

**Kwartaal
rapportage Q1
2025
GR Fryslân-West
NV Empatec**





Inhoudsopgave

1 Inleiding	3
1.1 <i>Opbouw van de rapportage</i>	3
2 Maatschappelijk	4
2.1 <i>Ontwikkeling doelgroep SW</i>	4
2.2 <i>Ontwikkeling medewerkers nieuwe doelgroepen</i>	4
2.3 <i>Instroom re-integratie trajecten</i>	5
3 Persoonlijk	6
3.1 <i>Plaatsing bij werkgevers</i>	6
3.2 <i>Ziekteverzuim</i>	6
3.3 <i>Doelstellingen businesscase</i>	7
4 Economisch GR Fryslân-West	8
4.1 <i>Financieel resultaat 2025 GR Fryslân-West</i>	8
Bijlage Economisch NV Empatec	10
A. <i>Financieel resultaat 2025 NV Empatec</i>	10
B. <i>Benutting bestemmingsreserve Duurzaamheid en transformatie Werkleerbedrijf FW</i>	10



1 Inleiding

1.1 Opbouw van de rapportage

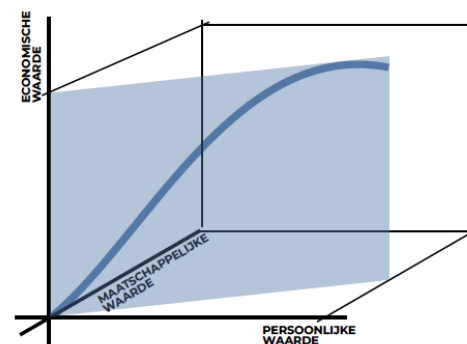
Bijgaand ontvangt u de kwartaalrapportage van de GR Fryslân-West en NV Empatec. NV Empatec is het Werkleerbedrijf, gericht op het ontwikkelen van mensen. Vanuit deze doelstelling betekent dit dat de resultaten van Empatec per definitie vanuit meervoudige waarden moeten worden bekeken.

Ten eerste is er de *maatschappelijke waarde*: de waarde van inclusie en participatie, de waarde van een samenleving waarin iedereen van toegevoegde waarde is. Daarom gaat deze rapportage in op de resultaten rondom instroom van medewerkers en re-integratietrajecten.

Daarnaast is er de *persoonlijke waarde* voor de doelgroep. Daarom gaat deze rapportage in op de gerealiseerde plaatsingen bij werkgevers van re-integratie kandidaten en doelgroepen en de ontwikkeling van ziekteverzuim.

Tot slot is er de *economische waarde*: de bekostiging vanuit de deelnemende gemeenten, de toegevoegde waarde voor bedrijven in de regio, de toegevoegde waarde die bemiddelde cliënten toevoegen aan werkgevers. Daarom gaat deze rapportage in op de gerealiseerde kosten en opbrengsten en prognose voor het lopende boekjaar.

Hiernaast staan de drie dimensies van waardecreatie voor Empatec in onderlinge samenhang weergegeven.



Iedere strategische keuze die Empatec maakt heeft gevolgen voor de mate waarin Empatec kan bijdragen aan elk van de drie dimensies. Hierbij hanteert Empatec het principe dat persoonlijke en maatschappelijke waarde prioriteit hebben boven economische waarde, binnen het realiseren van de nuloptie.

2 Maatschappelijk

2.1 Ontwikkeling doelgroep SW

Ultimo maart 2025 zijn in totaal 629 medewerkers / 550 fte SW werkzaam. Dit aantal SW medewerkers neemt (conform verwachting) door pensionering af aangezien geen nieuwe instroom plaatsvindt. De WSW is afgesloten in 2015 en deels vervangen door Beschut Werk en nieuwe doelgroepen zoals BAB (Banen Afspraak Banen).

