



2025

JAARVERSLAG

INHOUD

2

INTRODUCTIE

Voorwoord 4

DIRECTIEVERSLAG

Trajecten en uitstroom naar betaald werk 6

Activiteiten voor cliënten 8

Activiteiten voor werkgevers 16

Ontwikkeling en professionalisering 21

Risico's 24

Samenwerkingsprojecten 25

Organisatie en ontwikkeling 34

Organisatie en financiële gegevens 35

Vooruitblik 37

JAARREKENING

Balans 38

Winst- en verliesrekening 40

Grondslagen voor waardering van activa en bepaling van het resultaat 42

Overige toelichtingen 47

OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 48

**IN 2025 IS DE BELANGRIJKSTE DOEL-
STELLING WEER GEHAALD: NAMELIJK
344 MENSEN ZIJN BEMIDDELD NAAR
EEN BETAALDE BAAN. 44 MEER DAN
GEPROGNOSTICEERD.**

INTRODUCTIE

VOORWOORD

2025 was voor Werkbedrijf Lelystad een jaar met zichtbare resultaten, sterkere samenwerking en verdere voorbereiding op de toekomst. Een jaar waarin opnieuw duidelijk werd dat een aanpak op basis van maatwerk, vertrouwen en verbinding leidt tot duurzame kansen voor inwoners.

In totaal zijn in 2025 maar liefst 803 cliënten gestart in een traject richting werk of ontwikkeling. Daarvan volgden 528 cliënten een traject naar betaald werk en 275 een coachingstraject. Aan het einde van het jaar kregen 806 cliënten actieve begeleiding. Deze inzet leidde tot een concrete en betekenisvolle uitstroom: 324 inwoners stroomden door naar betaald werk en 20 cliënten startten met een opleiding. Zij doen daardoor geen beroep meer op een Participatiewetuitkering.

Deze resultaten laten zien dat onze inzet werkt, in alle bemiddelingsfasen. Van werkzoekenden die direct aan de slag kunnen tot inwoners met grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd kijken we vooruit. De komende jaren staan in het teken van de invoering van de Participatiewet in Balans. Deze hervorming gaat per 2026 in en legt meer nadruk op de menselijke maat, vertrouwen en maatwerk. In 2025 zijn we gestart met een zorgvuldige voorbereiding. Medewerkers zijn geschoold, processen zijn opnieuw bekeken en we werken samen met de gemeente aan een toekomstbestendige uitvoering. De nieuwe wet sluit goed aan bij hoe wij nu al werken: dichtbij de inwoner, met oog voor ontwikkeling en ruimte voor persoonlijke omstandigheden.

Onze inzet sluit aan bij de bredere ambities van Lelystad. Werk en participatie vormen een belangrijke basis voor gezondheid, welzijn en veerkracht. De stad wil zich ontwikkelen tot de gezondste stad van Nederland. In 2025 hebben we hier concreet aan bijgedragen door re-integratie te verbinden met vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke betrokkenheid.

Zo zijn meerdere Fit naar Werk-trajecten uitgevoerd, in samenwerking met Sportbedrijf Lelystad. Deze trajecten richten zich op zowel jongeren als andere doelgroepen. Deelnemers werkten niet alleen aan hun fysieke gezondheid, maar ook aan mentale weerbaarheid, beroepsoriëntatie en persoonlijke doelen. Dit laat zien hoe werk, gezondheid en ontwikkeling elkaar versterken.

Een belangrijk speerpunt in 2025 was het wijkgericht werken in Lelystad Oost. In alle vier de wijken zijn inwoners actief benaderd en ondersteund. Sinds de start van deze aanpak zijn 165 inwoners gesproken. Daarvan zijn vijftig inwoners gestart in een traject richting werk of participatie. Elf inwoners deden werkervaring op bij werkgevers of maatschappelijke organisaties, vier startten in een maatschappelijke baan en zes stroomden volledig uit naar betaald werk. Meerdere inwoners begonnen in een parttime dienstverband.

Deze aanpak, gekoppeld aan de bredere maatschappelijke agenda en de SPUK-middelen voor de periode 2026-2028, benadrukt het belang van dichtbij, integraal en samen werken aan perspectief in de wijk.

Ook op het gebied van scholing en ontwikkeling zijn in 2025 mooie resultaten behaald. Binnen het Leerbedrijf Logistiek startten twintig deelnemers in een opleidingstraject. Zestien deelnemers ronden dit succesvol af. Veertien deelnemers stroomden door naar werk en velen behaalden waardevolle certificaten, zoals heftruckcertificaten en VCA. Voor statushouders is een speciaal taalprogramma ontwikkeld, gericht op vaktaal en veiligheid. Daarmee zijn zij beter voorbereid op werk.

Daarnaast zijn via activiteiten zoals het Jobcenter, groepsplaatsingen bij onder andere GXO, empowermenttrainingen en jongerenprogramma's, tientallen inwoners begeleid naar werk of persoonlijke groei.

De samenwerking met werkgevers bleef in 2025 een stevige pijler onder ons succes. Met onder meer de Grootste Banenbeurs van Flevoland, sectorgerichte inspiratiedagen, de Zomerbanenmarkt, tekentafelsessies in de zorg en het Talent Event zijn honderden werkzoekenden en tientallen werkgevers met elkaar in contact gebracht. De Banenbeurs trok ruim 1.700 bezoekers en leidde bij 70% van de deelnemende werkgevers tot meerdere vervolgesprekken.

Een belangrijke partner blijft Concern voor Werk. Door onze samenwerking verder te intensiveren, ontstaan meer kansen voor inwoners met een Indicatie Banenafspraken en andere mensen met een ondersteuningsbehoefte. Samen werken we aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin talent centraal staat en iedereen perspectief heeft op duurzaam werk.

Ook intern is in 2025 sterk ingezet op professionalisering. Nieuwe collega's zijn gestart en medewerkers volgden trainingen op het gebied van agressie en emotie, wetgeving, jobcoaching en loonwaardemeting. Daarnaast behaalden meerdere collega's diploma's en certificeringen. Zo blijven we de kwaliteit van onze dienstverlening versterken.

Terugkijkend op 2025 zien we een organisatie die resultaten behaalt en tegelijk vooruitkijkt. De cijfers laten zien dat steeds meer inwoners hun weg vinden naar werk, opleiding en participatie. De verhalen laten zien wat dat betekent: nieuwe kansen, hernieuwd zelfvertrouwen en duurzame matches tussen inwoners en werkgevers.

Met vertrouwen kijken we vooruit. De invoering van de Participatiewet in Balans, de verdere ontwikkeling van wijkgericht werken, de intensieve samenwerking met werkgevers en de gezamenlijke maatschappelijke ambities bieden volop kansen voor de komende jaren.

Ik ben trots op het professionele en betrokken team van Werkbedrijf Lelystad dat dit elke dag mogelijk maakt. Samen met het lokale bedrijfsleven, maatschappelijke partners en de gemeente Lelystad blijven we bouwen aan een inclusieve, gezonde en kansrijke stad.

Sander Post

directeur Werkbedrijf Lelystad

DIRECTIEVERSLAG

TRAJECTEN EN UITSTROOM NAAR BETAALD WERK

In 2025 startten 528 cliënten met een traject richting werk. Daarnaast begonnen 275 cliënten in een coachingstraject. In 2025 zijn totaal 803 cliënten gestart binnen deze trajecten.

Medio december 2025 ontvingen 806 cliënten begeleiding in een traject, van wie 693 in een traject gericht op werk en 113 in een coachingstraject. In 2025 zijn er 324 cliënten uitgestroomd naar een betaalde baan. Daarnaast zijn er 20 cliënten gestart met een studie, waarbij zij geen gebruik meer maken van een Participatiewetuitkering.

In het jaarplan zijn cliënten ingedeeld in vier bemiddelingsfasen, gebaseerd op hun vaardigheden en afstand tot de arbeidsmarkt:

Fase 1: Bemiddelbare werkzoekenden

Fase 2: Werkzoekenden nog niet regulier bemiddelbaar

Fase 3: Werkzoekenden met belemmeringen

Fase 4: Niet-bemiddelbare werkzoekenden

De uitstroom naar werk of studie is als volgt verdeeld over deze fasen:

UITSTROOM 2025	T/M Q4
Fase 1	
Banenafpraak (na eerdere plaatsing)	21
Work First	50
Nuggers	10
Fase 2	
Werkervaringsbaan	100
Arbeidsleren Banenafpraak	72
Fase 3	
Coachingstraject Poule	75
Beschut Werk	14
Verloning	0
Maatschappelijke Baan	2
Totaal	344



ACTIVITEITEN VOOR CLIËNTEN

Om cliënten te ondersteunen in het ontwikkelen van (arbeids)vaardigheden zijn in het afgelopen jaar verschillende activiteiten en opleidingen ingezet. Naast individuele scholingstrajecten organiseerden we ook diverse groepsactiviteiten. Hieronder staat een overzicht van de belangrijkste trajecten en activiteiten.



