Begroting 2026

Meerjarenraming 2027 - 2029

Haal eruit wat erin zit

Inhoudsopgave

1. Voorwoord Algemeen Directeur 3

2. Financiële begroting en meerjarenraming 6

2.1 Uitgangspunten begroting 2026 en meerjarenraming 6
2.2 Samenwerking met Werkplein en ISD 9
2.3 Overzicht van baten en lasten 2024 - 2029 11
2.4 Financiële positie 12
2.5 Risicoparagraaf 13

3. Overige begrotingsinformatie 17

3.1 Weerstandsvermogen 17
3.2 Wet Open Overheid 17

Bijlagen

1. Resultatenrekening 2026 - 2029 Overhead 19
2. Balans per ultimo 2024 - 2026 20
3. Overzicht lang- en kortlopende leningen 21
4. Overzicht reserves en voorzieningen 22
5. Overzicht van investeringen in vaste activa 23
6. Gemeentelijke bijdrage 2026 24
7. Specificatie Rijksbijdrage per gemeente 2026 25

1. Voorwoord Algemeen Directeur WVS

WVS werkt, als werkontwikkelbedrijf van West-Brabant, samen met de ISD Brabantse Wal en het Werkplein, om een steeds groter wordende groep inwoners die aan de zijlijn staan weer een betere toekomst te bieden. Gezamenlijk gaan we de uitdaging aan om zoveel als mogelijk de groep inwoners die al langer aan de zijlijn staan, te laten participeren en te ontwikkelen naar liefst loonvormende arbeid. Wij geloven dat we door meer samen te werken, in staat zijn om de maatschappelijke kosten te laten dalen en het maatschappelijke rendement te laten stijgen. WVS is daarnaast nog steeds een van de grootste werkgevers in West Brabant met meer dan tweeduizend werknemers woonachtig in onze deelnemende gemeenten.

Voor u ligt de begroting 2026 en de meerjarenraming 2027 tot en met 2029 van WVS. Deze begroting is gebaseerd op de gegevens die we weten vanuit de septembercirculaire 2024. De acties voortkomend uit het gezamenlijke jaarplan van de samenwerking met de ISD en het Werkplein zijn, voor zo ver als mogelijk, meegenomen in deze begroting en is met beide partijen afgestemd. De begroting moet dan ook in samenhang worden bekeken met de begrotingen van de ISD en het Werkplein.

WVS voert vanuit de Participatiewet, de Wet sociale werkvoorziening en het beschut werken uit. Daarnaast ontwikkelt WVS mensen die de route naar werk niet zelfstandig kunnen maken. Het gezamenlijke doel van de samenwerking met de ISD en het Werkplein voor 2026 en de meerjarenraming 2027 tot en met 2029, is om meer inwoners in ontwikkeling te zetten. Mede hiervoor is in 2024 ‘Startpunt’, het centrum voor een verdiepende diagnose, opgericht om inwoners gerichter te kunnen ontwikkelen op basis van hun vaardigheden. Hierdoor kunnen we onze bijstandsgerechtigde inwoners waaronder jongeren en statushouders nog beter in hun kracht zetten.

WVS heeft vanuit het verleden te maken met hogere loonkosten t.o.v. het landelijk gemiddelde terwijl de bedrijfskosten en de verhouding reguliere medewerkers versus doelgroepmedewerkers lager liggen. Het inverdienvermogen ligt echter weer hoger t.o.v. het landelijk gemiddelde. WVS zit daarmee in de top van best presterende werkontwikkelbedrijven in Nederland zoals blijkt uit het onderzoek dat door Berenschot is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW en de benchmark van de branchevereniging Cedris.

In deze meerjarenraming is goed nagedacht over de financieel mindere jaren die onze deelnemende gemeenten voor de boeg hebben. Wij blijven qua uitgaven scherp aan de wind zeilen en streven door intensievere samenwerking met ISD en Werkplein meer inwoners aan de slag te helpen dan wel geactiveerd te krijgen.

(x € 1.000)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Operationeel resultaat	5.235	2.014	2.028	2.161	2.899	4.280
Incidentele baten en lasten	713	4.140	1.833	-879	-248	-17
Gemeentelijke bijdrage	8.182	8.058	5.593	7.532	7.700	8.135
Subsidieresultaat*	-11.529	-10.076	-8.740	-7.746	-7.634	-6.880
Totaal resultaat	**2.601**	**4.136**	**714**	**1.068**	**2.717**	**5.518**

* Het subsidieresultaat is het verschil tussen de rijksbijdrage/loonkostensubsidie en de loonkosten doelgroep.

In 2020, 2021 en 2022 heeft WVS te kampen gehad met Covid-19. De compensatie vanuit het Rijk is verantwoord onder de incidentele baten en lasten.

Factoren die een bepalende rol spelen bij het al dan niet realiseren van de begroting van 2026 zijn:

1. Subsidies
2. Kostenbeheersing
3. Algemene economische situatie
4. Opbrengsten, toegevoegde waarde
5. Invulling van de regie- en opdrachtgeversrol door de gemeenten
6. De rol van WVS binnen de Participatiewet i.s.m. de werkpleinen
7. Uitstroom SW en leidinggevend SW-kader
8. WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)
9. Cao SW
10. Compensatie transitievergoeding

Ad 1. Subsidies
De begroting is gebaseerd op het voorlopig toegekende Wsw-participatiebudget voor 2026 o.b.v. de septembercirculaire 2024 zijnde € 39.164,- en met 3 % LPO € 40.339,-. Dit is inclusief de compensatie voor het wegvallen van de LIV. Het is op dit moment nog niet duidelijk welke invloed de landelijke realisatiecijfers hebben op de P-budgetten SW voor de komende jaren. Deze worden jaarlijks in de meicirculaire aangepast voor het lopende en de komende jaren. Naast de hoogte van het bedrag speelt ook de toekenning van de (fictieve) taakstelling een steeds belangrijkere rol. Door het Rijk is besloten om de begeleidingsvergoeding beschut werk per 2026 te verhogen tot € 11.400 per persoon. In december 2023 heeft de minister in een kamerbrief aangegeven dat er meerjarig extra geld is vrij gemaakt ter ondersteuning van de bekostiging van de infrastructuur van de werkontwikkelbedrijven. Deze extra subsidie is opgenomen in deze begroting.

Ad 2. Kostenbeheersing
WVS scoort in de benchmark goed in kostenbeheersing. Echter, met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) zijn de kosten voor het begeleidend en ondersteunend regulier personeel flink gestegen. De flinke stijging van het WML zorgt voor een verhoging van de loonkosten van de doelgroep PW. Hierdoor is het steeds lastiger om binnen de kostprijs de producten te leveren en dit heeft dan ook effect op het operationeel resultaat. Daarnaast zijn er positieve effecten van de arbeidsontwikkeling van de doelgroep voor de werkpleinen. Deze zijn niet opgenomen in de begroting van WVS. De financiële effecten hiervan zie je terug bij de ISD en het Werkplein. Daarom moeten de resultaten in samenhang worden gezien met die van het Werkplein en de ISD. Hiervoor kan verwezen worden naar de ketenbegroting.

Ad 3. Algemene economische situatie
De economische groei lijkt gestagneerd te zijn. Dit heeft gevolgen voor de orderportefeuille.

Ad 4. Opbrengsten, toegevoegde waarde
In de huidige economische ontwikkeling is het zaak om het nivo van de opbrengsten en toegevoegde waarde per medewerker te behouden. Het inrichten van de organisatie op basis van lean en het realiseren van een betere prijsvorming is de basis voor een gezonde toekomst.

