

# Afeer

Werk van waarde



## Begroting 2025

*Datum vaststelling 11 juli 2024*



# Afeer

**Werk van waarde**

---

Deelnemende gemeenten: Oldambt, Pekela & Westerwolde

---

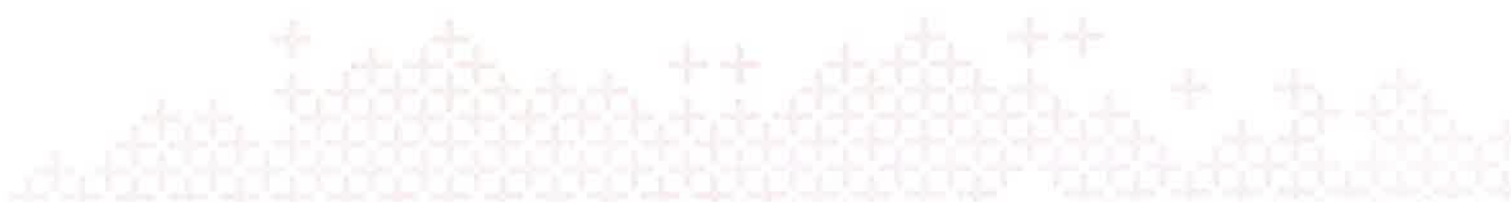
## **Afeer**

Statutair gevestigd te Winschoten

Kantooradres:	Mr. A.J. Romijnweg 17	9672 AH Winschoten
Postadres:	Postbus 117	9670 AC Winschoten
Telefoon:	(0597) 453 666	
E-mailadres:	secretariaat@afeer.nl	
KvK:	01169476	



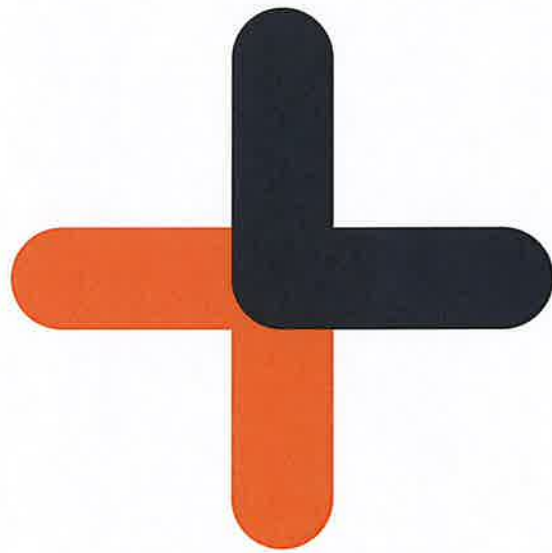
<b>Beleidsbegroting</b> .....	<b>5</b>
Voorwoord .....	7
Bestuur en management .....	8
Het programmaplan van Afeer .....	9
Afeer, externe ontwikkelingen van invloed op eigen taken .....	17
Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing .....	22
Paragraaf Onderhoud Kapitaalgoederen (inclusief Investerings) .....	25
Paragraaf Financiering .....	26
Paragraaf Bedrijfsvoering .....	29
<b>Financiële begroting</b> .....	<b>33</b>
Overzicht baten en lasten .....	34
Overzicht baten en lasten overeenkomstig het BBV .....	35
Toelichting op het overzicht baten en lasten .....	36
Financiële positie .....	39
<b>Bijlagen</b> .....	<b>41</b>
Bijlage 1: Geraamde baten en lasten per taakveld .....	42
Bijlage 2: Meerjarenraming .....	44
Bijlage 3: Normenkader .....	46
Bijlage 4: Verdeling exploitatieresultaat .....	47
Bijlage 5: Bijdrage per gemeente .....	48





# Beleidsbegroting

---





Er zijn mensen die werk zoeken en er is werk dat mensen zoekt. Dat is de centrale gedachte achter Afeer. Afeer is het sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde. Werkzoekenden die zelf niet of moeilijk aan een baan kunnen komen worden door Afeer begeleid en ondersteund. Daarnaast organiseert Afeer dagelijks werk voor ongeveer 750 mensen met een arbeidsbeperking. Afeer is aanjager van de inclusieve arbeidsmarkt en is bruggenbouwer tussen overheid en bedrijfsleven.

Bij het opstellen van deze begroting, in het vroege voorjaar van 2024, ziet de arbeidsmarkt voor werkzoekenden er nog steeds gunstig uit. Er zijn in Oost-Groningen nog steeds meer vacatures dan werkzoekenden. En de vacatures betreffen vrijwel allemaal 'praktische banen'; voor mensen dus met een praktische achtergrond. Voor een bedrijf als Afeer is dat een uitgelezen kans, want nu zijn er ook goede mogelijkheden voor werkzoekenden met arbeidsbeperkingen om de arbeidsmarkt te betreden.

De inspanningen die Afeer moet betrachten om werkzoekenden – met zoals dat heet een 'langere afstand tot de arbeidsmarkt' – te begeleiden naar een baan zijn echter wel een stuk intensiever geworden. De 'verblijftijd' bij Afeer wordt in veel gevallen langer en de begeleiding intensiever. We zagen ook in 2024 dat het aantal mensen dat met loonkostensubsidie (LKS) de arbeidsmarkt betreedt wederom is gestegen. Het is te verwachten dat de komende jaren dat aandeel zal toenemen. Dat is mooi, het blijkt dus dat het instrument LKS werkt! Mensen die nu niet meedoen op de arbeidsmarkt en aangewezen zijn op een gemeentelijke uitkering hebben vrijwel zonder uitzondering méér belemmeringen dan alleen het niet-hebben van een baan. Voor die groep – die in onze regio nog steeds aanzienlijk is – kunnen we in deze tijd, waarin er nog steeds genoeg banen zijn, een verschil maken.

We hebben onze organisatie de afgelopen jaren behoorlijk gemoderniseerd. We werken nu in moderne gebouwen met professionele middelen, zodat de werkzoekenden die tijdelijk met ons meewerken ook een goede indruk krijgen van een hedendaags bedrijf. Als publiek bedrijf moeten we ook het goede voorbeeld geven, dus verduurzamen wij in rap tempo ons wagenpark en energievoorziening. Dat bespaart ons overigens ook weer geld, want we zijn zuiniger geworden.

Onze financiële begroting voor 2025 hebben we opgesteld binnen te kaders van de meerjarenraming. Daar zijn we best trots op, want ook Afeer heeft te maken met – soms forse – kostenstijgingen en looncorrecties. Investerings die we de afgelopen jaren hebben gedaan blijken inderdaad te leiden tot structureel lagere lasten. En we kunnen, mede daardoor, steeds betere en scherpere prognoses maken. Maar, de realiteit van vandaag leert ook dat prognoses ook heel snel en gemakkelijk de prullenbak in kunnen als er op geo-politiek vlak zaken gaan schuiven. We zullen alert, flexibel en creatief moeten blijven.

Johan van Dam  
algemeen directeur



Afeer kent een Algemeen Bestuur en een Dagelijks Bestuur. Het Algemeen Bestuur wordt gevormd door 5 leden uit de gemeente Oldambt, 3 leden uit de gemeente Pekela en 2 leden uit de gemeente Westerwolde. Het Dagelijks Bestuur wordt gevormd door 1 vertegenwoordiger uit elk van deze gemeenten.

De samenstelling van de concernleiding is als volgt:

## Management

Algemeen Directeur	Dhr. J.J. van Dam
Manager Bedrijfsvoering	Dhr. O. Albeda

De bestuurssamenstelling is als volgt:

## Algemeen Bestuur

Voorzitter	Mw. G. Luth	Wethouder Westerwolde
Plaatsvervanger	Dhr. G. Klein	Wethouder Oldambt
Leden	Mw. C.Y. Sikkema	Burgemeester Oldambt
	Dhr. G. Engelkens	Wethouder Oldambt
	Dhr. J. Nieboer	Wethouder Oldambt
	Dhr. F.H. Wünker	Wethouder Oldambt
	Mw. E. van Klaveren	Wethouder Pekela
	Dhr. J. Kuin	Burgemeester Pekela
	Dhr. R.H. Kuiper	Wethouder Pekela
	Dhr. H. van der Goot	Wethouder Westerwolde
Secretaris	Dhr. J.J. van Dam	Algemeen Directeur

## Dagelijks Bestuur

Voorzitter	Mw. G. Luth	Wethouder Westerwolde
Plaatsvervanger	Dhr. G. Klein	Wethouder Oldambt
Lid	Mw. E. van Klaveren	Wethouder Pekela
Secretaris	Dhr. J.J. van Dam	Algemeen Directeur





Op 1 juli 2018 is de **Gemeenschappelijke Regeling (GR) Afeer** officieel gestart. Afeer is het sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeenten Pekela, Oldambt en Westerwolde. Afeer heeft van de gemeenten een aantal taken gekregen, namelijk uitvoering van de Wsw en de Participatiewet, dit voor zover het gaat om de re-integratietaken (artikel 7) en het nieuwe beschut werken (artikel 10b).

Afeer heeft met de uitvoering van genoemde taken impact op het dagelijks leven van veel inwoners. Afeer heeft als opdracht ervoor te zorgen dat inwoners het maximale uit zichzelf gaan halen op het gebied van werk en permanente ontwikkeling. Hiermee bieden we een perspectief op zelfredzaamheid en regie over hun eigen leven. Afeer wil inwoners duurzaam laten participeren en zo maximaal mogelijk onafhankelijk van een uitkering laten zijn door hen bij reguliere werkgevers aan de slag te laten gaan en als dat (nog) niet kan in een beschutte werkomgeving.

Afeer geeft invulling aan de begeleiding van de verschillende doelgroepen uit de Participatiewet en de Wsw en heeft zich ten doel gesteld de arbeidsparticipatie te verhogen, door vraag en aanbod duurzaam bij elkaar te brengen vanuit de overtuiging dat mensen met zinvolle bezigheden gelukkiger zijn dan mensen die stilzitten. Werk geeft structuur en voldoening, biedt ontwikkelkansen en sociale contacten. Afeer vindt dat iedereen hier recht op heeft en investeert daarom in mensen, opleiding en ontwikkeling en sluit daarbij nauw aan bij de ontwikkelingen in de eigen arbeidsmarktregio. Dit doet zij in nauwe samenwerking met en voor bedrijven die daardoor maatschappelijke winst creëren. Zo heeft werk waarde voor iedereen.

Afeer constateert steeds meer de gevolgen van de invoering van de Participatiewet en het gelijktijdig volledig op slot zetten van de Wet sociale werkvoorziening en deels ook de Wajong per 2015. Het aandeel sw-medewerkers daalt gestaag en het volume nieuwe doelgroepen laat een stijgende lijn zien. Mensen die voorheen nog wel een beroep konden doen op de Wsw en Wajong vallen nu onder de werking van de Participatiewet. De arbeidsmarkt heeft zich de laatste jaren zodanig ontwikkeld dat iedereen die kan werken, nu aan het werk is. Gevolg is dat Afeer steeds meer mensen in traject ontvangt die een langere afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Een traject naar werk wordt daarmee anders van aard, intensiever en langduriger. Afeer past haar organisatie en dienstverlening daarop aan. Daarnaast is er in de gehele arbeidsmarktregio een lijn ingezet om ook het onbenutte arbeidspotentieel gereed te maken voor de arbeidsmarkt. Alle gemeenten in de arbeidsmarktregio hebben daartoe begin 2023 het Kaderplan 2023 – 2026 van de Arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht) vastgesteld. Afeer sluit hierop aan en zal voor deze nieuwe doelgroep dienstverlening ontwikkelen en inzetten.

Afeer werkt sinds haar start volgens een aantal leidende principes en deze zijn nog steeds van toepassing. De focus ligt op persoonlijke ontwikkeling en het verkrijgen van een dienstverband bij een reguliere werkgever. Daar waar dat nog niet kan, kan tijdelijk arbeid in een beschutte omgeving worden aangeboden. Afeer staat voor een blijvend vernieuwende aanpak waarbij een duurzame matching de succesfactor moet zijn. Vandaar dat de markt (de werkgevers) het vertrekpunt is. Daarbij brengen wij alle expertise samen waar dit bijdraagt aan die duurzame uitstroom en leveren maatwerk waar nodig.

## Dekkingsmiddelen

Afeer is een hybride organisatie, dat wil zeggen een combinatie van een publiekrechtelijke en een commerciële organisatie. Het primaire (basis)-doel is samenwerken en optrekken met werkgevers in de regio om vacatures in 'kansrijke' beroepen adequaat te kunnen invullen. Werkzoekenden kunnen met de expertise die Afeer in huis heeft startklaar gemaakt worden voor werk. Het sociaal ontwikkelbedrijf biedt over de gehele breedte instrumenten die werkzoekenden kunnen helpen om zo snel mogelijk aan werk te komen: opleiding, training, werkervaring en werkleertrajecten in alle sectoren waar het bedrijfsleven behoefte aan heeft. Afeer biedt daarnaast ook een beschutte werkomgeving voor mensen die niet of moeilijk zelfstandig aan het werk kunnen. Daarnaast heeft Afeer mogelijkheden om individueel of groepsgewijs mensen met en zonder afstand tot de arbeidsmarkt te detacheren en worden opdrachten geleverd aan overheid en marktpartijen.

