteld en na instemming van de ondernemingsraad begin 2022 vastgesteld. De gedragscode staat conform het directiereglement op de website van De Binnenbaan.

1.3.5 Vertrouwenspersonen

In 2025 waren een interne én externe vertrouwenspersoon aan de slag. In juli 2025 is een nieuwe interne vertrouwenspersoon aangesteld. Dit vanwege de pensionering van de eerdere functionaris. Dit jaar kenmerkte zich door een duidelijke toename in het aantal meldingen. In 2024 werden in totaal 35 meldingen gedaan bij zowel de interne als externe vertrouwenspersoon. In 2025 steeg dit naar 71 meldingen.. Mede door de stijging in cijfers heeft de intern vertrouwenspersoon geadviseerd om een onafhankelijk onderzoek te laten doen naar de sociale veiligheid binnen de organisatie.

De gesprekken die in 2025 door de vertrouwenspersoon zijn gevoerd betroffen uiteenlopende thema's binnen het domein van de vertrouwenspersoon. Het ging onder meer om meldingen over pesten, discriminatie, agressie en geweld, integriteit en (seksuele) intimidatie. Opvallend is de aanzienlijke toename in meldingen over discriminatie en pesten. Daarnaast zien we dit jaar voor het eerst een duidelijke stijging in meldingen van integriteitsschendingen.

Ook het aantal 'overige' gesprekken is gestegen. Dit hangt samen met de komst van de nieuwe vertrouwenspersoon en het feit dat bestaande dossiers vanwege vertrouwelijkheid niet konden worden overgedragen. Sommige medewerkers worden regelmatig gesproken ter preventie van uitval of om escalatie van een conflict te voorkomen.

De Binnenbaan vindt het belangrijk dat medewerkers weten waar ze terecht kunnen. Zowel de interne als externe vertrouwenspersonen zijn goed bereikbaar: telefonisch, per e-mail en via WhatsApp.

In 2025 zijn er zes externe klachten binnengekomen. Deze betroffen onder andere de bejegening door een werkregisseur, het ervaren van te hoge werkdruk en het gevoel niet gehoord te worden. Alle externe klachten zijn inmiddels afgerond.

De interne vertrouwenspersoon geeft aan:

"Ik heb veel moed gezien bij collega's die ongewenst gedrag durfden te bespreken. Tegelijkertijd merk ik dat grenzen soms vervagen in hoe we met elkaar omgaan. Het is belangrijk dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen en dat we samen blijven werken aan een veilige en respectvolle omgeving. In een tijd waarin de samenleving verhardt, is het extra belangrijk om de verbinding met elkaar op te zoeken. Voor 2026 nodig ik iedereen uit om te benoemen wat je nodig hebt om prettig te kunnen werken. Mijn deur staat altijd open voor een gesprek."

Veiligheid is een topprioriteit voor De Binnenbaan. Medewerkers moeten erop kunnen vertrouwen dat zij hun werk in een veilige omgeving kunnen uitvoeren, zowel fysiek als sociaal. Dat betekent dat we niet alleen zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en duidelijke veiligheidsmaatregelen, maar ook actief werken aan een open en respectvolle cultuur waarin iedereen zich gehoord, gezien en beschermd voelt. De Binnenbaan erkent dat het aantal meldingen in 2025 zorgwekkend is. Daarom is er gekozen voor een integrale aanpak om dit op te lossen.

Daarom is eind 2025 is naar aanleiding van de ontvangen meldingen over sociale veiligheid en (vermeende) integriteitsschendingen besloten dat er direct passende maatregelen zouden worden ingezet. Daarbij is afgesproken dat in begin 2026 een integraal plan van aanpak gereed is. Het doel hiervan is dat medewerkers merkbaar ervaren dat signalen serieus worden genomen en dat De Binnenbaan staat voor een sociaal veilige werkomgeving.

1.4 Interne risicobeheersing en controle

1.4.1 Risicobeheersing in de planning- & controlcyclus

In 2025 hebben wij onze risicobeheersing verder versterkt door deze nadrukkelijk te verbinden aan de planning- & controlcyclus. Conform onze werkwijze worden tijdens het opstellen van P&C-producten - zoals kwartaalrapportages, prognoses en begroting - de belangrijkste financiële en operationele risico's geactualiseerd en in samenhang beoordeeld. Hiermee houden wij onze financiële positie en risicobereidheid gedurende het jaar continu in beeld, in lijn met de opgedane praktijk van eerdere jaren.

De gemeente Zoetermeer heeft in 2025 besloten de zienswijzeprocedure te wijzigen. Door deze wijziging wordt de jaarrekening, conform de statuten, voortaan vóór de zomer vastgesteld, terwijl de begroting later in het jaar wordt opgesteld en vastgesteld. Deze aanpassing maakt het mogelijk om de leerervaringen van het lopende jaar beter te benutten bij het opstellen van de begroting voor het volgende jaar en daarmee risico's vroegtijdiger te adresseren.

Het gestructureerde overleg tussen de manager Bedrijfsvoering, de teammanager Finance & Control en de portefeuillehouder Bedrijfsvoering in de Raad van commissarissen is in 2025 voortgezet. Dit overleg draagt bij aan een tijdige signalering van afwijkingen en aan noodzakelijke (bij)sturing.

Daarnaast is in 2025 het 6-wekelijkse sturingsritme binnen het MT gecontinueerd. Hierdoor had het MT doorlopend inzicht in:

- Welke jaardoelen op schema lagen,
- Waar uitdagingen of vertragingen ontstonden,
- En welke doelen — om inhoudelijke of financiële redenen — gedurende het jaar zijn stopgezet.

Deze werkwijze versterkt onze voorspelbaarheid, besluitvaardigheid en wendbaarheid.

1.4.2 Risicobeheersing gericht op informatievoorziening en ICT

De Binnenbaan blijft in hoge mate afhankelijk van betrouwbare informatiesystemen. Ook in 2025 hebben we gewerkt aan het versterken van onze informatiebeveiliging en continuïteit.