2.2 Ontwikkeling medewerkers nieuwe doelgroepen

Dit betreffen de volgende nieuwe doelgroepen:

- Beschut werk
- Wachtlijst beschut werk
- Doorstroombanen (BAB/LKS/Wajong)

De gemeenten hebben via het Rijk een taakstelling (en middelen) ontvangen voor het realiseren van 82 werkplekken **Beschut Werk** tot en met 2025.

Voortgang beschut werk (personen)	Tm Q1 2025	Doelstelling 2025
De Fryske Marren	20 (15 fte)	14
Harlingen	7 (5,8 fte)	10
Súdwest-Fryslân	24 (19,4 fte)	34
Waadhoeke	18 (14,6 fte)	24

De realisatie tot en met Q1 2025 is 69 personen (54,8 fte) en is lager doordat in 2024 de instroom iets onder de taakstelling is uitgekomen (68 bij taakstelling van 76) en doordat instroom 2025 nog onderhanden is. Er dienen derhalve nog zeker 13 medewerkers in te stromen in 2025.

Voor de aanpak van de **wachtlijst Beschut Werk** zijn door gemeenten aanvullende middelen beschikbaar gesteld. De voortgang hiervan is als volgt:

Voortgang wachtlijst beschut werk (personen)	Tm Q1 2025	Doelstelling
De Fryske Marren	Nvt	nvt
Harlingen	2	7
Súdwest-Fryslân	16	30
Waadhoeke	13	17

Toelichting per gemeente:

- De Fryske Marren kent geen wachtlijst.
- Bij Harlingen en Waadhoeke heeft de Raad in 2023 besloten om de wachtlijst Beschut werk, zoals die bestond op peildatum 1 juli 2023 eenmalig weg te werken. Omdat niet iedereen vanwege in de persoon gelegen factoren kan instromen, zijn er enkele van deze 'wachtlijstbanen' structureel niet bezet. Gemeente en Empatec kunnen in individuele situaties besluiten om een lege plek te laten bezetten door een nieuwe persoon op de wachtlijst.
- Bij Súdwest-Fryslân is een instroomtempo afgesproken van 10 in 2024, 10 in 2025 en 10 in 2026

In totaal is de omvang van de doelgroep **Doorstroombanen (BAB/LKS en Wajong)** 90,7 fte (115 personen) ultimo 1^e kwartaal 2025. De doelstelling voor 2025 is 110,1 fte. Eind 2024 waren er 88,4 fte

(114 personen) in dienst. Begin 2025 is de instroom van de Doorstroombanen conform de uitgangspunten van de begroting 2025 weer opgestart nadat in 2024 de instroom was gepauzeerd. In april zien we een verdere versnelling waarbij 5 personen een doorstroombaan hebben gekregen. Bestuurlijke besluitvorming over het beleid en instroom voor de komende jaren wordt voorbereid in 2025.

De verdeling per gemeente als volgt:

Omvang nieuwe doelgroepen BAB/LKS/Wajong (aantallen / fte)	Tm Q1 2025	Ult. 2024
De Fryske Marren	27,0 fte (33)	24,7 fte (30)
Harlingen	7,0 fte (10)	6,1 fte (9)
Súdwest-Fryslân	30,3 fte (38)	31,7 fte (42)
Waadhoeke	26,4 fte (34)	25,9 fte (33)

2.3 Instroom re-integratie trajecten

Ieder jaar worden met de gemeenten DVO's afgesloten met daarin afspraken over o.a. de instroom van kandidaten. De ontwikkeling van deze instroom per gemeente is als volgt:

De Fryske Marren	Harlingen en Waadhoeke (Dienst Noardwest Fryslân)	Súdwest-Fryslân
De instroom ligt met 105% iets boven de afspraak van 100%. Tot en met het eerste kwartaal is de instroom 43, begroot was 41.	De instroom ligt voor Harlingen met 138% boven de afspraak van 100%. Tot en met het eerste kwartaal is de instroom 22, begroot was 16. De instroom ligt voor Waadhoeke met 146% boven de afspraak van 100%. Tot en met het eerste kwartaal is de instroom 54, begroot was 37. Doordat de werkintake bij Pastiel plaatsvindt, merken we dat er meer kandidaten instromen in een traject bij Pastiel naar werk. De overschrijding van de instroom en aanmeldingen boven de afgesproken aantallen benadrukt het succes en de effectiviteit van de werkintake van Pastiel in de regio Waadhoeke en Harlingen.	De instroom ligt met 91% iets onder de afspraak van 100%. Tot en met het eerste kwartaal is de instroom 64, begroot was 70. Dit wordt mn. veroorzaakt door relatief veel no-shows van kandidaten waardoor de instroom achterblijft. Het aantal aanmeldingen is namelijk wel ruim boven afspraak.

3 Persoonlijk

3.1 Plaatsing bij werkgevers

De in hoofdstuk 2.3 genoemde re-integratie kandidaten worden via een op maat gemaakt traject en in overleg met de betreffende gemeente begeleid. Deze begeleiding varieert van activering, ontwikkeling, bemiddeling tot (indien mogelijk) plaatsing bij een werkgever. Hiertoe zijn in DVO's afspraken opgenomen. De voortgang hiervan is als volgt:

De Fryske Marren	Harlingen en Waadhoeke (Dienst Noardwest Fryslân)	Súdwest-Fryslân
Het aantal plaatsingen bij werkgevers ligt met 62% boven de afspraak van 55% door met name hogere instroom.	Het aantal plaatsingen bij werkgevers ligt voor Harlingen met 78% boven de afspraak van 55%. Voor Waadhoeke ligt het aantal plaatsingen met 49% onder de afspraak van 55%. In Waadhoeke zijn veel beëindigingen van trajecten voor Z-route (opleiding statushouders) geweest die in deze cijfers zijn opgenomen doch deze maken geen onderdeel uit van de doelstelling van 55% plaatsing bij werkgever. Indien deze geëlimineerd worden wordt de afspraak uit de DVO gehaald.	Het aantal plaatsingen bij werkgevers ligt met 50% iets onder de afspraak van 55%. Dit wordt met name veroorzaakt door een combinatie van factoren: achterblijvende instroom, kandidaten die vaak een grote achterstand tot de arbeidsmarkt hebben en de eerder genoemde no-shows.

3.2 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in onderstaande tabel gespecificeerd. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen het ziekteverzuim van de groep staf/kader (ongesubsidieerd) en de groep SW'ers en beschut werk etc. (gesubsidieerd).

Doelgroep	Type	Verzuim Q1 2025	Verzuim 2024
Staf/kader (ongesubsidieerd)	Totaal	8 %	7,04 %
Sw/Beschut Werk etc (gesubsidieerd)	Totaal	13%	11,8%

Het ziekteverzuim van staf/kader (ongesubsidieerd) is ten opzichte van geheel 2024 in het eerste kwartaal gestegen. Dit is het gebruikelijke seizoenspatroon. Over dezelfde periode vorige jaar bedroeg het verzuim 9%. Sinds 2023 zien we een langzame afname van het langdurig verzuim, waarbij we een mix zien van lichamelijke en psychische oorzaken welke veelal niet werk gerelateerd zijn. We ondernemen acties om het ziekteverzuim bij staf en kader te verlagen.

Ten opzichte van de landelijke benchmark is het verzuim van SW/Beschut Werk etc (gesubsidieerd) bij Empatec al jaren ruim onder de landelijke cijfers. Landelijk was het verzuim in 2023 16,3% (Cedris komt medio 2025 met de benchmark gegevens over 2024). Hier zit Empatec ruim onder. Het verzuim van de subsidieerde medewerkers is hoger dan 2024. Dit is eveneens het gebruikelijke seizoenspatroon. Over dezelfde periode vorige jaar bedroeg het verzuim ook 13%.

3.3 Doelstellingen businesscase

In de businesscase Werkleerbedrijf Fryslân-West zijn een drietal doelstellingen voor 2026 opgenomen rondom onze doelgroepen. Deze zijn hieronder opgenomen.