De dekkingsmiddelen van Afeer voor 2025 bestaan uit eigen gegenereerde omzet en netto toegevoegde waarde van uitgevoerde opdrachten en detacheringen (Toegevoegde waarde) en overheidsbijdragen (Bijdragen), welke zijn weergegeven in onderstaande tabellen.

	Boekjaar 2023	Begroting 2025	Begroting 2024
(x € 1.000)			
<b>Toegevoegde waarde</b>			
Opbrengsten	9.600	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.438	-1.500	-1.500
<b>Totaal toegevoegde waarde</b>	<b>8.162</b>	<b>7.800</b>	<b>7.800</b>

	Boekjaar 2023	Begroting 2025	Begroting 2024
(x € 1.000)			
<b>Bijdragen</b>			
Oldambt	18.124	19.753	19.361
Pekela	6.346	6.917	6.780
Westerwolde	3.451	3.761	3.687
<b>Totaal overheidsbijdragen</b>	<b>27.921</b>	<b>30.432</b>	<b>29.827</b>

### Overhead

Alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces worden toegekend aan het taakveld Overhead. Dit betreffen de kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning vanaf de functionarissen teammanager en hoger, evenals de ondersteunende afdelingen (zie het organisatieschema).

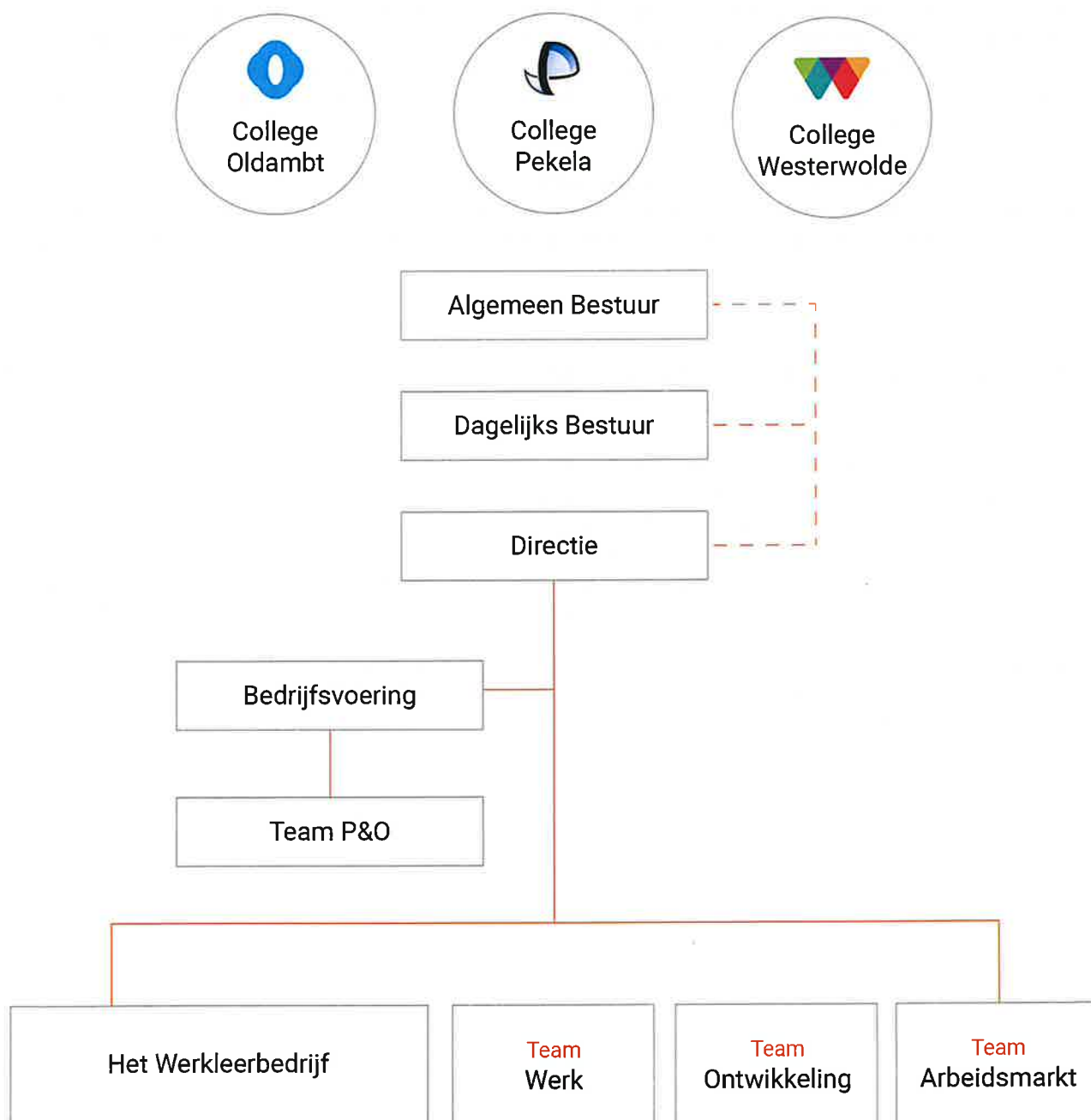
	Boekjaar 2023	Begroting 2025	Begroting 2024
(x € 1.000)			
<b>Totale kosten van overhead</b>	<b>4.982</b>	<b>4.986</b>	<b>5.127</b>

Een specificatie van de begrote overheadkosten is opgenomen in Bijlage 1. Hier is tevens een specificatie per taakveld opgenomen.



De organisatie van Afeer bestaat uit verschillende onderdelen. Een aantal daarvan zijn de 'klassieke' productie- of lijnafdelingen die zijn ondergebracht in het Werkleerbedrijf. Vanuit de Teams Werk, Ontwikkeling en Arbeidsmarkt vindt de dienstverlening plaats ten behoeve van de werkzoekenden en werkgevers. Tenslotte zijn er voor de bedrijfsvoering een aantal (ondersteunende) afdelingen en kent Afeer enkele staf- en adviesfuncties.

## Organisatieschema





Afeer is op 1 juli 2018 gestart en zij voert voor de gemeenten Pekela, Oldambt en Westerwolde een drietal taken uit, namelijk de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet voor wat betreft de re-integratie van werkzoekenden (vanaf trede 3 van de Participatieladder) en de uitvoering van het 'nieuw beschut' werken. Aan deze begroting ligt een aantal uitgangspunten ten grondslag die het programmaplan voor 2025 vormen.

De verdeling van de bijdragen per gemeenten vindt plaats conform de in de GR Afeer opgenomen en vastgestelde financiële verdeelsleutels. Deze verdeelsleutels worden – zoals hieronder aangegeven – voor de periode vanaf 2026 herijkt en worden toegepast op de begroting vanaf 2026.

Daarnaast zijn er onderwerpen waar sinds de start van Afeer binnen de gehele organisatie aan wordt gewerkt en waar in 2025 (en daar waar noodzakelijk ook de volgende jaren) intensief mee verder wordt gegaan. Die onderwerpen raken alle geledingen van Afeer. Afeer beweegt daarbij mee met wat de werkzoekenden nodig hebben en wat de markt vraagt. Belangrijk daarbij is om Afeer op een toekomstbestendige wijze vorm en inhoud te geven zodat de taken vanuit de gemeenten Pekela, Westerwolde en Oldambt zo optimaal mogelijk, met een bijpassende eigen infrastructuur en met het beste resultaat uitgevoerd worden in een adequate huisvesting.

Als gevolg van de verandering in volume van de doelgroepen (minder sw-medewerkers en meer vanuit de nieuwe doelgroepen en onbenutte talenten) wordt de dienstverlening daarmee in lijn gebracht. Dat betekent ook wat voor het organiseren van daarbij passende werkzaamheden en de aan te bieden dienstverlening.

## AFEER, NIEUW BELEIDSPLAN 2023 – 2026



Nu het startdocument van Afeer "met vereende kracht doorpakken / Werk in Uitvoering 2018 – 2023" qua tijdsduur is afgelopen, is door Afeer en gemeenten gezamenlijk een nieuw beleidsplan voor de periode 2023 tot en met 2026 voorbereid. Het algemeen bestuur, als het daartoe bevoegd orgaan, heeft dit plan eind 2023 definitief vastgesteld. Hierin komen een aantal items aan de orde die hierna worden benoemd. Ook is de werking van de huidige financiële verdeelsleutels beoordeeld. Besloten is om deze per begrotingsjaar 2026 aan te gaan passen. De gemeentelijke bijdrage wordt in de huidige situatie bepaald door een gewogen gemiddelde van een drietal verdeelsleutels, namelijk het aantal sw-medewerkers, beschut werk medewerkers en het aantal uitkeringsgerechtigden per gemeente. Vanaf het begrotingsjaar 2026 wordt het aandeel aantal uitkeringsgerechtigden gewijzigd in aandeel aantal re-integratietrajecten die de gemeente inbrengt bij Afeer.

Als gevolg van het per 2015 op slot zetten van de toegang tot de Wsw, daalt het aantal sw-medewerkers ieder jaar. De verwachting op dit moment is dat het jaar 2025 zal starten met 508,78 fte. Ter vergelijking, de dag voor het op slot zetten van de Wsw had rechtsvoorganger Synergon 1.050 fte sw-medewerkers in dienst. In 2048 zal de laatste sw-medewerker uit dienst gaan bij Afeer. De daling van het aantal sw-medewerkers wordt voor 1/3 deel gecompenseerd door de nieuwe beschut werk medewerkers. In de nieuwe beleidskaders is opgenomen dat de groei van het gemeentelijk bijstandsvolume als gevolg van de sluiting van de Wsw en de Wajong wordt omgezet in een toename van het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat door Afeer en de gemeenten wordt ondersteund ('omvang gelijk').

Het krimpen, gelijk blijven of groeien van de totale doelgroep van Afeer, impliceert niet dat de fysieke infrastructuur van Afeer direct dienovereenkomstig krimpt, gelijk blijft of groeit. De benodigde infrastructuur van Afeer is een afgeleide van waar de medewerkers werkzaam zijn, intern, op locatie, gedetacheerd of via begeleid werken. Conform het in 2019 vastgestelde strategisch huisvestingsplan wordt voorzien in enerzijds het afstoten van werklocaties (krimpende fysieke organisatie) en anderzijds het verduurzamen en upgraden van locaties die in eigen bezit zijn. Bestaande werksoorten worden beoordeeld op toekomstbestendigheid. Wel moet er qua omvang een 'gezonde minimale omvang' aanwezig blijven omdat de infrastructuur ook een rol heeft in het laten opdoen van werkervaring en skills door werkzoekenden en anderen. Ook de nieuwe beschut werk medewerkers zijn actief in die infrastructuur.

Het is de taak van Afeer om haar medewerkers werkzaamheden aan te bieden die passen bij hun arbeid- en ontwikkelmogelijkheden. Zij werken binnen de eigen infrastructuur of werken op locatie van een opdrachtgever, al of niet in een constructie van detachering. Dat betekent dat passende opdrachten geworven moeten worden bij marktpartijen maar ook bij overheidsorganisaties (waaronder de Afeer gemeenten). Op grond van een Verordening Alleenrecht kunnen gemeenten specifiek benoemde werkzaamheden door Afeer laten uitvoeren. Raden kunnen besluiten om dat uit te breiden zodat Afeer een nog gevarieerder aanbod van werkzaamheden krijgt.

Van tijdige leveringszekerheid van producten (veel uit China) is niet altijd meer sprake als gevolg van onrustige omstandigheden in de wereld (zoals recent de situatie in het Midden-Oosten). Zo komen containers later aan dan gepland. Dat maakt het plannen van werkzaamheden regelmatig tot een uitdaging en het begroten van kosten en omzet moeilijker en onzekerder. Op dit moment is het nog niet goed in te schatten hoe zich dat in 2025 en volgende jaren gaat ontwikkelen.

## **Het Werkleerbedrijf**

Afeer kent onderdelen die primair ten dienste staan van het realiseren van de opdrachten uit de markt ('werken') en die de infrastructuur bieden voor het 'leren'. Sinds 2024 zijn de afzonderlijke afdelingen 'Producers & Verpakken' en 'Diensten & Maken' samengevoegd tot het Werkleerbedrijf van Afeer. De werkzaamheden die verricht werden in de voormalige sw-organisatie worden hier uitgevoerd. Werkzoekenden, beschut werk- en sw-medewerkers krijgen hier de mogelijkheid om te onderzoeken waar hun specifieke deskundigheid en interesses liggen. Zij komen in aanraking met verschillende werksoorten en kunnen ervaren of hun arbeidstoekomst in bepaalde werksoorten ligt. Ook bestaat de mogelijkheid om hier verschillende werkleertrajecten te volgen die met een certificaat of diploma afgerond worden. Afeer is op vele terreinen een erkend werkleerbedrijf.

