

Jaarverslag 2020



Het jaar 2020 is voor WNK een jaar vol contrasten geweest.

Voor elkaar... 

WNK
personeelsdiensten

Gemeenschappelijke Regeling
Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland

Jaarstukken
2020

8 april 2021



WNK
Personeelsdiensten

Colofon:

Dit jaarverslag is een uitgave van WNK Personeelsdiensten

Inhoudsopgave



Jaarverslag

Jaarrekening in één oogopslag	6
Voorwoord	8
Sociaal verslag	9
Programmaverantwoording	20

Paragrafen

Weerstandsvormogen en risicobeheersing	24
Onderhoud kapitaalgoederen	29
Financiering	30
Verbonden partijen	31
Bedrijfsvoering	32

Jaarrekening

Balans per 31 december 2020	36
Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	37
Incidentele baten	39
Incidentele lasten	39
Algemene dekkingsmiddelen	39
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	40
Toelichting op de balans per 31 december	42
Niet in balans opgenomen financiële rechten en verplichtingen per 31 december	46
Toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	47
Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	48
WNT-verantwoording 2020 WNK Personeelsdiensten	51
Prestatie-indicatoren WSW	53
Taakvelden	53

Overige gegevens

Bestuur, commissies, overlegorganen	56
-------------------------------------	----

Controleverklaring Accountant

60

Bijlagen

Normenkader wet- en regelgeving Extern	66
Regelgeving Intern	67
Personele bezetting	68
Organogram	70

Jaarrekening in één oogopslag

Voorwoord directie

Het jaar 2020 is voor WNK een jaar vol contrasten geweest.

Tegenover de sociale schade die werd aangericht staat de forse groei van de activiteiten in het kader van post bezorgen en pakketten sorteren.

Tegenover de bezorgdheid, stress en ook wel angst staat het feit dat WNK al haar activiteiten in de lucht heeft weten te houden waardoor de werkgelegenheid behouden is gebleven.

Tegenover het gedwongen thuiswerken voor sommige medewerkers staan de medewerkers die betrokken zijn bij het primaire proces voor wie vanuit huis werken geen optie is.

Om de impact te verlagen is veel geïnvesteerd in het moreel.

Wat betreft de op de externe arbeidsmarkt geleverd personeelsdiensten was het business as usual en konden nieuwe plaatsingen worden gerealiseerd.

Terugkijkend en de balans opmakend kan worden geconcludeerd dat het WNK is gelukt om tussen de klippen van de coronacrisis door te laveren. De continuïteit is op geen enkel moment in gevaar geweest, de werkgelegenheid is behouden gebleven en, last but not least, alle medewerkers die in 2020 besmet zijn geraakt met het coronavirus zijn op moment van schrijven teruggekeerd op onze werkvloer.

Sociaal verslag

De sinds 2015 ingezette dalende trend wat betreft het aantal Wsw medewerkers is voortgezet met een daling per saldo van 47 medewerkers ten opzichte van vorig jaar. Het aantal medewerkers met een indicatie Beschut Werk groeide van 88 naar 109. Het totaal aantal medewerkers is met 10 gedaald ten opzichte van vorig jaar.

Ondanks de sterkte stijging van het aantal medewerkers met een beschut werken indicatie is het de afgelopen jaren gelukt om de verhouding intern en

extern werkende medewerkers te laten groeien richting extern.

Het continue medewerkers tevredenheid onderzoek liet in 2020 ten opzichte van 2019 hetzelfde beeld zien. Wat betreft opleiden en trainen is het afgelopen jaar met name geïnvesteerd in het professioneel handelen van consultants en leidinggevenden.

Het ziekteverzuim bedroeg gemiddeld 13,16%, een daling ten opzichte van het voorafgaande jaar maar desondanks hoog te noemen. WNK loopt hiermee in de pas van de sector benchmark. Hoofdoorzaak is de toenemende vergrijzing als gevolg van de sinds 2015 geldende instroomstop WSW.

In samenwerking met een externe partij zijn programma's met betrekking tot gezonde voeding en bewegen uitgevoerd. Ook is er aandacht voor stoppen met roken.

Er zijn twee klachten afgehandeld volgens het geldende protocol.

Op basis van een assessment kon worden vastgesteld dat de bewustzijn en kennis ten aanzien van wet- en regelgeving inzake privacy binnen WNK nog steeds op een hoog niveau aanwezig is.

Er is opnieuw veel aandacht en energie vrij gemaakt voor het borgen van de preventieve processen met betrekking tot arbeidsomstandigheden, veiligheid en privacy.

Aan het stimuleren van intern werkende medewerkers om de stap naar extern werken te zetten werd ook in 2020 onverkort veel aandacht besteed.

Aan de Ondernemingsraad, de Cliëntenraad en de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen is in het sociaal verslag opnieuw een podium geboden om integraal verslag uit te brengen over het voorafgaande jaar.

Programma verantwoording

WNK Personeelsdiensten (WNK) heeft twee programma's met een maatschappelijk doel, namelijk economische arbeidstoeleiding en SW.

Economische Arbeidstoeleiding voert, binnen de context van de Participatiewet, voor de deelnemende gemeenten arbeidsintegratie-programma's uit. De doelgroep bestaat uit mensen die, gemeten aan hun positie op de arbeidsmarkt, worden gehinderd door een beperking. Deze beperking kan bestaan uit in de persoon gelegen factoren dan wel uit sociaal-maatschappelijke factoren. Het onderzoeken van benutbare mogelijkheden, het bepalen van de loonwaarde en het vinden en behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt zijn einddoelen van alle gevoerde programma's. De inhoud van de programma's wordt afgestemd met de deelnemende

gemeenten en aangeboden in de vorm van een dienstencatalogus. Er is afgesproken om jaarlijks 60% van het participatiebudget hiervoor in te zetten.

WNK voert in mandaat de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) uit voor de deelnemende gemeenten. Het doel is dat mensen met een geïndiceerde afstand tot de arbeidsmarkt die uitsluitend in staat zijn onder aangepaste omstandigheden arbeid te verrichten, kunnen werken op een zo regulier mogelijke en op hun individuele mogelijkheden aangepaste arbeidsplek. Binnen het SW-programma wordt op basis diagnosestelling en assessments een passende werkplek geboden. De dienstverlening kent vier vormen, namelijk personeelsbemiddeling, detacheren, groepsdetachering en beschermd werken. Binnen het participatiebudget is een Rijksbijdrage beschikbaar ter uitvoering van deze wet.

Voorwoord

“Een jaar van contrasten”

Het jaar 2020 is voor WNK een jaar vol contrasten geweest.

Tegenover de sociale schade die werd aangericht door het noodgedwongen treffen van diverse preventieve maatregelen ter voorkoming van coronabesmetting staat de forse groei van de activiteiten in het kader van post bezorgen en pakketten sorteren; respectievelijk 27% en 25% waardoor perspectief kon worden geboden aan nieuw instromende medewerkers vanuit de Participatiewet.

Tegenover de bezorgdheid, stress en ook wel angst waar een groot aantal medewerkers mee geconfronteerd zijn geworden, met aanvankelijk een forse uitval als gevolg, staat het feit dat WNK al haar activiteiten in de lucht heeft weten te houden waardoor de werkgelegenheid behouden is gebleven en er dus niemand om bedrijfseconomische redenen gedwongen op de bank heeft gezeten.

Tegenover het gedwongen thuiswerken voor de medewerkers werkzaam in de ondersteunende diensten staan de medewerkers die betrokken zijn bij het primaire proces voor wie vanuit huis werken geen optie is.

Tegenover de financiële schade die werd aangericht in de vorm van extra te maken kosten en omzetverlies bij het interne bedrijfsdeel Montage en Verpakking staan de van rijkswege toegekende corona-compensatie en de omzetgroei bij de externe afdelingen Post en Pakketten waardoor het jaar met een robuust positief resultaat kon worden afgesloten.

