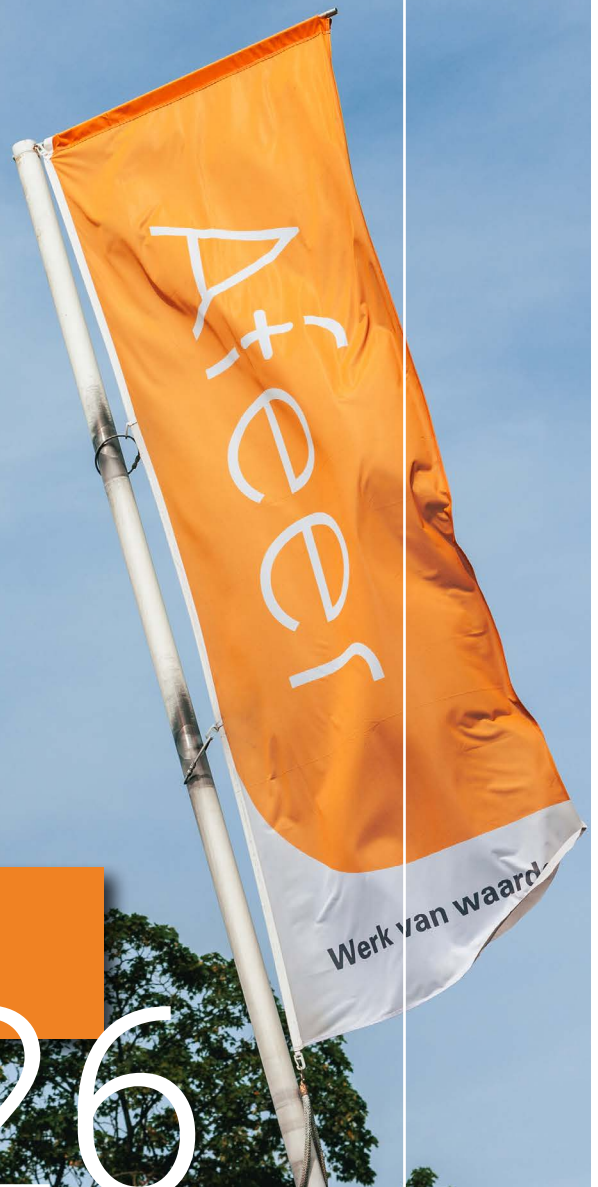


Afeer

Werk van waarde



Begroting

2026

Datum vaststelling 10 juli 2025



Afeer

Afeer

Werk van waarde

Deelnemende gemeenten: Oldambt, Pekela & Westerwolde

Afeer

Statutair gevestigd te Winschoten

Kantooradres:

A.J. Romijnweg 17

9672 AH Winschoten

Postadres:

Postbus 117

9670 AC Winschoten

Telefoon:

0597-453666

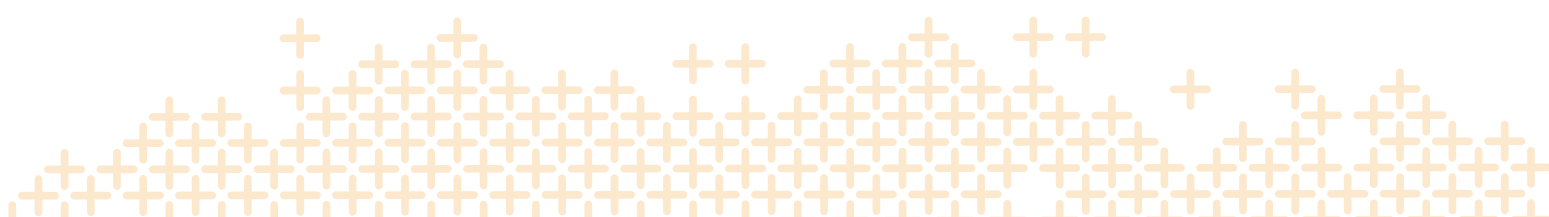
E-mailadres:

secretariaat@afeer.nl

KvK:

01169476

Beleidsbegroting	4
Voorwoord	5
Bestuur en management	6
Het programmaplan van Afeer	7
Externe ontwikkelingen van invloed op eigen taken	15
Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing	19
Paragraaf Onderhoud Kapitaalgoederen (inclusief Investerings)	22
Paragraaf Financiering	23
Paragraaf Bedrijfsvoering	26
 Financiële begroting.....	 29
Overzicht baten en lasten	30
Overzicht baten en lasten overeenkomstig het BBV	31
Toelichting op het overzicht baten en lasten	32
Financiële positie.....	37
 Bijlagen	 39
Bijlage 1: Geraamde baten en lasten per taakveld.....	40
Bijlage 2: Meerjarenraming.....	42
Bijlage 3: Verdeling exploitatieresultaat.....	44
Bijlage 4: Bijdrage per gemeente.....	45



Beleidsbegroting

Afeer
Werk van waarde

Afeer
Werk van waarde

Voor u ligt de begroting voor het jaar 2026 van de gemeenschappelijke regeling Afeer. Afeer is het sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde. Werkzoekenden die niet of moeilijk aan een baan kunnen komen worden door Afeer geholpen. Daarnaast organiseert Afeer dagelijks werk voor ruim 750 medewerkers met een arbeidsbeperking, waarvan het overgrote deel een dienstbetrekking heeft bij Afeer. Afeer stimuleert een inclusieve arbeidsmarkt en is bruggenbouwer tussen overheid en bedrijfsleven.

Bij het opstellen van deze begroting, in het vroege voorjaar van 2025, is de arbeidsmarkt nog net zo overspannen als in 2023 en 2024. Dat is slecht nieuws voor werkgevers, want gekwalificeerd personeel is voor hen steeds moeilijker te vinden. Economen en arbeidsmarktdeskundigen voorspellen dat deze situatie nog wel zeker een paar jaar zal aanhouden. Wellicht zelfs de komende 10 jaar. Want Nederland vergrijsst en dat betekent dat de netto arbeidsparticipatie afneemt. Er is onvoldoende aanvulling van mensen die de arbeidsmarkt betreden. En de mensen die wel de arbeidsmarkt betreden brengen niet dezelfde ervaring en kwalificaties mee als de mensen die met pensioen gaan. Daarbij is dus sprake van een cumulerend effect: het aantal mensen op de arbeidsmarkt neemt af en tegelijk neemt ook de totale kennis en ervaring op de arbeidsmarkt af. In onze regio is bovenstaande situatie goed zichtbaar. De regio heeft veel kleine en middelgrote bedrijven, in de veelal technische en praktische sector. Er is grote behoefte aan praktisch opgeleid personeel, liefst met ervaring. Maar die mensen zijn er (bijna) niet.

Toch zijn er ongeveer 2.000 inwoners van de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde afhankelijk van een uitkering. Een deel daarvan heeft parttime werk, maar verdient niet genoeg om zelfstandig rond te komen. Het grootste deel echter heeft helemaal geen werk. Het gebrek aan werkervaring en een relevante opleiding is voor deze groep de grootste belemmering om aan de slag te gaan. Afeer ziet het als haar opdracht om zoveel mogelijk mensen naar passend werk te begeleiden. Sinds enkele jaren heeft Afeer de mogelijkheid om werkzoekenden met behulp van loonkostensubsidie tijdelijk in dienst te nemen. Men bouwt dan werkervaring op, kan tijdens het dienstverband ook nog nuttige cursussen of trajecten doorlopen en komt daarna met goede bagage de arbeidsmarkt op. De kans op een succesvolle bemiddeling naar werk zijn dan bijzonder groot geworden.

Ook in 2026 zet Afeer weer in op het bieden van deze tijdelijke banen. Samen met Wedeka heeft Afeer hiervoor het project Overbrugbaan ontwikkeld, waarvoor bij NPG en JTF subsidie is aangevraagd.

Er is de afgelopen jaren gestreefd om de klantenportefeuille van Afeer steeds diverser te maken. Afeer wil niet afhankelijk zijn van slechts enkele grote klanten. Bovendien zijn we trots dat we ook steeds meer regionale partijen aan ons weten te binden. Naast de vanzelfsprekend goede afspraken met de deelnemende gemeenten, hebben we ook duurzame relaties met bijvoorbeeld SOOOG, de Tintengroep, de Rijksorganisatie voor Informatiehuishouding (voorheen CAS), wooncorporatie Acantus en het oer-Groningse bedrijf Marne (bekend van de mosterd). Meer verschillende klanten, met meer verschillende producten en diensten, betekent voor onze medewerkers ook meer afwisselend werk. En dat wordt gewaardeerd.