***"Er zijn nog steeds mensen die werk zoeken en er is veel werk dat mensen zoekt".***

We zien een aantal speerpunten. Deels zijn ze in vorige jaren al gestart of in gang gezet.

## **Productie en omzet**

Daar waar het kan, passen wij nieuwe en innovatieve werkmethoden toe en stimuleren wij ondernemend denken. Samen met de medewerkers blijven we continue kijken naar werkprocessen en maken deze efficiënter daar waar het kan en moet. Mechanisatie draagt enerzijds zorg voor het op peil houden c.q. verhogen van de omzet en anderzijds geeft dit medewerkers ook de kans om met eigentijdse productiemiddelen te werken wat hun arbeidskansen vergroot. Wij hebben een beheerssysteem ingericht waarbij periodiek het beschikbare budget en de daadwerkelijke realisatie nauwgezet worden gemonitord. Hiermee zijn

afwijkingen (zowel positief als negatief) snel inzichtelijk en kan er adequaat en snel bijgestuurd c.q. op ingespeeld worden. Wij hebben een situatie gecreëerd van continue productie om zodoende 'stilstand' zo maximaal mogelijk te voorkomen.

### **Professionalisering medewerkers, een blijvend proces**

Het professionaliseren van de organisatie heeft blijvende aandacht. Daarmee maken we van Afeer een betrouwbare en stabiele partner. Dit blijft een voorwaarde voor het op peil houden van onze output en omzet. Daarbij hebben we specifiek aandacht voor leidinggevend en werkleiders, we bieden hen passende en eigentijdse trainingen en werkmethodeken aan. Wij omschrijven hun competenties en zorgen ervoor dat zij ook voldoende gekwalificeerd zijn en blijven. Wij ontlasten werkleiders van een aantal administratieve taken om hen zo in staat te stellen meer tijd en aandacht te geven aan hun primaire taak.

### **Optimalisering organisatie**

Wij ontwikkelen de methodiek van 'meester – gezelschap' verder door in het gehele werkleerbedrijf en delen onderling de kennis en opgedane ervaring. Wij blijven onderzoeken of machinale processen die voor bedrijven minder interessant zijn geworden, gedeeltelijk of volledig overgenomen kunnen worden. Zo maken we met bedrijven afspraken voor het verpakken van goederen en producten. Hierdoor werken wij enerzijds aan het verhogen van onze eigen productie en kunnen daarbij nieuwe opleidingstrajecten aanbieden en anderzijds werken wij aan (nieuwe) klantenbinding.

***"Wij bieden mensen perspectief. Want iedereen heeft recht op werkgeluk".***

### **Marktbewerking**

Wij hebben bij de start Afeer gepositioneerd als een regulier bedrijf dat goed vindbaar, bereikbaar en herkenbaar is voor het bedrijfsleven. Zo is Afeer lid van de Ondernemerskring Oost-Groningen (OOG) en MKB-Noord. Wij blijven ervoor zorgen dat alle afdelingen de focus hebben op het verwerven van klanten die aan een SROI (Social Return On Investment) verplichting moeten of willen voldoen. Wij streven daarbij naar een situatie waarbij Afeer hun 'natuurlijke' partner is en blijft. Wij bieden als Afeer een eigen keurmerk aan, dat staat voor duurzaam sociaal ondernemerschap en erbinden hiermee het bedrijfsleven nog meer met Afeer. Wij zoeken naar nieuwe markten en werksoorten met een hogere loonwaarde, die passen bij waar wij goed in zijn. Wij bieden onze opleidingen en dienstverlening ook aan andere marktpartijen en (semi) overheidsorganisaties aan. Daarnaast onderzoeken wij of wij in andere (kansrijke) branches ook opleidingen kunnen opzetten en aanbieden.



Ook in Oost-Groningen is sprake van een enorme vraag op de arbeidsmarkt. Er zijn op dit moment meer vacatures dan direct bemiddelbare werkzoekenden. De verwachting is dat dit nog geruime tijd zo zal blijven, vak-deskundigen gaan uit van nog zeker 10 jaar. Er is nu sprake van een historisch lage instroom van werkzoekenden in zowel de Participatiewet als de Werkloosheidswet, op zich een positieve ontwikkeling voor onze inwoners. Iedereen die nu wil en kan werken, kan ook aan de slag (al of niet met inzet van de beschikbare ondersteuningsinstrumenten zoals loonkostensubsidie, jobcoaches en een no-risk polis). Het gebrek aan direct plaatsbare werkzoekenden kan evenwel een rem zetten op de economische ontwikkeling en groei doordat vacatures niet vervuld gaan worden en uitbreiding niet mogelijk is als gevolg van arbeidskrachte.

## **Krapte op de arbeidsmarkt blijft**

Het effect van bovenstaande is dat er nagenoeg geen werkzoekenden zijn die direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Afeer werkt zodoende merendeels met werkzoekenden die meer, intensiever en langduriger ondersteuning nodig hebben. De verwachting is dat dit nog vele jaren zo zal blijven. Een langer en intensiever verblijf bij Afeer brengt meer en op onderdelen andere inzet van personeel met zich mee. Het is niet ondenkbaar dat de positieve economische ontwikkelingen in Oost-Groningen afgeremd wordt doordat bedrijven geen of onvoldoende (gekwalificeerd) personeel kunnen krijgen. Dat zou een onwenselijke situatie zijn en daarom wil Afeer een bijdrage leveren door hier een aanbod op te doen.

## **Nieuwe doelgroepen**

Veel bedrijven en organisaties lukt het niet of nagenoeg niet om in de vraag naar personeel te voorzien. Tegelijkertijd is er nog steeds een grote groep mensen die de stap naar werk niet kan maken. Zo daalt het aandeel langdurig werkzoekenden niet of nauwelijks. Daarbij komt dat sinds 2015 mensen met een arbeids handicap, die voorheen nog een beroep konden doen op de Wajong en de Wsw, nu een beroep op de Participatiewet doen en daarmee ook op ondersteuning en begeleiding naar de arbeidsmarkt. Door het Ministerie van SZW is een inschatting gemaakt van de volumeontwikkeling van deze, voor gemeenten nieuwe, doelgroep. Daaruit blijkt dat de omvang van deze doelgroep de komende jaren sterk zal toenemen.

## **Beschut werk, taakstelling en financiering**

Mensen met een arbeidsbeperking hebben soms heel veel begeleiding op en/of aanpassing van de werkplek nodig. Voor hen is geen plek op de reguliere arbeidsmarkt, ook niet met de inzet van de diverse beschikbare ondersteuningsinstrumenten. Binnen de Participatiewet is hiervoor een nieuwe voorziening getroffen, het beschut werk. Gemeenten krijgen van het Ministerie van SZW jaarlijks een taakstelling voor het minimaal aantal te realiseren arbeidsplaatsen. Afeer voert deze taak uit voor de gemeenten door het aanbieden van een dienstverband en wel voor het aantal dat overeenkomt met maximaal de taakstelling. De situatie in Oost-Groningen is echter dusdanig dat de taakstelling wordt overschreden als gevolg waarvan er een wachtlijst ontstaat in sommige gemeenten. Er zijn meer inwoners met een indicatie beschut werk dan de taakstelling. Voor de betrokken personen is dit een ongewenste situatie omdat geen perspectief kan worden geboden op een werkzaam leven. Dit geldt ook voor jongeren die het Pro/VSO-onderwijs verlaten en aangewezen zijn op werken in een beschutte omgeving. Ook zij dreigen voor langere tijd op de wachtlijst terecht te komen. Afeer maakt met de eigen gemeenten afspraken om hier een passende oplossing voor te zoeken c.q. de beperking van de taakstelling los te (gaan) laten.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op dit terrein een tweetal belangrijke onderzoeken laten uitvoeren. Zo is een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop de taakstelling wordt toegekend. De huidige landelijke verdeling is gebaseerd op de Wsw-wachtlijst zoals deze bestond op 31 december 2014, een dag voor de sluiting van de toegang Wsw. Dit leidt tot een verdeling die niet past bij de huidige ontwikkelingen en de hoeveelheid afgegeven indicaties per gemeente. Daarnaast is een onderzoek uitgevoerd naar de bekostiging van de beschut werk banen; de Rijkssubsidie die de gemeenten hiervoor ontvangen. Uit het onderzoek komt naar voren dat dit onvoldoende is. Het streven van SZW is om vanaf het jaar 2025 te komen met een nieuwe opzet van de taakstelling en de bijbehorende wijze van financiering. Hoe dat uitpakt voor de drie Afeer-gemeenten is nu nog ongewis.

### **Focus op ontwikkeling**

Vorenstaande maakt nogmaals duidelijk dat Afeer, nu, maar ook in de komende jaren, te maken krijgt met het re-integreren van werkzoekenden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Dat heeft ertoe geleid dat Afeer is gestart met een nieuw Team Ontwikkeling. Binnen dat team wordt gewerkt aan de ontwikkeling van nieuwe vormen van dienstverlening en trainingen aan de werkzoekenden met een lange(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Dit team verzorgt ook het daadwerkelijke trainingsaanbod en de uitvoering daarvan. Het aanbod vanuit dit team staat ter beschikking voor zowel de sw-medewerkers, de beschut werk medewerkers als de werkzoekenden. Met deze aanpak kan optimaler worden ingezet op wat de doelgroep nodig heeft voor een (r-)entree op de arbeidsmarkt.

Voorzien wordt dat de werkzaamheden van dit team in 2025 sterk zullen toenemen in omvang en intensiteit. Dit wordt mede veroorzaakt door de sterke groei van werkzoekenden die recent een verblijfstatus hebben gekregen. Daarvoor zal extra inzet nodig zijn van middelen en personeel (o.a. taal- en ontwikkelcoaches). Afeer heeft hiervoor eind 2023 afspraken gemaakt met de gemeenten en daarbij zijn er specifieke trajecten ontwikkeld binnen Afeer waarmee per 2024 een start is gemaakt. In 2024 worden de hieraan verbonden kosten separaat aan de gemeente gefactureerd. Deze kosten worden vanaf 2025 opgenomen in de reguliere begroting.

### **Dienstverlening aan medewerkers, werkzoekenden en werkgevers**

Zoals hiervoor aangegeven, zet Afeer in op detachering, opleiding, training, begeleiding, invulling van vacatures in diverse branches en het ondersteunen en adviseren van werkgevers bij hun huidige en toekomstige personeelsvraagstukken. Om dat te bereiken blijft Afeer inzetten op enerzijds aanbodversterking en anderzijds op passende werkgeversdienstverlening. Wat de doelgroepen daarvoor nodig hebben, is leidend voor dat wat we aanbieden en organiseren.

Uitgangspunten hierbij zijn:

- dat de route naar werk zo efficiënt mogelijk vormgegeven wordt en arbeidsmarktrelevant is,
- dat er altijd een passende activiteit is voor de werkzoekende en
- dat de blik is gericht op kansrijk werk.

Afeer zet in op een versterking van het branchegericht werken en sluit aan op de afspraken die zijn en worden gemaakt in de arbeidsmarktregio Groningen (zoals het nieuwe Kaderplan 2023 – 2027) en in de subregio Oost-Groningen. Daar waar noodzakelijk wordt dienstverlening aangepast en uitgebreid om zo een maximaal mogelijk resultaat te behalen.

### **Aanbodversterking**

Wij diagnosticeren, trainen, begeleiden en bemiddelen werkzoekenden binnen Afeer vanuit het maatwerkprincipe, ongeacht de gemeente van herkomst. Wij benaderen werkzoekenden direct in geval van verzuim en de activeringsmogelijkheden worden objectief beoordeeld. Wij laten het aanbod van werkleertrajecten (zowel in- als extern) zoveel mogelijk aansluiten bij de vraag uit de markt. Wij activeren werkzoekenden zoveel als mogelijk binnen het werkgebied van Afeer (daar waar nodig wordt gebruik gemaakt van mogelijkheden vanuit de gehele arbeidsmarktregio). Hiertoe wordt integraal gebruik gemaakt van onze verschillende locaties binnen de drie gemeenten. Wij zetten ons optimaal in om zoveel mogelijk en naar evenredigheid, bemensing te realiseren op de verschillende Werklab-locaties. De verschillende vormen van ondersteuning en dienstverlening worden continu afgestemd op het niveau en behoefte van de werkzoekende en de vraag van de werkgever. Daar waar nodig zetten we andere organisaties vanuit het sociaal domein in om problemen op andere leef terreinen aan te pakken.

### **Werkgeversdienstverlening**

Wij werken voor en met de (lokale) ondernemers en werkgevers. Wij verstaan en spreken de taal van de ondernemers; wij kennen hun wereld. Wij hebben onze blik zoveel als mogelijk gericht op het anticiperen op de arbeidsvraag en het organiseren van ondersteuning aan de ondernemer / werkgever. Wij onderschrijven en handelen naar de bepalingen ter voorkoming van verdringing. Wij realiseren aansluiting met de afdelingen Economische Zaken (Pekela en Westerwolde) en het Ondernemersloket (Oldambt).





