



Jaarstukken 2024 De Binnenbaan

Goedgekeurd door de RvC d.d. 28 mei 2025

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	9
1.2.1 Maatschappelijke resultaten	9
1.2.2 Voortgang strategische doelstellingen uit het bedrijfsplan	9
1.2.3 Tevredenheidsonderzoeken	10
1.2.4 Trends en ontwikkelingen	13
1.2.5 Toekomst De Binnenbaan	15
1.3 Bedrijfsvoering	15
1.3.1 Ondernemingsraad	15
1.3.2 Verzuim	16
1.3.3 Incidenten en ongevallenregistratie	16
1.3.4 Gedragscode	17
1.3.5 Vertrouwenspersonen	17
1.4 Interne risicobeheersing en controle	18
1.4.1 Risicobeheersing in de planning & control-cyclus	18
1.4.2 Risicobeheersing gericht op informatievoorziening en ICT	18
1.4.3 Risicobeheersing gericht op de toekomst	19
1.5 Risicoparaagraaf	19
1.5.1 Extra subsidie-inkomsten	20
1.5.2 Dienstverlening participatie	20
1.5.3 Inzet capaciteit voor opdrachten bij derden	21
1.5.4 Bedrijfsvoering	21
1.5.5 Fiscaliteit	22
1.5.6 Financiële risico's	22
1.5.7 Dekking voor financiële risico's	23
2 Jaarrekening De Binnenbaan	23
2.1 Balans per 31 december (voor resultaatbestemming)	23
2.2 Winst- en verliesrekening	23
2.3 Kasstroomoverzicht over 2024	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	28
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	32
2.6	Wet Normering Topinkomens-verantwoording (WNT)	35
2.6.1	Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking (tabel 1a)	35
2.6.2	Toezichthoudende topfunctionarissen (tabel 1c)	36
3	Overige gegevens	37
3.1	Statutaire regeling Winstbestemming	37
3.2	Controleverklaring	37
Bijlage 1: projectenoverzicht bedrijfsplan		37

Voorwoord

Met trots presenteer ik u deze jaarrekening van Werkbedrijf De Binnenbaan B.V. (hierna De Binnenbaan). 2024 was het vierde 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.

In 2024 lag de focus op drie thema's:

1. **Resultaatgericht als maatschappelijke 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 mln. gerealiseerd uit productie en diensten en € 300.000,- uit nieuwe opdrachten**.
2. **Succesvol als sociaal ontwikkelbedrijf:** We hebben ons gericht op het halen en waar mogelijk overtreffen van de prestatie-indicatoren van de gemeenten. Hierdoor hebben we bereikt dat **238 kandidaten volledig uit de uitkering naar werk** zijn gestroomd, wat 38 meer is dan het gestelde doel. Er zijn **132 kandidaten parttime aan het werk** gegaan en er zijn **101 niet-uitkeringsgerechtigden aan het werk** geholpen. Het aantal plaatsingen met **loonkostensubsidie lag met 259** boven de doelstelling van 229. Hoewel we met **121 plaatsingen op een beschutte werkplek** de doelstelling voor de gemeente Zoetermeer hebben gerealiseerd, miste we nog 5 plaatsingen om de doelstelling van alle gemeenten te behalen. De gemiddelde tevredenheidsscore onder werkgevers was een 8,1 en de re-integratiekandidaten beoordeelde ons met een gemiddelde tevredenheidsscore van een 7,4. Bijna alle doelstellingen zijn behaald, mede dankzij de bijsturing op het afronden van de individuele ontwikkelplannen (IOP) van medewerkers en de pilot met een nieuwe IOP-systematiek in Leidschendam-Voorburg. Het percentage individuele detachering bleef gelijk, maar onder het streefgetal, wat blijvende aandacht vereist.
3. **Excellent als werkgever:** We hebben gebouwd aan werkplezier en ontwikkeling voor alle medewerkers. Dit heeft geleid tot een **tevredenheidsscore van gemiddeld een 7,4 van zowel de kader- als de doelgroepmedewerkers**. Op het gebied van ontwikkeling zaten we boven onze doelstellingen; 86 doelgroepmedewerkers hebben een certificaat, diploma of cursus afgerond en 85% van de medewerkers heeft deelgenomen aan programma's die gericht zijn op vakmanschap en ontwikkeling.

Het afgelopen jaar heeft ons managementteam hard gewerkt aan betere samenwerking, persoonlijk leiderschap en teamontwikkeling. We hebben ons gericht op eigenaarschap, openheid, vooruit kijken, denken en doen. Het programma 'Ontwikkelingsprong' richtte zich op persoonlijk leiderschap en samenwerking tussen teams, ondersteund door trainingen, teamsessies, individuele sessies en coaching. Zo hebben we samengewerkt aan een betere toekomst voor onze organisatie, met meer focus op onze doelen, een gezonde werkdruk en vooral veel plezier in ons werk!

2024 laat een positief financieel resultaat zien van € 698.000,-, (€ 438.000,- hoger dan begroot). De netto toegevoegde waarde was lager dan begroot, maar werd gedeeltelijk gecompenseerd door extra inzet op onze omzet dienstverlening en overige opbrengsten. Dit positieve resultaat heeft geleid tot een betere balanspositie en financiële KPI's. Onze solvabiliteit ligt met dit positief financieel resultaat voor het eerst tussen de 25% en 40%, en de werkkapitaalratio is inclusief dit resultaat boven de door de aandeelhouders afgesproken 20%. Ons voorstel is om het resultaat van 2024 ten bedrage van € 698.000,- toe te voegen aan de algemene reserve.

Ik kijk terug op een succesvol vierde 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 dat zich richt op het begeleiden van werkzoekenden naar een passende baan en het ondersteunen van werkgevers bij arbeidsmarktvragen. 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 geloven in de kracht en talenten van mensen, juist ook wanneer zij belemmeringen ervaren om op de arbeidsmarkt actief te zijn.

Wij bieden begeleiding naar en ondersteuning bij betaald werk. Betaald werk is de beste basis voor een actieve, sociale en financieel zelfstandige deelname aan de samenleving. Wij bieden als maatschappelijke onderneming een brug naar de arbeidsmarkt, waarbij we kandidaten ondersteunen en werkgevers ontzorgen.

In een inclusieve arbeidsmarkt is er voor meer mensen een kans op werk. Hierbij bieden we een unieke combinatie van expertise over ontwikkeling, begeleiding en werk. De Binnenbaan is ondernemend, innovatief en resultaatgericht.”

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:

“De Binnenbaan verkort de weg naar werk.

Dankzij onze inzet krijgt iedereen een kans op werk. Door onze expertise over ontwikkeling, begeleiding en de arbeidsmarkt zijn we een kenniscentrum dat zowel de werkzoekenden als de werkgevers ondersteunt. Ook bieden we werk aan mensen die dat (tijdelijk) nodig hebben. Het doel blijft om mensen zo regulier mogelijk aan werk te helpen op een inclusieve arbeidsmarkt. Als onderneming met publieke aandeelhouders zijn wij een strategische partner voor gemeenten, onderwijs, zorg en werkgevers in onze arbeidsmarktregio.”

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

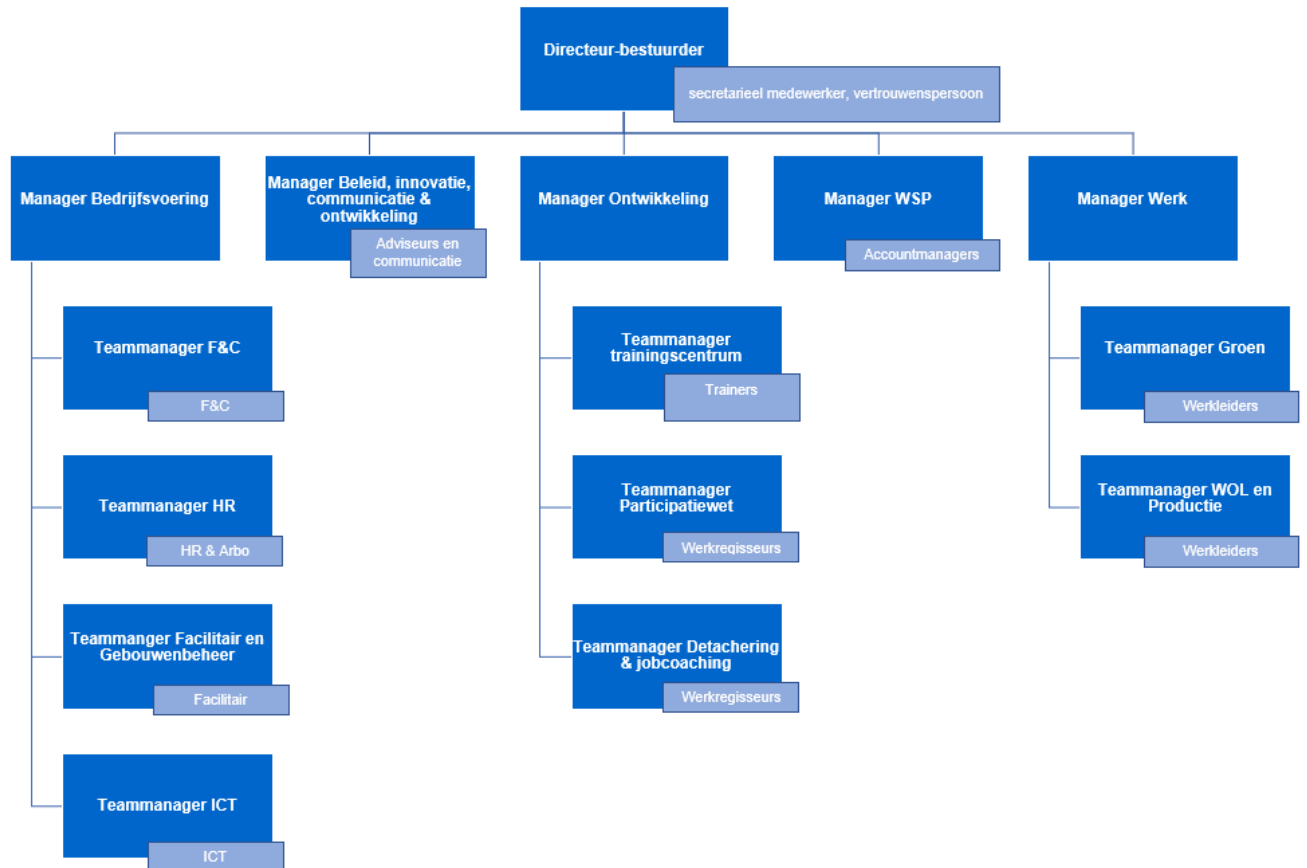
Kernwaarden

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

Het internaliseren van de missie, visie en kernwaarden valt binnen de Leeragenda, het programma ten behoeve van de ontwikkeling van kaderpersoneel.