Daarnaast heeft Afeer haar bedrijfsvoering efficiënter en goedkoper gemaakt. Er is stevig geïnvesteerd in duurzame opwekking van energie en dat betaalt zich terug in een lagere energierekening. Ook is er een nieuwe partner gevonden voor ICT-dienstverlening die tegen lagere kosten dienstverlening levert die bovendien beter aansluit bij de behoefte van Afeer.

Dankzij bovenstaande maatregelen kunnen wij voor 2026 een begroting presenteren die kleiner is dan opgegeven in de meerjarenraming. En daar zijn we bij Afeer best trots op.

Johan van Dam
algemeen directeur



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

De samenstelling van de concernleiding is als volgt:

Management

Algemeen Directeur Dhr. J.J. van Dam

De bestuurssamenstelling is als volgt:

Algemeen Bestuur

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

Dagelijks Bestuur

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

Afeer is het sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeenten Pekela, Oldambt en Westerwolde. Deze drie gemeenten hebben een aantal van hun wettelijke taken overgedragen aan Afeer: uitvoering van de Wsw en de Participatiewet, dit voor zover het gaat om de re-integratietaak (artikel 7) en het nieuwe beschut werken (artikel 10b).

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

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

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

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

Dekkingsmiddelen

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

De dekkingsmiddelen van Afeer voor 2026 bestaan uit eigen gegenereerde omzet en netto toegevoegde waarde van uitgevoerde opdrachten en detacheringen (Toegevoegde waarde) en overheidsbijdragen (Bijdragen), welke zijn weergegeven in onderstaande tabellen.

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Toegevoegde waarde			
Opbrengsten	10.071	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.429	-1.500	-1.500
Totaal toegevoegde waarde	8.642	7.800	7.800

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Bijdragen			
Oldambt	19.360	19.624	19.753
Pekela	6.780	7.179	6.917
Westerwolde	3.687	3.589	3.761
Totaal overheidsbijdragen	29.827	30.392	30.432

Overhead

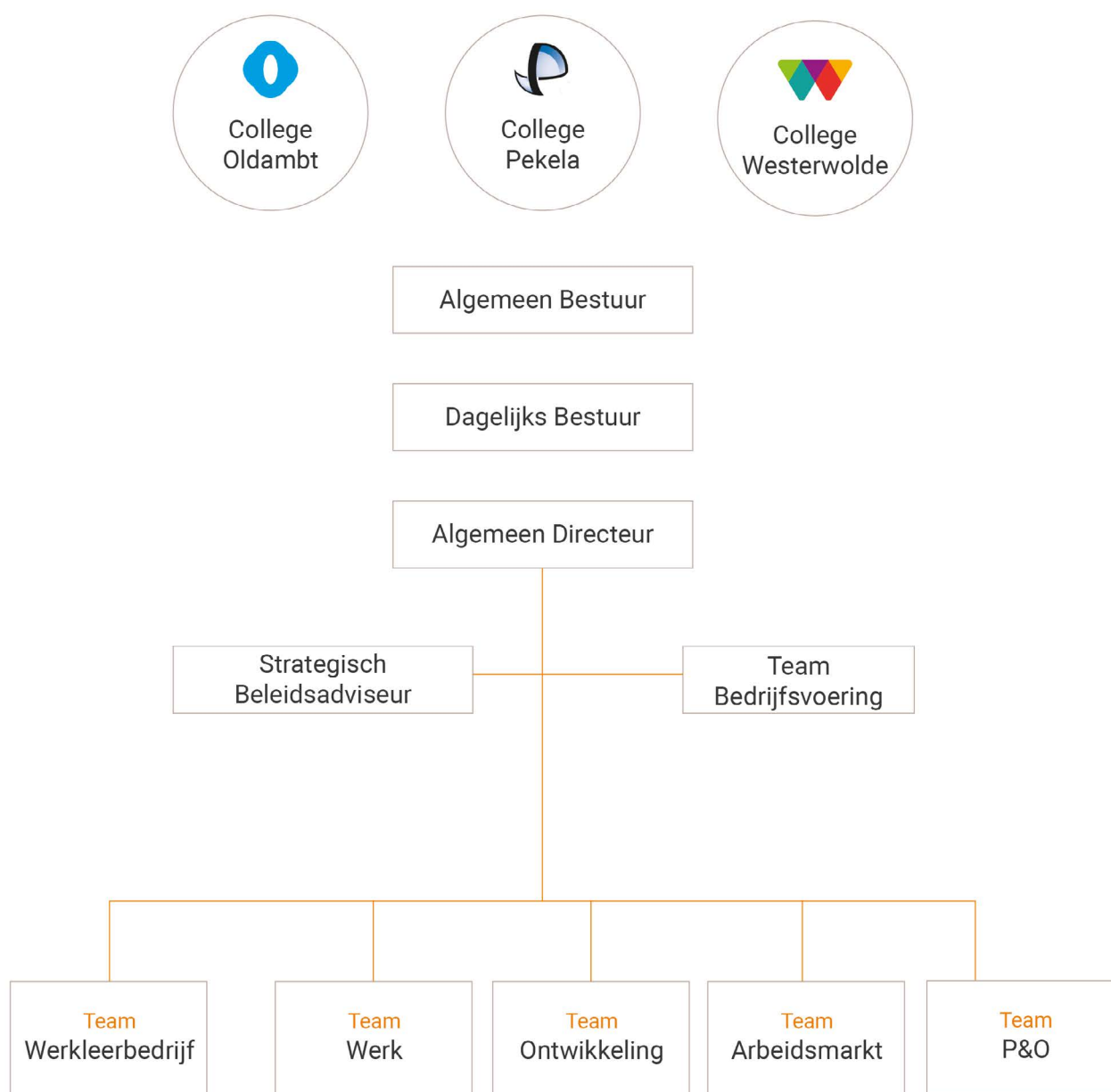
Alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces worden toegekend aan het taakveld Overhead. Dit betreffen de kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning vanaf de functionarissen teammanager en hoger, evenals de ondersteunende afdelingen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

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Totale kosten van overhead	5.045	5.497	4.986

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

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

Organisatieschema





Afeer is op 1 juli 2018 gestart en zij voert voor de gemeenten Pekela, Oldambt en Westerwolde een aantal van hun wettelijke taken uit, namelijk de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet voor wat betreft de re-integratie van werkzoekenden en de uitvoering van het 'nieuw beschut' werken. Aan deze begroting ligt een aantal uitgangspunten ten grondslag die het programmaplan voor 2026 vormen.

Daarnaast zijn er onderwerpen waar sinds de start van Afeer binnen de gehele organisatie aan wordt gewerkt en waar in 2026 (en daar waar noodzakelijk ook de volgende jaren) intensief mee verder wordt gegaan. Die onderwerpen raken alle geledingen van Afeer. Afeer beweegt daarbij mee met wat de werkzoekenden nodig hebben en wat de markt vraagt. Belangrijk daarbij is om Afeer op een toekomstbestendige wijze vorm en inhoud te geven zodat de taken vanuit de gemeenten Pekela, Westerwolde en Oldambt zo optimaal mogelijk, met een bijpassende eigen infrastructuur en met het beste resultaat uitgevoerd worden in een adequate huisvesting.

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

DE FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN IN 2026



In het jaar 2026 doet zich een aantal situaties voor die sterk van invloed zijn op de financiële situatie van gemeenten maar zeker ook direct gevoeld worden door sociaal ontwikkelbedrijven zelf. Vanaf 2026 krijgen gemeenten minder budget van het rijk om hun taken uit te voeren. Afeer realiseert zich dat dit een effect zal hebben op de beschikbare financiële middelen van haar gemeenten. Sinds een aantal jaren zet Afeer zelf al flink in op kostenbewustzijn en besparing op de bedrijfskosten daar waar het verantwoord kan. Ruim 80% van de totale begroting bestaat uit loonkosten die op grond van wetgeving en cao-bepalingen door Afeer niet beïnvloedbaar zijn. Iedere procent loonsverhoging levert een flinke kostenstijging op. Met de afschaffing van het lage inkomensvoordeel (LIV) loopt Afeer, als werkgever, bijdragen mis van het rijk. Gemeenten worden hiervoor wel financieel gecompenseerd door het rijk. Afeer kan in 2026 geen beroep meer doen op de compensatie transitievergoeding als gevolg van het afschaffen door het rijk van deze vergoedingen. Voor de uitvoering van de taken van Afeer komt de komende 10 jaar (van 2025 tot en met 2034) extra budget van het rijk naar gemeenten toe in kader van zowel de doorontwikkeling van sociaal ontwikkelbedrijven als voor extra werkgelegenheid bij sociaal ontwikkelbedrijven voor werkzoekenden die nu tussen 'wal en schip' vallen. Hiervoor moeten gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven in gezamenlijkheid plannen maken.