Doelstelling businesscase	Status
10% doelgroep Beschut Werk werkzaam bij reguliere werkgevers in '26	Jaarlijks wordt deze analyse gemaakt, hieruit blijkt dat in 2024 circa 24% (2023: 18%) van onze doelgroep Beschut Werk werkzaam is bij reguliere werkgevers. Eind 2025 zal deze analyse opnieuw gemaakt worden.
55% doelgroep SW werkzaam bij reguliere werkgevers in '26	Jaarlijks wordt deze analyse gemaakt. Sinds enige jaren is circa 47% van onze SW-medewerkers bij reguliere werkgevers aan het werk. In de businesscase is de ambitie opgenomen dat eind 2026 55% van onze SW-medewerkers op de één of andere wijze buiten de organisatie werkzaam is, gezien de ontwikkelingen van de afgelopen jaren, nog een stevige uitdaging. Ook omdat de Sw-medewerkers ouder worden en hun capaciteiten hiermee afnemen. Eind 2025 zal deze analyse opnieuw gemaakt worden.
50% instroom perspectiefrijk binnen 9 mnd plaatsen bij reguliere werkgever in '26	Per maand wordt deze analyse gemaakt aangezien deze onderdeel is van de afspraken opgenomen in de DVO met de gemeenten. Voor 2024 was de realisatie voor Harlingen, De Fryske Marren en Waadhoeke circa 66-68%. Voor Súdwest-Fryslân was dit 55% wat wordt veroorzaakt doordat de instroom een relatief grote achterstand heeft tot de arbeidsmarkt. Voor de realisatie tot en met rapportage kwartaal zie ook paragraaf 3.1.

4 Economisch GR Fryslân-West

4.1 Financieel resultaat 2025 GR Fryslân-West

Resultatenrekening GR Fryslân-West t/m periode 3 2025

(bedragen x € 1.000)

	Periode tot en met maart 2025			Geheel 2025		
	Begroting t/m mrt. 2025	Realisatie t/m mrt. 2025	Vershil begroting - realisatie t/m mrt. 2025	Begroting Geheel 2025	Prognose Geheel 2025	Vershil prognose - begroting 2025
Rijkssubsidie	6.391	6.599	209	25.563	27.576	2.013
Gemeentelijke bijdragen	237	237		948	948	
Overige subsidies (infrastruct. opslag)				317	317	
Rentebaat	51	47	-4	204	190	-14
Subsidie Beschut Werken + overige doelgroepen	1.706	920	-786	6.825	5.313	-1.512
Totale Baten	8.385	7.804	-581	33.857	34.344	487
Loonkosten Ambtenaren	103	91	13	413	362	51
Loonkosten SW	5.456	5.959	-503	21.825	23.838	-2.013
Loonkostensubsidie Begeleid Werken	397	378	18	1.586	1.512	74
Loonkosten Beschut Werken + overige doelgroepen	2.181	1.454	727	8.725	7.424	1.301
Overige bedrijfskosten	45	40	5	180	180	
Kostenverdeling NV-GR	176	176		702	748	-46
Totale lasten	8.358	8.098	260	33.431	34.064	-633
Exploitatieresultaat	27	-294	-321	426	280	-146
Eventuele frictiekosten nav businesscase	63	63		250	250	
Resultaat	-35	-357	-321	176	30	-146

Het gerealiseerde exploitatieresultaat van de GR is tot en met maart 2025 € 321k lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door twee ontwikkelingen. Zoals ieder jaar zijn de loonkosten SW hoger dan begroot door CAO-ontwikkelingen en verhoging wettelijk minimumloon. De verwachte compensatie hiervoor via de verhoging van de Rijksbijdrage (de zogeheten LPO (loon- en prijsontwikkeling)) komt in de meicirculaire. Ten tweede zijn de subsidies en loonkosten beschut werken en overige doelgroepen lager dan begroot. Vooral het aantal fte Beschut Werk inclusief de wachtlijst is lager dan verwacht door lagere instroom in 2024. Ook is de instroom van de BAB (doorstroombanen) in 2024 en eerste maand van 2025 nog beperkt geweest aangezien de instroom een groot deel van 2024 heeft stilgelegd hangende besluitvorming rondom het beleidskader. Zie paragraaf 2.2 voor een nadere toelichting.