Ad 5. Invulling van de regie- en opdrachtgeversrol door gemeenten
Een goede samenwerking met de gemeenten, ISD en Werkplein zorgt er voor dat meer mensen aan loonvormende arbeid kunnen deelnemen. Door opdrachten vanuit gemeenten te verstrekken voor werkzaamheden die bij de doelgroep passen, kunnen mensen op basis van hun ontwikkelmogelijkheden getraind worden binnen deze werkzaamheden. De druk op de financiële situatie bij de gemeenten is merkbaar in de opdrachtverstrekking. Dit heeft impact op het resultaat. Bij geschiktheid vindt er doorstroom plaats naar reguliere arbeid, maar inmiddels is er ook een vangnet voor die groep die deze stap niet kan maken. We zijn gestart met een pilot t.b.v. de ontwikkeling van statushouders. Samen met de ISD en het Werkplein is de afgelopen jaren een nieuwe werkwijze geïmplementeerd waarbij de ontwikkeling

van de inwoner centraal staat. De komende jaren wordt er geïnvesteerd in mensen die meer begeleiding nodig hebben en het zelfstandig niet redden om in ontwikkeling te komen. Mocht het niet haalbaar zijn dat onze inwoners uit het Landelijk Doelgroep Register (LDR) kunnen aansluiten op de arbeidsmarkt, dan biedt WVS de mogelijkheid voor een (tijdelijk) dienstverband.

Ad 6. De rol van WVS binnen de Participatiewet i.s.m. de werkpleinen
De uitvoering van de Participatiewet vraagt om intensieve samenwerking met de werkpleinen en het werkgeversveld. Op arbeidsmarktregioniveau komen vanuit het Rijk participatiegelden beschikbaar voor de regio, t.b.v. de ontwikkeling van de doelgroep. Hoe deze gelden kunnen worden ingezet is op dit moment nog niet helder.

Ad 7. Uitstroom SW personeel en leidinggevend SW kader
In de begroting is opgenomen dat leidinggevend kader in SW-dienstverband wordt vervangen door reguliere krachten. Hierin is echter niet de volledige vervanging meegenomen die door uitstroom vanwege pensioenleeftijd is ingeschat. Door de invoering van de RVU regeling voor SW-personeel, is er een snellere uitstroom van SW-leidinggegevenden. In deze begroting is het aantal reguliere krachten bijgesteld, daar de uitstroom van SW-leidinggevend en -kaderpersoneel sneller gaat dan was voorzien, mede door de RVU-regeling in de Cao SW en de Cao SGO.

Ad 8. WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)
Er ligt een wetsvoorstel om de wet WAADI aan te passen. In de basis dienen medewerkers ingezet via detachering of uitzending betaald te worden volgens de Cao van de inlenende partij. Voor de medewerkers vallend onder de Cao SW en de Cao Aan de Slag geldt er momenteel een vrijstelling. Met het huidige wetsvoorstel zal deze vrijstelling komen te vervallen. Dit zal negatief uitwerken voor medewerkers van werkontwikkelbedrijven.

- Werknemers krijgen dan te maken met een fluctuerend inkomen met gevolgen voor aanvullende bijstands- en WIA uitkering en eventuele toeslagen.
- Het succesvolle instrument van detachering van mensen met een ondersteuningsvraag wordt onaantrekkelijker (duurder) voor werkgevers.
- Grote bureaucratische rompslomp voor werkontwikkelbedrijven omdat er afgestemd moet worden met honderden Cao's van werkgevers waar mensen met begeleiding werken.
- De banenafspraak komt hierdoor onder druk te staan vanwege de betaalbaarheid.

Ad 9. Cao SW
De Cao SW volgt de stijgingen van het WML en de LPO ontwikkeling van het IUSD-WSW. De Cao loopt nog tot eind 2025.

Ad 10. Compensatie transitievergoeding
In de wetgeving staat dat bij vertrek van een medewerker uit de organisatie, anders dan 'op eigen verzoek' of 'verwijtbaar', er een transitievergoeding betaald dient te worden. Dit geldt ook voor medewerkers die na 2 jaar ziekte de organisatie verlaten. Voor de laatste categorie wordt er vanuit het Rijk compensatie verstrekt. Deze compensatie komt per 1-7-2026 te vervallen. Het gaat om een bedrag in de begroting van € 500.000,-, welke is komen te vervallen. Omdat de werkontwikkelbedrijven in verhouding veel uitstroom na 2 jaar ziekte hebben, worden zij extra financieel geraakt door deze maatregel. Het is nog onduidelijk of er een compensatie vanuit het Rijk te verwachten is voor het wegvallen van deze vergoeding.

L.G.M. van der Beek,

Algemeen Directeur WVS

2. Financiële begroting en meerjarenraming

2.1 Uitgangspunten begroting 2026

Bij het opstellen van de begroting zijn naast de werkelijke resultaten over 2024, de interne werkbudgetten voor 2025 als uitgangspunt gehanteerd. De begrotingen van de ISD, het Werkplein en WVS vormen gezamenlijk de basis voor de ketenbegroting.

Toegevoegde waarde
Voor de berekening van de toegevoegde waarde (TW) zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De TW voor WVS is uit verschillende zaken opgebouwd. De TW per fte SW wordt constant verondersteld. Daarnaast is rekening gehouden met de TW voor de nieuwe beschut werk-medewerkers. Voor nieuwe medewerkers met structurele loonkostensubsidie wordt een TW nivo van de huidige SW-populatie verwacht. Hierbij gaan we uit van een loonwaarde van gemiddeld 50 %. Daarnaast zullen er ontwikkeltrajecten voor de ISD en het Werkplein uitgevoerd worden. Voor mensen in een ontwikkeltraject wordt geen toegevoegde waarde meegenomen omdat de focus ligt op leren i.p.v. werken. De formatie SW is gebaseerd op de prognose komende uit de mei- en septembercirculaire 2024.
- Per type contract (SW, beschut werk, participatie) wordt een andere inzetbaarheid over de verschillende werksoorten zoals groen, postbezorging en industriële activiteiten verwacht.
- In de begroting is rekening gehouden met een omzet van de deelnemende gemeenten ten opzichte van de werkelijke omzet 2024 met een afname i.v.m. daling fte SW.

Rijksbijdrage Wsw

Begroting 2026	Werkelijk 2024	Herz. begr. 2025	Begroting 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Aantal SE	1.463	1.375	1.297	1.202	1.131	1.051
Rijksbijdrage per SE	37.945	38.029	39.165	40.425	41.626	42.968
		3,0 %	3,0 %	3,0 %	3,0 %	3,0 %
Rijksbijdrage (€ x 1.000) incl. LPO	55.514	52.297	50.796	48.586	47.087	45.139

Het is op dit moment nog niet duidelijk welke invloed de landelijke realisatiecijfers hebben op de P-budgetten SW voor de komende jaren. Deze worden jaarlijks in de meicirculaire aangepast voor het lopende en de komende jaren.

Rijksbijdrage infrastructuur

Begroting 2026	2025	Begroting 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Impulsbudget	586.036	527.432	527.432	527.432	527.432
Basis financiering	316.459	341.575	368.365	393.481	420.271
Aantal (per persoon 3600)	88	95	102	109	117
Totaal bijdrage	902.495	869.008	895.798	920.914	947.704

In de kamerbrief van 21 december 2023 is aangegeven dat er een extra bijdrage komt vanuit het Rijk tot behoud van de infrastructuur van de werkontwikkelbedrijven. Dit zal gebeuren middels plannen voor behoud van de infrastuctuur en d.m.v. impuls gelden, welke een bedrag voor begeleiding zijn voor personen die onder de doelgroep vallen. Bij de begroting 2025 werd nog uitgegaan van een verdeling van het totaal budget over de landelijke SE SW. Eind 2025 is bekend geworden dat de verdeling zal plaats vinden o.b.v. doelgroepregister gemeentelijke doelgroep.