Om het effect van deze contrasten af te zwakken is er veel geïnvesteerd in het moreel van de medewerkers en in het versterken van het besef dat we één organisatie zijn met gedeelde normen en waarden. Dit in de vorm van duizenden telefoontjes in het kader van

de wekelijkse belrondes met de thuis zittende medewerkers. Dit ook door het stimuleren van begrip bij de werkenden voor de collega's die vanwege een hoog risicoprofiel dan wel vanwege angst en stress tijdelijk niet hebben gewerkt.

Meerdere malen zijn op de werkvloer ad hoc bijeenkomsten georganiseerd tijdens welk medewerkers en directie in gesprek zijn geweest over de te treffen maatregelen en over de bij sommige medewerkers levende gevoelens van angst en onzekerheid.

Veel is ook geïnvesteerd in extra communicatie in de vorm van nieuwsbrieven, posters en preventieve voorlichting, op de werkvloer of via intranet.

Naast het feit dat veel energie en organiserend vermogen is geleverd ten behoeve van het draaiend houden van de organisatie is de blik ook gericht geweest op de buitenwereld.

Wat betreft de op de externe arbeidsmarkt geleverd personeelsdiensten was het business as usual en konden nieuwe plaatsingen worden gerealiseerd. Bovendien heeft WNK deelgenomen aan het door Berenschot uitgevoerde onderzoek naar een regionaal scenario voor de uitvoering van de Participatiewet. Medio december heeft de directie de opdracht aanvaard om, in gezamenlijkheid met directies van Halte Werk en BUCH werkorganisatie, een bedrijfsplan ter uitvoering van de Participatiewet voor regio Alkmaar te ontwerpen.

Terugkijkend en de balans opmakend kan worden geconcludeerd dat het WNK is gelukt om tussen de klippen van de coronacrisis door te laveren. De continuïteit is op geen enkel moment in gevaar geweest, de werkgelegenheid is behouden gebleven en, last but not least, alle medewerkers die in 2020 besmet zijn geraakt met het coronavirus zijn op moment van schrijven teruggekeerd op onze werkvloer.

Willem van Eijk, algemeen directeur.

Sociaal verslag

In- en uitstroom van medewerkers

Wat betreft het aantal medewerkers met een SW indicatie is de sinds de invoering van de Participatiewet ingezette dalende tendens door natuurlijk verloop ook in 2020 voortgezet; per saldo een daling van 47 medewerkers. Daartegenover stond een toename van het aantal medewerkers met een indicatie Beschut Werk van per saldo 21 medewerkers. Bovendien was er per saldo ook een toename van 15 medewerkers waarvoor loonkostensubsidie dan wel loondispensatie wordt ontvangen.

In totaal had WNK ultimo 2020 962 medewerkers in dienst met een indicatie SW/Beschut Werk dan wel op basis van een beperkte loonwaarde maar zonder indicatie. Daarnaast was WNK als uitvoerder van de WSW verantwoordelijk voor de begeleiding van 83 mensen met een SW indicatie die in loondienst zijn van een externe werkgever.

Het aantal ondersteunende medewerkers in de betekenis van begeleiding, management, staf en directie nam toe van 96 naar 104.

Samenvattend waren ultimo 2020 1.066 medewerkers in loondienst van WNK; een daling van 10 ten opzichte van ultimo 2019.

Verhouding binnen en buiten

De bedrijfsvoering van het werkbedrijf is gericht op het verhogen van de opbrengsten. Door in de markt tarieven af te spreken die de loonwaarde dekken wordt zoveel als mogelijk de uit de cao voortvloeiende kosten terugverdiend. In dit kader is het, naast het sociale aspect, ook om financiële redenen van groot belang om onze medewerkers zoveel als mogelijk een externe werkplek te kunnen bieden. Ondanks de sterkte stijging van het aantal medewerkers met een beschut werken indicatie is het de afgelopen jaren gelukt om de verhouding intern en extern werkende medewerkers te laten groeien richting extern, zie onderstaande tabel:

	2018	2019	2020
Binnen	46%	45%	43%
Werken op locatie	20%	22%	24%
Gedetacheerd	33%	32%	31%
Ondersteunende diensten & directie	1%	1%	1%

Impact coronacrisis

De coronacrisis heeft, naast financieel-economisch gevolgen, met name een enorme sociale impact gehad op onze organisatie. De preventieve maatregelen die conform de RIVM richtlijnen noodgedwongen zijn doorgevoerd hebben de sociale functie van WNK veel schade toegebracht.

Zo zijn aan het begin van de eerste besmettingsgolf circa 100 intern werkende medewerkers vanwege hun kwetsbare gezondheidsprofiel preventief naar huis gestuurd. Daarnaast is in die eerste periode aan circa 140 medewerkers bijzonder verlof toegekend omdat zij aangaven bijzonder angstig te zijn voor besmetting dan wel vanwege kinderopvang of mantelzorg. Sindsdien is het aantal vanwege de coronacrisis thuiszittende medewerkers gestaag teruggelopen om vanaf oktober bij aanvang tweede golf weer op te lopen. Ultimo 2020 betrof dit circa 50 medewerkers.

Dankzij de inzet van een uit eigen medewerkers bestaand opbelteam is er vanaf de eerste week van de crisis tot op heden wekelijks contact geweest met de thuiszittende medewerkers.

De forse leegloop in de beginfase van de crisis is benut voor het doorvoeren van de 1,5 meter maatregelen op de werkvloer in al haar facetten, inclusief vervoersmiddelen. Begin oktober kon deze operatie worden afgerond met de oplevering van een tweede locatie in Obdam waardoor 80 extra corona-proof interne werkplekken beschikbaar zijn gekomen. Andere maatregelen met een negatieve sociale impact zijn geweest het verplichte thuiswerken voor medewerkers die niet betrokken zijn bij het primair proces, het beëindigen van de maaltijdservice van de kantine en het verbieden van alle fysieke bijeenkomsten met meer dan vier personen, inclusief de vieringen van jubilea, afscheid vanwege pensioen en kerst. Dit alles is gepaard gegaan met veel extra communicatie in diverse vormen ten behoeve van draagvlak en samenhang.

De preventieve maatregelen hebben gereddeerd in die zin dat de organisatie een corona uitbraak bespaard is gebleven en haar deuren dus open heeft kunnen houden. Wat niet wil zeggen dat, uiteraard, ook WNK medewerkers besmet zijn geraakt. Dit met name tijdens

de zogenoemde tweede golf. Op het dieptepunt, medio december jl., waren gelijktijdig 24 medewerkers niet aan het werk vanwege een positieve testuitslag. Op moment van schrijven zijn alle medewerkers die in 2020 met corona besmet zijn geraakt weer teruggekeerd op de werkvloer.

Medewerkers Tevredenheid Onderzoek

In 2020 is voor het vierde opeenvolgende jaar een organisatie breed medewerkers tevredenheid onderzoek (MTO) opgestart. Helaas kon de vierde ronde (oktober 2019 – juni 2020) vanwege de coronacrisis niet compleet uitgevoerd worden. Desondanks is er een eindrapportage opgeleverd; in deze vierde ronde waarden medewerkers de inhoud van het werk met een 7,3 gemiddeld. WNK wordt als werkgever gemiddeld met een 7,2 gewaardeerd. Dit resultaat is gelijk aan de 3e ronde van het MTO in 2019.

Op basis van de ontwikkelingen in de respons, resultaten en de verbeteringen in de afgelopen vier jaar is er behoefte aan een adempauze en herbezinning. Besloten is om in voorjaar 2021 te kijken naar een nieuwe vorm en opzet van het MTO. Tussentijds is en blijft belangrijk dat medewerkers zich altijd vrij en veilig voelen om hun mening te geven over het werk en de organisatie; Dit kan bijvoorbeeld in een persoonlijk gesprek met de leidinggevende of tijdens een werkoverleg. De mening van medewerkers, in de vorm van het huidige MTO, heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het continu blijven monitoren van aandachts- en verbeterpunten binnen de WNK organisatie.

