Rapport inzake jaarstukken 2025

concern voor werk
betrokken ondernemen

De vestiging op de Produktieweg is rond de kerstdagen aan de buitenkant volledig gehuld in prachtige kerstverlichting. Ook zo laten we ons licht schijnen op iedereen.

JAARSTUKKEN 2025

Inhoudsopgave: blz.

Voorwoord	1
Bericht van de directie	2
Bericht van de Raad van Commissarissen	5
Bericht van de ondernemingsraad	8
Bestuursverslag	
Algemeen	9
Toekomstparagraaf	10
Productiebedrijf	11
Personeel	14
Kwaliteit, Arbo en Milieu	18
Marketing en Communicatie	19
Risicoparagraaf	20
Samenvatting en conclusie notitie weerstandsvermogen	21
Jaarrekening	
Geconsolideerde balans per 31 december 2025	22
Geconsolideerde winst- en verliesrekening over 2025	23
Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2025	24
Grondslagen voor waardering en bepaling van het resultaat	25
Toelichting op de geconsolideerde balans	29
Toelichting op de geconsolideerde winst- en verliesrekening	33
Enkelvoudige balans per 31 december 2025	35
Enkelvoudige winst- en verliesrekening over 2025	36
Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening 2025	37
Overige toelichtingen	39
Overige gegevens	40
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	41

Voorwoord

In een samenleving die voortdurend verandert, blijft één vraag onverminderd relevant: hoe zorgen we ervoor dat iedereen kan meedoen? Werk is daarbij meer dan een bron van inkomen. Werk geeft structuur, eigenwaarde, sociale verbinding en perspectief. Vanuit die overtuiging vervult Concern voor Werk al 25 jaar een maatschappelijke opdracht die verder reikt dan economische waarde alleen.

Concern voor Werk is er voor mensen. Voor inwoners van Lelystad, Noordoostpolder en Urk die ondersteuning nodig hebben om hun plek op de arbeidsmarkt te vinden of te behouden. We bieden werk, ontwikkeling en begeleiding en verbinden menselijk talent aan maatschappelijke en economische waarde. Daarmee leveren we een concrete bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt én aan sterke lokale economieën.

Dagelijks zetten onze medewerkers, professionals en partners, zich in om talent tot bloei te laten komen. Honderden mensen ontwikkelen arbeidsvaardigheden binnen onze organisatie en zetten stappen richting regulier werk. Anderen vinden bij ons duurzaam passend werk wanneer een reguliere baan niet haalbaar is. Zo maken wij het verschil voor individuen én voor de samenleving als geheel.

Tegelijkertijd zien we dat de maatschappelijke opgave groeit. De instroom in Beschut Werk neemt toe, terwijl beschikbare plekken beperkt zijn. Ook staat een grote groep mensen met een ondersteuningsbehoefte nog langs de kant. Deze realiteit confronteert ons met een duidelijke opdracht: blijven zoeken naar manieren om meer mensen perspectief, onder andere middels werk, te bieden. In nauwe samenwerking met onze aandeelhoudende gemeenten ontwikkelen we oplossingen die zowel sociaal als financieel duurzaam zijn.

Het afgelopen jaar laat zien dat maatschappelijke waarde en bedrijfsmatige prestaties hand in hand kunnen gaan. Onze resultaten over 2025 lagen boven begroting en alle bedrijfsonderdelen droegen hieraan bij. Dat is geen doel op zich, maar een bevestiging dat een organisatie die investeert in mensen, kwaliteit en samenwerking ook economisch gezond kan opereren.

Wij blijven investeren in verbetering, ontwikkeling en samenwerking. De Concern voor Werk Academie, de versterking van onze verbetercultuur en de voortdurende professionalisering van onze organisatie zijn daarvan zichtbare voorbeelden. Tegelijk bouwen wij verder aan duurzame relaties met gemeenten, werkgevers en regionale partners. Samen vormen we een netwerk waarin inclusie en economische vitaliteit elkaar versterken.

Vertrouwen is daarbij het fundament. Vertrouwen in de mogelijkheden van mensen. Vertrouwen in vakmanschap en professionaliteit. Vertrouwen in samenwerking. En vertrouwen dat we, ook in een veranderende arbeidsmarkt en financieringsstructuur, onze maatschappelijke opdracht kunnen blijven waarmaken.

Met een duidelijke koers, betrokken professionals en sterke partners kijken we met vertrouwen vooruit. Concern voor Werk blijft bouwen aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen omdat werk niet alleen waarde creëert, maar ook waardigheid.

Sander Post

algemeen directeur

Bericht van de directie

Het is goed om in het jaarverslag de lezers mee te nemen in de wereld van Concern voor Werk en de omgeving waarbinnen zij opereert.
Hoe kan dat beter dan om eerst scherp de missie, visie en strategie van Concern voor Werk op te schrijven om vervolgens te kijken hoe de realiteit zich verhoudt tot deze drie zaken.

De missie van Concern voor Werk:
De missie wordt wel eens omschreven als "de reden van bestaan". Waarom is Concern voor Werk er eigenlijk.
Bij Concern voor Werk draait alles om mensen. Samen werken we aan een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen kan meedoen We bieden werk, expertise, begeleiding en ontwikkeling. Zo komen talenten tot bloei en groeien bedrijven. Dat doen we voor én met de gemeenten Lelystad, Noordoostpolder en Urk.

Hoe is de realiteit:
Onze natuurlijke partners, Werkbedrijf Lelystad, de gemeente Urk en de WerkCorporatie in de Noordoostpolder werken er dagelijks hard aan om mensen die aan de kant staan te begeleiden naar een werkplek. Concern voor Werk wordt ingezet om mensen die nog niet in staat zijn een reguliere baan te bemachtigen, te trainen en te begeleiden zodat deze mensen zo dicht als mogelijk bij de reguliere arbeidsmarkt komen. Het succes van de drie partners is ook het succes van Concern voor Werk. Honderden mensen worden binnen Concern voor Werk begeleid om arbeidsvaardigheden op te doen om vervolgens een weg te vinden op de arbeidsmarkt. Daar wordt de missie dus ten volle benut.

Ook mensen die duurzaam niet in staat zijn om een inkomen te verdienen op de reguliere arbeidsmarkt vinden emplooi bij Concern voor Werk. Het gaat hier om mensen vanuit de regeling Wsw en de regeling Beschut Werk. Voor de regeling Beschut Werk heeft Concern voor Werk uit eigen middelen bovendien 25 werknemers extra in dienst. Er ontstaat inmiddels wel een wachtlijst van mensen die wel zouden willen starten met een Beschut Werk-indicatie, waar nog geen plek voor is. Het ministerie legt doelstellingen per gemeente op die door de gemeenten wel worden gehaald. De aanwas van mensen in die regeling is echter groter dan de doelstelling. Dit begint te knellen met de missie (en visie) van Concern voor Werk.
Dit knelpunt is er ook wanneer we kijken naar de mensen die een baan zoeken vanuit de Banenafspraak. In Flevoland gaat het om ongeveer 6.300 inwoners. Circa de helft van deze mensen heeft inmiddels een baan gevonden. Adviesbureau Berendschot heeft becijferd dat de helft van deze mensen hun baan inmiddels weer kwijt is.
Iedereen die een ondersteuningsbehoefte heeft naar werk, en nog aan de kant staat, rijmt niet vanuit de missie van Concern voor werk. Met ca. 4.500 mensen vanuit de Banenafspraak die aan de kant staan hebben we een opdracht uit te voeren.
Daarom heeft Concern voor Werk in nauwe samenwerking met de aandeelhoudende gemeenten een plan ontwikkeld om mensen die nu nog aan de kant staan toch een plek te bieden binnen Concern voor Werk. Kortdurend wanneer dit kan en langdurig wanneer dit niet anders kan. In dit plan is goed gekeken naar de financiële haalbaarheid. Uit deze studie blijkt dat uitvoering van dit plan niet alleen mensen die nu aan de kant staan weer in positie brengt om mee te doen, maar ook een besparing oplevert voor de aandeelhoudende gemeenten. Dit is onafhankelijk getoetst en bevestigd door adviesbureau Berenschot.

De visie van Concern voor Werk:
De visie wordt wel eens omgeschreven als de droom die je als organisatie hebt. Iets waarnaar je streeft.
Concern voor Werk gelooft in betrokken ondernemen. Medewerkers, klanten en de regio bouwen samen aan een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt, met ruimte voor groei.
Toelichting ter verduidelijking:

- *Onze klanten kiezen bewust voor ons, omdat zij geloven in een kwalitatief goed eindproduct dat met zorg én binnen een inclusieve arbeidsmarkt tot stand komt.*
- *Onze medewerkers tonen elke dag hoe professionaliteit en maatschappelijke betrokkenheid samen kunnen gaan: een plek waar je elkaar kent, leert, groeit en trots bent op wat je samen neerzet.*
- *En ons management geeft richting met een ondernemende blik en een maatschappelijk hart. Zij creëren kansen, investeren in een sterke organisatie en zoeken de samenwerking op met*

regionale partners om talenten verder te helpen. Zo verbinden zij de belangen van medewerkers, klanten en aandeelhouders en versterken ze elke dag het fundament van een organisatie waarin menselijkheid en ondernemerschap hand in hand gaan.

Hoe is de realiteit:
In lijn met de missie willen we als Concern voor Werk kansen creëren, zowel voor de samenleving, het bedrijfsleven als voor de mensen die vanuit Concern voor Werk emplooi vinden.
Daar is zinvol werk voor nodig. In het afgelopen jaar is het goed gelukt om werk te verrichten en diensten te leveren waar onze klanten blij mee waren en ook voor wilden betalen. Zowel omzet als resultaat waren over 2025 hoger dan begroot. Dat geldt niet alleen voor het geconsolideerde resultaat. Alle business onderdelen hebben bijgedragen aan dit goede resultaat. Dat geeft zowel trots als dankbaarheid. Dankbaar voor de samenwerking met onze klanten en trots op de bijdrage die al onze mensen hebben kunnen leveren in de richting van onze afnemers.

De strategie van Concern voor Werk:
De strategie van een onderneming zou je kunnen omschrijven als de route die gelopen wordt om de visie te realiseren. Dus hoewel er heel vaak hoogdravend gedaan wordt over het begrip strategie is het niets anders dan je de vraag stellen "hoe komen we van A naar B"? om daar vervolgens uitvoering aan te geven.
Concern voor Werk heeft drie strategische doelen:

1. Efficiency verhogen: 'Slimmer werken, meer waarde leveren.'
Concern voor Werk wil werken op een manier die past bij de kracht van onze organisatie: flexibel, betrokken en met oog voor kwaliteit. Dat betekent dat we slimmer willen organiseren, beter zichtbaar willen zijn in de markt en ons richten op het werk dat echt bij ons past. Werk waar we commercieel sterk in zijn én waarin we onze mensen tot hun recht laten komen.
Onze kern blijft altijd hetzelfde: we zijn er voor mensen. Voor iedereen die een steuntje in de rug kan gebruiken richting werk, ontwikkeling of zelfstandigheid. Het werk dat we doen moet daarom niet alleen economisch kloppen, maar ook het verschil maken in het leven van onze medewerkers. We bieden werk waar mensen trots van worden. Werk waarin talenten zichtbaar worden, waarin iemand kan groeien, meedoen en stappen zetten. We geloven dat werk een sleutel is: naar zelfvertrouwen, naar structuur, naar nieuwe kansen.

Hoe is de realiteit:
Concern voor Werk is een lerende organisatie. We plegen te zeggen dat we voor wat betreft onze verbeteringen ongeveer op de helft zijn. We hebben al veel verbeterd en er zijn nog veel verbeteringen te realiseren. Over tien jaar doen we dezelfde uitspraak. Verbeteren is nooit af. Elke verbetering geeft weer zicht op een volgende verbetering. Daarnaast is de constant veranderende context ook een belangrijke aanleiding om te blijven verbeteren.
Het richten op verbeteringen geeft naast de focus vanuit de drie strategische doelen ook in zichzelf al richting. We willen ons als Concern voor Werk niet bezighouden met 'verandermanagement'. Verandermanagement creëert pas waarde wanneer het naar de richting van een verbetering gaat.
Het verbeteren vindt zijn resultaat onder andere in de tevredenheid die onze mensen ervaren in het werken bij Concern voor Werk. Later in dit document wordt zichtbaar dat we hierin hoger scoren dan de referentiegroep.
Natuurlijk is het verbeteren ook zichtbaar in het bedrijfsresultaat.
Tot slot zouden externe audits moeten kunnen laten zien dat er verbeterd wordt. De externe ISO 9001 audit, die is afgerond bij het opstellen van deze jaarstukken liet nul afwijkingen zien.
En dan nog zeggen we dat we al heel veel verbeterd hebben, maar nog steeds op de helft zijn!

2. Versterkte verbetercultuur: 'Samen leren, samen beter worden.'
Concern voor Werk wil een organisatie zijn waar talent kan bloeien. Dat begint met een cultuur waarin leren normaal is, feedback welkom is en waar ruimte is om stappen te zetten, fouten te maken en het morgen beter te doen dan vandaag en die verbetering vast te houden.

