



JAARVERSLAG EN JAARREKENING 2024



INHOUDSOPGAVE

1.	Bericht van het bestuur	3
2.	Programmaverantwoording	6
2.1.	Samenhang tussen RWA en Amfors Holding BV	6
2.2.	Algemeen	6
2.3.	Maatschappelijk Resultaat	10
2.4.	Financieel Resultaat	12
2.5.	Sociaal verslag	14
3.	Verplichte paragrafen.....	15
3.1.	Weerstandsvermogen en Risicobeheersing	15
3.2.	Onderhoud kapitaalgoederen	16
3.3.	Financiering	17
3.4.	Verbonden partijen	18
3.5.	Bedrijfsvoering	19
4.	Jaarrekening RWA	20
4.1.	Balans per 31 december 2024	20
4.2.	Overzicht baten en lasten 2024.....	21
4.3.	Kasstroomoverzicht over 2024	22
4.4.	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	23
4.5.	Toelichting op de posten van de balans	26
4.6.	Niet uit de balans blijvende regelingen en verplichtingen	30
4.7.	Toelichting op het overzicht van baten en lasten	31
4.8.	Overige gegevens	34

1. Bericht van het bestuur

RWA in 2024 – Het Regionaal Werkvoorzieningschap Amersfoort en omstreken (RWA) heeft, zowel in maatschappelijk als financieel opzicht, in 2024 een stabiel jaar gedraaid. Dit voornamelijk dankzij de veerkracht en flexibiliteit van de medewerkers.

De medewerkers houden, ondanks veel veranderingen, plezier in het werk. Dat is essentieel met het oog op de vergrijzing. Met plezier voel je je vitaal. Het afgelopen jaar zijn weer diverse activiteiten georganiseerd om de lichamelijke en geestelijke vitaliteit te bevorderen. Met als hoogtepunt de zeer geslaagde Week van de Vitaliteit.

Het RWA Bestuur, bestaande uit de vertegenwoordigende wethouders uit Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg, waardeert de veerkracht van Sw-medewerkers, leidinggevenden, staf en directie. Allen hebben bijgedragen aan het mooie resultaat.

Maatschappelijk

Maatschappelijke taakstelling RWA – Het Regionaal Werkvoorzieningsschap Amersfoort en Omgeving (RWA) heeft tot taak de ongeveer 666 inwoners uit deze regio met de indicatie Sociale Werkvoorziening passend werk te verschaffen. In de RWA Meerjarenbegroting 2024 – 2027 “Meedoen” zijn de doelstellingen voor 2024 vastgesteld. De hoofddoelstelling is om onze Sw-medewerkers te laten werken op een passende, duurzame (langdurige) werkplek. Eén die past bij hun mogelijkheden en rekening houdt met hun beperkingen en dit alles tegen maatschappelijk aanvaardbare kosten.

Ontwikkeling – De ontwikkeling van de Sw-medewerkers staat in het teken van het aanleren en behouden van die vaardigheden die nodig zijn op de werkplek. Met de stijging van de pensioenleeftijd is het ontwikkelen vooral gericht op zo lang mogelijk gezond blijven. Wij volgen de filosofie van het model van Carl Jenings, waarbij 70 procent van de ontwikkeling plaatsvindt op de werkplek, 20 procent via de juiste coaching en begeleiding en 10 procent via opleiding en scholing.

Een passende werkplek – Eén van de belangrijkste uitgangspunten binnen RWA/Amfors is dat iedereen werkt op een plek die uitgaat van de mogelijkheden (maar ook rekening houdt met de beperkingen). Op deze passende werkplek werken we zo lang en gezond mogelijk. Daarbij wordt gebruikgemaakt van de innovaties van het Inclusive Fieldlab. Ook plezier in en op het werk is een factor van belang, waar het programma Vitaal Vakmanschap dan ook op inspeelt.

Mobiliteit – RWA/Amfors kent een aantal werksoorten, variërend van begeleid werken tot beschut binnen. Het is de doelstelling om medewerkers zo lang mogelijk op de meest passende werkplek te laten functioneren. Bewegingen tussen de werksoorten worden minder naar mate de leeftijd stijgt.

Vier thema's – In 2024 is aan de hand van de vier centrale thema's Vitaliteit, Innovatie, Duurzaamheid en Trajecten, gewerkt aan een passende, duurzame werkplek voor alle Sw-medewerkers.

Vitaliteit – De focus op vitaliteit maakt het mogelijk dat onze medewerkers, nu en in de toekomst, gezond en met plezier hun vak blijven uitoefenen. Gedurende het jaar zijn diverse activiteiten georganiseerd, zoals beweegmomenten binnen het productiebedrijf. Hiervoor zijn ook twee stagiaires van de Mbo-opleiding Sport en Bewegen gedurende een jaar één dag per week aanwezig. Ook dit jaar is wederom een zeer geslaagde Week van de Vitaliteit georganiseerd. Meer dan 220 medewerkers hebben deelgenomen aan diverse workshops en activiteiten in het teken van vitaliteit.

Tijdens deze week is ook nauw samengewerkt met de buurtsportcoaches van de gemeente Amersfoort. In 2025 krijgt deze samenwerking een vervolg.

Bij het organiseren van alle activiteiten zijn ambassadeurs vanuit alle bedrijfsonderdelen betrokken. Deze Sw-medewerkers denken niet alleen mee over nieuwe activiteiten, maar hebben ook een belangrijke rol in het enthousiasmeren van hun collega's.

Vitaliteit is ook een belangrijk onderwerp in diverse trainingen die medewerkers kunnen volgen. Zoals Lezen en schrijven, digitale vaardigheden en leefstijlworkshops.

Innovatie – Via onze inspanningen op het thema Innovatie zijn Sw-medewerkers in staat om aan te sluiten bij de vaak snelle en ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt en de vraag naar hierbij passende capaciteiten. In 2024 lag de nadruk voor het Inclusive Fieldlab met name op het delen van kennis en ervaring met andere organisaties. Daarbij is veel inspiratie opgedaan bij en van andere SW-bedrijven en is gestart met een aantal nieuwe projecten.

In 2024 zijn 13 innovatietours gegeven aan o.a. gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen en collega Sw-bedrijven. Met name met de andere Sw-bedrijven was er sprake van een wederzijdse kennisuitwisseling.

Het afgelopen jaar zijn ook diverse innovatietours voor de eigen medewerkers georganiseerd.

In het regionale werkcentrum heeft Amfors een digitale door Eemfors gemaakte zuil geplaatst voor inwoners die informatie zoeken over onze mogelijkheden.

Naast de bestaande innovaties als de smart beamer, het exoskelet en de rugbraces zijn ook nieuwe innovaties uitgetest zoals de vertaaloortjes, een snelle vertaalmogelijkheid die goed van pas komt bij belangrijke en lastige gesprekken. Zo gebruikt de bedrijfsarts momenteel een set.

Verder is het gebruik van de 3D printer uitgebreid en geven wij al een cursus aan medewerkers om het 3D tekenen beter te beheersen met als doel de productie van nog meer handige tools die in de praktijk worden gebruikt bij diverse werkzaamheden van de Sw-medewerkers.

Duurzaamheid – RWA/Amfors heeft de ambitie om in 2029 energieneutraal te opereren. Daarbij streven we ernaar om met onze 838 zonnepanelen voldoende energie op te wekken om het verbruik te compenseren. De verkoop van de panden aan Argonweg en de Heliumweg en het concentreren van het werk op de hoofdlocatie aan de Uraniumweg leveren hier een grote bijdrage aan. Daarnaast blijft RWA/Amfors kiezen voor de duurzame varianten in die gevallen dat materiaal en machines aan vervanging toe zijn. Er is blijvende aandacht voor de bewustwording bij medewerkers, zowel op de werkplek als thuis. Via de interne communicatiekanalen wordt hier met regelmaat aandacht aan besteed.

Trajecten – RWA/Amfors zet sterk in op het ontwikkelen en aanbieden van trajecten aan inwoners uit de regio die tot de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet behoren. Zo kennen wij de Amersfoort Extra teams voor mannen en vrouwen en de Technieklab, waar mensen leren werken met de technologieën van het Inclusive Fieldlab. Ook is samen met de BBS-gemeenten het Zelf aan Zet traject ontwikkeld. Inwoners uit die gemeenten kunnen een arbeidsontwikkeltraject volgen.

In de tweede helft van 2024 zijn gesprekken met de gemeente Amersfoort gestart voor een dergelijk traject. Die gesprekken hebben geleid tot een pilot die begin 2025 start om in een nieuw ingericht arbeidsontwikkelcentrum een traject aan te bieden met als doel om inwoners uit Amersfoort in zes maanden de benodigde arbeids- en vakvaardigheden aan te leren. Waarmee zij hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroten.

Ontwikkeling management en organisatie – RWA/Amfors investeert voortdurend in de kwaliteit van leidinggevenden en management. In 2024 is, mede met het oog op de gewenste continuïteit in relatie tot de krimp verder geïnvesteerd in ondersteunende systemen. Unitmanagers en leidinggevenden hebben deelgenomen aan een trainingscarrousel. Hierin gaven de trainers minitrainingen van het brede aanbod voor medewerkers.

Een aantal leidinggevenden heeft een SBCM-leergang gevolgd waarin o.a. leiderschap, communicatieve vaardigheden en ontwikkeling en begeleiding van medewerkers centraal stond.

Eind 2024 zijn bij RWA/Amfors in totaal 765 medewerkers werkzaam.