Opleiding en ontwikkeling

WNK heeft sinds 2019 in samenwerking met de bibliotheek Kennemerwaard een zogenoemd leerplein opgezet. Ongeveer 60 werknemers namen elke week deel aan het leerplein waar zij bijgeschoold werden in taal, rekenen en computervaardigheden. Het leerplein is gevestigd op de locatie van WNK, zodat de drempel voor de werknemers heel laag is om hieraan deel te nemen. Dit programma moest in maart vanwege corona abrupt worden beëindigd.

In juni is het leerplein weer opgestart, echter in zeer afgeslankte vorm. De bibliotheek Kennemerwaard is begonnen met een cursus beeldbellen. De lessen vonden individueel plaats en op gepaste afstand.

De belevenistafel is een gift van de Piusstichting. Het is een verplaatsbare tafel, waar medewerkers aan kunnen zitten en gezamenlijke educatieve activiteiten op kunnen uitvoeren. De tafel is het afgelopen jaar echter slechts individueel gebruikt. Als de Coronamaatregelen het weer toelaten zal de tafel beschikbaar zijn voor meerdere werknemers van WNK. De tafel zal dan een prominente plek krijgen binnen WNK.

In 2019/2020 heeft WNK ingezet op bijscholing van leidinggevenden en staf. Voorbeelden zijn de training werk en psychische kwetsbaarheid en de module omgaan met agressie & emoties. Deze trainingen/modules worden extern ingekocht om onze leidinggevenden nog meer capabel te maken in het omgaan met en reageren op medewerkers met een psychische kwetsbaarheid. Echter ook dit programma moest in maart vanwege corona tot nader order worden opgeschort.

Twee medewerkers van WNK hebben de training professioneel gespreksleider moreel beraad afgerond. Deze training werd samen met Halte Werk en BUCH georganiseerd. Halte Werk, BUCH en WNK hebben worden regelmatig geconfronteerd met morele dilemma's. De betreffende medewerkers worden aansluitend op de training moreel beraad verder opgeleid tot professioneel gespreksleider moreel beraad met als doel dat zij in de bovengenoemde organisaties een Moreel Beraad kunnen begeleiden. Een Moreel Beraad is een methode van systematische ethische reflectie op concrete dilemma's. In 2021 wordt deze training afgerond.

Een twintigtal medewerkers van onder andere het dienstencentrum en de afdeling HRM hebben de training zelfredzaamheid-matrix (ZRM) gevolgd. De ZRM wordt vaak gebruikt binnen de WMO. De ZRM is een meetinstrument waarin de cliënt/werknemer centraal wordt gesteld met daarbij specifieke aandacht voor motivatie en perspectief. WNK wil deze methode meer gaan integreren in de organisatie.

Eén medewerker heeft een opleiding bij het CIVAS gevolgd als intercultureel coach/trainer. Hij heeft zijn kennis doorgegeven door veel medewerkers een workshop aan te bieden "interculturele communicatie".

Uiteraard heeft WNK ook conform wet- en regelgeving haar medewerkers opleidingen en trainingen aangeboden in relatie tot de veiligheid op de werkvloer.

WNK is eind 2020 gestart met het uitrollen van leerroutes "Praktijkverklaring". Dit gebeurt in nauwe samenwerking met RPAhn en het Horizon College. Werknemers van WNK zonder startkwalificatie kunnen via praktijkleren toch gewaardeerd worden met een bewijs dat zij bepaalde werkprocessen beheersen: de praktijkverklaring. Het is geschikt voor een brede groep werknemers voor wie een mbo-diploma of -certificaat (nog) niet haalbaar is. De medewerker doorloopt een periode van begeleid werken en leren op de werkplek bij een erkend leerwerkbedrijf. WNK alsmede een aantal van onze opdrachtgevers zijn erkend leerwerkbedrijf.

De medewerker leert werkprocessen die onderdeel zijn van de mbo-kwalificatiestructuur, wordt aangemeld bij een mbo-instelling, leert bij WNK of één van haar opdrachtgevers en hoeft dus niet naar school. Als een kandidaat de werkzaamheden beheerst, hetgeen wordt bijgehouden in een zogenoemd competentiepaspoort, ontvangt zij/hij de praktijkverklaring van de werkgever. Op deze manier kunnen zij wellicht een opstap maken naar MBO-certificering, -diploma of startkwalificatie. Maar bovenal draagt het bij aan het vergroten van de inzetbaarheid van WNK werknemers op de (reguliere) arbeidsmarkt. In eerste instantie zullen de praktijkverklaring leerroutes opgezet worden binnen de afdelingen schoonmaak, bedrijfskantine en post (logistiek). Daarnaast is een leerroute Conciërge in ontwerp.

Ziekteverzuim

WNK heeft de interne verzuimorganisatie in mei 2020 versterkt met een casemanager verzuim, welke verantwoordelijk is voor de inhoudelijke regie op de langdurige en ook complexe poortwachter dossiers. Daarnaast is WNK zich sinds de zomer van 2020 aan het heroriënteren op een verdere optimalisatie van de Arbo- en verzuimorganisatie. Besloten is om per 1 januari 2021 van de reguliere vangnetregeling over te gaan naar de maatwerkregeling. Dit betekent dat de Arbo-/verzuimorganisatie in eigen beheer wordt uitgevoerd en dat er dus niet langer gebruik wordt van een externe arbodienst. Een Arbo- en verzuimorganisatie conform de maatwerkregeling biedt

WNK meer kwaliteit en flexibiliteit en past beter bij het eigen regiemodel wat WNK sinds 2017 heeft ingevoerd.

Het totale voortschrijdend verzuim van WNK over 2020 bedraagt 13,16% ten opzichte van 14% over 2019. De meest actuele benchmark verzuim van de SW sector (Cedris en SBCM) geeft als uitkomst een voortschrijdend verzuimpercentage van 14,6% ten opzichte van 13,8% in 2019.

Het landelijke verzuimcijfer van medewerkers vanuit de WSW stijgt al enkele jaren. Met de sinds 2015 geldende stop op de instroom van nieuwe medewerkers in de WSW wordt deze populatie gemiddeld steeds ouder. De verwachting is dan ook dat het verzuimcijfer de komende jaren verder gaat stijgen. Deze trend is terug te zien in de benchmark maar ook binnen WNK. Echter sinds de uitbraak van de Covid-19 pandemie zien we een versnelde stijging in de benchmark tegenover een daling bij WNK. Dit valt als volgt te verklaren.

Sinds april 2020 zien we binnen WNK een forse daling in met name kort en middellang verzuim. Deze dalende trend heeft zich de rest van 2020 voorgezet. De daling in met name kort verzuim kan worden verklaard door het uitbreken van de coronapandemie. Tijdens met name de eerste golf heeft een substantieel deel van de medewerker tijdelijk niet of niet volledig kunnen werken. Het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de arbeidsbelasting vertaalt zich in minder kort en frequent verzuim. Daarnaast heeft WNK er voor gekozen om medewerkers die verzuimen met milde klachten of om andere corona gerelateerde redenen niet ziek te melden maar bijzonder coronaverlof toe te kennen. Hierdoor blijft de stroom zieke medewerkers en medewerkers die verzuimen om corona gerelateerde redenen gescheiden. Deze scheiding heeft als voordeel dat beide groepen goed in beeld zijn en blijven. De daling in het middellang en lang verzuim valt toe te rekenen aan een aantal wijzigingen in de Arbo- en verzuimorganisatie die sinds mei 2020 zijn doorgevoerd.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

WNK wil meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid. In 2021 zal aangevangen worden met het ontwikkelen van een driejarig duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Door middel van een aantal thema 's rondom Fit & Gezond

op de werkplek is daar in 2020 reeds een start mee gemaakt.