FIT NAAR WERK

Een tijd lang stond het leven van Amanda (28) op pauze. Geen werk, weinig ritme en vooral veel tijd thuis. 'Ik sprak minder mensen, had geen geld voor leuke dingen en verloor overzicht en ritme.' Ze meldde zich (na aanmoediging van haar stiefmoeder) aan bij Fit naar Werk Jongeren. 'Ik dacht eerst: misschien haal ik hier wel iets uit. Nu weet ik: dit was precies wat ik nodig had', zegt ze met een glimlach.

Werken lukte de afgelopen jaren niet altijd door lichamelijke klachten. 'Mijn knieën laten het niet altijd toe. Soms kan alles, soms kan ik me nog niet eens omdraaien in bed.' Juist daarom is bewegen een belangrijk onderdeel van het traject.

Naast sport is er veel aandacht voor contact met anderen. 'Je leert veel van elkaar. We geven tips, denken mee en helpen elkaar verder. De sfeer in de groep voelt veilig. Als je je veilig voelt, stap je makkelijker over die drempel om dingen te delen of hulp te vragen.'

Tegen jongeren die twijfelen over meedoen aan Fit naar Werk, zegt Amanda: 'Het is spannend in het begin. Het voelt een beetje als een nieuwe klas op school, maar het is het echt waard.'

In 2025 zijn, in samenwerking met het Sportbedrijf Lelystad, drie Fit naar Werk-trajecten gestart voor cliënten van het Werkbedrijf. Eén traject is in mei 2025 succesvol afgerond, twee lopen door in 2026. Twee trajecten richten zich specifiek op jongeren tot dertig jaar, het derde traject is toegankelijk voor overige cliënten van het Werkbedrijf.

Steeds meer jongeren hebben te maken met psychische klachten, zoals angst, eenzaamheid en depressie. Vaak speelt er meer tegelijk, waardoor zij hun school vroegtijdig verlaten zonder diploma. Dit maakt het vinden van werk lastig en kan leiden tot sociaal isolement en minder deelname aan de samenleving.

Om deze jongeren te ondersteunen is door Life Goals Nederland een programma ontwikkeld. Sportbedrijf Lelystad ontving subsidie om dit programma in Lelystad te implementeren. Samen hebben Werkbedrijf Lelystad en Sportbedrijf Lelystad dit vertaald naar een traject voor jongeren tot dertig jaar.

Het doel is om de vicieuze cirkel te doorbreken en jongeren zowel fysiek als mentaal te versterken, als voorbereiding op werk of opleiding.

Tijdens het traject nemen deelnemers twee ochtenden per week deel aan sportactiviteiten, onder begeleiding van een professional. Daarnaast volgen zij workshops over onder andere vitaliteit, verslaving, stress en financiën. Ook is er aandacht voor beroepsoriëntatie en het inzichtelijk maken van persoonlijke kwaliteiten. Deelnemers stellen persoonlijke doelen en werken hier gedurende het traject actief aan. Ook lopen zij stage bij diverse bedrijven in Lelystad.

De resultaten van het eerste traject voor jongeren zijn inmiddels bekend. De andere twee trajecten lopen door tot het eerste kwartaal van 2026. De resultaten hiervan worden opgenomen in een volgend kwartaalverslag. De tot nu toe behaalde resultaten zijn:

DOELGROEP	START	AANTAL DEEL- NEMERS BIJ START	AANTAL DEEL- NEMERS BIJ STOP	ACTIEF IN EEN WERK- ERVARINGSBAAN	AAN HET WERK	OVERIG
Jongeren	25/02/2025	18	15	5	6	2 deelnemers zijn opgenomen in een afkickkliniek, voor 2 deelnemers is een hulpverleningstraject ingezet.
Reguliere groep	27/09/2025	20				
Jongeren	28/10/2025	16			1	1 deelnemer heeft inmiddels werk gevonden

LEERBEDRIJF LOGISTIEK

Binnen het Leerbedrijf Logistiek zijn in 2025 twee opleidingstrajecten uitgevoerd. In maart startte een groep van tien deelnemers met een traject van tien weken.

Tijdens dit traject zijn deelnemers opgeleid voor functies in de logistieke sector. Het programma bestond uit een combinatie van theorie en praktijk. Onderwerpen waren onder andere veiligheid, goederenverwerking en het werken met logistieke hulpmiddelen.

De praktijklessen vonden plaats bij Monta in Lelystad. Hierdoor deden deelnemers vanaf de start ervaring op in een reguliere werkomgeving. Daarnaast liepen zij enkele weken stage bij een ander logistiek bedrijf om hun ervaring te verbreden.

Monta heeft een duidelijke visie op sociaal ondernemen en geeft talent actief de ruimte. Zoals Site Manager Onno de Klaver aangeeft: “Dat iemand weer zin krijgt in zijn dag en trots is op wat hij doet, daar doen we het voor.” Monta stelt zichzelf als doel dat minimaal tien procent van de medewerkers bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In mei 2025 startte een tweede groep van negen statushouders met de opleiding Logistiek. Naast het reguliere opleidingsprogramma volgden zij extra taallessen, gericht op de vaktaal en de veiligheid op de werkvloer. Werkbedrijf Lelystad ontwikkelde hiervoor een maatwerkprogramma. De lessen sloten aan op praktijksituaties en dagelijkse werkomstandigheden. Deelnemers leerden woorden en begrippen die direct toepasbaar zijn in hun werk.



Tijdens het traject konden deelnemers het certificaat 'Start Werken' en 'Blijf Veilig' behalen en een heftruckcertificaat. De resultaten van logistieke opleidingen zijn als volgt:

Aantal gestarte deelnemers	20
Aantal afgerond	16
Heftruckcertificaat	13
Certificaat “Start Werken en Blijf veilig”/basis VCA	12
Uitstroom naar Werk	14

GROEPSPLAATSING GXO

Bij GXO kunnen meerdere keren per jaar groepen cliënten instromen in een betaalde baan. Nieuwe medewerkers starten de eerste zes maanden in dagdienst. Dit geeft ruimte om rustig in te werken en zich voor te bereiden op een eventuele overgang naar ploegendienst.

Vanaf de start krijgen deelnemers intensieve begeleiding van een werkcoach. Hierdoor worden knelpunten en ondersteuningsvragen vroeg gesignaleerd en aangepakt.

De resultaten over 2025 zijn als volgt:

INSTROOMMOMENT	AANTAL DEELNEMERS SPEEDDATE	AANTAL DEELNEMERS GESTART	AANTAL DEELNEMERS DAT NA DE PROEFTIJD KON BLIJVEN	AANTAL DEELNEMERS MET VERVOLGCONTRACT (PLOEGDIENST)	OPMERKING
01/01/2025	13	5	5	3	1 deelnemer heeft een andere baan gevonden, 1 is gestart met een opleiding.
01/06/2025	15	7	7	3	1 deelnemer is na de proeftijd gestart met een opleiding bij defensie. 2 deelnemers hebben geen vervolgcontract gekregen, omdat zij teveel afwezig waren of onvoldoende inzet hadden.
01/09/2025	16	10	8	?*	2 personen moesten na de proeftijd stoppen; een deelnemer had tijdens de proeftijd te veel vakantie opgenomen, de ander was teveel afwezig. Het evaluatiegesprek over een vervolgcontract gaat plaatsvinden in januari 2026.

JOBCENTER

In 2025 zijn ruim dertig Jobcenter-bijeenkomsten georganiseerd, met gemiddeld acht deelnemers per week. Onder begeleiding van een werkcoach bespreken deelnemers vacatures die bij Werkbedrijf Lelystad bekend zijn. Waar nodig wordt aanvullend gezocht via online kanalen. De werkcoach ondersteunt bij het maken van een cv, sollicitatiebrieven en het formuleren van een motivatie. Deelnemers helpen en motiveren elkaar actief bij het vinden van werk. In 2025 zijn dankzij het Jobcenter negenentwintig deelnemers uitgestroomd naar regulier betaald werk.

LELYSTAD OOST

Werkbedrijf Lelystad is actief in alle vier de wijken van Lelystad Oost. In iedere wijk worden inwoners twee dagdelen per week uitgenodigd voor een gesprek over werk of participatie. Sinds de start van het project zijn 165 inwoners gesproken, vaak in meerdere gesprekken. Van deze groep nemen vijftig inwoners deel aan een traject met begeleiding van een werkcoach. Zij werken aan activiteiten die voorbereiden op werk of participatie.