Hoe is de realiteit:
Er ontstaat door het verbeterdenken steeds meer een cultuur die je zou kunnen vatten met de kreet "zullen we beginnen". Met de focus op het verbeteren is "het beginnen" een heel belangrijke stap. Met "zullen we beginnen" wordt direct ingesloten dat het leren in de context die speelt gebeurt. Dus niet vanuit de bestuurs- of beleidskamers. Vanuit de context die speelt beginnen we en kijken we hoe we vanuit de richting die we gekozen hebben, kunnen verbeteren. Zoveel als mogelijk zonder beleidstaal, maar zoveel mogelijk vanuit de context. We zien dan direct waar we tegenaan lopen terwijl het in de bestuurskamer altijd wel kloppend te krijgen is, terwijl dat in de praktijk dan toch niet zo blijkt te zijn.
In de paragraaf hierboven is al veel toegelicht over het verbeteren. Aanvullend zijn er het afgelopen jaar weer werknemers opgeleid als "Lean Green Belt" en zijn er mensen opgeleid als "Lean Yellow Belt". Met deze opleiding worden mensen getraind op welke manier er volgens een vastgestelde methode verbeterd kan worden. Hierbij kunnen de Yellow Belt-medewerkers verbeteringen inrichten in de dagelijkse praktijk en kunnen Green Belt-medewerkers grotere verbetertrajecten begeleiden die vaak ook afdelingoverschrijdend zijn.
Een belangrijk verbeterproject is in 2025 gestart die een directe relatie heeft met het verbeteren zelf. We hebben geleerd dat Concern voor Werk best goed is in het verbeteren. Waar een stap gemaakt kan worden is in het consolideren van de verbetering. We hebben gezien dat te veel verbeteringen na verloop van tijd wegzakken. Vervolgens wordt dit te laat opgemerkt en moeten we een traject starten om de verbetering, die al gerealiseerd was, weer op te halen. In het in 2025 gestarte verbeterproject, dat in 2026 wordt opgeleverd, willen we meer grip krijgen op de gerealiseerde verbeteringen zodat we goed kunnen monitoren, aan de hand van KPI's, om zo de verbeteringen beter te borgen.

3. Ontwikkelen medewerkers: 'Werk dat zin geeft en medewerkers in beweging houdt'
Bij Concern voor Werk gaat ontwikkelen over meer dan leren of doorgroeien. Het gaat om werk dat zin geeft, bijdraagt aan werkgeluk en ervoor zorgt dat mensen duurzaam inzetbaar blijven. We bieden ruimte om talenten te ontdekken en te benutten, op een manier die past bij wie iemand is en wat hij of zij aankan. Dat kan betekenen: nieuwe stappen zetten, maar ook stabiliteit en vertrouwen opbouwen in het dagelijks werk. Door aandacht te hebben voor begeleiding, veiligheid, gezondheid en plezier in het werk, creëren we een omgeving waarin mensen zich gezien voelen en gemotiveerd blijven. Zo bouwen we aan werk dat niet alleen vandaag klopt, maar ook toekomst heeft.

Hoe is de realiteit:
In 2025 is de Concern voor Werk Academie gelanceerd. Deze academie is benaderbaar voor alle mensen die werken bij Concern voor werk. Daar kunnen werknemers naar eigen inzicht of in overleg met een professional kijken welke ontwikkelrichting of welke vaardigheid te volgen of te ontwikkelen Er kan ook direct worden aangemeld. Na een toelatingsgesprek kan de werknemer deelnemen. Daarnaast is er een leertraject ontwikkeld voor werknemers met een leidinggevende rol. Het ligt in de bedoeling dat alle medewerkers met een leidinggevende rol het gehele opleidingstraject volgen. Hiermee versterken we het competentieniveau van ons leidinggevendenkorps.

Op lokaal niveau blijft Concern voor Werk investeren in het verder versterken van de goede relatie met alle stakeholders. En met 'alle' wordt ook werkelijk 'alle' bedoeld.
Evenzo was de samenwerking met de Raad van Commissarissen en het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep, onze aandeelhouder, constructief. Ook met de directies van de deelnemende gemeenten is goed samengewerkt en de ambtelijke ondersteuning heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het succesvolle jaar.

In 2026 blijven we dat doen. De strategische doelen leven bij heel veel mensen die binnen Concern voor Werk aan de slag zijn. Dat is belangrijk, want strategische doelen die alleen op directietafel liggen betekenen niet zoveel. Die zien er alleen maar mooi uit.

Met de duidelijke visie en de bekende strategisch doelen, uitgevoerd door een groep geëngageerde professionals, stapt Concern voor Werk met veel vertrouwen het nieuwe jaar 2026 in.

Sander Post
algemeen directeur

Bericht van de Raad van Commissarissen

De Raad bestaat uit vijf onafhankelijke leden. Er bestaat daarbij geen overlap met andere functies. In december heeft mevrouw Martine de Leeuw afscheid genomen vanwege einde benoemingstermijn. We danken haar voor de steeds weer waardevolle en verbindende inbreng in onze Raad.
Uit een aanbod van goed gekwalificeerde kandidaten is per 1 januari 2026 de heer Tom Cohen benoemd als nieuw lid en zal zitting nemen in de auditcommissie.

Bijgaand treft u de jaarrekening 2025 aan met het jaarverslag van de directie. Deze zijn door de directie opgemaakt en door ons goedgekeurd. De jaarrekening is door ons ter controle voorgelegd aan Eshuis Accountants en Adviseurs. De controleverklaring is in dit verslag opgenomen.
De Raad van Commissarissen (RvC) houdt toezicht op het beleid (strategie, financieel en realisatie van de sociaal maatschappelijke doelstellingen) van de directie en op de algemene gang van zaken in de vennootschap en de met haar verbonden ondernemingen. Daarnaast vervult de RvC het werkgeverschap voor de directeur.

Relatie met de Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep
De samenwerking met de Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep (GR), enig aandeelhouder, is ook in 2025 goed geweest. In de vergaderingen van de GR komen vooral de hoofdpunten van het te voeren beleid aan de orde en in 2025 heeft de betekenis van het rapport 'Onderzoek Infrastructuur sociaal ontwikkelingsbedrijven' van Berenschot veel aandacht gekregen. In de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA) wordt door de RvC verantwoording afgelegd. De voltallige RvC is in principe aanwezig bij de AvA, die twee keer per jaar wordt gehouden. De voorzitter van de RvC heeft de vergaderingen van het bestuur van de GR in 2025 zoals gebruikelijk bijgewoond.

Onderwerpen van gesprek en voor besluitvorming tijdens de vergaderingen van de RvC
De RvC heeft in het verslagjaar vijf keer met de directie vergaderd. Daarnaast nemen leden zitting in de remuneratiecommissie en auditcommissie.
De auditcommissie overlegt voorafgaand aan iedere vergadering van de RvC met de manager middelen. Naast de analyse van de financiële rapportages waren o.a. de realisatie van de verschillende bedrijfsonderdelen, de ICT-infrastructuur en -beveiliging en financiële aspecten van fiscale maatregelen voor onze doelgroep onderwerpen van gesprek.
De remuneratiecommissie voert het jaarlijks voortgangsgesprek en arbeidsvoorwaarden met de directeur. De commissie spreekt afwisselend met externe en interne stakeholders over de door hen ervaren leiding en communicatie van de directie. Dit zijn waardevolle gesprekken om de eigen beelden te toetsen. De jaarlijkse beoordeling van de directeur vindt plaats aan de hand van de vooraf opgestelde managementdoelstellingen beschreven in een managementovereenkomst. De mate van tevredenheid over en waardering over de directeur was in 2025 zeer hoog te noemen.
In de voltallige Raad worden de conclusies of adviezen van de commissies besproken.

Dit jaar hebben we met externe begeleiding onze jaarlijkse evaluatie uitgevoerd. Geconstateerd is dat de bedrijfsvoering en andere onderwerpen van toezicht nu meer in balans zijn en dat de Raad t.a.v. de eigen agenda en informatievoorziening meer eigen initiatief is gaan nemen. De relatie met de directie wordt van beide kanten als open, plezierig en constructief ervaren.

Voor de planning van de agenda van de vergaderingen werken we met een themagerichte jaarplanning, die voor 2026 geactualiseerd gaat worden. Veelal worden bij de bespreking van specifieke onderwerpen de betrokken manager van harte uitgenodigd om aanwezig te zijn. Dit geeft voor de RvC een extra verdieping en ook inzicht in de aanwezige kwaliteit op dit niveau.

Doordat de financiële positie stabiel goed is te noemen is meer ruimte ontstaan om met de directie te spreken over welke initiatieven genomen kunnen worden om nog meer mensen uit de doelgroep te bereiken. Zo is er in het afgelopen jaar wederom besloten om de begeleidingskosten voor 15 extra plekken Beschut Werk voor eigen rekening te nemen. Totaal per 31 december 2025 zijn er 25 extra Beschut Werk-medewerkers voor rekening van Concern voor Werk in dienst.
De maatschappelijke opdracht en te maken strategische keuzen voor de toekomst vanuit het rapport van Berenschot hebben veel aandacht gekregen. In dat perspectief zijn we nog in afwachting van de Banenafspraak waarover in de GR besloten gaat worden.

Uiteraard bleven onze bedrijfsvoering en ons resultaat belangrijke onderwerpen van gesprek. Ook werden de door de directie opgestelde kwartaalrapportages, financiële maandcijfers, jaarrapport 2024, begroting 2026, personele zaken en overige zaken besproken. Vanuit de verwevenheid met Concern voor Werk had de nieuw vorm te geven governance bij Werkbedrijf Lelystad de aandacht nadat de gemeente Lelystad besloten had daar de structuur met een RvC te wijzigen.
Door de ruimte in het financieel resultaat hebben we het creëren van extra plekken voor Beschut Werk van harte ondersteund. Daarnaast is met de directie gesproken over de inzet van het positieve jaarresultaat. Als de besluitvorming over de Banenafspraak in de GR is afgerond kunnen we met de directie specifieker spreken over de meerjarenraming en de inzet van het positieve jaarresultaat, waarbij de Raad het van belang vindt dat het ingezet wordt voor de doelgroepen.

Eén van de leden van de Raad, die op voordracht van de ondernemingsraad (OR) is benoemd, heeft frequent contact met de OR. In 2026 zullen we met een delegatie van de Raad weer met de OR spreken. De OR ervaren we als betrokken en constructief.

De Raad spreekt veel waardering uit voor het MT. Een mooi en sterk team waarin men elkaar weet aan te spreken op de individuele capaciteiten. Daarnaast heeft de RvC werkbezoeken afgelegd bij twee samenwerkingsbedrijven. Indrukwekkend om te ervaren hoe deze bedrijven gedurende meerdere jaren onze doelgroep waardevol werk weet te laten verrichten. Maatwerk in de begeleiding is het sleutelwoord voor dit succes.

Concern voor Werk onderkent het belang van good governance en past deze beginselen toe in de eigen vennootschap en daarmee in de relatie met de GR en via deze met de deelnemende gemeenten. Good governance en daarmee de ontstane structuur dient maximaal bij te dragen aan het bereiken van de gewenste resultaten bij de vennootschap en haar deelnemingen. We bouwen daarmee verder op de in 2022 vastgestelde werkwijze met bijbehorende reglementen.

De RvC heeft haar jaarlijkse gesprek met de accountant gevoerd.

Samenstelling RvC in 2025
De RvC bestond uit de volgende personen:

1. De heer R.C.A. Wilcke, voorzitter en lid van de remuneratiecommissie
2. De heer A. Brouwer, lid en lid van de auditcommissie
3. De heer C.W.J. Okkerse, benoemd als lid op voordracht van de OR
4. Mevrouw M. de Leeuw, lid, plaatsvervangend voorzitter en lid van de auditcommissie
5. Mevrouw P.R. Heegsma, lid en lid van de remuneratiecommissie

Nevenfuncties leden RvC

Naam	Benoemd van - tot	(Neven)functies
Dhr. R.C.A. Wilcke	01-09-2023 01-09-2027	• Eigenaar WILCKE-TAC (Toezicht Advies Coaching) • Voorzitter RvT van het Samenwerkingsverband-VO 2505 te Apeldoorn e.o. • Voorzitter bestuur van Hospice Almere • Vertrouwenspersoon van de landelijke organisatie JINC tot 1-10-2025
Dhr. C.W.J. Okkerse	01-01-2024 01-01-2028	▪ Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Stad en Natuur Almere ▪ Voorzitter(president) Lionsclub Heusden tot 1-7-2025 ▪ Lid Stichting Lelystad Airport moet door! ▪ DGA Adstra B.V. ▪ Voorzitter Bedrijfskring Lelystad
Dhr. A. Brouwer	31-05-2019 31-05-2027	▪ Bestuurder A. Brouwer Beheer B.V. ▪ Voorzitter redactiecommissie Het Urkerland ▪ Adviseur Calamiteitenteam Urk
Mw. M. de Leeuw	01-01-2014 01-01-2026	▪ Eigenaar MDL project- en programmamanagement ▪ Mede-eigenaar subsidie4U ▪ Fotograaf bij BellaVie PhotoArt
Mw. P.R. Heegsma	01-09-2020 01-09-2028	▪ Eigenaar Hoffmans & Heegsma, partners in ontwikkeling ▪ Directeur-bestuurder Samenwerkingsverband primair passend onderwijs Doetinchem toto 1-2-2025 ▪ Voorzitter Raad van toezicht Vario Groep Emmeloord

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen

De bezoldiging van de algemeen directeur en andere directieleden overschrijdt niet hetgeen benoemd is in de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen (norm WNT 2025 voor bezoldiging is maximaal € 246.000).