Verzuim – Het voortschrijdend verzuimpercentage van RWA/Amfors ligt aan het eind van 2024 op 17%. Dat is hoger dan de 14,5% eind 2023. De stijging in het verzuim vindt zijn oorzaak in de vergrijzing van de Sw-populatie en de progressieve ontwikkeling van de beperking bij veel medewerkers. Als gevolg hiervan zien we dat griep een grotere impact heeft dan voorheen. Ook was sinds de herfst een toename in het aantal COVID besmettingen zichtbaar. Dat juist onze kwetsbare medewerkers werden geraakt mag daarom geen verrassing zijn. Met maatwerk wordt het verzuim zo optimaal als mogelijk binnen de perken gehouden.

Financieel

Resultaat – Het resultaat van RWA/Amfors is opgebouwd uit het resultaat van RWA (€ -2.734.000) en het operationeel resultaat van Amfors (€ 2.600.000) en de gemeentelijke bijdrage (€ 134.000).

RWA Resultaat – Het RWA resultaat is het verschil tussen de rijksbijdrage en de loonkosten van Sw-medewerkers inclusief de overige kosten als vervoer, studie en Arbo. In 2024 kwam het resultaat van RWA uit op € 2.734.000 negatief (begroot € 2.610.000 negatief).

Operationeel resultaat Amfors - Het operationeel resultaat van Amfors is € 2.600.000. Dat is € 1.092.000 hoger dan begroot. Dit verschil wordt grotendeels verklaard door de verkoopopbrengst van de grond en panden aan de Argonweg.

Gemeentelijke bijdrage – De Gemeentelijke Bijdrage over 2024 komt uit op € 134.000, in de RWA Meerjarenbegroting 2024 – 2027 was rekening gehouden met een bedrag van € 1.102.000. Daarmee valt de door de deelnemende gemeenten te betalen Gemeentelijke Bijdrage € 968.000 lager uit dan begroot. Aangezien de deelnemende gemeenten de Rijkssubsidie maandelijks als voorschot hebben betaald, ontvangen zij dit bedrag naar rato van het aantal Sw-medewerkers per gemeente terug.

Woord van dank – Bij de realisatie van de maatschappelijk en financiële doelstellingen van RWA heeft ook in 2024 de focus gelegen op de thema's Vitaliteit, Innovatie, Duurzaamheid en Trajecten. Het RWA Bestuur ziet dat de organisatie op al deze thema's mooie stappen heeft gezet, waarbij de Sw-medewerker centraal staat. Ook de voorzichtige toename in het aantal trajecten biedt perspectief voor de toekomst.

Het RWA Bestuur dankt directie, staf en in het bijzonder de medewerkers, voor hun bijdrage aan het resultaat. Zij zijn er met elkaar wederom in geslaagd ook in 2024 een mooi resultaat te realiseren.

Goedgekeurd op 16 april 2025

Vastgesteld op 11 juli 2025

Directie RWA
Ronald de Koning, algemeen directeur

Bestuur RWA
Nadya Aboyaakoub-Akkouh, voorzitter

Handtekening:

Handtekening:

2. Programmaverantwoording

2.1. Samenhang tussen RWA en Amfors Holding BV

Het Regionaal Werkvoorzieningsschap Amersfoort en omgeving (RWA) is de Gemeenschappelijke Regeling waarmee de zes gemeenten Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg invulling geven aan de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Amfors Holding BV is het bedrijf dat de Wsw vervolgens uitvoert. RWA ontvangt via de gemeenten een rijkssubsidie per S-medewerker. Daar tegenover staan de kosten per Sw-medewerker, die grotendeels bepaald worden door de landelijke Cao voor de Wsw. Het is de kern van de strategie van RWA dat met een positief operationeel resultaat van Amfors Holding BV zoveel mogelijk van het negatieve RWA-resultaat wordt gecompenseerd.

Samenwerkingsovereenkomst RWA en Amfors – De genoemde zes regiogemeenten stellen ieder hun van het Rijk ontvangen bijdrage volledig ter beschikking aan RWA. Voor de invulling van de Wsw-dienstverbanden heeft RWA een samenwerkingsovereenkomst met Amfors. Via de bedrijfsonderdelen en diensten van Amfors wordt binnen de Wsw-kaders werkgelegenheid gegenereerd en ontwikkelmogelijkheden aangeboden.

2.2. Algemeen

Aan de hand van de centrale thema's, Vitaliteit, Innovatie, Duurzaamheid en Trajecten, zien wij de beste mogelijkheden in het realiseren van een duurzame, passende werkplek die uitgaat van de mogelijkheden en rekening houdt met de beperkingen van onze Sw-medewerkers en in toenemende mate ook voor inwoners uit de andere doelgroepen uit de Participatiewet.

De thema's zijn sterk met elkaar verweven. De focus op Vitaliteit bevordert het welzijn van de medewerkers. Aandacht voor voldoende beweging en gezonde voeding zijn belangrijke factoren in het goed en gezond kunnen blijven werken en participeren. De innovatieve technologieën van het Inclusive Fieldlab brengen hoogwaardiger en daarmee rendabeler werk dichterbij en maken het mogelijk langer, beter te blijven functioneren. De aandacht voor duurzaamheid (milieu en maatschappelijk bewustzijn) is een belangrijke leidraad bij alle keuzes die we maken.

Via trajecten is sprake van een voorzichtige nieuwe instroom. Deze trendbreuk heeft een positief effect op de organisatie en de (Sw-)medewerkers en zorgt voor meer vertrouwen in de toekomst.

2.2.1 Vitaliteit

De focus op vitaliteit maakt het mogelijk dat onze medewerkers, nu en in de toekomst, gezond en met plezier hun vak blijven uitoefenen.

Zo is in 2024 wederom een Week van de Vitaliteit georganiseerd. Met diverse workshops en activiteiten variërend van Afrikaanse dans, kleien, bingo, VR games en theater. Totaal hebben 221 medewerkers deelgenomen. 17 procent meer dan in de eerste editie in 2023. De week werd afgetrapt met een grote opening, waarbij zo'n 234 medewerkers aanwezig waren. Behalve livemuziek, een loterij en ludiek fotohokje, waren er informatie-stands van de buurtsportcoaches, stoppen met roken, IFL en opleidingen en ook een interactieve spelmuur.

Gedurende het jaar zijn, onder externe begeleiding van Thiro Training, diverse beweegmomenten georganiseerd voor de medewerkers van het Productiebedrijf. Op een laagdrempelige manier gingen zij aan de slag met hun leefstijl. Overige activiteiten bestonden uit een speurtocht waar vitale thema's, maar bovenal plezier centraal stonden, de fiets naar je werk dag en deelname aan het lokale Sport- en beweegfestival.

In 2023 is gestart met een ambassadeursgroep bestaande uit Sw-medewerkers vanuit ieder bedrijfsonderdeel. De groep heeft drie kerntaken:

- Promoten van het vitaliteitsprogramma
- Meedenken over het programma
- Ondersteuning bij de uitvoering bij activiteiten en de evaluatie

Eind 2024 zijn een viertal video's opgenomen voor de interne en externe promotie van het programma Vitaal Vakmanschap:

- Promovideo: over hoe ons Vitaliteitsprogramma in elkaar zit.
- Casevideo stoppen met roken: Robert Hoestlandt vertelt over zijn ervaringen met de training Stoppen met roken.
- Casevideo fluitend naar je werk: een praktijkbegeleider en een 'medewerker' vertellen met hun ervaringen over de training en wat het bijdraagt op de werkvloer.
- Casevideo uitgangspunten vitaliteitsprogramma: in deze video vertellen we wat de uitgangspunten zijn in ons programma: etnografisch onderzoek en participatie.

In 2024 zijn twee stagiaires van de MBO fit academie begonnen met wekelijkse beweegmomenten voor de medewerkers van het Productiebedrijf. Zij zullen een studiejaar lang op de maandagen aan de aanwezig zijn en diverse activiteiten ontwikkelen. Om te beginnen hebben zij meegewerkt op verschillende afdelingen om te achterhalen waar de behoefte ligt.

Vitaliteit is ook een terugkerend thema in diverse trainingen en workshops die worden georganiseerd in het kader van het ontwikkelen van arbeids- en vakvaardigheden voor medewerkers. Zo komt dit onderwerp terug in de taaltrainingen, de cursus Digitale Vaardigheden, maar ook Fluitend jaar je werk.

In 2024 is ook begonnen met de voorbereidingen van de training "Werk je fit". In deze training is aandacht voor gezonde voeding, beweging en stress en ontspanning. De training is opgenomen in het programma voor 2025.

2.2.2 Innovatie

In 2024 lag de nadruk voor het Inclusive Fieldlab met name op het delen van kennis en ervaring met andere organisaties. Daarbij is veel inspiratie opgedaan bij collega SW-bedrijven en is gestart met een aantal nieuwe projecten.

In het kader van kennisdeling zijn in 2024 13 innovatietours gegeven aan o.a. gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen en collega Sw-bedrijven. Met name met de andere Sw-bedrijven was er ook sprake van een wederzijdse kennisuitwisseling. Zo werden wij bij Lucrato uit Apeldoorn geïnspireerd door hun project met vertaaloortjes is kennis uitgewisseld over de mogelijkheden van het 3D printen. Ook met Senzer uit Helmond, Werkzaak Rivierenland uit Geldermalsen, Scalabor uit Arnhem, Rotterdam Inclusief en UW uit Utrecht is kennis uitgewisseld over de inzet van innovaties ten behoeve van onze doelgroep(en).

Naast de innovatietours voor externe belangstellenden zijn het afgelopen jaar ook diverse innovatietours voor de eigen medewerkers georganiseerd. Steeds meer medewerkers maken zo kennis met het werken met de innovaties uit het Fieldlab. Zo is de tour gevolgd door o.a. de deelnemers aan de trajecten Zelf aan Zet, Dive in Your Future en het AE Dames Team.