De prognose voor geheel 2025 is € 146k lager dan begroot en wordt hieronder nader toegelicht.

De rijksbijdrage is op basis van de meicirculaire 2024 € 0,8 mln. hoger dan begroot. Daarnaast is de verwachting dat in de meicirculaire van 2025 de LPO (loon en prijsontwikkeling) de gestegen loonkosten SW zal dekken (ca. € 1,2 mln.). De rijksbijdrage is, conform bestendige gedragslijn, met dit bedrag verhoogd in de prognose. In deze prognose is de impact van de meicirculaire 2025 erg indicatief. Pas na de meicirculaire 2025 zal met meer zekerheid het verwachte resultaat 2025 te bepalen zijn (conform afgelopen jaren).

De overige subsidies betreft de van het Rijk te ontvangen infrastructurele opslag sociaal ontwikkelbedrijven, de financiering was toen gebaseerd op het aantal BAB'er (Doorstroombanen). Deze is hervormd naar Impulsbudget sociale infrastructuur en Rijksbijdrage sociale infrastructuur. Begin mei heeft het Rijk bekend gemaakt rondom het impulsbudget voor samenwerkingsverband Empatec aan gemeente Súdwest-Fryslân € 341k wordt overgemaakt voor de gemeenten De Fryske Marren, Harlingen, Súdwest-Fryslân, Terschelling en Waadhoeke. In de meicirculaire 2025 zullen de bedragen voor de Rijksbijdrage sociale infrastructuur bekend worden gemaakt en via de Rijksbijdrage SW aan de gemeenten worden verstrekt. In 2025 zal op initiatief en onder regie van de gemeenten nadere planvorming hiervoor worden opgesteld in samenspraak met de GR-FW en NV Empatec.

De loonkosten ambtenaren zijn € 51k lager door gebruik van de RVU-regeling voor een ambtenaar.



De loonkosten SW zijn naar verwachting € 2 mln. hoger dan begroot. In de begroting 2025 (die in maart 2024 is opgesteld) is rekening gehouden met een loonindexatie van 4%. In werkelijkheid is de loonstijging op basis van de CAO SW inclusief effect van verhoging wettelijk minimumloon 7% geweest.

De loonkostensubsidie Begeleid werken (subsidie die de GR betaalt aan SW'ers die in dienst zijn bij reguliere werkgevers) is naar verwachting iets onder begroting (€ 78k) omdat het aantal medewerkers iets lager is dan begroot.

De loonkosten beschut werken en overige doelgroepen zijn (per saldo) € 0,2 mln. lager dan begroot door de volgende 3 oorzaken:

- De instroom van Beschut Werk en Doorstroombanen is lager dan begroot bij de begroting 2025, hierdoor zijn de kosten (en opbrengsten) ook lager dan begroot. De instroom in deze prognose is gebaseerd op het realiseren van de doelstellingen van de instroom zoals opgenomen in de begroting 2025 doch later in het jaar.
- De ontwikkeling van de ontvangen loonkostensubsidies blijft achter bij de verwachtingen zoals opgenomen in de begroting, dit wordt veroorzaakt door niet te beïnvloeden factoren zoals gemiddeld genomen een lagere (onafhankelijk uitgevoerde bepaling van de) loonwaarde en het effect van een andere berekening van het minimum loon (op uurbasis ipv maand).
- De kosten en opbrengsten die samenhangen met de regeling Beschut Werken en overige doelgroepen Participatiewet is gebaseerd op de gemeentelijke taakstelling en initiatieven, een lagere en/of latere instroom en individuele omstandigheden zoals loonwaarde hebben een effect op de kosten en opbrengsten zoals opgenomen in deze prognose.