In het verlengde van de inspanningen uit 2024 - waaronder migratie naar een nieuwe ICT-leverancier en de implementatie van monitoring van onze cloud- en netwerkomgeving - zijn in 2025 aanvullende maatregelen genomen. Belangrijke ontwikkelingen in 2025 zijn:

- Crisisoefening informatiebeveiliging: In 2025 hebben wij opnieuw een crisisoefening uitgevoerd op het gebied van informatiebeveiliging. De leerpunten die hieruit voortkwamen zijn opgenomen in een verbeterprogramma dat in 2026 wordt voortgezet.
- Voorbereiding op NIS2 en BIO2-richtlijnen: Wij zijn gestart met de organisatorische en technische voorbereidingen op de implementatie van de aangescherpte normen uit NIS2 en de vernieuwde BIO-richtlijn. Deze voorbereidingen richten zich op governance, risicoanalyse, logging, monitoring en leveranciersbeheer.
- ENSIA-audit: Conform de ENSIA-richtlijn van het ministerie van Binnenlandse Zaken is opnieuw een externe audit uitgevoerd. De uitkomst luidde dat het niveau van informatiebeveiliging bij De Binnenbaan wederom als adequaat is beoordeeld. Het bijbehorende Third Party Memorandum is aangeboden aan de gemeente Zoetermeer.
- Awarenesscampagnes: De in 2024 ingezette awarenesscampagnes, waaronder nanolearnings, phishingtrainingen en introductietrainingen voor nieuwe medewerkers, zijn in 2025 gecontinueerd. Resultaten uit eerdere jaren tonen aan dat deze campagnes bijdragen aan een hogere bewustwording en een lager risicoprofiel binnen de organisatie.

1.4.3 Risicobeheersing gericht op de toekomst

In 2025 hebben wij grote stappen gezet op het gebied van structurele borging van de continuïteit van De Binnenbaan.

- Nieuwe DVO'S 2026–2030: continuïteit voor vijf jaar geborgd

De nieuwe dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) voor de periode 2026–2030 zijn in 2025 door alle aandeelhoudende gemeenten vastgesteld. Deze meerjarige afspraken vormen een stevig fundament onder de financiële en organisatorische continuïteit van De Binnenbaan voor de komende vijf jaar. Hiermee zijn de belangrijkste risico's rondom inkomstenstabiliteit en taakvolume substantieel gereduceerd.

- Vaststelling strategie 2026-2030

In juli 2025 hebben de aandeelhouders de nieuwe strategie voor 2026–2030 vastgesteld. Deze strategie sluit aan op de koers die De Binnenbaan eerder heeft ingezet en op de landelijke ontwikkelingen rondom werkontwikkelbedrijven. Hiermee is duidelijk richting gegeven aan toekomstige keuzes en investeringen. Deze strategische zekerheid vormt een essentieel onderdeel van onze risicobeheersing gericht op lange termijn waardecreatie.

- Verbinding met landelijke ontwikkelingen

De in 2024 afgeronde scenario-analyse blijft een basis voor strategische risicobeheersing. De inzichten hieruit zijn doorvertaald in het bedrijfsplan 2026–2030, in lijn met de landelijke transformatiebeweging binnen werkontwikkelbedrijven.

1.4.4 Financiële risico's en buffers

De financiële kengetallen uit 2024 vormden een goed uitgangspunt voor verdere versterking in 2025. In 2024 bereikten wij voor het eerst een solvabiliteit binnen de streefbandbreedte van 25–40% en een werkkapitaalratio boven de 20%. Deze ontwikkeling heeft geleid tot aangescherpte afspraken met de aandeelhouders over het werkkapitaal en de waarborging daarvan, zoals ook opgenomen in eerdere jaarstukken.

De combinatie van stabiliteit door het afsluiten van de DVO's 2026–2030, de voorspelbare financiering, periodieke monitoring via P&C-instrumenten en een duidelijk meerjarenperspectief

maakt dat De Binnenbaan naar verwachting structureel voldoet aan de normen die passen bij een gezonde en financieel robuuste organisatie.

Financiële kengetallen

Financiële kengetallen				
Kengetal	berekeningswijze	2025	2024	mutatie
Solvabiliteit	Eigen vermogen / balanstotaal	27,4%	27,8%	-0,3%
Liquiditeit	(Vlottende activa + liquide middelen) / kortlopende schulden	1,31	1,34	-0,03
Werkkapitaalratio	Werkkapitaal / balanstotaal	20,8%	21,8%	-1,0%

Solvabiliteit meet de mate waarin een organisatie in staat is om aan haar financiële verplichtingen te voldoen op de lange termijn. Alhoewel er geen concrete maatstaven voor de solvabiliteit zijn wordt een gezonde organisatie vaak gekenmerkt als de solvabiliteit tussen de 25% en 40% ligt. Dit jaar zitten wij op 27,4% iets lager dan 2024 maar nog steeds binnen de bandbreedte van een gezonde organisatie. De werkkapitaalratio die volgens afspraak niet onder de 20% zou moeten dalen is in 2025 licht gedaald naar 20,8%, maar nog steeds boven de 20%.

Als onderdeel van de afspraak met de aandeelhoudende gemeentes is dat de gemeente Zoetermeer financieel bijspringt wanneer het werkkapitaal onder de 10% zal dalen én de 12-maandsprognose bijzonderheden geeft. Hierdoor is continuïteit gegarandeerd en is er geen behoefte aan externe financiering.

1.5 Risicoparagraaf

Als maatschappelijke organisatie vinden wij het belangrijk om transparant te zijn over zowel de risico's als de kansen die wij zien. In deze risicoparagraaf beschrijven we in heldere en zakelijke bewoordingen welke ontwikkelingen in 2025 relevant waren voor De Binnenbaan en waar wij de komende jaren extra aandacht aan zullen besteden. De analyses zijn gebaseerd op de begroting 2026 en de periodieke rapportages die gedurende het jaar zijn opgesteld.

De gemeente Zoetermeer is de grootste aandeelhouder en kan – indien noodzakelijk – kapitaal verstrekken om de continuïteit te borgen. Wij streven er echter naar risico's zoveel mogelijk zelfstandig op te vangen, onder meer door het op peil houden van een adequate financiële buffer.