Zo is in de maand maart is door middel van een aantal thema's werk gemaakt van het doorbreken van (ongezond) gewoontegedrag en te experimenteren met gezond gedrag door in 30 dagen een gezonde gewoonte op te bouwen. Medewerkers werden aangespoord om individueel of in een groep (met het gezin of met collega's) aan de hand van een aantal leefstijlthema's een laagdrempelige concrete gezonde uitdaging aan te gaan. Daarbij konden zij zich aanmelden bij 30dagengezonder.nl voor tips, adviezen en coaching. WNK bracht de actie onder de aandacht via werkoverleg, prikbordberichten, posters en enorme gekleurde ballonnen in de kleuren van de leefstijlthema's. Ook was er op basis van het thema "gezond eten en drinken" gratis fruit beschikbaar en werd er extra aandacht gegeven aan bewegen en gezonde maaltijden in de kantine. De actie werd helaas doorkruist door de uitbraak van de corona pandemie waardoor een aantal sportieve workshops geen doorgang hebben kunnen vinden.

In samenwerking met Alkmaar Sport waren we, geïnspireerd door de 30 dagen gezonder actie, vergoederd met het organiseren van WNK deelname aan de Wandelvierdaagse in Alkmaar. Om medewerkers WNK sportief in beweging te krijgen wilden we in groepsverband 5 kilometer afleggen. Helaas kon ook deze activiteit geen doorgang vinden.

WNK heeft samen met het Leerplein (onderdeel van de bibliotheek Kennemerwaard) meegedaan aan de Stoptober maand.

De belangstelling was groot. Gedurende de maand oktober zijn de deelnemers in kleine groepjes bij elkaar gekomen. Resultaat is dat een tweetal deelnemers helemaal is gestopt. Een aantal is drastisch minder gaan roken. De deelnemers hebben de stimulans van WNK als een laatste zetje ervaren te stoppen/minderen met roken. In 2021 zullen we hulp bij het stoppen met roken blijven faciliteren.

Klachtenafhandeling

De klachtenprocedure is in 2020 geüpdatet naar de nieuwste wet en regelgeving.

In 2020 heeft WNK Personeelsdiensten te maken gehad met in totaal twee klachten welk zijn geregistreerd via het klachtenregister. Eén klacht had betrekking op bejegening en de andere klacht op ongewenst gedrag op de werkvloer. Beide klachten zijn binnen de gestelde termijn van zes weken afgehandeld. De klacht in verband met bejegening is ongegrond verklaard; er is door de klager niet gereageerd op de uitnodiging in het kader van hoor/wederhoor. De klacht met betrekking tot het ongewenste gedrag is gegrond verklaard en naar tevredenheid van betrokken partijen afgehandeld.

Privacy

In 2020 zijn vijf datalekken gemeld. Het betrof het drie keer menselijk handelen, één keer een autorisatieprobleem en één keer een systeemfout. Van de vijf datalekken is er één bij de Autoriteit Persoonsgegevens gemeld. Dit betrof een situatie waarbij meerdere organisaties betrokken waren. De datalekken hebben voor de betrokkenen geen impact gehad en zijn geclassificeerd in de categorie laag tot zeer laag risico.

Naast de datalekken heeft WNK drie keer te maken gehad met een landelijke storing. Uit deze situaties is gebleken dat WNK voldoende beschermd is tegen kwetsbaarheden van buitenaf.

Arbeidsomstandigheden en veiligheid

Op 1 januari 2020 is de nieuwe Preventiemedewerker gestart om samen met het Management en de OR de nieuw opgestelde RI&E vast te stellen en invulling gegeven aan het bijbehorende Plan van Aanpak. Voor de nieuwe locatie in Obdam is door een extern bureau eveneens een RI&E opgesteld.

Het afgelopen jaar zijn zevenenzeventig incidenten gemeld via de daarvoor bestemde procedure. In 44 gevallen betrof het een incident met letsel waarvan dertien met betrekking tot woon-werkverkeer. Vier incidenten zijn gemeld aan de Arbeidsinspectie I-SZW omdat er sprake was van een opname in het ziekenhuis. Melden is in zo'n situatie een standaard procedure. Vastgesteld is dat voor deze meldingen geen verder onderzoek of nodig was omdat het incident niet werk gerelateerd was. Er zijn dan ook geen sancties opgelegd.

Overall is het beeld dat verreweg hiervan het grootste aantal incidenten met letsel worden veroorzaakt door vallen, struikelen al dan niet met fiets/bromfiets, waarbij onoplettendheid een rol speelt.

In tien gevallen hadden de meldingen betrekking op ongewenst gedrag, veelal onheuse bejegening in de vorm van schelden en/of (be-)dreigen.

Aan Arbo-thema's binnen WNK wordt veel aandacht besteedt bijvoorbeeld tijdens de periodiek gehouden Arbo-rondes op de werkvloer, tool box meetings en externe bedrijfsbezoeken in het geval daar nieuwe werkplekken zijn geacquireerd.

Wat betreft ongewenst gedrag geldt een meldplicht in combinatie met zero tolerance beleid.

Beweging van binnen naar buiten

Aan het stimuleren van intern werkende medewerkers om de stap naar extern werken te zetten werd ook in 2020 onverkort veel aandacht besteed. Begin 2020 is een omvangrijk project gestart met als inzet het zoveel mogelijk extern werkzaam laten zijn van de medewerkers met een indicatie WSW of Beschut Werk. Drijfveer achter het project is de opvatting dat het om sociale en financiële redenen wenselijk is dat medewerkers op een externe arbeidsplaats werkzaam zijn.

In het kader van het project van binnen naar buiten is met 100 intern werkende medewerkers gesproken over de mogelijkheid om extern te gaan werken. Dit kan via individuele detachering maar ook in de vorm van groepsdetachingsbasis worden gerealiseerd. Van deze 100 medewerkers is met betrekking tot 21 medewerkers vastgesteld dat extern werken niet tot de mogelijkheden behoort. Van de overige 79 medewerkers is in kaart gebracht op welke termijn men extern aan het werk kan en welke ontwikkeling daarvoor nodig is. Van deze groep is inmiddels een groot aantal werkzaam op de WNK locatie in Obdam waar zij werken aan competenties, vaardigheden en het opdoen van ervaring middels een persoonlijk ontwikkelplan. Ultimo 2020 waren 13 medewerkers succesvol geplaatst op een externe werkplek. In 2021 zal dit project gecontinueerd worden.

Overige verslaglegging

Een drietal instituten spelen een belangrijke rol in de sociale context van WNK, te weten de Ondernemingsraad, de Cliëntenraad en de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen. Om die reden is er voor gekozen om de jaarverslagen van deze instituten al dan niet integraal over te nemen in het sociaal jaarverslag van WNK.

Cliëntenraad Wsw Noord-Kennemerland

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2020 van de Cliëntenraad Wsw Noord-Kennemerland.

Deze Cliëntenraad is werkzaam voor de gemeenten in Noord-Kennemerland (Alkmaar, Bergen, Castricum, Heerhugowaard, Heiloo en Langedijk) die door middel van een gemeenschappelijke regeling de Wsw uitvoeren.

2020 was een raar jaar. Vanaf half maart kwam corona in Nederland en er was opeens een andere werkelijkheid. De Cliëntenraad kwam niet meer "live" bij elkaar, maar via Zoom of Teams. Bij de laatste 2 vergaderingen waren enkele leden "live" aanwezig en enkele leden via Zoom.

De taken van de Cliëntenraad Wsw Noord-Kennemerland

Letterlijk citaat uit de verordening Cliëntenparticipatie artikel 2:

"De Cliëntenraad heeft tot taak om desgevraagd of uit eigen beweging het Dagelijks Bestuur te adviseren over alle aangelegenheden van beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering die betrekking hebben op het terrein van de wet en van invloed zijn op de positie van de cliënten."

Dat houdt in dat de Cliëntenraad gevraagd en ongevraagd adviezen mag geven over de plannen die de gemeenten maken voor de Wsw. Op deze manier komt de Cliëntenraad op voor de belangen van mensen die werkzaam zijn in de Wsw.

De Cliëntenraad gaat nadrukkelijk niet over zaken die te maken hebben met de bedrijfsvoering van WNK-personeelsdiensten. De Cliëntenraad behandelt ook

geen klachten, bezwaar- en beroepschriften en andere zaken van personen met een wsw-indicatie.