In het regionale werkcentrum heeft RWA/Amfors een digitale, door Eemfors gemaakte, zuil geplaatst. Het werkcentrum wordt bezocht door mensen die op zoek zijn naar een baan of ontwikkelmogelijkheden om tot die baan te komen. Via onze zuil kunnen zij meer te weten komen over de mogelijkheden die wij als RWA/Amfors bieden, zoals onze trajecten, opleidingen en inclusieve innovaties.



Binnen RWA/Amfors werken we al dagelijks met de bestaande innovaties als de smart beamer en de Cobot.

Steeds meer medewerkers die veel fysiek werk verrichten gebruiken het exoskelet en de rugbraces. Zo zijn er in 2024 11 nieuwe rugbraces in gebruik genomen, waarmee er totaal binnen Amfors ongeveer 30 rugbraces in gebruik zijn, verdeeld over alle units.

Daarnaast zijn ook proeven gestart met nieuwe innovaties. Zoals de vertaaloortjes, een bijna realtime vertaalmogelijkheid die goed van pas komt bij belangrijke en lastige gesprekken. Zo gebruikt bijvoorbeeld de bedrijfsarts momenteel een set. Een tweede set wordt gebruikt door leidinggevendenden bij ontwikkelgesprekken

Verder is het gebruik van de 3D printer uitgebreid en is een cursus ontwikkeld voor Sw-medewerkers om het 3D tekenen beter te beheersen met als doel de productie van nog meer handige tools die in de praktijk worden gebruikt bij diverse werkzaamheden van de Sw-medewerkers. In deze korte, individuele cursus worden de basisstappen van het 3D tekenen uitgelegd. In 2024 hebben 15 medewerkers deze cursus gevolgd. In 2025 gaan we hiermee verder en breiden we de cursus uit.

Een andere vorm van kennisdeling was de deelname aan een discussiepanel tijdens een inspiratiesessie over Erasmus+ projecten. Hierin vertelden wij over het project in samenwerking met AMIPI uit Nantes dat wij in 2023 afsloten. Tijdens het Regio in beeld evenement georganiseerd door Werkcentrum Regio Amersfoort vertelden wij over onze projecten en hoe inclusieve innovatie organisaties inclusiever kan maken.

Ten slotte zijn een aantal organisaties bezocht om ons te oriënteren op projecten die meer op het raakvlak zitten tussen technologie en vitaliteit. Dit waren Stip VSO in Utrecht (Tovertafel), Living Lab in Boschoord (Moonbird) en het Hublab van de Hogeschool Utrecht (VR SV).

Een ander onderwerp waar binnen het Inclusive Fieldlab onderzoek naar wordt gedaan zijn de mogelijkheden van Virtual of Augmented Reality. Zo zijn in 2024 twee toepassingen van Virtual Reality nader onderzocht.

De eerste is *Virtual Reality en sociale veiligheid*. In 2024 is een projectplan geschreven en een subsidieaanvraag gedaan om een project te ontwikkelen rondom het gebruik van Virtual Reality in trainingen over sociale veiligheid. Dit deden wij in samenwerking met Voorne Putten Werkt uit Spijkenisse. De uitvoering van dit project staat voor 2025 gepland.

De tweede toepassing betreft *Virtual Reality en Loopbaanoriëntatie*. Virtual Reality wordt gebruikt als hulpmiddel bij loopbaanoriëntatie. Door mee te kijken tijdens verschillende werkzaamheden en op verschillende werkplekken wordt meer inzicht verkregen in wat dat werk inhoudt. Wij hadden deze toepassing te leen van Senzer en hebben dit onder andere getest bij de deelnemers aan het traject Zelf aan Zet. Deze toepassing lijkt een goede toevoeging te zijn bij het oriënteren op werk. Echter is dit geen vervanger van bijvoorbeeld een bedrijfsbezoek. Virtual Reality voor loopbaanoriëntatie zal worden ingezet als hulpmiddel bij de oriëntatie op werk van deelnemers aan het Arbeidsontwikkelcentrum.

2.2.3 Duurzaamheid

In een tijd waar klimaatverandering een steeds belangrijker en urgenter thema wordt, neemt ook RWA/Amfors haar verantwoordelijkheid. Zo leveren wij op onze wijze een bijdrage aan de klimaatdoelstellingen. Onder meer via de participatie aan de CO2 Prestatieladder. Belangrijke stappen die hieraan bijdragen zijn het beter omgaan met energie en met materiaal en materieel.

Met de participatie aan de CO2 prestatieladder heeft RWA/Amfors zich gecommitteerd om de CO2 uitstoot aanzienlijk terug te dringen. De eerste ambitie om de uitstoot van 2365 ton in 2014, eind 2022 te halveren is in 2021 al gerealiseerd. Dit door onder meer de overgang op groene stroom en het vervangen van reguliere verlichting door ledverlichting en sensoren om het licht niet onnodig te laten branden. Mede door de installatie van onze 838 zonnepanelen is de CO2 uitstoot op elektriciteit sterk gedaald. In het machine en wagenpark wordt, waar mogelijk, bij de vervanging gekozen voor milieuvriendelijke opties.

In het laatste kwartaal van 2024 zijn de oude verwarmingsunits in het Productiebedrijf vervangen door energiezuiniger airconditioners. Het effect van deze vervanging zal voor het grootste deel in 2025 zichtbaar worden, al zien we in het vierde kwartaal al een daling in het energieverbruik in de betreffende ruimten.

De verdere reductie in de CO2 uitstoot wordt jaarlijks vastgesteld aan de hand van het tempo en de gevolgen van de krimp. Het kleinere werkareaal van Eemfors en de concentratie van werkzaamheden aan de Uraniumweg hebben zichtbaar effect op het energieverbruik en daarmee de CO2 uitstoot. De doelstelling voor 2024 was om aan het eind van het jaar 830 ton CO2 uit te stoten. Uitgaande van het gebruik van groene stroom komt de CO2 uitstoot eind 2024 uit op 737 ton.

Behalve de aandacht voor energiebesparing binnen het bedrijf is ook in 2024 weer aandacht besteed aan de mogelijkheden voor energiebesparing bij medewerkers thuis. Via posters op de borden en op de beeldschermen worden tips gedeeld.

2.2.4 Nieuwe trajecten

RWA/Amfors zet sterk in op het ontwikkelen en aanbieden van trajecten aan inwoners uit de regio die tot de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet behoren. Zij volgen een dergelijk traject om werkfit te worden gemaakt voor de regionale arbeidsmarkt. Onze organisatie is met haar deskundigheid en infrastructuur bij uitstek in staat om juist die mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te ontwikkelen en begeleiden. Op deze wijze kunnen ook zij volwaardig participeren in de samenleving.

Sinds jaar en dag hebben wij de Amersfoort Extra teams voor mannen en vrouwen. In 2024 waren hier meer dan 40 deelnemers in diverse werkzaamheden aan de slag. Het betreft hier inwoners uit de regio in een uitkeringssituatie, die lang niet hebben gewerkt en die via een traject werkervaring opdoen en zo weer leren participeren.

In de Technieklab, een traject van drie maanden dat zich richt op assemblagewerkzaamheden in de elektro-branche gingen een aantal inwoners uit de regio aan de slag. Gebruikmakend van de mogelijkheden uit het Inclusive Fieldlab en de ervaring van onze praktijkbegeleiders, om zo hun kans op de arbeidsmarkt aanzienlijk verbeteren. Ook in het Zelf aan Zet traject dat samen met de BBS (Baarn, Bunschoten en Soest) is opgezet hebben een aantal inwoners uit die gemeenten een arbeidsontwikkeltraject gevolgd.

In de tweede helft van 2024 zijn gesprekken met de gemeente Amersfoort gestart voor een dergelijk traject. Die gesprekken hebben geleid tot een gezamenlijke pilot die begin 2025 start in het nieuw ingerichte arbeidsontwikkelcentrum. In dit traject werken ongeveer 15 inwoners gedurende een periode van zes maanden aan het ontwikkelen van benodigde arbeids- en vakvaardigheden.

Ook doen zij binnen één van de onderdelen van Amfors de eerste werkervaring op, waarmee zij hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroten. Behalve deze trajecten biedt RWA/Amfors ook plaats aan mensen die via Reclassering Nederland een taakstraf uitvoeren. Zij doen dat vaak in het groen of de schoonmaak.

Ontwikkeling management en organisatie – RWA/Amfors investeert voortdurend in de kwaliteit van leidinggevenden en management met opleidingen en trainingen en ook in de systemen waarmee wordt gewerkt. Na de transitie van de personele en salarisadministratie naar AFAS per 1 januari 2024 stond het afgelopen jaar vooral in het teken van nascholing en het vertrouwd raken met de nieuwe systemen. De leden van het managementteam hebben deelgenomen aan een trainingscarroussel van de beschikbare opleidingen en trainingen die voor medewerkers beschikbaar zijn. Dit jaar hebben diverse leidinggevenden een leergang gevolgd bij het SBCM. Hierin zijn de leidinggevenden geschoold in o.a. leiderschap, communicatieve vaardigheden en ontwikkeling en begeleiding van medewerkers

De omvang van de ondersteunende organisatie (staf en leidinggevenden) is de afgelopen jaren mee gekrompen met die van de Sw-medewerkers. Eind 2024 komt het aantal fte's uit op 64 FTE (2023: 68). Eind 2024 staan 6 vacatures open. Drie daarvan betreft het praktijkbegeleiders binnen de units. Totaal zijn eind 2024 ongeveer 765 personen werkzaam bij RWA/Amfors.