Bijdrage deelnemende gemeenten
Basis is het aantal geplaatste doelgroep medewerkers (SW + participatie) op 1 januari van het voorafgaande jaar aan het rapportagejaar (zie bijlage 6 per gemeente).

Begroting 2026	Werkelijk 2024	Herz. begr. 2025	Begroting 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Aantal SW/participatie-medewerkers		1.912	1.926	1.823	1.750	1.663
Gem. bijdrage per SW/participant in €	3.769	2.545	3.835	4.456	4.928	5.601
Gem. bijdr. (€ x 1.000)	8.135	4.866	7.386	8.124	8.624	8.314

Overige subsidies overheid
Beschut Werk
In de begroting is opgenomen dat er beschut werk wordt ingezet en dat deze zal worden uitgevoerd door WVS conform gemaakte afspraken. Voor deze doelgroep is uitgegaan van 70 % loonkostensubsidie en gemiddeld 28 uur per persoon. De begeleidingsvergoeding voor beschut werk wordt vanuit het ministerie BZK geraamd. In de begroting 2026 is een bedrag opgenomen van € 11.400,- per traject conform de septembercirculaire 2024.

Ontwikkeltrajecten
Er zijn in de ketenbegroting aannames gemaakt m.b.t. afname ontwikkeltrajecten door de ISD en het Werkplein. In de begroting en de meerjarenraming is uitgegaan van de aangereikte cijfers vanuit de ketenbegroting. De tariefstelling van de trajecten is o.b.v. het gemiddelde van afgelopen jaren met een indexering conform afspraak. Er wordt gerekend met een gemiddelde looptijd van een traject van 4 maanden.

Overige bedrijfsopbrengsten
Dit betreft de doorberekening van de kosten van dienstverlening van WVS aan de verbonden partijen, zoals Flexkompaan BV, WVS Schoonmaak Vof en Propeople Holding BV, alsmede derdenpartijen zoals Stichting Werkwijs West-Brabant en Stichting Op Weg Naar Werk. In de begroting is verondersteld dat de dienstverlening op hetzelfde niveau gehandhaafd blijft. De aanpassing van de opbrengst is op basis van het aantal fte's dat gedetacheerd wordt.

Personeelskosten SW
Voor de berekening van de indexering van de lonen SW is rekening gehouden met de huidige loonafspraken. De LPO op het participatiebudget SW wordt verondersteld op 3 % voor 2026. De loonsverhoging voor de SW is op 4 % gesteld. Voor de jaren 2026 e.v. is eveneens 4 % stijging aangehouden. Door uitstroom van in verhouding duurdere werknemers wordt daarnaast een algemene daling van de loonkosten per SW-fte verondersteld, die de loonkosten in positieve zin beïnvloedt. Vanaf 2025 is er geen tegemoetkoming loondomein meer vanuit het Rijk genaamd LIV. Een compensatie hiervoor is opgenomen in de rijksbijdrage.

Overige personeelskosten SW
De overige personeelskosten zijn gebaseerd op de gerealiseerde kosten 2024 en het budget 2025. Tevens is hier rekening gehouden met de uitstroom van SW-medewerkers conform de prognose vanuit de rijksoverheid.

Loonkostensubsidie Begeleid Werken
Het aantal BW-plaatsingen wordt constant verondersteld.

Salariskosten regulier personeel
Leidinggevende SW-medewerkers worden vanwege uitstroom gedeeltelijk vervangen door regulier Flexkompaan personeel. Verder wordt uitstromend leidinggevend kader ambtelijk en Flexkompaan vervangen door nieuwe

Flexkompaan krachten. De omvorming tot werkontwikkelbedrijf heeft tot gevolg dat er ook nieuwe functies ontstaan die met regulier personeel moeten worden ingevuld.

	Werkelijk 2024	Herz. begr. 2025	Begroting 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Fte ambt. pers.	38,0	36,0	33,0	31,0	29,0	27,0
Gem. loonsom (€)	94.443	94.421	98.892	103.587	108.516	113.692
Tot. Sal. kst. (€ x 1.000)	3.596	3.399	3.263	3.211	3.147	3.070
Fte Flexkompaan	180,7	180,0	189,7	191,7	193,7	195,7
Gem. loonsom (€)	76.010	85.113	82.377	84.672	89.099	92.663
Tot. Sal. kst. (€ x 1.000)	13.698	15.321	15.624	16.421	17.256	18.131
Totaal Fte regulier	218,6	216,0	222,7	222,7	222,7	222,7
Totaal Sal. kst. regulier (€ x 1.000)	17.294	18.720	18.887	19.632	20.403	21.201

Voor de berekening van de salarissen ambtelijk personeel is rekening gehouden met de verhoging van 5 % van de kosten voor 2026 en verder. Dit is voor Cao-stijgingen en wijzigingen in werkgeverslasten. Met de invoering van de WAB zijn de personeelsleden in Flexkompaan qua salariëring gelijk getrokken met de ambtelijke collega's.

Loonkosten beschut werk
In de Cao is sprake van een 37-urige werkweek, een pensioenvoorziening en extra secundaire arbeisvoorwaarden zoals bijv. reiskosten. De Cao Aan de Slag is voor alle schalen gekoppeld aan het nivo van het WML. Op 1-1-24 is het wettelijk minimum uurloon ingegaan o.b.v. 36 uur. Hierdoor is er een flinke kostenstijging per fte ontstaan.

Loonkosten Participanten
In de begroting wordt uitgegaan van dezelfde kostenstructuur als bij beschut werk.

Afschrijvingen
De afschrijvingskosten in 2026 zijn gebaseerd op een behoudend investeringsbeleid.

Overige bedrijfskosten
Deze zijn min of meer constant verondersteld, m.u.v. de energiekosten en indexeringen.

2.2 Samenwerking met Werkplein en ISD

De intensieve samenwerking binnen de keten van ISD Brabantse Wal (ISD), Werkplein en WVS gaat onverminderd door. De doelstelling voor 2025 en verdere jaren binnen de ketensamenwerking is dan ook ‘Samen werken aan Participatie’. Meer dan 70% van de inwoners van onze doelgroep in West-Brabant is langer dan 2 jaar afhankelijk van een bijstandsuitkering. Het is onze opdracht om inwoners die ondersteuning te bieden die nodig is. We geloven dat door samenwerking met de bundeling van kennis en kunde, meer inwoners ontwikkeld kunnen worden naar werk of een andere vorm van participeren. Om dit te bereiken werken de ISD, het Werkplein en WVS als een gezamenlijk werkontwikkelbedrijf, waar inwoners die binnen ons werkgebied wonen en vallen onder de Participatiewet optimaal worden ondersteund bij hun ontwikkeling naar een betaalde baan of als dat niet haalbaar is naar een betaalde detachering óf vrijwilligerswerk.”