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 drie teams: Groen, 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 2024 drie teams; team 1: 'trainingscentrum', team 2: 'Participatiewet' en team 3: 'detachering & jobcoaching'. De afdeling Ontwikkeling heeft eigen administratieve ondersteuning om werkregisseurs te ontlasten.

Afdeling WSP

De werkgeversdienstverlening en acquisitie is ondergebracht bij de afdeling WSP. De accountmanagers van deze afdeling maken ook onderdeel uit van het Werkgeversservicepunt 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 (77) - Re-integratie	- Wsw - Nieuw beschut (28) - 14,9 fte re-integratie	- Wsw - Nieuw beschut (3)

De RvC houdt met drie leden toezicht op De Binnenbaan. De RvC bestond in 2024 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 2024 de heer P.S.M. Verhoef.

Zowel de leden van de RvC als de directeur-bestuurder hebben gedurende 2024 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 RvC is in 2024 vijf keer formeel bijeengekomen. Ook heeft de RvC twee Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) bijgewoond en hebben periodieke overleggen tussen de voorzitter en de directeur-bestuurder plaatsgevonden. Daarnaast is er een informele bijeenkomst samen met de aandeelhouders geweest, waarbij bedrijven waarmee De Binnenbaan samenwerkt zijn bezocht. Tot slot heeft een gesprek met de ondernemingsraad plaatsgevonden.

Conform de statuten van de Binnenbaan zijn de RvC-leden benoemd voor een periode van vier jaar. Deze periode liep eind 2024 af. Na een evaluatie zijn de RvC-leden in december 2024 herbenoemd voor een periode van 4 jaar. Daarbij is een rooster van aftreden opgesteld om de continuïteit binnen de RvC te waarborgen.

Belangrijke onderwerpen waar de RvC gedurende het jaar nadrukkelijk bij heeft stilgestaan:

- De toekomst van De Binnenbaan waarbij de totstandkoming van het Bedrijfsplan 2026-2030, met input vanuit het uitgevoerde onderzoek door Berenschot, 'Scenario's voor de continuïteit van De Binnenbaan', centraal staat. De RvC heeft de directeur-bestuurder verzocht om de visie op het rapport uit te werken en het proces verder vorm te geven;
- Verlenging van de dienstverleningsovereenkomsten met de gemeenten Zoetermeer, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg voor de periode 2026-2030. Deze overeenkomsten zijn belangrijk voor de continuïteit van De Binnenbaan. Daarom heeft de RvC gestuurd op het proces voor het vaststellen van de beslisdocumenten voor de dienstverleningsovereenkomsten;
- Thema werkplezier en vitaliteit. Een aandachtspunt is het ziekteverzuim van het kaderpersoneel van De Binnenbaan. De RvC heeft verzocht om effectieve maatregelen te nemen zodat het wordt verlaagd;
- Medewerkers tevredenheidsonderzoek. De RvC heeft verzocht om de vragen aan te laten sluiten op de doelen van De Binnenbaan.

Daarnaast heeft de RvC in 2024 de volgende activiteiten ondernomen:

- Remuneratiecommissie heeft het functioneren van de directeur-bestuurder geëvalueerd;
- Diverse bijeenkomsten van de portefeuillehouders. Bijvoorbeeld de bijeenkomst over automatisering, de auditcommissie over de jaarrekening en de begroting;
- Evaluatie dienstverleningsovereenkomsten met de gemeenten;
- Bijwonen informele ontmoetingsmomenten zoals met de aandeelhouders en directie.

1.2 Resultaten en Ontwikkelingen

1.2.1 Maatschappelijke resultaten

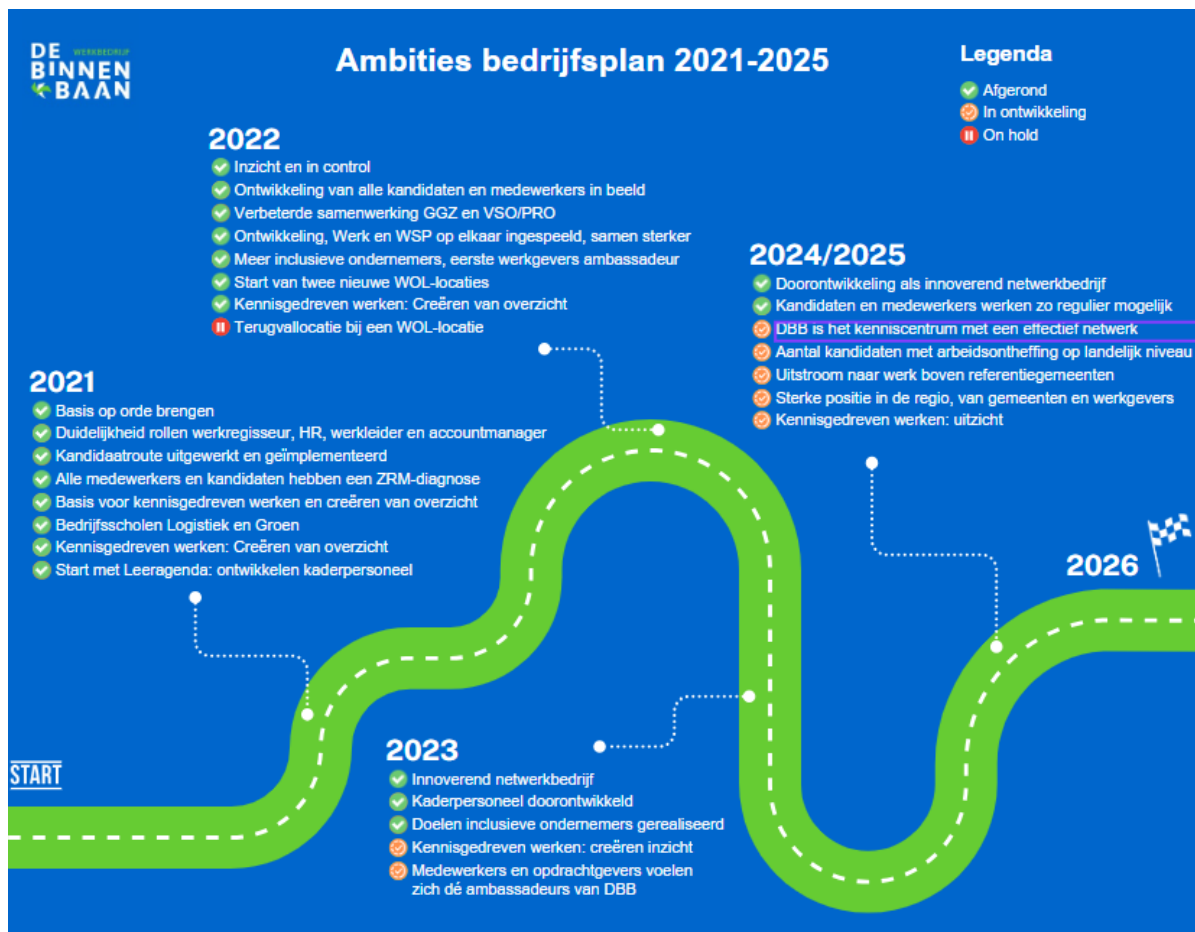
De Binnenbaan heeft in 2024 aan circa 3500 mensen diensten verleend. Hiervan waren 503 mensen in dienst via de WSW of via Nieuw Beschut Werk uit de gemeenten Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg, Voorschoten, Rijswijk, Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland.

Het aantal plaatsingen van kandidaten op een beschutte werkplek was 121 plekken, waarvan 28 binnen Leidschendam-Voorburg, 7 binnen Lansingerland, 6 binnen Pijnacker-Nootdorp, 3 binnen Rijswijk en 77 binnen Zoetermeer. Daarmee is de doelstelling voor Zoetermeer behaald, maar de doelstelling van Leidschendam-Voorburg is helaas iets lager dan de doelstelling uitgekomen.

Voor 259 mensen werd door middel van loonkostensubsidie op een garantiebanaan ondersteund, waarvan 250 binnen de gemeente Zoetermeer, waarvan 12 bij De Binnenbaan gestart zijn. De overige 9 mensen zijn binnen de gemeente Leidschendam-Voorburg aan het werk gegaan. Voor Zoetermeer (en in beperkte mate in Leidschendam-Voorburg) werden ook 3025 werkzoekenden begeleid of gemonitord.

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 in 2025 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 zijn voltooid of nog in ontwikkeling. De ambitie om een terugallocatie te organiseren bij een reguliere werkgever staat 'on hold', omdat het voorlopig niet lijkt aan te sluiten bij de behoeften en mogelijkheden van doelgroepmedewerkers en kandidaten. 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 terugallocatie is komen te vervallen.

In het bedrijfsplan zijn bovenstaande ambities vertaald naar structurele opgaven en vijf ontwikkelsporen, 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.

We zijn begonnen met de opbouw van een nieuw bedrijfsplan voor 2026-2030, waarmee we de huidige strategische doelstellingen afronden en waar passend meenemen in het nieuwe bedrijfsplan.

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

verschillende medewerkerstevredenheidsonderzoeken en klanttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd, wat ons waardevolle inzichten heeft gegeven. De resultaten van de tevredenheidsonderzoeken hebben dan ook een directe impact op onze beleidsvorming en strategie gehad. We hebben besloten om de tevredenheidsonderzoeken in de toekomst verder uit te breiden en de resultaten breder binnen de organisatie te delen, zodat we waar nodig gericht kunnen bijsturen. Daarnaast hebben we onze doelstellingen inzichtelijker en meetbaarder gemaakt, en deze doorvertaald naar meerdere afdelingen, waardoor kennisdeling en samenwerking zijn verbeterd.