2.3. Maatschappelijk Resultaat

Mobiliteit – Doelstelling is om iedere Sw-medewerker zo duurzaam mogelijk te laten werken op een passende werkplek waar men 'werkt naar vermogen'. Dat wil zeggen dat we uitgaan van mogelijkheden. De afgelopen jaren is deze ontwikkeling weergegeven als treden op de werkladder. Als gevolg van vergrijzing en toename van de beperking is steeds minder sprake van doorstroom op die werkladder en spreken we daarom over een verdeling in werksoorten.



figuur 1: Werksoorten

De realisatie op deze werksoorten ligt in 2024 in lijn met de verdeling zoals die in het RWA Meerjarenbegroting 2024 – 2027 is opgenomen. Ultimo 2024 bedraagt het aantal FTE 614. Hiermee lag de krimp in het aantal Sw-medewerkers op ongeveer 8%.

Arbeidsinventarisatie en -ontwikkeling – Ook in 2024 lag de focus vooral op het handhaven van een duurzame arbeidsplek voor de Sw-medewerkers. Om continu te blijven kijken of die werkplek nog steeds passend is, vinden periodiek gesprekken plaats tussen medewerker en leidinggevende. In deze gesprekken zijn de wensen en mogelijkheden van de individuele medewerker het uitgangspunt. Deze inventarisatie, door middel van gesprekken en testen, maakt het mogelijk die werkplek te vinden die past bij zowel de mogelijkheden als de beperkingen van de individuele medewerker. Deze werkplek dient niet alleen in het heden, maar ook in de (nabije) toekomst passend te zijn. Wij noemen dat een duurzame werkplek. RWA/Amfors is op deze wijze in staat een strategische inzetbaarheidsplanning op te zetten, waarbij continu inzicht is in zowel het beschikbare aantal medewerkers als het beschikbare potentieel. Hierdoor is RWA/Amfors in staat om de vraag van de klant goed af te blijven stemmen op het aanbod van medewerkers voor specifieke opdrachten.

Naast het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden zijn ook algemene vaardigheden belangrijk voor de meest optimale kans op de arbeidsmarkt. RWA/Amfors biedt hiervoor diverse trainingen en workshops aan de Sw-medewerkers en incidenteel aan mensen uit de nieuwe doelgroepen die een traject bij RWA/Amfors volgen. Het betreft hier trainingen op het gebied van taalbeheersing, digitale vaardigheden en goed omgaan met geld. In het kader van vitaal vakmanschap ontwikkelt RWA/Amfors ook programma's waarmee mensen zowel op werk als thuis aan meer bewustzijn van het belang van vitaliteit werken. Gezondere voeding en voldoende beweging draagt in belangrijke mate ook bij aan de optimale inzetbaarheid van onze medewerkers.

Een greep uit het opleidingsaanbod:



Een vast onderdeel van de innovatietours van het Inclusive Fieldlab is het delen van onze ervaringen met de applicatie: Leessimpel. Dit is een applicatie op je telefoon die brieven samenvat en versimpelt. Zo helpt de applicatie om beter te begrijpen waar een brief over gaat. Medewerkers begrijpen zo met name brieven vanuit de overheid via deze app veel beter.

Werksoorten – In 2024 is sprake van een evenwichtige verdeling in werksoorten die overeenkomt met vergelijkbare Sw-bedrijven in de branche. Met dien verstande dat Amfors met onderdelen als Cleanfors (schoonmaak) en Eemfors (groenbedrijf) een groter aandeel Werken op Locatie kent. Er heeft verder een lichte verschuiving plaatsgevonden tussen individuele detacheringen en groepsdetacheringen als gevolg van het overhevelen van de groepsdetachering PostNL. Hier vallen de medewerkers tegenwoordig onder de door PostNL ingeschakelde onderaannemer die ook de begeleiding voor zijn rekening neemt.

Werksoorten	Gerealiseerd 31-12-2023	Resultaat 2024				Begroting* 31-12-2024	Landelijk gemiddelde 2023
		Q1 31-03-'24	Q2 30-06-'24	Q3 30-09-'24	Q4 31-12-'24		
Begeleid werken	4%	4%	4%	4%	5%	5%	6%
Individuele detachering	15%	15%	14%	13%	15%	17%	17%
Groepsdetachering	13%	11%	11%	11%	9%	13%	18%
Werken op locatie	30%	32%	31%	32%	31%	29%	19%
Beschermd/Intern	38%	38%	40%	40%	40%	36%	20%
FTE totaal	669	652	638	624	614	620	100%

Figuur 2: Ontwikkeling op de werksoorten

Verzuim – Het voortschrijdend verzuim van RWA/Amfors ligt aan het eind van 2024 op 17 procent. De stijging in het verzuim vindt zijn oorzaak in de vergrijzing van de Sw-populatie en de progressieve ontwikkeling van de beperking bij veel medewerkers. Als gevolg hiervan zien we dat griep een grotere impact heeft dan voorheen. Ook was sinds de herfst een toename in het aantal COVID besmettingen zichtbaar.

Dat juist onze kwetsbare medewerkers werden geraakt mag daarom geen verrassing zijn. Met maatwerk wordt het verzuim zo optimaal als mogelijk binnen de perken gehouden. De organisatie blijft alert op de gevolgen van klimaateffecten als extreme warmte of lange perioden van neerslag, die vaak een zichtbaar effect op het verzuim van de doelgroep hebben. Zo zijn eind 2024 bij het productiebedrijf airco units geplaatst om het binnenklimaat beter te reguleren. Ook via het Vitaliteitsprogramma spant RWA/Amfors zich continu in om het verzuim positief te beïnvloeden.

Sw-medewerkers per gemeente – De Sw medewerkers zijn in 2024 als volgt over de RWA-gemeenten verdeeld (in aantal en FTE).

Gemeente	Aantal Sw-medewerkers ultimo 2024	Formatie ultimo (FTE) 2024
Amersfoort	506	437
Baarn	26	22
Bunschoten	32	28
Leusden	47	40
Soest	87	76
Woudenberg	12	11
Totaal	710	614

Tabel 4: SW-medewerkers inclusief Begeleid Werken ultimo 2024

2.4. Financieel Resultaat

Omzet en kosten – Als uitvloeisel van de samenwerkingsovereenkomst met Amfors Holding BV worden de kosten die het RWA maakt, nagenoeg geheel in rekening gebracht bij Amfors Holding BV en als omzet verantwoord bij RWA. Voor 2024 bedragen de doorberekende kosten ongeveer € 406.000, tegenover € 2.272.000 in 2023. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat de boekwinst op de verkoop van de Argonweg doorbelast is aan Amfors Holding BV.

Investerings – Het RWA beheert de vaste activa die in gebruik zijn bij de Amfors Groep. De afschrijvingskosten worden doorbelast aan de Amfors Groep en bedragen in het boekjaar € 676.000. De boekwinst op de verkoop van het pand en de grond aan de Argonweg bedraagt €1.480.000. In het verslagjaar is in totaal door het RWA € 550.000 geïnvesteerd. Het betreft voor €190.000 diverse verbeteringen aan de panden en voor het overige gedeelte vervangingsinvesteringen ten behoeve van de continuering van de reguliere werkzaamheden.

RWA-resultaat – Het RWA resultaat is het totaal van het subsidieresultaat, het Amfors resultaat en de Gemeentelijke bijdrage.

Subsidieresultaat - De Lumpsumsubsidie die RWA van het Rijk te ontvangt is onvoldoende om de personele kosten per Wsw-medewerker te dekken. De Wsw loonkosten, vermeerderd met het vakantiegeld en de daarmee samenhangende sociale lasten en pensioenpremies, tezamen met overige kosten zoals de kosten voor de uitvoering van Wet Poortwachter, werkkleding, vervoerskosten en studiekosten, overtreffen de rijkssubsidie per Wsw-medewerker.

Als gevolg hiervan ontstaat een negatief subsidie-resultaat, waarop RWA vrijwel geen invloed heeft. De Rijksbijdrage wordt door de overheid bepaald en de personele kosten zijn gebaseerd op de landelijke cao voor de Wsw-branch.

In 2024 kwam het subsidieresultaat van RWA uit op € 2.734.000 negatief (begroot € 2.610.000 negatief).

Resultaat Amfors - Het resultaat van Amfors bedraagt 2.600.000. Dit is een stuk hoger dan oorspronkelijk begroot en dit heeft met name te maken met de verkoop van de grond en panden aan de Argonweg.

In de Samenwerkingsovereenkomst tussen het RWA en Amfors Holding BV is overeengekomen dat Amfors Holding BV de bij het RWA ontstane exploitatietekort aanzuivert, waarbij een minimale vermogens ondergrens voor Amfors geldt van € 2,5 miljoen.

Amfors heeft in 2024 een positief operationeel resultaat behaald van € 2.600.000.

Op basis van de minimale vermogensgrens van € 2,5 miljoen, kan Amfors dus € 2.600.000 bijdragen aan het RWA-resultaat. Dit resulteert uiteindelijk, in een Gemeentelijke Bijdrage van € 134.000 (begroting 2024: € 1.102.000).

Gemeentelijke Bijdrage – De Gemeentelijke Bijdrage over 2024 komt uit op € 134.000, in de RWA Meerjarenbegroting 2024 – 2027 was rekening gehouden met een bedrag van € 1.102.000. Daarmee valt de door de deelnemende gemeenten te betalen Gemeentelijke Bijdrage € 968.000 lager uit dan begroot. Aangezien de deelnemende gemeenten de Rijkssubsidie maandelijks als voorschot hebben betaald, ontvangen zij dit bedrag naar rato van het aantal Sw-medewerkers per gemeente terug.

Onderstaand is de bijdrage per gemeente over 2024 weergegeven.