Focuspunten 2025
Voor 2025 zijn drie strategische doelen vastgesteld:
1. Er is 100% commitment voor de ketensamenwerking bij directie- & MT-leden en zij dragen dit actief uit naar de medewerkers. Het gevolg hiervan is dat alle medewerkers - in voor de ketensamenwerking relevante rollen/ functies - bekend zijn met de nut & noodzaak, het “waarom” van de ketensamenwerking.
2. We versterken de onderlinge relaties en we stimuleren een cultuur van vertrouwen en wederzijds begrip.
3. We kunnen uitleggen wat wordt bedoeld met “werken volgens de 7 uitgangspunten” en kunnen deze uitgangspunten toepassen in de samenwerking met anderen. In 2025 leggen we de focus op 2 uitgangspunten, namelijk ‘we werken samen met partners’ en ‘ieder zijn eigen oplossing (maatwerk)’
4. In 2025 wordt een keuze gemaakt over de toekomst van de ketensamenwerking, het dienstverleningsconcept en de best ondersteunende organisatievorm.

Deze ondersteuning kunnen we alleen bieden als we met elkaar (ISD, Werkplein en WVS) en in de volle breedte onze expertise inzetten en daarbij werken volgens de uitgangspunten:

- De mens centraal (niet geld, processen en procedures)
- Werken vanuit vertrouwen
- Ieder zijn eigen oplossing (maatwerk)
- Nabij (inwoners en bedrijven)
- Samen met partners (sociaal domein, werkgevers, opleiders etc.)
- Leren en ontwikkelen
- Werken met data

In 2025 willen we dit waar maken door de volgende inspanningen:
1. Het management biedt ruimte aan en stimuleert medewerkers om samen te experimenteren zoals op gebied van samenwerking bij intake/diagnose, bemiddeling en ontwikkeling van inwoners.
2. We zoeken eerst naar oplossingen in de samenwerking tussen de 3 organisaties alvorens we extern gaan
3. Om kennisdeling en samenwerking te bevorderen werken medewerkers die inwoners spreken in het kader van diagnose, ontwikkeling en bemiddeling samen op locatie. We vragen medewerkers een plan uit te werken hoe we dit het beste kunnen aanpakken. Ook van directeuren, managers, beleidsadviseurs, communicatieadviseurs, financieel adviseurs en HR adviseurs verwachten we aanwezigheid op deze locaties. Deze samenwerking zien we als kans om van elkaar te leren, efficiëntie te bereiken door werkprocessen te harmoniseren en te versimpelen.

In principe zetten we bovenstaande lijn door in 2026. In het laatste kwartaal van 2025 zullen we als ketenpartners, samen met de gemeenten, de focuspunten evalueren en bezien of bijstelling voor 2026 nodig is.

Aantallen

De ontwikkeling van onze inwoners staat voorop met de doorstroom naar betaald werk als hoogste doel. In onze samenwerking streven we ernaar om met elkaar 380 inwoners (255 HvWB en 125 ISD) te ondersteunen. Dat kan met een ontwikkeltraject. Een leerroute zoals groen, logistiek, techniek, schoonmaak, productie, catering of post kan daar onderdeel van uitmaken. Maar ook wordt onderzocht of er nieuwe en effectievere leerroutes of instrumenten kunnen worden ontwikkeld. Net als in voorgaande jaren ligt ook nu het accent op de kwaliteit en minder op de kwantiteit.

Aantallen activiteiten 2026	Werkplein	ISD BW	Totaal
Ontwikkeltrajecten	255	125	380
Loonwaardemetingen	100	50	150
Jobcoaching	50	5	55

2.3 Overzicht van baten en lasten 2024 - 2029

Het overzicht baten en lasten voor de jaren 2024 - 2029 laat met name het exploitatieresultaat vóór gemeentelijke bijdrage zien. Ook wordt het totaal exploitatieresultaat gesplitst in het subsidieresultaat (rijksbijdrage minus alle personeelskosten SW personeel) en het operationele resultaat. Conform de eisen zoals gesteld in het Besluit Begroting en Verantwoording, is WVS verplicht inzicht te geven in de overheadkosten zoals gedefineerd in de BBV. Deze opstelling vindt u in bijlage 1.

bedragen x € 1.000

Begroting 2026	Werkelijk 2024	Herz. begr. 2025	Begroting 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Netto omzet derden	24.249	27.160	27.073	26.613	26.665	26.290
Netto omzet deelnemende gemeenten	10.754	9.250	10.000	9.750	9.500	9.250
Grond- en hulpstof uitbesteed werk	-10.147	-12.253	-11.848	-11.621	-11.558	-11.358
Toegevoegde waarde	24.856	24.157	25.225	24.742	24.607	24.182
Rijksbijdrage Wsw	55.545	53.866	53.082	52.312	52.219	51.560
Rijksbijdrage infrastructuur		1.615	869	896	921	947
Loonkostensubsidie	2.920	4.489	4.763	5.278	5.790	6.317
Overige subs. overheid	3.991	3.225	3.521	3.707	3.873	4.059
Totaal bijdr. overheden	62.456	63.195	62.235	62.193	62.803	62.883
Overige bedrijfsopbr.	3.424	2.811	3.352	3.237	3.167	3.061
Totaal baten	**90.736**	**90.163**	**90.812**	**90.172**	**90.577**	**90.126**
Loonkosten SW	-56.436	-54.646	-56.882	-55.554	-54.907	-53.553
Overige pers. kstn SW	-2.805	-2.147	-2.709	-2.502	-2.402	-2.288
Verstrekte subsidies	-276	-225	-275	-275	-275	-275
Totaal pers. kstn SW	-59.517	-57.018	-59.866	-58.331	-57.584	-56.116
Kosten regulier pers.	-18.973	-19.780	-20.498	-21.242	-22.013	-22.811
Kosten beschut werk	-5.762	-6.779	-7.237	-8.066	-8.889	-9.738
Kosten participanten	-65	-1.406	-1.404	-1.461	-1.519	-1.579
Afschrijvingskosten	-2.032	-2.130	-2.130	-2.130	-2.130	-2.130
Overige bedr. kosten	-7.287	-7.329	-6.676	-6.676	-6.676	-6.676
Financieringskosten	150	-587	-387	-390	-390	-390
Incidentele baten en lasten	300					
Sub-totaal overige bedr. kstn	-33.836	-38.011	-38.332	-39.965	-41.617	-43.324
Totaal bedrijfskosten	-93.353	-95.029	-98.198	-98.296	-99.201	-99.440
Result. voor gem. bijdr. en dividend	**-2.617**	**-4.886**	**-7.386**	**-8.124**	**-8.624**	**-9.314**
Gem. bijdrage	8.135	4.866	7.386	8.124	8.624	9.314
Totaal expl. result.	**5.518**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Subsidieresultaat Doelgroep	-6.945	-6.849	-10.663	-10.269	-9.984	-9.557

2.4 Financiële positie

De afgelopen jaren is een bijdrage van de gemeenten noodzakelijk om een negatief eigen vermogen te voorkomen. In bijlage 6 is een overzicht opgenomen van de gemeentelijke bijdragen voor 2026.

In bijlage 2 is de balans per ultimo opgenomen voor de jaren 2024 - 2029. In paragraaf 3.1 Weerstandsvermogen is een overzicht gegeven van 'jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen'. Deze verplichtingen hebben een nadelige invloed op de financiële positie van WVS.

Door het negatieve resultaat in de totale planperiode zal de financieringsbehoefte toenemen. Dit wordt gecompenseerd door stortingen van de gemeentelijke bijdragen.

Ultimo 2024 bedroegen de langlopende leningen € 7.582.000,-. In 2025 wordt hierop € 1.381.000,- afgelost. In 2025 is het afsluiten van een langlopende lening gepland van € 3.000.000,- met een looptijd van 10 jaar. Om aan haar financieringsbehoefte te kunnen voldoen sluit WVS rekening-courantkredieten en kasgeldleningen af. De behoefte aan krediet neemt toe vanwege de jaarlijkse aflossingen op de leningen, maar ook af vanwege de stortingen in de Algemene Reserve. Het rentepercentage voor de langlopende leningen bedraagt voor 2025 3,18 %. Voor rekening-courantkrediet is dit percentage begroot op 0,7 % en voor kasgeldleningen op 1,35 %. Met deze financieringswijze voldoet WVS zowel aan de kasgeldlimiet als aan de norm voor het renterisico. In bijlage 3 is een overzicht van de langlopende en de kortlopende leningen gegeven voor de jaren 2024 - 2026.