De begroting is mede een gevolg van bestaande afspraken, genomen besluiten en gedane inschattingen. Daarnaast is er een aantal externe ontwikkelingen die voor het jaar 2025 en volgende jaren van invloed kunnen zijn maar waar Afeer of haar deelnemende gemeenten geen of nagenoeg geen directe invloed op uit kunnen oefenen. Het gaat hierbij om zowel inhoudelijke als financiële zaken.

## Beschut werk 2025 en volgende jaren

Jaarlijks maakt het Ministerie van SZW pas eind december bekend wat de taakstelling per gemeente is voor het volgend kalenderjaar. Dat betekent dat eind december 2024 bekend wordt wat de taakstelling voor 2025 per gemeente wordt. Daarom maakt Afeer voor de begroting jaarlijks een inschatting van de nieuwe taakstelling en wel op basis van de te verwachten jaarlijks procentuele groei in aantallen (bron: prognoses SZW).

Voor 2025 en volgende jaren kan dit mogelijk anders uitpakken. Zoals hiervoor al aangegeven heeft het Ministerie van SZW een onderzoek laten uitvoeren naar de bekostiging van beschut werk (loonkosten en begeleidingskosten) en de verdeling van de taakstelling. Het streven van SZW is om beide zaken per 2025 aan te gaan passen. Op dit moment is de uitkomst daarvan nog onzeker.

## De Participatiewet in balans

Uit een aantal beleidsevaluaties is gebleken dat de Participatiewet niet voor iedereen goed uitpakt. Tevens is er landelijk de nodige weerstand ontstaan over een aantal ongewenste hardheden in deze wet. De minister van SZW heeft daarom het initiatief genomen om de Participatiewet weer in balans te krijgen. Met het wetsvoorstel (in februari 2024 voor advies aan de Raad van State gezonden) zet het demissionaire kabinet de eerste concrete stap om hardheden in de huidige wet weg te nemen door de mens centraal te stellen en uit te gaan van vertrouwen.

Doelstelling van de wetwijziging is dat:

- de wet een passend perspectief op werk en participatie biedt;
- de rechten en plichten begrijpelijk zijn en goed na te leven;
- mensen zich ondersteund voelen door de wet als het gaat om zaken als werk en inkomen;
- een doelmatig vangnet biedt, zeker en voorspelbaar;
- een toereikend inkomen biedt en dat
- de wet goed aansluit bij de brede vormgeving van het sociaal domein en het inkomensstelsel.

De aanpassing van de wet gaat via een drietal sporen. Voor spoor 1 zijn een 20-tal wetwijzigingen in voorbereiding om de hardheden uit de bestaande wetgeving te halen maar ook zijn maatregelen voorzien om belemmeringen weg te nemen voor het aan het werk gaan en blijven. Via spoor 2 vindt een beleidsvoorbereiding plaats voor een fundamentele herziening van de wet, de wet wordt opnieuw opgebouwd, de doelen van de wet worden geherformuleerd en er vindt onderzoek plaats naar welke ondersteuningsinstrumenten het beste kunnen worden ingezet. Tenslotte gaan uitvoerende organisaties in spoor 3 aan de slag om de beweging richting 'vertrouwen, menselijke maat en eenvoud bij uitvoerders' te faciliteren.

De Participatiewet is een onderdeel van een breed stelsel binnen het sociaal domein dat moet bijdragen aan bestaanszekerheid voor kwetsbare mensen. Er lopen op dit moment diverse programma's en beleidsinitiatieven die raken aan het programma Participatiewet in Balans. Bijvoorbeeld de commissie sociaal minimum, het programma Vereenvoudiging Inkomensondersteuning Mensen (VIM), het programma Werk aan Uitvoering, de onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel (Octas) en de herziening van het toeslagenstelsel. Participatiewet in Balans zorgt voor goede afstemming met deze trajecten, zodat de herziening van de Participatiewet goed aansluit op wat er op aanpalende terreinen gebeurt.

De inwerkingtreding van de wetwijzigingen uit spoor 1 is voorzien per 1 januari 2025. Afeer zal zich als uitvoerder van de Participatiewet (re-integratie en beschut werk) voorbereiden op de gevolgen van dit wetgevingstraject. Op welke wijze en met welke financiële gevolgen is nu nog niet aan te geven.

## Regionaal Werkcentrum , op weg naar een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur

Ondanks de krappe arbeidsmarkt staan er nog mensen (te) lang langs de kant en hebben werkgevers moeite om personeel te vinden. De meeste matches op de arbeidsmarkt vinden plaats zonder tussenkomst

van de overheid. Voor een deel van de mensen is private/publieke dienstverlening nodig, geboden door diverse organisaties. Bij mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt of kwetsbare werkenden is deze dienstverlening onvoldoende of afwezig, aldus landelijk onderzoek. Mensen en werkgevers weten onvoldoende waar zij terecht kunnen met hun vragen over werk en/of ontwikkeling, vanwege een veelvoud aan dienstverleners en loketten. Bij mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is vaak actieve inzet en dienstverlening nodig van meerdere organisaties met andere expertises. Versterking van samenwerking en wegnemen van belemmeringen is nodig.

In het coalitieakkoord is de maatregel 'uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur' opgenomen om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren. De ambitie is een publiek-private arbeidsmarktinfrastructuur die werkenden, werkzoekenden en werkgevers toegang biedt tot tijdige, passende, herkenbare en toegankelijke dienstverlening om de stap naar duurzaam werk te faciliteren. De samenwerking in de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's), Leer Werk Loketten (LWL's) en Werkgeversservice punten (WSP's) heeft een krachtige impuls gegeven aan de publiek-private samenwerking en dienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's. De betrokken partners willen deze samenwerking structureel versterken. Om deze arbeidsmarktinfrastructuur te implementeren is nieuwe SUWI-wetgeving per 1 januari 2026 nodig en een transitiejaar in 2025.

Doel is te komen tot in iedere arbeidsmarktregio minimaal één makkelijk vindbaar en herkenbaar loket onder de naam Regionaal Werkcentrum, waarbij werkenden, werkzoekenden en werkgevers met al hun arbeidsmarkt-gerelateerde vragen terecht kunnen. Eén loket betekent één toegangspoort tot de (publieke en private) dienstverlening van partners. Separate loketten van waaruit op dit moment wordt samengewerkt worden samengevoegd (RMT, LWL en WSP). Om mensen en bedrijven één toegangspoort te laten ervaren, komt er één naam: het Regionaal Werkcentrum (RWC). De naam wordt gebruikt door tenminste één fysiek loket per regio en kan door netwerkpartners worden gebruikt (partner in Werkcentrum). De samenwerkende partijen maken in het Regionaal Beraad afspraken over de inrichting van het RWC en welke publiek en private dienstverlening via het RWC wordt ontsloten.

Om de publiek-private samenwerking tussen gemeenten, UWV, werknemers- en werkgeversorganisaties en het onderwijs te versterken komt er één Landelijk Beraad en daarnaast een Regionaal Beraad in iedere arbeidsmarktregio. Afspraken over de wijze van samenwerken in de arbeidsmarktregio en in het Regionaal Werkcentrum worden vastgelegd in een samenwerkingsconvenant. Landelijk en per arbeidsmarktregio komt er een meerjaren-agenda waarin het gezamenlijk arbeidsmarktbeleid staat:

Om de dienstverlening en de samenwerking vanuit het perspectief van de werkzoekende en werkgever te verbeteren is een financiële impuls voorzien. Dit versterkt de ontwikkeling van het Regionaal Werkcentrum en het Regionaal Beraad.

Kortom, Afeer als een van de partners in arbeidsbemiddeling zal in 2026 de effecten van bovenstaande gaan merken. In welke omvang en hoedanigheid en met welke financiële consequenties is nu nog niet te voorzien.



De arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht) heeft het initiatief genomen om te komen tot een tiental werk-ontwikkelcentra in de gehele regio. Dit zijn fysieke ontmoetings-/trainings-/scholings-/werk-/leeromgevingen waar diverse organisaties (gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven, UWV, onderwijs, hulpverlening, werkgevers, etc.) samenwerken. Doel daarbij is om het 'onbenutte arbeidspotentieel' te bereiken, deze mensen perspectief te bieden, belemmeringen weg te nemen en zo voor te bereiden op banen. Beoogde ontwikkelcentra in het Afeergebied zijn Pekela, Vlagtwedde en mogelijk Winschoten.

Veel werkzoekenden met een beperking en/of met problemen op meerdere leefgebieden lijken de afstand naar een reguliere baan moeizaam te kunnen overbruggen. Om dit wel mogelijk te kunnen maken, is het nodig dat alle vragen van de werkzoekenden in samenhang bekeken worden en er op maat integrale ondersteuning wordt geboden. Hiermee wordt extra arbeidspotentieel gemobiliseerd dat hard nodig is om de maatschappelijke transitieopgaven te realiseren. Alle sociaal ontwikkelbedrijven in de arbeidsmarktregio hebben overleg over hun inbreng daarbij.

Voor de financiering van deze centra is door de arbeidsmarktregio een beroep gedaan op het Just Transition Fund (JTF) voor een bedrag van totaal 5 miljoen euro. Vanuit dit fonds kan een bijdrage van 50% van de kosten worden verkregen zodat de in de centra deelnemende organisaties de resterende 50% van de kosten dienen te dragen (ook 5 miljoen euro). Dat zal met name geschieden middels inbreng van personeel (in-kind bijdrage).

Afeer, als de partij voor het ondersteunen van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt, zal hier een rol in gaan spelen. Insteek is dat de betrokken organisaties in 2024 hierover afspraken gaan maken. Op dit moment is dan ook nog niet aan te geven wat de omvang van de taken van Afeer hierbij zijn en ook wat de mogelijke financiële consequenties daarvan zijn.



De basis voor de opmaak van de begroting zijn o.a. de taken die Afeer heeft gekregen van de deelnemende gemeenten en die zijn opgenomen in de GR Afeer en het nieuwe beleidsplan 2023 – 2026. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die van invloed zijn op de begroting die voortkomen uit niet door Afeer of gemeenten beïnvloedbare omstandigheden. Daarbij gaat het met name om de financiële gevolgen van nieuw afgesloten c.q. tussentijds aangepaste cao's. Afeer heeft medewerkers die onder verschillende cao's vallen. Nu ongeveer 80% van de totale begroting uit loonkosten bestaat, levert iedere procent verhoging een flinke kostenstijging op.

### CAO SGO

Begin 2023 is een principeakkoord gesloten voor de ambtelijke cao (Cao SGO). Onderdeel daarvan is een verhoging van de salarissen wat varieert tussen 5% voor de hogere loonschalen tot 13% voor de laagste loonschalen. Dat vertaalt zich in hogere (loon-)kosten. Deze cao is van toepassing tot en met 31 maart 2025. In de loop van 2024 zullen de nieuwe onderhandelingen starten. De verwachting is dat de loonkosten niet opnieuw met dergelijke percentages gaan stijgen maar daar is nu nog niets met zekerheid over te zeggen. In de begroting voor 2025 houden we rekening met een stijging van 4%.

### CAO SW

De cao voor de sw-medewerkers heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. In 2023 hebben vakbonden overleg gehad met de formele werkgever (VNG en Cedris) over deze cao. Aanleiding was de bezorgdheid over de enorm gestegen prijzen. Steeds meer werknemers kwamen hierdoor in financiële problemen. Omdat de cao qua tijdsduur nog niet was afgelopen, wilden de vakbonden tussentijdse verbeteringen afspreken (verhoging loon en reiskostenvergoeding). Na lange onderhandelingen heeft dit uiteindelijk geresulteerd in het eind 2023 'openbreken' van de cao. Gevolg daarvan is dat er sprake is van een hogere loonstijging dan opgenomen in de meerjarenbegroting behorende bij de begroting 2024. De effecten worden uiteraard nu wel meegenomen in de begroting 2025. Overigens, gemeenten worden door het rijk volledig gecompenseerd voor de gestegen sw-loonkosten.

### CAO Aan de Slag

Voor de beschut werk medewerkers is de cao Aan de Slag van toepassing. Deze heeft een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2023. Gelijktijdig met het openbreken van de sw-cao, is ook deze cao tussentijds aangepast als gevolg waarvan het loon en de reiskostenvergoeding zijn gestegen maar waarbij ook de looptijd van deze cao is verlengd tot 31 december 2024. Ook dit was niet opgenomen in de meerjarenraming van de begroting 2024 maar wordt nu wel meegenomen in de begroting 2025. Wat de resultaten van een per 2025 nieuw af te sluiten cao zijn, is nu nog niet in te schatten. In de begroting houden we rekening met een stijging van 2% per 1 januari en 1 juli.

## BEDRIJFSVOERING



De ontwikkeling van de afdeling bedrijfsvoering gaat ook in 2025 verder. De nieuwe wijze van rechtmatigheidsverantwoording heeft z'n beslag gekregen in 2023 en zal ook nog veel gaan betekenen voor de bedrijfsvoering van 2025. Planmatig werken is daarbij van groot belang. Dat past ook in de ambitie om Afeer klaar te maken voor de ISO9001 certificering waarvoor de voorbereidingen in volle gang zijn. De uitvoering van de energietransitie zal in 2024 opgestart zijn en zal in 2025 afgerond zijn.