Gemeentelijke Bijdrage x € 1.000	2024	Voorschot betaald	Terug te ontvangen
Amersfoort	95	782	687
Baarn	5	38	33
Bunschoten	6	53	47
Leusden	8	69	61
Soest	18	144	126
Woudenberg	2	16	14
Totaal	134	1.102	968

Tabel 5: gemeentelijke bijdrage

2.5. Sociaal verslag

Klachten – RWA/Amfors kent een klachtenprocedure. Via intranet en via de werkoverleggen is zowel de procedure en inhoud aan alle medewerkers gecommuniceerd. De externe Klachtencommissie is in 2024 niet bijeengekomen. Bij de directie zijn in 2024 twee klachten binnengekomen. Beide klachten betroffen medewerkers die het niet eens waren met een beslissing van hun leidinggevende en zijn conform de procedure in de lijn, door de unitmanager afgehandeld.



Vertrouwenspersoon – Sinds 1 mei 2015 heeft RWA/Amfors een onafhankelijke vertrouwenspersoon aangesteld inzake ongewenste omgangsvormen. Over de aanwezigheid van deze vertrouwenspersoon wordt periodiek richting medewerkers gecommuniceerd. Het aantal meldingen lag in 2024 met 15 iets boven het niveau van het jaar daarvoor (13). Van de 15 meldingen zijn er 6 door de vertrouwenspersoon ontvankelijk verklaard. De overige 9 meldingen hadden betrekking op het aanspreken op functioneren, weerstand tegen overplaatsing en discussie over werktijden en over re-integratie. Deze meldingen zijn doorgeleid en afgehandeld door de betreffende managers.

De zes ontvankelijke meldingen betroffen diverse onderwerpen als pesten (1), discriminatie (1), seksuele intimidatie (1) en agressie (3). In die laatste categorie betrof het zowel een melding van een medewerker richting leidinggevende als omgekeerd. Alle meldingen zijn door de vertrouwenspersoon naar tevredenheid van de melders afgehandeld. Een aantal van de meldingen zijn door de melders bij P&O aangekaart, waarna deze de vertrouwenspersoon heeft ingeschakeld.

AVG – In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming heeft RWA/Amfors een actueel register van verwerkingen en zijn verwerkersovereenkomsten gesloten met alle partijen waarmee persoonsgegevens worden gedeeld. Regelmatig wordt op diverse manieren de bewustwording van het zorgvuldig omgaan met deze gegevens gedeeld met de medewerkers die werken met dergelijke informatie. De Functionaris Gegevensbescherming heeft in 2024 een aantal interne audits uitgevoerd op het gebruik van de verschillende systemen en de omgang met persoonsgegevens. Zo was er speciale aandacht voor een clean desk op die plaatsen waar anderen eventueel inzage hadden in persoonsgegevens.



Jubilarissen – Met het oog op de kwetsbaarheid van onze medewerkers organiseren wij, zoals in het verleden wel gebeurde, geen grote plenaire bijeenkomsten voor onze jubilarissen. In plaats daarvan wordt hier op kleinere schaal met een aantal directe collega's op passende wijze aandacht aan besteed. In 2024 telden wij 95 jubilarissen die hun 12,5, 25 en 40 werkjubileum hebben gevierd. Twee medewerkers zijn zelfs al 50 jaar in dienst.

3. Verplichte paragrafen

3.1. Weerstandsvermogen en Risicobeheersing

Het geven van inzicht in risico's past binnen de ontwikkelingen van "Public Governance". Transparantie over de uitvoering van beleid en het afleggen van verantwoording over de sturing en beheersing van de organisatie aan interne en externe belanghebbenden komt steeds meer centraal te staan. Het is dan ook belangrijk, inzicht te hebben in de mogelijke risico's, om zo de stabiliteit in het resultaat te verbeteren en de sociale doelstellingen te kunnen behalen.

Het weerstandsvermogen wordt gedefinieerd als het vermogen dat nodig is om tegenvallers op te vangen zonder dat de continuïteit van de organisatie in gevaar komt. Daarbij wordt niet alleen rekening gehouden met mogelijke tegenvallers, maar ook met de flexibiliteit die een organisatie heeft om haar uitgavenpatroon aan te passen aan haar nieuwe inkomstenniveau en met de kans dat tegenslagen zich tegelijkertijd voordoen. In de samenwerkingsovereenkomst tussen enerzijds Amfors Holding BV en haar dochterondernemingen en anderzijds het Regionaal Sociaal Werkvoorzieningsschap en Omgeving (RWA) zijn afspraken gemaakt over het vermogen. Het vermogen van Amfors Holding B.V. is voorzien van een ondergrens van € 2,5 miljoen. Exploitatieverliezen in RWA worden aangevuld vanuit het vermogen van Amfors en door de bijdrage van de deelnemende gemeenten.

RWA/Amfors heeft diverse specifieke risico's afgedekt middels verzekeringen, procedures en voorzieningen voor zover gebruikelijk binnen de wettelijke richtlijnen. RWA en Amfors treffen voorzieningen voor verplichtingen, verliezen of te verwachten tegenvallers waarvan de omvang op de balansdatum onzeker is, maar die redelijkerwijs zijn in te schatten. Alternatieve aanwending uit de gevormde voorzieningen is dan ook niet mogelijk. Daarom worden voorzieningen niet opgenomen in de weerstandscapaciteit.

3.1.1 Risico's

Het is van belang een goed inzicht te hebben in mogelijke risico's voor de organisatie. Om de stabiliteit in het resultaat te verbeteren en de sociale doelstellingen nu en op lange termijn te behalen. In onderstaande tabel zijn de voornaamste risico's benoemd. Gezien de huidige koers zijn dit ook risico's zich de komende jaren zouden kunnen voordoen. Daar waar de risico's beïnvloedbaar zijn heeft RWA/Amfors de bedrijfsvoering zo ingericht dat de kans dat ze zich voordoen zo klein mogelijk wordt gehouden. Voor de niet of nauwelijks te beïnvloeden risico's, die met name in het domein van de Rijksoverheid liggen, vindt continu lobby vanuit de branchevereniging Cedris en de VNG plaats.

Risico	RWA/ Amfors	Effect op resultaat	Inschatting	Realisatie
Kwetsbaarheid ondersteunende organisatie	Amfors	PM	Midden	In 2024 werd de benodigde continuïteit gewaarborgd.
Politieke ontwikkelingen inzake financiering	RWA/ Amfors	PM	Laag	Er hebben zich geen effecten van kabinetsbeleid op dossier Sociaal Domein (WSW) voortgedaan die hebben geleid tot andere uitkomsten van verwacht.
Afwijking van gemiddelde landelijke uitstroom	RWA	+/-250K	Midden	De Meicirculaire leidde tot een positief effect op de Rijkssubsidie door onze regio.
Economisch klimaat/Inflatie	RWA/ Amfors	200K	Hoog	De omzet van Amfors lag onder begroting als gevolg van het economisch klimaat.

Tabel 6: Risico's

3.1.2 Weerstandvermogen

Het eigen vermogen van Amfors Holding B.V. bedraagt ultimo 2023 € 2,5 miljoen. Bij Amfors bestaat het eigen vermogen uit:

- geplaatst kapitaal
- overige reserves

Het geplaatst kapitaal en de overige reserves zijn volledig vrij vermogen.

Daarnaast kunnen eventueel nog stille reserves aanwezig zijn. RWA beschikt over meerdere bedrijfsgebouwen. Een kwantificering van de hierin opgesloten stille reserves is moeilijk te bepalen en is geheel afhankelijk van (toekomstige) omstandigheden. De stille reserves worden overigens niet tot de weerstandcapaciteit gerekend omdat deze in situaties van financiële tegenvallers niet op korte termijn liquide gemaakt kunnen worden.

Op basis van de samenwerkingsovereenkomst is een ondergrens van het eigen vermogen van € 2,5 miljoen vastgelegd.

Versterking van het weerstandvermogen is niet alleen direct van invloed op de financiële huishouding van RWA en Amfors, maar vertaalt zich door in de gemeentelijke begroting. Voor risico's en tegenvallers is dan immers bij Amfors onvoldoende vermogensbuffer. Fluctuaties in resultaten bij Amfors komen dan onverwachts in een lopend jaar ten laste van deelnemende gemeenten.

Financiële kengetallen (conform BBV art 11.2.d)

Kengetallen:	Verloop van de kengetallen		
	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
netto schuldquote	-2,28	-2,00	-2,57
netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
solvabiliteitsrisico	9%	n.v.t.	9%
grondexploitatie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
structurele exploitatieruimte	100%	100%	100%
belastingcapaciteit	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Tabel 7: financiële kengetallen

Enkele kengetallen zijn voor RWA als Sw-bedrijf niet van toepassing.

Bij de netto schuldquote en structurele exploitatieruimte dient vermeld te worden dat in de berekening als "gerealiseerde totaal saldo van de baten" het (negatief) subsidieresultaat is gehanteerd.

Vanuit de samenwerkingsovereenkomst is het minimumvermogen van Amfors € 2,5 miljoen en de GR-statuten bepalen dat eventuele tekorten van RWA jaarlijks worden aangezuiverd door de deelnemende gemeenten.

3.2. Onderhoud kapitaalgoederen

Het RWA heeft een onderhoudsvoorziening getroffen voor een substantieel deel van haar gebouwen. Doel van deze voorziening is om de kosten voor het onderhoud door middel van stortingen in de on-

derhoudsvoorziening gelijkmatig te verdelen over de jaren. In 2024 is de jaarlijkse dotatie gedaan op basis van het Meerjarenonderhoudsplan. Ultimo 2024 bedraagt de voorziening € 655.000. De dotatie over 2024 bedroeg € 104.000. De onttrekking in 2024 bedroeg € 96.000 voor de vervanging van een deel van het dak en deels voor exterieur schilderwerk. In 2025 wordt er een nieuw meerjarenonderhoudsplan opgesteld. De voorziening dient uitsluitend voor werkzaamheden die niet als regulier onderhoud geboekt worden. Dit betreft exterieur schilderwerk en vervanging van de daken.