De voorzieningen die WVS heeft gevormd hebben het karakter van een toekomstige financiële verplichting. Sinds 2018 wordt er een voorziening gecreëerd voor het 3e WW-jaar ambtelijk. Dit is een verplichting. Deze wordt gevormd uit een bijdrage van het ambtelijk personeel zelf. In 2022 is de voorziening spaarverlof gecreëerd voor de tegoeden die vanuit de Cao-regelingen SW en SGO worden gespaard. De toevoegingen aan en opnames uit deze voorziening hebben een onvoorspelbaar karakter.

In bijlage 4 is een overzicht gegeven van het verloop van de reserves en de voorzieningen voor de jaren 2024 - 2029.

2.5 Risicoparagraaf

Als risico's worden beschouwd alle redelijke voorzienbare risico's die niet in de begroting zijn verwerkt en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de omvang van de exploitatie, het exploitatieresultaat en het eigen vermogen van WVS.

Ondernemersrisico
WVS opereert op de commerciële markt door producten en diensten aan derden te leveren. Hierdoor heeft WVS te maken met het normale ondernemersrisico zoals het debiteuren- en voorraadrisico. Door de turbulente economische omstandigheden, is dit risico niet te onderschatten.

Omvang: Het achterblijven van de TW van bijvoorbeeld 5 % levert direct een verlies op aan exploitatieresultaat van ruim € 1.200.000,-.

Maatregelen: Via de interne P&C cyclus, waardoor snel achterblijvende resultaten zichtbaar zijn, spreiden van risico's o.b.v. werksoorten, klanten en branches. Tevens werk blijven acquireren ook al is er geen stilstand. Dit vangt leegstand op, of biedt mogelijkheden voor betere rendementen.

Opdrachten van deelnemende gemeenten
De deelnemende gemeenten zijn belangrijke opdrachtgevers voor WVS. De gemeentelijke opdrachten vormen voor WVS ook een belangrijke inkomstenbron, maar belangrijker nog is dat gemeenten veel werk hebben waar mensen uit de doelgroep op zijn aangewezen. Door een jaarlijkse krimp in het aantal SW-medewerkers en de beperkte instroom, komt de uitvoering van gemeentelijke opdrachten onder druk te staan. Een tijdelijke plaatsing van inwoners met een LDR-indicatie kan hier een oplossing in bieden.

Omvang: De gemeentelijk omzet beslaat om en nabij een derde van de omzet van WVS. Als er door de financiële druk op de begrotingen van de gemeenten, wellicht bezuinigd wordt op opdrachten m.b.t. detacheringen en groenvoorziening, verdwijnen hierdoor banen en werk voor de doelgroep. 5 % Van de omzet van de gemeenten staat voor een bedrag van € 500.000,-. Met de geplande indienstname van inwoners uit het LDR hebben we het werk hard nodig.

Maatregelen: Samen met de gemeenten bekijken waar de mogelijkheden liggen. Zorgen dat er een goede orderportefeuille is.

Risico rijksbijdrage Wsw
In de begroting is uitgegaan van de afbouw SW zoals het Rijk die voorziet. Voorspellen wat de ontwikkeling van de rijksbijdrage gaat doen, is lastig. Er zijn veel landelijke factoren die van invloed zijn op de rijksbijdrage per SE. Indien er grote afwijkingen zijn t.o.v. de begroting zal dit worden gemeld, en indien nodig zal een herziene begroting worden ingediend. In de begroting is uitgegaan van een compensatie van LPO van 3 %. Indien deze niet wordt ontvangen heeft dat impact op de begroting. Door de koppeling met de Cao SW (op dit moment) is de impact beperkt.

Omvang: WVS ontvangt vanuit de gemeenten de volledige subsidie Wsw. Bij overschrijding van de taakstelling is het financiële risico geheel voor WVS. Bij 10 SE is dit een risico van € 400.000,-.

Maatregelen: Dit ligt buiten de invloedssfeer van WVS.

Risico rijksbijdrage infrastructuur
Er is door het ministerie SZW een structureel budget vastgesteld van € 63,9 miljoen voor het behoud van de infrastructuur en het realiseren van 10.000 banen extra. De definitieve besluitvorming vindt plaats in het voorjaar van 2025, waarna

we pas de structurele beschikbaarheid van middelen weten. De landelijke groei van 10.000 banen extra vertaalt zich naar ca. 300 banen voor onze arbeidsmarktregio. Hiervan zijn ca. 150 tot 175 banen voor onze 9 gemeenten bestemd. Er moeten plannen voor een toekomstbestendige infrastructuur worden gemaakt en de definitieve toekenning van gelden moet dan worden afgewacht. Het is inmiddels bekend dat de financiering via de grootste gemeente van WVS (Roosendaal) zal lopen.

Omvang: WVS heeft berekend dat het om een bedrag van € 900.000,- gaat. Indien deze niet wordt ingezet voor WVS, heeft dit een directe impact op het resultaat.

Maatregelen: Dit ligt buiten de invloedssfeer van WVS.

Rente risico's
De totale activa bedragen ultimo 2024 € 29.846.000,-. Hiervan is ruim 70 % gefinancierd met vreemd vermogen. Een groot deel van dit vreemde vermogen is rentedragend. De aan het vreemde vermogen verbonden rentelasten leggen een claim op de exploitatiebegroting. Alle langlopende leningen hebben een vast rentepercentage over de gehele looptijd van de lening. Derhalve is het renterisico met betrekking tot de langlopende leningen nihil. Wijzigingen in de rentestand hebben derhalve geen gevolgen voor het exploitatieresultaat. Anders ligt dit voor de kortlopende leningen. De rente hierop is variabel en de kosten hiervan fluctueren met wijzigingen in de rentestand. Momenteel is de rente stijgende.

Omvang: Het renterisico op korte termijn ligt vooral bij de kasgeldleningen. Er is ultimo 2024 € 4.000.000,- aangetrokken. Daarnaast moet i.v.m. de aflossingsverplichting elk jaar € 2.000.000,- geherfinancierd worden. Stijging van het rentepercentage met 1 % heeft een impact van € 60.000,- op de exploitatie per jaar.

Maatregelen: Zorgen dat het werkkapitaal op orde is. Het aanhouden van een eigen vermogen binnen WVS verlaagt de behoefte aan vreemd vermogen. Daarnaast is het goed om de renterisiconorm en wetgeving vanuit Fido te bewaken.

RVU-regeling Cao SW
In de Cao SW is een RVU-regeling opgenomen. Twee jaar vóór pensioen kan een SW-medewerker ervoor kiezen om te stoppen met werken. De medewerker ontvangt dan een aangepast salaris ter hoogte van ongeveer € 2.200 bruto per maand (bij fulltime dienstverband). De medewerker is dan vrijgesteld van werk tot de pensioendatum en blijft in dienst zodat de aanspraak op de rijksbijdrage blijft bestaan. Er is echter geen inverdienvermogen. Gezien de vergrijzing binnen de SW is het mogelijk dat een steeds groter wordende groep hier gebruik van gaat maken.

Omvang: Bij deelname van 20 fte zal de daling in toegevoegde waarde (o.b.v. gemiddelde TW per fte) € 200.000,- bedragen.