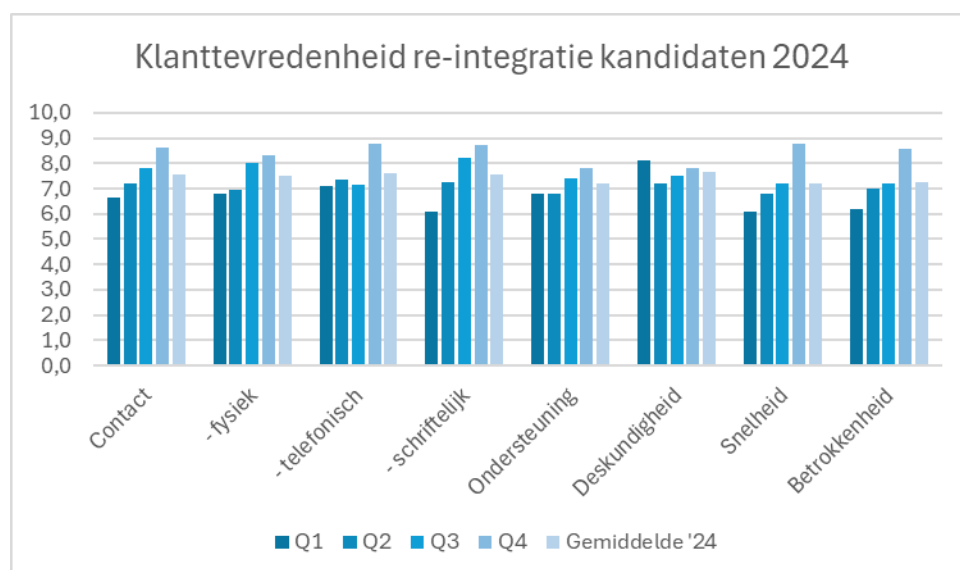
1.2.3.1 Klanttevredenheidsonderzoek Werkgevers

Het gemiddelde cijfer onder onze werkgevers 8,1, waarmee de doelstelling van een 7,5 ruimschoots behaald is. Dit cijfer komt voort uit een aantal onderzoeken. Van december 2024 tot januari 2025 heeft De Binnenbaan een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder dertig bedrijven. Deze bedrijven waren verdeeld over drie categorieën: loonkostensubsidie, detachering, en werk op locatie (WOL). Het onderzoek laat zien dat de organisatie over het algemeen goed gewaardeerd wordt, met een gemiddeld rapportcijfers van een 7,7. Er zijn enkele verbeterpunten, zoals het uniformeren van protocollen en het efficiënter maken van backofficeprocessen. Maar over het algemeen biedt het onderzoek een sterke basis voor toekomstige groei en samenwerking. Daarnaast is er in het vierde kwartaal in het kader van de dienstverlening een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder werkgevers in de branche Zorg & Welzijn. De werkgevers geven de accountmanagers gemiddeld een 8,6. Ook ons trainingscentrum staat klaar voor de werkgevers, zo hebben zij in 2024 een training verzorgd voor verschillende werkgevers uit de regio, 'De buddy en dan training'. De werkgevers waardeerden deze training met een 8,1 op een schaal van 10. Met deze inzichten kan De Binnenbaan haar werk nog beter doen en blijven werken aan het verbeteren van de ondersteuning voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De toekomst ziet er veelbelovend uit voor zowel de organisatie als haar partners.

1.2.3.2 Klanttevredenheidsonderzoek re-integratiekandidaten

Het afgelopen jaar heeft De Binnenbaan hard gewerkt aan het verbeteren van de tevredenheid onder re-integratiekandidaten. De resultaten laten een duidelijke positieve trend zien, vooral in het laatste kwartaal.

Er werden 236 kandidaten uitgenodigd voor het onderzoek, waarvan 88 kandidaten deelnamen aan het onderzoek (37%).



Er werd op vier onderdelen getoetst, namelijk contact, ondersteuning, snelheid en betrokkenheid. Hieronder een toelichting per onderdeel.

- **Contact:** De tevredenheid over het contact met De Binnenbaan is gedurende het jaar aanzienlijk verbeterd. Waar de score in het eerste kwartaal nog op 6,7 lag, steeg deze naar een indrukwekkende 8,6 in het vierde kwartaal. Vooral schriftelijk contact maakte een grote sprong, van 6,1 naar 8,7. Dit laat zien dat de inspanningen om de communicatie te verbeteren hun vruchten hebben afgeworpen.
- **Ondersteuning:** De ondersteuning die kandidaten ontvingen, begon het jaar met een score van 6,8 in zowel het eerste als het tweede kwartaal. Naarmate het jaar vorderde, steeg deze score naar 7,8 in het vierde kwartaal. Dit geeft aan dat de kandidaten zich steeds beter ondersteund voelden in hun traject.
- **De deskundigheid:** De deskundigheid van de medewerkers werd het hoogst beoordeeld in het eerste kwartaal met een score van 8,1. Hoewel er een lichte daling was in het tweede kwartaal, bleef de score stabiel en eindigde op 7,8 in het vierde kwartaal. Dit toont aan dat de kandidaten vertrouwen hebben in de kennis en vaardigheden van de medewerkers.
- **Snelheid:** De snelheid van de dienstverlening liet een indrukwekkende verbetering zien. Van een lage score van 6,1 in het eerste kwartaal, steeg deze naar een uitstekende 8,8 in het vierde kwartaal. Dit suggereert dat de processen efficiënter zijn geworden en kandidaten sneller geholpen werden.
- **Betrokkenheid:** In 2024 was de gemiddelde betrokkenheidsscore van onze re-integratiekandidaten 7,3. Dit cijfer toont een positieve trend, vooral in het vierde kwartaal, dankzij verbeterde communicatie en ondersteuning.

1.2.3.3 Medewerkerstevredenheidsonderzoek - doelgroep

Begin 2024 is het medewerkerstevredenheidsonderzoek onder de doelgroep uitgevoerd, waarin werd gemeten hoe het werkgevoel is en wat er op de werkvloer verbeterd kan worden. In totaal zijn 473 medewerkers benaderd voor deelname aan het MTO, hiervan hebben 288 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Onderstaande resultaten laten zien dat onze medewerkers tevreden zijn over hun werk. De gemiddelde cijfers voor de waardering van de inhoud van het werk, De Binnenbaan, WOL en detachering liggen dicht bij elkaar. Hieronder staat welke cijfers er per locatie zijn gegeven.

Werkzaam op Productie / Groen / Facilitair	
Inhoud werk	7,3
Werkgever De Binnenbaan	7

Werkzaam op WOL	
Inhoud werk	7,7
Werkgever De Binnenbaan	7,4
Werkgever WOL	7,4

Werkzaam op Detachering	
Inhoud werk	7,8
Werkgever De Binnenbaan	7,4
Detacheringsbedrijf	7,6

1.2.3.4 Medewerkerstevredenheidsonderzoek – Kader

In maart 2025 hebben we een werkplezieronderzoek uitgevoerd onder onze kadermedewerkers. De respons was 78%, met 132 van de 170 medewerkers die deelnamen. De algemene beoordeling van De Binnenbaan als werkgever was een 7,3, vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Belangrijke bevindingen zijn onder andere:

- Medewerkers voelen dat hun competenties goed worden benut en ontvangen voldoende waardering voor hun werk.
- Er is een hoge mate van tevredenheid over de werkfaciliteiten en de balans tussen werk en privéleven.
- Initiatieven om gezondheid en vitaliteit te verbeteren worden gewaardeerd.
- Er is een positieve beoordeling van het functioneren van het Managementteam (MT) en de directe leidinggevenden.

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

1.2.3.5 Trainingsaanbod 2024

Vanaf het derde kwartaal van 2024 heeft De Binnenbaan een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder de kandidaten van het trainingscentrum. Vanaf dat moment werd iedere training standaard afgesloten met een evaluatie. De trainingen werden beoordeeld met een gemiddelde van 4,5 op een schaal van 5.

Er is een breed trainingsaanbod dat wordt aangepast naar de vraag van het moment. In 2024 bood De Binnenbaan onderstaande trainingen aan:

- Loopbaantraining,
- Startbaan Basis,
- Empowermenttraining,
- Werktalenttraining,
- Cv-workshops,
- Sterk op het werk,
- De Module Arbeidsmarkt & Participatie,
- COA de integratieversneller.

Enkele enthousiaste reacties van de kandidaten uit de trainingen waren:

"Er was vanuit de trainers veel ruimte en geduld voor de deelnemers en hun eigen inbreng."

"Het sprak mij aan dat de focus werd gelegd op wat ik NU kan doen."

"De sfeer van de cursus was prachtig en gezellig."

"Iedereen kreeg de beurt en we waren met een gezellige groep."

1.2.4 Trends en ontwikkelingen

Bij De Binnenbaan zetten we ons dagelijks in voor duurzame participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit blijft belangrijk, maar het speelveld verandert snel en brengt nieuwe uitdagingen. Onze instromers hebben steeds vaker te maken met complexe problemen zoals psychische kwetsbaarheid, schulden en een gebrek aan basisvaardigheden, wat intensieve begeleiding en specialistische kennis vereist. Tegelijkertijd kampen we met een krappe arbeidsmarkt en een tekort aan ervaren jobcoaches en werkbegeleiders.

De arbeidsmarkt vraagt nu om digitale vaardigheden, flexibiliteit en hogere werkdruk, wat niet altijd aansluit bij onze kandidaten. Veel landelijke en regionale impulsen zijn projectgebonden wat lange

termijn investeringen bemoeilijkt. Het verlangen om maatschappelijke impact aan te tonen neemt toe, wat tijd, middelen en goede data vereist.

Reguliere werkgevers werken steeds meer aan inclusie, wat positief is en ons dwingt om onze toegevoegde waarde te blijven bewijzen. Onze kracht ligt in samenwerking als verbindende schakel tussen mens, werk en maatschappij. We blijven investeren in vernieuwing, maatwerk en partnerschap om iedereen een kans te geven.

Hieronder hebben wij een aantal van bovenstaande uitdagingen en onze activiteiten verder toegelicht.