Voor ieder individu uit de verschillende doelgroepen heeft Concern voor Werk ook in 2025 naar onze overtuiging weer het verschil gemaakt. De aandeelhouders hebben in 2025 de vergoeding voor de leden van de RvC voor het eerst na ruim tien jaar geïndexeerd. Vanaf dit moment wordt de cao Sociaal Werk gevolgd voor de indexering. Deze vergoedingen blijven ruim binnen de gestelde normen in de WNT.

De RvC heeft wederom buitengewoon veel waardering voor alle medewerkers en het directieteam voor hun grote betrokkenheid, inspanningen en flexibiliteit in het goed afgesloten jaar 2025.

Lelystad, 1 april 2026

Namens de Raad van Commissarissen,

R.C.A. Wilcke, voorzitter

Bericht van de ondernemingsraad

Algemeen
De ondernemingsraad (OR) is in 2025 vijftien keer bijeengekomen (vijf eigen OR-vergaderingen, vijf informele overleggen tussen het dagelijks bestuur en de directie en vijf overlegvergaderingen met de directie, deze zijn vertegenwoordigd door Sander Post, algemeen directeur en Ilse van Dissel, manager P&O), aangevuld met een artikel 24 van de WOR ingelaste vergadering (dit is een vergadering waarin de OR wordt geïnformeerd over de algemene gang van zaken, wat de ontwikkelingen zijn en wat de OR de komende tijd kan verwachten aan adviesaanvragen en instemmingsverzoeken.
Naast deze overleggen hebben er tevens vergaderingen plaatsgevonden van de diverse commissies (Arbo-, Financiële-, PR- en P-Commissie t.b.v. het MTO). Leden van de OR zijn aanwezig geweest bij jubilea en afscheid/pensioen van werknemers en tijdens de Groot Werkoverleggen.

Cursus
Er heeft in het voorjaar een cursus plaatsgevonden, verzorgd door SBI Formaat. Dit is vooral belangrijk voor de nieuwe leden zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot volwaardig lid.

Werktijdenregeling
De werktijdenregeling is een onderwerp dat instemmingsplichtig is. Deze is wederom door de OR goedgekeurd.

Afscheid Jan Meindert Keuter
Jan Meindert heeft afscheid genomen als lid van de OR en als ambtelijk secretaris in verband met zijn pensioengerechtigde leeftijd. We zullen zijn kennis en inbreng missen in onze vergaderingen.

Nieuwe ambtelijk secretaris
Door het vertrek van Jan Meindert hebben wij een nieuwe ambtelijk secretaris toegevoegd. Lizzie Raaijmakers-van der Elburg is welkom geheten en draait inmiddels volledig mee.

We kijken met veel vertrouwen naar het nieuwe jaar.

Debbie Betgen
voorzitter ondernemingsraad
Concern voor Werk NV

Algemeen

De jaarrekening 2025 is de vierentwintigste jaarrekening van de organisatie Concern voor Werk NV. De vennootschap is per 1 januari 2001 ontstaan. Concern voor Werk is een deelneming van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJsselmeergroep. De GR heeft een tweeledige verhouding met de NV. Enerzijds is de GR opdrachtgever van de NV voor de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (inclusief Nieuw Beschut) anderzijds is de GR enig aandeelhouder van de NV.

De (financiële) verhouding tussen de GR en de NV
Uitgangspunt voor de (financiële) verhouding tussen de GR en de NV is de opgestelde notitie "Financiële aspecten herstructurering IJsselmeergroep/fusie IMPULZ" (juli 2000). Deze notitie geeft daarmee tevens een aantal uitgangspunten voor de jaarrekening 2025. Het geplaatst en gestort aandelenkapitaal bedraagt € 2.250.000. De GR heeft dit bedrag gestort door inbreng van vaste activa (met uitzondering van onroerende goederen; deze worden namelijk door de NV van de GR gehuurd) en vlottende activa onder aftrek van kortlopende schulden.

Het Wsw-personeel heeft een dienstverband met de GR. Alle loonkosten van de Wsw-werknemers komen voor rekening van de NV. Daar staat tegenover, dat de Wsw-subsidie ter beschikking wordt gesteld aan de NV. De NV dient het verschil tussen de loon- en overige kosten en deze subsidies op te brengen uit de Netto Toegevoegde Waarde die door de bedrijfsmatige activiteiten van de NV wordt geleverd. Het ambtelijk personeel dat nog in dienst is bij de GR wordt beschouwd als personeel dat voor een bepaald percentage voor gemene rekening komt van de NV.
Met de GR en de daarin deelnemende gemeenten is afgesproken dat de NV een vergoeding ontvangt voor de plaatsing van Wsw-werknemers. Het bestuur van de GR heeft besloten dat deze vergoeding in 2025 € 1.578 per Wsw-werknemer op jaarbasis zal bedragen.

In de begroting 2025 van de NV is voor de vaststelling van de Wsw-subsidie uitgegaan van de fictieve taakstelling van 370 AJA terwijl de feitelijke realisatie 364 AJA bedroeg (over 2024 392 AJA).
De plaatsingsbijdrage van de GR is gebaseerd op de realisatie van Wsw-dienstbetrekkingen, te weten 351 fte (in 2024 379 fte). Deze krimp ontwikkelt zich licht boven het landelijk gemiddelde.

Boekjaar en resultaat 2025
Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Het resultaat uit de gewone bedrijfsuitoefening over 2025 bedraagt € 567.000 positief (2024 € 751.000 positief).
Concern voor Werk NV is oprichter en enig aandeelhouder van Lavora BV. Deze BV is in het leven geroepen om eventuele marktactiviteiten in onder te brengen die niet moeten worden vermengd met de activiteiten van de NV in het publieke domein. De, in 2008 gestarte 100% deelneming in CasKon BV, heeft over het afgelopen boekjaar een resultaat nihil behaald. Binnen deze vennootschap is de vastgoedexploitatie ondergebracht van het kassencomplex gelegen aan de Verlengde Revisieweg 2 te Emmeloord. De exploitatielasten daarentegen worden volledig verantwoord binnen Concern voor Werk NV. Dit geldt ook voor Schoonmaakservice Flevoland BV, die zich bezighoudt met schoonmaakactiviteiten.
Met ingang van 1 juli 2021 is de vennootschap Reaflex BV opgericht voor medewerkers vallend onder de cao Aan de Slag.

Personeel
Concern voor Werk NV had, per 31 december 2025, 107 medewerkers in dienst. In de deelnemingen Reaflex BV, Lavora BV en Schoonmaakservice Flevoland BV hadden respectievelijk 172, 17 en 94 medewerkers ultimo 2025 een dienstverband.

Investeringen
In 2025 zijn er, naast de reguliere vervangingsinvesteringen, additionele investeringen gedaan. Het betrof twee veegmachines (occasions), hierdoor kan er bespaard worden op inhuur.

Financiële instrumenten
Voor de toelichting van de primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de specifieke postgewijze toelichting. Er zijn geen financiële derivaten en dus ook geen hiermee verbonden risico's.

Kredietrisico's
Kredietrisico's worden gereduceerd door met name zaken te doen met derden met een hoge kredietwaardigheid, waarbij vastgestelde limieten van kracht zijn.

Toekomstparagraaf

Vooruitkijkend staan we aan de vooravond van de invoering van de Participatiewet in Balans – een nieuwe fase in de wetgeving die per 1 januari 2026 ingaat. Deze wet legt de nadruk op menselijke maat, vertrouwen en vereenvoudiging en geeft gemeenten extra ruimte om maatwerk te bieden binnen de Participatiewet. Voor Concern voor Werk betekent dit dat onze mensgerichte aanpak nog beter tot zijn recht kan komen: we omarmen de uitgangspunten van deze wet en bereiden ons voor op de aanpassingen die dit vraagt in onze dienstverlening. Tegelijkertijd realiseren we ons dat de Grondwet ook nu al helder is: ieder mens heeft recht op sociale ondersteuning als werken niet mogelijk is. Dat grondwettelijke recht onderstreept onze missie om de groep mensen die écht "niet kan werken" zo klein mogelijk te maken. We zetten alles op alles om zoveel mogelijk inwoners wél te laten meedoen, door hen intensief te begeleiden in werknemersvaardigheden en passend werk te bieden dat aansluit bij hun kwaliteiten. Zo proberen we het vangnet van uitkeringen minder zwaar te belasten en ieders talent maximaal te benutten.

Desondanks staan er nog te veel mensen langs de kant van de arbeidsmarkt, een realiteit die we niet accepteren. Werken is immers meer dan alleen een inkomen: werk zorgt voor structuur in het dagelijks leven, geeft eigenwaarde en sociale verbinding en vormt een belangrijk deel van onze identiteit als mens. Wanneer we mensen weer laten meedoen, zien we niet alleen persoonlijk herstel van trots en waardigheid, maar óók maatschappelijke opbrengsten en economische meerwaarde voor de hele gemeenschap. Daarom hebben we in nauwe samenwerking met onze aandeelhoudende gemeenten een ambitieus plan opgezet: vanaf 2026 willen we inwoners met een Banenafspraak-indicatie, die nu nog aan de kant staan, een plek binnen Concern voor Werk bieden. Hiermee streven we een tweeledig doel na. Primair willen we deze mensen de kans geven zich verder te ontwikkelen, zodat ze, waar mogelijk, alsnog kunnen doorstromen naar een reguliere baan. Lukt dat onverhoopt niet, dan blijft er bij Concern voor Werk een duurzame werkplek voor hen beschikbaar. Op deze manier laten we niemand vallen. We zien dagelijks dat werkparticipatie mensen weer laat bloeien en tegelijk de samenleving versterkt een win-win waar we ons met hart en ziel voor inzetten.

Om dit waar te maken, bewegen we als organisatie continu mee met de veranderende vraag. Onze doelgroepen veranderen: we zien dat er vaker intensieve en specialistische ondersteuning nodig is. Daar passen we ons op aan. We investeren in vernieuwende begeleidingsmethoden en richten onze organisatie anders in om ook mensen met complexere ondersteuningsbehoeften goed te kunnen helpen. We beseffen dat dit een leerproces is; we staan open voor feedback en signalen uit onze omgeving om daar beter van te worden.

Tegelijk hebben we de afgelopen jaren een stevige basis gelegd: Concern voor Werk is nu een financieel gezond bedrijf met een solide bedrijfsvoering en voldoende weerstandsvermogen. Die gezonde positie stelt ons in staat om sociaal te ondernemen met oog op de lange termijn. Zo gaan we in 2026 een voorstel doen aan onze aandeelhouders om ons treasury-statuut te actualiseren: eventuele toekomstige financiële overschotten zullen voor een significant deel terug gaan vloeien naar de aandeelhoudende gemeenten, zodat de maatschappij direct profiteert van onze goede resultaten.

Vertrouwen, samenwerken en verbeteren dat zijn en blijven onze kernwaarden. Vanuit vertrouwen in mensen en in elkaar bouwen we verder aan een inclusieve samenleving. Door samenwerking met onze gemeenten, het bedrijfsleven en maatschappelijke partners vergroten we de kansen voor iedereen. En via een houding van voortdurend verbeteren blijven we leren en ons aanpassen. Met die waarden als kompas kijken we vol optimisme en vertrouwen vooruit. Samen met al onze partners staan we klaar om een samenleving te creëren waarin iedereen mee kan doen en we geloven er sterk in dat we op deze basis onze inclusieve missie ook in de toekomst kunnen blijven waarmaken.

Productiebedrijf

Management Overleg
In het vierde kwartaal heeft het Management Overleg de gesprekscyclus, die zij aan het begin van 2025 hebben omarmd, geëvalueerd. Hier zijn een aantal aanbevelingen uitgekomen, die direct opgepakt zijn (mede doordat dit punt ook uit het MTO kwam en hier een werkgroep is gevormd om hiermee aan de slag te gaan). Voor 2026 houdt het Management Overleg het thema vast, maar verschuift het accent naar de kwaliteit van deze gesprekken.

Detacheren & Mensontwikkeling/re-integratie
In het vierde kwartaal is een stabiel aantal inburgeringstrajecten vanuit de WerkCorporatie en gemeente Urk zichtbaar. Er zijn gesprekken geweest met accountmanagers Inburgering over de inhoud van de trajecten Inburgering voor de WerkCorporatie om de uitvoering van inburgeringstrajecten verder te verbeteren. De ervaring leert dat de doorstroom gedurende de participatie-uren traag verloopt en het starten van nieuwe trajecten inburgering vertraagt.

Het team Detacheren balanceert op de grens van het maximale aantal trajecten die er gedaan kunnen worden gezien de capaciteit binnen het team. Door het vertrek van een collega en ziekteverzuim binnen het team missen we ongeveer 60 uren per week. Deels kan dit opgevangen worden. Eind december 2025 hebben we de wervingsronde voor de ontstane vacature kunnen afronden. De nieuwe trajectmanager start per 1 maart 2026.