# WAT GAAT HET KOSTEN?



De raming van de kosten voor de uitvoering van het programmaplan van Afeer is terug te vinden in het onderstaand overzicht baten en lasten.

	Boekjaar 2023	Begroting 2025	Begroting 2024
			(x € 1.000)
Netto opbrengsten	8.162	7.800	7.800
Overheids bijdragen	<u>27.921</u>	<u>30.432</u>	<u>29.827</u>
<b>Totaal baten</b>	<b>36.083</b>	<b>38.232</b>	<b>37.627</b>
Totale kosten sw-medewerkers	-22.297	-21.475	-22.504
Totale kosten Nieuw beschut werk	-779	-1.381	-1.030
Totale kosten Participatiewet	-494	-1.519	-834
Totale kosten ambtelijk overhead	-2.952	-3.115	-3.447
Totale kosten begeleide participatie	-4.918	-5.606	-5.033
Totale overige personele kosten	-757	-974	-984
Totale bedrijfskosten	-3.805	-4.162	-3.796
Mutatie voorzieningen	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
<b>Totaal lasten</b>	<b>-36.002</b>	<b>-38.232</b>	<b>-37.627</b>
Exploitatieresultaat	voordelig 81	0	0
Resultaat van de verbonden partijen	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	<u>voordelig 81</u>	<u>0</u>	<u>0</u>



**Ambities kunnen niet gerealiseerd worden zonder risico's te nemen. Risico's horen bij het proces van verandering. In de paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing wordt de financiële positie van Afeer beschreven en alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.**

### **Weerstandsvermogen**

Afeer vormt in principe geen eigen weerstandsvermogen. Het weerstandsvermogen van Afeer wordt gevormd door het weerstandsvermogen van de afzonderlijke aan de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten. Een eventueel nadelig saldo dient – conform de Gemeenschappelijke Regeling – door de deelnemende gemeenten bijgedragen te worden. Het Algemeen Bestuur heeft de mogelijkheid behaalde positieve resultaten geheel of ten dele te bestemmen voor het eigen vermogen door middel van het vormen van een algemene reserve of bestemmingsreserves. De reserves vormen in dat geval een buffer voor eventuele toekomstige tegenvallers of, bij liquidatie van Afeer, voor opgebouwde rechten op verlof, compensatie-uren, vakantietoeslag en bestaande verplichtingen.

### **Gemeentelijke bijdrage**

Bij de start van Afeer zijn financiële verdeelsleutels vastgesteld om de gemeentelijke bijdrage te kunnen bepalen (in het kort: een gewogen gemiddelde van het aandeel sw-medewerkers, aandeel beschut werkmedewerkers en aandeel uitkeringen). Deze verdeelsleutels zijn van toepassing tot en met het jaar 2025. Voor de periode vanaf 2026 worden deze herijkt. Vanaf het begrotingsjaar 2026 wordt het aandeel aantal uitkeringsgerechtigden gewijzigd in aandeel aantal re-integratietrajecten die de gemeente inbrengt bij Afeer. In deze begroting is voor de meerjarenraming gekozen om het huidige percentage toe te passen.

### **Nieuw beschut**

Het aantal te realiseren Nieuw beschut werkplekken per gemeente in 2025 is nog niet bekend. De werking van de taakstelling per gemeente wordt onder de loep genomen hierover is nog geen duidelijkheid. In deze begroting is uitgegaan van de huidige landelijke procentuele stijging. Op grond hiervan is eveneens de doorberekening van begeleidingskosten en het ontvangen van loonkostensubsidie gemaakt.

### **Opbrengsten en netto toegevoegde waarde**

Van de totaal begrote opbrengsten en netto toegevoegde waarde (NTW) is een gedeelte vastgelegd in de vorm van meerjarige contracten. Er wordt continu gewerkt aan continuering van contracten en het werven van nieuwe opdrachten. Voor verlenging van de contracten moet worden onderhandeld. Voor jaarcontracten en kortlopende orders moet telkens en doorlopend acquisitie worden gepleegd. Het risico bestaat hierdoor dat de begrote opbrengsten en netto toegevoegde waarde niet zullen worden gehaald.

### **Lonen en salarissen**

Ieder jaar is het afwachten welke Cao verhogingen doorgevoerd gaan worden, dit blijft altijd een risico. In de begroting wordt op voorhand rekening gehouden met een bestendige lijn conform voorgaande jaren waarbij een conservatief percentage aan loonstijgingen is toegepast voor iedere Cao.

### **Niet uit de balans blijvende verplichtingen**

De verplichtingen betreffende opgebouwde vakantietoelagen en verlof worden niet in de balans tot uitdrukking gebracht, omdat dit op grond van de regelgeving in het Besluit begroting en verantwoording (BBV 2004) niet is toegestaan.

Het bedrag aan huurverplichtingen voor 2025 aangaande onroerend goed bedraagt € 121.000. Dit bedrag is opgenomen in het overzicht baten en lasten en maakt deel uit van de Huisvesting.

Huurverplichtingen voor de resterende contractduur van de diverse gebouwen die worden gehuurd worden niet in de balans tot uitdrukking gebracht, omdat dit op grond van de regelgeving in het BBV niet is toegestaan.

### Overige risico's

Afeer heeft een vrijstellingsverzoek ingediend met een beroep op het 'vrijstellingsartikel' in de Wet op de Vpb, het zogenoemde 90%-criterium). Met betrekking tot de vrijstelling op basis van het 90%- criterium is nog geen uitspraak ontvangen over een meerjarige vrijstelling voor Afeer. Of er wederom vrijstelling wordt verkregen is op dit moment niet bekend. In deze begroting is uitgegaan van voortzetting van de vrijstelling en daardoor is er geen schuldpositie Vpb opgenomen.

Door de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 is de Wet op de sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom. Sw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Het aantal sw-medewerkers loopt terug als gevolg van natuurlijk verloop, wat resulteert in lagere loonkosten sw. Tegelijkertijd bestaat er het risico van een lagere verdien capaciteit van de organisatie.

De wet rondom privacy is veranderd. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) had al regels vastgelegd in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), maar per 25 mei 2018 geldt de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Vanaf die datum geldt dezelfde privacywetgeving in de hele Europese Unie (EU). Afeer werkt met een kwetsbare doelgroep, waardoor het beschermen van persoonsgegevens extreem belangrijk is. Afeer heeft technische en organisatorische maatregelen genomen om risico's te beperken. Naast het risico op boetes als gevolg van een datalek, is er het risico van imagoschade.

Afeer maakt gebruik van onderaannemers, waardoor Afeer op grond van de wet ketenaansprakelijkheid (WKA) aansprakelijk kan worden gesteld voor te betalen sociale premies en belastingen van gefailleerde onderaannemers. Het risico wordt beperkt door het gebruik van een geblokkeerde bankrekening, de zogenaamde G-rekening. Een mogelijke schadepost is gezien het sterk wisselende orderpakket niet kwantificeerbaar.

De daadwerkelijke aanpassing van de Participatiewet zelf en het traject om te komen tot herziening van de arbeidsmarktinfrastructuur kunnen gevolgen hebben voor de taakomvang en positie van sociaal ontwikkelbedrijven. Een reële inschatting is nog niet te maken.

Bij het voorgaande dient te worden bedacht, dat voor eventuele toekomstige tegenvallers en bij eventuele liquidatie van Afeer de aangesloten gemeenten indien nodig dienen bij te dragen, conform de Gemeenschappelijke Regeling.

Andere noemenswaardige risico's zijn op dit moment niet bekend.

## Financiële kengetallen begroting

Verloop van de kengetallen	Boekjaar 2023	Begroting 2025	Begroting 2024
Netto schuldquote	82%	97%	101%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	82%	97%	101%
Solvabiliteitsratio	8%	7%	1%
Structurele exploitatieruimte	-290%	-327%	-310%
Grondexploitatie	nvt	nvt	nvt
Belastingcapaciteit	nvt	nvt	nvt

## Toelichting kengetallen

Deze cijfers geven een globaal inzicht in de verwachte financiële ontwikkelingen. Bij de beoordeling van de financiële ratio's dient de verbondenheid met de deelnemende gemeenten in acht te worden genomen.

**De netto schuldquote** geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast van Afeer ten opzichte van de eigen middelen. Het geeft dus een indicatie van de mate waarin de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie drukken. Een laag percentage is gunstig. De VNG adviseert om 130% als maximumnorm te hanteren en daarboven de schuld af te bouwen. De stijging van de netto schuldquote ten opzichte van 2023 heeft te maken met de nieuw aangevraagde lening in verband met de nieuwbouw aan de Winschoter Hogebrug.

**De netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen:** omdat bij leningen onzekerheid kan bestaan of ze allemaal worden terugbetaald, wordt dit kengetal zowel berekend inclusief als exclusief de doorgeleende gelden. Zo wordt duidelijk wat het aandeel van de verstrekte leningen in de exploitatie is en wat dit betekent voor de schuldenlast. Hoe lager deze percentages, hoe beter. Afeer verstrekt geen leningen waardoor dit getal gelijk staat aan de Netto schuldquote.

**De solvabiliteit** geeft inzicht in de mate waarin Afeer in staat is aan haar financiële verplichtingen te voldoen. Hoe hoger dit percentage, hoe gunstiger dit is voor de financiële weerbaarheid van Afeer.

**De structurele exploitatieruimte** helpt mee om te beoordelen welke structurele ruimte Afeer heeft om de eigen lasten te dragen of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is. Wanneer dit cijfer negatief is, betekent het dat er onvoldoende ruimte is om de lasten te blijven dragen en is er een gemeentelijke bijdrage nodig.





In deze paragraaf wordt weergegeven hoe het beleid van Afeer ten aanzien van het groot onderhoud van kapitaalgoederen in het jaar 2025 tot uitvoering wordt gebracht en welke middelen hiervoor zullen worden aangewend.

Afeer is in 2024 aan de slag om het meerjarenonderhoudsplan definitief te krijgen. Dit is nog niet gereed om in deze begroting te verwerken. Onderhoudskosten van kapitaalgoederen zullen daarom voorlopig nog in de exploitatie terecht komen.

Het onderhoud aan materieel en gebouwen wordt beheerd door de technische dienst (TD) van Afeer. Uitvoering geschiedt deels door eigen medewerkers en deels door externe bedrijven of specialisten. Voor registratie en herkenning van productiemiddelen wordt een middelenbeheersysteem gehanteerd. Middels dit systeem worden onder meer onderhoudsfrequenties, wettelijke keuringen, inspecties en machinegegevens geregistreerd.

Voor het jaar 2025 is er een totale investeringsruimte van € 550.000,- begroot. Om de ingezette lijn door te kunnen trekken is voor 2026 en verder een investeringsruimte opgenomen van structureel € 550.000 per jaar.

Verschuivingen binnen de investeringsbegroting zijn toegestaan, mits het totale begrote bedrag niet wordt overschreden en mits de afschrijvingstermijn van het aan te schaffen actief niet korter is dan die van de begrote soort activa. Door deze maatregel blijft het taakstellende karakter van de begroting behouden.

#### Investerings overzicht 2025

Soort activa	Levensduur in jaren	(x € 1.000)
		Bedrag 2025
Voorzieningen aan terreinen	20	0
Gebouwen	20 tot 40	100
Installaties	10 tot 20	0
Machines	3 tot 10	350
Inventarissen	5 tot 10	0
Automatisering	3 tot 5	100
Vervoermiddelen	5 tot 10	0
<b>Totaal</b>		<b>550</b>



De paragraaf betreffende de financiering bevat de beleidsvoornemens ten aanzien van de financieringsportefeuille en geeft inzicht in de rentelasten, het renteresultaat en de financieringsbehoefte. Op grond van de Wet financiering decentrale overheden (Wet fido) heeft Afeer in de begroting een financieringsparagraaf opgenomen, waarin verantwoording over het treasurybeleid wordt afgelegd.

### Kasgeldlimiet

Afeer mag zijn activiteiten niet onbeperkt met kort geld financieren. In de Wet financiering decentrale overheden (Wet fido) is hiervoor de kasgeldlimiet opgenomen, waarmee een maximum wordt gesteld aan de netto vlottende schuld, ofwel de netto kortlopende schuld.

De kasgeldlimiet wordt berekend door een in de Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden (Ufdo) vastgesteld percentage van de totale bedrijfslasten van Afeer te nemen. Voor een gemeenschappelijke regeling is dit 8,2%. Uit het overzicht baten en lasten overeenkomstig het BBV bedragen de totale bedrijfslasten voor 2025 € 39.156(x € 1.000).

De netto vlottende schuld per kwartaal is het gemiddelde van de standen van deze schuld op de eerste dag van iedere maand in het desbetreffende kwartaal.

In het volgende overzicht wordt de werkelijke omvang van de kasgeldlimiet getoetst aan de wettelijke norm, in overeenstemming met de Wet fido.