1.2.4.1 Vergrijzing van de SW-populatie

De SW-populatie (Sociale Werkvoorziening) vergrijst snel. Dit betekent dat er een toenemende behoefte is aan aangepaste werkplekken en ondersteuning voor oudere medewerkers, want zij hebben vaker te maken met gezondheidsproblemen, wat leidt tot hogere ziekteverzuimcijfers en een grotere behoefte aan medische en ergonomische ondersteuning op de werkvloer. Ook bij De Binnenbaan zien we in 2024 een lichte stijging in de verzuimcijfers onder de SW-populatie. De doorstroom van oudere medewerkers naar pensioen zorgt voor een gat dat moeilijk op te vullen is door nieuwe instroom. Jongere medewerkers hebben vaak andere verwachtingen en behoeften, wat vraagt om een aangepaste aanpak in begeleiding en training. In verband met deze uitdaging zien we een aantal trends ontstaan. Hieronder staan deze trends en daaruit ontstane ontwikkelingen bij de Binnenbaan beschreven:

- **Aanpassen werkplekken:** Er is een groeiende trend om werkplekken aan te passen aan de behoeften van oudere medewerkers. Dit omvat ergonomische aanpassingen en flexibele werktijden om de werkdruk te verlagen. De Binnenbaan volgt deze trend en probeert zoveel als mogelijk de werkplekken passend te maken voor de medewerkers. Daarnaast bespreken onze HR-adviseurs al onze verzuimdossiers actief met de bedrijfsarts, HR-adviseur en direct leidinggevende. Het uitgangspunt daarvan is om de medewerkers de best mogelijke aanpassingen en begeleiding te bieden. Zo zijn er medewerkers intern van werkplekken verplaatst en is er naar aanleiding van de gesprekken een aantal keren gekozen om de werknemer naar een andere locatie of werkgever te verplaatsen.
- **Gezondheidsprogramma's:** In 2024 heeft De Binnenbaan alle medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) tijdens werktijd. Dit onderzoek, uitgevoerd door Active Living, richtte zich op het verbeteren van fysieke en mentale gezondheid door inzicht te geven in leefstijl en gezondheid. Het doel was om de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. De deelnemers kregen na het PMO de mogelijkheid om hun vitaliteitsdoelen te realiseren met begeleiding van een vitalitycoach van Active Living. Er waren verschillende maatwerk coachingprogramma's beschikbaar, afgestemd op de individuele behoeften van de deelnemers. Deze trajecten werden kosteloos aangeboden en de mogelijkheden werden toegelicht tijdens de nabespreking van het lichamelijke onderzoek.

1.2.4.2 Toename van Psychische Kwetsbaarheid bijstandsgerechtigden

De toenemende psychische kwetsbaarheid onder bijstandsgerechtigden is een zorgwekkende trend. Uit landelijk onderzoek blijkt dat een aanzienlijk deel van deze groep kampt met psychische aandoeningen, waarbij een derde psychische zorg ontvangt. Daarnaast hebben bijstandsgerechtigden vaak meerdere chronische aandoeningen tegelijkertijd, wat hun kwetsbaarheid verder vergroot. Psychische kwetsbaarheid is omgeven door stigma's en vooroordelen, wat de terughoudendheid van werkgevers om mensen met psychische aandoeningen aan te nemen vergroot. Dit maakt het moeilijker voor deze doelgroep om werk te vinden en te behouden. In verband met deze uitdaging zien we een aantal trends ontstaan. Hieronder staan deze trends en daaruit ontstane ontwikkelingen bij De Binnenbaan beschreven:

- **Toename van Psychische Klachten:** De toename van psychische klachten onder werkenden, vraagt om meer aandacht voor mentale gezondheid op de werkvloer. Begin 2024 besprak het team WSP met een werkgeversvereniging hoe waardevolle matches tussen werkgevers en medewerkers met een psychische kwetsbaarheid gerealiseerd kunnen worden. Slechts 10% van de ondernemers heeft voldoende draagvlak om deze mensen aan te nemen, terwijl werk hebben en behouden effectief is in het bestrijden van psychische kwetsbaarheid. Tijdens de bijeenkomst werden manieren besproken om werkgevers te stimuleren en lessen getrokken uit bestaande waardevolle matches.
- **Integratie van Psychologische Ondersteuning:** In 2024 heeft De Binnenbaan "Ontwikkelen doe je zelf" gelanceerd, waarbij kandidaten met psychische problemen in een vaste groep en een laagdrempelige omgeving intensief worden begeleid door ervaringsdeskundigen en een procesbegeleider van De Binnenbaan. Het programma wordt aangeboden voor alle doelgroepen. Het bestaat uit twee fasen van elk zes maanden. In de eerste fase, "Herstellen", krijgen kandidaten informatie, wisselen ze ervaringen uit, reflecteren ze en oefenen ze vaardigheden die te maken hebben met herstel. De laatste drie maanden van deze fase staan in het teken van het Wellness Action Recovery Plan (WRAP), een persoonlijk zelfhulpinstrument dat het eigen welbevinden ondersteunt. Tijdens de tweede fase, "Ontwikkelen", ligt de focus op de groei in ieders ontwikkeling met als einddoel werk op maat. Kandidaten volgen een eigen programma, waarbij terugkerende koffiemomenten met de hele groep een belangrijk element vormt.
- **Preventieve Maatregelen:** Eén van de activeringsprogramma's die De Binnenbaan in 2024 heeft ingezet als preventieve maatregel is het programma "Gezondheid en bewegen", een activeringsprogramma met sport en voedingsadvies. Het programma helpt deelnemers fitter te worden en sociale contacten op te doen. Daarbij krijgen de deelnemers trainingen bij De Binnenbaan, waar een diëtist hen vertelt over gezonde voeding en een personal trainer hen ondersteunt in het opbouwen van kracht en conditie. Deze aanpak helpt deelnemers lichamelijk en mentaal beter te voelen en een volgende stap te zetten.

1.2.5 Toekomst De Binnenbaan

De Binnenbaan investeert volop in een toekomstbestendige organisatie. We versterken onze dienstverlening, bouwen aan een lerende cultuur en werken aan een wendbare organisatie die flexibel inspeelt op maatschappelijke en arbeidsmarktontwikkelingen. Door innovatie te combineren met het verbeteren van de bedrijfsvoering, zorgen we dat we ook in de toekomst van betekenis zijn voor werkzoekenden, werkgevers en partners. In 2024 is het onderzoek 'Scenario's voor de continuïteit van De Binnenbaan' afgerond over de toekomstscenario's van De Binnenbaan. Uit dit onderzoek blijkt dat het scenario 'het regionale kenniscentrum' het meest passend lijkt voor De Binnenbaan, dat aansluit op de huidige strategie. Dit zou een verbreding van opdrachtgevers en doelgroepen betekenen. Het onderzoek dient als basis voor het gesprek en de opbouw van het nieuwe bedrijfsplan 2026-2030, waar in 2025 aan wordt gewerkt. Ook zijn er beslisdocumenten door de aandeelhoudende gemeenten en De Binnenbaan vastgesteld ten behoeve van de dienstverleningsovereenkomsten (DVO) 2026-2030. Daarmee zijn de inhoudelijke wijzigingen voor de DVO's overeengekomen. Dit is gunstig voor de continuïteit van De Binnenbaan.

1.3 Bedrijfsvoering

1.3.1 Ondernemingsraad

Bij aanvang van 2024 bestond de OR uit zes doelgroepmedewerkers en drie kadermedewerkers. Daarmee waren er twee zetels vrij voor de kadermedewerkers. In 2024 zijn er elf interne en zes overlegvergaderingen geweest en heeft de OR één keer overleg met de Raad van Commissarissen gehad. Alle overleggen hebben op constructieve wijze plaatsgevonden. Gedurende het gehele jaar werd veel overleg gevoerd over de verkiezing voor de nieuwe OR die eind 2024 plaatsvonden. Voor

het grootste deel werd dit overleg gevoerd door de verkiezingscommissie, bestuurder en manager HR. De OR werd structureel bijgepraat. Er is gekozen voor een nieuwe vorm van medezeggenschap en wel voor een kern OR met commissies. De nieuwe OR wordt in januari 2025 geïnstalleerd.

Periodiek hebben de voorzitter OR, de manager HR en de Bestuurder overleg. Instemming werd onder andere verleend op de fietsregeling. Veelvuldig overleg heeft plaatsgevonden over de Gedragscode, op onderdelen heeft de OR ingestemd, de andere onderdelen zullen in een nieuwe OR terugkomen. Per 1 november is de voorzitter van de OR gestopt met zijn OR taken. De rol van voorzitter is tijdelijk waargenomen door een lid in afwachting van het aantreden van de nieuwe OR.

1.3.2 Verzuim

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

Doelgroepmedewerkers

In 2024 is het verzuim licht gestegen ten opzichte van 2023 voor beide groepen. Het gehele jaar blijft het gemiddelde onder de landelijke benchmark, waarbij de trend is dat het verzuim bij de doelgroep SW hoger ligt dan bij de doelgroep nieuw beschut en overige participanten. Een aanzienlijk deel van het ziekteverzuim betreft middellang tot langdurig verzuim, terwijl ongeveer 1-2% kortdurend verzuim is.

Ziekteverzuim doelgroep			
	Gemiddelde 2024	Gemiddelde 2023	Landelijk verzuim 2024 (gem. 12 mnd.)
Dienstverband WSW	14,2%	13,2%	17,4%
Dienstverband PW*	13,3%	11,2%	14,0%

Om het ziekteverzuim te verlagen, bespreken HR-adviseurs de verzuimdossiers met de managers. Het uitgangspunt is om de medewerkers de best mogelijke begeleiding te bieden. Casuïstiek wordt actief besproken met de bedrijfsarts, HR-adviseur en direct leidinggevende.

Kadermedewerkers

Het ziekteverzuim onder het kaderpersoneel is in 2024 licht gestegen ten opzichte van 2023 en ligt ruim boven de doelstelling van 5,5%.

Ziekteverzuim kader		
Gemiddelde 2024	Gemiddelde 2023	Landelijk verzuim 2024 (gem. 12 mnd.)
9,4%	9,0%	5,1%

Ook bij het kaderpersoneel 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, wordt ingezet op het werkplezier van de medewerkers. Wij verwachten de effecten van deze aanpak in 2025 te zien.