Het ziekteverzuim is hoger dan de begrote 10,5%. De reden is aantal langdurig zieken.

Er zijn terugkoppelingen geweest vanuit de gemeenten Noordoostpolder en Urk over de onderzoeken Berenschot die zij hebben laten uitvoeren. Verschillende scenario's zijn onderzocht. De gekozen scenario's houden kort in dat Concern voor Werk de re-integratiedienstverlening zal blijven uitvoeren, maar dat werkgeversdienstverlening op Urk naar de gemeente zal gaan. Het jaar 2026 zal hiervoor als overgangsjaar dienen.

Montage en Verpakken en Hout
Het ziekteverzuim voor de locatie in Lelystad is hoger dan voor de locatie in Emmeloord. De locatie in het Emmeloord heeft een historisch laag ziekteverzuim (alleen nog langdurig verzuim en soms kort verzuim) ten opzichte van het meerjarig gemiddelde verzuim. In Lelystad hebben we een SMT (Sociaal Medisch Team) gehouden en afspraken gemaakt over welke stappen we kunnen nemen om het verzuim te beïnvloeden bij een aantal medewerkers. Er zijn individuele verzuimgesprekken/ -trajecten met medewerkers geweest om samen met medewerkers te kijken wat zij en wij kunnen doen ten behoeve van de inzetbaarheid.
In het laatste kwartaal zijn we begonnen met het registreren van de productieve uren voor een aantal orders en in Emmeloord zijn we gestart met kwaliteitscontroles met behulp van het meetrapport. Dit geeft ons weer input voor eventuele optimalisaties die we in 2026 dan weer kunnen oppakken.
De houtwerkzaamheden zijn verder teruggelopen voor de Houtafdeling. De werkzaamheden voor de medewerkers van de Houtafdeling zijn aangevuld met werkzaamheden vanuit de afdeling Montapak en kleine nieuwe orders. De omzet voor de Houtafdeling is lang niet gehaald, daarentegen zijn ook de kosten veel lager dan begroot. Aan het eind van het jaar hebben we een mooie order binnengehaald die, bij succes, voor continuïteit kan zorgen.

Schoonmaak
In het vierde kwartaal van 2025 zijn de werkzaamheden binnen Schoonmaakservice Flevoland (SSF) stabiel en beheersd verlopen. De werkdruk was in balans met de beschikbare capaciteit en het ziekteverzuim bleef op een gelijk niveau, waardoor de continuïteit van de dienstverlening gewaarborgd bleef.

In deze periode is tevens gewerkt aan de jaarafsluiting van 2025. De administratieve verwerking en financiële afronding zijn zorgvuldig uitgevoerd, waarbij de financiële resultaten zijn geanalyseerd en getoetst aan de begroting. De administratieve verwerking bestond uit het volledig en correct verwerken en controleren van financiële mutaties, urenregistraties en contractuele verplichtingen. SSF is hierbij financieel op koers gebleven en het jaar is afgesloten met een positief resultaat.

De administratieve werkzaamheden voor de jaarafsluiting waren tevens voor het voorbereiden van het nieuwe jaar. Zo zijn er voorbereidingen getroffen voor wijzigingen binnen bestaande en nieuwe projecten die eind 2025 en begin 2026 van start zijn gegaan. Deze voorbereidingen hadden daarnaast betrekking op personele inzet van medewerkers uit de opdracht gemeente Zeewolde die eind 2025 verviel en afspraken met een opdrachtgever met als doel de dienstverlening efficiënt en toekomstbestendig in te richten.

Ondanks het afscheid van enkele klanten, waaronder de gemeente Zeewolde, is de klantenportefeuille op peil gebleven door uitbreidingen bij bestaande klanten en de instroom van nieuwe klanten. Hierdoor blijft sprake van een gezonde en toekomstgerichte portefeuille gebaseerd op de opgestelde begroting van 2026.

De koers van SSF blijft gericht op stabiliteit, kwaliteit en duurzame samenwerking. Dit komt tot uiting in een beheerste financiële bedrijfsvoering, aandacht voor werkdruk en het actief onderhouden en ontwikkelen van relaties met opdrachtgevers. Uit reguliere contactmomenten blijkt dat klanten over het algemeen tevreden zijn over de dienstverlening. Waar nodig zijn aandachtspunten besproken en verbeteringen opgepakt.

Ter afsluiting van het jaar is aandacht besteed aan collegialiteit en teamvorming. Team Lelystad sloot het jaar gezamenlijk af bij Tasty Wok en team Emmeloord bij Plaza6.

Groen
Ondanks de kortere werkdagen en wisselende weersomstandigheden zijn de werkzaamheden grotendeels volgens planning uitgevoerd. In deze periode verschoof de focus van regulier tuin- en plantsoenonderhoud (zoals schoffelen en maaien) naar bladruimen en snoeiwerkzaamheden. Ook hebben veel van onze medewerkers verlof opgenomen.
Voor de gemeente Noordoostpolder is dit kwartaal voor het eerst onze eigen veegwagen (vanuit Lelystad) ingezet, waardoor minder externe inhuur nodig was. Wel is voor het bladruimen nog gebruikgemaakt van bladzuigers van onderaannemers.

De werkzaamheden voor de Milieustraat in Emmeloord zijn dit jaar nog door de groenafdeling uitgevoerd. Vanaf 2026 worden deze werkzaamheden overgedragen aan de afdeling Detachering. De groenafdeling blijft tot april 2026 nog medewerkers inzetten voor de benodigde invulling op zaterdagen.

Voor de gemeente Lelystad zijn diverse aanvullende werkzaamheden uitgevoerd, waaronder het steken van bramen en clematis en extra snoeiwerk in het gebied Botter/Tjalk. Hiervoor zijn ook meerdere ploegen vanuit Emmeloord ingezet.

Het personeelsaanbod blijft beperkt en vraagt blijvend aandacht. De geplaatste vacatures hebben tot op heden geen reacties opgeleverd. Wel zijn gesprekken gevoerd met het praktijkonderwijs van het Aeres College, wat inmiddels heeft geleid tot de komst van stagiairs. Daarnaast is overleg gevoerd met de afdeling Detachering, met name in Urk, waar de instroom momenteel stagneert.

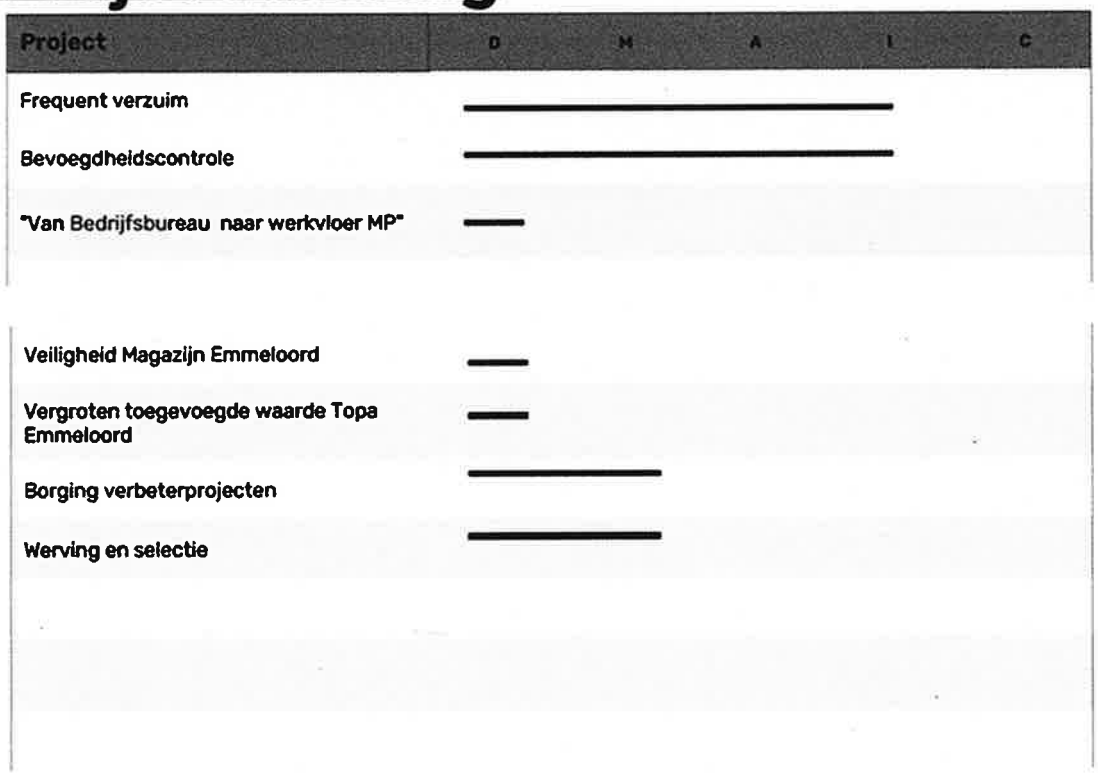
Kwekerij
Het vierde kwartaal is financieel goed verlopen. Ondanks de inspanning blijft het moeilijk om nieuwe klanten te acquireren. Voor 2026 is dit de focus.
Omdat het werkaanbod soms wat lager was, hebben we de samenwerking met de collega-afdelingen geïntensiveerd. We hebben met name met de afdeling Montage en Verpakken samen opgetrokken. Zo heeft de afdeling Montage en Verpakken een grote opdracht kunnen binnenhalen en heeft de Kwekerij hierin meegedraaid.
Ook hebben we een volledige opdracht voor het inpakken van kerstpakketten kunnen oppakken.

Wat zorgelijk is, is de terugloop in het aantal medewerkers. Dit heeft duidelijk invloed op de werkdruk.

Samenvattend laat dit jaar ons zien dat we ondanks de uitdagingen een solide basis hebben. Het is wel evident dat we uitdagingen zien op zowel het vlak van nieuwe klanten als medewerkers. Voor het eerste kwartaal richten we ons dan ook op het versterken van klantrelaties, het aantrekken van nieuw personeel en het verder verbeteren van interne processen.

S.I.M.P.E.L.
Er zijn acht lopende verbeterprojecten, waarvan er twee net begonnen zijn en er twee op on hold staan. De overige vier zijn in uitvoering
Er heeft een meeting plaatsgevonden met de Green Belt-medewerkers om nieuw verbeterpotentieel op te halen.
We zien door de aanpassingen in het programma dat we een betere toevoer van nieuwe projecten hebben gerealiseerd. Door het verder optimaliseren van het managen van het verbeterproces, kunnen we een echte slag gaan maken in de borging van de verbeteringen.

Projectfasering



Personeel

Ontwikkeling personeelsbestand in aantallen

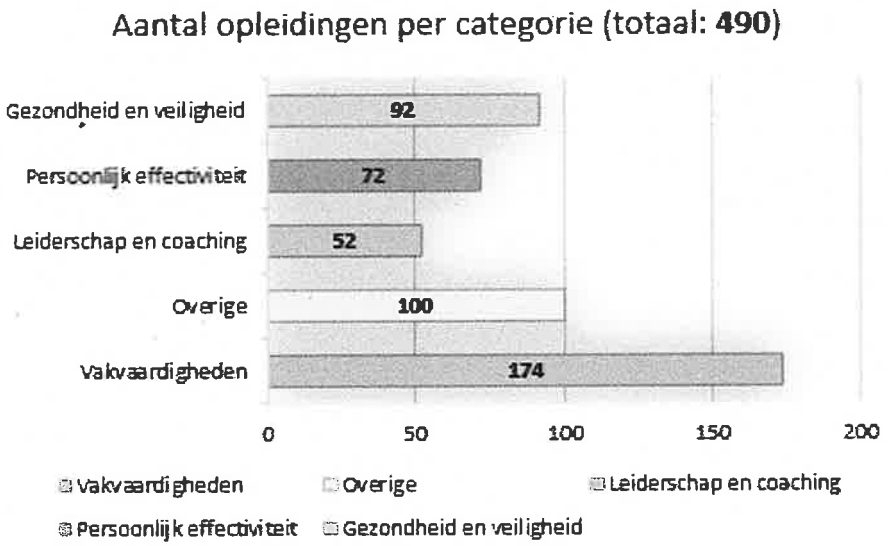
	2025	2024
Wsw		
instroom	7	5
uitstroom	38	**32**
stand 31-12	**365**	**396**
Begeleid Werken		
instroom	1	0
uitstroom	1	1
stand 31-12	**29**	**29**
Ambtenaren		
instroom	0	0
uitstroom	0	0
stand 31-12	**4**	**4**
Sociaal Werk		
instroom	18	10
uitstroom	15	9
stand 31-12	**107**	**104**
Lavora bv		
Instroom	6	4
Uitstroom	6	6
stand 31-12	**17**	**17**
Reaflex bv		
Instroom	27	39
Uitstroom	13	16
stand 31-12	**172**	**158**
Schoonmaakservice Flevoland bv		
instroom	27	30
uitstroom	26	28
stand 31-12	**94**	**93**