Maatregelen: WVS heeft hier geen invloed op. Natuurlijk zal WVS de gevolgen zoveel mogelijk proberen te compenseren door productie efficiëncy.

RVU-regeling Cao SGO
In de Cao SGO is een nieuwe regeling opgenomen. Onder bepaalde voorwaarden kan een SGO-medewerker ervoor kiezen om net voor de pensioendatum te stoppen met werken. De medewerker ontvangt dan een aangepast salaris ter hoogte van ongeveer € 2.200 bruto per maand (bij fulltime dienstverband). De medewerker is dan vrijgesteld van werk tot de pensioendatum. WVS zal deze medewerker moeten vervangen terwijl er nog wel kosten doorlopen m.b.t. de vertrekkende medewerker.

Omvang: Bij deelname van 5 fte zullen de extra kosten € 171.000 bedragen.

Maatregelen: WVS heeft hier geen invloed op.

Jaarlijks terugkerende aan arbeidskosten gerelateerde verplichtingen
Volgens het BBV dienen de verplichtingen die gerelateerd zijn aan de jaarlijks terugkerende arbeidskosten niet als verplichting in de balans te worden opgenomen. Bij de beoordeling van het weerstandsvermogen van WVS dienen ze wel te worden meegenomen. Deze verplichtingen worden in de begroting opgenomen op het moment dat ze tot betaling leiden. Het risico m.b.t. het oplopen van de verlofsaldi is dat er bij het einde van een dienstverband veel verlof wordt opgenomen, en er dan vervanging moet worden aangenomen, voor de uitdienst datum.

Omvang: Het betreffen de volgende verplichtingen:
- Vakantiegeldverplichtingen (waarde per ultimo 2024 € 2.140.000,-)
- Verloftegoeden (waarde per ultimo 2024: € 3.322.000,-)

Maatregelen: Gezien de daling van het aantal personeelsleden, zal ook deze post dalen in hoeveelheid verlofuren. Dit geldt tevens voor de vakantiegeldverplichting. De loonsom daalt en daarmee ook de verplichting. M.b.t. de verloftegoeden, gelden ook binnen WVS de reguliere regels vanuit de cao's. Binnen de Cao SW en de Cao SGO bestaat een regeling "spaarverlof". Hierdoor kunnen medewerkers verlofuren sparen. Hierdoor loopt op persoonsnivo het saldo op. De omvang van de spaarverlof regeling is te vinden onder de voorziening spaarverlof.

Uitstroom van SW-kader
De capaciteiten van de SW-instroom is sinds 1998 (invoering nieuwe Wet sociale werkvoorziening) minder dan de gemiddelde SW-populatie van vóór 1998. Dit betekent dat kaderfuncties die momenteel zijn ingevuld door SW-medewerkers in geval van vervanging door pensionering of anderszins, niet meer door SW-medewerkers kunnen worden ingevuld omdat bij de huidige instroom de benodigde capaciteiten hiervoor ontbreken. Dit betekent dat extra regulier personeel moet worden aangetrokken om deze opengevallen plaatsen in te nemen.

Omvang: Bij vervanging van een SW-medewerker door een reguliere kracht missen we de rijksbijdrage voor die plaats. Dit is voor 2026 een bedrag van € 40.339,- per fte inclusief LPO.

Maatregelen: Uiteraard wordt getracht eventuele vacatures op een andere wijze in te vullen door herverdeling van taken en het niet vervangen van uitstroom van indirecte functies, maar dit is niet altijd mogelijk. Indien een SW-medewerker 1 op 1 vervangen moet worden, is het verschil in kosten, de rijkssubsidie. Door de instroom van de doelgroep beschut werk stijgt de begeleidingsbehoefte t.o.v. de oude doelgroep SW.

Vergoeding begeleidingskosten beschut werk
De uitvoering van beschut werk ligt volledig bij WVS. De aanmelding voor een indicatie beschut werken loopt via de ISD en het Werkplein. De indicatie wordt afgegeven door het UWV. Vanaf 1 januari 2017 mogen burgers zich rechtstreeks melden bij het UWV voor het aanvragen van een indicatie beschut werk. Dit leidt tot wat meer indicaties beschut werk. De realisatie van de instroom is opgenomen conform de planning afgegeven door het Rijk. De feitelijke instroom is afhankelijk van het aantal door het UWV geindiceerde kandidaten die via de ISD en het Werkplein kunnen worden aangeleverd.

Omvang: De aantallen 'beschut werk'-plaatsingen kunnen achterblijven op de fictieve taakstellingen. WVS heeft haar begeleidingsorganisatie zo ingericht dat zij conform de fictieve taakstellingen personen in dat jaar kunnen plaatsen. Indien er niet of minder geplaatst wordt, heeft WVS wel de kosten, maar niet de vergoeding hiervoor.

Maatregelen: I.o.m. de werkpleinen zorgen voor een goede instroom, zodat de dekking geregeld is, of kijken naar afspraken m.b.t. minimale afname van ontwikkeltrajecten.

Ontwikkeltrajecten
De inschattingen voor afname ontwikkeltrajecten voor de jaren 2026-2029 zijn gebaseerd op de meerjaren afspraken. Indien de aantallen naar beneden worden bijgesteld, zal dit invloed hebben op het resultaat van WVS. Indien de ontwikkeltrajecten niet worden ingevuld mist WVS dekking voor de begeleidingsorganisatie.

Omvang: De aantallen of de gemiddelde duur van ontwikkeltrajecten kunnen achterblijven op de afgesproken aantallen. WVS heeft haar begeleidingsorganisatie zo ingericht dat zij de personen in dat jaar kunnen plaatsen. Indien er niet wordt geplaatst mist WVS de dekking voor de begeleidingsorganisatie.

Maatregelen: In overleg met de werkpleinen zorgen voor een goede geleidelijke instroom en zo mogelijk volledige instroom van de afspraken.

Academie
In het kader van de ontwikkeling van inwoners die geen arbeidskwalificatie hebben heeft WVS de 'Academie' opgezet om inwoners via de praktijkroute op te leiden richting een branche waar voldoende werkgelegenheid is om een duurzame inzet mogelijk te maken. Middels praktijkcertificaten, die erkend worden door het MBO en werkgevers, kan een kandidaat aantoonbaar maken dat hij/zij beschikt over kwalificaties om bepaalde werkzaamheden uit te kunnen voeren.

Omvang: De aantallen kunnen achterblijven op de verwachte aantallen terwijl de begeleidingsorganisatie hierop ingericht is. Indien er niet wordt geplaatst mist WVS dekking voor de begeleidingsorganisatie.

Maatregelen: In overleg met met werkpleinen, onderwijsinstellingen en werkgevers zorgen voor een geleidelijke in- en doorstroom van de kandidaten zodat voldoende dekking is om de praktijkopleiding te financieren.

Wet Waadi (Wet allocatie arbeid door intermediairs)
Er ligt een wetsvoorstel om de Wet Waadi aan te passen. In de basis dienen de medewerkers die worden ingezet via uitzending of detachering betaald te worden volgens de Cao van de inlenende partij. Voor de medewerkers werkend onder de Cao's SW en Aan de Slag geldt er momenteel een vrijstelling. Met het huidige wetsvoorstel zal deze vrijstelling komen te vervallen. Dit zal negatief uitwerken voor medewerkers van werkontwikkelbedrijven.