BELEIDSPLAN 2023 – 2026



Afeer heeft in nauwe samenwerking met haar deelnemende gemeenten gezamenlijk een beleidsplan voor de periode 2023 tot en met 2026 voorbereid en door het algemeen bestuur laten vaststellen. Uitgangspunt daarbij is dat Afeer zich blijft aanpassen aan de doelgroep-ontwikkeling, namelijk de blijvende daling van het aantal sw-medewerkers en de komst van nieuwe doelgroepen en de ondersteuningsbehoefte die daarbij qua inhoud en intensiteit benodigd is. Begeleide participatie zal in de komende begrotingen dan ook een prominenter rol gaan spelen vanwege die afbouw van de sw en toename van de nieuwe doelgroepen. Het beleidsplan kent een aantal richtingen voor de komende jaren. Het klantproces van Afeer is daarbij uitgangspunt. Gestreefd wordt om de doelgroep te re-integreren werkzoekenden met inzet van de instrumenten vanuit de Participatiewet (loonkostensubsidie en begeleiding via job-coaching) zo regulier mogelijk aan betaald werk worden geholpen. Het totaal aantal mensen in begeleiding bij Afeer blijft daarbij 'in omvang gelijk'. Afeer werkt aan het herinrichten van haar werkzoekenden-dienstverlening die nog beter past bij wat de huidige werkzoekenden nodig hebben en wat optimaler aansluit bij wat werkgevers vragen.

Als gevolg van het per 2015 op slot zetten van de toegang tot de Wsw, daalt het aantal sw-medewerkers ieder jaar. De verwachting op dit moment is dat het jaar 2026 zal starten met 452,3 fte. Ter vergelijking, de dag voor het op slot zetten van de Wsw had rechtsvoorganger Synergon 1.050 fte sw-medewerkers in dienst. In 2048 zal de laatste sw-medewerker uit dienst gaan bij Afeer. De daling van het aantal sw-medewerkers wordt voor 1/3 deel gecompenseerd door de nieuwe beschut werk medewerkers. In de nieuwe beleidskaders is opgenomen dat de groei van het gemeentelijk bijstandsvolume als gevolg van de sluiting van de Wsw en de Wajong wordt omgezet in een toename van het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat door Afeer en de gemeenten wordt ondersteund ('omvang gelijk').

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

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

Het Werkleerbedrijf

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

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

Productie en omzet

Daar waar het kan, passen wij nieuwe en innovatieve werkmethoden toe en stimuleren wij ondernemend denken. Samen met de medewerkers blijven we continue kijken naar werkprocessen en maken deze efficiënter daar waar het kan en moet. Mechanisatie draagt enerzijds zorg voor het op peil houden en verhogen van de omzet en anderzijds geeft dit medewerkers ook de kans om met eigentijdse productiemiddelen te werken wat hun arbeidskansen vergroot. Wij hebben een beheerssysteem ingericht waarbij periodiek het beschikbare budget en de daadwerkelijke realisatie nauwgezet worden gemonitord. Hiermee zijn afwijkingen (zowel positief als negatief) snel inzichtelijk en kan er adequaat en snel bijgestuurd en op ingespeeld worden. Wij hebben een situatie gecreëerd van continue productie en bezetting om zodoende 'stilstand' te voorkomen.

Professionalisering medewerkers, een blijvend proces

Het professionaliseren van de organisatie heeft blijvende aandacht. Daarmee maken we van Afeer een betrouwbare en stabiele partner. Dit blijft een voorwaarde voor het op peil houden van onze output en omzet. Daarbij hebben we specifiek aandacht voor leidinggevend en werkleiders, we bieden hun

passende en eigentijdse trainingen en werkmethodeken aan. Wij omschrijven hun competenties en zorgen ervoor dat zij ook voldoende gekwalificeerd zijn en blijven. Wij ontlasten werkleiders van een aantal administratieve taken om hen zo in staat te stellen meer tijd en aandacht te geven aan hun primaire taak. Bij al deze activiteiten is aandacht voor het bieden en bewaken van een sociaal veilige werkomgeving een zeer belangrijk onderdeel.

Optimalisering organisatie

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

Marktbewerking

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

Ook in Oost-Groningen is nog steeds sprake van een flinke vraag op de arbeidsmarkt. Er zijn nog steeds meer vacatures dan direct bemiddelbare werkzoekenden. De verwachting is dat dit nog geruime tijd zo zal blijven, vak-deskundigen gaan uit van nog zeker 10 tot 20 jaar. Er is nu sprake van een lagere instroom van werkzoekenden in zowel de Participatiewet als de Werkloosheidswet, op zich een positieve ontwikkeling voor onze inwoners en de regio. Iedereen die nu wil en kan werken, kan ook aan de slag (al of niet met inzet van de beschikbare ondersteuningsinstrumenten zoals loonkostensubsidie, jobcoaches en een no-risk polis). Het gebrek aan direct plaatsbare werkzoekenden kan evenwel een rem zetten op de economische ontwikkeling en groei doordat vacatures niet vervuld gaan worden en uitbreiding niet mogelijk is als gevolg van arbeidskrapte.

Krapte op de arbeidsmarkt blijft

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

“Er zijn nog steeds mensen die werk zoeken en er is veel werk dat mensen zoekt”.

Beschut werk, taakstelling en financiering

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

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op dit terrein een tweetal belangrijke onderzoeken laten uitvoeren. Zo is een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop de taakstelling wordt toegekend. Daarnaast is een onderzoek uitgevoerd naar de bekostiging van de beschut werk banen. Uit het onderzoek komt naar voren dat dit onvoldoende is. Het rijk heeft inmiddels besloten om de vergoeding voor de begeleiding flink te verhogen. Het streven van SZW is om vanaf het jaar 2026 te komen met een nieuwe opzet van de taakstelling-verdeling. Hoe dat uitpakt voor de Afeer gemeenten is nu nog ongewis.

Dienstverlening aan medewerkers, werkzoekenden en werkgevers

Afeer zet in op detachering, opleiding, training, begeleiding, invulling van vacatures in diverse branches en het ondersteunen en adviseren van werkgevers bij hun huidige en toekomstige personeelsvraagstukken. Om dat te bereiken blijft Afeer inzetten op aanbodversterking en passende werkgeversdienstverlening. Uitgangspunten hierbij zijn dat de route naar werk zo efficiënt mogelijk vormgegeven wordt en arbeidsmarktrelevant is, er altijd een passende activiteit is voor de werkzoekende en de blik is gericht op kansrijk werk. Afeer zet in op een versterking van het branchegericht werken en sluit aan op de afspraken die zijn en worden gemaakt in de arbeidsmarktregio Groningen (zoals het nieuwe Kaderplan 2023 – 2027) en in de sub regio Oost-Groningen. Daar waar noodzakelijk wordt dienstverlening aangepast en uitgebreid om zo een maximaal mogelijk resultaat te behalen.

Focus op werkzoekendendienstverlening

Afeer blijft ook in de komende jaren te maken krijgen met het re-integreren van werkzoekenden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Dat heeft ertoe geleid dat Afeer in 2025 een start heeft gemaakt met een vernieuwende vorm van werkzoekendendienstverlening die beter past bij wat de huidige werkzoekenden nodig hebben. Belangrijk onderdeel daarbij is de verdere ontwikkeling en uitbreiding van de Werklab's alwaar werkzoekenden gedurende langere tijd en onder de juiste begeleiding de mogelijkheid krijgen om kennis te maken met diverse werksoorten en zich daarin ook te bekwamen.