Personeel en Organisatie

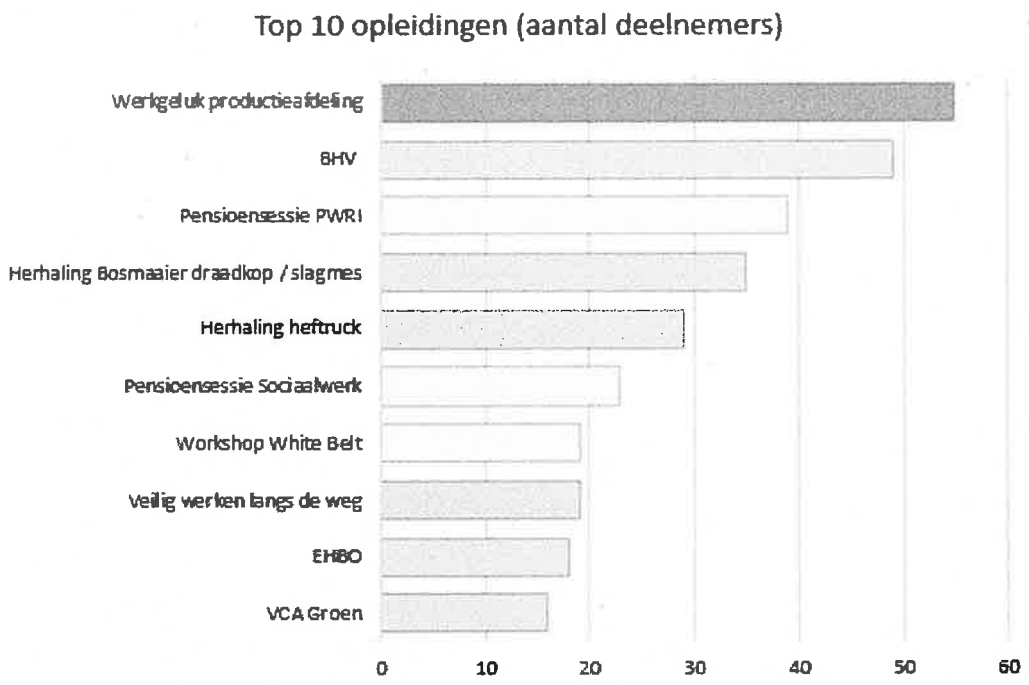
Een werkomgeving waarin mensen groeien en floreren
In 2025 hebben we een belangrijke mijlpaal bereikt: de lancering van de Concern voor Werk Academie. Als werk-, leer- en ontwikkelbedrijf vinden we het belangrijk dat er voor iedereen een inspirerend ontwikkelaanbod is. Met de academie zetten we een grote stap dichter bij onze ambitie: een organisatie waarin leren en werken hand in hand gaan en iedereen zich verder kan ontwikkelen. De academie biedt een breed en toegankelijk trainingsaanbod, verdeeld over thema's:

- Persoonlijke effectiviteit
- Leiderschap & coaching
- Vakvaardigheden
- Gezondheid & veiligheid
- Overig aanbod

Zo creëren we een werk-, leeromgeving waarin iedereen kan groeien, nieuwe vaardigheden kan ontdekken en zich verder kan ontwikkelen. Samen bouwen we aan een organisatie waarin ontwikkeling centraal staat.



Wat opvalt in de Top 10 opleidingen van 2025 is hoe sterk medewerkers inzetten op veiligheid én werkgeluk. De absolute nummer één, *Werkgeluk productieafdeling*, laat zien dat collega's actief willen bijdragen aan een positieve werkomgeving. Daarnaast is de klassieker *BHV* opnieuw goed vertegenwoordigd. Veilig werken blijft een stevige prioriteit en heeft altijd onze aandacht. Ook de *Pensioensessies* waren afgelopen jaar populair: medewerkers zijn duidelijk bezig met hun toekomst en wat een mooie vragen waren er gesteld tijdens de pensioensessie PWRI. Concern voor Werk heeft altijd al veel geïnvesteerd in trainingen op het gebied van vakvaardigheden en veiligheid en door de komst van de academie is daar een nog betere mix ontstaan. Deze mix van trainingen laat zien dat onze organisatie niet alleen investeert in vakmanschap, maar ook in het welzijn van de mens achter het werk.



Lees hieronder het verhaal van Max. Het laat zien hoe talent tot bloei kan komen wanneer motivatie, kansen en de juiste begeleiding samenkomen!

Een mooi voorbeeld van groei en ontwikkeling | Persoonlijk verhaal | Max

In 2022 startte Max zijn stage op onze houtafdeling in Emmeloord. Hoewel deze afdeling op dat moment nog een uitdaging bleek, liet Max direct zien dat hij doorzettingsvermogen en leergierigheid in huis had. Later datzelfde jaar maakte Max de overstap naar onze Montapak-afdeling in Emmeloord. Daar viel alles op zijn plek: Max voelde zich er thuis, groeide zichtbaar in zijn rol en vond moeiteloos aansluiting binnen het team.

Deze positieve ontwikkeling bleef niet onopgemerkt. Op 1 augustus 2023 kreeg Max een arbeidsovereenkomst aangeboden: een mooie mijlpaal én een bevestiging van het vertrouwen in zijn potentieel. Sindsdien heeft hij zich in hoog tempo verder ontwikkeld. Zijn enthousiasme, positieve energie en sterke motivatie vormen de drijvende kracht achter zijn groei.

Waar Max in het begin vooral betrokken was bij reguliere werkzaamheden zoals in- en verpakken, is hij inmiddels uitgegroeid tot een flexibele en onmisbare schakel tussen de werkvloer en het magazijn. Met trots kunnen we zeggen dat hij vandaag de dag fungeert als onze vaste heftruckchauffeur en magazijnmedewerker wanneer deze werkzaamheden aan de orde zijn.

Zijn professionele ontwikkeling wordt onderstreept door de diverse cursussen en trainingen die hij succesvol heeft afgerond. Zo volgde hij via de Concern voor Werk Academie onder meer de training Werkgeluk, een assertiviteitstraining en behaalde hij certificaten voor heftruck, reachtruck en elektrische pallettruck.

Een mooi symbool van zijn inzet en ontwikkeling is de foto waarop Max van zijn werkleider een "complimentos" ontvangt. Het moment staat voor alles wat hij de afgelopen jaren heeft laten zien: inzet, groei, collegialiteit en oprechte trots op zijn werk.

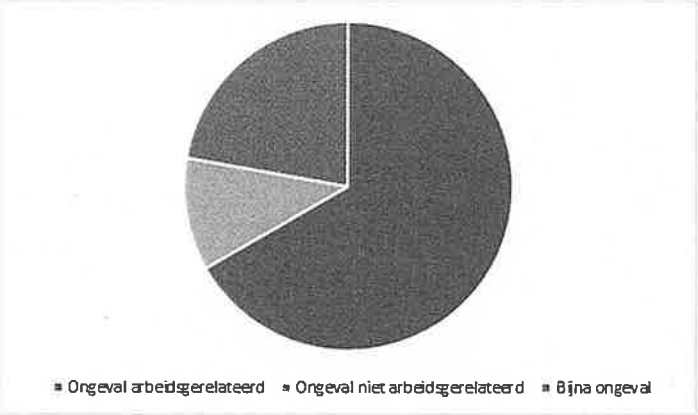
Kwaliteit, Arbo en Milieu

Kwaliteitsborging en beheer

Dit jaar is er één klacht binnengekomen bij de KAM-coördinator aangaande een ingehuurde kracht bij de Groenvoorziening.

Er is in december een start gemaakt met het op maat maken van het Kwaliteitsmanagementsysteem. Dit zal enige tijd in beslag nemen en in de loop van 2026 operationeel worden.

Arbo en Veiligheid
Er is afgesproken dat de incidentmeldingen worden geregistreerd als arbeidsgerelateerde incidenten en niet-arbeidsgerelateerde incidenten (bijv. als iemand een epileptische aanval krijgt of iets anders vanuit hun beperking en er geen ongevalsmaatregelen hoeven te worden getroffen).
Er hebben in totaal achttien incidenten plaatsgevonden. Dit waren twaalf arbeidsgerelateerde, twee niet-arbeidsgerelateerde, vier bijna-ongevallen en zeventien agressiemeldingen.



Door regelmatig even over de afdelingen te lopen en goed rond te kijken kunnen veel gevaarlijke situaties worden opgemerkt en direct aangepast. Alle incidenten worden serieus bekeken en geëvalueerd zodat het risico beperkt kan worden. Deze zgn. 5S/Veiligheidsrondes zijn in 2025 vijf keer uitgevoerd en laten veel verbeterpunten zien. In 2026 zijn zes veiligheidsrondes gepland.

Audits
Ieder kwartaal wordt een interne audit uitgevoerd door een externe partij. Over het algemeen is men tevreden over de resultaten, met hier en daar een advies met verbeterpunten, welke zijn gecommuniceerd met de werkleiders.
In maart 2025 zijn de certificeringen ISO-9001, BRL Groenkeur en VCA** periodiek getoetst en er waren geen afwijkingen.

Duurzaamheidsmeerjarenplan
Wij streven voortdurend naar een minimalisering van onze milieu-impact. Niet alleen bij de Groenvoorziening, maar ook binnen heel Concern voor Werk besteden we veel aandacht aan duurzaamheid.

Aan de ene kant wordt dat door de Europese richtlijnen en Nederlandse wetgeving van ons gevraagd, maar aan de andere kant vinden wij het als sociaal betrokken bedrijf bijzonder belangrijk om dit ook vanuit onszelf te laten zien en uit te dragen.

Lopende zaken
De RI&E's van Concern voor Werk zijn alle herzien. Op 8 en 9 december heeft een externe hogere veiligheidskundige een bezoek gebracht en de documenten getoetst. Deze zijn actueel en goed bevonden.
Eind 2025 heeft het PMO (Preventief Medisch Onderzoek) plaatsgevonden voor de afdelingen TD, Kwekerij en Hout. In Q1 2026 zal dit voor de rest van de organisatie uitgerold worden.

Marketing en communicatie

Terugblik op 2025
In 2025 hebben we verder gebouwd aan een stevige marketing- en communicatiestructuur voor Concern voor Werk. Als basis hiervoor is een eerste aanzet gemaakt voor een strategisch marketing- en communicatieplan.
We hebben onze marketing- en communicatieprocessen in kaart gebracht, zodat we minder ad hoc en meer proactief kunnen samenwerken. Ook zijn we gestart met een social mediastrategie en een contentplanning. Daarmee brengen we meer structuur aan in onze communicatie en maken we onze inspanningen beter planbaar en meetbaar.

Vernieuwing huisstijl en website
Een belangrijk onderdeel van onze externe communicatiestrategie is de vernieuwing van de huisstijl en website van Concern voor Werk. Deze sluiten aan bij onze vernieuwde merkpositionering en ons merkverhaal.
Samen met marketingbureau Merkstrijders uit Emmeloord is een nieuwe grid ontwikkeld voor de website van Concern voor Werk. Ook is een eerste opzet gemaakt voor de vernieuwde huisstijl.
De nieuwe website en huisstijl helpen ons om duidelijker te laten zien wie we zijn, waar we voor staan en wat we voor mensen en bedrijven betekenen — passend bij onze kernwaarden en strategische koers.

Interne communicatie
In 2025 hebben we het interne communicatieplan verder uitgerold. Belangrijke speerpunten waren:

- **Het delen van ons merkverhaal.** Via intranet en de interne nieuwsbrief delen we inspirerende verhalen en successen. Zo vergroten we de verbinding binnen de organisatie en maken we zichtbaar waar we samen aan werken.
- **Inzet van informatiezuilen.** Medewerkers kunnen intranetberichten lezen via speciale zuilen in de centrale ruimten van onze locaties in Emmeloord en Lelystad.
- **Verkenning van een medewerkersapp.** Niet alle medewerkers hebben toegang tot intranet. Daarom hebben we de mogelijkheden onderzocht voor een app, gekoppeld aan onze intranetomgeving. Deze app wordt een belangrijke aanvulling op onze interne communicatiemiddelen. Naar verwachting rollen we deze in 2026 uit.
- **Het verbeteren van onze uitingen.** Zoals het jaarverslag.

Met deze stappen zorgen we ervoor dat informatie beter toegankelijk wordt en medewerkers zich meer verbonden voelen met de organisatie.

Tijdelijke ondersteuning marketingcommunicatie
In november eindigde de opdracht van onze marketingmanager. We hebben communicatiebureau Flow Media uit Lelystad gevraagd om ons tijdelijk te ondersteunen bij het verder ontwikkelen van onze marketing- en communicatiestrategie.
Flow Media nam daarnaast de operationele communicatie-ondersteuning voor Concern voor Werk op zich. In gesprekken met kaderpersoneel en het MT is de koers voor 2026 aangescherpt en vertaald naar een concrete aanpak.

Vooruitblik op 2026
In 2026 richten we de marketing- en communicatieafdeling verder in. In april krijgt ons nieuwe merkverhaal een zichtbaar gezicht: de vernieuwde website en huisstijl van Concern voor Werk gaan dan live.
Daarnaast vieren we in 2026 ons 25-jarig jubileum. Een mijlpaal die we niet ongemerkt voorbij laten gaan en die we benutten om stil te staan bij onze ontwikkeling én vooruit te kijken.