De belangrijkste kansen en risico's voor De Binnenbaan zijn:

1.5.1 Subsidie-inkomsten

We onderzoeken actief subsidiemogelijkheden die aansluiten bij onze activiteiten, zoals regelingen op het gebied van scholing, begeleiding en duurzame inzetbaarheid. Deze subsidies kunnen bijdragen aan het versterken van onze trajecten, al is de financiële opbrengst niet altijd gegarandeerd. Voor 2025 is de potentiële opbrengst ingeschat op € 0 tot € 100.000.

Het aanvragen en benutten van subsidies brengt echter ook administratieve verplichtingen en aanvullende voorwaarden met zich mee. Daarom beoordelen wij per initiatief zorgvuldig of de baten opwegen tegen de bijbehorende inspanningen en risico's.

1.5.2 Dienstverlening en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is krap: werkgevers zoeken veel mensen, en dat biedt kansen voor de mensen die wij begeleiden. Tegelijk zien we dat het voor onszelf soms lastiger is om vacatures te vullen en medewerkers vast te houden. Dat kan op termijn gevolgen hebben voor onze dienstverlening en de werkdruk voor medewerkers.

1.5.3 Bezuinigingen en financiële afspraken

In 2025 zijn met de deelnemende gemeenten nieuwe Dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) vastgesteld voor de periode 2026–2030. Deze afspraken bieden De Binnenbaan een stabiel financieel kader voor de komende vijf jaar.

Er zijn echter twee onderdelen binnen deze afspraken die nog niet definitief zijn uitgewerkt:

1. Een eenmalige bezuiniging van € 150.000 in 2026;
2. Een structurele bezuiniging vanaf 2027, waarvoor de besluitvorming ultimo 2025 nog niet is afgerond.

Omdat de exacte invulling en financiële impact hiervan nog niet zijn vastgesteld, blijven deze posten als risico opgenomen.

1.5.4 Verkoop van diensten en trajecten aan andere partijen

Steeds meer van onze inkomsten komen uit diensten die we verkopen aan andere organisaties, zoals jobcoaching, trainingen en re-integratietrajecten. Het risico dat we minder verdienen dan begroot schatten wij tussen € 100.000 en € 200.000.

Wat maakt dit een risico?

1. We zijn afhankelijk van aanbestedingen. Het verliezen van één grote opdracht kan direct een flinke financiële klap betekenen.
2. We hebben voldoende goede mensen nodig om de diensten uit te voeren; bij ziekte of vertrek kunnen we minder leveren.
3. In de begroting voor komende jaren wordt gerekend op groei, die groei is reëel edoch niet zeker.

1.5.5 Opbrengsten uit onze eigen werksoorten (netto toegevoegde waarde – NTW)

Veel van onze inkomsten komen uit het werk dat mensen in onze werksoorten doen. Dit noemen we “netto toegevoegde waarde”. De hoogte daarvan hangt sterk af van:

1. Ziekteverzuim,
2. De productiviteit van medewerkers,
3. En het aantal mensen dat via de Participatiewet kan instromen.

Waarom is dit belangrijk?

1. Als mensen vaker ziek zijn, daalt de productie.
2. Als kandidaten langer nodig hebben om werkfit te worden, kunnen werksoorten tijdelijk minder draaien.
3. Als we minder kandidaten kunnen plaatsen, daalt de opbrengst.

Het risico wordt geschat op € 100.000 tot € 200.000, afhankelijk van de situatie.

1.5.6 Druk op de organisatie en personeelskosten

De Binnenbaan heeft relatief veel personeelskosten (ongeveer 80% van het budget). Dat maakt ons gevoelig voor ontwikkelingen zoals:

- Langdurig verzuim van medewerkers in cruciale functies,
- Moeilijk vervulbare vacatures,
- En veranderingen in werkprocessen die tijd kosten om in te werken.

Omdat deze factoren elkaar kunnen versterken, is het financiële risico geschat op € 200.000 tot € 350.000. In een ongunstig scenario kan dit oplopen tot € 450.000.

1.5.7 Fiscale risico's

In 2025 is een belangrijke stap gezet in de afhandeling van onze fiscale positie: de Belastingdienst heeft onze vennootschapsbelastingaangiften over 2021 en 2022 bevestigd. Hiermee is de eerder signaleerde onzekerheid voor deze jaren aanzienlijk afgenomen.

Voor de jaren 2023 en 2024 is de beoordeling door de Belastingdienst echter nog niet afgerond. De resterende onzekerheid heeft betrekking op de vraag of bepaalde omzetstromen binnen De Binnenbaan mogelijk als vennootschapsbelastingplichtig moeten worden aangemerkt. Als de Belastingdienst tot een afwijkend standpunt komt en onze aangiftes niet volgt, bestaat het risico dat alsnog VPB moet worden afgedragen.

Op basis van de huidige inzichten wordt dit financiële risico ingeschat op € 0 tot € 150.000.

1.5.8 Afhankelijkheid van ICT-systemen en digitale verstoringen

De Binnenbaan draait grotendeels op digitale systemen: van planning en administratie tot communicatie met kandidaten, werkgevers en gemeenten. De beschikbaarheid van deze systemen is dus cruciaal.

We zien een groeiend risico dat systemen (tijdelijk of langere tijd) uitvallen door bijvoorbeeld:

- Hackaanvallen of ransomware bij De Binnenbaan zelf,
- Storingen bij landelijke ICT-voorzieningen,
- Of verstoringen bij onze softwareleveranciers.

Als systemen uitvallen, kan onze dienstverlening (deels) stil komen te liggen. Dat raakt zowel onze medewerkers als kandidaten en opdrachtgevers.

De kans dat dit risico zich voordoet is gemiddeld, maar de impact is groot: de financiële schade wordt geschat tussen € 100.000 en € 500.000. We blijven investeren in informatiebeveiliging, crisisvoorbereiding, monitoring en bewustwording bij medewerkers.