3.3. Financiering

Financiering wordt enkel aangetrokken ten behoeve van de uitoefening van de publieke taak. Belangrijk is duurzaam toegang te behouden tot de financiële markten tegen acceptabele condities. Ten aanzien van de financiële risico's staat beheersbaarheid voorop. De vermogens- en (rente) resultaten van de organisatie dienen te worden beschermd tegen ongewenste financiële risico's, zoals renterisico's, liquiditeitsrisico's en kredietrisico's. Voor de beheersbaarheid van het renterisico wordt gewerkt met de kasgeldlimiet en de renterisiconorm.

Onderstaand de kasgeldlimiet waaruit blijkt dat de organisatie ruimschoots binnen de grenzen is gebleven zoals vastgesteld in de Wet FIDO. Vanaf 2020 worden voorschotten betaald voor de gemeentelijke bijdrage, dit heeft een positieve bijdrage aan de kasgeldlimiet.

Kasgeldlimiet (x €1.000)	1 ^e kwartaal	2 ^e kwartaal	3 ^e kwartaal	4 ^e kwartaal
	2024	2024	2024	2024
1. Toegestane kasgeldlimiet				
Begrotingstotaal 1 januari (=grondslag)	26.362	26.362	26.362	26.362
Kasgeldlimiet in % van de grondslag	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%
Kasgeldlimiet in een bedrag	2.162	2.162	2.162	2.162
2. Omvang vlottende korte schuld				
Schulden in rekening-courant	1.304	1.841	661	1.293
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	-	-	-	-
Ov. geldleningen, niet zijnde vaste schuld	-	-	-	-
Totaal vlottende schuld	1.304	1.841	661	1.293
3. Vlottende middelen				
Tegoeden in rekening courant	1	1	1	-
Contant in kas	1	1	1	1
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	184	122	906	-
Totaal vlottende middelen	186	124	908	1
4. Toets kasgeldlimiet				
Totaal netto vlottende schuld	1.118	1.717	-247	1.292
Toegestane kasgeldlimiet	2.162	2.162	2.162	2.162
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	1.044	445	2.409	870

Tabel 8: kasgeldlimiet

De renterisiconorm toont dat de organisatie in 2024 aan de aan haar opgedragen wettelijke kaders heeft voldaan. Onderstaand is de renterisiconorm weergegeven.

Renterisiconorm (x € 1.000)	Realisatie 2024	Begroting 2024
1. Renteherziening		
Renteherziening op vaste schuld o/g	-	-
Renteherziening op vaste schuld u/g	-	-
Netto renteherziening op vaste schuld	-	-
2. Mutatie vaste schuld		
Nieuwe aangetrokken vaste schuld	2.000	-
Nieuwe verstrekte lange leningen	-	-
Netto nieuw aangetrokken schuld	2.000	-
3. Betaalde aflossingen	1.350	1.350
4. Herfinanciering (laagste van 2 en 3)	1.350	-
5. Renterisico op vaste schuld (1 + 4)	1.350	-
6. Renterisiconorm		
Stand van de vaste schuld per 1 januari	4.200	4.200
Percentage	20%	20%
Renterisiconorm (minimaal 2.500)	2.500	2.500
7. Toets renterisiconorm		
Renterisiconorm	2.500	2.500
Renterisico op vaste schuld (1 + 4)	1.350	-
Ruimte	1.150	2.500

Tabel 9: Renterisiconorm

Het koersrisico en valutarisico blijft tot een minimum beperkt. Koersrisico's worden immers beperkt door uitzettingen in de vorm van rekening-courant en deposito's te laten plaatsvinden. Verder worden leningen uitsluitend aangegaan in euro's.

3.4. Verbonden partijen

Het BBV verstaat onder een verbonden partij een privaat- dan wel publiekrechtelijke organisatie waarin het RWA een bestuurlijk en financieel belang heeft. De samenwerkingsovereenkomst, die de onderlinge relaties regelt tussen het RWA en de Amfors Groep maakt van Amfors Holding BV en haar dochtermaatschappij en het RWA verbonden partijen. De aandelen in het kapitaal van Amfors Holding BV worden direct gehouden door de deelnemende gemeenten.

Volgens artikel 7 van de samenwerkingsovereenkomst tussen enerzijds Amfors Holding BV te Amersfoort en haar dochteronderneming en anderzijds het Regionaal Sociaal Werkvoorzieningsschap te Amersfoort en Omgeving (RWA) is verder het volgende bepaald:

Amfors Holding BV is verplicht om eventuele bij de gemeenschappelijke regeling RWA ontstane exploitatietekorten aan te zuiveren. Deze verplichting geldt echter uitsluitend zolang het eigen vermogen van Amfors Holding BV het bedrag van € 2.500.000 te boven gaat. Voor het gedeelte van het eigen vermogen van Amfors Holding BV tussen de € 2.500.000 en € 4.500.000 geldt dat Amfors Holding BV voor 50% aansprakelijk is voor de aanzuivering van de bij het RWA ontstane exploitatietekorten.

Sinds 2015 wordt van bovengenoemde afspraak afgeweken en wordt het gehele resultaat van Amfors aangewend om de exploitatietekorten bij RWA aan te zuiveren (voor zover het eigen vermogen van Amfors Holding BV minimaal € 2.500.000 bedraagt).

3.5. Bedrijfsvoering

Deze bedrijfsvoeringparagraaf biedt inzicht in de stand van zaken van de beleidsvoornemens omtrent de bedrijfsvoering en legt daarbij een relatie met het uitvoeren van het programma, de Wet sociale werkvoorziening. In de paragraaf Bedrijfsvoering van het RWA worden in hoofdlijnen taken met betrekking tot personeel en huisvesting besproken.

Personeel en Organisatie— Na de transitie van de personele en salarisadministratie naar AFAS per 1 januari 2024 stond het afgelopen jaar vooral in het teken van nascholing en het vertrouwd raken met de nieuwe systemen. De leden van het managementteam hebben deelgenomen aan een trainingscarrousel van de beschikbare opleidingen en trainingen die voor medewerkers beschikbaar zijn. Dit jaar hebben diverse leidinggevenden een leergang gevolgd bij het SBCM. Hierin zijn de leidinggevenden geschoold in o.a. leiderschap, communicatieve vaardigheden en ontwikkeling en begeleiding van medewerkers.

Huisvesting — De activiteiten van RWA/Amfors zijn geconcentreerd aan de Uraniumweg te Amersfoort. Een deel van de hallen en kantoorruimtes is verhuurd aan opdrachtgevers.

Het pand aan de Argonweg is verkocht en opgeleverd aan de Provincie Utrecht. De Sociale Banken zijn verhuisd naar een andere locatie op de Isselt.

In het pand aan de Heliumweg, eveneens in eigendom van RWA, is Metafors gehuisvest. Metafors voert hier haar kernactiviteiten uit, metaal- en montagewerkzaamheden. Dit pand en de betreffende percelen zijn eveneens aan de Provincie Utrecht verkocht. Oplevering staat gepland voor 1 januari 2027, zodat de huidige bedrijfsactiviteiten van Metafors naar de hoofdlocatie aan de Uraniumweg kunnen worden verplaatst.

RWA is tevens eigenaar van een drietal kavels aan de Schothorsterlaan in Amersfoort. De gemeente Amersfoort is voornemens de betreffende kavels te verwerven en is hierover in gesprek met de directie en bestuur van RWA.

4. Jaarrekening RWA

4.1 Balans per 31 december 2024

A c t i v a

(x €1.000)	2024	2023
Materiele vaste activa		
Investerings met een economisch nut	7.841	8.491
	7.841	8.491
Vlottende activa < 1 jaar		
Vorderingen op openbare lichamen	113	1.244
Overige vorderingen	3.027	1.894
	3.140	3.138
Liquide middelen	1	2
Totaal activa	10.982	11.631

P a s s i v a

(x €1.000)	2024	2023
Eigen Vermogen (4)		
Algemene Reserve	500	500
Bestemmingsreserve	439	540
	939	1.040
Voorzieningen	655	647
Vaste schulden met een rente typische looptijd > 1 jaar langer)		
Binnenlandse banken	4.850	4.200
Binnenlandse bedrijven	-	-
	4.850	4.200
Netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd < 1 jr.		
Banksaldo	2.362	3.195
Schuld aan openbare lichamen	968	1.124
Overige schulden	809	967
	4.139	5.286
Overlopende Passiva	399	458
Totaal passiva	10.982	11.631

4.2__Overzicht baten en lasten 2024

(x €1.000)	2024	MJB 24-27	2023
Omzet	406	2.023	2.272
Lonen en salarissen ambtenaren	-1.275	-1.194	-1.446
Afschrijvingen	-676	-686	-722
Boekwinst verkopen MVA	1.480	-	-
Rentelasten	-	-43	-69
Overige bedrijfskosten	-36	-100	-191
Som der bedrijfslasten	-507	-2.023	-2.428
Bedrijfsresultaat	-101	0	-156
Lonen SW-medewerkers, incl. sociale lasten en overige SW-kosten	-26.794	-24.279	-26.005
Rijkssubsidie Wsw	24.049	21.669	23.518
Subsidieresultaat Wsw	-2.746	-2.610	-2.487
Lonen AdS-medewerkers, incl. sociale lasten en overige AdS-kosten	-143	0	33
Subsidie ADS	155	0	33
Subsidieresultaat AdS	12	0	0
Exploitatieresultaat	-2.835	-2.610	-2.643
Bijdrage Amfors Holding BV	2.600	1.508	1.420
Gemeentelijke Bijdrage	134	1.102	1.067
Vennootschapsbelasting	0	0	0
Resultaat voor resultaatsbestemming	-101	0	-156
Vrijval uit bestemmingsreserve tbv bedrijfsresultaat	101	0	156
Gerealiseerd resultaat na resultaatsbestemming en gemeentelijke bijdrage	0	0	0