Wij laten het aanbod van werkleertrajecten (zowel in- als extern) zoveel mogelijk aansluiten bij de vraag uit de markt. Wij activeren werkzoekenden zoveel als mogelijk binnen het werkgebied van Afeer (daar waar nodig wordt gebruik gemaakt van mogelijkheden vanuit de gehele arbeidsmarktregio). Hiertoe wordt integraal gebruik gemaakt van onze verschillende locaties binnen de drie gemeenten. De verschillende vormen van ondersteuning en dienstverlening worden continu afgestemd op het niveau en behoefte van de werkzoekende en de vraag van de werkgever. Daar waar nodig zetten we andere organisaties vanuit het sociaal domein in om problemen op andere leef terreinen aan te pakken.

Wij blijven investeren in de aanpak van de in omvang steeds toenemende doelgroep anderstaligen. Gemeenten zijn met de invoering van de nieuwe wet Inburgering weer verantwoordelijk voor de inburgering van statushouders. Onderdeel daarvan is het aanbieden van een traject richting oriëntatie op werk. Gemeenten hebben hiervoor afspraken gemaakt met Afeer om voor deze doelgroep speciale trajecten op te zetten en aan te bieden. Hiermee is in 2024 een begin gemaakt. De verwachting is dat deze doelgroep in aantallen blijft toenemen.

Werkgeversdienstverlening

Wij werken voor en met de (lokale) ondernemers en werkgevers. Wij hebben onze blik zoveel als mogelijk gericht op het anticiperen op de arbeidsvraag en het organiseren van ondersteuning aan de ondernemer c.q. werkgever. Wij onderschrijven en handelen naar de bepalingen ter voorkoming van verdringing. Wij hebben aansluiting met de afdelingen Economische Zaken (Pekela en Westerwolde) en het Ondernemersloket (Oldambt).

De begroting is mede een gevolg van bestaande afspraken, genomen besluiten en gedane inschattingen. Daarnaast is er een aantal externe ontwikkelingen die voor het jaar 2026 en volgende van invloed kunnen zijn maar waar Afeer of haar deelnemende gemeenten geen of nagenoeg geen

De Participatiewet in balans

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

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

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

De inwerkingtreding van de wetswijzigingen uit spoor 1 was oorspronkelijk voorzien per 1 januari 2025 maar is inmiddels als gevolg van het indienen van diverse moties in de Tweede Kamer verschoven naar 1 januari 2026. Wat de exacte (financiële) gevolgen hiervan zijn voor gemeenten en Afeer is nu nog niet aan te geven.

Regionaal Werkcentrum , op weg naar een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur

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

Nij Begun, sociaal en economische agenda

De Sociale Agenda moet ervoor zorgen dat Groningen en Noord-Drenthe in de komende dertig jaar weer op het landelijk gemiddelde moet komen op het gebied van verbeteren van (mentale) gezondheid, vergroten van de leefbaarheid, kansen voor kinderen (jongeren en de volgende generatie) en deelnemen aan werk en verminderen van armoede. In deze agenda zijn onder andere de nieuwe 'Nij Begun banen' opgenomen. De doelen van de Economische Agenda zijn gebaseerd op vijf hoofdthema's, namelijk een toekomstbestendige economie in een gezonde leefomgeving, het bevorderen van ondernemerschap, het ontwikkelen en behouden van talent, het verzilveren van kennis en het versterken van regionaal bewustzijn en trots. Daarbij kent deze agenda veel aandacht voor de arbeidsmarktsituatie. De uitwerking van de agenda's start in 2025 en het is nu nog te vroeg om de impact voor Afeer in de komende jaren weer te geven.

In het nieuwe beleidsplan is ook de werking van de financiële verdeelsleutels (de basis waarop de gemeentelijke bijdrage aan Afeer wordt bepaald) beoordeeld. Daarbij is besloten om deze per begrotingsjaar 2026 aan te gaan passen. De gemeentelijke bijdrage werd tot 2026 bepaald door een gewogen gemiddelde van een drietal verdeelsleutels, namelijk het aantal sw-medewerkers, beschut werk medewerkers en het aantal uitkeringsgerechtigden per gemeente. Vanaf het begrotingsjaar 2026 wordt het aandeel aantal uitkeringsgerechtigden gewijzigd in aandeel aantal re-integratietrajecten die de gemeente inbrengt bij Afeer (jaar T – 2). Deze vorm sluit meer aan bij de re-integratie dienstverlening die wordt geboden aan de inwoners per gemeente. Immers, niet alle uitkeringsgerechtigden zijn in beeld bij Afeer.

De toepassing van deze nieuwe verdeelsleutels zal met zich meebrengen dat de gevraagde gemeentelijke bijdragen vanaf 2026 afwijken van hetgeen in de meerjarenraming van de begroting 2025 was opgenomen. Bij het aanbieden van de begroting 2025 werd dit al specifiek aangegeven. Deze nieuwe financiële verdeelsleutels worden formeel opgenomen in de in 2025 te wijzigen GR Afeer.

Aan deze begroting ligt, naast de GR Afeer, het beleidsplan en geconstateerde ontwikkelingen ook een aantal uitgangspunten ten grondslag.

+ **Afeer streeft naar het op niveau houden van de netto toegevoegde waarde**

Voor het jaar 2026 blijven we rekening houden met een uit eigen activiteiten te behalen netto toegevoegde waarde (is de omzet minus de hieraan direct verbonden kosten) van 7.8 miljoen euro. Sinds het begrotingsjaar 2023 is dit het streven. Dit moeten we echter wel bereiken met steeds minder sw-medewerkers. We blijven daarbij inzetten op het ontwikkelen van de sw-medewerkers als gevolg waarvan zij – naast een groei in de eigen mogelijkheden – ook in staat worden gesteld om andere opdrachten uit te kunnen voeren. Deels kunnen we dit ook compenseren met een beperkte toename van het aantal beschut werk medewerkers (met een lagere verdien capaciteit) en medewerkers die na afloop van een opleiding een tijdelijke arbeidsovereenkomst bij Afeer. Daarnaast blijven we zoeken naar beter renderende opdrachten in de markt. Duidelijk is dat het de komende jaren steeds moeilijker, zo niet onmogelijk, zal worden om de netto toegevoegde waarde op dit niveau te houden.

+ **Afeer volgt de cao-ontwikkelingen**

De begroting van Afeer bestaat uit meer dan 80% uit loonkosten. Afeer heeft medewerkers die onder verschillende cao's vallen. Op dit moment lopen nog een aantal cao-onderhandelingen of gaan nog gevoerd worden. Uitkomst is nog ongewis.

De ambtelijke cao (Cao SGO) loopt af per 1 april 2025. Op dit moment zijn de onderhandelingen voor een nieuwe cao gaande maar verlopen stroef. Ten aanzien van de loonontwikkeling is er een flink verschil tussen hetgeen vakbonden vragen en werkgevers bieden. De uitkomst is nog ongewis. In de begroting voor 2026 houden we rekening met een stijging van 3,5%.

De cao voor de sw-medewerkers heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Op dit moment hebben vakbonden nog geen overleg gehad met de formele werkgever (VNG en Cedris). Ten aanzien van de loonkosten wordt voor het jaar 2026 rekening gehouden met een stijging van het wettelijk minimum loon en de gevolgen van de LPO (loonprijscompensatie) aanpassing van 2,75% er 1 januari 2026 en ook 2,75% per 1 juli 2026 (in de regel wordt het wettelijk minimum loon 2 keer per jaar door het rijk aangepast). Gemeenten worden door het rijk gecompenseerd voor de gestegen sw-loonkosten.

Voor de beschut werk medewerkers is de cao Aan de Slag van toepassing. Deze had een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2023. Gelijktijdig met het openbreken van de sw-cao, is ook deze cao tussentijds aangepast als gevolg waarvan het loon en de reiskostenvergoeding zijn gestegen maar waarbij ook de looptijd van deze cao is verlengd tot 31 december 2024. De vakbonden en de werkgever (VNG en Cedris) zijn in het najaar van 2024 begonnen met het voeren van gesprekken over een nieuwe cao. Vanuit werkgeverszijde kwam geen inzet. Zij menen dat ze geen concrete loonafspraken met de bonden kunnen maken zolang het Rijk niet met meer geld voor de gemeenten en de SW-bedrijven beschikbaar stelt. Op dit moment verkeren de onderhandelingen in een impasse. In de begroting houden we rekening met een stijging van 2 keer 2,75% op de wijze zoals hierboven aangegeven.