Drie inwoners volgden een training in taal- en/of digitale vaardigheden. Daarnaast doen elf inwoners werkervaring op bij een werkgever of maatschappelijke organisatie.

In 2025 startten vier inwoners in een maatschappelijke baan. Zes inwoners stroomden uit naar betaald werk en meerdere inwoners begonnen met een parttime dienstverband.

Voor de nieuwe SPUK-periode 2026-2028 is een subsidieaanvraag ingediend, gekoppeld aan de maatschappelijke agenda. Werkbedrijf Lelystad maakt hierbij onderdeel uit van een bredere aanvraag rond Wonen en Werken, samen met onder andere Centrada, Welzijn Lelystad en MDF.

Binnen deze aanvraag is één budget beschikbaar voor de thema's re-integratie, armoede en schulden. In december 2025 is de aanvraag toegekend, waarbij Werkbedrijf Lelystad en MDF een lager bedrag hebben ontvangen. In de komende periode wordt hierover overleg gevoerd om tot een passende verdeling te komen.

Bureau Circusvis ontwikkelt daarnaast een wijkaanpak voor Lelystad Oost, met een specifieke aanpak per wijk. Bewoners hebben via bijeenkomsten input geleverd over hun wensen en behoeften. In januari 2026 worden de resultaten en adviezen gepresenteerd. Werkbedrijf Lelystad is actief betrokken bij deze wijkateliers.

MAP-TRAINING

Door omstandigheden ontstonden in 2024 achterstanden in het aanbod van MAP-trainingen. In 2025 zijn extra trainingen georganiseerd om deze in te lopen. In totaal namen 126 inburgeraars deel aan de MAP-trainingen. Er zijn negen trainingen

uitgevoerd: 89 deelnemers vanuit de BI-route en 37 vanuit de Z-route. Alle deelnemers hebben de training succesvol afgerond en een certificaat ontvangen. Zij zijn daarmee goed voorbereid op toetreding tot de Nederlandse arbeidsmarkt.

VAN NIEUWKOMER NAAR WAARDEVOLLE COLLEGA

In dit succesverhaal staan Chris, leidinggevende bij Karmac in Lelystad, en Ahmed (fictieve naam) centraal. Ahmed kwam in 2020 als statushouder naar Nederland. Zonder gezin, netwerk of kennis van de Nederlandse taal begon hij tijdens de coronaperiode aan een nieuwe start. Na een periode in het AZC rondde hij in 2023 zijn inburgeringstraject succesvol af. Dat was een belangrijke mijlpaal, maar vooral het begin van zijn verdere ontwikkeling.

Via Werkbedrijf Lelystad zette Ahmed de volgende stap richting werk. Hij wilde graag aan de slag én tegelijkertijd de Nederlandse taal in de praktijk blijven leren. In een logistiek opleidingstraject deed hij werkervaring op, behaalde certificaten en ontdekte welke werkomgeving bij hem paste.

Zijn motivatie en inzet vielen op. Werkcoach Arjan begeleidde hem actief naar een passende plek en bleef ook na plaatsing betrokken om zijn groei en succes

te bewaken. Toen er bij Karmac een functie beschikbaar kwam, werd Ahmed voorgedragen en bewust geselecteerd.

Chris vertelt: “Wat mij opviel was zijn rust en vastberadenheid. Hij wilde echt leren. Perfect Nederlands sprak hij nog niet, maar zijn motivatie was dat wel.” Ahmed startte met een contract van drie dagen per week en groeide snel in zijn rol. Door alles in het Nederlands te doen, vragen te stellen en door te zetten, ontwikkelde hij zich tot een rustige en betrouwbare collega. Karmac bood hem een veilige werkomgeving waarin hij mocht oefenen, fouten kon maken en kon groeien. Inmiddels werkt Ahmed vier dagen per week en is hij breed inzetbaar binnen het bedrijf. Zijn verhaal laat zien wat mogelijk is wanneer motivatie, goede begeleiding en een betrokken werkgever samenkomen. De samenwerking tussen Werkbedrijf Lelystad en Karmac vormt daarmee een sterk voorbeeld van hoe duurzame en succesvolle matches tot stand komen.



EMPOWERMENTTRAINING

Van september tot en met november volgden acht deelnemers een empowerment-training. In zes sessies kregen zij praktische handvatten om meer regie te nemen over hun leven en bewuste keuzes te maken.

De training richtte zich op zelfinzicht en het benutten van persoonlijke kwaliteiten. Deelnemers gaven aan veel aan de training te hebben gehad.

Twee deelnemers stroomden uit naar betaald werk. De overige deelnemers maakten stappen in hun persoonlijke ontwikkeling. Voor een aantal deelnemers is aanvullende hulpverlening gestart, waaronder psychologische ondersteuning.

EEGA TALENTENEXPEDITIE

Eind oktober startten vijf jongeren met de EEGA Talentenexpeditie, een intensief programma van acht weken.

Het traject richt zich op jongeren die vastlopen in het onderwijs of moeite hebben met werk vasthouden. Deelnemers ontdekken hun talenten en werken toe naar een passende vervolgstap richting werk of opleiding.

De nadruk ligt op persoonlijke ontwikkeling, praktische training en het verkennen van verschillende vakgebieden. Voor alle deelnemers is een handelingsplan opgesteld. Vanaf januari 2026 volgen zij een vervolgtraining gericht op het ontwikkelen van copingmechanismen. Daarna worden zij begeleid bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding of werk.

ACTIVITEITEN VOOR WERKGEVERS

In 2025 zijn diverse activiteiten georganiseerd gericht op samenwerking met werkgevers en het versterken van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste werkgeversactiviteiten in chronologische volgorde.

BREAK INTO THE BOX

Op 4 maart vond bij Werkbedrijf Lelystad de werkgeversbijeenkomst Break into the Box plaats. Tijdens deze inspirerende sessie stonden thema's centraal die werkgevers ondersteunen bij het aantrekken en behouden van personeel.

VERVOERSDAG

Op 11 maart organiseerden Werkbedrijf Lelystad en het UWV gezamenlijk een vervoersdag. Tijdens deze bijeenkomst presenteerden werkgevers hun organisatie en lichtten zij hun openstaande vacatures toe aan werkzoekenden.

In totaal waren 26 belangstellenden aanwezig, die allemaal de gelegenheid kregen om in een persoonlijk gesprek kennis te maken met de deelnemende werkgevers.

INSPIRATIEDAG ZORG

Op 26 maart 2025 vond de inspiratiedag 'Werken in de zorg en kinderopvang' plaats voor werkzoekenden uit Flevoland. Tijdens deze dag kregen deelnemers informatie over werken in de zorg en de beschikbare opleidingsmogelijkheden. Ook konden zij deelnemen aan inspirerende workshops van gastsprekers uit het werkveld. Daarnaast waren er vertegenwoordigers van diverse zorg- en kinderopvangorganisaties aanwezig. In totaal namen 36 geïnteresseerden deel aan deze bijeenkomst.

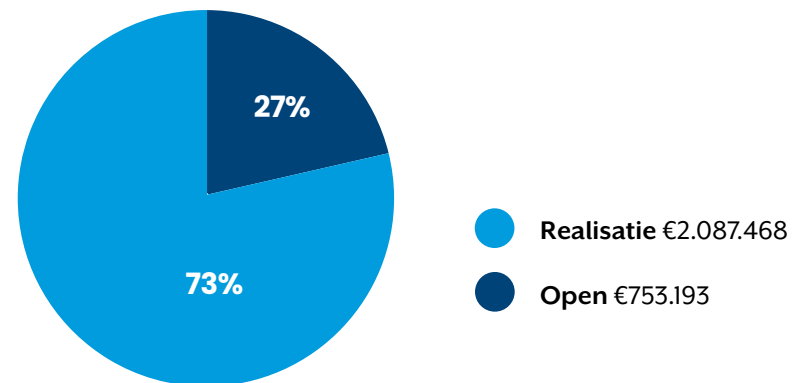
JAARVERSLAG 2025

Werkbedrijf Lelystad

SROI

Bij de inzet en benutting van de SROI-gelden is in 2025 opnieuw meer gerealiseerd dan het jaar ervoor, volgens het blokkenmodel van de gemeente Lelystad. Het blijft belangrijk om alle opdrachten die de gemeente ons gunt goed te volgen en partijen met een SROI-verplichting actief te informeren. De inspanningen op dit vlak leveren resultaat op.