Risicoparagraaf

Concern voor Werk opereert in een dynamische context waarin maatschappelijke, arbeidsmarkt- en wetgevingsontwikkelingen elkaar in hoog tempo opvolgen. Om onze maatschappelijke opdracht duurzaam te kunnen blijven uitvoeren, monitoren we structureel de risico's die invloed hebben op onze organisatie, onze doelgroepen en onze financiële continuïteit. De belangrijkste risico's zijn hieronder beschreven.

1. Arbeidsmarkt en beschikbaarheid personeel
Het structureel dalende aantal Wsw-dienstverbanden leidt tot een verschuiving in de samenstelling van onze personele bezetting. Om de taakstellende productie en dienstverlening te kunnen blijven realiseren, moeten we steeds vaker reguliere medewerkers inzetten. Dit heeft een kostprijsverhogend effect en maakt ons gevoeliger voor de krapte op de arbeidsmarkt.

2. Wijzigende samenwerking met gemeenten en regionale partners
De samenwerking met onze gemeenten, Werkbedrijf Lelystad, WerkCorporatie Noordoostpolder en Urk Werkt vormt de ruggengraat van ons werk. Wijzigingen in rollen, afspraken of taakverdeling kunnen direct effect hebben op onze bedrijfsvoering en financiële ruimte.

3. Wet- en regelgeving (participatie, arbeidsmarkt en fiscaliteit)
Wijzigingen in wetgeving kunnen substantiële gevolgen hebben voor onze taakstelling en onze financiële positie. De invoering van de Participatiewet in Balans per 1 januari 2026 vraagt aanpassing van processen en methodiek.

4. Commerciële en operationele risico's
Concern voor Werk opereert gedeeltelijk in een concurrerende markt. Hierdoor zijn we gevoelig voor schommelingen in vraag, aanbestedingen en afhankelijkheid van grote opdrachtgevers.

5. Energie- en grondstoffenprijzen
De energie-intensieve processen binnen het kassencomplex en de Warmtekrachtkoppeling (WKK) brengen risico's met zich mee. De energiemarkt is onzeker en kent hoge volatiliteit.

6. Financiële positie gemeenten
De aandeelhoudende gemeenten krijgen vanaf 2026 te maken met forse kortingen op hun budgetten. Dit kan gevolgen hebben voor budgetten, opdrachten, investeringsruimte en ontwikkelingen binnen de Banenafspraak.

7. Fraude- en integriteitsrisico's
Er is een actuele frauderisicoanalyse beschikbaar. De belangrijkste risico's liggen bij onrechtmatige toe-eigening van bedrijfsmiddelen en niet-gemelde afspraken met klanten of leveranciers.

8. Continuïteit
Op basis van de huidige financiële positie, het weerstandsvermogen en de afspraken binnen de Gemeenschappelijke Regeling is de continuïteit van Concern voor Werk gewaarborgd.

De risico's zijn geïnventariseerd en gekwantificeerd. Hierbij is een theoretisch risicobedrag afgezet tegen het weerstandsvermogen. De onderbouwing en de conclusies zijn vastgelegd in een door de Raad van Commissarissen goedgekeurde nota. De onderbouwing en de conclusies zullen jaarlijks worden aangepast bij het opstellen van de begroting en de jaarrekening. Een samenvatting en conclusie is toegevoegd op pagina 21.

Deze jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling. Conform artikel 16 van de Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep zullen, indien het eigen vermogen ontoereikend is, de deelnemende gemeenten een eventueel exploitatietekort afdekken.

Beschikbare weerstandscapaciteit Concern voor Werk

De vermogensposten van Concern voor Werk ultimo 2025 zijn onderstaand opgenomen.

	Saldo 31-12-2025 * € 1.000
Aandelenkapitaal	2.250
Overige reserves	5.999
Resultaat 2025	567
Totaal	**8.816**

Samenvatting en conclusie notitie weerstandsvermogen

De solvabiliteitsratio (eigen vermogen/totaal vermogen) per 31 december 2025 bedraagt 51,4% (te weten € 8.816.000/€ 17.147.000).

Een absoluut harde norm voor de solvabiliteit is niet te geven. Voor commerciële bedrijven wordt veelal een solvabiliteit gevraagd door stakeholders, met name banken, van tussen de 25 en 35%, mede afhankelijk van de branche waarin de onderneming actief is. Uit diverse benchmarks blijkt dat de gemiddelde solvabiliteit in de SW-sector tussen de 25% en 35% ligt.

Duidelijk is in ieder geval dat een norm niet een absoluut bedrag, maar 'relatief' moet zijn, dat wil zeggen gerelateerd aan de actuele financiële omvang van Concern voor Werk nv en aard en de omvang van de (bedrijfs)activiteiten. Daarbij moet ook nog worden betrokken de afhankelijke relatie met de subsidiegever en de onzekerheid over de toekomst van de Wsw, Voeg daarbij dat de flexibiliteit van Concern voor Werk nv beperkt is omdat een groot gedeelte van de kosten (bijv. loonkosten Wsw) een vast karakter heeft.

Concern voor Werk nv is uiteraard afhankelijk van de bereidheid van de aandeelhouder en de gemeenten om ons te financieren. Concern voor Werk nv wil de bedrijfsrisico's uit het eigen vermogen kunnen dekking, met inbegrip van risico's rondom innovatie en verduurzaming, maar structurele beleidswijzigingen met majeure impact op de financiering van de NV kunnen per definitie niet duurzaam vanuit weerstandsvermogen worden gedragen.

Jaarrekening 2025

1. GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2025

na resultaatbestemming
(x € 1.000)

ACTIVA

	Ref.	31-12-2025	31-12-2024
Vaste activa			
Materiële vaste activa	I.1	**6.195**	**5.920**
Vlottende activa			
Voorraden	II.1	199	214
Vorderingen	II.2	1.426	1.808
Vordering op participanten	II.3	7.826	5.449
Overlopende activa	II.4	407	409
Liquide middelen	II.5	1.094	2.095
Totaal		**10.952**	**9.975**
Totaal generaal		**17.147**	**15.895**

PASSIVA

Groepsvermogen			
Geplaatst en gestort aandelenkapitaal	III.1	2.250	2.250
Overige reserves	III.2	6.566	5.999
Totaal		**8.816**	**8.249**
Voorziening voor verplichting en risico's	IV	**588**	**500**
Langlopende schulden	V		
Lening o.g.		**600**	**1.000**
Kortlopende schulden			
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	VI.1	1.388	1.116
Belasting en premies sociale verzekeringen	VI.2	1.373	1.314
Pensioenpremies	VI.3	830	176
Overige schulden	VI.4	1.111	1.075
Overlopende passiva	VI.5	2.441	2.465
Totaal		**7.143**	**6.146**
Totaal generaal		**17.147**	**15.895**

2. GECONSOLIDEERDE WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2025

(x € 1.000)

	Ref.	2025	2024
Bedrijfsopbrengsten			
Netto-omzet	VII.1	18.668	18.695
Subsidies	VII.2	19.377	18.326
Bijdrage GR	VII.3	43	-
Overige bedrijfsopbrengsten	VII.4	95	87
Som der bedrijfsopbrengsten		**38.183**	**37.108**
Bedrijfslasten			
Kosten van grond- en hulpstoffen	VIII.1	992	1.222
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	VIII.2	2.353	2.602
Lonen en salarissen	VIII.3	9.889	9.017
Sociale lasten en pensioenen	VIII.4	4.439	3.131
Doorbelaste loonkosten door GR	VIII.5	14.354	14.188
Overige personele kosten	VIII.6	948	1.155
Afschrijvingen	VIII.7	772	761
Overige bedrijfskosten	VIII.8	3.945	4.222
Som der bedrijfslasten		**37.692**	**36.298**
Bedrijfsresultaat		**491**	**810**
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	IX	133	18
Rentelasten en soortgelijke kosten	IX	57-	77-
		76	**59-**
Resultaat voor belasting		**567**	**751**
Belastingen		**-**	**-**
Resultaat na belastingen		**567**	**751**

3. GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT

(x € 1.000)

Omschrijving		2025		2024
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Bedrijfsresultaat		491		810
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen		772		761
Mutatie operationele vorderingen	1.993-		856-	
Mutatie voorraden	15		75	
Mutatie voorziening	88			
Mutatie operationele schulden	997		414	
		893-		367-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		370		1.204
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		**370**		**1.204**
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen materiële vaste activa	1.047-		898-	
Desinvesteringen materiële vaste activa	-		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		**1.047-**		**898-**
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Ontvangen/betaalde interest	76		59-	
Aflossingen van langlopende schulden	400-		400-	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		**324-**		**459-**
Nettokasstroom		**1.001-**		**153-**

Geldmiddelen per 31 december 2024	2.095
Balansmutatie geldmiddelen in 2025	1.001-
Geldmiddelen per 31 december 2025	**1.094**

TOELICHTING OP DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

4. ALGEMEEN

Naam van de vennootschap en de statutaire zetel
De naam van de vennootschap is Concern voor Werk NV en heeft haar statutaire zetel in Emmeloord.

Juridische vorm
Het betreft een naamloze vennootschap. Algemeen directeur is de heer A.M. Post.
De Raad van Commissarissen bestaat uit 5 personen.

Datum van oprichting en duur
De vennootschap is per 23 mei 2001 opgericht voor onbepaalde duur.

Statutaire doelstelling
De vennootschap heeft ten doel: verrichten van activiteiten in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening en het initiëren, creëren, organiseren en uitvoeren van werk en het bevorderen van de arbeidsmarkt voor met name diegene die in de toetreding tot de arbeidsmarkt worden belemmerd.

Handelsregister
De vennootschap is ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Flevoland te Lelystad onder nummer 39075070.

Groepsverhoudingen
Concern voor Werk NV staat aan het hoofd van een groep rechtspersonen

Geconsolideerde maatschappijen:

Naam	Statutaire zetel	Aandeel in geplaatst kapitaal
Lavora BV	Emmeloord	€ 18.000
Caskon BV	Emmeloord	€ 18.000
Schoonmaakservice Flevoland BV	Lelystad	€ 1
Reaflex BV	Lelystad	€ 1

Verbonden partijen
Er zijn geen transacties tussen groepsmaatschappijen die niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan.

Valuta
De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld in Euro's.

5. ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW.
De toelichting op de geconsolideerde jaarrekening geldt, voorzover van toepassing, tevens voor de vennootschappelijke jaarrekening.
Er hebben zich geen wijzigingen voorgedaan in de grondslagen ten opzichte van voorgaand jaar.

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten.
Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen 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.

Financiële instrumenten
Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten (zoals vorderingen en schulden) als afgeleide financiële instrumenten (derivaten) verstaan.
In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de „Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen".
Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost.

Continuïteitsveronderstelling
Deze jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.
Conform artikel 21 van de Gemeenschappelijke Regeling Ijsselmeergroep (GR) zullen, indien het eigen vermogen ontoereikend is, de deelnemende gemeenten een eventueel exploitatietekort afdekken.

GRONDSLAGEN VOOR DE CONSOLIDATIE
In de geconsolideerde jaarrekening van 2025 zijn de volgende vennootschappen begrepen:
Lavora BV te Emmeloord zijnde een 100% deelneming.
CasKon BV te Emmeloord zijnde een 100% deelneming.
Reaflex BV te Lelystad zijnde een 100% deelneming
Schoonmaakservice Flevoland BV te Lelystad zijnde een 100% deelneming.

In de geconsolideerde jaarrekening van Concern voor Werk N.V. (NV) zijn de financiële gegevens verwerkt van de tot de groep behorende maatschappijen en andere rechtspersonen waarop een overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend of waarover de centrale leiding wordt gevoerd.
De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling van Concern voor Werk N.V.
De financiële gegevens van de groepsmaatschappijen en de andere in de consolidatie betrokken rechtspersonen en vennootschappen zijn volledig in de geconsolideerde jaarrekening opgenomen onder eliminatie van de onderlinge verhoudingen en transacties. Belangen van derden in het vermogen en in het resultaat van groepsmaatschappijen zijn afzonderlijk in de geconsolideerde jaarrekening tot uitdrukking gebracht.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa
De materiele vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachtte toekomstige gebruiksduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Periodiek groot onderhoud wordt volgens de componentenbenadering geactiveerd. Hierbij worden de totale uitgaven toegewezen aan de samenstellende delen en wordt er afgeschreven conform de vastgestelde termijn.
Ten behoeve van de toepassing van de componentenmethode wordt een onderscheid gemaakt tussen periodiek onderhoud dat een (jaarlijks) terugkerend karakter heeft en groot onderhoud dat onder meer levensduur verlenging tot doel heeft. Alleen voor groot onderhoud wordt de componentenmethode toegepast.

Voorraden
Voorraden grond- en hulpstoffen en handelsgoederen worden gewaardeerd tegen inkoopprijs of lagere netto-opbrengstwaarde. Deze lagere netto-opbrengstwaarde wordt bepaald door individuele beoordeling van de voorraden.