- Werknemers krijgen dan te maken met een fluctuerend inkomen met gevolgen voor aanvullende bijstands- en WIA uitkering en eventuele toeslagen.
- Het succesvolle instrument van detachering van mensen met een ondersteuningsvraag wordt onaantrekkelijker (duurder) voor werkgevers.
- Grote bureaucratische rompslomp voor werkontwikkelbedrijven omdat er afgestemd moet worden met honderden Cao's van werkgevers waar mensen met begeleiding werken.
- De banenafspraak komt hierdoor onder druk te staan vanwege de betaalbaarheid.

WVS moet, als het doorgaat, de keuze maken of zij nog kan en wil detacheren. Indien dit niet het geval is, zullen er alternatieven moeten worden gezocht voor onze gedetacheerden wellicht binnen onze andere werkbedrijven.

Omvang: WVS heeft deze nieuwe ontwikkeling nog niet doorgerekend, maar gedacht moet worden aan fikse loonstijgingen of aan omzetdaling bij herplaatsing binnen de werkbedrijven.

Maatregelen: WVS heeft hier geen invloed op. Vanuit Cedris loopt een lobby om deze vrijstelling weer terug in het nieuwe wetsvoorstel op te laten nemen. WVS gaat zich verder beraden over eventueel te nemen maatregelen.

3. Overige begrotingsinformatie

3.1 Weerstandsvermogen

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in het vermogen van WVS om risico's (zie paragraaf 2.4) die niet in de begroting zijn verwerkt op te vangen door middel van financiële buffers, genoemd weerstandscapaciteit. De relatie tussen weerstandscapaciteit en alle risico's waarvoor geen voorzieningen zijn getroffen, wordt weerstandsvermogen genoemd.

In verband met de invoering van het BBV (2004) is het niet meer toegestaan de vakantiegeldverplichting als zodanig onder de schulden op te nemen. Deze verplichting (ultimo 2024 € 1.785.000,-) wordt niet in de balans opgenomen.

Als financiële buffer voor het opvangen van tegenvallers voortvloeiende uit de hiervoor genoemde risico's dienen de reserves (eigen vermogen). Deze bedroegen per ultimo 2023 € 3.000.000,- exclusief bestemmingsreserves. Daarnaast fungeren de deelnemende gemeenten als vangnet voor WVS, doordat ze uiteindelijk - voor zover de reserves ontoereikend zijn - het exploitatietekort voor hun rekening nemen. In een bestuursbesluit in 2011 is vastgelegd dat de bandbreedte voor de reserves is vervallen en dat de bestemmingsreserve is toegevoegd aan de algemene reserve. Exploitatieverliezen moeten van de algemene reserve worden afgeboekt.

In 2024 is door Deloitte Accountants onderzocht wat het meest passende niveau van het weerstandsvermogen van WVS is, rekening houdend met de liquiditeitsbehoefte en de financiële risico's. Het gaat hierbij dan met name om risico's die onvoorzien zijn en waarvoor op korte termijn dekking gevonden moet worden. Uit het onderzoek van Deloitte is gebleken dat een weerstandsvermogen van € 7.000.000,- voor WVS noodzakelijk is. Dit bedrag past binnen de in de Nota Verbonden Partijen aangegeven bandbreedte. Een reserve van € 7.000.000,- is ten opzichte van de begrote lasten in de begroting 2026 een percentage van 7 %. Het algemeen bestuur heeft naar aanleiding van het advies van Deloitte op 1 juli 2024 besloten om spelregels vast te stellen met betrekking tot de reserve van WVS. Eén van de spelregels is dat, mits het financiële resultaat dit toestaat, de algemene reserve geleidelijk zal groeien tot maximaal € 7.000.000,-. Tot en met ultimo 2024 bedraagt de reserve € 4.000.000,-.

Het financiële resultaat over 2024 bedraagt (vóór accountantscontrole) ruim € 5.500.000,-. In het voorstel tot vaststelling van de jaarrekening wordt voorgesteld om ten laste van het resultaat 2024 een bedrag van € 2.500.000,- toe te voegen aan de reserve. Het overige resultaat van ruim € 3.000.000,- zal dan worden uitgekeerd aan de 9 deelnemende gemeenten, conform de verdeling zoals die is afgesproken in de gemeenschappelijke regeling WVS.

3.2 Wet Open Overheid

Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid
De Wet open overheid (Woo) is per 1 mei 2022 in werking getreden en is de opvolger van de Wet openbaarheid bestuur (Wob). In deze paragraaf wordt beschreven hoe WVS invulling geeft en gaat geven aan de Woo.

Passieve openbaarmaking
In 2023 heeft WVS de rol van Woo-contactfunctionaris ingevuld. Contactgegevens zijn opgenomen op de website en intern gecommuniceerd. De Woo-contactfunctionaris is het eerste aanspreekpunt om vragen te beantwoorden over de beschikbaarheid van publieke informatie en om eventuele Woo-verzoeken te behandelen.

Actieve openbaarmaking
De Woo stelt de verplichting om 11 benoemde informatiecategorieën actief te publiceren. Deze verplichting geldt niet voor alle 11 categorieën tegelijk. WVS zorgt ervoor dat de verplichte informatiecategorieën actief gepubliceerd worden conform de daarvoor geldende regels. Zodra dit mogelijk is, wordt WVS aangesloten op het landelijke platform, zoals de Woo voorschrijft. Zolang er nog geen verplichting c.q. mogelijkheid is om bepaalde categorieën documenten te publiceren op het landelijke platform zal WVS openbare stukken blijven publiceren op de eigen website.

Informatiehuishouding op orde
De Woo verplicht dat de digitale informatiehuishouding op orde wordt gebracht. Dit is een randvoorwaarde om uitvoering te geven aan openbaarheid. Dit betekent dat er maatregelen moeten worden genomen om informatiebestanden duurzaam toegankelijk te maken en te houden. WVS is bezig met het optimaliseren van de digitale informatiehuishouding.

Bijlage 1. Overhead 2026 en meerjarenraming 2027-2029

Baten	Begroting 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Netto omzet	500	513	525	538
Mutatie voorraad GP en OHW	0	0	0	0
Grond- en hulpstoffen uitbesteed werk	-250	-256	-263	-269
Toegevoegde waarde	250	256	263	269
Bijdrage overheden	4.500	4.500	4.500	4.500
Overige opbrengsten	108	111	113	116
Subtotaal	4.608	4.611	4.613	4.616
Totaal Baten	**4.858**	**4.867**	**4.876**	**4.886**
Lasten				
Personeelskosten	-11.234	-11.234	-11.234	-11.234
Overige bedrijfskosten	-3.061	-3.138	-3.216	-3.296
Totaal bedrijfskosten	-14.295	-14.372	-14.450	-14.530
Rentebaten- en lasten	-387	-390	-390	-390
Totaal lasten	**-14.682**	**-14.762**	**-14.840**	**-14.920**
Resultaat	**-9.824**	**-9.895**	**-9.964**	**-10.035**

Bijlage 2. Balans 2024 - 2029 (x € 1.000)