Omschrijving	(x € 1.000)			
	Bedragen per kwartaal			
	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw
Omvang van de begroting per 1 januari	39.731	39.731	39.731	39.731
1 Toegestane kasgeldlimiet				
- in procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
- in een bedrag	3.258	3.258	3.258	3.258
2 Omvang vlottende korte schuld				
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	1000	1000	1000	1000
Schuld in rekening-courant	0	0	0	0
Gestorte gelden door derden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld	0	0	0	0
3 Vlottende middelen				
Contante gelden in kas	1	1	1	1
Tegoeden in rekening-courant	0	0	0	0
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
Toets kasgeldlimiet				
4 Totaal netto vlottende schuld (2 - 3)	999	999	999	999
Toegestane kasgeldlimiet (1)	3.258	3.258	3.258	3.258
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) (1 - 4)	2.259	2.259	2.259	2.259

### Renterisiconorm

De renterisiconorm wordt berekend door het bij Ministeriële regeling vastgestelde percentage van de totale bedrijfslasten van het begrotingsjaar van Afeer te nemen. De norm houdt in dat de jaarlijks verplichte aflossingen en de renteherzieningen niet meer mogen bedragen dan 20% van het begrotingstotaal. Het begrotingstotaal voor 2025 bedraagt € 39.156 (x € 1.000).

		(x € 1.000)			
Omschrijving		Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
<b>Basisgegevens</b>					
1	Renteherziening op vaste schuld o/g	0	0	0	0
2	Betaalde aflossingen	213	213	213	213
3	Renterisico (1 + 2)	213	213	213	213
4	Renterisiconorm	7.946	7.971	8.070	8.222
5a	Ruimte onder renterisiconorm (4 > 3)	7.733	7.758	7.857	8.009
5b	Overschrijding renterisiconorm (3 > 4)	0	0	0	0
<b>Berekening renterisiconorm</b>					
4a	Totale lasten op de begroting	39.732	39.853	40.349	41.109
4b	Het bij Min. regeling vastgestelde %	20%	20%	20%	20%
4	Renterisiconorm (4a x 4b)	7.946	7.971	8.070	8.222

### Treasurybeheer

Treasury is het sturen en beheersen van, het verantwoord over, en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Afeer heeft een laag risicoprofiel, doordat de rentepercentages van alle langlopende leningen voor de gehele looptijd vaststaan en doordat er geen gebruik wordt gemaakt van derivaten (financiële derivaten zijn beleggingsinstrumenten die hun waarde ontleen aan de waarde van een ander goed, zoals aandelen en olie).

### Financiering

Door middel van het onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in de samenstelling, de grootte en de rentegevoeligheid van de opgenomen leningen.

		(x € 1.000)		
Omschrijving	Bedrag	Gemidd. rente	Looptijd	
Stand per 1 januari	6.758	1,20%	>1 jr	
Nieuwe leningen	0			
Reguliere aflossingen	-213			
Vervroegde aflossingen	0			
Renteaanpassing (oud percentage)	0			
Renteaanpassing (nieuw percentage)	0			
Stand per 31 december	<b>6.545</b>	1,20%		

### Schatkistbankieren

Schatkistbankieren valt onder de Wet financiering decentrale overheden (fido). Doel van het schatkistbankieren is het verlagen van de EMU-schuld. Schatkistbankieren houdt in dat instellingen hun liquide middelen aanhouden bij het ministerie van Financiën. Door gebruik te maken van schatkistbankieren verlaat publiek geld de schatkist pas op het moment dat de middelen benodigd zijn voor de uitvoering van een publieke taak. Om te bepalen wanneer er sprake is van overtollige middelen is er een drempelbedrag gedefinieerd. Het drempelbedrag is een minimumbedrag (afhankelijk van de omvang van de decentrale overheid) dat gemiddeld buiten de schatkist mag worden gehouden. De hoogte van het drempelbedrag hangt af van het begrotingstotaal zoals dat ook gebruikt wordt voor bijvoorbeeld het berekenen van de kasgeldlimiet. Afeer hanteert een actief beleid om overschrijdingen van het drempelbedrag te voorkomen en tijdig eventueel overtollige middelen ten gunste te brengen van de schatkist, dit gebeurt deels automatisch.

### Berekening van het EMU-saldo

Het EMU-saldo is het saldo van de ontvangsten en de uitgaven van de collectieve sector in een jaar, zijnde het netto financieringssaldo van een overheid die lid is van de Economische en Monetaire Unie (EMU), berekend overeenkomstig de voorschriften van het Europees systeem van nationale en regionale rekeningen in de Europese Unie.

Het EMU-saldo is het saldo van de gehele overheid in een land; gemeenschappelijke regelingen tellen ook mee. Om dit te benadrukken is in het Besluit Begroting en Verantwoording opgenomen dat in de jaarrekening en begroting inzicht moet worden gegeven in het EMU-saldo. Hiervoor is onderstaande tabel opgenomen.

Omschrijving	(x € 1.000)		
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Begrotingssaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c)	0	0	0
Mutatie (im)materiële vaste activa	-154	-303	-323
Mutatie voorzieningen	0	0	0
Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)	0	0	0
Verwachte boekwinst bij verkoop effecten en verwachte boekwinst bij verkoop (im) materiële vaste activa	0	0	0
<b>Berekend EMU-saldo</b>	<b>154</b>	<b>303</b>	<b>323</b>

Toelichting: Een negatief EMU-saldo betekent een EMU-terkort.



De paragraaf bedrijfsvoering geeft inzicht in de stand van zaken en de beleidsvoornemens rond de bedrijfsvoering van Afeer. Met bedrijfsvoering worden de bedrijfsprocessen bedoeld die nodig zijn om de beleidsdoelstellingen van Afeer te realiseren. Het betreft beleidsmatige (primaire) processen, ondersteunende (secundaire) processen en de sturing en beheersing ervan.

### Organisatiestructuur

Afeer bestaat uit diverse bedrijfsonderdelen die door de Algemeen Directeur en een Manager worden aangestuurd. Daarnaast heeft Afeer een strategisch adviseur en voor controlling taken wordt op afroep ingehuurd. Een schematische weergave van de organisatie is te vinden in het programmaplan eerder in dit boekwerk.

### Systemen

Door bedrijfsvoering wordt hard meegewerkt aan de verdere ontwikkeling van Afeer en het mogelijk maken van de primaire processen. Door de invoering van 1 centraal systeem is het mogelijk geworden om veel meer werkzaamheden te digitaliseren en sneller te verwerken. Dit heeft veel voordelen voor zowel gebruikers als (eind-)verantwoordelijken die daarmee betere en real time informatie hebben die nodig is om Afeer aan te sturen.

De wetgeving rondom privacy en het werken in systemen is in de afgelopen jaren steeds stringenter geworden. Dit, in combinatie met de hiervoor genoemde ontwikkeling en digitalisering, maakt informatiemanagement een steeds belangrijker bedrijfsproces. Afeer zet hier stevig op in en treedt steeds in nauw contact met ketenpartners.

### Huisvesting

In 2024 zal het volledige huisvestingsplan zijn uitgevoerd dat in 2019 is gestart. Met het voltooiën van dit plan zal het meerjarenonderhoudplan erin voorzien dat we de komende jaren niet voor verrassingen komen te staan. De onderhoudsplan zal ook in 2024 gereed zijn.

### Communicatie

Afeer staat als bedrijf midden in de samenleving en wil ook verbinding met die samenleving. Dat betreft zowel bedrijven / gemeenten / organisaties als overige belangstellenden. Heldere, frequente en eerlijke communicatie over wie we zijn en wat we doen blijft dan ook voor 2025 een belangrijk speerpunt.

### P&O-beleid

Participatiebedrijven hebben ten opzichte van andere bedrijven een bijzonder karakter. De specifieke doelgroep vraagt om andere, meer directe, aansturing en beleidsvorming. Het "in de lijn leggen van P&O-taken" werkt bijvoorbeeld niet. Hetzelfde geldt voor de begeleiding van ziekteverzuim. Verzuim ligt gemiddeld genomen bij participatiebedrijven hoger dan bij andere bedrijven. Medewerkers hebben meer en specifieke gezondheidsklachten. Dit vraagt om een andere begeleiding. Er wordt gebruik gemaakt van een stevig verzuimbegeleidingsmodel dat ook in 2025 voortgezet wordt, tot nu toe zijn de resultaten goed en zichtbaar in het ziekteverzuimcijfer.

### Kwaliteit Arbo en Milieu

Afeer is voor diverse werksoorten gecertificeerd. Dit vraagt een continue alertheid voor de medewerkers en permanente audits om de certificaten te behouden. De afdeling KAM is als het ware de hoeder van deze certificaten, draagt zorg voor implementatie, is de auditor en partner van het management. De afdeling KAM is ook verantwoordelijk voor het arbobeleid. Periodiek vindt een RI&E plaats waarna het op basis daarvan opgestelde plan van aanpak de leidraad wordt voor de komende periode. Afeer besteedt altijd veel aandacht en geld aan persoonlijke beschermings- en hulpmiddelen.

### Fraude

Fraude, frauderisico's, preventie en bescherming van integriteit staan op de agenda bij Afeer. Er is een actueel integriteitsbeleid, een klokkenluidersregeling en in de processen is waar mogelijk functiescheiding ingebouwd.

Er wordt continu gewerkt aan bewustwording en aandacht voor de risico's en preventiemaatregelen, waarbij houding, gedrag en cultuur ook nadrukkelijk aan de orde komen.

Op basis van interne analyse hebben we risico's gedefinieerd en beheersmaatregelen ingericht om deze risico's te mitigeren. Het betreft bijvoorbeeld risico's ten aanzien van:

- Onrechtmatige/frauduleuze betalingen aan klanten, leveranciers, personeel
- Corruptie risico in zakelijke relaties
- Onrechtmatige / frauduleuze declaraties
- Onttrekken van activa aan de organisatie
- Misbruik van bedrijfsmiddelen en/of bedrijfsgegevens

We hebben en/of werken aan de volgende beheersingsmaatregelen om risico's zoals hiervoor benoemd te voorkomen, dan wel tijdig te ontdekken:

- Selectief aannamebeleid, opvragen van een VOG en het laten ondertekenen van een integriteitsverklaring
- Voorbeeldfunctie vanuit de leiding
- Functiescheiding in het accorderen van facturen, declaraties en het betalingsverkeer
- Toegangsbeveiliging en rechtenbeheer in de geautomatiseerde gegevensverwerking



De paragraaf verbonden partijen is een verplichte paragraaf op grond van artikel 9, lid 2f van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten 2004 (BBV 2004).

Het begrip verbonden partij kan als volgt worden gedefinieerd: "Een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke organisatie waarbij Afeer een bestuurlijk en financieel belang heeft".

Het BBV verbiedt Afeer om haar 100% dochters Hoveniersbedrijf Nieland BV, Afeer Mobiliteit B.V. en Afeer Participatie B.V. samen met de cijfers van de andere bedrijfsonderdelen van Afeer te consolideren. Om als bestuur en management toch een helder inzicht in de totale prestatie van Afeer te krijgen en om eventuele risico's te kunnen onderkennen, vinden wij het noodzakelijk om ook deze bedrijven in het jaarverslag en de jaarrekening op te nemen. We doen dit in de vorm van een balans en een resultatenrekening, gevolgd door een toelichting op beide.

### Bedrijfsprofiel

**Hoveniersbedrijf Nieland BV** is gevestigd aan de Winschoter Hogebrug 1 te Blijham. Het bedrijf is in 1998 door indertijd Synergon overgenomen van de toenmalige eigenaar, die zijn werkzaamheden als ondernemer wilde afbouwen doch niet over een opvolger beschikte. Synergon werd in die periode geconfronteerd met omvangrijke bezuinigingen in de uitbesteding van gemeentelijk groenonderhoud, waardoor voor een aanzienlijk aantal medewerkers vervangend werk moest worden gezocht. Om die reden is Nieland BV ingezet om meer particulier hovenierswerk naar Synergon toe te trekken. Met ingang van het jaar 2016 zijn de groen werkzaamheden van Synergon en Nieland samengevoegd en worden deze thans vanuit Afeer uitgevoerd. Binnen Nieland BV worden geen activiteiten meer verricht anders dan verloning van medewerkers die onder de Hoveniers-cao vallen en werkzaam zijn bij Afeer.

**Afeer Participatie B.V.** is gevestigd aan de Mr A.J. Romijnweg 17 te Winschoten. Deze B.V. was voorheen Afeer Werk B.V. genaamd en deze is in september 2010 opgericht. De B.V. heeft ten doel het – in het kader van de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Participatiewet – aangaan van dienstbetrekkingen met personen, die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, en het als arbeidskracht ter beschikking stellen van deze personen aan derden, alsmede het verrichten van al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daaraan bevorderlijk kan zijn. Dit betekent dat het doel van de oude Afeer Werk B.V. wordt gecontinueerd onder een ander naamgeving. In Afeer Participatie B.V. worden ook alleen nog maar de medewerkers verlood.

**Afeer Mobiliteit B.V.** is gevestigd aan de Mr A.J. Romijnweg 17 te Winschoten. Eind 2019 is een start gemaakt met de voorbereidingen om per 2020 te starten met een nieuwe vorm van dienstverlening. Daarbij gaat Afeer werkzoekenden die gereed zijn voor de arbeidsmarkt een tijdelijk dienstverband aanbieden (conform de ABU cao). En vervolgens detacheren bij werkgevers. Vanaf 2020 is er druk gewerkt om werknemers op deze manier te kunnen detacheren.