+ **Afeer voert taakstelling beschut werk uit**

Ten aanzien van de taakstelling beschut werk, wordt rekening gehouden met de jaarlijks procentuele landelijke stijging in aantal te realiseren plaatsingen nu de taakstelling 2026 per gemeente pas in december 2025 of begin januari 2026 bekend wordt gemaakt door het rijk. Daarbij wordt uiteraard ook rekening gehouden met de reeds bestaande afspraken per gemeente over extra plaatsingen boven taakstelling.

WAT GAAT HET KOSTEN?



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

	(x € 1.000)		
	Boekjaar 2024	Begroting 2026	Begroting 2025
Netto opbrengsten	8.642	7.800	7.800
Overheids bijdragen	<u>29.827</u>	<u>30.392</u>	<u>30.432</u>
Totaal baten	38.469	38.192	38.232
Totale kosten sw-medewerkers	-22.496	-20.557	-21.475
Totale kosten Nieuw beschut werk	-1.140	-1.620	-1.381
Totale kosten Participatiewet	-696	-1.074	-1.519
Totale kosten ambtelijk overhead	-2.964	-3.585	-3.115
Totale kosten begeleide participatie	-5.271	-5.919	-5.606
Totale overige personele kosten	-533	-1.274	-974
Totale bedrijfskosten	<u>-4.638</u>	<u>-4.162</u>	<u>-4.162</u>
Totaal lasten	-37.738	-38.192	-38.232
Exploitatieresultaat	voordelig <u>731</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Resultaat van de verbonden partijen	<u>46</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	voordelig <u>777</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

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

Weerstandsvermogen

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

Gemeentelijke bijdrage

Bij de start van Afeer zijn financiële verdeelsleutels vastgesteld om de gemeentelijke bijdrage te kunnen bepalen. In de begroting 2026 zijn deze herijkt. De nieuw vastgestelde systematiek bestaat uit een aantal stappen. Er zijn 5 factoren welke de grondslag zijn voor de verdeling per gemeente, namelijk het aantal WSW medewerkers, aantal beschut werkplekken, aantal fte uit de doelgroep participatiewet, het aantal mensen met een loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers en het aantal trajecten (allemaal van het jaar t-2). Een gewogen gemiddelde op basis van de kosten en baten zorgt voor de juiste toerekening van de factoren in de totale verdeelsleutel.

Nieuw beschut

Het aantal te realiseren Nieuw beschut werkplekken per gemeente in 2026 is nog niet bekend. De werking van de taakstelling per gemeente wordt onder de loep genomen hierover is nog geen duidelijkheid. In deze begroting is uitgegaan van de huidige landelijke procentuele stijging. Op grond hiervan is eveneens de doorberekening van begeleidingskosten en het ontvangen van loonkostensubsidie gemaakt.

Opbrengsten en netto toegevoegde waarde

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

Lonen en salarissen

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

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

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

Het bedrag aan huurverplichtingen voor 2026 aangaande onroerend goed bedraagt € 90.000. Dit bedrag is opgenomen in het overzicht baten en lasten en maakt deel uit van de Huisvesting.

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

Overige risico's

Afeer doet een beroep op het 'vrijstellingsartikel' in de Wet op de Vpb (op grond van het zogenoemde '90%-criterium'). Jaarlijks moet aan de voorwaarden voor toepassing voor de vrijstelling worden getoetst. In deze begroting is uitgegaan van voortzetting van de vrijstelling en daardoor is er geen schuldpositie Vpb opgenomen.

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

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

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

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

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

Financiële kengetallen begroting en jaarverslag

Verloop van de kengetallen	Boekjaar 2024	Begroting 2026	Begroting 2025
Netto schuldquote	80%	88%	94%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	80%	88%	94%
Solvabiliteitsratio	13%	13%	7%
Structurele exploitatieruimte	-289%	-327%	-327%
Grondexploitatie	nvt	nvt	nvt
Belastingcapaciteit	nvt	nvt	nvt

Toelichting kengetallen

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

De netto schuldquote geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast van Afeer ten opzichte van de eigen middelen. Het geeft een indicatie van de mate waarin de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie drukken. Een laag percentage is gunstig. De VNG adviseert om 130% als maximumnorm te hanteren en daarboven de schuld af te bouwen.

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

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

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

In deze paragraaf wordt weergegeven hoe het beleid van Afeer ten aanzien van het groot onderhoud van kapitaalgoederen in het jaar 2026 tot uitvoering wordt gebracht en welke middelen hiervoor zullen worden aangewend.

Afeer heeft in 2024 het meerjarenonderhoudsplan definitief gemaakt en er is ook een voorziening groot onderhoud gevormd. De voorziening is in deze begroting verwerkt. Onderhoudskosten van groot onderhoud van kapitaalgoederen zijn niet meer in de exploitatie opgenomen. Dit heeft plaatsgemaakt voor een structurele, geëgaliseerde toevoeging in de voorziening voor groot onderhoud.

Het onderhoud aan materieel en gebouwen wordt beheerd door de technische dienst (TD) van Afeer. Uitvoering geschiedt deels door eigen medewerkers en deels door externe bedrijven of specialisten.

Voor registratie en herkenning van productiemiddelen wordt een middelenbeheersysteem gehanteerd. Middels dit systeem worden onder meer onderhoudsfrequenties, wettelijke keuringen, inspecties en machinegegevens geregistreerd.

Voor het jaar 2026 is er een totale investeringsruimte van € 700.000,- begroot. Om de ingezette lijn door te kunnen trekken is voor 2027 en verder een investeringsruimte opgenomen van structureel € 700.000 per jaar.

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

Investerings overzicht 2026

Soort activa	Levensduur in jaren	(x € 1.000)
		Bedrag 2026
Voorzieningen aan terreinen	20	0
Gebouwen	20 tot 40	100
Installaties	10 tot 20	0
Machines	3 tot 10	400
Inventarissen	5 tot 10	0
Automatisering	3 tot 5	200
Vervoermiddelen	5 tot 10	0
Totaal		700

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

Kasgeldlimiet

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

De kasgeldlimiet wordt berekend door een in de Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden (Ufdo) vastgesteld percentage van de totale bedrijfslasten van Afeer te nemen. Voor een gemeenschappelijke regeling is dit 8,2%. Uit het overzicht baten en lasten overeenkomstig het BBV bedragen de totale bedrijfslasten voor 2026 € 39.692(x € 1.000).

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

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

(x € 1.000)

Omschrijving		Bedragen per kwartaal			
		1e kw	2e kw	3e kw	4e kw
Omvang van de begroting per 1 januari		39.692	39.692	39.692	39.692
1 Toegestane kasgeldlimiet					
- in procenten van de grondslag		8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
- in een bedrag		3.255	3.255	3.255	3.255
2 Omvang vlottende korte schuld					
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar		0	0	1.000	1.000
Schuld in rekening-courant		0	0	0	0
Gestorte gelden door derden korter dan 1 jaar		0	0	0	0
Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld		0	0	0	0
3 Vlottende middelen					
Contante gelden in kas		1	1	1	1
Tegoeden in rekening-courant		0	0	0	0
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar		0	0	0	0
Toets kasgeldlimiet					
4 Totaal netto vlottende schuld	(2 - 3)	-1	-1	999	999
Toegestane kasgeldlimiet	(1)	3.255	3.255	3.255	3.255
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	(1 - 4)	3.256	3.256	2.256	2.256

Renterisiconorm

De renterisiconorm wordt berekend door het bij Ministeriële regeling vastgestelde percentage van de totale bedrijfslasten van het begrotingsjaar van Afeer te nemen. De norm houdt in dat de jaarlijks verplichte aflossingen en de renteherzieningen niet meer mogen bedragen dan 20% van het begrotingstotaal. Het begrotingstotaal voor 2026 bedraagt € 39.692 (x € 1.000).