4.3 Kasstroomoverzicht over 2024

(X €1.000)	2024	2023
Stand liquide middelen op 1-1	-3.193	-1.485
Exploitatieresultaat	-2.835	-2.643
Bijdrage Amfors Holding	2.600	1.420
Gemeentelijke Bijdrage	134	1.067
Subsidieresultaat na bijdrage	-101	-157
Afschrijvingen	676	722
Mutaties in voorzieningen	8	83
Mutatie operationele vorderingen	-2	5
Mutatie operationele schulden	-373	-364
Kasstroom uit operationele operaties	309	446
Investerings in materiële vaste activa	-547	-487
Desinvesteringen in materiële vaste activa	521	40
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-26	-447
Nieuw afgesloten langlopende leningen	2.000	-
Aflossingen uit langlopende schulden	-1.350	-1.550
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	650	-1.550
Netto kasstroom	832	-1.708
Stand geldmiddelen, 31-12	-2.361	-3.193

*Indirecte methode

Toelichting op de onderscheiden posten van het kasstroomoverzicht

Conform de samenwerkingsovereenkomst tussen het RWA en Amfors wordt door Amfors in het RWA-resultaat bijgedragen zolang het eigen vermogen dit toelaat. De afgelopen jaren is afgeweken van het standaard percentage van 50% bijdrage en is 100% van het Amfors resultaat bijgedragen.

4.4 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

Onderstaande grondslagen, waarop de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling is gebaseerd, zijn bedoeld als leidraad voor een juiste interpretatie van de financiële overzichten. De jaarrekening voldoet aan het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV). Aangezien RWA slechts één programma heeft, is afgezien van het opnemen van een verbijzondering van het overzicht van baten en lasten, zoals voorgeschreven in artikel 27 van het BBV.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende balanspost anders vermeld, worden de activa opgenomen tegen verkrijgingsprijs en de passiva opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen die tegen de contante waarde worden opgenomen. Voorzieningen waarbij het tijdstip van geschatte toekomstige uitgaven onzeker is, worden tegen nominale waarde verantwoord.

Voor zover het BBV niet anders voorschrijft, zijn de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het innen van de jaarrekening bekend zijn.

Balans

Vaste activa

Materiële vaste activa

De waardering van de materiële vaste activa is gebaseerd op de verkrijging- of vervaardigingsprijs verminderd met de afschrijvingen. Bij de waardering van de materiële vaste activa wordt rekening gehouden met een vermindering van hun waarde indien deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke vermindering niet plaatsgevonden.

Op grond wordt niet afgeschreven. Voor het overige vindt afschrijving plaats op basis van de historische aanschafprijs volgens een stelsel dat is afgestemd op de verwachte toekomstige gebruiksduur, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven conform de voorschriften van het BBV.

De afschrijvingspercentages die worden toegepast variëren van 2,5 procent voor gebouwen tot 10 procent voor terreinvoorzieningen, installaties en machines. Inventaris, vervoermiddelen, maai-apparatuur en dergelijke wordt in maximaal 7 jaar afgeschreven. De afschrijvingstermijn van computerapparatuur is (maximaal) 3 jaar.

Grond wordt gewaardeerd op historische aanschaffingswaarde.

Vlottende activa

De vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde onder aftrek van de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit:

Algemene reserve

De algemene reserve dient als de algehele buffer om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.

Bestemmingsreserve

Onder een bestemmingsreserve wordt verstaan een reserve waaraan door het bestuur een bepaalde bestemming is gegeven. Het gehele bedrag van de bestemmingsreserves ultimo het jaar dient onderbouwd te zijn met bestuursbesluiten van het algemeen bestuur dan wel opgenomen te zijn in het voorliggende voorstel tot resultaatbestemming.

Voorzieningen

Voorziening groot onderhoud

De voorziening groot onderhoud heeft betrekking op het planmatig onderhoud van de gebouwen en is bedoeld om schommelingen in lasten op te vangen. De jaarlijkse dotatie ten laste van de winst- en verliesrekening is gebaseerd op beheersplannen betreffende planmatig onderhoud.

De overige onderhoudskosten aan de gebouwen, machines en installaties zijn rechtstreeks ten laste van de programmarekening verantwoord. Deze voorziening wordt tegen nominale waarde opgenomen.

Vaste schulden

De vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met de al gedane aflossingen. Vaste schulden hebben een rente typische looptijd van een jaar of langer.

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

BegrotingAlgemene opmerkingen

De begroting is gedurende het begrotingsjaar niet gewijzigd.

Omzet

Onder de omzet wordt verstaan de aan de Amfors Holding BV doorbelaste operationele kosten.

Lonen en salarissen ambtenaren

Hieronder wordt verstaan de over het jaar verschuldigde salarissen, vermeerderd met het IKB en de daarmee samenhangende sociale lasten en pensioenpremie.

Afschrijvingen

Dit betreft de afschrijvingskosten van de vaste activa. De afschrijvingstermijn is gebaseerd op de economische levensduur.

Rentelasten

De rentelasten bestaan uit de rentelast van de langlopende leningen, en ook de rentekosten uit de rekening-courantstanden.

Overige bedrijfskosten

De overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.

Lonen SW-medewerkers, incl. sociale lasten en overige SW-gerelateerde kosten

Hieronder wordt verstaan de over het jaar verschuldigde salarissen, vermeerderd met het vakantie-geld en de daarmee samenhangende sociale lasten en pensioenpremies van de Wsw-medewerkers. Verder zijn hieronder begrepen de kosten voor bedrijfsgeneeskundige zorg, werkkleding, vervoerskosten en studiekosten en ook overige personele kosten.

Rijkssubsidie Wsw

De Rijkssubsidies die bestemd zijn voor de uitvoering van de Wsw, worden door de gemeenten ontvangen en onverkort aan het RWA overgemaakt. Voor 2024 zijn deze deels gereserveerd bij gemeenten.

4.5 Toelichting op de posten van de balans

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE BALANS: ACTIVA		
	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Materiële vaste activa		
Boekwaarde per 1-1	8.491	8.765
Investeringen in het boekjaar	547	487
Desinvesteringen in het boekjaar	-521	-40
Afschrijvingen in het boekjaar	-676	-722
Boekwaarde per 31-12	7.841	8.491

Verloop materiële vaste activa	Boekwaarde	Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Boekwaarde
	1-1-2024	2024	2024	2024	31-12-2024
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Grond en terreinen	2.734	-	-329	-	2.405
Gebouwen	4.918	202	-174	-354	4.592
Machines	609	100	-10	-225	474
Vervoer	219	250	-8	-95	365
Overige MVA	7	-	-	-3	5
Activa in uitvoering	4	-4	-	-	-
Totaal activa	8.491	547	-521	-676	7.841

De belangrijkste investeringen in het begrotingsjaar betreffen de investeringen in verbeteringen aan de gebouwen, zoals de liftinstallatie en airco units. Daarnaast zijn er bedrijfsmiddelen gekocht ter vervanging en continuering van de bedrijfsvoering. De belangrijkste desinvesteringen betreffen grond en panden aan de Argonweg.

TOELICHTING OP DE POSTEN VAN DE BALANS: OVERIGE VORDERINGEN		
	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Gelieerde ondernemingen	2.871	1.697
Vorderingen op openbare lichamen	113	1.244
Uitzetting in Rijksschatkist	0	5
Pensioenfondswsw	5	5
Vooruit ontvangen facturen	17	114
Vordering u.h.v. transitievergoeding	129	67
Diversen	5	6
Totaal vorderingen	3.140	3.138

Liquide middelen

De banksaldi staan vrij ter beschikking van het RWA. Het RWA heeft een rekening courant krediet ten bedrage van € 3.400.000.

RWA heeft ultimo 2024 € 905, = kasgeld en een tegoed bij de ABN van € 397,=. De richtlijnen vanuit het Rijk m.b.t. schatkistbankieren zijn opgevolgd, hiervoor is automatische afroaming door BNG als standaardprocedure ingesteld. Onderstaand het overzicht schatkistbankieren.

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren (bedragen x € 1000)					
		Verslagjaar 2024			
(1)	Drempelbedrag	1.000	1.000	1.000	1.000
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(2)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijksschatkist aangehouden middelen	76	11	95	37
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	924	989	905	963
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	-	-	-	-
(1) Berekening drempelbedrag					
		Verslagjaar			
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	26.302	26.302	26.302	26.302
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	26.302	26.302	26.302	26.302
(4c)	Het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat	-	-	-	-
(1) = (4b)*0,0075 + (4c)*0,002 met een minimum van €1.000.000	Drempelbedrag	1.000	1.000	1.000	1.000
(2) Berekening kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijksschatkist aangehouden middelen					
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(5a)	Som van de per dag buiten 's Rijksschatkist aangehouden middelen (negatieve bedragen tellen als nihil)	6.951	1.030	8.723	3.401
(5b)	Dagen in het kwartaal	91	91	92	92
(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijksschatkist aangehouden middelen	76	11	95	37

Bestemmingsreserve	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Stand aan het begin van het jaar	540	697
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	101	157
Stand aan het einde van het jaar	439	540

De bestemmingsreserve bestaat per ultimo 2024 uit gelden gereserveerd voor arbeidstoeleiding trajecten voor doelgroepen uit de participatiewet.