Figuur 1: SROI-waarde contracten



TEKENTAFELSESSIE ZORG

Het aantal banen in de zorg groeit al tijden sneller dan het aantal beschikbare medewerkers. In de regio Flevoland werken Werkbedrijf Lelystad, het UWV en diverse zorginstellingen samen aan het realiseren van een inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

In april 2025 organiseerden Werkbedrijf Lelystad en UWV een tekentafelsessie gericht op de zorgsector. Aan deze bijeenkomst namen zestien vertegenwoordigers van acht zorgorganisaties deel.

Het doel was om gezamenlijk slimme en haalbare oplossingen te bedenken voor het terugdringen van het personeelstekort in de zorg. Hierbij is in kaart gebracht welke behoeften er leven binnen de regio, met als uitgangspunt het ontwikkelen van een passend opleidings- en ontwikkeltraject.

Deze sessie leverde een waardevol overzicht op van de knelpunten én kansen binnen de zorgsector. Belangrijke thema's die hierbij naar voren kwamen zijn:

- maatwerktrajecten voor instroom en ontwikkeling;
- regionale samenwerking tussen zorgorganisaties;
- herontwerp van taken en rollen;
- versterking taalvaardigheden van deelnemers;
- het bieden van intensieve begeleiding.

Op 9 september 2025 vond er een vervolgbijeenkomst plaats, waarin de behoefte aan zowel een brede als verdiepende oriëntatie op werken in de zorg werd bevestigd.

De brede oriëntatie is bedoeld om potentiële deelnemers kennis te laten maken met de diverse aspecten van het werk in de zorg. In de verdiepende oriëntatie lopen deelnemers stage bij verschillende zorgorganisaties en kunnen zij certificaten behalen van de opleiding Assisteren bij Zorg en Welzijn.

Op 30 oktober vond een aanvullende bijeenkomst plaats waarbij iedere betrokken zorgorganisatie een vertegenwoordiger afvaardigde om gezamenlijk te brainstormen over de concrete invulling van het opleidingsprogramma. Ook het ROC van Flevoland en Firda waren hierbij aanwezig.

Inmiddels is er een programma ontwikkeld voor een brede oriëntatie van drie dagen en een verdiepende oriëntatie van drie maanden. Zorgorganisaties leveren hieraan een actieve bijdrage door middel van het aanbieden van rondleidingen, kennismakingssessies en stageplaatsen.

In januari 2026 vindt een vervolgbijeenkomst plaats met als doel in maart 2026 te starten met het opleidingsprogramma. Uitgangspunt is dat alle deelnemers na afronding van de verdiepende oriëntatie voldoende zijn gekwalificeerd om in dienst te treden bij een van de deelnemende zorgorganisaties.

BANENBEURS 24 MEI

Op zaterdag 24 mei vond de 'Grootste Banenbeurs' van Flevoland plaats in het Stadhuis van Lelystad. Met ruim 1.700 bezoekers, tientallen betrokken werkgevers en een positieve, energieke sfeer was het een inspirerende dag vol waardevolle ontmoetingen.

De dag startte met een drukbezocht ondernemersontbijt, waar lokale en regionale werkgevers met elkaar en met vertegenwoordigers van Werkbedrijf Lelystad en het UWV in gesprek gingen.

Na de opening van de beurs stroomden de bezoekers binnen. Mensen uit de regio die actief op zoek waren naar werk, een carrièreswitch overwogen of zich wilden oriënteren op nieuwe mogelijkheden. Gedurende de ochtend vonden drie inspirerende werkgeverssessies plaats, verzorgd door Van der Valk Hotel Lelystad, Distributiecentrum JYSK en KMM Groep.

Naast gesprekken met werkgevers konden bezoekers gebruikmaken van aanvullende faciliteiten, zoals kosteloos kledingadvies en het laten maken van een professionele profielfoto. Een groot team van werkcoaches was aanwezig om vragen van bezoekers te beantwoorden.

De waardering voor de beurs was hoog. Uit enquêtes blijkt:

- Werkgevers gaven een gemiddelde score van 8,34;
- Bezoekers waardeerden de beurs met een 7,64;
- 70% van de aanwezige werkgevers heeft tussen de 5 en 10 vervolgesprekken ingepland.



ZOMERBANENMARKT

Op 19 juni organiseerden Werkbedrijf Lelystad voor het eerst een Zomerbanenmarkt. Aan deze bijeenkomst namen vier bedrijven deel: Van der Valk, Woonzorg Flevoland, Las- en Konstruktiebedrijf Niekamp en de afdeling groenvoorziening van Concern voor Werk. Er waren 21 gemotiveerde kandidaten op het evenement aanwezig. Voor deelnemers was het een kans om zichzelf te presenteren, vragen te stellen en in korte tijd een goed beeld te krijgen van de deelnemende werkgevers. Ook de werkgevers waren enthousiast. Meerdere gesprekken leidden direct tot het inplannen van vervolgspraken.

Ter voorbereiding ontvingen de deelnemers een informatiemail met praktische tips over presentatie en het meenemen van een cv. Tijdens het evenement zijn in totaal 22 gesprekken gevoerd. Op basis hiervan is met negen kandidaten een vervolgsprek ingepland. Uiteindelijk zijn er twee deelnemers gestart in een betaalde baan gedurende de zomerperiode.

ZOMERACTIE WERKGEVERS

Om de samenwerking met werkgevers te versterken en werkzoekenden te verbinden aan kansen op de arbeidsmarkt, heeft het team van werkcoaches en accountmanagers op 1 juli 2025 gezamenlijk circa 150 bedrijven bezocht. Als blijk van waardering voor de samenwerking ontvingen bedrijven een attentie.

TALENTEVENT

In november vond de Maand van de 1000 Voorbeelden plaats, waarin inclusie op de arbeidsmarkt centraal stond. Op 6 november organiseerde Werkbedrijf Lelystad het jaarlijkse talentevent; een inspirerende banenbeurs gericht op werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, kandidaten uit het doelgroepregister, doelgroepregister en mensen met een Wajong- of WIA-uitkering.

Aan het talentevent namen vijftien werkgevers en ruim veertig werkzoekenden deel. Zowel werkgevers als werkzoekenden werden voorafgaand aan het evenement goed voorbereid. Werkgevers ontvingen informatie over de opzet van het event en het profiel van de deelnemende werkzoekenden. Werkzoekenden namen deel aan een voorlichtingsbijeenkomst en een sollicitatietraining. Zij kregen tips over hoe ze zichzelf het beste konden presenteren tijdens de gesprekken met de werkgevers.

Tijdens het event zijn veel waardevolle gesprekken gevoerd. Ruim dertig werkzoekenden werden uitgenodigd voor een vervolgsprek waaruit in elk geval drie succesvolle matches zijn ontstaan.

LEERWERKVERKIEZING

Op 20 november 2025 zijn tijdens een feestelijk diner drie bedrijven en drie talenten in het zonnetje gezet in het kader van de Leerwerkverkiezing. In de maanden voorafgaand aan de verkiezing konden bedrijven en talenten worden voorgedragen. Een deskundige jury selecteerde uit alle inzendingen het beste leerwerkbedrijf en het beste talent. Tijdens de verkiezingsavond waren uit beide categorieën drie genomineerden aanwezig.

In de categorie Beste Talent ging de titel naar Mohammad Bazbooz. De jury sprak haar waardering uit voor de manier waarop Mohammad anderen begeleidt en ondersteunt op weg naar nieuwe kansen. Binnen het team vervult hij een verbindende en onmisbare rol.

De titel Beste Leerwerkbedrijf werd toegekend aan Monta. De jury prees het bedrijf om zijn daadkrachtige en sociale doenersmentaliteit en de concrete invulling van hun sociale verantwoordelijkheid. Monta werd omschreven als een sprankelende samenwerkingspartner bij wie talent echt een kans krijgt.

WINTERACTIE

In december 2025 werden er diverse samenwerkingspartners van Werkbedrijf Lelystad bedankt voor de kansen die zij geboden hebben aan onze cliënten. Dankzij deze partners ontstaan duurzame matches en krijgen mensen de mogelijkheden om actief deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Ongeveer tweehonderd bedrijven kregen als blijk van waardering een Delfts blauw tegeltje met een passende tekstboodschap.

INCLUSIEVE HR-SERVICE

De meeste vragen aan de Inclusieve HR-Service hadden dit jaar betrekking op het aanvragen van een Indicatie Banenafspraken of Beschut Werk. Ook werden er veel vragen gesteld over de voorwaarden voor het verkrijgen van loonkostensubsidie en de procedure rondom de aanvraag daarvan.