1.3.3 Incidenten en ongevallenregistratie

Ongevallen en incidentenregistratie Kader & Doelgroep		
	Totaal 2023	Totaal 2024

Totaal meldingen	129	121
Ongeval zonder letsel	3	3
Ongeval met letsel	10	12
Incident zonder letsel	7	20
Epilepsie	96	62
Incident met letsel	3	2
Ongewenst gedrag, waarvan:	10	22
<i>Pesten</i>	n.v.t.	1
<i>Seksuele intimidatie</i>	n.v.t.	5
<i>Agressie & geweld</i>	n.v.t.	15
<i>Overig ongewenst gedrag</i>	n.v.t.	1
Bijna ongeval/gevaarlijke situatie	0	0
Inzet ambulance	32	17

Het totaal aantal ongevallen en incidenten komt in 2024 uit op 121. We zien daarmee een daling van 8 ten opzichte van 2023. 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 de meeste gevallen ging de meldingen om epileptische aanvallen, dit zijn er 30 minder dan vorig jaar. Dit komt 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.

Om een beter beeld te krijgen wat het ongewenst gedrag inhoudt, is deze vraag per 2024 opgesplitst in: pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie & geweld en overig ongewenst gedrag.

Er is dit jaar 15 keer minder inzet van de ambulance nodig geweest en het verzuim door een ongeval of incident is gedaald van 29 naar 19.

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

Sinds 2024 is er naast de interne vertrouwenspersoon ook een externe vertrouwenspersoon aangesteld. In 2024 zijn er 35 nieuwe meldingen gedaan bij de vertrouwenspersonen. In 2023 werden er 46 meldingen gedaan, het aantal nieuwe meldingen is daarmee minder dan vorig jaar. De meldingen zijn onderverdeeld in 24 meldingen en 1 interne klacht.

De gesprekken die afgelopen jaar gevoerd zijn en zijn vastgelegd, betroffen diverse thema's die binnen het domein van de vertrouwenspersoon vallen. De thema's zijn: pesten, discriminatie, agressie en geweld, integriteit, (seksuele) intimidatie. Het aantal nieuwe meldingen is minder dan vorig jaar. De 'overige' gesprekken met medewerkers zijn nagenoeg gelijk aan 2023. Sommige medewerkers worden regelmatig gesproken ter preventie van uitval of een conflict met een collega.

De Binnenbaan vindt het belangrijk dat medewerkers de weg naar de vertrouwenspersonen weten te vinden. De vertrouwenspersonen worden in de maandelijkse nieuwsbrief genoemd om de bekendheid te vergroten. De vertrouwenspersonen (zowel intern als extern) zijn goed bereikbaar, zowel telefonisch, per mail als per app.

De interne vertrouwenspersoon meldt het volgende:

“In 2024 heb ik gesprekken gehad met collega’s over vertrouwen, over een weg vinden om op zoek te gaan naar de verbinding met een collega/leidinggevende. Dat vraagt om moed en is een zoektocht naar de juiste toon in de communicatie. Dit vraagt iets van alle partijen. Verbinden is een werkwoord. We zijn in ontwikkeling, in onszelf, in een team en met elkaar. En dat vraagt ook aandacht in 2025.”

Er zijn in 2024 minder externe klachten binnengekomen (-5) ten opzichte van 2023. De inhoud van de externe klachten betrof: bejegening door de werkregisseur, het ervaren van te veel druk (door de werkregisseur) en niet gehoord voelen. Op dit moment zijn alle klachten afgerond.

1.4 Interne risicobeheersing en controle

1.4.1 Risicobeheersing in de planning & control-cyclus

Gedurende 2024 hebben wij gestructureerd aandacht besteed aan risicobeheersing. Dit wordt onder andere gedaan door ten tijde van het opstellen van P&C-producten (zoals begroting en kwartaalrapportages) met kennis van de organisatie en de bekende ontwikkelingen vooruit te kijken en daarmee ook (vooral) onze financiële risico's actueel in beeld te hebben en te houden. In 2024 was er door het positieve exploitatieresultaat geen noodzaak om de post onvoorzien in te zetten.

In 2024 is ook expliciet extra aandacht besteed aan cashflow in relatie tot het werkkapitaalratio. Dit heeft uiteindelijk geleid tot besluit in de aandeelhoudersvergadering waarbij er duidelijkere afspraken zijn in relatie tot de werkkapitaalggarantie van de gemeente Zoetermeer. Deze afspraken zijn met name gebaseerd op het kijken naar de ontwikkeling van de werkkapitaalratio en de 12 maands-prognose van de cashflow.

In het MT wordt periodiek (in basis om de 6 weken; financiële doelstellingen maandelijks) de voortgang van doelen en acties vanuit het jaarplan besproken waar specifiek aandacht is voor het risico van het niet behalen van deze doelen en acties en mogelijke (bij)sturing hierop.

Er is tevens blijvend aandacht voor de effectiviteit en doelmatigheid van onze processen. In 2024 is op basis van onderzoek voor de gemeente Zoetermeer gestart met de optimalisatie van alle processen rondom loonkostensubsidie. Dit traject loopt nog door in 2025.

1.4.2 Risicobeheersing gericht op informatievoorziening en ICT

De Binnenbaan is in grote mate afhankelijk van informatiesystemen. Wij zien dat hier ook mogelijk de belangrijkste continuïteits- en privacyrisico's kunnen ontstaan. Eind 2023 is er een extern onderzoek geweest naar de risico's per applicatie en leverancier. Daarbij is ook aandacht besteed aan mogelijke frauderisico's. Dit rapport is gebruikt als basis voor een informatiebeveiligingsplan, waarbij we de grootste risico's het eerste worden aangepakt. Een van de belangrijkste bevindingen was we vooral risico's liepen in relatie tot de dienstverlening van onze leverancier van het MS netwerk/ Office. Dit heeft ertoe geleid dat wij eind 2024 afscheid hebben genomen van de partij die onze Microsoft cloudomgeving en de netwerkomgeving beheerde, en zijn we gemigreerd naar een nieuwe partij, met een beter sluitend contract en afspraken over controle. Tijdens deze migratie zijn veel technische verbeteringen aan de beveiliging doorgevoerd. Daarnaast wordt sinds 1 juni 2024 onze ICT-omgeving continu gemonitord door een gespecialiseerde partij.

In 2024 is er gewerkt aan het bewustwordingsprogramma, met onder andere nanolearning, phishing testen en trainingen voor nieuwe medewerkers. Ook waren er fysieke informatiesessies bij die afdelingen waar de noodzaak het hoogst bleek te zijn: vanuit de resultaten uit de trainingen, of doordat zich incidenten hadden voorgedaan waarop geacteerd moest worden.

In oktober 2024 heeft De Binnenbaan deelgenomen aan een cybercrisoefening gezamenlijk met de gemeente Zoetermeer. De leereffecten vanuit deze oefening worden meegenomen in acties voor 2025. Er wordt onder andere gewerkt aan een crisiscommunicatieplan.

1.4.3 Risicobeheersing gericht op de toekomst

In 2024 is het onderzoek 'Scenario's voor de continuïteit van De Binnenbaan' afgerond. Dit onderzoek geeft input voor de strategische keuzes die De Binnenbaan kan maken voor haar toekomst. Deze keuzes zullen in 2025 uitgewerkt worden in het bedrijfsplan 2026 – 2030. Dit sluit ook goed aan op landelijke ontwikkelingen van werk-ontwikkelbedrijven. Er zijn middelen aangekondigd door het ministerie voor de transformatie die werkontwikkelbedrijven moeten maken. Ook is er een landelijk ondersteuningsteam beschikbaar en er worden vier verschillende landelijke handreikingen ontwikkeld die bij de transformatie en keuzes hierin kunnen ondersteunen.

Eind 2023 zijn de gesprekken met de gemeenten opgestart ter voorbereiding van het afspreken van een nieuwe dienstverleningsovereenkomst 2026 – 2030 (DVO). Hierin is ook specifiek aandacht besteed aan de ontwikkeling van de financiën mede in relatie tot de steeds verdere daling van het aantal SW'ers en effecten van andersoortige dienstverlening. Dit heeft geleid tot beslisnota's die zowel door De Binnenbaan als de colleges van de drie gemeenten zijn vastgesteld. Deze beslisnota's zijn de basis voor het opstellen van de DVO in 2025.

Financiële kengetallen

Financiële kengetallen				
Kengetal	berekeningswijze	2024	2023	mutatie
Solvabiliteit	Eigen vermogen / Totaal vermogen	27,8%	14,9%	13%
Liquiditeit	(Vlottende activa + liquide middelen) / kortlopende schulden	1,34	1,20	14%
Werkkapitaalratio	Werkkapitaal / balanstotaal	21,8%	14,6%	7%

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 voor het eerst tussen deze range. Ook het werkkapitaalratio die volgens afspraak niet onder de 20% zou moeten dalen is in 2024 voor het eerst boven deze grens met een percentage van 21,8%.

Als onderdeel van de afspraak met de aandeelhoudende gemeentes is dat de gemeente Zoetermeer financieel bijspringt wanneer het werkkapitaal onder de 20% zal dalen. Hierdoor is continuïteit gegarandeerd en is er geen behoefte aan externe financiering.

1.5 Risicoparagraaf

De risicoparagraaf in de jaarrekening geeft het laatste inzicht omtrent (meerjarige) risico's en kansen. De basis van deze paragraaf vormt het inzicht dat is opgebouwd in de begroting 2025 en periodieke rapportages in 2024. Dit is in het onderstaande overzicht opgenomen.

In deze paragraaf gaan we in op de kansen en risico's. Opgemerkt moet worden dat de gemeente Zoetermeer (financieel) risicodragers is. Dit houdt in dat de gemeente zowel risico draagt over de

mogelijke verliezen, maar ook begunstigde is bij mogelijke winsten. De Binnenbaan probeert echter zoveel mogelijk de risico's zelf af te dekken door de vorming van het werkkapitaal.

1.5.1 Extra subsidie-inkomsten

We houden rekening met de kans op maximaal € 100.000 aan subsidie-inkomsten, alsmede de kosten die direct hieraan zijn gerelateerd. Dit zijn (incidentele) subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) en we onderzoeken ook actief andere mogelijkheden van subsidies. Als uitvoerder van re-integratie activiteiten zijn wij partner in de uitvoering en ook verantwoordelijk voor het voldoen aan de verantwoordingsvereisten. Op het gebied van (maatschappelijke) participatie en duurzame inzetbaarheid zijn er mogelijkheden om extra subsidies aan te vragen. De Binnenbaan weegt zowel de kosten/ baten als de inhoudelijke meerwaarde van het subsidietraject af. Met het inschrijven op subsidiemogelijkheden probeert De Binnenbaan de subsidie-inkomsten te maximaliseren in combinatie met inhoudelijk kwalitatieve verbeteringen. Daarbij proberen we de kosten die hieraan gerelateerd zijn te minimaliseren. De kans is financieel vertaald in een bedrag tussen de € 0 en € 100.000 (positief effect op het resultaat).