(x € 1.000)				
Omschrijving	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Basisgegevens				
1 Renteherziening op vaste schuld o/g	0	0	0	0
2 Betaalde aflossingen	213	213	213	213
3 Renterisico (1 + 2)	213	213	213	213
4 Renterisiconorm	7.938	8.054	8.200	8.183
5a Ruimte onder renterisiconorm (4 > 3)	7.725	7.841	7.987	7.970
5b Overschrijding renterisiconorm (3 > 4)	0	0	0	0
Berekening renterisiconorm				
4a Totale lasten op de begroting	39.692	40.268	40.998	40.913
4b Het bij Min. regeling vastgestelde %	20%	20%	20%	20%
4 Renterisiconorm (4a x 4b)	7.938	8.054	8.200	8.183

Treasurybeheer

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

Financiering

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

(x € 1.000)			
Omschrijving	Bedrag	Gemidd. rente	Looptijd
Stand per 1 januari	6.545	1,20%	>1 jr
Nieuwe leningen	0		
Reguliere aflossingen	-213		
Vervroegde aflossingen	0		
Renteaanpassing (oud percentage)	0		
Renteaanpassing (nieuw percentage)	0		
Stand per 31 december	6.332	1,20%	

Schatkistbankieren

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

Berekening van het EMU-saldo

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

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

Omschrijving	(x € 1.000)		
	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Begrotingssaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c)	0	0	0
Mutatie (im)materiële vaste activa	-303	-148	-158
Mutatie voorzieningen	0	30	49
Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)	0	0	0
Verwachte boekwinst bij verkoop effecten en verwachte boekwinst bij verkoop (im) materiële vaste activa	0	0	0
Berekend EMU-saldo	303	178	207

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

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

Organisatiestructuur

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

Systemen

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

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

Huisvesting

Afeer heeft in 2024 het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) definitief gemaakt en er is ook een voorziening groot onderhoud gevormd. Eerdere grote verbouwingen hebben er voor gezorgd dat Afeer een toekomstbestendige huisvesting heeft gerealiseerd en vanaf 2025 wordt gewerkt met het MJOP waardoor dit ook zo blijft.

Communicatie

Afeer staat als bedrijf midden in de samenleving en wil ook verbinding met die samenleving. Dat betreft zowel bedrijven / gemeenten / organisaties als overige belangstellenden. Heldere, frequente en eerlijke communicatie over wie we zijn en wat we doen blijft dan ook voor 2026 een belangrijk speerpunt.

P&O-beleid

Participatiebedrijven hebben ten opzichte van andere bedrijven een bijzonder karakter. De specifieke doelgroep vraagt om andere, meer directe, aansturing en beleidsvorming. Het "in de lijn leggen van P&O-taken" werkt bijvoorbeeld niet. Hetzelfde geldt voor de begeleiding van ziekteverzuim. Verzuim ligt gemiddeld genomen bij participatiebedrijven hoger dan bij andere bedrijven. Medewerkers hebben meer en specifieke gezondheidsklachten. Dit vraagt om een andere begeleiding. Er wordt gebruik gemaakt van een stevig verzuimbegeleidingsmodel dat ook in 2026 voorgezet wordt.

Kwaliteit Arbo en Milieu

Afeer is voor diverse werksoorten gecertificeerd. Dit vraagt een continue alertheid voor de medewerkers en permanente audits om de certificaten te behouden. De afdeling Kwaliteit is als het ware de hoeder van deze certificaten, draagt zorg voor implementatie, is de auditor en partner van het management.

Periodiek vindt een RI&E plaats vanuit Arbo perspectief waarna het op basis daarvan opgestelde plan van aanpak de leidraad wordt voor de komende periode. Afeer besteedt altijd veel aandacht en geld aan persoonlijke beschermings- en hulpmiddelen.

Fraude

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

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

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

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

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

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



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

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

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

BEDRIJFSPROFIEL



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

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

Afeer Mobiliteit B.V. is gevestigd aan de Mr A.J. Romijnweg 17 te Winschoten. Via deze B.V. biedt Afeer werkzoekenden die gereed zijn voor de arbeidsmarkt een tijdelijk dienstverband (conform de ABU cao) en vervolgens kunnen deze medewerkers gedetacheerd worden bij werkgevers. Het doel is het, in het kader van de opdracht van de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Participatiewet, bemiddelen en alloceren van arbeidskrachten en deze ter beschikking te stellen aan derden, alsmede het verrichten van al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daaraan bevorderlijk kan zijn.

Financiële begroting



OVERZICHT BATEN EN LASTEN



	(x € 1.000)		
	Boekjaar 2024	Begroting 2026	Begroting 2025
Opbrengsten	10.071	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	<u>-1.429</u>	<u>-1.500</u>	<u>-1.500</u>
Toegevoegde waarde	8.642	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-22.496	-20.557	-21.475
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.140	-1.620	-1.381
Loonkosten Participatiewet	-696	-1.074	-1.519
Loonkosten ambtelijk overhead	-2.964	-3.585	-3.115
Loonkosten begeleide participatie	-5.271	-5.919	-5.606
Overige personele kosten	<u>-533</u>	<u>-1.274</u>	<u>-974</u>
Totale personele kosten	-33.100	-34.030	-34.070
Huisvesting	-1.279	-1.005	-1.016
Machines, installaties & inventaris	-807	-811	-779
Vervoer	-432	-477	-505
Automatisering	-1.319	-846	-957
Advies & Externe inhuur	-489	-645	-444
Verkoopkosten	-29	-8	-8
Kantoor en algemene kosten	-226	-250	-275
Diverse baten en lasten	83	0	0
Financiële baten en lasten	<u>-140</u>	<u>-145</u>	<u>-180</u>
Totale overige bedrijfskosten	-4.638	-4.186	-4.162
Bedrijfsresultaat	-29.096	-30.416	-30.432
Onttrekking aan reserves	0	24	0
Onttrekking aan voorzieningen	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal onttrekking	0	24	0
Overheidsbijdragen	<u>29.827</u>	<u>30.392</u>	<u>30.432</u>
Totale overheidsbijdragen	29.827	30.392	30.432
Exploitatieresultaat	<u>731</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Resultaat verbonden partijen	<u>46</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	<u>777</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

OVERZICHT BATEN EN LASTEN OVEREENKOMSTIG HET BBV



	Boekjaar 2024	Begroting 2026	Begroting 2025
(x € 1.000)			
Opbrengsten	10.071	9.300	9.300
Resultaat van Nieland B.V.	0	0	0
Resultaat van Afeer Participatie B.V.	0	0	0
Resultaat van Mobiliteit B.V.	46	0	0
Totale baten	10.117	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.429	-1.500	-1.500
Personeelskosten	-33.100	-34.030	-34.070
Bedrijfskosten	-4.638	-4.162	-4.162
Totale lasten	-39.167	-39.692	-39.732
Saldo baten en lasten	-29.050	-30.392	-30.432
Overheidsbijdragen	29.827	30.392	30.432
Resultaat voor bestemming	777	0	0
Mutaties in reserves en voorzieningen	0	0	0
Resultaat na bestemming	777	0	0

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Toegevoegde waarde			
Opbrengsten	10.071	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.429	-1.500	-1.500
Totaal toegevoegde waarde	8.642	7.800	7.800

Door in te zetten op beter renderende werksoorten, mechanisatie en lean werken en de inzet van werknemers vanuit de Participatiewet (werkzoekenden met een tijdelijk arbeidscontract) verwacht Afeer de opbrengsten en de toegevoegde waarde te kunnen handhaven op dit niveau, ondanks de krimp van het aantal sw-medewerkers als gevolg van natuurlijk verloop.

Afeer zet in op het detacheren van sw-medewerkers bij reguliere werkgevers. Hierbij is er zorg voor een betere aansluiting bij de vraag van werkgevers en het stimuleren van maatschappelijke verantwoord ondernemen (MVO). Als voorwaarde geldt dat detachering meer rendement moet opleveren voor Afeer. Afeer zet eveneens in op detachering van werkzoekenden die een tijdelijk contract wordt geboden bij Afeer Mobiliteit BV. Hierdoor wordt het inlenen van medewerkers aantrekkelijker gemaakt voor werkgevers.

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Loonkosten sw medewerkers			
Lonen	17.239	15.417	16.835
Sociale lasten	3.069	2.780	2.864
Pensioenpremie	1.539	2.147	1.571
Overige personeelskosten	649	214	205
Totaal loonkosten sw medewerkers	22.496	20.557	21.475

In de begroting van 2026 is uitgegaan van gemiddeld 441,72 fulltime dienstverbanden sw welke worden verloond bij Afeer (op 1 januari 452,29 fte en op 31 december 431,15 fte).

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Hierdoor is de Wet op de sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom en krimpt het aantal sw-werknemers als gevolg van natuurlijk verloop. Ten opzichte van de begroting van 2025 is het aantal fulltime dienstverbanden sw daardoor met 54,58 fte gedaald.