Samenstelling

De Cliëntenraad startte op 1 januari 2020 met 8 leden: 7 Wsw-medewerkers en 1 ouder van een medewerker.

De Cliëntenraad Wsw NKL bestaat op 31 december 2020 uit de volgende leden:

Voorzitter	Alexander Stathi
Vice-voorzitter/secretaris	Siska van Eijk
Penningmeester	Angelique Bos
Lid	Jan Hoogeboom
Lid	Atte Knip
Lid	Marije Jonkman
Lid	Tina Maarhuis
Lid	Catalijn te Groen
Ondersteuner	Wilma Vincken

Helaas is onze penningmeester voor onbekende tijd uitgevallen en is een lid van de CR bereid deze taken (tijdelijk) over te nemen.

Wat doet de Cliëntenraad?

De Cliëntenraad geeft gevraagd of ongevraagd het Dagelijks Bestuur advies over onderwerpen die betrekking hebben op het terrein van de wet en van invloed zijn op de positie van de Wsw-medewerkers.

De raad vergaderde in 2020 op de volgende data:

- 20 februari 2020;
- 17 april 2020 (voorbereiding gesprek Bureau Berenschot);
- 28 mei 2020;
- 17 september 2020;
- 19 november 2020.

De Cliëntenraad heeft in 2020 onder andere over de volgende onderwerpen gesproken:

Toekomst WNK / oprichting Participatiebedrijf

In 2018 is een traject gestart over de mogelijke samenwerking tussen HALte Werk en WNK. De verwachting was dat in 2019 stappen gezet zouden worden rondom het samengaan van Halte Werk en WNK. Dit traject is stopgezet en hiervoor in de plaats zijn de gemeenten, Haltewerk en WNK gestart met een

aantal pilots. Deze pilots zijn eind 2019 afgerond en begin 2020 geëvalueerd.

Gebaseerd op de evaluatie van de pilots zijn uitgangspunten benoemd op basis waarvan organisatieadviesbureau Berenschot een bestuursopdracht heeft geformuleerd en waarmee 5 colleges hebben ingestemd (de gemeente Bergen niet). Deze uitgangspunten zijn:

1. Passende dienstverlening
2. Gerichtheid op samenwerking
3. Ruimte voor professionals
4. Eenvoudige governance structuur
5. Betaalbaarheid in stand houden

Doel van deze bestuursopdracht is om een uitvoeringsscenario neer te leggen dat recht doet aan de hierboven genoemde gedeelde ambitie van de betrokken portefeuillehouders.

Berenschot heeft in het voorjaar 2020 alle adviesraden gesproken en heeft de gegeven adviezen meegenomen in het eindverslag.

In oktober 2020 is een bestuursopdracht geformuleerd aan de directeuren van WNK, Halte Werk en de BUCH werkorganisatie. De directies krijgen de opdracht om een zorgvuldig traject in te zetten naar alle betrokken adviesorganen. Zij zullen met de Ondernemingsraden in gesprek moeten gaan om advies op de uitwerking van de bestuursopdracht te krijgen. Daarbij worden de verschillende advies- en cliëntenraden niet bij vergeten. De directeur heeft op 17 december 2020 de Cliëntenraad geïnformeerd over de plannen en het tijdpad.

De verwachting is dat in 2021 de plannen rond het Participatiebedrijf concreet worden. Het nieuwe bedrijf zou dan in 2022 van start kunnen gaan.

Werkdruk bij WNK

In 2019 hebben we de ervaren werkdruk gevolgd, dit geprobeerd in kaart te brengen en de bedrijfsleider M&V hiervan op de hoogte gebracht. Dit middels een kort verslag. Begin 2020 hebben we dit onderwerp middels hetzelfde korte verslag bij de OR onder de aandacht gebracht. Inmiddels is dit punt onder de

noemer psycho sociale arbeidsbelasting in de RI&E opgenomen.

Minimaregelingen

De Cliëntenraad vraagt aandacht voor de WNK medewerkers met een laag inkomen. De raad stelt voor om meer bekendheid te geven aan de bestaande minimaregeling van de gemeenten. Dit gebeurt nu al met de zorgverzekering.

HRM helpt medewerkers als ze een verandering in salaris krijgen over de gevolgen voor de eventuele toeslagen. Voorkomen moet worden dat er toeslagen terugbetaald moeten worden.

De minimaregelingen van de gemeenten zijn niet allemaal hetzelfde. Dit maakt het lastig dit aan medewerkers uit te leggen.

Coronamaatregelen bij WNK

In het najaar bleek dat het naleven van de Corona maatregelen niet door alle medewerkers werd gevolgd. De Cliëntenraad heeft in een brief haar zorgen hierover uitgesproken bij de directie.

WNK heeft heel veel maatregelen genomen aangaande het Corona virus. Er staan overal desinfectie palen, er is een mondkapjesplicht, er zijn looproutes, plexiglas, aparte pauzes etc. Het gaat beter met de mondkapjes, maar mensen moeten er nog steeds vaak op gewezen dat men ze op doet. De Cliëntenraad blijft hierover in gesprek met het corona team en de preventiemedewerker van WNK Personeelsdiensten.

Toegankelijkheid pand Obdam

WNK heeft in oktober 2020 een pand in Obdam gehuurd. Een van de redenen om dit pand te huren was het naleven van de Corona maatregelen. Ook vinden hier assessments plaats om medewerkers te kunnen detacheren.

De Cliëntenraad heeft vragen over de toegankelijkheid, of juist het ontbreken daarvan, van het pand in Obdam. De directie meldde dat WNK inclusie hoog in het vaandel heeft staan, maar dat het pand maar korte tijd gehuurd wordt. Hierdoor zijn er geen grote investeringen op het gebied toegankelijkheid gedaan. Bij het zoeken naar een ander pand zal dit zeker wel

gedaan worden. Voorlopig is de Cliëntenraad tevreden met dit antwoord.

De vergaderingen van de Cliëntenraad zijn openbaar. Indien nodig schuiven leden van het bestuur aan bij een vergadering van de Cliëntenraad

Overleg met het bestuur

In 2020 is er geen overleg met het bestuur geweest. Er is wel overleg geweest met Adviesbureau Berenschot over de stand van zaken Participatiebedrijf.

Evaluatie Participatiewet

Eind november 2019 is de langverwachte evaluatie van de Participatiewet verschenen.

Het bestuur beaamt dat de wet niet goed heeft gewerkt voor mensen met een uitkering en mensen met een arbeidsbeperking. Er is wel verschil tussen het landelijke beeld en de situatie bij WNK. WNK bereikt wel de moeilijkste groep. Deze groep komt in dienst en krijgt bij goed functioneren een vast contract.

Banenafpraak

Er is geen onderscheid meer tussen overheid en markt. Er wordt wel nog apart gemeten. De overheid haalt de taakstelling niet. De arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord scoort goed vergeleken met de rest van Nederland. WNK zit ook bij het Werkgeversservicepunt.

Beschut werk plekken

De gemeenten hebben vanuit het Rijk aantallen voor 2020 de volgende aantallen opgelegd gekregen.

Bergen:	6	Castricum:	9
Heerhugowaard:	39	Heiloo:	10
Langedijk:	10	Alkmaar:	61

Begin 2021 is bekend hoeveel plekken gerealiseerd zijn.

Het is de bedoeling dat de beschut werkers (zeker de jongeren) zo veel mogelijk gedetacheerd worden om ze zo regulier mogelijk te laten werken. De begeleiding vanuit WNK is dan op afstand.

Deskundigheidsbevordering

Het jaarlijkse congres van de Landelijke Cliëntenraad is vanwege Corona niet doorgedaan. De uitreiking van de Cliënt in Beeld prijs is digitaal bijgewoond. Ook de

Algemene ledenvergaderingen Vereniging Mobility zijn digitaal bijgewoond.

Externe contacten

Door Corona was het lastig om externe contacten te onderhouden. Er is een digitale kennismaking met de Cliëntenraad Halte werk geweest.

Samenwerking met OR

De Cliëntenraad sluit regelmatig aan bij de vergadering van de OR en andersom.