1.5.9 Overzicht van financiële kansen en risico's

Onderwerp	Waar gaat de kans of het risico over?	Kans	Mogelijke financiële impact
Subsidie	Extra subsidie-inkomsten	Gem.	€ 0 – € 100.000 (kans)
Bezuinigingen 2026–2027	Gemeentelijke besluiten nog niet afgerond	Gem.	€ 150.000 – € 450.000
Verkoop van diensten	Minder opdrachten of lagere tarieven	Gem.	€ 100.000 – € 200.000
Productie in werksoorten	Minder mensen inzetbaar door verzuim/instroom	Gem.	€ 75.000 – € 200.000
Doorstroom Participatiewet	Moeilijker kandidaten te plaatsen	Gem.	€ 100.000 – € 150.000
Personeelskosten	Verzuim, krapte, inhuur	Gem.	€ 200.000 – € 350.000
Fiscaliteit	Onzekerheid over Vpb	Gem.	€ 0 – € 150.000
ICT-systemen	Digitale verstoringen	Gem.	€ 100.000 - € 500.000

1.5.10 Hoe we risico's opvangen?

We werken met een helder stappenplan:

1. Bijsturen in de organisatie: door keuzes te maken in activiteiten en te zoeken naar extra inkomsten (zoals subsidies).
2. Inzetten van reserves: als dat nodig is, gebruiken we onze financiële buffer.
3. Werkkapitaalgarantie: de gemeente Zoetermeer staat garant als laatste vangnet.

2 Jaarrekening De Binnenbaan

2.1 Balans per 31 december (voor resultaatbestemming)

BALANS (x € 1.000)						
Activa			31-12-2025	31-12-2024	Passiva	
					31-12-2025	31-12-2024
Vaste activa			1.056	948	Eigen vermogen	2.368
Materiële vaste activa	1.		732	760	Gestort kapitaal	100
Financiële vaste activa	2.		324	188	Algemene reserve	1.649
					Onverwerkt resultaat	619
Flottende activa	3.		2.137	3.358	Voorzieningen	464
Debiteuren			1.119	1.856	Voorzieningen	464
Overige vorderingen			10	38		
Overlopende activa			1.008	1.464	Langlopende schulden	19
					Langlopende schulden	19
Liquide middelen			5.434	2.448	Kortlopende schulden	5.776
Liquide middelen	4.		5.434	2.448	Crediteuren	710
					Overige schulden	1.481
					Overlopende passiva	1.485
					Belastingen en premies	2.099
Totaal			8.627	6.754	Totaal	8.627

2.2 Winst- en verliesrekening

Hieronder wordt eerst de winst- en verliesrekening op basis van de volledige transactiestromen weergegeven. Voor het inzicht volgt daaronder een winst- en verliesrekening gecorrigeerd voor de transacties voortvloeiend uit de dienstverlening SW, die per saldo geen resultaat effect hebben.

WINST- EN VERLIESREKENING (x € 1.000)			
Omschrijving		2025	2024
Opbrengsten	9.	32.727	31.774
Opbrengsten dienstverlening		16.959	17.574
Netto toegevoegde waarde werk		5.591	5.521
Overige opbrengsten		10.176	8.679
Bedrijfskosten		32.273	31.078
Personeelskosten	10.	28.317	27.244
Trajectkosten	11.	1.185	1.205
Kosten huisvesting & facilitair	12.	924	803
Kosten wagenpark	13.	229	191
Kosten automatisering	14.	567	648
Kosten advies & dienstverlening	15.	313	315
Algemene kosten	16.	438	431
Afschrijvingskosten	17.	299	241
Financiële baten en lasten	18.	63	46
Financiële baten		65	50
Financiële lasten		2	3
Incidentele baten en lasten	19.	101	-45
Incidentele baten		287	39
Incidentele lasten		186	84
Resultaat voor bestemming		619	698

WINST- EN VERLIESREKENING, exclusief dienstverlening WSW (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Opbrengsten	20.211	18.968
Opbrengsten dienstverlening	4.443	4.768
Netto toegevoegde waarde werk	5.591	5.521
Overige opbrengsten	10.176	8.679
Bedrijfskosten	19.757	18.272
Personeelskosten	15.991	14.633
Trajectkosten	995	1.010
Kosten huisvesting & facilitair	924	803
Kosten wagenpark	229	191
Kosten automatisering	567	648
Kosten advies & dienstverlening	313	315
Algemene kosten	438	431
Afschrijvingskosten	299	241
Financiële baten en lasten	63	46
Financiële baten	65	50
Financiële lasten	2	3
Incidentele baten en lasten	101	-45
Incidentele baten	287	39
Incidentele lasten	186	84
Resultaat voor bestemming	619	698

2.3 Kasstroomoverzicht over 2025

KASSTROOMOVERZICHT (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten:	3.367	604
Opbrengsten	32.727	31.774
Bedrijfskosten	-32.108	-31.076
Resultaat voor bestemming	619	698
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen materiële vaste activa	284	244
Mutatie voorzieningen	-71	117
Mutatie vorderingen	1.220	1.482
Mutatie kortlopende schulden	1.442	-1.465
Mutatie langlopende schulden	9	-477
Mutatie financiële vaste activa	-136	7
Kasstroom uit investeringsactiviteiten:	-257	-266
Investerings in materiële vaste activa	-293	-292
Desinvesteringen in materiële vaste activa	36	26
Kasstroom financieringsactiviteiten:		
Uit te keren dividend	-125	0
Totaal kasstroom:	2.985	338
Liquide middelen per 1 januari	2.448	2.110
Liquide middelen per 31 december	5.434	2.448
Mutatie	2.985	338

2.4 Algemene toelichting op de balans en winst-en-verliesrekening

2.4.1 Algemene toelichting

2.4.1.1 Activiteiten

De activiteiten van Werkbedrijf De Binnenbaan B.V. bestaan voornamelijk uit:

- De uitvoering van de participatiewet voor de gemeente Zoetermeer
- De uitvoering van de SW voor de aandeelhoudende gemeentes
- Dienstverlening op het gebied van re-integratie

2.4.1.2 Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Het eigen vermogen van Werkbedrijf De Binnenbaan B.V. bedraagt per 31 december 2025 € 2.368.000, - positief. De werkkapitaalratio is 20,8% dit is hoger dan de afgesproken 20% in de aandeelhoudersovereenkomst waar tevens een cashflowgarantie van de gemeente Zoetermeer is afgegeven waardoor de continuïteit gewaarborgd is.