Het onderhanden werk, de voorraden gereed product en agrarische voorraad worden gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs of lagere netto-opbrengstwaarde. Deze lagere netto-opbrengstwaarde wordt bepaald door individuele beoordeling van de voorraden. De vervaardigingsprijs omvat het directe materiaalverbruik, de directe loon- en machinekosten en de overige kosten die rechtstreeks aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend, en een opslag voor indirecte fabricagekosten. De netto-opbrengstwaarde is gebaseerd op een verwachte verkoopprijs, onder aftrek van nog te maken kosten voor voltooiing en verkoop.
Op de voorraadwaarde wordt, indien noodzakelijk, een voorziening voor incourantheid in mindering gebracht.
Deze voorziening is bepaald conform de statische methode. Hierin dient rekening gehouden te worden met een inschattingsonzekerheid. Deze is niet materieel.

Vorderingen en overlopende activa
De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.
Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht.
Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordelingen van de vorderingen.

Liquide middelen
De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden.

Groepsvermogen
Het groepsvermogen bestaat uit:
- Aandelenkapitaal.
- Overige reserve
De overige reserve is ontstaan uit resultaten van afgelopen boekjaren.

Voorzieningen

Voorzieningen worden door Concern voor Werk opgenomen voor verplichtingen en risico's die het resultaat zijn van gebeurtenissen van vóór de balansdatum en waarvoor de omvang of het tijdstip van afwikkeling onzeker is (RJ 252.301). De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting op balansdatum af te wikkelen (RJ 252.302). Als het effect van tijdswaarde materieel is, wordt de voorziening gewaardeerd tegen de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen. Voorzieningen worden uitsluitend opgenomen wanneer sprake is van een bestaande verplichting op balansdatum en het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling daarvan een uitstroom van middelen noodzakelijk is.

Langlopende schulden
Onder langlopende schulden worden schulden verstaan met een looptijd langer dan 12 maanden.
Opgenomen leningen en schulden worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Kortlopende schulden
De kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR DE BEPALING VAN HET RESULTAAT

Netto-omzet
Opbrengsten voortvloeiend uit de verkoop van goederen worden verantwoord op het moment dat alle belangrijke rechten op economische voordelen alsmede alle belangrijke risico's zijn overgegaan op de koper.
De kostprijs van deze goederen wordt aan dezelfde periode toegerekend.
Opbrengsten van diensten worden opgenomen naar rato van de mate waarin diensten zijn verricht, gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening. De kostprijs van deze diensten wordt aan dezelfde periode toegerekend.

Subsidies
De Wsw-subsidie komt ten goede aan de GR en wordt beschikbaar gesteld aan de NV voor de bekostiging van de loonkosten van de Wsw-medewerkers. De GR verantwoordt deze subsidie aan de deelnemende gemeenten.
Daarnaast ontvangt de vennootschap overige loonkostensubsidies.

Bijdrage GR
De plaatsingsbijdrage betreft de vergoeding van de GR aan de NV voor de uitvoering van de Wsw activiteiten in de NV. Hoogte en omvang van de plaatsingsbijdrage zijn vastgelegd in de jaarovereenkomst tussen de GR en de NV. Over het jaar 2025 is besloten om deze bijdrage aan de deelnemende Gemeenten te restitueren.

Overige bedrijfsopbrengsten
Hieronder zijn o.a. de opbrengsten opgenomen van de inzet van eigen personeel bij derden en het voeren van de administratie voor derden en eventuele boekwinsten bij verkoop activa.

Lonen en salarissen
Hieronder wordt verstaan het brutobedrag van de uitbetaalde lonen, de aftrek van de kortingen WVA en de ter zake van de werknemersverzekering verschuldigde werkgeverslasten, zoals ZVW, WW en WHK , alsmede het werkgeversaandeel in de pensioenvoorzieningen.

Afschrijvingen
Hieronder wordt verstaan de kosten van afschrijvingen op vaste activa. De afschrijvingskosten worden berekend naar hetgeen in de toelichting vermeld staat onder vaste activa.

Huur
Hieronder wordt verstaan de te betalen huurkosten van onroerende en roerende goederen die de NV van derden huurt.

Overige bedrijfskosten
De overige kosten worden berekend op basis van historische kosten.

Belastingen
Concern voor Werk NV is met ingang van 2016 in principe onderworpen aan de heffingen van de Wet op Vennootschapsbelasting. Jaarlijks wordt een analyse gemaakt of de volledige vrijstelling voor vennootschapsbelasting kan worden toegepast. Hieruit kan worden opgemaakt dat Concern voor Werk NV, met uitzondering van de 100%-deelneming Schoonmaakservice Flevoland BV, geen vennootschapsbelasting behoeft af te dragen.

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT
Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten.
De effecten kunnen worden beschouwd als zeer liquide beleggingen.
Kasstromen in vreemde valuta's worden omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers.
Koersverschillen inzake geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond.
Winstbelastingen, ontvangen interest en ontvangen dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest en betaalde dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.
De verkrijgingsprijs van verworven groepsmaatschappijen wordt opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geldmiddelen heeft plaatsgevonden. Hierbij worden geldmiddelen aanwezig in deze groepsmaatschappijen afgetrokken van de aankooprijs.
Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract worden gepresenteerd als aflossingen van schulden voor het aflossingsbestanddeel en als betaalde interest voor het interestbestanddeel.

6. TOELICHTING OP DE GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2025

(x € 1.000)

I VASTE ACTIVA

I.1 Materiële vaste activa

Het verloop van deze posten is als volgt:

	Gebouwen en terrein	Machines en installaties	Ov. vaste bedrijfs-middelen	**Totaal 2025**
Aanschafwaarde per 1 januari	5.078	5.880	3.953	14.911
Afschrijving begin per 1 januari	1.936-	3.913-	3.142-	8.991-
Boekwaarde per 1 januari	3.142	1.967	811	5.920
Investeringen	59	608	380	1.047
Desinvesteringen	-	27-	116-	143-
Afschrijving desinvestering	-	27	116	143
Afschrijving	118-	405-	249-	772-
	59-	203	131	275
Aanschafwaarde per 31 december	5.137	6.461	4.217	15.815
Afschrijving per 31 december	2.054-	4.291-	3.275-	9.620-
Boekwaarde per 31 december	3.083	2.170	942	6.195

Afschrijvingsperioden in jaren:			
Gebouwen	5	tot	20
Installaties	3	tot	10
Machines	3	tot	10
Automatisering	2	tot	5
Inventarissen	3	tot	10
Vervoermiddelen	2	tot	10

	2025	2024
II VLOTTENDE ACTIVA		
II.1 Voorraden		
Grond- en hulpstoffen:		
- grondstoffen/basisartikelen	42	33
Onderhanden werk:		
- kwekerij	162	195
Voorziening incourant	5-	14-
Totaal voorraden	199	214
II.2 Vorderingen		
Debiteuren	1.579	1.992
Voorziening dubieuze debiteuren	153-	184-
	1.426	1.808
II.3 Vorderingen van participanten		
Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep	7.826	5.449

Toename saldo wordt o.a. veroorzaakt door het stallen van overtollige middelen in het kader van Schatkistbankieren.

II.4 Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	52	31
Te ontvangen opbrengsten	355	378
	407	409

De vorderingen hebben een looptijd van korter dan één jaar.

II. 5 Liquide middelen		
Bank	1.092	2.092
Kas	2	3
	1.094	2.095
III GROEPSVERMOGEN		
III.1 Geplaatst en gestort aandelenkapitaal		
Gewone aandelen nominaal	2.250	2.250

Het maatschappelijk kapitaal van de onderneming bedroeg per 31 december 2025 € 2.250.000 verdeeld in 22.500 gewone aandelen, elk € 100 nominaal en is geheel geplaatst en volgestort.

III.2 Overige reserves		
Beginsaldo	5.999	5.248
Resultaat boekjaar	567	751
Eindsaldo	6.566	5.999

Bestemming resultaat 2025

Aan de Algemene Vergadering wordt voorgesteld het resultaat ten gunste van de overige reserve te brengen. Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt.

Bestemming resultaat 2024

De jaarrekening 2024 is vastgesteld in de algemene vergadering gehouden op 4 april 2025.
De algemene vergadering heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel.

	2025	2024
IV Voorziening voor verplichtingen en risico's		
Saldo per 1 januari	500	385
Bij: Toevoegingen	88	115
Af: Gebruikt	-	-
Vrijval	-	-
Saldo per 31 december	588	500

Concern voor Werk heeft een voorziening gevormd voor verplichtingen die voortvloeien uit arbeidsrechtelijke aangelegenheden binnen de bedrijfsvoering van de organisatie. Deze verplichtingen zien op mogelijke financiële aanspraken over eerdere perioden waarbij de uitkomst op balansdatum nog onzeker is.
De exacte omvang en het tijdstip van afwikkeling zijn afhankelijk van verdere ontwikkelingen in het onderliggende proces. Deze onzekerheden zijn inherent aan de aard van de aangelegenheid en worden periodiek beoordeeld op basis van de meest recente informatie. De voorziening is bepaald op basis van de beste schatting van de middelen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen (RJ 252.302).
In deze schatting zijn juridische en feitelijke omstandigheden betrokken die op balansdatum bekend waren. Indien nodig is gebruikgemaakt van externe deskundigheid. In voorgaande jaren was deze post gepresenteerd onder kortlopende schulden.

V LANGLOPENDE SCHULDEN

Lening o.g.		
Saldo per 1 januari	1.000	1.400
Aflossingen	400-	400-
Saldo per 31 december	600	1.000

De 100% deelneming CasKon BV heeft in 2008 een lening opgenomen, ter grootte van € 8 miljoen, bij de BNG met een looptijd van 20 jaar en een rentepercentage van 4,6%. De aflossing voor het komende boekjaar is verantwoord onder de overlopende passiva. De Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep heeft jegens de BNG een borg gesteld ter grootte van de geldlening.
De totale schuld van € 1 miljoen loopt binnen een periode van drie jaar af.

VI KORTLOPENDE SCHULDEN

VI.1 Schulden aan leveranciers en handelskredieten		
Saldo per 31 december	1.388	1.116
VI.2 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Sociale premies en loonheffing	1.165	983
BTW	208	331
	1.373	1.314
VI.3 Pensioenpremies	830	176
VI.4 Overige schulden		
Reservering vakantiedagen en vakantiegeld	957	927
Te betalen nettoloon	140	124
Overige schulden	14	24
	1.111	1.075
VI.5 Overlopende passiva		
Nog te betalen kosten	1.629	1.458
Vooruitontvangen opbrengsten	412	607
Aflossing lening komend jaar	400	400
	2.441	2.465

Onder de overlopende passiva is een bedrag van € 824.000 opgenomen voor indexatie pensioenen en een terugbetaling aan gemeenten van de Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep a € 511.000.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

1.Het pand aan de Produktieweg te Emmeloord wordt gehuurd van de Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep. Het huurcontract heeft een looptijd voor onbepaalde tijd sinds 1 januari 2006. Contractueel is een opzegtermijn van 6 maanden vastgelegd, wat een waarde vertegenwoordigd van € 51.475. Van de Stichting Caritas wordt sinds 1 juli 2018 een pand gehuurd en deze wordt jaarlijks verlengd met 1 jaar. Huurkosten op jaarbasis € 1.750. Het hoofdkantoor te Lelystad wordt gehuurd van de gemeente Lelystad met een opzegtermijn van 1 jaar. Huurkosten over deze periode bedragen € 434.583. Einddatum contract is 31 december 2029. Verder wordt een ruimte, lunchcafe de Groene Sluis, gehuurd, contract loopt af op 30 september 2026, met een huurwaarde tot deze datum van € 8.025.
Er wordt een kantoorruimte gehuurd in Atolplaza van de Gemeente Lelystad voor onbepaalde tijd, met een opzegtermijn van 1 jaar. De huurkostenbedragen op jaarbasis € 8.606. We huren een loods aan Bouwweg 7 in Lelystad voor afdeling Groen, met een opzegtermijn van 6 maanden, wat een waarde vertegenwoordigd van € 16.032. En tot slot een opslagruimte voor Montapak aan Vaartweg 75B voor € 5.753 op jaarbasis.

2.Er bestaan verplichtingen op basis van lease-overeenkomsten. Deze hebben betrekking op:

- 32 bedrijfswagens: de gemiddelde resterende looptijd van de huidige contracten is circa 1 jaar en 10 maanden en de kosten tot einde looptijd bedragen € 438.412;
- 9 personenwagens: de gemiddelde resterende looptijd van de huidige contracten is circa 1 jaar en 4 maanden en de kosten tot einde looptijd bedragen € 117.101;

3.Een afdeling van de Kwekerij is met ingang van 1 september 2019 verhuurd aan een klant; dit is verder uitgebreid per september 2021. Er is een nieuw huurcontract opgesteld per 1 mei 2024, waarmee de eerste is komen te vervallen. De verhuur loopt af per 31 juli 2028. De verhuuropbrengst bedraagt over 2026 € 796.068.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

7. TOELICHTING OP DE GECONSOLIDEERDE WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2025

(x € 1.000)

	2025	2024
VII Bedrijfsopbrengsten		
VII.1 Netto-omzet		
Montapak	1.786	2.258
Groen en Dienstverlening	14.620	14.128
Detachering	550	554
Re-integratietrajecten	931	899
Mobiliteit	184	318
Facilitair	597	538
	18.668	18.695

De netto-omzet over 2025 van de rechtspersoon en haar groepsmaatschappijen is ten opzichte van het vorig jaar gedaald met 0,1 %.. Met name de Houtafdeling (Montapak) bleef in 2025 sterk achter. Onder de post Mobiliteit is het project Energiecoaches opgenomen. In 2025 is er minder uitgekeerd aan beheersvergoeding ter zake.