Voorzieningen	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Voorziening groot onderhoud		
Stand aan het begin van het jaar	647	564
Toevoegingen	104	104
Onttrekkingen	96	21
Stand aan het einde van het jaar	655	647

De voorziening betreft werkzaamheden in het kader van groot onderhoud, dit betreft exterieur schilderwerk en vervanging van de daken.

Vaste schulden	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Stand aan het begin van het jaar	4.200	5.750
Bij: Nieuwe lening	2.000	--
Af: Aflossingen	-1.350	-1.550
Stand aan het einde van het boekjaar	4.850	4.200

De gemiddelde rentevoet voor de afgesloten langlopende leningen bedroeg in 2024 1,01 procent (2023: 1,35 procent). Een bedrag van € 1.350.000 dient in 2025 afgelost te worden.

Overige schulden	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Crediteuren	185	237
Loonheffing	560	443
Te verrekenen met personeel	3	259
Pensioen	16	17
Diverse schulden	45	11
	809	967

Overlopende passiva	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Nog te ontvangen facturen	28	144
Nog te betalen rente	20	27
Voorruit ontvangen subsidie scholing	11	14
Loonkosten bijdrage BW 2020	-	2
Loonkosten bijdrage BW 2021	2	14
Loonkosten bijdrage BW 2022	43	76
Loonkosten bijdrage BW 2023	78	181
Loonkosten bijdrage BW 2024	217	---
TOTAAL	399	458

De loonkosten bijdrage BW betreft de loonkostensuppletie van RWA aan werkgevers die Wsw geïndiceerde medewerkers in dienst nemen met een contract begeleid werken.

4.6 Niet uit de balans blijkende regelingen en verplichtingen

Fiscale eenheid omzetbelasting

Het RWA maakt deel uit van de fiscale eenheid voor de omzetbelasting Amfors Holding BV en is uit dien hoofde hoofdelijk aansprakelijk voor de schulden van de fiscale eenheid. Het effect hiervan dient gezien te worden in samenhang met de rechten ontleend aan de samenwerkingsovereenkomst met de Amfors bedrijven.

Vakantiegeld en verlofuren

De verplichting voor rechten op nog niet uitbetaald vakantiegeld exclusief sociale lasten voor Wsw medewerkers is ultimo 2024 € 795.523,= (ultimo 2023 was dit € 796.342,=).

De verplichting voor rechten op nog niet uitbetaald vakantiegeld exclusief sociale lasten voor ADS-medewerkers is ultimo 2024 € 7.018,= (ultimo 2023 was dit € 0,=).

Ultimo 2024 was er sprake van 107.346 niet opgenomen verlofuren door ambtenaren, ADS en WSW-medewerkers. De verplichtingen die hieruit kunnen voortvloeien bedragen € 1.683.488,= exclusief sociale lasten. (ultimo 2023 bedroeg dit een saldo van € 1.207.662,=)

Investeringsverplichtingen

Er zijn geen investeringsverplichtingen per jaareinde.

Samenwerkingsovereenkomst

Amfors Holding BV en haar 100% dochtermaatschappij zijn, zowel gezamenlijk als ieder afzonderlijk, verplicht om bij te dragen aan bij de gemeenschappelijke regeling RWA ontstane exploitatietekorten.

4.7 Toelichting op het overzicht van baten en lasten

TOELICHTING OP HET OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN		
Omzet	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Doorberekende salariskosten ambt.	1.275	1.446
Doorberekende afschrijvingen	676	722
Doorberekende rente	-	69
Doorberekende Boekwinst	-1.480	-
Doorberekende ov. Bedrijfskosten	36	191
	507	2.428

Conform de Samenwerkingsovereenkomst tussen RWA en Amfors worden deze kosten doorbelast aan Amfors Holding B.V. De boekwinst heeft betrekking op de verkoop van de grond en panden aan de Argonweg. Deze is evenals alle kosten doorbelast aan Amfors Holding B.V.

Lonen en salarissen ambtenaren	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Salarissen	974	1.110
Sociale lasten	159	174
Pensioenpremies	129	144
Overige personeelskosten	14	18
	1.275	1.446

WNT-verantwoording 2024 RWA

De WNT is van toepassing op RWA. Het voor RWA toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 190.000 (algemeen bezoldigingsmaximum).

Bezoldiging topfunctionarissen

Categorie	Van toepassing in 2024
Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13 ^e maand van de functievervulling	n.v.t.
Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12	n.v.t.
Toezichthoudende topfunctionarissen	n.v.t.
Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking	n.v.t.

Topfunctionarissen zonder bezoldiging:

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE	Datum
Mevrouw N. Aboyaakoub-Akkouh	Voorzitter bestuur RWA	Geheel 2024
Mevrouw M. Treep	Lid bestuur RWA	Geheel 2024
De heer P. van Asselt	Lid bestuur RWA	Geheel 2024
De heer M. Eijbaard	Lid bestuur RWA	Geheel 2024
De heer O. Suna	Lid bestuur RWA	Geheel 2024
Mevrouw M. van de Graaf	Lid bestuur RWA	Tot juli 2024
De heer de H.J. Dekker	Lid bestuur RWA	Vanaf juli 2024
De heer R. de Koning	Algemeen directeur RWA	Geheel 2024

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Formatieve bezetting (FTE)	2024 ultimo	2024 gemiddeld	2023
Ambtenaren	17	17	19
SW-medewerkers	614	636	669
ADS-medewerkers	10	5	1

*inclusief SW-ers in begeleid werkers

Lonen SW-medewerkers, inclusief sociale lasten en overige SW gerelateerde kosten	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Brutoloon en vakantiegeld	19.347	19.357
Sociale lasten	3.612	3.082
Pensioenpremies	1.760	1.694
Overige personeelskosten	2.075	1.871
	26.794	26.005

Subsidie Wsw x €1.000	2024	2023
Rijkssubsidie Wsw	24.049	23.518

Dit bedrag is exclusief het bedrag dat het Rijk middels de Rijkssubsidie WSW beschikbaar heeft gesteld voor de ontwikkeling van de infrastructuur van de Sociaal Ontwikkelbedrijven. Onze deelnemende gemeentes hebben dit bedrag vooralsnog zelf gereserveerd in afwachting van het plan voor aanwending van deze gelden. Het gaat om een totaalbedrag van €815.000

De personeelskosten voor de WSW zijn ondanks de krimp hoger dan in 2023. Dit valt te verklaren doordat er cao-stijgingen hebben plaatsgevonden en omdat het minimumloon is gestegen. Daarnaast is de reiskostenvergoeding omhoog bijgesteld

Lonen ADS-medewerkers, inclusief sociale lasten en overige ADS gerelateerde kosten	2024	2023
	x € 1.000	x € 1.000
Brutoloon en vakantiegeld	105	16
Sociale lasten	27	4
Pensioenpremies	8	1
Overige personeelskosten	2	12
	142	33

Subsidie ADS x €1.000	2024	2023
Subsidie ADS	155	33

Bijdrage Amfors Holding BV

Conform artikel 7.1 van de samenwerkingsovereenkomst is Amfors Holding B.V. verplicht exploitatietekorten van het RWA aan te zuiveren, zolang het eigen vermogen van Amfors Holding B.V. het bedrag van € 2,5 miljoen te boven gaat. Voor het gedeelte van het eigen vermogen van Amfors Holding B.V. tussen de € 2,5 miljoen en € 4,5 miljoen geldt dat Amfors Holding B.V. slechts voor 50% aansprakelijk is voor aanzuivering van bij RWA ontstane exploitatietekorten.

Op 1 januari 2024 bedroeg het eigen vermogen van Amfors € 2.500.000.

Het exploitatietekort van RWA over 2024 bedraagt € 2.734.000. De bijdrage van Amfors Holding B.V. hieraan bedraagt € 2.600.000. In afwijking van het hierboven genoemde artikel, is dit het gehele bedrag boven de vastgestelde ondergrens van het eigen vermogen van € 2.500.000.

4.8 Overige gegevens



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Gemeenschappelijke regeling Regionaal Sociaal Werkvoorzieningschap Amersfoort en omgeving RWA

A. Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Gemeenschappelijke regeling Regionaal Sociaal Werkvoorzieningsschap Amersfoort en omgeving RWA te Amersfoort gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarrapport op pagina 20 t/m 33 opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Gemeenschappelijke regeling Regionaal Sociaal Werkvoorzieningsschap Amersfoort en omgeving RWA op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV);
- voldoet de jaarrekening 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten aan de bepalingen van en krachtens de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT);
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. het overzicht van baten en lasten over 2024; en
3. kasstroomoverzicht over 2024;
4. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden, het Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 2024 en het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado) vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Gemeenschappelijke regeling Regionaal Sociaal Werkvoorzieningschap Amersfoort en omgeving RWA zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvatten de jaarstukken andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- het jaarverslag, waaronder de programmaverantwoording en de paragrafen;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van het BBV is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in het BBV en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directeur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag, het jaarverslag, waaronder de programmaverantwoording en de paragrafen en de overige gegevens in overeenstemming met het BBV.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directeur en het bestuur voor de jaarrekening

De directeur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met het BBV en de bepalingen van en krachtens de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De directeur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. In dit kader is de directeur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directeur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van de relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directeur afwegen of de organisatie in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de directeur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directeur het voornemen heeft om de organisatie te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

De directeur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de organisatie.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Controleprotocol WNT 2024, het Besluit accountantscontrole decentrale overheden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directeur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directeur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met het bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amersfoort, 16 april 2025
CROP registeraccountants

WAS GETEKEND

G.J. Brouwer MSc RA