2.4.1.3 Vestiging en inschrijving Kamer van Koophandel

Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid: Werkbedrijf de Binnenbaan B.V., statutair gevestigd te Zoetermeer en kantoorhoudende te Zoetermeer aan de Einsteinlaan 10, 2719 EP, is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 78473497.

2.4.1.4 Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2025, dat is geëindigd op 31 december.

2.4.1.5 Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld conform Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

2.4.1.6 Schattingen bij de toepassing van de grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Bij de opstelling van de jaarrekening is het noodzakelijk om bepaalde schattingen te maken met betrekking tot de waardering van activa en passiva, alsmede de bepaling van het resultaat. Deze schattingen zijn gebaseerd op de beste beschikbare informatie op het moment van de opstelling van de jaarrekening, doch kunnen worden beïnvloed door veranderingen in economische omstandigheden, bedrijfsomstandigheden of nieuwe informatie die zich na de verslagperiode voordoet. Hoewel de schattingen gebaseerd zijn op redelijke veronderstellingen, kunnen de werkelijke uitkomsten afwijken van de ingeschatte waarden, hetgeen gevolgen kan hebben voor de toekomstige financiële positie en resultaten van de onderneming.

2.4.1.7 Vergelijking met voorgaande jaar

In de toelichtingen zijn vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar opgenomen.

2.4.2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiele vaste activa

De waardering van de materiële vaste activa is gebaseerd op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. Bij de waardering van de materiële vaste activa wordt rekening gehouden met een vermindering van hun waarde indien deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke vermindering niet plaatsgevonden.

De reguliere afschrijvingstermijnen volgens de lineaire methode bedragen in het algemeen in jaren:

Gebouwen en gebouwaanpassingen: 10 jaar

Machines en installaties: 5 jaar

Inventaris: 5 jaar

Vervoermiddelen: 5- 10 jaar

Computerapparatuur: 3-4 jaar

In geval van overname activa kan worden afgeweken van deze reguliere afschrijvingstermijnen op basis van de resterende economische levensduur van het actief op overnamedatum.

Financiële vaste activa

Waarborgsommen en langlopende leningen zijn opgenomen tegen nominale waarde.

Debiteuren, overige vorderingen en overlopende activa

Deze zijn opgenomen tegen nominale waarde en worden aangepast naar de actuele waarde als deze lager is. Voor het risico dat debiteuren en overige vorderingen niet invorderbaar blijken, wordt een voorziening getroffen. Alle vorderingen hebben een looptijd van korter dan een jaar.

Liquide middelen

De liquide middelen worden tegen nominale waarde opgenomen en omvat banksaldi.

Overige activa

Deze zijn opgenomen tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Stand van het gestorte kapitaal, de algemene reserves en de overige reserves.

Voorzieningen

Verplichting waarbij kenmerkend de mate van onzekerheid is omtrent de omvang c.q. bedrag of tijdstip van afwikkeling. De bepaling van de omvang van de voorziening is een beste schatting van bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

Overige passiva

Deze zijn opgenomen tegen nominale waarde.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde inclusief transactiekosten.

2.4.3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

De opbrengsten en de kosten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden genomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen, indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Opbrengsten

Onder de opbrengsten vallen de aan derden geleverde goederen respectievelijk verleende diensten na aftrek van kortingen en over de opbrengsten geheven belastingen. De omzet wordt gerealiseerd op het moment van aflevering van geproduceerde goederen, respectievelijk verlening van de diensten.

Bedrijfskosten

Betreffen alle gemaakte kosten. Hieronder worden de salarissen en de sociale lasten van de medewerkers verantwoord. Tevens zijn hier ontvangen zieken- en WAO-gelden verantwoord. Verder vallen hier ook de kosten voor huisvesting & facilitair, trajecten, wagenpark, automatisering, advies & dienstverlening en algemene kosten.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten bestaan uit betaalde en ontvangen rente op banktegoeden en leningen.

Buitengewone baten & lasten

Buitengewone baten en lasten zijn kosten of opbrengsten die niet ontstaan door normale bedrijfsvoering.

2.4.4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt de kasstroom uit operationele activiteiten afgeleid van het resultaat na belastingen, gecorrigeerd voor posten die geen invloed hebben op de kasstromen, mutaties in het werkkapitaal en kasstromen uit investerings- en financieringsactiviteiten.

2.5 Toelichting op de balans

2.5.1 Activa

2.5.1.1 Materiele vaste activa

MATERIELE VASTE ACTIVA (x € 1.000)							
Activa	Boekwaarde 31-12-2024	Des- investering	investering	Afschrijving	Boekwaarde 31-12-2025	Cumulatieve Aanschafwaarde	Cumulatieve Afschrijving
Gebouwen en gebouwaanpassingen	225	58	16	65	202	366	135
Machines en installaties	10	11	2	6	14	42	19
Inventaris	211	69	4	104	171	484	251
Vervoermiddelen	158	119	4	22	251	364	191
Computerapparatuur	156	37	11	87	94	397	325
Materiële vaste activa	760	293	36	284	732	1.652	921

De desinvestering onder Gebouwen en gebouwaanpassingen betreft de directe afboeking van gebouw gebonden activa op de Edelgasstraat i.v.m. opzegging van de huur.

De desinvestering onder machines- en installatie en vervoermiddelen betreft de verkoop van respectievelijk een machines en een auto's.

De desinvestering onder computerapparatuur betreft de afwaardering van video-conferentie apparatuur.

2.5.1.2 Financiële vaste activa

FINANCIËLE VASTE ACTIVA (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2025	31-12-2024	Mutatie
Waarborgsommen	108	108	0
Langlopende vorderingen	216	80	136
Financiële vaste activa	324	188	136

Waarborgsommen hebben hoofdzakelijk betrekking op de huurovereenkomsten van de panden.