VII.2 Subsidies		
Rijkssubsidie Wsw (inclusief Begeleid Werken)	14.874	14.697
Verloningsactiviteiten Lavora BV	2.116	1.315
Overige subsidies	2.387	2.314
	19.377	18.326

VII.3 Bijdrage GR		
Plaatsingsbijdrage: 350,83 fte à € 1.578 (€ 553.610)	43	-

Over het jaar 2025 is besloten deze bijdrage aan deelnemende Gemeenten te restitueren. Over 2024 is deze bijdrage niet doorbetaald door de GR, maar is binnen de GR aan een bestemmingsreserve toegevoegd.

VII.4 Overige bedrijfsopbrengsten		
Overige opbrengsten	95	87
VIII Bedrijfslasten		
VIII 1. Kosten van grond- en hulpstoffen	992	1.222
VIII 2. Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	2.353	2.602
VIII.3 en 4 Lonen en salarissen		
Lonen en salarissen	9.889	9.017
Sociale lasten	2.470	2.145
Pensioenpremies	1.969	986
	14.328	12.148

De toename van de lonen en salarissen wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van het aantal medewerkers Beschut Werken en Banenafspraak (Cao aan de Slag binnen Reaflex BV).

In 2025 is bij de pensioenpremies een extra bijdrage, naar aanleiding van de hoge indexatie, verantwoord.

VIII.5 Doorbelaste loonkosten GR		
Lonen Wsw inclusief Begeleid Werken	14.097	13.900
99% loonkosten ambtenaren	257	288
	14.354	14.188

De kosten voor Begeleid Werken bedroegen in 2025 € 341.000 die uit de Rijkssubsidie Wsw werden vergoed. De kosten zijn onder de loonkosten Wsw opgenomen.

	2025	2024
Het gemiddeld aantal werknemers bedroeg (in fte):		
Cao Wsw	350,8	379,4
Cao SGO (vh ambtelijk)	2,6	3,2
Cao Sociaal Werk	100,2	97,0
Cao Schoonmaak	47,8	49,7
Cao Aan de Slag	182,4	145,6
Lavora	12,9	14,7

VIII.6 Overige personele kosten

Kosten tijdelijk personeel	126	109
Ontvangen ziekengeld	306-	185-
Vervoerskosten	511	510
Arbodiensten	220	221
Vorming en opleiding	117	214
Persoonlijke verstrekkingen	98	103
Werving en selectie	19	2
Bijzondere voorzieningen	101	132
Overige personele kosten	62	49
	948	1.155

VIII.7 Afschrijvingen

Gebouwen	118	118
Machines en installaties	169	184
Tariefmachines	236	214
Kantoorinventaris	72	76
Automatisering	-	25
Vervoermiddelen	177	144
	772	761

VIII.8 Overige bedrijfskosten

Huur	626	622
Onderhoud	1.076	1.104
Energie	510	927
Belastingen en verzekeringen	261	258
Indirecte productiekosten	342	238
Overige bedrijfskosten	1.130	1.073
	3.945	4.222

IX. Financiële baten en lasten

Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	133	18
Rentelasten en soortgelijke kosten	57-	77-
	76	59-

Met ingang van 2025 verstrekt de Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep een rentevergoeding over het rekening-courantsaldo. Voor het boekjaar 2025 beliep dit een bedrag van € 120.000.

Honorarium accountant

Eshuis

2025	Accountants	Overig	Totaal
Onderzoek van de jaarrekening	45	3	48
Adviesdiensten op fiscaal terrein			0
Andere controleopdrachten en niet-controlediensten			0
Totaal	45	3	48

Eshuis

2024	Accountants	Overig	Totaal
Onderzoek van de jaarrekening	42	5	47
Adviesdiensten op fiscaal terrein			0
Andere controleopdrachten en niet-controlediensten			0
Totaal	42	5	47

8. ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2025

na resultaatbestemming
(x € 1.000)

ACTIVA

	2025	2024
Vaste activa		
Materiële vaste activa	2.746	2.253
Financiële vaste activa	7.878	7.792
Totaal	**10.624**	**10.045**
Vlottende activa		
Voorraden	199	214
Vorderingen	1.027	1.370
Vorderingen op groepsmaatschappijen	2.370	2.505
Vorderingen op participanten	7.826	5.449
Overlopende activa	348	302
Liquide middelen	1.016	1.721
Totaal	**12.786**	**11.561**
Totaal generaal	**23.410**	**21.606**

PASSIVA

Eigen vermogen		
Geplaatst en gestort aandelenkapitaal	2.250	2.250
Overige reserve	6.566	5.999
Totaal	**8.816**	**8.249**
Voorziening voor verplichting en risico's	**911**	**848**
Kortlopende schulden		
Crediteuren	1.283	1.029
Schulden aan groepsmaatschappijen	8.518	7.877
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.913	1.293
Overige schulden	377	373
Overlopende passiva	1.592	1.937
Totaal	**13.683**	**12.509**
Totaal generaal	**23.410**	**21.606**

9. ENKELVOUDIGE WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2025

(x € 1.000)

	2025	2024
Bedrijfsopbrengsten		
Netto-omzet	14.775	15.151
Subsidies	17.787	16.886
Bijdrage GR	43	0
Overige bedrijfsopbrengsten	432	429
Som der bedrijfsopbrengsten	**33.037**	**32.466**
Bedrijfslasten		
Kosten van grond- en hulpstoffen	845	1.108
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	2.094	2.370
Lonen en salarissen	7.076	6.578
Sociale lasten en pensioenen	2.650	1.655
Doorbelaste loonkosten door GR	14.354	14.187
Overige personele kosten	1.168	1.260
Afschrijvingen	546	539
Overige bedrijfskosten	3.981	4.334
Som der bedrijfslasten	**32.714**	**32.031**
Financiële baten en lasten	133	16
Resultaat	**456**	**451**
Resultaat deelneming	**111**	**301**
Resultaat na belastingen	**567**	**751**

10. TOELICHTING OP DE ENKELVOUDIGE BALANS EN WINST- EN VERLIESREKENING 2025

(x € 1.000)

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening.

De enkelvoudige jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW.

Voor de algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening, de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat, alsmede voor de toelichting op de onderscheiden activa en passiva en de resultaten hiervan, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening, voor zover hierna niets anders is vermeld.

Toelichting op de onderscheiden posten van de enkelvoudige balans

Financiële vaste activa

De deelnemingen waarin invloed van betekenis op zakelijk en financieel beleid wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd op de netto vermogenswaarde, doch niet lager dan nihil.
Deze netto vermogenswaarde wordt berekend op basis van de grondslagen van Concern voor Werk NV.

Deelnemingen met een negatieve netto vermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd.
Wanneer de vennootschap geheel of ten dele instaat voor schulden van de desbetreffende deelneming, respectievelijk de feitelijke verplichting heeft de deelneming (voor haar aandeel) tot betaling van haar schulden in staat te stellen, wordt een voorziening gevormd.
Bij het bepalen van de omvang van de voorziening wordt rekening gehouden met reeds op vorderingen op de deelneming in mindering gebrachte voorzieningen van oninbaarheid.

Financiële vaste activa

Opgenomen zijn de, volgens vermogensmutatiemethode gewaardeerde, 100% deelnemingen in onderstaand bedrijf:

	2025	2024
Lavora BV		
Balanswaarde per 1 januari	7.650	7.558
Resultaat boekjaar	86	92
Balanswaarde per 31 december	7.736	7.650
CasKon BV		
Balanswaarde per 1 januari	18	18
Resultaat boekjaar	-	-
Balanswaarde per 31 december	18	18
Reaflex BV *)		
Balanswaarde per 1 januari	124	-
Resultaat boekjaar	0-	124
Balanswaarde per 31 december	124	124
Schoonmaakservice Flevoland BV		
Balanswaarde per 1 januari	-	-
Resultaat boekjaar	25	84
Correctie balanswaarde	25-	84-
Balanswaarde per 31 december	-	-

Voorzieningen voor verplichtingen en risico's

Voorziening arbeidsrechtelijk		
Saldo per 1 januari	500	385
Bij: Toevoegingen	88	115
Af: Gebruikt	-	-
Vrijval	-	-
Saldo per 31 december	588	500

Voorziening deelneming		
Saldo per 1 januari	348	432
Dotatie	-	-
Onttrekking	25	84
Saldo per 31 december	323	348
Totaal voorzieningen	911	848

De deelnemingen van Concern voor Werk N.V., waaronder Schoonmaakservice Flevoland, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode conform RJ 214 (jaareditie 2025). De waardering vindt plaats tegen de nettovermogenswaarde, bepaald op basis van de in deze jaarrekening gehanteerde waarderingsgrondslagen.

Per balansdatum bedraagt de nettovermogenswaarde van Schoonmaakservice Flevoland B.V. € -323.000 (2024: € -348.000). Conform RJ 214 wordt de deelneming op nihil gewaardeerd, aangezien een deelneming niet negatief mag worden.

Concern voor Werk N.V. had in het verslagjaar geen aanvullende financiële belangen die kwalificeren als onderdeel van de netto-investering.

Concern voor Werk N.V. heeft vastgesteld dat zij geheel of gedeeltelijk instaat voor de schulden van Schoonmaakservice Flevoland, dan wel een feitelijke verplichting heeft om de deelneming financieel te ondersteunen. In lijn met RJ 214 wordt daarom een voorziening deelneming opgenomen voor zover een uitstroom van middelen waarschijnlijk is en de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Het resultaat uit deelnemingen omvat het aandeel in de resultaten van Schoonmaakservice Flevoland, maar beïnvloedt de balanspositie niet vanwege de waardering op nihil.

	2025	2024
Vorderingen op groepsmaatschappijen		
Rekening courant CasKon bv	2.370	2.177
Rekening courant SSF bv	-	328
	2.370	2.505
Vorderingen op participanten		
Rekening courant GR IJsselmeergroep	7.826	5.449
Schulden aan groepsmaatschappijen		
Rekening courant Lavora bv	7.713	7.727
Rekening courant Reaflex bv	640	150
Rekening courant SSF bv	165	-
	8.518	7.877

OVERIGE TOELICHTINGEN

Bezoldiging commissarissen
In 2025 bedroeg de bezoldiging van de Raad van Commissarissen € 32.927 (inclusief werkgeverslasten).

De directie van de vennootschap bestaat uit één persoon, te weten de algemeen directeur, in loondienst van de vennootschap.
De bezoldiging van de directie is niet afzonderlijk opgenomen, omdat dit herleidbaar is naar één natuurlijk persoon.
De bezoldiging van de algemeen directeur overschrijdt niet hetgeen benoemd is in de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (norm WNT 2025 is maximaal € 246.000).

Lelystad, 1 april 2026

A.M. Post
directeur

R.C.A. Wilcke
voorzitter Raad van Commissarissen
(remuneratiecommissie)

T. Cohen
lid, (auditcommissie)

C.W.J. Okkerse
lid, (portefeuille OR)

A. Brouwer
lid, (auditcommissie)

P. Heegsma
lid, (remuneratiecommissie)

OVERIGE GEGEVENS

Statutaire winstbestemmingsregeling

De winstbestemming vindt plaats overeenkomstig hoofdstuk 11 van de statuten van Concern voor Werk nv. Daarin is bepaald dat:

1. De winst staat ter beschikking van de algemene vergadering.
2. De vennootschap kan aan de aandeelhouders slechts uitkeringen van winst doen voor zover het eigen vermogen groter is dan het gestorte en opgevraagde deel van het kapitaal vermeerderd met de reserves die krachtens de wet of de statuten moeten worden aangehouden.
3. Uitkering van winst vindt pas plaats na de vaststelling van de jaarrekening waaruit blijkt dat zij geoorloofd is.
4. Bij de berekening van de winstverdeling tellen aandelen of certificaten daarvan, die de vennootschap in haar kapitaal houdt, niet mee.
5. De vennootschap mag tussentijds uitkeringen doen, mits uit een tussentijdse vermogensopstelling blijkt dat aan het bepaalde in lid 2 is voldaan. Tot de uitkering van een interim-dividend wordt besloten door de algemene vergadering.

Op tussentijdse winstuitkering is verder het bepaalde in artikel 2:105 lid 4 Burgerlijk Wetboek van toepassing.

Bestemming resultaat 2025

Aan de Algemene Vergadering wordt voorgesteld het resultaat ten gunste van de overige reserve te brengen. Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt.

Het jaarrapport 2024 is vastgesteld in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 4 april 2025.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Hiervoor wordt verwezen naar de hierna opgenomen verklaring.

Nevenvestigingen

Het hoofdkantoor van Concern voor Werk nv is gevestigd aan de Vaartweg 67, 8243 PD Lelystad.
Daarnaast heeft Concern voor Werk nv twee nevenvestigingen in Emmeloord.
Een aan de Produktieweg 5, 8304 AV en een aan de Verlengde Revisieweg 2, 8304 BS.