Ook ontving Werkbedrijf Lelystad vragen over de verplichtingen voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter en werd er ondersteuning en advies geboden aan bedrijven die met verzuim en uitval van medewerkers te maken kregen. De Inclusieve HR-Service blijft hiermee een waardevolle aanvulling op de dienstverlening van Werkbedrijf Lelystad.

BESTE TALENT

Vijf jaar geleden kwam Mohammad Bazbooz als vluchteling uit Syrië naar Nederland. Nederlands leerde hij in rap tempo. Inmiddels combineert hij zijn werk bij het Werkbedrijf met een baan als docent Engels op het Metropolis Lyceum in Amsterdam. 'Ik heb heel hard moeten werken om te komen waar ik ben. Met deze prijs komt het allemaal samen. Veel statushouders werken hard, respecteren de regels en integreren goed. Ik ben niet de enige. Ik hoop dat mijn verhaal dat laat zien.'



ONTWIKKELING EN PROFESSIONALISERING

In 2025 is achter de schermen hard gewerkt aan de doorontwikkeling van de organisatie. Met verbeteringen in systemen, investeringen in medewerkers en aandacht voor samenwerking is gebouwd aan een stevige basis voor de toekomst.

PINK

In het eerste kwartaal van 2025 is het systeem iSam-Pink zo ingericht dat gegevens uit de intake goed geregistreerd kunnen worden. Werkcoaches leggen hierin ook de activiteiten vast die cliënten tijdens hun traject uitvoeren.

In maart 2025 kreeg het volledige team een toelichting op de module iNzicht. Deze module biedt belangrijke management- en sturingsinformatie zoals inzicht in het aantal trajectregistraties per periode.

Gedurende 2025 zijn verschillende optimalisaties doorgevoerd in het systeem. Toch bleef het nodig om met tijdelijke workarounds te werken.

Het systeem is nog niet volledig ingericht, wat met name problemen oplevert bij de registratie van onder andere werkervaringsbanen. Hierdoor wordt nog steeds parallel gewerkt met twee systemen: Pink en Compas.

Daarnaast is een start gemaakt met de koppeling voor VUM (Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens). Hiervoor wordt onder andere een tool ontwikkeld voor de registratie van werkgevers en vacatures.

Omdat nog niet alle gegevens in het systeem kunnen worden ingevoerd, ontbreekt een deel van de managementinformatie. Bij de aanmelding van nieuwe cliënten met een uitkering moeten nog handmatige acties worden uitgevoerd. Dit belemmert een soepele informatie-uitwisseling tussen team Aanvragen en Werkbedrijf Lelystad en heeft gevolgen voor onder andere de intakes Jongeren In Beeld en Work First.

Om deze knelpunten structureel aan te pakken, is besloten om in januari 2026 een klantreis uit te werken. Het doel is verdere optimalisatie van het systeem, zodat alle re-integratieactiviteiten en instrumenten goed geregistreerd kunnen worden. Ook team Aanvragen en team Inburgering worden hierbij betrokken, omdat hun registratie invloed heeft op de werkwijze van Werkbedrijf Lelystad.

PERSONELE ONTWIKKELINGEN

Het team heeft in 2025 deelgenomen aan verschillende trainingen gericht op professionele ontwikkeling en deskundigheidsbevordering.

Alle werkcoaches volgden de training 'Omgaan met Emotie en Agressie'. Hierin kregen zij handvatten om grensoverschrijdend gedrag tijdig te herkennen en hier adequaat op te reageren.

Eind januari nam het volledige team deel aan een LinkedIn-training. Daarbij lag de focus op het opstellen van een profiel, het vergroten van zichtbaarheid en vindbaarheid en het effectief benutten van het netwerk.

In de maand daarna volgde een aantal collega's een fotografieworkshop. Zij leerden technieken voor het maken van professionele foto's voor onder andere LinkedIn en andere socialmedia-kanalen.

In oktober nam het team deel aan het actualiteitencollege 'Participatiewet in Balans', verzorgd door opleidingsinstituut Wyzer. Medewerkers zijn daar bijgepraat over de aankomende wijzigingen binnen de Participatiewet.

In 2025 zijn zes nieuwe collega's gestart: vier werkcoaches, één accountmanager Statushouders en één trainer/opleider voor onder andere de logistieke training. In dezelfde periode hebben twee collega's de organisatie verlaten.

Daarnaast is geïnvesteerd in verdere professionalisering. Drie collega's behaalden hun diploma als jobcoach. Eén collega rondde de opleiding HBO Bedrijfskunde af en twee collega's volgden succesvol de training Loonwaardemeting. Zij zijn nu gecertificeerd om loonwaardemetingen uit te voeren binnen de Banenafpraak en Beschut Werk.



RISICO'S

Werkbedrijf Lelystad opereert in een sociaal domein dat continu in beweging is. De uitvoering van de opdracht in 2025 en de komende jaren wordt beïnvloed door verschillende factoren:

- Spanningen tussen bezuinigingen van de gemeente Lelystad, tekorten binnen het sociaal domein en een groeiende, moeilijker plaatsbare doelgroep
- Afhankelijkheid van politieke keuzes
- Regionalisering van het arbeidsmarktbeleid
- De voortgang van het ICT-project Pink

De krapte op de arbeidsmarkt maakt plaatsing van kandidaten niet vanzelfsprekend eenvoudiger. Werkgevers ervaren een hoge werkdruk en kunnen niet altijd voldoende begeleiding bieden aan (herintredende) medewerkers. Als antwoord hierop worden nieuwe vormen van ondersteuning ontwikkeld, zoals lifecoaching. Hiermee biedt Werkbedrijf Lelystad ook nazorg aan cliënten die vanuit de bijstand zijn geplaatst.

De regionalisering van het arbeidsmarktbeleid, ingezet door de Rijksoverheid, leidt tot een discussie over welke taken regionaal of lokaal worden uitgevoerd. Deze ontwikkeling kan de komende jaren invloed hebben op het werkpakket van Werkbedrijf Lelystad.

De invoering van het ICT-systeem Pink binnen de gemeente Lelystad brengt risico's met zich mee. De gemeente vergelijkt dit met het kopen van een gemeubileerd huis, dat bij oplevering een cascowoning blijkt te zijn. Ook Werkbedrijf Lelystad werkt met dit systeem. Bij de ingebruikname bleek dat belangrijke functionaliteiten nog niet goed werkten. Hierdoor is veel tijd nodig geweest om het systeem werkbaar te maken.

Zelfs tijdens trainingen voor medewerkers moesten nog aanpassingen worden doorgevoerd. Hoewel gemeente Lelystad en Werkbedrijf Lelystad intensief samenwerken aan verdere implementatie, blijven er risico's bestaan in de uitvoering en registratie zolang het systeem niet volledig functioneert.

Over deze risico's is regelmatig overleg geweest met de aandeelhouder, zowel bestuurlijk als ambtelijk. Waar nodig is bijgestuurd om de risico's beheersbaar te houden.

SAMENWERKINGSPROJECTEN

Werkbedrijf Lelystad werkt samen met partners in de stad aan leefbare wijken. In dit hoofdstuk blikken we terug op de belangrijkste projecten van het afgelopen jaar.

DE KLUSWINKEL

De Kluswinkel is voor veel deelnemers een plek om opnieuw te beginnen. In een veilige werkomgeving bouwen zij werkritme op, leren zij nieuwe vaardigheden en groeit het zelfvertrouwen. Samen met een werkcoach wordt gewerkt aan een traject dat past bij de persoon, met als doel een stap richting werk.

WAT WE DOEN

In 2025 was de Kluswinkel volop actief in de stad. De werkzaamheden zijn divers en altijd praktisch:

- Klein onderhoud bij huurders, in opdracht van Centrada
- Tuinonderhoud en het verbeteren van de leefomgeving
- Aanpak en herstel van achterpaden
- Ondersteuning bij wijkprojecten in Lelystad Oost, zoals in de Zandbank en de Schouw
- Particuliere opdrachten, waaronder het ophalen van wit- en bruingoed
- Nieuwe werkzaamheden, zoals het plaatsen en herstellen van fietsknooppunten

In totaal is op ongeveer 1.000 adressen gewerkt. Daarbij zijn 242 tuinen aangepakt - een flinke stijging ten opzichte van het jaar ervoor.

Naast het werk is er altijd aandacht voor de bewoners. Een reparatie gaat vaak samen met een praatje of een extra helpende hand. Juist dat maakt het verschil.