Het doel is het, in het kader van de opdracht van de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Participatiewet, bemiddelen en alloceren van arbeidskrachten en deze ter beschikking te stellen aan derden, alsmede het verrichten van al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daaraan bevorderlijk kan zijn.

**GRD BV** is gevestigd aan de Brugstraat 2 te Scheemda en verricht ICT-werkzaamheden voor lokale overheden. Afeer heeft in 2018 5% van de aandelen van GRD BV verworven en zodoende invloed in de werkzaamheden verkregen. GRID NV is voor 95% eigenaar van GRD BV. De NV is opgericht om ICT werkzaamheden voor specifiek genoemde lokale overheden uit te voeren. In de statuten van de NV is opgenomen dat ten behoeve van werkzaamheden voor derden een aparte rechtspersoon wordt opgericht, wat in de vorm van GRD BV is gebeurd. Het financiële risico is voor Afeer als 5% aandeelhouder relatief beperkt. Hoogstens de inbreng op de aandelen kan worden verloren in geval van faillissement van de BV. De inbreng op de aandelen van GRD B.V. bedraagt € 0,05 en is daarmee een laag financieel risico.





# Financiële begroting

---

Afeer  
Werk van waarde

# OVERZICHT BATEN EN LASTEN



	Boekjaar 2023	Begroting 2025	Begroting 2024
			(x € 1.000)
Opbrengsten	9.600	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	<u>-1.438</u>	<u>-1.500</u>	<u>-1.500</u>
Toegevoegde waarde	8.162	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-22.297	-21.475	-22.504
Loonkosten nieuw beschermt werk	-779	-1.381	-1.030
Loonkosten Participatiewet	-494	-1.519	-834
Loonkosten ambtelijk overhead	-2.952	-3.115	-3.447
Loonkosten begeleide participatie	-4.918	-5.606	-5.033
Overige personele kosten	<u>-757</u>	<u>-974</u>	<u>-984</u>
Totale personele kosten	-32.198	-34.070	-33.830
Huisvesting	-1.127	-1.016	-1.030
Machines, installaties & inventaris	-695	-779	-644
Vervoer	-376	-505	-463
Automatisering	-852	-957	-963
Advies & Externe inhuur	-344	-444	-235
Verkoopkosten	-53	-8	0
Kantoor en algemene kosten	-246	-275	-305
Diverse baten en lasten	-31	0	0
Financiële baten en lasten	<u>-81</u>	<u>-180</u>	<u>-156</u>
Totale overige bedrijfskosten	-3.805	-4.162	-3.796
Bedrijfsresultaat	<u>-27.840</u>	<u>-30.432</u>	<u>-29.827</u>
Onttrekking aan voorzieningen	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal onttrekking	0	0	0
Overheidsbijdragen	<u>27.921</u>	<u>30.432</u>	<u>29.827</u>
Totale overheidsbijdragen	27.921	30.432	29.827
Exploitatieresultaat	<u>81</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Resultaat verbonden partijen	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	<u>81</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

# OVERZICHT BATEN EN LASTEN OVEREENKOMSTIG HET BBV



	Boekjaar 2023	Begroting 2025	Begroting 2024
			(x € 1.000)
Opbrengsten	9.600	9.300	9.300
Resultaat van Nieland B.V.	0	0	0
Resultaat van Afeer Participatie B.V.	0	0	0
Resultaat van Mobiliteit B.V.	1	0	0
<b>Totale baten</b>	<b>9.601</b>	<b>9.300</b>	<b>9.300</b>
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.438	-1.500	-1.500
Personeelskosten	-32.198	-34.070	-33.830
Bedrijfskosten	-3.805	-4.162	-3.796
<b>Totale lasten</b>	<b>-37.440</b>	<b>-39.732</b>	<b>-39.127</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-27.839</b>	<b>-30.432</b>	<b>-29.827</b>
Overheidsbijdragen	27.921	30.432	29.827
<b>Resultaat voor bestemming</b>	<b>81</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Mutaties in reserves en voorzieningen	0	0	0
<b>Resultaat na bestemming</b>	<b>81</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



	Boekjaar 2023	Begroting 2025	(x € 1.000) Begroting 2024
<b>Loonkosten ambtelijk overhead</b>			
Lonen			
Lonen ambtelijke medewerkers	2.185	2.328	2.569
Sociale lasten ambtelijke medewerkers	325	314	370
Pensioenpremie ambtelijke medewerkers	330	358	397
Overige kosten	137	116	111
Subtotaal	2.977	3.115	3.447
Terugontvangen loonkosten	-25	0	0
Totaal loonkosten ambtelijke medewerkers	2.952	3.115	3.447

	Boekjaar 2023	Begroting 2025	(x € 1.000) Begroting 2024
<b>Loonkosten begeleide participatie</b>			
Lonen ambtelijke medewerkers	3.036	3.918	3.525
Sociale lasten ambtelijke medewerkers	448	567	544
Pensioenpremie ambtelijke medewerkers	502	620	521
Overige kosten	413	108	63
Subtotaal	4.399	5.214	
Lonen medewerkers Nieland b.v.	294	392	380
Totaal loonkosten ambtelijke medewerkers	4.693	5.606	380

De loonkosten voor ambtenaren zijn dit jaar voor het eerst gesplitst in ambtelijk overhead en begeleide participatie. Ambtelijk overhead betreft de medewerkers die ondersteunend zijn aan de organisatie en niet direct toerekenbaar zijn aan werksoorten. Begeleide participatie betreft de medewerkers die wel toerekenbaar zijn aan onze diverse werksoorten. Hier hebben we ook de medewerkers opgenomen die verloond worden in de Nieland b.v. Een deel van deze begeleiding wordt op dit moment nog uitgevoerd door medewerkers met een sw indicatie. Door de uitstroom hiervan zullen indirecte/leidinggevende posities in de toekomst opgevuld moeten worden door ambtelijke ondersteuning (begeleide participatie). Om deze reden zien we dit deel van de ambtelijke loonkosten meerjarig stijgen.

Bij de start van Afeer werd nog uitgegaan van het streven om 60% van de sw-doelgroep te detacheren. Dit hebben we moeten terugbrengen naar een meer realistisch cijfer wat de regionale arbeidsmarkt aankan. We hebben dit dan ook bijgesteld in 30%. Hierdoor blijven meer sw-ers werkzaam binnen de infrastructuur van Afeer en hiervoor hebben we meer voorlieden en werkleiders nodig. Ook hebben we door de uitbreiding van onze dienstverlening en verkoop van diensten en trajecten meer inzet van personeel nodig.

#### Overige personele kosten

Onder de overige personele kosten zijn de kosten begroot van vervoerskosten sw, opleidingskosten, Arbo dienst en bedrijfsarts, werkkleding, kantine kosten en de kosten voor de OR.

#### Huisvesting

Onder de huisvestingskosten zijn de kosten voor huur, afval- en vuilverwerking, belastingen, verzekeringen, onderhoudskosten, gas, water en licht, onderhoud en afschrijvingskosten van de terreinen en gebouwen.

**Machines, Installaties en inventarissen**

Onder deze post zijn de kosten voor onderhoud en afschrijvingen van de machines, installaties en inventarissen begroot.

**Vervoer**

De kosten van vervoer betreffen huur/lease, brandstof, onderhoud, verzekeringen en belastingen en afschrijvingskosten van het wagenpark van Afeer.

**Automatisering**

Onder automatiseringskosten zijn de kosten van de dienstverlening van GRD bv, softwarelicenties en afschrijvingskosten begroot.

**Advies en externe inhuur**

Onder deze post zijn de kosten van externe dienstverleners, juridisch advies en accountskosten begroot. Vanaf 2025 is hier budget opgenomen om de steeds meer begeleiding vragende doelgroep te kunnen bedienen. Ten behoeve van behoud van flexibiliteit en variëteit is gekozen dit niet als ambtelijke formatie op te voeren maar hiervoor diensten in te kopen.

**Verkoopkosten**

Onder verkoopkosten zijn de kosten voor acquisitie, dubieuze debiteuren en incassokosten geboekt. In de begroting 2025 zijn op deze post geen kosten begroot.

**Kantoor en algemene kosten**

Onder deze post zijn de kosten voor kantoorbenodigdheden, abonnementen, contributies, aansprakelijkheidsverzekering en overige algemene kosten begroot.

**Diverse baten en lasten**

Op deze post worden incidentele baten en lasten en de boekwinsten cq boekverliezen bij verkoop van vaste activa geboekt. Op deze post zijn in de begroting geen kosten en/of opbrengsten begroot.

**Financiële baten en lasten**

De kosten van de rente op de langlopende leningen en de bankkosten zijn onder deze post begroot.

	2023	2025	2024
<b>Bijdragen</b>			
Oldambt	18.124	19.753	19.361
Pekela	6.346	6.917	6.780
Westerwolde	3.451	3.761	3.687
<b>Totaal overheidsbijdragen</b>	<b>27.921</b>	<b>30.431</b>	<b>29.827</b>

Vanwege een sterke daling van de Sw populatie (sterker dan vooraf begroot) en efficiëntere bedrijfsvoering hebben we de totale bijdrage ten opzichte van 2024 nageoeg gelijk kunnen houden ondanks de loonstijgingen en de inflatie.

**Aandeel resultaat verbonden partijen**

Omvang van het resultaat van Nieland BV	0	0	0
Omvang van het resultaat van Afeer Participatie BV	0	0	0
Omvang van het resultaat van Afeer Mobiliteit BV	1	0	0
<b>Totaal aandeel resultaat verbonden partijen</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

De kosten van verloning binnen Nieland BV en Afeer Participatie BV worden doorberekend aan Afeer. Aan Mobiliteit BV worden kosten doorbelast voor de inzet van de ondersteuning vanuit Afeer. Het begrote resultaat van de verbonden partijen in 2025 en meerjarig is € 0.

	Boekjaar 2023	Begroting 2025	(x € 1.000) Begroting 2024
<b>Exploitatieresultaat (na doorberekening)</b>	<b>81</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# FINANCIËLE POSITIE



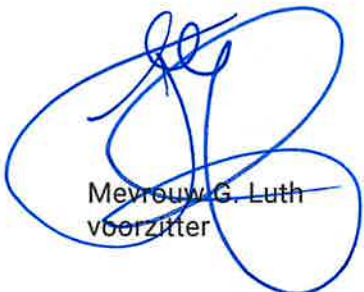
(voor bestemming van het gerealiseerde resultaat)

Op basis van de realisatiecijfers 2023 (balans 31 december 2023) en de begrote baten en lasten van 2024 t/m 2028 worden onderstaande balansstanden geprognosticeerd.

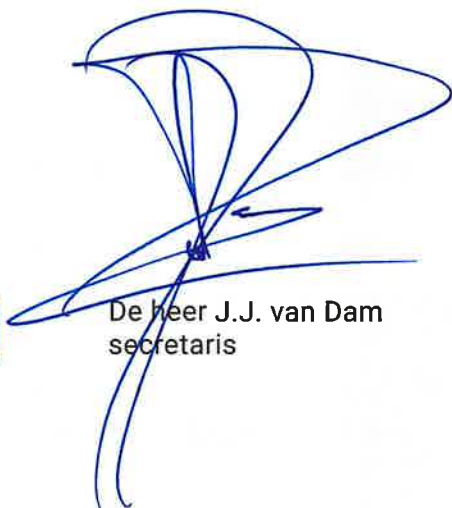
Begrotingsjaar	2025		bedragen (x € 1.000), standen per 31-12			
Activa	2023	2024	2025	2026	2027	2028
(im) Materiële vaste activa	9.270	9.622	9.419	9.194	8.984	8.758 #
Financiële vaste activa:						
Kapitaalverstrekkingen	18	18	18	18	18	18
Financiële vaste activa:						
Leningen	-	-	-	-	-	-
Financiële vaste activa:						
Uitzettingen > 1 jaar	-	-	-	-	-	- +
<b>Totaal Vaste Activa</b>	<b>9.288</b>	<b>9.640</b>	<b>9.437</b>	<b>9.212</b>	<b>9.002</b>	<b>8.776</b>
Voorraden:						
Onderhanden werk & Overige grond- en hulpstoffen	46	75	75	75	75	75
Voorraden: Gereed product en handelsgoederen & vooruitbetalingen	2	-	-	-	-	-
Uitzettingen <1 jaar	1.514	500	500	500	500	500 #
Liquide middelen	70	-	-	-	-	-
Overlopende activa	416	316	316	316	316	316 +
<b>Totaal Vlottende Activa</b>	<b>2.048</b>	<b>891</b>	<b>891</b>	<b>891</b>	<b>891</b>	<b>891</b>
<b>Totaal Activa</b>	<b>11.336</b>	<b>10.531</b>	<b>10.328</b>	<b>10.103</b>	<b>9.893</b>	<b>9.667</b>
<b>Passiva</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Eigen vermogen	877	803	729	655	582	508 #
Voorzieningen	-	-	-	-	-	-
Vaste schuld	7.271	6.758	6.545	6.332	6.119	5.906 +
<b>Totaal Vaste Passiva</b>	<b>8.148</b>	<b>7.561</b>	<b>7.274</b>	<b>6.987</b>	<b>6.701</b>	<b>6.414</b>
Vlottende schuld	2.057	2.470	2.553	2.615	2.692	2.753
Overlopende passiva	1.131	500	500	500	500	500 +
<b>Totaal Vlottende Passiva</b>	<b>3.188</b>	<b>2.970</b>	<b>3.053</b>	<b>3.115</b>	<b>3.192</b>	<b>3.253</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>11.336</b>	<b>10.531</b>	<b>10.327</b>	<b>10.102</b>	<b>9.893</b>	<b>9.667</b>



Aldus vastgesteld in een openbare vergadering van het Algemeen Bestuur van Afeer op 11 juli 2024.