De prognose van de kostenverdeling is gebaseerd op de meest actuele berekening van eind 2024 bij het opstellen van de begroting van de NV en zal in de loop van 2025 weer geactualiseerd worden.

Conform 2024 (en conform afspraken uit de Businesscase) zal daarnaast bij de jaarrekening 2025 een bedrag van € 250k via de resultaatbestemming ten gunste van de bestemmingsreserve transitiekosten businesscase worden gebracht.

Bijlage Economisch NV Empatec

A. Financieel resultaat 2025 NV Empatec

Het resultaat over P3 (t/m maart 2025) en de prognose is als volgt samen te vatten:

Resultatenrekening NV Empatec t/m periode 3 2025

(bedragen x € 1.000)

	Periode tot en met maart 2025			Geheel 2025		
	Begroting t/m mrt. 2025	Realisatie t/m mrt. 2025	Vershil begroting - realisatie t/m mrt. 2025	Begroting Geheel 2025	Prognose Geheel 2025	Vershil prognose - begroting 2025
Omzet	5.577	5.141	-436	23.069	22.439	-630
Kostprijs omzet	968	675	293	3.784	3.246	538
NTW	4.609	4.466	-144	19.285	19.193	-92
Overige opbrengsten	-15	-2	13	-60	-72	-12
Loonkosten NV/BV	3.123	3.040	83	12.982	12.728	254
Afschrijvingskosten	156	140	16	660	647	13
Overige bedrijfskosten	1.626	1.610	17	6.329	6.469	-140
Kostenverdeling NV-GR	-187	-176	-11	-748	-748	
Totale lasten	4.719	4.614	104	19.224	19.096	128
Resultaat (uit gewone bedrijfsvoering)	-124	-151	-26	2	25	23
af: dekking uit reserve duurzaamheid / transitie WLB	122	122		486	496	10
Resultaat	-3	-29	-26	488	521	33

Het gerealiseerde resultaat van NV Empatec is tot en met maart 2025 € 26k lager dan begroot. Dit wordt vooral veroorzaakt door wat lagere NTW (€ 144k, door mn lagere NTW bij Hout en Metaal). De kosten zijn € 104k lager door mn. lagere loonkosten door vacature ruimte.

Het resultaat van de prognose sluit op € 521k, begroot was € 488k. De NTW is naar verwachting € 92k lager. De lagere NTW wordt vooral verwacht bij het vakbedrijf Metaal, Hout en Dienstverlening. Bij Metaal is de omzet uit lassets lager dan verwacht en is de verkoopambitie op nieuwe klanten naar verwachting niet gerealiseerd. Bij Hout wordt naar verwachting de verkoopambitie gerealiseerd maar is de verwachte omzet van een bestaande klant neerwaarts bijgesteld. Daarnaast is bij Dienstverlening de omzet naar verwachting lager door lagere instroom van doelgroepen (mn. BAB'ers/doorstroombanen) waardoor beoogde en beschikbare opdrachten niet ingevuld kunnen worden. De overige vakbedrijven, staf en Pastiel hebben naar verwachting een hogere NTW.

De loonkosten zijn naar verwachting € 254k lager door enerzijds € 136k voordeel door lagere loonindexatie obv principeakkoord CAO SGO en anderzijds € 119k lager door openstaande vacatures.

De overige bedrijfskosten zijn naar verwachting € 140k hoger door enerzijds lagere verkoop- en vervoerskosten (€ 86k) maar hogere productie kosten ad € 37k (aanschaf gereedschappen, onderhoud machines bij mn. Maakwerk) en hogere algemene kosten ad € 131k doordat bij Pastiel i abusievelijk door samenloop van diverse (credit)nota's een deel van de kosten voor Dariusz voor 2024 ten laste van 2025 is gebracht. Dit is een nadeel van € 50k. Daarnaast is er nog sprake van externe inhuur tbv openstaande vacatures. Tenslotte is op basis van de actuele rentestand en omvang liquiditeiten de rentebaat naar beneden bijgesteld.