LEREN EN ONTWIKKELEN

De Kluswinkel blijft zich ontwikkelen als leeromgeving. In 2025 zijn de opleidingsmodules verder uitgewerkt en is gekeken naar nieuwe samenwerkingen met onder andere De Steiger en Flevodrome. Deze verkenning krijgt in 2026 een vervolg.

Als erkend leerbedrijf biedt de Kluswinkel ook stageplekken. In 2025 deed een stagiair praktijkervaring op in uiteenlopende werkzaamheden, van installaties tot schilderwerk en tuinonderhoud.

IN- EN UITSTROOM

De Kluswinkel en de Buurtconciërges bieden inwoners kansen om stappen te zetten richting werk. In 2025 zijn deelnemers doorgestroomd naar een baan of gestart in een maatschappelijke functie. Tegelijkertijd zijn nieuwe deelnemers begonnen in werkervaringsplekken.



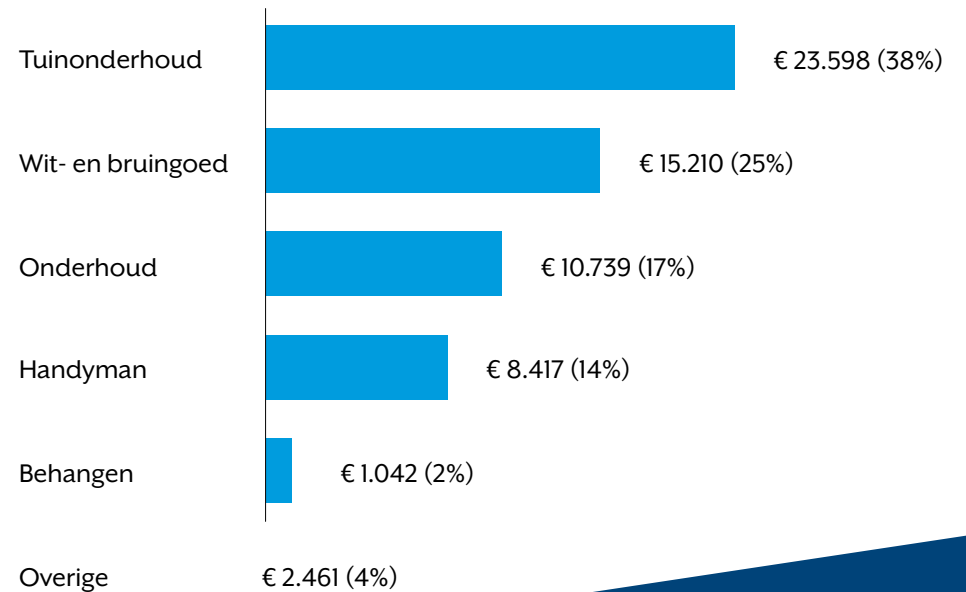


SUCCESVERHAAL

Het afgelopen jaar is onze collega Michelle Jonk voorgedragen als 'talent van het jaar' voor de Leerwerkverkiezing. Ondanks dat zij de eer van 'beste talent' moest laten aan Mohammad Bazbooz, zijn wij ontzettend trots op haar. Michelle heeft zich de afgelopen jaren in verschillende rollen bewezen en is inmiddels een vaste waarde binnen het team.

RESULTAAT

Na een minder jaar in 2024 is het resultaat in 2025 duidelijk hersteld. De omzet kwam uit op circa € 61.467. Een stabiele bezetting en nieuwe opdrachten hebben hieraan bijgedragen.



HET BUURTEAM

Het Buurteam is zichtbaar en dichtbij. Met name de buurtconciërges spelen hierin een belangrijke rol. Zij zijn dagelijks in de wijk aanwezig, kennen de bewoners en vormen de schakel tussen inwoners, gemeente en andere professionals.

WAT WE DOEN

In 2025 waren de buurtconciërges actief in Lelystad Oost en werkten zij dagelijks aan een schone, veilige en leefbare buurt:

- Lopen van wijk rondes en signaleren van overlast, zoals zwerfafval en defecten in de openbare ruimte
- Doen van meldingen en schakelen met gemeente en handhaving bij bijvoorbeeld afvaldumpingen
- Ondersteunen van bewoners bij praktische hulpvragen in en om het huis
- Bijdragen aan groenonderhoud en adoptieprojecten in de wijk
- Informeren en verbinden van bewoners bij ontwikkelingen, zoals rondom de dag- en nachtopvang

Daarnaast zijn bewoners actief betrokken bij hun leefomgeving, bijvoorbeeld via opruimacties en andere initiatieven in de wijk.

SAMENWERKEN IN DE WIJK

Het Buurteam werkt nauw samen met partners zoals de gemeente, Centrada, handhaving en wijkagenten. Ook is er intensief contact met de Kluswinkel, bijvoorbeeld voor praktische klussen en ondersteuning in de wijk. Wekelijks zijn er buurtstarts en overleggen, waarin signalen uit de wijk worden besproken en acties worden afgestemd. Zo blijft de aanpak concreet en dichtbij de praktijk.

PROJECTEN EN INITIATIEVEN

Naast het dagelijkse werk zijn er verschillende terugkerende en nieuwe projecten uitgevoerd:

- Onderhoud van de tuin bij Coloriet tijdens NL Doet
- Inzamelen van statiegeld voor buurtinitiatieven
- Ondersteuning bij fietslessen voor statushouders
- Aanpak van achterpaden, zoals in de Horst
- Betrokkenheid bij projecten rond leefbaarheid en vergroening in de stad
- Deelname aan onderzoek van Windesheim naar de impact van buurtconciërges

Deze projecten dragen bij aan verbinding in de wijk en versterken de betrokkenheid van bewoners.



DIGITALISERING EN ONTWIKKELING

In 2025 is een belangrijke stap gezet in de digitalisering van het werk. Een buurtconciërge ontwikkelde een app waarin werkzaamheden, meldingen en observaties worden vastgelegd. Deze app helpt om beter inzicht te krijgen in de staat van de leefomgeving en ondersteunt bij het stellen van prioriteiten.

De implementatie is gestart in 2025. In 2026 wordt de app verder doorontwikkeld op basis van ervaringen uit de praktijk. De inzichten worden ook gebruikt om processen binnen de Kluswinkel verder te digitaliseren.

TEAM EN GROEI

Het team van buurtconciërges is in beweging. Door uitstroom en pensioen zijn nieuwe collega's gestart en ingewerkt. Twee buurtconciërges zijn na een succesvolle proefperiode in dienst gekomen.

Daarnaast is geïnvesteerd in kennis en ontwikkeling, onder andere via bijeenkomsten en trainingen.

HET ENERGIETEAM

Het Energieteam helpt inwoners van Lelystad om grip te krijgen op hun energieverbruik en kosten. Met huisbezoeken, praktische tips en kleine maatregelen maken zij direct verschil in huis.

WAT WE DOEN

Energiecoaches gaan bij inwoners langs en brengen samen met hen het energieverbruik in kaart. Bewoners krijgen advies over hun gedrag en ontvangen gratis energiebesparende producten, zoals tochtstrips, ledverlichting en hulpmiddelen om verbruik inzichtelijk te maken.

In 2025 zijn 240 huishoudens bezocht. Meer dan de helft woont in een huurwoning van Centrada, de rest in koop- of particuliere huurwoningen.

WAT WE ZIEN IN DE PRAKTIJK

Tijdens de huisbezoeken komen duidelijke signalen naar voren:

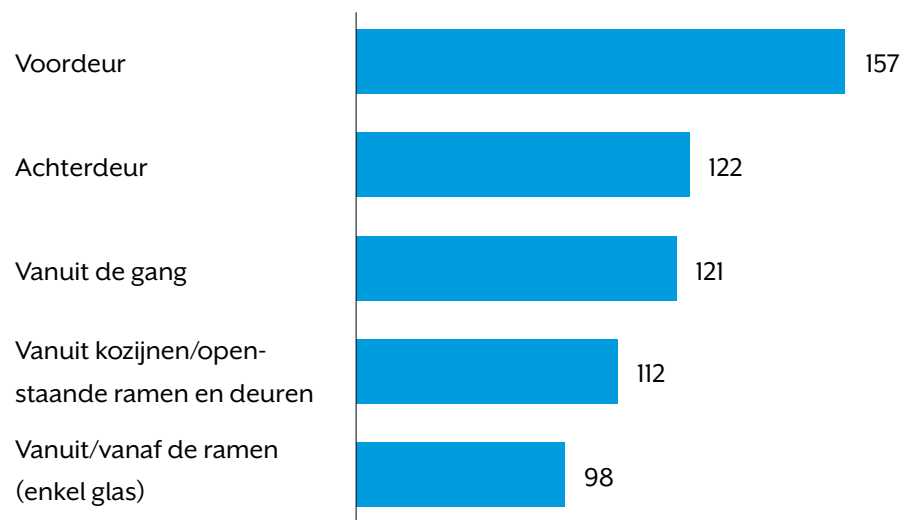
- Tocht en kou: 62% van de bewoners ervaart klachten door kieren en slechte isolatie
- Hoge energiekosten: 76% merkt de gevolgen van stijgende prijzen en 64% ervaart de energielasten als hoog

Dit laat zien dat er zowel behoefte is aan praktische verbeteringen in de woning als aan ondersteuning bij het omgaan met energiekosten.