Onderdeel van de overige kosten is de post Loonkostensubsidie voor de plaatsingen in begeleid werken. Sw-medewerkers die begeleid werken, worden niet verloond door Afeer, maar door een externe werkgever. Voor 2026 is rekening gehouden met gemiddeld 7 fulltime dienstverbanden begeleid werken. Het loon van deze sw-medewerkers wordt uitbetaald door het inlenende bedrijf. Afeer verstrekt aan de inlener compensatie in de vorm van loonkostensubsidie. De hoogte ervan hangt samen met de arbeidscapaciteit van de werknemer.

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Loonkosten nieuw beschut werk			
Lonen	662	882	770
Sociale lasten	338	514	446
Pensioenpremie	115	200	175
Overige personeelskosten	24	23	-9
Totaal loonkosten nieuw beschut werk	1.140	1.620	1.381

Gemeenten hebben aangegeven dat zij de taakstelling Nieuw beschut werken willen realiseren. Voor 2026 is een realisatie begroot van gemiddeld 78,52 fulltime dienstverbanden Nieuw beschut werken. Bij het begroten van de loonkosten Nieuw beschut werken is rekening gehouden met een loonkostensubsidie van gemiddeld 70%.

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Loonkosten Participatiewet			
Lonen	372	677	1.031
Sociale lasten	228	278	381
Pensioenpremie	67	96	152
Overige personeelskosten	28	23	-45
Totaal loonkosten Participatie	696	1.074	1.519

Voor 2026 is een realisatie begroot van gemiddeld 40,29 fulltime dienstverbanden, inclusief afspraakbanen. Bij het begroten van de loonkosten is rekening gehouden met een loonkostensubsidie van gemiddeld 50%.

De krapte op de arbeidsmarkt brengt met zich mee dat Afeer merendeels werkzoekenden in traject heeft met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Deze kwetsbaardere doelgroep is aangewezen op de inzet van beschikbare ondersteuningsinstrumenten zoals de loonkostensubsidie. Dit kan in de vorm van het (tijdelijk) beschikbaar stellen van een afspraakbaan. Afeer neemt ook hier haar verantwoordelijkheid in en biedt een dergelijke tijdelijke baan aan werkzoekenden die, na het succesvol volgen van een opleidingstraject, werkzaam zijn in een van de werksoorten van Afeer. Dit is primair bedoeld als opstap naar de reguliere arbeidsmarkt. In de formatie wordt zodoende rekening gehouden met een instroom in 2026 van 10 fte en daarna een jaarlijkse toename van 5 fte per jaar. Dit is ook in de lijn met het advies om meer gebruik te maken van de inzet van loonkostensubsidies.

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Loonkosten ambtelijk overhead			
Lonen			
Lonen ambtelijke medewerkers	2.248	2.744	2.328
Sociale lasten ambtelijke medewerkers	323	404	314
Pensioenpremie ambtelijke medewerkers	324	388	358
Overige kosten	95	49	116
Subtotaal	2.990	3.585	3.115
Terugontvangen loonkosten	-25	0	0
Totaal loonkosten ambtelijke medewerkers	2.964	3.585	3.115

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Loonkosten begeleide participatie			
Lonen ambtelijke medewerkers	3.776	4.243	3.918
Sociale lasten ambtelijke medewerkers	519	654	567
Pensioenwatpremie ambtelijke medewerkers	458	598	620
Overige kosten	148	79	108
Subtotaal	4.900	5.574	5.214
Lonen medewerkers Nieland b.v.	371	345	392
Totaal loonkosten ambtelijke medewerkers	5.271	5.919	5.606

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

Het streven is om 30% van de sw-doelgroep te detacheren op de regionale arbeidsmarkt. Hierdoor blijft 70% van de doelgroep werkzaam binnen de infrastructuur van Afeer en daarvoor blijven we voorlieden en werkleiders nodig zijn. Ook hebben we door de uitbreiding van onze dienstverlening en verkoop van diensten en trajecten meer inzet van personeel nodig.

Overige personele kosten

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

Huisvesting

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

Machines, Installaties en inventarissen

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

Vervoer

De kosten van vervoer betreffen huur en lease, brandstof, onderhoud, verzekeringen en belastingen en afschrijvingskosten van het wagenpark van Afeer. Er wordt steeds meer ingezet op het elektrificeren van het wagenpark. Afeer maakt steeds meer gebruik van lease bij vervanging van het wagenpark.

Automatisering

Onder automatiseringskosten zijn de kosten van de dienstverlening van netwerkbeheer en ondersteuning, softwarelicenties en afschrijvingskosten begroot.

Advies en externe inhuur

Onder deze post zijn de kosten van externe dienstverleners, juridisch advies en accountskosten begroot. In 2026 is hier budget opgenomen om de steeds meer begeleiding vragende doelgroep te kunnen bedienen en diverse projecten. Ten behoeve van behoud van flexibiliteit en variëteit is gekozen dit niet als ambtelijke formatie op te voeren maar hiervoor diensten in te kopen.

Verkoopkosten

Onder verkoopkosten zijn de kosten voor acquisitie, dubieuze debiteuren en incassokosten geboekt.

Kantoor en algemene kosten

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

Diverse baten en lasten

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

Financiële baten en lasten

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

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Bijdragen			
Oldambt	19.360	19.624	19.753
Pekela	6.780	7.179	6.917
Westerwolde	3.687	3.589	3.761
Totaal overheidsbijdragen	29.827	30.392	30.432

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Aandeel resultaat verbonden partijen			
Omvang van het resultaat van Nieland BV	0	0	0
Omvang van het resultaat van Afeer Participatie BV	0	0	0
Omvang van het resultaat van Afeer Mobiliteit BV	46	0	0
Totaal aandeel resultaat verbonden partijen	46	0	0

	Boekjaar 2024	Begroting 2026	(x € 1.000) Begroting 2025
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	777	0	0

Vanwege een sterke daling van de Sw populatie (sterker dan vooraf begroot) en efficiëntere bedrijfsvoering hebben we de totale bijdrage ten opzichte van 2025 iets naar beneden kunnen brengen voor de begroting 2026 en meerjarig. Dit ondanks de loonstijgingen en de inflatie.

De kosten van verloning binnen Nieland BV en Afeer Participatie BV worden doorberekend aan Afeer. Aan Mobiliteit BV worden kosten doorbelast voor de inzet van de ondersteuning vanuit Afeer. Het begrote resultaat van de verbonden partijen in 2026 en meerjarig is € 0.

FINANCIËLE POSITIE



(voor bestemming van het gerealiseerde resultaat)

Op basis van de realisatiecijfers 2024 (balans 31 december 2024) en de begrote baten en lasten van 2025 t/m 2029 worden onderstaande balansstanden geprognosticeerd.

Begrotingsjaar	2026		bedragen (x € 1.000), standen per 31-12			
Activa	2024	2025	2026	2027	2028	2029
(im) Materiële vaste activa	9.984	9.419	9.781	9.623	9.422	9.172 #
Financiële vaste activa:						
Kapitaalverstrekkingen	18	18	18	18	18	18
Financiële vaste activa:						
Leningen	-	-	-	-	-	-
Financiële vaste activa:						
Uitzettingen > 1 jaar	-	-	-	-	-	- +
Totaal Vaste Activa	10.002	9.437	9.799	9.641	9.440	9.190
Voorraden:						
Onderhanden werk & Overige grond- en hulpstoffen	67	75	75	75	75	75
Voorraden: Gereed product en handelsgoederen & vooruitbetalingen	4	-	-	-	-	-
Uitzettingen <1 jaar	1.188	500	750	750	750	750 #
Liquide middelen	72	-	-	-	-	-
Overlopende activa	788	316	716	616	516	416 +
Totaal Vlottende Activa	2.119	891	1.541	1.441	1.341	1.241
Totaal Activa	12.121	10.328	11.340	11.082	10.781	10.431
Passiva	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Eigen vermogen	1.572	729	1.498	1.424	1.350	1.277 #
Voorzieningen	458	-	109	158	198	265
Vaste schuld	6.758	6.545	6.332	6.119	5.906	5.693 +
Totaal Vaste Passiva	8.788	7.274	7.939	7.701	7.454	7.235
Vlottende schuld	2.132	2.554	2.901	2.881	2.825	2.696
Overlopende passiva	1.201	500	500	500	500	500 +
Totaal Vlottende Passiva	3.333	3.054	3.401	3.381	3.325	3.196
Totaal Passiva	12.121	10.328	11.340	11.082	10.781	10.431



Aldus vastgesteld in een openbare vergadering van het Algemeen Bestuur van Afeer op 10 juli 2025.