1.5.2 Dienstverlening participatie

1.5.2.1 Arbeidsmarkt

De vraag naar medewerkers is nog steeds groter dan het aanbod. Voor De Binnenbaan ligt er een kans om medewerkers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ook te bemiddelen naar passende werkplekken. Voor De Binnenbaan is de uitdaging deze kansen optimaal te benutten, door middel van het samenbrengen van de vraag van de markt en het aanbod van kandidaten. Hier wordt al deels op ingespeeld door het bemiddelen van kandidaten met behulp van de inzet van instrumenten als loonkostensubsidie. Net als in 2024 worden deze acties verder in 2025 opgepakt en geïntensiveerd.

Op de arbeidsmarkt bestaat het risico dat vacatures bij De Binnenbaan lastig zijn te vervullen en dat de drempel om over te stappen naar een andere werkgever voor medewerkers van De Binnenbaan ook is verkleind. Dit risico kan in combinatie met het risico 'druk op de organisatie' (zie paragraaf hierna) worden gezien.

1.5.2.2 Bezuinigingen en besparingen

Voor de zomer van 2025 moet er definitieve overeenstemming zijn over de financiële onderbouwing van de exploitatiebijdragen die als basis dienen voor de nieuw af te sluiten dienstverleningsperiode 2026 – 2030. Naar aanleiding van de vastgestelde eerdere berekening is afgesproken dat de gemeenten samen met De Binnenbaan gaat kijken op welke wijze de stijging van de exploitatiebijdragen kan worden gedempt. Voor de begrotingen 2026 en verder geeft dit mogelijk ook financiële druk. Ook hebben de deelnemende gemeenten te maken met het zogenaamde 'ravijn'. Dit betekent dat de gemeenten mogelijk grote bezuinigingen moeten doorvoeren. Van de gemeente Zoetermeer is in februari 2025 een brief ontvangen waarin vanaf het jaar 2026 een bezuiniging van € 450.000 is aangekondigd voor De Binnenbaan. We zijn met de gemeente Zoetermeer in gesprek over de wijze waarop deze bezuiniging kan worden ingevuld en welke impact dit heeft. Deze opgave is opgenomen in het overzicht van de risico's aangezien er op dit moment nog geen definitieve invulling is voor deze bezuiniging.

1.5.2.3 Verkoop dienstverlening & trajecten bij derden

In 2024 en ook in 2025 wordt ingezet op de verkoop van diensten (zoals jobcoaching en trainingen) en trajecten bij derden. In de begroting 2025 is een opbrengst opgenomen van ongeveer € 1,5 mln. (in 2024: € 1,2 mln.). Dit deel van onze opbrengsten zal naar verhouding steeds meer toenemen ten opzichte van onder andere de opbrengsten netto toegevoegde waarde (gegenereerd door de inzet

van (het geleidelijk dalende aantal) doelgroepmedewerkers). De opbrengsten uit de verkoop van diensten zijn mede afhankelijk van de omvang en kwaliteit van de dienstverlening aan derden. Daarnaast is de opbrengst ook afhankelijk van offerteprocedures, aanbestedingen en contractonderhandelingen. Het risico is dat een deel van deze opbrengsten niet wordt gerealiseerd. Dit risico wordt ingeschat tussen de € 150.000 en € 300.000.

1.5.3 Inzet capaciteit voor opdrachten bij derden

Het risico is dat er onvoldoende bezetting is op de eigen leer-/werksoorten van De Binnenbaan vanuit de verschillende doelgroepen. Op het moment dat dit zich voordoet, heeft dit enerzijds het risico in zich dat financiële doelen met betrekking tot netto toegevoegde waarde niet gehaald worden. Daarnaast is er het kwalitatieve risico dat werksoorten afgestoten moeten worden en dat daarmee de mogelijkheden om te leren i.c.m. werken verminderen. Dit kan weer effect hebben op de kansen met betrekking tot de verkoop van trajecten bij derden.

Er zijn een tweetal specifieke aandachtspunten die dit risico nader onderbouwen:

1.5.3.1 Productiviteit en ziekteverzuim

De ervaring van de afgelopen jaren leert dat het aantal uur dat productief en daarmee ook declarabel wordt ingezet, in belangrijke mate afhankelijk is van ziekteverzuim in relatie tot de omvang van het aantal werkuren (met en zonder dienstverband). Wij houden er rekening mee dat het ziekteverzuim onder het landelijk gemiddelde ligt. Voor de inzet van re-integranten wordt rekening gehouden met de historische gegevens over het aantal werkuren.

Eenzijds is er de kans dat het ziekteverzuim lager dan landelijk gemiddeld blijft en dat het lukt om re-integranten binnen hun (interne) traject meer uren te laten maken. Het risico is daarentegen juist het tegenovergestelde. Met name door aandacht te hebben voor onze medewerkers in (ontwikkel-)gesprekken door werkregisseurs en in de dagelijkse aansturing door werkleiders wordt zoveel als mogelijk ziekteverzuim voorkomen. Dit in combinatie met aandacht voor vitaliteit en gezondheid. Bij langdurige ziekte vindt daarnaast extra ondersteuning plaats vanuit team HR om zoveel als mogelijk re-integratie te bevorderen.

De totale opbrengst netto toegevoegde waarde is in 2025 begroot op € 5,8 mln. 1% hoger ziekteverzuim heeft een financieel nadelig effect op de opbrengst netto toegevoegde waarde van ongeveer € 100.000. Op basis hiervan wordt de financiële kans ingeschat op € 75.000 en het risico op maximaal € 200.000.

1.5.3.2 Doorstroom kandidaten participatiewet

De omvang van de in-/doorstroom van kandidaten uit de Participatiewet naar werksoorten bij De Binnenbaan is tevens een risico. De ontwikkelmogelijkheden en behoeften van de kandidaten staan voorop, waardoor werksoorten onvoldoende kunnen aansluiten op de ontwikkeldoelen van de kandidaten. Naast het mogelijk verlies van leer-/werklocaties en mogelijkheden geeft dit ook druk op de doelstelling netto toegevoegde waarde. In de begroting is voor ongeveer € 0,5 mln. aan opbrengst netto toegevoegde waarde opgenomen. In de afgelopen twee jaar zien wij dat het steeds lastiger is geworden om kandidaten via onze werksoorten door te laten stromen en uit te laten stromen. Hier hebben we in de begroting zoveel als mogelijk op geanticipeerd. Het financiële risico is ingeschat tussen € 75.000 en € 150.000.

1.5.4 Bedrijfsvoering

1.5.4.1 Druk op de organisatie

In 2024 wordt steeds meer resultaatgericht gewerkt, waarbij ook nog steeds aandacht is voor het verbeteren van processen. Processen goed laten werken en sturen op betrouwbare vastleggingen en informatie blijft een belangrijk aandachtspunt. Daarbij wordt ook steeds meer (stuur)informatie

verzameld en geanalyseerd ten behoeve van (bij)sturing. In de afgelopen periode zien we vooral een hoog percentage langdurig verzuim onder de kadermedewerkers. Dit langdurig verzuim geeft druk op de organisatie. Enerzijds wordt werk opgepakt door collega's, maar ook het inwerken van vervangend personeel vraagt tijd en inzet. Daarnaast betekent het ook voor het management en de HR- adviseurs dat aandacht moet gaan naar het verder voorkomen van ziekteverzuim, maar ook naar de wettelijke acties vanuit de Wet Verbetering Poortwachter.

In 2024 is voor de inzet van werkregisseurs een nieuwe caseloadberekening ontwikkeld. Uit de caseloadberekening blijkt dat er onvoldoende werkregisseurs zijn om aan alle kandidaten en medewerkers de dienstverlening te verstrekken. Er worden keuzes gemaakt voor welke kandidaten mogelijk minder dienstverlening kan worden verleend. In stappen worden mede in caseloadgesprekken keuzes gemaakt in de dienstverlening. Het werken op basis van de opzet van de caseloadberekening en de keuzes die hierin gemaakt kunnen worden, moet verder ontwikkeld worden. De kwaliteit van de dienstverlening en keuzes die we maken in onze kandidaatroute vraagt ook aandacht. Deze veranderingen vraagt om aanpassingsvermogen. Tegelijkertijd kunnen wijzigingen in je werk ook werkdruk geven.

Onze personeelskosten betreffen ruim 80% van onze kostenbegroting. Daarmee is het financieel ook voornamelijk door deze kosten bepaald. Het risico wordt ingeschat tussen de € 200.000 en € 350.000.

1.5.5 Fiscaliteit

Uitgangspunt voor de opzet van De Binnenbaan BV is dat zij enerzijds volledig BTW plichtig is en dat daarnaast er een vrijstelling is voor de vennootschapsbelasting (Vpb). Samen met fiscale experts van Deloitte is over deze uitgangspunten en achtergronden overleg geweest met de belastingdienst waarbij De Binnenbaan vraagt om deze twee (onderbouwde) standpunten te bevestigen. Voor de BTW is de inschatting dat het risico laag is dat de belastingdienst dit standpunt niet accepteert. Echter, de belastingdienst heeft hier, ondanks de aanlevering van veel documentatie, nog geen definitieve uitspraak over gedaan. Voor de Vpb heeft de belastingdienst aangegeven dat zij nu op het standpunt staan dat De Binnenbaan wel Vpb plichtig is. De Binnenbaan (en Deloitte) is het met dit standpunt en de onderbouwing niet eens. Over de jaar 2021 tot en met 2023 heeft De Binnenbaan haar Vpb-aangifte ingediend volgens de bovenstaande uitgangspunten (waarbij er geen Vpb schuld ontstaat). De mogelijke Vpb-plicht is het belangrijkste risico. Samen met Deloitte is een alternatief scenario uitgewerkt voor de Vpb, waarbij er administratief (deels extracomptabel) een splitsing wordt gemaakt tussen Vpb-plichtige activiteiten (met naar verwachting een negatief resultaat) en niet Vpb-plichtige activiteiten (met name uitvoering participatie, met een positief resultaat).