VOCHT EN SCHIMMEL

In 2025 zijn zestien huishoudens bezocht met vocht- en schimmelproblemen. In tien gevallen bleek gedrag, zoals onvoldoende ventileren of verwarmen, de belangrijkste oorzaak. In vier andere situaties speelde een technisch of bouwkundig probleem een rol. In twee gevallen speelde er een combinatie van gedrags- en bouwkundige problematiek. De aanpak bestaat uit advies, het behandelen van schimmel en het inschakelen van de woningcorporatie bij technische gebreken. Waar nodig blijft de energiecoach betrokken om de situatie te volgen.

SPECIFIEKE BRONNEN VAN KOUDE & TOCHT



ONTWIKKELING EN VOORUITBLIK

In 2026 wordt verder ingezet op maatwerk en inzicht. Met behulp van onder andere PI-meters en meetapparatuur wordt samen met bewoners gekeken naar verbruik en besparing. Ook worden adviesrapporten ontwikkeld, zodat bewoners hun situatie beter kunnen volgen en verbeteren.

Daarnaast blijft samenwerking met partners, zoals Centrada, belangrijk om structurele problemen goed aan te pakken.

IN DE STAD

Het Energieteam was in 2025 ook zichtbaar op de Groen voor elkaar-markt in het stadhuis. Hier konden inwoners terecht voor informatie over energiebesparing, opwekking en duurzaamheid.



BUURTVOORLICHTERS

De Buurtvoorlichters waren in 2025 volop actief in Lelystad. Nog niet eerder werden zoveel adressen bezocht en gesprekken gevoerd. Inwoners zijn bereikt, vragen zijn opgehaald en belangrijke informatie is gedeeld. Voor de gemeente zijn daarnaast in de eerste helft van het jaar veel enquêtes afgenomen als waardevolle aanvulling op het werk.

Het jaar begon intensief, met veel opdrachten in korte tijd en een team dat nog niet op volle sterkte was. Dat vroeg om flexibiliteit en inzet.

De werkzaamheden zijn uiteindelijk binnen de gestelde tijd en naar tevredenheid afgerond. Vanaf het tweede kwartaal groeide het team weer.

Het werk heeft niet alleen impact op de buurt, maar ook op de Buurtvoorlichters zelf. Deelnemers bouwen werkritme op en ontwikkelen zich op het gebied van vaardigheden, taal en zelfvertrouwen. Zo is het project niet alleen van waarde voor de stad, maar ook voor de mensen die eraan meewerken.

In totaal **69.579** adressen bezocht

21.061	gesprekken gevoerd
4.188	adressen bezocht voor de Politie
16.956	adressen bezocht voor Welzijn Lelystad
29.441	adressen bezocht voor de Gemeente Lelystad
6.868	adressen bezocht voor de Brandweer
3.842	adressen bezocht voor Centrada



ORGANISATIE EN ONTWIKKELING

Werkbedrijf Lelystad blijft zich ontwikkelen als organisatie. In 2025 is geïnvesteerd in een veilige werkomgeving, de verdere professionalisering van medewerkers en een sterkere positionering naar buiten. Tegelijkertijd is gewerkt aan een stevige basis voor de toekomst, met aandacht voor samenwerking, communicatie en groei.

ARBO EN VEILIGHEID

Een veilige werkomgeving is de basis voor goed werken. In 2025 is daarom extra aandacht besteed aan zowel fysieke veiligheid als aan het versterken van vaardigheden van medewerkers.

Samen met een gespecialiseerd bedrijf is de veiligheid van het pand aan de Vaartweg onderzocht. Op basis daarvan is geadviseerd om de receptie en balie aan te passen. Met deze aanpassingen kunnen bezoekers in de toekomst beter en gecontroleerd worden ontvangen. De uitvoering staat gepland voor 2026, waarbij een goede balans is gevonden tussen openheid en veiligheid.

Daarnaast worden medewerkers structureel getraind in het omgaan met agressie en het de-escaleren van spanningen. Deze trainingen vinden eens per twee jaar plaats.

MARKETING & COMMUNICATIE

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet in het ontwikkelen en structureren van de marketingaanpak van Werkbedrijf Lelystad.

Een belangrijk moment was de Banenbeurs Flevoland. Het stadhuis van Lelystad werd omgevormd tot de grootste banenbeurs in de regio. In samenwerking met het Werkgevers Servicepunt Flevoland en het UWV zijn werkzoekenden en werkgevers succesvol met elkaar in contact gebracht, met waardevolle matches als resultaat.

VOORUITBLIK OP 2026

Ook voor 2026 ligt de focus op verdere ontwikkeling. Een belangrijk speerpunt is de vernieuwing van de website van Werkbedrijf Lelystad.

De nieuwe website moet het merkverhaal duidelijker vertellen en de positie als betrokken organisatie versterken. Daarnaast biedt het platform meer mogelijkheden voor een gerichte en efficiënte benadering van verschillende doelgroepen.

ORGANISATIE EN FINANCIËLE GEGEVENS

De jaarrekening 2025 is de dertiende jaarrekening van Werkbedrijf Lelystad BV.

Werkbedrijf Lelystad BV is een 100% deelneming van de gemeente Lelystad.

De gemeente heeft daarbij een dubbele rol: als belangrijkste opdrachtgever én als enig aandeelhouder.

De balans per 31 december 2025 en de winst- en verliesrekening over het boekjaar 2025 zijn opgenomen in de jaarrekening. Deze is, inclusief controleverklaring van accountantskantoor Moore MKW, vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 7 mei 2026.

ORGANISATIEGEGEVENS

Werkbedrijf Lelystad BV is statutair gevestigd in Lelystad en heeft de rechtsvorm van een besloten vennootschap. De vennootschap is opgericht op 12 juni 2013 en bestaat voor onbepaalde duur. Directeur is de heer A.M. Post.

BOEKJAAR EN RESULTAAT

Het boekjaar 2025 loopt gelijk aan het kalenderjaar. Het resultaat uit de gewone bedrijfsuitoefening vóór vennootschapsbelasting bedraagt € 2.713 negatief (2024: € 1.918 negatief).

PERSONEEL

Per 31 december 2025 heeft Werkbedrijf Lelystad 28 medewerkers in dienst (24,58 fte): zestien vrouwen en twaalf mannen.

Daarnaast zijn drie medewerkers van Concern voor Werk werkzaam binnen de organisatie, evenals vier medewerkers vanuit de gemeente Lelystad en één tijdelijke medewerker. In 2025 bedroeg het ziekteverzuim 5,6%.

INVESTERINGEN

In 2025 zijn twee transportbussen aangeschaft.

FINANCIËLE INSTRUMENTEN EN RISICO'S

Voor een toelichting op de financiële instrumenten wordt verwezen naar de specifieke posten in de jaarrekening. Werkbedrijf Lelystad maakt geen gebruik van financiële derivaten en loopt hierdoor geen aanvullende risico's op dit gebied.

Kredietrisico's worden beperkt door voornamelijk samen te werken met partijen met een hoge kredietwaardigheid. Daarbij gelden statutaire beperkingen voor de bevoegdheden van de directie.



VOORUITBLIK

De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan en neemt naar verwachting verder toe door demografische ontwikkelingen. Dit leidt tot meer concurrentie om personeel.

Voor Werkbedrijf Lelystad betekent dit dat scherp gekeken wordt naar de eigen rol. De focus ligt op het zo kort mogelijk houden van de weg naar werk: wat is er nodig om iemand te laten starten?

Na plaatsing ligt de verdere ontwikkeling bij werkgever en werknemer, eventueel ondersteund door partijen zoals SBB.

Tegelijkertijd vraagt de huidige doelgroep vaak om extra begeleiding. Veel inwoners hebben te maken met meerdere belemmeringen die het vinden van werk bemoeilijken. Dit vraagt om intensieve ondersteuning en nauwe samenwerking met maatschappelijke partners in Lelystad.

Voor inwoners die nog niet toe zijn aan een reguliere baan worden passende tussenstappen ingezet, hoe klein ook.