De langlopende vordering heeft betrekking op de te verwachte ESF-subsidie die is aangevraagd in het boekjaar 2024 en 2025 de toekenning en werkelijke betaling verwachten we pas in 2027.

2.5.1.3 Vlottende activa

VLOTTENDE ACTIVA (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2025	31-12-2024	Mutatie
Debiteuren	1.167	1.929	-762
Voorziening oninbaarheid	-48	-73	24
Debiteuren	1.119	1.856	-737
w.v. gemeenten	355	1.346	-991
w.v. overige partijen	812	583	229
Overige vorderingen	10	38	-27
Overige vorderingen	10	38	-27
Nog te factureren omzet	634	1.176	-541
Vooruitbetaalde bedragen	374	288	86
Overlopende activa	1.008	1.464	-456

Het debiteurensaldo bestaat voor een belangrijk deel uit vooruit gefactureerde voorschotten dienstverlening gemeenten. Op de overige nog openstaande bedragen is op grond van de ouderdom (> 120 dagen en een percentage op de bedragen 90> <120) een voorziening oninbaarheid gevormd om het potentiële risico van oninbaarheid te kunnen afdekken.

De overige vorderingen bestaan hoofdzakelijk uit nog te ontvangen loonkostenvoordelen (LKV) en lage inkomensvoordelen (LIV) over 2025.

De nog te factureren omzet bestaat grotendeels uit de op balansbalans datum nog in rekening te brengen bedragen. Dit bestaat uit omzet werk en detacheren over de laatste periode van 2025 en afrekening van de omzet dienstverlening en trajecten.

De vooruitbetaalde bedragen betreffen hoofdzakelijk in 2025 betaalde huur- en licentiekosten over 2026.

2.5.1.4 Liquide middelen

LIQUIDE MIDDELEN (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2025	31-12-2024	Mutatie
Banksaldi	5.434	2.448	2.985
Liquide middelen	5.434	2.448	2.985

Banksaldi betreft een rekening courant bij de Bank Nederlandse Gemeenten. Er zijn geen bankgaranties afgegeven of anderszins.

2.5.2 Toelichting passiva

2.5.2.1 Eigen vermogen

EIGEN VERMOGEN, voor bestemming (x € 1.000)					
Omschrijving	Stand per 31-12-2024	Resultaat boekjaar	Dividend uitkering	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
Kapitaal:	100	0	0	0	100
Gestort kapitaal	100	0	0	0	100
Reserves:	1.076	0	125	698	1.649
Algemene reserve	1.076	0	125	698	1.649
Onverdeelde resultaten:	698	619	0	-698	619
Resultaat lopend boekjaar	698	619	0	-698	619
Eigen vermogen	1.874	619	125	0	2.368

Het aandelenkapitaal is in eigendom van de gemeenten Zoetermeer (98%), Leidschendam-Voorburg (1%) en Rijswijk (1%). Het kapitaal is volledig volgestort.

Het resultaat over 2024 € 698.000, - is overeenkomstig besluit van de aandeelhouders voor € 573.000, - toegevoegd aan de algemene reserve en € 125.000, - zal worden uitgekeerd als dividend.

Ons voorstel is om het resultaat van 2025 ten bedrage van € 619.000, - toe te voegen aan de algemene reserve.

2.5.2.2 Voorzieningen

VOORZIENINGEN (x € 1.000)					
Omschrijving	Stand per 31-12-2024	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2025
Voorziening juridische kosten	45	48	17	0	76
Voorziening langdurig zieken	184	188	183	0	189
Voorziening ouderschapsverlof	0	67	0	0	67
Voorziening frictiebudget DSW	201	0	126	0	75
Voorziening toekomstige kosten DSW	23	0	2	0	21
Voorziening toekomstige kosten DBB	0	25	0	0	25
Voorziening RVU-verplichting	83	0	54	17	12
Voorzieningen	536	327	382	17	464

De voorziening juridische kosten voorziet in de te verwachten te maken kosten in 2026 die betrekking hebben op juridisch geschillen in het boekjaar 2025 en eerder. Het betreft hier een huurgeschil en een geschil met een leverancier over een wel of niet aangegane overeenkomst.

De voorziening langdurig zieken is een voorziening voor de toekomstige kosten die voortvloeien uit de dienstverbanden van zieke medewerkers die in het boekjaar langer dan 1 jaar ziek zijn en waarbij de verwachting is dat deze nooit meer terugkeren in het arbeidsproces.

De nieuwgevormde voorziening ouderschapsverlof voorziet in de toekomstige kosten van betaald ouderschapsverlof die al goedgekeurd is in het boekjaar.

Met de overgang van DSW Rijswijk e.o. naar De Binnenbaan is door het voormalige bestuur een bedrag van oorspronkelijk € 1.504.000 ter beschikking gesteld ter dekking van personele frictie- en adaptiekosten. Voor een bedrag van € 126.000 is aan (voorzien) kosten onttrokken in 2025. We hebben deze voorziening ook geactualiseerd naar huidige situatie en prijspeil.

Naast het bedrag ter dekking van frictie- en adaptiekosten heeft De Binnenbaan vanuit de liquidatie een bedrag ontvangen voor toekomstige verplichtingen “toekomstige kosten DSW” zoals het in stand houden van financiële administratie en de loonadministratie van de GR DSW Rijswijk e.o. ten behoeve van de wettelijke bewaarplicht. Van deze voorziening is er een bedrag van €18.000,- die een looptijd heeft die groter is dan 1 jaar.

De nieuwgevormde voorziening toekomstige kosten DBB heeft betrekking op toekomstige kosten die we gaan krijgen met betrekking tot de verhuizing uit de Edelgasstraat. De huurovereenkomst is in 2025 opgezegd.

De voorziening RVU-verplichting betreft een voorziening voor de in de toekomst uit te kering RVU-uitkeringen voor kader medewerkers. De voorziening betreft op dit moment de kosten van 3 personen

2.5.2.3 Langlopende schulden

LANGLOPENDE SCHULDEN (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2025	31-12-2024	Mutatie
Langlopende schulden	9	9	0
R/C levensgenieters	11	2	9
Langlopende schulden	19	10	9

De langlopende schulden bestaat eind boekjaar 2025 uit ontvangen borgsommen van verhuurde panden.