Overzicht activiteiten

datum	onderwerp	locatie
20-feb-20	interne vergadering	Alkmaar
17-apr-20	voorbereiding gesprek Bureau Berenschot	digitaal
28-mei-20	interne vergadering	digitaal
2-jun-20	overleg met organisatie adviesbureau Berenschot	digitaal
11-jun-20	overleg met Cliëntenraad Halte Werk	digitaal
20-jun-20	ALV Mobility	digitaal
25-aug-20	lederin Online Ledengesprek Corona	digitaal
17-sep-20	interne vergadering	digitaal / live
5-okt-20	LCR minicongres	digitaal
22-okt-20	lederin meedenkgroep Arbeid	digitaal
28-okt-20	overleg met directie WNK over pand Obdam	digitaal
31-okt-20	ALV Mobility	digitaal
19-nov-20	interne vergadering	digitaal / live
17-dec-20	overleg met directie WNK over voortgang Participatiebedrijf	live
nov-20	bijeenkomst RPA	digitaal

Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

Algemeen

Voor u ligt het jaarverslag van de vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen (VPOO) van WNK Personeelsdiensten over het jaar 2020. 2020, Een bijzonder jaar. Helaas zijn we allemaal op wat voor manier dan ook, getroffen door het Coronavirus. De anderhalve meter samenleving, het op afstand werken, geen werk hebben door de lockdowns, onzekerheid, angst en beperkte sociale contacten. Een jaar om nooit, of juist snel te vergeten.

In januari 2020 heb ik twee vernieuwde klachtenregelingen ontvangen van de WNK. De algemene reguliere klachtenregeling en een aparte klachtenregeling Ongewenst Gedrag WNK 2020. In de klachtenprocedure vindt er indien noodzakelijk een samenwerking plaats met betreffende

samenwerkingsorganisatie Halte Werk, dan wel BUCH. Daarnaast heb ik de "Ziekteverzuimregeling 2020" en de "Populaire versie ziekteverzuimregeling WNK 2020" ontvangen.

Sinds 1 januari 2020 zijn deze en alle andere regelingen en medewerkers informatie gebundeld en ondergebracht in een online personeelshandboek op WNK Intranet. Als VPOO heb ik ook toegang tot de informatie op Intranet gekregen om medewerkers eventueel te kunnen helpen met het vinden of verwijzen naar de benodigde informatie.

Beroep op vertrouwenspersoon

In 2020 is er 8 keer een beroep gedaan op de VPOO. De meldingen liepen uiteen van een eenmalig telefonische vraag van medewerkers of familieleden tot kwesties waar persoonlijke afspraken voor gemaakt zijn. Meldingen kwamen uit verschillende disciplines van WNK Personeelsdiensten. Soms heeft dit contact zich beperkt tot een enkel gesprek, meestal gaat het om een aantal contacten. In meerdere gevallen hadden medewerkers een klankbord nodig. Er zijn 3 afspraken gemaakt.

Meldingen ongewenste omgangsvormen

Het aantal meldingen van medewerkers is ten opzichte van vorige jaarverslagen:

2020	2 meldingen
2019	7 meldingen
2018	4 meldingen
2017	6 meldingen
2016	22 meldingen

Het is niet altijd gemakkelijk om een helder onderscheid te maken tussen arbeidsgeschillen enerzijds en klachten over ongewenste omgangsvormen en gedrag anderzijds. Een melding heeft vaak meerdere elementen. Om toch een indeling te maken is er gekozen, om het de meldingen in te delen naar het zwaarstwegende. Naast meldingen speelde er soms gelijktijdig ook vragen rondom procedures, wetten en regelingen.

Aard meldingen van medewerkers

- 1x Gevoel van bedreiging door uitspraak leidinggevende;
- 1x Pesten op het werk door externe leidinggevende.

Overige meldingen

- Verhaal kwijt willen, gehoord worden
- Arbeid juridische kwestie
- Kinderen meenemen werk (Melding belangenbehartiger geen medewerker WNK!)

Aangifte

Zover mij bekend is, zijn er geen aangiftes bij de politie gedaan.

Schriftelijke klachten

Eén medewerker heeft aangegeven een klachtmail te hebben verstuurd naar de directie.

Officiële klacht

De schriftelijke klacht heeft zich niet geformaliseerd tot een officiële klacht, zoals deze beschreven is in de "klachtenregeling ongewenst gedrag 2020".

Overige werkzaamheden VPOO

In februari 2020 heeft er een jaarlijks gesprek plaatsgevonden met de heer Willem van Eijk, directeur, Ingrid de Vries, manager HR, Paul Kramer, preventie medewerker, verantwoordelijk voor het HSE-beleid (Health, Security, Environment), Nicolette Koks, manager bedrijfsbureau en tevens functionaris gegevensbeheer en Elly Beens, Bestuurslid en Wethouder gemeente Heiloo. In dit gesprek is het jaarverslag 2020 ongewenst gedrag, het HSE-jaaroverzicht doorgenomen, een deel van het sociaal jaarverslag en zijn de komende veranderingen in de organisatie aangekondigd.

Gedurende het jaar ben ik enkele malen ge-update over de voortgang tijdens Covid-19 periode.

Ook afgelopen jaar hebben enkele familieleden contact gezocht omdat zij zich zorgen maakte. Het is als VPOO niet mogelijk in gesprek te gaan over familieleden of andere betrokkenen. Wel wordt telefonisch een luisterend oor geboden. Familieleden of betrokkenen zijn wel altijd van harte welkom in een gesprek, om de medewerker te steunen.

Vertrouwenspersoon

De functie van VPOO wordt sinds mei 2011 uitgevoerd door Suzanne Hiemstra/ HRMstra, conform opdracht/ functieomschrijving van WNK. WNK heeft voor een externe partij gekozen in verband met volstreekte onafhankelijkheid en objectiviteit.

Ongewenst gedrag is gedrag waarbij verbaal, non-verbaal, fysiek, digitaal, telefonisch of per sms de persoonlijke integriteit van de ander wordt aangetast. Pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld, intimidatie, bedreigingen, stalking, geroddel zijn voorbeelden van ongewenst gedrag, evenals machtsmisbruik, ongelijke behandeling en discriminatie.

Werkwijze

Medewerkers/ melder van de WNK kunnen per telefoon, SMS of e-mail contact opnemen wanneer zij gebruik willen maken van de diensten van de VPOO. Vervolgens wordt, indien gewenst, een afspraak gemaakt voor een vertrouwelijk gesprek op een door de melder gewenste locatie. De afspraken vinden plaats op de Hertog Aalbrechtweg. Indien medewerkers het prettig vinden kan er ook afgesproken worden op gedetacheerde werkplekken of in een openbare ruimte. Er worden geen afspraken gemaakt bij medewerkers thuis.

De VPOO staat te allen tijde aan de zijde van de melder, neemt alle klachten serieus en kijkt met een open blik naar een situatie. De VPOO doet niet aan waarheidsvinding. Eventuele stappen die na het informatie- of adviesgesprek worden gezet, worden door de melder en de VPOO samen bepaald en worden alleen gezet indien de melder daarvoor toestemming geeft. De VPOO ondersteunt de melder om de oplossing in de lijn te zoeken. De meeste melders willen advies en zo nodig begeleiding om zelf de problematiek op te kunnen lossen. Soms wil de melder een gerichte interventie. Mocht een informele oplossing of bemiddeling onvoldoende opleveren, dan kan de VPOO de melder, indien gewenst, ondersteunen bij het indienen van een formele klacht. Alles wat besproken wordt, valt vanzelfsprekend onder het beroepsgeheim en is vertrouwelijk.

Doorverwijzen

In sommige gevallen hoort de gemelde kwestie niet thuis bij de VPOO maar bij een andere partij. In dat geval vindt in overleg met betrokkene doorverwijzing

plaats. De VPOO bewaakt de vertrouwelijkheid en zorgt ervoor dat de gegevens veilig worden opgeborgen.