De omvang van dit financiële risico blijft gehandhaafd tussen de € 50.000 en € 150.000.

1.5.6 Financiële risico's

In deze paragraaf worden de belangrijkste kansen en risico's samengevat. Daarbij is per risico ook een kwalificatie van de kans toegevoegd. Dit betreffen individuele risico's waarbij het niet zo is dat de optelling automatisch het totale financiële risico is. De kans dat alle risico's zich tegelijkertijd voor doen is namelijk klein.

Financiële kansen (+) en risico's (-): Jaarrekening 2024				
Bedragen in € x 1		Kans	Min.	Max.
Kansen	Dienstverlening i.r.t. subsidie	gemiddeld	0	100.000
Risico's	<i>Dienstverlening participatie</i>			
	Bezuinigingen bij gemeenten	gemiddeld	0	-450.000
	Opbrengsten bij derden: verkoop dienstverlening & trajecten	gemiddeld	-150.000	-300.000
	<i>Inzet capaciteit voor opdrachten derden:</i>			
	Productiviteit en ziekteverzuim	gemiddeld	75.000	-200.000
	Doorstroom kandidaten participatiewet	gemiddeld	-75.000	-150.000
	<i>Bedrijfsvoering:</i>			
	Reguliere bedrijfsvoeringsrisico's, incl. druk op organisatie	gemiddeld	-200.000	-350.000
	Fiscale risico's	gemiddeld	-50.000	-150.000

1.5.7 Dekking voor financiële risico's

De Binnenbaan gaat voor de dekking van financiële risico's uit van de volgende stappen.

- **Stap 1:** Door middel van het opnieuw prioriteren in activiteiten en budgetten worden financiële tegenvallers opgevangen. Mogelijk zijn er kansen om andere externe financiële bronnen te genereren, waarbij nog geen rekening is gehouden in de begroting (denk aan subsidies e.d.)
- **Stap 2:** Inzetten van de post onvoorzien en (evt. opgebouwde) reserves
- **Stap 3:** Terugvaloptie op garantie werkkapitaal gemeente Zoetermeer zoals uitgewerkt in de aandeelhoudersovereenkomst (art. 5.3).

2 Jaarrekening De Binnenbaan

2.1 Balans per 31 december (voor resultaatbestemming)

BALANS (x € 1.000)						
Activa		31-12-2024	31-12-2023	Passiva		31-12-2024 31-12-2023
Vaste activa		948	933	Eigen vermogen	5.	1.874 1.176
Materiële vaste activa	1.	760	737	Gestort kapitaal		100 100
Financiële vaste activa	2.	188	195	Algemene reserve		1.076 673
				Onverwerkt resultaat		698 403
Vlottende activa	3.	3.358	4.839	Voorzieningen		536 419
Debiteuren		1.856	3.204	Voorzieningen	6.	536 419
Overige vorderingen		38	69			
Overlopende activa		1.464	1.567	Langlopende schulden		10 488
				Langlopende schulden	7.	10 488
Liquide middelen		2.448	2.110	Kortlopende schulden	8.	4.333 5.799
Liquide middelen	4.	2.448	2.110	Crediteuren		618 573
				Overige schulden		1.242 1.368
				Overlopende passiva		869 2.232
				Belastingen en premies		1.604 1.626
Totaal		6.754	7.882	Totaal		6.754 7.882

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		2024	2023
Opbrengsten	9.	31.774	30.939
Opbrengsten dienstverlening		17.574	17.087
Netto toegevoegde waarde werk		5.521	5.267
Overige opbrengsten		8.679	8.585
Bedrijfskosten		31.078	30.472
Personeelskosten	10.	27.244	26.657
Trajectkosten	11.	1.205	1.055
Kosten huisvesting & facilitair	12.	803	778
Kosten wagenpark	13.	191	163
Kosten automatisering	14.	648	595
Kosten advies & dienstverlening	15.	315	653
Algemene kosten	16.	431	339
Afschrijvingskosten	17.	241	232
Financiële baten en lasten	18.	46	17
Financiële baten		50	20
Financiële lasten		3	3
Buitengewone baten en lasten	19.	-45	-81
Buitengewone baten		39	4
Buitengewone lasten		84	85
Resultaat voor bestemming		698	403

WINST- EN VERLIESREKENING, exclusief dienstverlening WSW (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Opbrengsten	18.968	18.213
Opbrengsten dienstverlening	4.768	4.361
Netto toegevoegde waarde werk	5.521	5.267
Overige opbrengsten	8.679	8.585
Bedrijfskosten	18.272	17.746
Personeelskosten	14.633	14.128
Trajectkosten	1.010	874
Kosten huisvesting & facilitair	803	778
Kosten wagenpark	191	163
Kosten automatisering	648	595
Kosten advies & dienstverlening	315	651
Algemene kosten	431	325
Afschrijvingskosten	241	232
Financiële baten en lasten	46	17
Financiële baten	50	20
Financiële lasten	3	3
Buitengewone baten en lasten	-45	-81
Buitengewone baten	39	4
Buitengewone lasten	84	85
Resultaat voor bestemming	698	403

2.3 Kasstroomoverzicht over 2024

KASSTROOMOVERZICHT (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten:	604	1.810
Opbrengsten	31.774	30.939
Bedrijfskosten	-31.076	-30.536
Resultaat voor bestemming	698	403
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen materiële vaste activa	244	232
Mutatie voorzieningen	117	-165
Mutatie vorderingen	1.482	714
Mutatie kortlopende schulden	-1.465	227
Mutatie langlopende schulden	-477	484
Mutatie financiële vaste activa	7	-84
Kasstroom uit investeringsactiviteiten:	-266	-146
Investerings in materiële vaste activa	-292	-146
Desinvesterings in materiële vaste activa	26	0
Kasstroom financieringsactiviteiten:		
Storting kapitaal	0	0
Uit te keren dividend	0	0
Totaal kasstroom:	338	1.664
Liquide middelen per 1 januari	2.110	446
Liquide middelen per 31 december	2.448	2.110
Mutatie	338	1.664

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 2024 € 1.874.000,- positief. De werkkapitaalratio is voor het eerst iets 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 2024, 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

Materiële 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. Dit betekent dat alle ontvangsten en uitgaven als zodanig worden gepresenteerd.

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 31-12-2023	Des- Investering	investering	Afschrijving	Boekwaarde 31-12-2024	Cumulatieve Aanschaf	Cumulatieve Afschrijving
Gebouwen en gebouwaanpassingen	238	18	0	30	225	326	100
Machines en installaties	17	0	1	6	10	31	19
Inventaris	269	25	0	83	211	440	230
Vervoermiddelen	80	97	2	17	158	344	186
Computerapparatuur	134	153	23	107	156	501	345
Materiële vaste activa	737	292	26	244	760	1.641	881

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

De desinvestering onder computerapparatuur betreft de afwaardering van diverse laptops en telefoons vanwege diefstal.

2.5.1.2 Financiële vaste activa

FINANCIËLE VASTE ACTIVA (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2024	31-12-2023	Mutatie
Waarborgsommen	108	109	0
Langlopende vorderingen	80	87	-7
Financiële vaste activa	188	195	-7

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, de toekenning en werkelijke betaling verwachten we pas in 2025.

2.5.1.3 Vlottende activa

VLOTTENDE ACTIVA (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2024	31-12-2023	Mutatie
Debiteuren	1.929	3.282	-1.353
Voorziening oninbaarheid	-73	-78	5
Debiteuren	1.856	3.204	-1.347
<i>w.v. gemeenten</i>	<i>1.346</i>	<i>2.756</i>	<i>-1.410</i>
<i>w.v. overige partijen</i>	<i>583</i>	<i>526</i>	<i>57</i>
	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Overige vorderingen	38	69	-31
Overige vorderingen	38	69	-31
	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Nog te factureren omzet	1.176	1.394	-218
Vooruitbetaalde bedragen	288	173	115
Overlopende activa	1.464	1.567	-103

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 2024.

De nog te factureren omzet bestaat grotendeels uit de op balansbalans datum nog in rekening te brengen bedragen. Dit bestaat uit afrekeningen dienstverlening aan gemeenten over 2024 en omzet werk en detacheren betreffende de laatste periode.

2.5.1.4 Liquide middelen

LIQUIDE MIDDELEN (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2024	31-12-2023	Mutatie
Banksaldi	2.448	2.110	338
Liquide middelen	2.448	2.110	338

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 31-12-2023	Resultaat boekjaar	Dividend uitkering	Overige mutaties	Stand per 31-12-2024
Kapitaal:	100	0	0	0	100
Gestort kapitaal	100	0	0	0	100
Reserves:	673	0	0	403	1.076
Algemene reserve	673	0	0	403	1.076
Overige reserves	0	0	0	0	0
Onverdeelde resultaten:	403	698	0	-403	698
Resultaat lopend boekjaar	403	698	0	-403	698
Eigen vermogen	1.176	698	0	0	1.874

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

Het resultaat over 2023 € 403.000 is overeenkomstig besluit van de aandeelhouders volledig toegevoegd aan de algemene reserve.

Ons voorstel is om het resultaat van 2024 ten bedrage van € 698.000,- toe te voegen aan de algemene reserve.

2.5.2.2 Voorzieningen

VOORZIENINGEN (x € 1.000)					
Omschrijving	Stand per 31-12-2023	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2024
Voorziening juridische kosten	-	45			45
Voorziening langdurig zieken	-	184			184
Voorziening frictiebudget DSW	335		134		201
Voorziening toekomstige kosten DSW	25		2		23
Voorziening RVU-verplichting	59	39	15		83
Voorzieningen	419	268	152	-	536

De voorziening juridische kosten voorziet in de te verwachten te maken kosten in 2025 die betrekking hebben op juridisch geschillen in het boekjaar 2024. Het betreft hier een huurgeschil en een geschil met een leverancier betreffende een wel of niet aangegane overeenkomst.

Met ingang van het boekjaar 2024 hebben we een voorziening getroffen voor de kosten die voortvloeien uit de dienstverbanden van zieke medewerkers die langer dan 1 jaar ziek zijn en waarbij de verwachting is dat deze nooit meer terugkeren in het arbeidsproces.