Activa stand per ultimo	2024	Prognose 2025	Begroting 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Vaste activa						
Materiële activa	16.008	16.500	16.500	16.500	16.500	16.500
Financiële activa	18	18	18	18	18	18
Totaal vaste activa	*16.026*	*16.518*	*16.518*	*16.518*	*16.518*	*16.518*
Vlottende activa						
Voorraden	1.134	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100
Vorderingen	10.562	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000
Overlopende activa	1.051	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Liquide middelen	1.023	0	310	110	110	610
Totaal vlottende activa	*13.770*	*9.100*	*9.410*	*9.100*	*9.100*	*9.100*
Totaal activa	29.796	25.618	25.928	25.618	25.618	25.618
Passiva						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	4.000	9.518	6.500	6.500	6.500	6.500
Bestemmingsreserve	0	0	0	0	0	0
Storting gemeenten	8.135	4.866	7.386	8.124	8.624	9.314
Onttrekking gemeenten	0	-3.018	0	0	0	0
Nog te bestemmen resultaat	-2.617	-4.866	-7.386	-8.124	-8.624	-9.314
Totaal eigen vermogen	*9.518*	*6.500*	*6.500*	*6.500*	*6.500*	*6.500*
Voorzieningen	**1.708**	**1.728**	**1.728**	**1.728**	**1.728**	**1.728**
Langlopende leningen	**7.582**	**9.200**	**7.700**	**9.200**	**7.900**	**6.600**
Kortlopende schulden						
Crediteuren	3.221	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Rekeningcourantkrediet	0	190	0	190	490	790
Kasgeldleningen	4.000	2.000	4.000	2.000	3.000	4.000
Overlopende passiva	3.767	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Totaal kortlopende schulden	*10.988*	*8.190*	*10.000*	*8.190*	*9.490*	*10.790*
Totaal passiva	**29.796**	**25.618**	**25.928**	**25.618**	**25.618**	**25.618**
Eigen vermogen in % van totaal vermogen	31,9	25,4	25,1	25,4	25,4	25,4
Werkkapitaal	8.475	5.100	5.100	5.100	5.100	5.100

Bijlage 3. Overzicht van langlopende leningen en RC-krediet

Leningen o/g (in € x 1.000)

Verstrekt door	Omschrijving	Hoofdsom	Looptijd	Rente %
BNG	Lening 91109	4.538	2001-2025	6,05
BNG	Lening 111105	5.000	2017-2027	0,84
BNG	Lening 115893	4.000	2022-2032	1,88
BNG	Lening 116610	3.000	2023-2033	3,31
	Sub-totaal	16.538		

	Werkelijk 2024	Budget 2025	Raming 2026
Leningen o/g			
Stand per ultimo	7.581	9.200	7.700
Kasgeldleningen			
Stand per ultimo	4.000	2.000	4.000
Rekening courant-krediet			
Stand per ultimo	0	190	0
Saldo geleend - uitgeleend	**11.581**	**11.390**	**11.700**
Rentebaten en -kosten			
Leningen o/g	-215	-293	-260
Kasgeldleningen	-156	-78	-127
RC-krediet	0	0	0
Rente lasten totaal	-371	-371	-387
Rente %			
Leningen o/g	-2,84	-3,18	-3,38
Kasgeldleningen	-3,90	-1,35	-3,00
RC-krediet	0,00	0,70	-2,00
Totaal gemiddelde rente %	**-3,20**	**-3,26**	**-3,31**

Bijlage 4. Overzicht reserves en voorzieningen (x € 1.000)

Omschrijving		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Reserves							
Algemene reserve		4.000	9.518	6.500	6.500	6.500	6.500
Bestemmingsreserves	50 jr. WVS	0	0				
Storting gemeente		8.135	4.866	7.386	8.124	8.624	9.314
Onttrekking gemeente		0	-3.018	0	0	0	0
Nog te bestemmen resultaat		-2.617	-4.866	-7.386	-8.124	-8.624	-9.314
Totaal reserves		**9.518**	**6.500**	**6.500**	**6.500**	**6.500**	**6.500**
Voorziening rijkssubsidies							
3e WW-jaar ambtelijk		18	18	18	18	18	18
Spaarverlof SW en Ambt.		1.708	1.710	1.710	1.710	1.710	1.710
Totaal voorzieningen		1.726	1.728	1.728	1.728	1.728	1.728

Bestemmingsreserves:
* Vanaf 2018 werd er jaarlijks € 50.000,- gestort in een bestemmingsreserve ten bate van WVS 50 jarig bestaan in 2024. Eind 2024 is deze vrijgevallen.

Voorziening:
Per 1-1-2024 is de dotatie aan het 3e WW-jaar voor ambtenaren vervallen.

Bijlage 5. Overzicht van investeringen in vaste activa

(in € x 1.000)

	Werkelijk 2024	Herz. Begr. 2025	Begroting 2026
Grond	0	0	0
Voorzieningen aan terreinen	5	0	0
Gebouwen	59	1050	1050
Installaties	140	200	200
Machines	109	150	150
Automatisering	343	100	100
Inventarissen	260	200	200
Vervoermiddelen	490	1.500	1.500
Projecten in uitvoering	509	0	0
Overige	0	0	0
Totaal investeringen	**1.915**	**3.200**	**3.200**
PM Afschrijvingskosten	**-2.032**	**-2.130**	**-2.130**

Bijlage 6. Gemeentelijke bijdrage 2026

Het verlies van WVS bedraagt in 2026 € 7.386.000,-. Een overzicht van de bijdrage per gemeente in dit resultaat:

per 01-01-2025	SW aantal	beschut werken aantal	Participanten aantal	Totaal
Bergen op Zoom	332	34	4	370
Etten-Leur	178	28	4	210
Halderberge	159	13	0	172
Moerdijk	83	12	2	97
Roosendaal	442	68	1	511
Rucphen	182	14	0	196
Steenbergen	81	8	0	89
Woensdrecht	68	11	1	80
Zundert	56	5	1	62
	1.581	193	13	1.787

Per doelgroeper	Doelgroep 01-01-2025	Begroting 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Bergen op Zoom	370	€ 1.518.147	€ 1.669.839	€ 1.772.611	€ 1.914.436
Etten-Leur	210	€ 849.854	€ 934.770	€ 992.301	€ 1.071.695
Halderberge	172	€ 714.650	€ 786.056	€ 834.435	€ 901.198
Moerdijk	97	€ 397.886	€ 437.642	€ 464.577	€ 501.748
Roosendaal	511	€ 2.113.045	€ 2.324.178	€ 2.467.222	€ 2.664.622
Rucphen	196	€ 834.402	€ 917.774	€ 974.259	€ 1.052.209
Steenbergen	89	€ 370.845	€ 407.900	€ 433.004	€ 467.649
Woensdrecht	80	€ 343.804	€ 378.157	€ 401.431	€ 433.549
Zundert	62	€ 243.367	€ 267.684	€ 284.159	€ 306.894
	1.787	**€ 7.386.000**	**€ 8.124.000**	**€ 8.624.000**	**€ 9.314.000**
	aantal doelgroe-pers	**1.787**	**1.692**	**1.624**	**1.543**
	per doelgroeper	€ 4.133	€ 4.802	€ 5.312	€ 6.037

De meerjarenraming per gemeente is gebaseerd op de verhouding van de doelgroepers per 1-1-2025.

Bijlage 7. Specificatie Rijksbijdrage per gemeente

In de mei- septembercirculaire 2024 zijn de volgende Participatiebudgetten SW per gemeente voor 2026 opgenomen. In de begroting is tevens 3 % correctie LPO opgenomen.

Begroting 2026	2026 excl. LPO	2026 incl. LPO
Bergen op Zoom	€ 10.737.976	€ 11.060.115
Etten-Leur	€ 5.698.618	€ 5.869.577
Halderberge	€ 5.044.617	€ 5.195.955
Moerdijk	€ 2.483.501	€ 2.558.007
Roosendaal	€ 13.881.783	€ 14.298.237
Rucphen	€ 6.061.130	€ 6.242.964
Steenbergen	€ 2.600.689	€ 2.678.710
Woensdrecht	€ 2.310.853	€ 2.380.179
Zundert	€ 1.977.022	€ 2.036.333
Totaal	€ **50.796.190**	€ **52.320.076**
Per SE	€ **39.164**	€ **40.339**