B. Benutting bestemmingsreserve Duurzaamheid en transformatie Werkleerbedrijf FW

In 2024 is gestart met de uitvoering van de strategische initiatieven t.b.v. de transitie naar een Werkleerbedrijf. De incidentele kosten van deze initiatieven worden gedekt uit de bestemmingsreserve transformatie WLB en opgenomen in de begroting 2025 van de NV. Tot en met het eerste kwartaal bedroegen deze kosten € 122k (de totale omvang van de bestemmingsreserve

bedraagt ult. '24 € 0,83 mln.). Dit betreffen bijvoorbeeld kosten voor het LIO programma (leiderschap in ontwikkeling) en tijdelijke functies voor het versterken van de ontwikkeling van nieuwe en bestaande medewerkers uit de doelgroep zoals werkleer coördinator, ontwikkelcoach, praktijkopleider en accountmanager. Voor geheel 2025 is een bedrag van € 486k begroot als kosten met een corresponderende dekking uit de reserve WLB.

Daarnaast is op basis van het duurzaamheidsbeleid van Empatec gestart met een plan om CO2 uitstoot en energieverbruik van onze locaties in Sneek en Franeker te halveren door middel van bouwkundige en installatietechnische aanpassingen gecombineerd met eigen elektriciteitsopwekking. In de AvA van december 2024 is dit investeringsvoorstel goedgekeurd en wordt nu gewerkt en de Dumava subsidie aanvraag. Tevens is, binnen de subsidievoorwaarden, gestart met de verduurzaming in Sneek. Deze incidentele uitgaven voor duurzaamheid en de investeringslasten van de installatietechnische en bouwkundige investeringen en zonnepanelen gaan ten laste van de bestemmingsreserve programma duurzaamheid en de onttrekkingen worden (gelijk aan de afschrijvingen) en geschat op € 133k in 2024, € 260k in 2025 en € 528k in 2026 t/m halverwege 2030 (bij afschrijvingsduur van 5 jaar) en zijn dus resultaatneutraal. Overigens is het tempo van de investeringen in duurzaamheid sterk afhankelijk van beschikbaarheid van mensen en materieel bij leveranciers en besluitvorming rondom vergunningen en subsidies kan daarom afwijken van deze inschatting en daarom niet opgenomen (PM) in de begroting en prognose 2025. De verwachte uitgaven ad € 10k betreffen kosten voor de subsidie aanvraag. De totale omvang van de bestemmingsreserve bedraagt ultimo 2024 € 2,52 mln.).

Hiernaast geven wij inzicht in welke incidentele uitgaven per begrotingsregel zijn opgenomen met daarbij de realisatie tot en met het eerste kwartaal. Overigens wordt voor de strategische initiatieven en duurzaamheid gestuurd op projectbudgetten voor de gehele projectperiode en niet begroot per jaarschijf.

(bedragen x € 1.000)

	<i>begroting</i> WLB	<i>begroting</i> Duurzaamheid	<i>realisatie Q1</i> WLB	<i>realisatie Q1</i> Duurzaamheid
Omzet	nvt	nvt	nvt	nvt
Kostprijs omzet	nvt	nvt	nvt	nvt
NTW	nvt	nvt	nvt	nvt
Overige opbrengsten	nvt	nvt	nvt	nvt
Loonkosten NV/BV	€ 486	nvt	€ 122	nvt
Afschrijvingskosten	nvt	€ PM	nvt	€ -
Overige bedrijfskosten	nvt	€ PM	nvt	€ 10
Kostenverdeling NV-GR	nvt	nvt	nvt	nvt
Totale lasten	€ 486	€ PM	€ 122	€ 10
af: dekking uit reserve duurzaamheid / transitie WLB	€ 486	€ PM	€ 122	€ 10
Saldo	€ -	€ -	€ -	€ -