Beleid gewenste omgangsvormen

Uitgangspunt voor de WNK is dat collega's op een respectvolle, integere manier met elkaar omgaan en dat medewerkers in een veilige omgeving kunnen werken. WNK is als werkgever verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden. De basisnormen en -waarden van WNK die van toepassing zijn op gewenst gedrag zijn: respect, integriteit, eerlijkheid en veiligheid gericht.

Opleiding & ontwikkeling

De VPOO bekleedt een solistische functie. Van de VPOO wordt verwacht de melder zo optimaal mogelijk te ondersteunen en met zo goed mogelijke adviezen te komen. Om kwaliteit te blijven garanderen heb ik als VPOO deelgenomen aan verschillende bijeenkomsten. In verband met COVID zijn deze bijeenkomsten minimaal geweest.

Bevindingen & aanbevelingen

In 2020 zijn er twee meldingen binnen gekomen van ongewenst gedrag. Beide betrof het ongewenst gedrag van een leidinggevende. Beide medewerkers zijn hierover in gesprek gegaan met personeelszaken en hebben geen beroep meer gedaan op de extern VPOO.

Leidinggevendenden hebben een belangrijke spilfunctie. De functie vraagt o.a. veel inlevingsvermogen, stabiliteit en goede sociale vaardigheden. Ook van leidinggevende bij bedrijven waar medewerkers gedetacheerd worden specifieke vaardigheden en begeleiding gevraagd. Hoewel het externe bedrijven betreft, kan het goed zijn ook hen te steunen in de vorm van een training.

Er zijn in 2020 geen meldingen gedaan over het verschil van visie m.b.t. re-integratie en arbeidsongeschiktheid. Sinds het laatste kwartaal van 2019 zijn er gesprekken gaande tussen HRM en de bedrijfsarts om de communicatie te optimaliseren. Per 1 januari 2021 is er door de WNK gekozen om niet verder te gaan met de arbodienst en wordt er gekozen voor maatwerk.

Klachten van begeleiders van WNK-medewerkers over gedrag van WNK-leidinggevende worden niet als klacht

in behandeling genomen, alleen klachten van de medewerkers zelf. Maar het signaal wat door een begeleider werd afgegeven, is wel onderzocht, door directie opgepakt, meegenomen in het MT en onder de aandacht van een ieder gebracht. Vervolgens is er geen melding meer geweest. Het lijkt bij een incident te zijn gebeven.

Het valt me op dat medewerkers zich sterk en veilig genoeg voelen om met hun leidinggevende in gesprek te gaan over incidenten of bij problemen. Ook de stap naar personeelszaken wordt regelmatig gedaan.

Het is goed om te merken dat ook dit jaar veel casussen in de lijn worden opgelost. Klachten over ongewenst gedrag worden serieus genomen en men neemt veelal direct heldere stappen in ongewenste situaties.

Aan de rol, functie en persoon van de VPOO wordt blijvend bekendheid gegeven in de organisatie. De vindbaarheid en de kennis over de werkwijze van de VPOO, is een basisvoorwaarde voor het welslagen van het concept van de vertrouwensfunctie.

Tot slot

Volledige openheid en transparantie over de werkzaamheden is niet mogelijk door de geheimhoudingsplicht. Juist die vertrouwelijkheid is de basis van een vertrouwensfunctie. Ik hoop dat ik er toch in geslaagd ben een globaal beeld van de activiteiten te geven. Uiteraard ben ik bereid om in een gesprek dit verslag nader toe te lichten, waarbij uiteraard de geheimhouding die Vertrouwenspersonen is opgelegd, op geen enkele manier geschonden zal worden.

Ondernemingsraad

Het 3e jaar van de Ondernemingsraad (OR) is het jaar geweest waarin de OR van rechtswege de verkiezingen moet houden. Dit heeft een verkiezingscommissie voorbereid en er na intensief lobbyen onder de collega's zijn er meerdere aanmeldingen gekomen. De OR heeft 13 zetels ter beschikking en het aantal aangemelde leden bedraagt nu 11 personen, hierdoor zijn verkiezingen niet nodig geweest. De OR is blij met de komst van 4 nieuwe gezichten als OR-lid.

WNK heeft een intensief jaar achter de rug. Er zijn intern een aantal wijzigingen doorgevoerd. De ontwikkelingen rondom het Participatiebedrijf is dankzij de inzet van alle betrokken partijen in een stroomversnelling gekomen. Er is momenteel goed contact tussen de 3 betrokken raden. Sinds eind 2020 vormen zij een tussentijdse OR (TOR) om het proces naar één uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet rondom medezeggenschap soepel laten te verlopen.

Algemeen

De OR heeft in 2020 10 keer vergaderd, vier keer heeft er een overlegvergadering met de WOR bestuurder plaatsgevonden. Daarnaast heeft de kern OR wekelijks overleg met de WOR-bestuurder. De update i.v.m. verzuimcijfers is een standaard onderwerp geworden. Met name de VGWM commissie met de nieuwe preventiemedewerker is intensief werkzaam geweest dit jaar enerzijds door de RI&E welke uitgevoerd moest worden en daarnaast natuurlijk de ontwikkelingen omtrent corona.

Interne veranderingen zoals de herindeling bedrijfsbureaus, herpositionering preventiemedewerker, organisatorische wijziging Arbo organisatie zijn allemaal onderwerpen geweest waarmee de OR te

maken heeft gehad. De veranderingen i.v.m. de bedrijfsartsen en de aanpassingen in het verzuimbeleid om de inrichting van de maatwerkregeling uit te kunnen voeren was een leuk en leerzaam traject.

Toekomst

Zoals het er nu uitziet zal de huidige OR haar zittingstermijn van 3 jaar niet uitdienen. Als alles volgens plan verloopt zal er in 2021 een nieuwe OR ontstaan vanuit de samenvoeging richting één uitvoeringsorganisatie. Een flinke kluit voor deze OR maar de toekomst wordt met veel vertrouwen tegemoet gezien.

Communicatie

Dit wordt door de PR commissie opgepakt, zij gaan 1x per 2 weken alle medewerkers voorzien van lopende zaken, voorstellen van OR-leden, afgehandelde verzoeken, nieuwe ontwikkelingen enz. Er staat voor hun al een scholing dag ingepland om te zorgen dat dit alles goed gaat lopen. Ook is er informatie te vinden op de website (intranet) en is de OR ook per mail te bereiken.

Programmaverantwoording

WNK Personeelsdiensten voert op dit moment vier programma's uit, te weten Dienstencentrum, SW en Ondersteunende Diensten & Directie.

Het dienstencentrum voert, binnen de context van de Participatiewet, voor de deelnemende gemeenten arbeidsintegratie-programma's uit. De doelgroep bestaat uit mensen die, gemeten aan hun positie op de arbeidsmarkt, worden gehinderd door een beperking. Deze beperking kan bestaan uit in de persoon gelegen factoren dan wel uit sociaal-maatschappelijke factoren. Het objectiveren van aanwezige belemmeringen, onderzoeken van loonwaarde en het vinden en behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt zijn einddoelen van alle gevoerde programma's. Het aangaan van duurzame samenwerkingsverbanden met partners in de keten van zorg/hulpverlening, sociale werkvoorziening en arbeidsmarkt is onderdeel van het door WNK gevoerde beleid.

WNK voert in mandaat de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor de zes deelnemende regiogemeenten. Binnen het SW-programma worden werkgevers ontzorgd door het (na diagnose en assessment) leveren van werknemers met een arbeidsbeperking. De dienstverlening kent vier vormen, namelijk detacheren, personeelsbemiddeling, teamdetachering en beschermd werken.

De ondersteunende diensten & directie zijn apart begroot en worden niet doorbelast aan de bedrijfsvoering.

De verantwoording over de realisatie, samen met de mate waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd (begroting), wordt gedaan bij de analyse begrotingsafwijkingen. De wijze waarop getracht is de beoogde maatschappelijke effecten te bereiken, komt terug in het directieverslag (jaarrekening in één oogopslag). De gerealiseerde baten en lasten komen terug in het overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar. De algemene dekkingsmiddelen komen terug op pagina 39.