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 € 134.000 is aan (voorzien) kosten onttrokken in 2024. 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 zoals het in stand houden van financiële administratie en de loonadministratie van de GR DSW Rijswijk e.o. ten behoeve van de wettelijke bewaarplicht.

De voorziening RVU-verplichting staat voor Regeling Vervroegd Uittreden. Deze regeling biedt werknemers de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken, tot maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd. Het is vooral bedoeld voor werknemers die fysiek of mentaal zwaar werk doen of een lange loopbaan hebben gehad. De voorziening betreft op dit moment de kosten van 3 personen.

2.5.2.3 Langlopende schulden

LANGLOPENDE SCHULDEN (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2024	31-12-2023	Mutatie
Langlopenden schulden	9	485	-€ 476
R/C levensgenieters	2	3	-€ 1
Langlopende schulden	10	488	-€ 478

De langlopende schulden bestaat eind boekjaar 2024 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.

2.5.2.4 Kortlopende schulden

KORTLOPENDE SCHULDEN (x € 1.000)			
Omschrijving	31-12-2024	31-12-2023	Mutatie
Crediteuren	618	573	45
Crediteuren	618	573	45
	0	0	0
Verplichtingen personeel	757	804	-47
Verschuldigde belastingen	1.604	1.626	-22
Overige schulden	485	564	-79
Overige schulden	2.846	2.994	-148
	0	0	0
Nog te betalen kosten	439	280	158
Vooruitgefactureerde bedragen	431	1.951	-1.521
Overlopende passiva	869	2.232	-1.362

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.

8.1. Verschuldigde belastingen

Verschuldigde belastingen		
Omschrijving	31-12-2024	31-12-2023
Omzetbelasting	580	605
Loonheffingen	308	587
Premies sociale verzekeringen	716	434
	1.604	1.626

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	2.511	318	2.193	
Huur Kristalstraat te Zoetermeer	1-4-2021	31-3-2031	671	97	574	
Huur Populierendreef te Leidschendam-Voorburg	1-11-2019	31-10-2029	228	56	172	
Huur Steenplaatsstraat te Rijswijk	1-1-2021	1-1-2031	334	50	284	
Huur overige locaties te Zoetermeer	diverse	diverse	303	41	262	
Lease en huur overige bedrijfsmiddelen	diverse	diverse	41	33	9	
Langlopende contracten			4.088	594	3.494	

Er zijn geen nieuwe langlopende huur- of leaseverplichtingen aangegaan. De huidige verplichtingen voor de Einsteinlaan en Kristalstraat zijn niet opgezegd en daarmee stilzwijgend verlengd.

2.5.2.5 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.

2.5.2.6 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. 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 bieden wij onze expertise aan, aan derde partijen wat we verantwoorden als overige opbrengsten.

OPBRENGSTEN DIENSTVERLENING (x € 1.000)						
Omschrijving	Zm	LeVo	Rw	Overig	Totaal 2024	2023
Dienstverlening Sw (dvo)	7.731	2.828	2.247	0	12.806	12.726
Dienstverlening Participatie (dvo)	3.433	0	0	0	3.433	3.902
Uitvoering trajecten (individuele contracten)	0	618	59	203	880	84
Overige dienstverlening	0	0	0	455	455	375
Opbrengsten dienstverlening	11.164	3.446	2.306	658	17.574	17.087
Aandeel	64%	20%	13%	4%	0	

NETTO TOEGEVOEGDE WAARDE WERK EN DETACHEREN (x € 1.000)							
Omschrijving	Beschut	WOL	Groen	Deta	Overig	Totaal 2024	2023
Opbrengsten werk	368	1.221	2.140	1.810	80	5.620	5.318
Kostprijs verkopen	26	0	64	8	0	98	51
Netto toegevoegde waarde	342	1.221	2.076	1.802	79	5.521	5.267

OVERIGE OPBRENGSTEN (x € 1.000)						
Omschrijving	Zm	LeVo	Rw	Overig	Totaal 2024	2023
Bijdrage Infrastructuur De Binnenbaan	8.123	0	0	0	8.123	7.685
Impulsbudget	0	0	0	0	0	283
Risico-opslag en bijdrage exploitatie SW	220	76	116	0	412	382
ESF middelen	110	0	0	0	110	187
Overige opbrengsten	0	0	0	34	34	48
Overige opbrengsten	8.453	76	116	34	8.679	8.585

2.5.3.2 Personeelskosten

PERONEELSKOSTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Kader:	13.324	12.865
Loonkosten	7.964	7.163
Sociale lasten en pensioen	2.722	2.603
Inhuurkosten	2.100	2.643
Overige personeelskosten	537,45	456
<i>Gemiddelde bezetting vast personeel (fte)</i>	133	133,1
<i>Gemiddelde bezetting inhuur (fte)</i>	17	22,8
<i>Totale kaderbezetting (fte)</i>	150,2	155,9
<i>Netto werkgeverslasten per fte (x € 1)</i>	80.223	73.373
WSW:	12.611	12.529
Loonkosten	9.544	9.534
Sociale lasten en pensioen	2.450	2.394
Overige personeelskosten	617,87	601
<i>Gemiddelde bezetting (fte)</i>	314	341,5
<i>Netto werkgeverslasten per fte (x € 1)</i>	38.200	34.928
PW (CAO aan de slag):	1.310	1.263
Loonkosten, na aftrek loonkostensubsidie	468	559
Sociale lasten en pensioen	668	552
Overige personeelskosten	173	152
<i>Gemiddelde bezetting (fte)</i>	90	82
<i>Netto werkgeverslasten per fte (x € 1)</i>	12.562	13.549
Totaal personeelskosten	27.244	26.657

2.5.3.3 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.

2.5.3.4 Trajectkosten

TRAJECTKOSTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Uitbetaalde loonkostensubsidie SW	195	181
Interne trajectkosten	150	225
Externe trajectkosten	507	378
Specifieke diensten	240	162
Stimuleringsmaatregelen	107	96
Overige trajectkosten	5	12
Trajectkosten	1205	1055

2.5.3.5 Kosten huisvesting & facilitair

KOSTEN HUISVESTING&FACILITAIR (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Huurkosten	594	579
Onderhouds- en exploitatiekosten	72	83
Schoonmaakkosten	69	43
Kantiekosten	49	49
Overige kosten	18	23
Kosten huisvesting&facilitair	803	778

2.5.3.6 Kosten wagenpark

KOSTEN WAGENPARK (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Onderhoudskosten	51	50
Brandstofkosten	44	40
Belastingen	30	24
Verzekeringen	49	38
Overige kosten	18	12
Kosten wagenpark	191	163

2.5.3.7 Kosten automatisering

KOSTEN AUTOMATISERING (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Aanschaf kleine hardware en supplies	8	11
Verbruikskosten	81	93
Licentiekosten	287	276
Dienstverlening en onderhoudskosten	272	215
Kosten automatisering & informatisering	648	595

2.5.3.8 Kosten advies & dienstverlening

KOSTEN ADVIES&DIENSTVERLENING (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Advies	184	307
Dienstverlening	60	60
Overige	71	285
Kosten advies & Dienstverlening	315	653

2.5.3.9 Algemene kosten

ALGEMENE KOSTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Arbokosten	59	30
Kantoorkosten	78	69
Commerciële kosten	145	118
Verzekeringen	35	32
Verbruiksmiddelen en gereedschappen	32	49
Overige kosten	81	40
Algemene kosten	431	339

2.5.3.10 Afschrijvingskosten

AFSCHRIJVINGSKOSTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Gebouwen en gebouwaanpassingen	30	29
Machines en installaties	6	5
Inventaris	83	77
Vervoermiddelen	17	29
Computerapparatuur	105	91
Totaal	241	232

2.5.3.11 Financiële baten & lasten

FINANCIËLE BATEN & LASTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Ontvangen rente	-50	-20
Financiële baten	-50	-20
Betaalde rente	0	0
Bankkosten	3	3
Financiële lasten	3	3

2.5.3.12 Buitengewone baten & lasten

BUITENGEWONE BATEN & LASTEN (x € 1.000)		
Omschrijving	2024	2023
Baten huidig boekjaar	-3	0
Baten voorgaand boekjaar	-36	-4
Buitengewone baten	-39	-4
	0	0
Lasten huidig boekjaar	84	82
Lasten voorgaand boekjaar	0	3
Buitengewone lasten	84	85

2.5.3.13 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 2024		P.S.M. Verhoef	
bedragen x € 1			
Functiegegevens⁵		Directeur-bestuurder	
Aanvang ⁶ en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12		
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	1		
Dienstbetrekking? ⁸	ja		
Bezoldiging⁹			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	155.345		
Beloningen betaalbaar op termijn	23.324		
<i>Subtotaal</i>	<i>178.669</i>		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	233.000		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹¹	N.v.t.		
Bezoldiging	178.669		
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹²	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹³	N.v.t.		
Gegevens 2023¹⁴		P.S.M. Verhoef	
bedragen x € 1			
Functiegegevens⁵		Directeur-bestuurder	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12		
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	1		
Dienstbetrekking? ⁸	ja		
Bezoldiging⁹			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	142.192		
Beloningen betaalbaar op termijn	22.582		
<i>Subtotaal</i>	<i>164.774</i>		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	223.000		
Bezoldiging	164.774		

2.6.2 Toezichthoudende topfunctionarissen (tabel 1c)

Gegevens 2024							
bedragen x € 1		R.N.M. Adamowicz		T.M. Boeijen		S.A. Gerardus	
Functiegegevens ²		Voorzitter		Lid		Lid	
Aanvang en einde functieervulling in 2024		01/01 - 31/12		01/01 - 31/12		01/01 - 31/12	
Bezoldiging							
Bezoldiging ³		10.159		6.773		6.935	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴		34.950		23.300		23.300	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ⁵		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging		10.159		6.773		6.935	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁶		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Gegevens 2023							
bedragen x € 1		R.N.M. Adamowicz		T.M. Boeijen		S.A. Gerardus	
Functiegegevens ²		Voorzitter		Lid		Lid	
Aanvang en einde functieervulling in 2023		01/01 - 31/12		01/01 - 31/12		01/01 - 31/12	
Bezoldiging							
Bezoldiging ³		9.669		6.446		6.446	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴		33.450		22.300		22.300	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ⁵		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging		9.669		6.446		6.446	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁶		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	

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