De R/C levensgenieters is een langlopende schuld aan de personeelsvereniging van gepensioneerde SW-medewerkers. Ieder jaar worden hiervan activiteiten georganiseerd die door de Binnenbaan worden betaald. In 2025 is besloten om deze R/C met € 10.000,- aan te vullen.

2.5.2.4 Kortlopende schulden

KORTLOPENDE SCHULDEN (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2025	31-12-2024	Mutatie
Crediteuren	710	618	91
Crediteuren	710	618	91
Verplichtingen personeel	846	757	89
Overige schulden	635	485	150
Overige schulden	1.481	2.846	-1.364
Nog te betalen kosten	1.485	439	1.046
Vooruitgefactureerde bedragen	0	431	-431
Overlopende passiva	1.485	869	616
Belastingen	1.078	888	190
Premies sociale verzekeringen	759	716	43
Pensioenpremies	262	0	262
Belastingen en premies	2.099	1.604	495

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde, gegeven het kortlopende karakter van de schulden.

2.5.2.5 Verschuldigde belastingen

Verschuldigde belastingen en premies		
Omschrijving	31-12-2025	31-12-2024
Omzetbelasting	554	580
Loonheffingen	524	308
Premies sociale verzekeringen	759	716
Premies pensioenen	262	0
Verschuldigde belastingen	2.099	1.604

Niet uit de balans blijvende verplichtingen en gebeurtenissen na balansdatum

Niet uit balans blijvende verplichtingen					
Omschrijving	van	tot	Totaal	< 1 jaar	> 1 jaar
Huur Einsteinlaan te Zoetermeer	1-10-2021	31-12-2026	2174	328	1.846
Huur Kristalstraat te Zoetermeer	1-4-2021	31-3-2031	567	100	468
Huur Populierendreef te Leidschendam-Voorburg	1-11-2019	31-10-2029	170	57	113
Huur Steenplaatsstraat te Rijswijk	1-1-2021	1-1-2031	284	52	231
Huur Stoomweg te Pijnacker-Nootdorp	1-2-2026	1-2-2031	423	59	364
Huur overige locaties te Zoetermeer	diverse	diverse	35	32	3
Lease en huur overige bedrijfsmiddelen	diverse	diverse	94	20	74
Langlopende contracten			3.747	648	3.099

Per 2026 zal de locatie Stoomweg worden gehuurd en is de verplichting van de Edelgasstraat komen te vervallen.

Uit te betalen verlof SW-medewerkers

In de reservering verlofwaarde is er geen rekening gehouden met het verlofsaldo van de SW-medewerkers zoals dat bij de rechtsvoorganger wel gebruikelijk was. Voor de overige doelgroepen en het kaderpersoneel wordt wel gedaan. Dit heeft ermee te maken dat het eventueel voortijdig uit te betalen verlof van SW in hetzelfde jaar als werkelijke kosten in de dienstverlening wordt gefactureerd aan de formele werkgever en dat er dus geen sprake is van een verplichting bij De Binnenbaan.

Claims en geschillen

Er zijn ons 2 geschillen bekend waarvoor we een voorziening hebben getroffen.

2.5.3 Toelichting winst-en-verliesrekening

2.5.3.1 Opbrengsten

De opbrengsten zijn in de drie categorieën op te delen, opbrengsten dienstverlening, dit zijn opbrengsten die voortvloeien uit de DVO's met de aandeelhoudende gemeentes en dienstverlening aan derden partijen (voornamelijk gemeenten). Daarnaast hebben we verschillende werksoorten die de opbrengststroom netto toegevoegde waarde verantwoord. Als laats ontvangen wij een bijdrage van de gemeente Zoetermeer voor de infrastructuur en verhuren wij 1 pand en een ruimte binnen ons eigen pand wat we verantwoorden als overige opbrengsten.

OPBRENGSTEN DIENSTVERLENING (x € 1.000)						
Omschrijving	Zm	LeVo	Rw	Overig	Totaal 2025	2024
Dienstverlening Sw (dvo)	7.703	2.715	2.084	0	12.502	12.806
Dienstverlening Participatie (dvo)	1.571	0	0	0	1.571	3.433
Uitvoering trajecten (individuele contracten)	0	843	68	570	1.481	880
Overige dienstverlening	589	0	0	6	595	455
Dienstverlening NB	811	0	0	0	811	0
Opbrengsten dienstverlening	10.674	3.558	2.152	576	16.959	17.574
<i>Aandeel</i>	<i>63%</i>	<i>21%</i>	<i>13%</i>	<i>3%</i>		

NETTO TOEGEVOEGDE WAARDE WERK EN DETACHEREN (x € 1.000)						
Omschrijving	Beschut	WOL	Groen	Deta	Overig	Totaal 2025
Opbrengsten werk	299	1.325	2.190	1.819	80	5.712
Kostprijs verkopen	0	0	117	0	4	121
Netto toegevoegde waarde	299	1.325	2.073	1.818	76	5.591

OVERIGE OPBRENGSTEN (x € 1.000)						
Omschrijving	Zm	LeVo	Rw	Overig	Totaal 2025	2024
Bijdrage Infrastructuur De Binnenbaan	9.560	0	0	0	9.560	8.123
Risico-opslag en bijdrage exploitatie SW	221	78	119	0	418	412
ESF middelen	136	0	0	0	136	110
Overige opbrengsten	0	0	0	62	62	34
Overige opbrengsten	9.917	78	119	62	10.176	8.679