De verdere regionalisering van het arbeidsmarktbeleid speelt hierbij ook een rol. Vanuit Flevoland Werkt wordt steeds meer gestuurd op de inzet van arbeidsmarktinstrumenten. Omdat Werkbedrijf Lelystad hier geen directe deelnemer in is, blijft afstemming met de gemeente belangrijk.

Zoals eerder benoemd wordt de toekomst met vertrouwen tegemoet gezien.

JAARREKENING

BALANS

Na voorgestelde resultaatbestemming

Activa	Ref	31-12-2025	31-12-2024
Vaste activa			
Materiële vaste activa	I.1	52.993	28.154
Vlottende activa			
Handelsdebiteuren		83.792	183.454
Participanten		106.475	96.128
Overige vorderingen en overlopende activa	II.1	1.847	4.362
Liquide middelen	II.2	1.764.498	1.268.222
Totaal		1.956.612	1.552.166
Totaal generaal		2.009.605	1.580.320

Passiva	Ref	31-12-2025	31-12-2024
Eigen vermogen			
Geplaatst en gestort aandelenkapitaal	III.1	1	1
Overige reserves	III.2	137.404	139.602
Totaal		137.405	139.603
Kortlopende schulden en overlopende passiva			
Schulden aan leveranciers en handelskredieten		302.751	359.095
Participanten		135.022	122.520
Belastingen en premies sociale verzekeringen		209.190	201.380
Overige schulden en overlopende passiva	IV.1	1.225.237	757.722
Totaal		1.872.200	1.440.717
Totaal generaal		2.009.605	1.580.320

WINST- EN VERLIESREKENING

	Ref.	2025	begroting 2025	2024
Opbrengsten				
Netto-omzet	VI	4.319.378	4.196.201	5.168.346
Kostprijs van de omzet	VI.1	4.008.357	3.906.000	4.899.194
Bruto-omzetresultaat		311.021	290.201	269.152
Algemene beheerskosten				
Lonen en salarissen	VI.2	95.143	93.965	83.056
Sociale lasten en pensioen	VI.3	10.493	16.583	6.656
Afschrijvingen op vaste activa	VI.4	11.060	0	2.891
Overige bedrijfslasten	VI.5	211.838	178.900	191.242
Som der kosten		328.534	289.448	283.845
Netto-omzetresultaat		-17.513	753	-14.693
Rentebaten	VII.1	14.800	0	12.775
Resultaat voor belastingen		-2.713	753	-1.918
Vennootschapbelasting		515	0	364
Resultaat na belastingen		-2.198	753	-1.554



GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA EN BEPALING VAN HET RESULTAAT

ALGEMENE GEGEVENS

Naam, rechtsvorm en vestigingsplaats

Werkbedrijf Lelystad is opgericht als Besloten Vennootschap (B.V.) en statutair gevestigd te Lelystad. Werkbedrijf Lelystad B.V. is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 58148248

Activiteiten

Werkbedrijf Lelystad B.V. heeft als doel het leveren van maatschappelijke dienstverlening binnen het sociaal domein. De activiteiten bestaan voornamelijk uit het uitvoeren van welzijns-, participatie-, begeleidings- en ondersteuningsdiensten, waaronder begeleiding op grond van de Wmo, participatie- en re-integratietrajecten. Deze activiteiten worden hoofdzakelijk uitgevoerd in opdracht van gemeenten en aanverwante publieke organisaties.

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving.

Continuïteitsveronderstelling

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Hierbij is rekening gehouden met de meerjarige contracten en subsidierelaties met gemeenten binnen het sociaal domein.

Schattingen

Bij het opstellen van de jaarrekening wordt gebruikgemaakt van schattingen en veronderstellingen die van invloed kunnen zijn op de waardering van activa en passiva en op het resultaat. De belangrijkste schattingen hebben betrekking op de waardering van debiteuren (gemeenten), de bepaling van voorzieningen (bijvoorbeeld voor personele verplichtingen) en de verantwoording van nog te factureren omzet.

De werkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen.

Waardering

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben.

Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd.

Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de "Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen".

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De waardering van deze vaste activa is gebaseerd op de historische kostprijs c.q. aanschaffingsprijs verminderd met de afschrijvingen. Met uitzondering van grond vindt afschrijving plaats op basis van een vast percentage van de historische aanschaffingsprijs dat is afgestemd op de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op grond wordt niet afgeschreven. De kosten van groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven over de economische levensduur.

Bijzondere waardeverminderingen

De vennootschap beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder-waardeverminderingsverlies wordt direct als last verwerkt in de winst-en-verliesrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en

geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordelingen van de liquide middelen.

Liquide middelen

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

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit:

- Geplaatst en volgestort aandelenkapitaal
- Overige reserve

De overige reserve is ontstaan uit resultaten van afgelopen boekjaren.

Kortlopende schulden en overlopende passiva

De kortlopende schulden en overlopende passiva worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR DE BEPALING VAN HET RESULTAAT

Netto-omzet

Netto-omzet is de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten exclusief de over de omzet geheven belastingen en onder aftrek van kortingen.

Kostprijs van de omzet

Kostprijs van de omzet omvat de aan de gerealiseerde omzet toe te rekenen directe en indirecte kosten van de productie- en dienstverleningsactiviteiten. Hieronder vallen onder meer de directe loonkosten van medewerkers, inclusief medewerkers werkzaam op basis van de Participatiewet, begeleidingskosten voor de inzetbaarheid in het productieproces, kosten van materialen en ingekochte diensten, alsmede productie- en afdelingskosten. De kostprijs wordt bepaald op basis van het historische-kostenstelsel.

Lonen en salarissen

Hieronder wordt verstaan het brutobedrag van de uitbetaalde lonen.

Sociale lasten en pensioen

De ter zake van de werknemersverzekering verschuldigde werkgeverslasten, zoals ZVW, WW en WhK, alsmede het werkgeversaandeel in de pensioenvoorzieningen.

Afschrijvingen

Hieronder wordt verstaan de kosten van afschrijvingen op vaste activa.

De afschrijvingskosten worden berekend naar hetgeen in de toelichting vermeld staat onder vaste activa.

Overige bedrijfskosten

Hieronder zijn onder meer begrepen de overige personeelskosten en kosten van onderhoud, energieverbruik, belastingen en verzekeringen, indirecte productiekosten en algemene kosten. De overige kosten worden berekend op basis van historische kosten.

Belastingen

Met ingang van 2016 geldt voor de vennootschap dat zij, als een indirect overheidsbedrijf, onderworpen is aan de heffingen van de Wet op de Vennootschapsbelasting.



OVERIGE TOELICHTINGEN

Bezoldiging directie

De directie van de vennootschap bestaat uit één persoon, te weten de algemeen directeur, niet in loondienst van de BV, maar wordt ingehuurd vanuit Concern voor Werk NV.

OVERIGE GEGEVENS

Statutaire winstbestemmingsregeling

De winstbestemming vindt plaats overeenkomstig artikel II van de statuten van Werkbedrijf Lelystad B.V.

Daarin is bepaald dat:

1. de winst ter vrije beschikking staat van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders;
2. de vennootschap aan de aandeelhouder en eventuele andere gerechtigden de voor uitkering vatbare winst slechts kan uitkeren voor zover het eigen vermogen groter is dan het gestorte en opgevraagde kapitaal vermeerderd met de reserves die krachtens de wet of de statuten moeten worden aangehouden.

Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2024

De jaarrekening 2024 is vastgesteld in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, gehouden op 8 april 2025. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel.

Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2025

De directie stelt voor om het verlies over het boekjaar 2025, groot € 2.198 ten laste te brengen van de overige reserves. Vooruitlopend op de vaststelling door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is dit voorstel reeds in de jaarrekening verwerkt.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de aandeelhouders van Werkbedrijf Lelystad B.V.

Verklaring over de in het jaarrapport opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Werkbedrijf Lelystad B.V. te Lelystad gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarrapport opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Werkbedrijf Lelystad B.V. op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de winst- en verliesrekening over 2025; en
3. 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 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Werkbedrijf Lelystad B.V. 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.

Verklaring over de in het jaarrapport opgenomen andere informatie

Het jaarrapport omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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 Titel 9 Boek 2 BW 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 Titel 9 Boek 2 BW en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

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

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de vennootschap haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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 afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude en fouten 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, 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 fraude of fouten, 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 vennootschap;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur 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 vennootschap 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 vennootschap haar continuïteit niet langer kan handhaven; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

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.

Lelystad, 7 mei 2026
Moore MKW Audit B.V
drs. C.P. Keuter RA

Digitaal ondertekend door:
Cor Keuter