Mevrouw G. Luth
voorzitter

De heer J.J. van Dam
secretaris

Bijlagen

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



	Boekjaar 2024	Begroting 2026	Begroting 2025
	(x € 1.000)		
Opbrengsten	10.071	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.429	-1.500	-1.500
Toegevoegde waarde	8.642	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-22.496	-20.557	-21.475
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.140	-1.620	-1.381
Loonkosten Participatiewet	-696	-1.074	-1.519
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-2.964	-3.585	-3.115
Loonkosten begeleide participatie	-5.271	-5.919	-5.606
Overige personele kosten	-533	-1.274	-974
Totale personele kosten	-33.100	-34.030	-34.070
Huisvesting	-1.279	-1.005	-1.016
Machines, installaties & inventaris	-807	-811	-779
Vervoer	-432	-477	-505
Automatisering	-1.319	-846	-957
Advies & Externe inhuur	-489	-645	-444
Verkoopkosten	-29	-8	-8
Kantoor en algemene kosten	-226	-250	-275
Diverse baten en lasten	83	0	0
Financiële baten en lasten	-140	-145	-180
Totale overige bedrijfskosten	-4.638	-4.186	-4.162
Bedrijfsresultaat	-29.096	-30.416	-30.432
Onttrekking aan reserves	0	24	0
Onttrekking aan voorzieningen	0	0	0
Totaal onttrekking	0	24	0
Overheidsbijdragen	29.827	30.392	30.432
Totale overheidsbijdragen	29.827	30.392	30.432
Exploitatieresultaat	731	0	0
Resultaat verbonden partijen	46	0	0
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	777	0	0

			(x € 1.000)	
	Begeleide participatie 2026	Treasury 2026	Overhead 2026	
Opbrengsten	9.300	0	0	
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	<u>-1.500</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	
Toegevoegde waarde	7.800	0	0	
Loonkosten sw-medewerkers	-20.557	0	0	
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.620	0	0	
Loonkosten Participatiewet	-1.074	0	0	
Loonkosten ambtelijke medewerkers	0	0	-3.585	
Loonkosten begeleide participatie	-5.919			
Overige personele kosten	<u>-1.135</u>	<u>0</u>	<u>-139</u>	
Totale personele kosten	-30.306	0	-3.725	
Huisvesting	-980	0	-24	
Machines, installaties & inventaris	-811	0	0	
Vervoer	-477	0	0	
Automatisering	0	0	-846	
Advies & Externe inhuur	0	0	-645	
Verkoopkosten	0	0	-8	
Kantoor en algemene kosten	0	0	-250	
Diverse baten en lasten	0	0	0	
Financiële baten en lasten	<u>11</u>	<u>-156</u>	<u>0</u>	
Totale overige bedrijfskosten	-2.257	-156	-1.773	
Bedrijfsresultaat	-24.763	-156	-5.497	
Onttrekking aan reserves	24		0	
Onttrekking aan voorzieningen	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	
Totaal onttrekking	24	0	0	
Overheidsbijdragen	<u>30.392</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	
Totale overheidsbijdragen	30.392	0	0	
Exploitatieresultaat	<u>5.653</u>	<u>-156</u>	<u>-5.497</u>	



	(x € 1.000)	
	Begroting 2026	Begroting 2027
Opbrengsten	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.500	-1.500
Toegevoegde waarde	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-20.557	-20.167
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.620	-1.897
Loonkosten Participatiewet	-1.074	-1.232
Loonkosten ambtelijk overhead	-3.585	-3.709
Loonkosten begeleide participatie	-5.919	-6.252
Overige personele kosten	-1.274	-1.290
Totale personele kosten	-34.030	-34.546
Huisvesting	-1.005	-1.027
Machines, installaties & inventaris	-811	-845
Vervoer	-477	-465
Automatisering	-846	-844
Advies & Externe inhuur	-645	-658
Verkoopkosten	-8	-8
Kantoor en algemene kosten	-250	-258
Diverse baten en lasten	0	0
Financiële baten en lasten	-145	-141
Totale overige bedrijfskosten	-4.186	-4.245
Bedrijfsresultaat	-30.416	-30.992
Ontrekking aan reserve	24	24
Onttrekking aan voorzieningen	0	0
Totaal onttrekking	24	24
Overheidsbijdragen	30.392	30.968
Totale overheidsbijdragen	30.392	30.968
Exploitatieresultaat	0	0
Resultaat verbonden partijen	0	0
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	0	0

	(x € 1.000)	
	Begroting 2028	Begroting 2029
Opbrengsten	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	<u>-1.500</u>	<u>-1.500</u>
Toegevoegde waarde	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-19.116	-17.924
Loonkosten nieuw beschut werk	-2.345	-2.665
Loonkosten Participatiewet	-1.550	-1.730
Loonkosten ambtelijk overhead	-3.838	-3.970
Loonkosten begeleide participatie	-7.029	-7.388
Overige personele kosten	<u>-1.306</u>	<u>-1.323</u>
Totale personele kosten	-35.184	-35.000
Huisvesting	-1.053	-1.083
Machines, installaties & inventaris	-895	-947
Vervoer	-463	-464
Automatisering	-847	-845
Advies & Externe inhuur	-671	-684
Verkoopkosten	-8	-8
Kantoor en algemene kosten	-265	-273
Diverse baten en lasten	0	0
Financiële baten en lasten	<u>-137</u>	<u>-133</u>
Totale overige bedrijfskosten	-4.338	-4.437
Bedrijfsresultaat	-31.722	-31.637
Ontrekking aan reserve	24	24
Onttrekking aan voorzieningen	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal onttrekking	24	24
Overheidsbijdragen	<u>31.698</u>	<u>31.613</u>
Totale overheidsbijdragen	31.698	31.613
Exploitatieresultaat	<u>0</u>	<u>0</u>
Resultaat verbonden partijen	<u>0</u>	<u>0</u>
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	<u><u>0</u></u>	<u><u>0</u></u>

	(x € 1.000)					
	Afeer	Wsw	Nieuw beschut	Participatie	Begeleide participatie	Overhead
Opbrengsten	9.300		0	0	9.300	0
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.500		0	0	-1.500	0
Toegevoegde waarde	7.800	0	0	0	7.800	0
Loonkosten sw-medewerkers	-20.557	-20.557				
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.620	0	-1.620			
Loonkosten Participatiewet	-1.074	0		-1.074		
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-3.585	0				-3.585
Loonkosten begeleide participatie	-5.919	0			-5.919	
Overige personele kosten	-1.274	-1.135				-139
Totale personele kosten	-34.030	-21.692	-1.620	-1.074	-5.919	-3.725
Huisvesting	-1.005	-980	0	0	0	-24
Machines, installaties & inventaris	-788	0	0	0	-788	
Vervoer	-477	0	0	0	-477	
Automatisering	-846	0	0	0	0	-846
Advies & Externe inhuur	-645	0	0	0	0	-645
Verkoopkosten	-8	0	0	0	0	-8
Kantoor en algemene kosten	-250	0	0	0	0	-250
Diverse baten en lasten	0	0	0	0	0	0
Financiële baten en lasten	-145	0	0	0	0	-145
Totale overige bedrijfskosten	-4.162	-980	0	0	-1.264	-1.918
Bedrijfsresultaat	-30.392	-22.672	-1.620	-1.074	617	-5.642
Exploitatieresultaat	-30.392	-22.672	-1.620	-1.074	617	-5.642

Bijlage 4

BIJDRAGE PER GEMEENTE



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

Omschrijving	(x € 1.000)			
	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Exploitatietekort	-30.392	-30.968	-31.698	-31.613
Gemeentelijke bijdrage	-30.392	-30.968	-31.698	-31.613
Exploitatieresultaat	0	0	0	0
Verdeling gemeentelijke bijdrage 2026				
64,57% - Oldambt	-19.624	-19.996	-20.467	-20.413
23,62% - Pekela	-7.179	-7.315	-7.487	-7.467
11,81% - Westerwolde	-3.589	-3.657	-3.744	-3.734
	-30.392	-30.968	-31.698	-31.613

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