2.5.3.2 Personeelskosten

PERSONEELSKOSTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Kader:	14.275	13.324
Loonkosten	8.293	7.964
Sociale lasten en pensioen	2.871	2.722
Inhuurkosten	2.296	2.100
Overige personeelskosten	816	537,45
<i>Gemiddelde bezetting vast personeel (fte)</i>	132,8	130,8
<i>Gemiddelde bezetting inhuur (fte)</i>	18,0	17,6
<i>Totale kaderbezetting (fte)</i>	151	148,4
<i>Netto werkgeverslasten per fte (x € 1)</i>	84.064	81.695
WSW:	12.325	12.611
Loonkosten	9.248	9.544
Sociale lasten en pensioen	2.441	2.450
Overige personeelskosten	636,6	617,9
<i>Gemiddelde bezetting (fte)</i>	287,7	314,0
<i>Netto werkgeverslasten per fte (x € 1)</i>	40.626	38.200
PW (CAO aan de slag):	1.716	1.310
Loonkosten, na aftrek loonkostensubsidie	724	468
Sociale lasten en pensioen	838	668
Overige personeelskosten	154	173
<i>Gemiddelde bezetting (fte)</i>	102,2	90
<i>Netto werkgeverslasten per fte (x € 1)</i>	15.289	12.562
Totaal personeelskosten	28.317	27.244

Gemiddeld aantal werknemers

Voor het gemiddeld aantal werknemers verwijzen wij naar de bovenstaande tabel personeelskosten waar per doelgroep de gemiddelde bezetting per fte is weergegeven.

2.5.3.3 Trajectkosten

TRAJECTKOSTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Uitbetaalde loonkostensubsidie SW	191	195
Interne trajectkosten	190	150
Externe trajectkosten	605	507
Specifieke diensten	83	240
Stimuleringsmaatregelen	118	107
Overige trajectkosten	0	5
Trajectkosten	1185	1205

2.5.3.4 Kosten huisvesting & facilitair

KOSTEN HUISVESTING&FACILITAIR (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Huurkosten	610	594
Onderhouds- en exploitatiekosten	103	72
Schoonmaakkosten	132	69
Kantinekosten	51	49
Overige kosten	29	18
Kosten huisvesting&facilitair	924	803

2.5.3.5 Kosten wagenpark

KOSTEN WAGENPARK (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Onderhoudskosten	55	51
Brandstofkosten	53	44
Belastingen	34	30
Verzekeringen	64	49
Overige kosten	22	18
Kosten wagenpark	229	191

2.5.3.6 Kosten automatisering

KOSTEN AUTOMATISERING (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Aanschaf kleine hardware en supplies	13	8
Verbruikskosten	75	81
Licentiekosten	173	287
Dienstverlening en onderhoudskosten	306	272
Kosten automatisering & informatisering	567	648

2.5.3.7 Kosten advies & dienstverlening

KOSTEN ADVIES&DIENSTVERLENING (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Advies	183	184
Dienstverlening	56	60
Overige	74	71
Kosten advies & Dienstverlening	313	315

2.5.3.8 Algemene kosten

ALGEMENE KOSTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Arbokosten	47	59
Kantoorkosten	74	78
Commerciële kosten	149	145
Verzekeringen	26	35
Verbruiksmiddelen en gereedschappen	52	32
Overige kosten	90	81
Algemene kosten	438	431

2.5.3.9 Afschrijvingskosten

AFSCHRIJVINGSKOSTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Gebouwen en gebouwaanpassingen	73	30
Machines en installaties	6	6
Inventaris	104	83
Vervoermiddelen	23	17
Computerapparatuur	93	105
Totaal	299	241

2.5.3.10 Financiële baten & lasten

FINANCIËLE BATEN & LASTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Ontvangen rente	-65	-50
Financiële baten	-65	-50
Bankkosten	2	3
Financiële lasten	2	3

2.5.3.11 Incidentele baten & lasten

INCIDENTELE BATEN & LASTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2025	2024
Baten huidig boekjaar	-287	-3
Baten voorgaand boekjaar	0	-36
Incidentele baten	-287	-39
Lasten huidig boekjaar	186	84
Incidentele lasten	186	84

De incidentele baten bestaan voor € 261.000, - uit terugontvangen van te veel betaalde premies werkgeversverzekeringen. De overige € 26.000, - zijn diverse posten.

De incidentele lasten bestaan voor € 145.000, - uit kosten voor de dienstverlening om de te veel betaald premies werkgeversverzekering terug te krijgen, de overig € 41.000, - zijn voornamelijk dotaties aan voorzieningen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn ons geen gebeurtenissen na balansdatum bekend die nadere informatie geven over de situatie op balansdatum ter zake van de waardering van activa op passiva.

2.6 Wet Normering Topinkomens-verantwoording (WNT)

2.6.1 Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking (tabel 1a)

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	P.S.M. Verhoef
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	159.528
Beloningen betaalbaar op termijn	23.231
<i>Subtotaal</i>	<i>182.759</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	246.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	182.759
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t. N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2024	
bedragen x € 1	P.S.M. Verhoef
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	155.345
Beloningen betaalbaar op termijn	23.324
<i>Subtotaal</i>	<i>178.669</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	233.000
Bezoldiging	178.669

2.6.2 Toezichthoudende topfunctionarissen (tabel 1c)

Gegevens 2025						
bedragen x € 1		R.N.M. Adamowicz		T.M. Boeijen		S.A. Gerardus
Functiegegevens		Voorzitter		Lid		Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2025		01/01 - 31/12		01/01 - 31/12		01/01 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		13.942		10.456		10.456
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		36.900		24.600		24.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging		13.942		10.456		10.456
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Gegevens 2024						
bedragen x € 1		R.N.M. Adamowicz		T.M. Boeijen		S.A. Gerardus
Functiegegevens		Voorzitter		Lid		Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2024		01/01 - 31/12		01/01 - 31/12		01/01 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		10.159		6.773		6.935
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		34.950		23.300		23.300

3 Overige gegevens

3.1 Statutaire regeling Winstbestemming

Volgens artikel 29.1 in de Statuten is de algemene vergadering bevoegd tot bestemming van de winst die door de vaststelling van de jaarrekening is bepaald en tot vaststelling van uitkeringen, voor zover het eigen vermogen groter is dan de reserves die krachtens de wet of de statuten moeten worden aangehouden. Op een aandeel B vinden geen uitkeringen plaats. Aandeel B is Rijswijk en Leidschendam-Voorburg.

3.2 Controleverklaring

Verklaring is separaat bijgevoegd.

Bijlage 1: projectenoverzicht bedrijfsplan