Mevrouw G. Luth  
voorzitter



De heer J.J. van Dam  
secretaris



## **Bijlagen**

- 1. Geraamde baten en lasten per taakveld**
- 2. Meerjarenraming**
- 3. Normenkader**
- 4. Verdeling exploitatieresultaat**
- 5. Bijdrage per gemeente**



	Boekjaar 2023	Begroting 2025	Begroting 2024
			(x € 1.000)
Opbrengsten	9.600	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.438	-1.500	-1.500
Toegevoegde waarde	8.162	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-22.297	-21.475	-22.504
Loonkosten nieuw beschut werk	-779	-1.381	-1.030
Loonkosten Participatiewet	-494	-1.519	-834
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-2.952	-3.115	-3.447
Loonkosten begeleide participatie	-4.918	-5.606	-5.033
Overige personele kosten	-757	-974	-984
Totale personele kosten	-32.198	-34.070	-33.830
Huisvesting	-1.127	-1.016	-1.030
Machines, installaties & inventaris	-695	-779	-644
Vervoer	-376	-505	-463
Automatisering	-852	-957	-963
Advies & Externe inhuur	-344	-444	-235
Verkoopkosten	-53	-8	0
Kantoor en algemene kosten	-246	-275	-305
Diverse baten en lasten	-31	0	0
Financiële baten en lasten	-81	-180	-156
Totale overige bedrijfskosten	-3.805	-4.162	-3.796
Bedrijfsresultaat	-27.840	-30.432	-29.827
Onttrekking aan reserves	0	0	0
Totaal onttrekking	0	0	0
Overheidsbijdragen	27.921	30.432	29.827
Totale overheidsbijdragen	27.921	30.432	29.827
Exploitatieresultaat	81	0	0
Resultaat verbonden partijen	1	0	0
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	81	0	0

(x € 1.000)

	Begeleide participatie 2025	Treasury 2025	Overhead 2025	
Opbrengsten	9.300	0	0	
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	<u>-1.500</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	
Toegevoegde waarde	7.800	0		0
Loonkosten sw-medewerkers	-21.475	0	0	
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.381	0	0	
Loonkosten Participatiewet	-1.519	0	0	
Loonkosten ambtelijke medewerkers	0	0	-3.115	
Loonkosten begeleide participatie	-5.606	0	0	
Overige personele kosten	<u>-864</u>	<u>0</u>	<u>-110</u>	
Totale personele kosten	-30.844	0		-3.225
Huisvesting	-938	0	-77	
Machines, installaties & inventaris	-779	0	0	
Vervoer	-505	0	0	
Automatisering	0	0	-957	
Advies & Externe inhuur	0	0	-444	
Verkoopkosten	0	0	-8	
Kantoor en algemene kosten	0	0	-275	
Diverse baten en lasten	0	0	0	
Financiële baten en lasten	<u>-24</u>	<u>-156</u>	<u>0</u>	
Totale overige bedrijfskosten	-2.245	-156		-1.761
Bedrijfsresultaat	<u>-25.290</u>	<u>-156</u>		<u>-4.986</u>
Onttrekking aan voorzieningen	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	
Totaal onttrekking	0	0		0
Overheidsbijdragen	<u>30.432</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	
Totale overheidsbijdragen	30.432	0		0
Exploitatieresultaat	<u>5.142</u>	<u>-156</u>		<u>-4.986</u>



(x € 1.000)

	Begroting 2025	Begroting 2026
Opbrengsten	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.500	-1.500
Toegevoegde waarde	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-21.475	-20.416
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.381	-1.778
Loonkosten Participatiewet	-1.519	-1.907
Loonkosten ambtelijk overhead	-3.115	-3.229
Loonkosten begeleide participatie	-5.606	-5.834
Overige personele kosten	-974	-974
Totale personele kosten	-34.070	-34.138
Huisvesting	-1.016	-1.033
Machines, installaties & inventaris	-778	-825
Vervoer	-504	-495
Automatisering	-957	-947
Advies & Externe inhuur	-444	-448
Verkoopkosten	-8	-8
Kantoor en algemene kosten	-275	-281
Diverse baten en lasten	0	0
Financiële baten en lasten	-180	-176
Totale overige bedrijfskosten	-4.162	-4.213
Bedrijfsresultaat	-30.431	-30.551
Onttrekking aan voorzieningen	0	0
Totaal onttrekking	0	0
Overheidsbijdragen	30.431	30.551
Totale overheidsbijdragen	30.431	30.551
Exploitatieresultaat	0	0
Resultaat verbonden partijen	0	0
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	0	0

	(x € 1.000)	
	Begroting 2027	Begroting 2028
Opbrengsten	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	<u>-1.500</u>	<u>-1.500</u>
Toegevoegde waarde	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-19.893	-19.641
Loonkosten nieuw beschut werk	-2.192	-2.602
Loonkosten Participatiewet	-2.297	-2.670
Loonkosten ambtelijk overhead	-3.301	-3.366
Loonkosten begeleide participatie	-5.960	-6.075
Overige personele kosten	<u>-974</u>	<u>-974</u>
Totale personele kosten	-34.617	-35.329
Huisvesting	-1.059	-1.089
Machines, installaties & inventaris	-842	-875
Vervoer	-469	-454
Automatisering	-940	-935
Advies & Externe inhuur	-453	-457
Verkoopkosten	-8	-8
Kantoor en algemene kosten	-286	-292
Diverse baten en lasten	0	0
Financiële baten en lasten	<u>-172</u>	<u>-168</u>
Totale overige bedrijfskosten	-4.229	-4.277
Bedrijfsresultaat	-31.046	-31.806
Onttrekking aan voorzieningen	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal onttrekking	0	0
Overheidsbijdragen	<u>31.046</u>	<u>31.806</u>
Totale overheidsbijdragen	31.046	31.806
Exploitatieresultaat	<u>0</u>	<u>0</u>
Resultaat verbonden partijen	<u>0</u>	<u>0</u>
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	<u>0</u>	<u>0</u>



Met ingang van 2023 is het BBV (besluit begroting en verantwoording) gewijzigd. Tot 2023 gaf de accountant bij de jaarrekening een verklaring over zowel de getrouwheid (juistheid en volledigheid) van de geboekte baten, lasten en balansmutaties, als over de rechtmatigheid. Met ingang van 2023 is de rechtmatigheid voor de accountant vervallen. De verantwoordelijkheid voor de rechtmatigheidsverantwoording ligt bij het Dagelijks Bestuur.

Het Algemeen Bestuur dient - uit hoofde van de controlerende rol - de norm te stellen waaraan het Dagelijks Bestuur moet worden getoetst. Het Algemeen Bestuur heeft hiertoe aangegeven aan welke voor Afeer relevante, in wet- en regelgeving vastgelegde, voorwaarden de interne organisatie en de accountant moeten worden getoetst. Dit zogenaamde normenkader is gebaseerd op de algemene wet- en regelgeving (externe regelgeving) en de door het Algemeen Bestuur vastgestelde eigen verordeningen (interne regelgeving). Met ingang van 10 juli 2023 is de interne regelgeving geactualiseerd in verband met de wijziging in de regelgeving.

Een overzicht van de externe en interne regelgeving is hieronder opgenomen.

Externe regelgeving	Interne regelgeving
Wet sociale werkvoorziening en hiermee samenhangende besluiten en regelingen	Gemeenschappelijke Regeling
Participatiewet en hiermee samenhangende (gemeentelijke) besluiten en regelingen	Financiële verordening Afeer
Europese aanbestedingsregels	Controle verordening Afeer
De nationale aanbestedingswet	Treasurystatuut Afeer
Wet financiering decentrale overheden (Wet fido)	Verordening Doelmatigheid en Doeltreffendheid 213a
Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden (Ruddo)	
Fiscale regelgeving (btw, loonbelasting, Vpb)	
Wet Normering Topinkomens (WNT)	
Wet Markt en Overheid	
CAO Wsw	
CAO SGO	
CAO Aan de Slag	
Besluit begroting en verantwoording 2004 (BBV 2004)	
Besluit accountantscontrole decentrale overheden (bado)	
Wet open overheid (Woo)	



## VERDELING EXPLOITATIERESULTAAT

	Afeer	Wsw	Nieuw beschut	Participatie	Begeleide participatie	Overhead	(x € 1.000)
<b>Opbrengsten</b>	9.300		0	0	9.300	0	
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.500		0	0	-1.500	0	
<b>Toegevoegde waarde</b>	<b>7.800</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.800</b>	<b>0</b>	
<b>Loonkosten sw-medewerkers</b>	<b>-21.475</b>						
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.381		-1.381				
Loonkosten Participatiewet	-1.519			-1.519			
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-3.115					-3.115	
Loonkosten begeleide participatie	-5.606				-5.606		
Overige personele kosten	-974					-110	
<b>Totale personele kosten</b>	<b>-34.070</b>	<b>-22.339</b>	<b>-1.381</b>	<b>-1.519</b>	<b>-5.606</b>	<b>-3.225</b>	
<b>Huisvesting</b>	<b>-1.016</b>	<b>-938</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-77</b>	
Machines, installaties & inventaris	-779	0	0	0	-779		
Vervoer	-505	0	0	0	-505		
Automatisering	-957	0	0	0	0	-957	
Advies & Externe inhuur	-444	0	0	0	0	-444	
Verkoopkosten	-8	0	0	0	0	-8	
Kantoor en algemene kosten	-275	0	0	0	0	-275	
Diverse baten en lasten	0	0	0	0	0	0	
Financiele baten en lasten	-180	0	0	0	0	-180	
<b>Totale overige bedrijfskosten</b>	<b>-4.162</b>	<b>-938</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-1.283</b>	<b>-1.941</b>	
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>-30.432</b>	<b>-23.277</b>	<b>-1.381</b>	<b>-1.519</b>	<b>911</b>	<b>-5.166</b>	
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>-30.432</b>	<b>-23.277</b>	<b>-1.381</b>	<b>-1.519</b>	<b>911</b>	<b>-5.166</b>	



Op basis van de Gemeenschappelijke Regeling dragen de gemeenten bij in het exploitatietekort, volgens een vastgestelde verdeelsleutel.

Omschrijving	(x € 1.000)			
	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Exploitatietekort	-30.432	-30.553	-31.049	-31.809
Gemeentelijke bijdrage	-30.432	-30.553	-31.049	-31.809
Exploitatieresultaat	0	0	0	0
Verdeling gemeentelijke bijdrage periode 2020 t/m 2025 op basis van de vastgestelde verdeelsleutel, conform artikel 15, lid 4 GR Afeer.				
64,91% - Oldambt	-19.753	-19.832	-20.154	-20.648
22,73% - Pekela	-6.917	-6.945	-7.057	-7.230
12,36% - Westerwolde	-3.761	-3.776	-3.838	-3.932
	-30.432	-30.553	-31.049	-31.809

De colleges van burgemeester en wethouders van de 3 deelnemende gemeenten hebben in augustus 2019 (Pekela en Westerwolde) en in september 2019 (Oldambt) ingestemd met het aanpassen van de verdeelsleutels en vervolgens de GR Afeer dienovereenkomstig aangepast. Hiermee is de verdeling van de gemeentelijke bijdragen voor 4 jaar (bestuursperiode) vastgesteld, dus in 1e instantie tot en met 2023. In de tussentijd is gewerkt aan een nieuw beleidsplan. Onderdeel daarvan is het bepalen van aangepaste verdeelsleutels. Voor de begroting 2025, met bijbehorende meerjarenraming, is de oorspronkelijke verdeelsleutel toegepast.

In de volgende begrotingen, beginnend vanaf de begroting 2026, geldt de nieuwe verdeelsleutel die berekend wordt conform de afspraken in het op 2 november 2023 vastgestelde beleidsplan. Vanaf 2026 wordt het exploitatietekort verdeeld over 5 factoren. Deze factoren worden gewogen op basis van kostendruk in de begroting. De verdeelsleutel wordt op deze wijze jaarlijks opnieuw bepaald. Als gevolg hiervan kan de dekking van het exploitatietekort per gemeente jaarlijks fluctueren.





# Afeer

Vormgeving en druk:

**Afeer Druk & Print**