Volgens artikel 3 van de Gemeenschappelijke regeling, heeft het schap tot doel de Wet sociale werkvoorziening van uit te voeren in regio Alkmaar. Dit doel is over 2020 volbracht. In de begroting zijn geen maatschappelijke doelstellingen benoemd.

Overheidsondernemingen, bijvoorbeeld van gemeenten, provincies en waterschappen, zijn sinds 1 januari 2016 belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting (VPB). WNK Personeelsdiensten heeft op 26 maart 2018 bevestiging ontvangen van de belastingdienst dat zij voldoet aan de vereisten voor een subjectvrijstelling. Deze vereisten dienen elk jaar opnieuw te worden getoetst om te bepalen of de vrijstelling nog steeds van kracht is.

Paragrafen



Paragrafen

Weerstandsvermogen en risicobeheersing	24
Onderhoud kapitaalgoederen	29
Financiering	30
Verbonden partijen	31
Bedrijfsvoering	32

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen is de mate waarin WNK Personeelsdiensten in staat is middelen vrij te maken om substantiële tegenvallers op te vangen, zonder dat dit het bestaande beleid aantast. Het gaat zo gezegd om de robuustheid van de balans. Het weerstandsvermogen bestaat dus uit de relatie tussen enerzijds de weerstandscapaciteit (dit zijn de middelen waarover WNK Personeelsdiensten beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken) en anderzijds de risicodekking van zaken waarvoor geen voorzieningen zijn getroffen en waarvoor geen verzekeringen zijn afgesloten.

Eigen vermogen

Op 16 december 2015 heeft het algemeen bestuur besloten de maximale hoogte van de algemene reserve te stellen op € 155.000,-, zijnde de algemene reserve ultimo 2013. Het verschil met de gekwantificeerde risico's moet worden opgenomen in het weerstandsvermogen van de deelnemende gemeenten.

Reserves en voorzieningen

De algemene reserve wordt gevormd uit de behaalde exploitatieresultaten. De voorzieningen zijn opgenomen tegen de nominale waarde.

Stille reserves

De stille reserves zijn de direct en niet-direct kwantificeerbare eigendommen van WNK Personeelsdiensten. Hierbij valt te denken aan het verschil tussen de boekwaarde van ons onroerend goed en de daadwerkelijke waarde. Door de verkoop van het pand aan de Hertog Aalbrechtweg in 2010 kent WNK geen stille reserves.

Stand van de algemene reserve

Onderstaande tabel toont het totaal van de onderdelen van de algemene reserve en andere voorzieningen.

Het in de balans opgenomen eigen vermogen bestaat uit de volgende posten

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
Algemene reserve	0	71
Bestemmingsreserves	0	0
Gerealiseerd resultaat	831	-71
Totaal	831	0

Kengetallen financiële positie

Het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) schrijft voor dat in de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing een verplichte basisset van vijf financiële kengetallen moet worden opgenomen. De kengetallen geven gezamenlijk op eenvoudige wijze inzicht aan stakeholders over de financiële positie van deze Gemeenschappelijke regeling. Voor onze Gemeenschappelijke regeling zijn grondexploitatie en belastingcapaciteit niet aan de orde.

Netto schuldquote

De netto schuld weerspiegelt het niveau van de schuldenlast van de Gemeenschappelijke regeling ten opzichte van de eigen middelen. De netto schuldquote geeft een indicatie van de druk van de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie.

NETTO SCHULDQUOTE (x € 1.000,-)	Rekening 2020	Begroting 2020	Rekening 2019
A Vaste schulden (cf. art. 46 BBV)	2.194	2.098	2.287
B Netto vlottende schuld (cf. art. 48 BBV)	1.972	900	2.433
C Overlopende passiva (cf. art. 49 BBV)	291	425	274
D Financiële activa (cf. art. 36 lid d, e en f)	-	-	-
E Uitzettingen < 1 jaar (cf. art. 39 BBV)	4.620	2.939	3.239
F Liquide middelen (cf art. 40 BBV)	5	10	22
G Overlopende activa (cf. art. 40a BBV)	509	500	1.587
H Totale baten (cf. art. 17 lid c BBV (dus excl. mutaties reserves))	37.009	36.526	35.362
Netto schuldquote (A+B+C-D-E-F-G)/H x 100%	-1,83%	-0,07%	0,41%

De schuldquote komt ongunstig uit. De omvang van uitzettingen < 1 jaar is opgelopen ten opzichte van afgelopen jaar waardoor het kengetal verslechterd. Dit wordt veroorzaakt door de stijging aan Rijksmiddelen voor de Wsw die pas aan het einde van het jaar zijn gefactureerd aan onze deelnemende gemeenten.

Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen

Om inzicht te verkrijgen in hoeverre sprake is van doorlenen, wordt de netto schuldquote zowel in- als exclusief doorgeleende gelden weergegeven (netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen). Op die manier wordt duidelijk in beeld gebracht wat het aandeel van de verstrekte leningen is en wat dit betekent voor de schuldenlast. De wijze waarop de netto schuldquote gecorrigeerd voor de doorgeleende gelden wordt berekend, is gelijk aan de netto schuldquote. Met dien verstande dat bij de financiële activa ook alle verstrekte leningen worden opgenomen (zie artikel 36 lid b en c, van het BBV).

NETTO SCHULDQUOTE GECORRIGEERD (x € 1.000,-)	Rekening 2020	Begroting 2020	Rekening 2019
A Vaste schulden (cf. art. 46 BBV)	2.194	2.098	2.287
B Netto vlottende schuld (cf. art. 48 BBV)	1.972	900	2.433
C Overlopende passiva (cf. art. 49 BBV)	291	425	274
D Financiële activa (cf. art. 36 lid d, e en f)	-	-	-
E Uitzettingen < 1 jaar (cf. art. 39 BBV)	4.620	2.939	3.239
F Liquide middelen (cf art. 40 BBV)	5	10	22
G Overlopende activa (cf. art. 40a BBV)	509	500	1.587
H Totale baten (cf. art. 17 lid c BBV (dus excl. mutaties reserves))	37.009	36.526	35.362
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen (A+B+C-D-E-F-G)/H x 100%	-1,83%	-0,07%	0,41%

Omdat er geen financiële activa op de balans staat van WNK is de gecorrigeerde netto schuldquote gelijk aan de niet gecorrigeerd.

Solvabiliteitsratio

Dit kengetal geeft inzicht in de mate waarin de Gemeenschappelijke regeling in staat is aan haar financiële verplichtingen te voldoen.

Onder de solvabiliteitsratio wordt verstaan het eigen vermogen als percentage van het balanstotaal. Het eigen vermogen van een Gemeenschappelijke regeling bestaat volgens artikel 42 BBV uit de reserves (zowel de algemene reserve als de bestemmingsreserves) en het resultaat uit het overzicht van baten en lasten.

SOLVABILITEIT (x € 1.000,-)	Rekening 2020	Begroting 2020	Rekening 2019
A Eigen vermogen (cf. art. 42 BBV)	831	-	-
B Balanstotaal	5.288	3.423	4.994
Solvabiliteit (A/B) x 100%	15,71%	0,00%	0,00%

Met een solvabiliteitspercentage van 15,71% komt WNK Personeelsdiensten uit op een goede vermogenspositie. Dit wordt echter veroorzaakt door het gerealiseerde resultaat dus deze moment opname geeft een vertekend beeld.

Structurele exploitatieruimte

Voor de beoordeling van het structurele en reële evenwicht van de begroting wordt thans het onderscheid gemaakt tussen structurele en incidentele lasten. Bij incidentele lasten of baten gaat het om eenmalige zaken die zich gedurende maximaal drie jaar voordoen. Voorbeelden van structurele baten zijn de algemene uitkering en eigen belastinginkomsten. Bij structurele lasten zijn dat bijvoorbeeld de personeelslasten, kapitaallasten en bijdragen aan Gemeenschappelijke regelingen. Het onderscheid tussen structureel en incidenteel is ook in een notitie van de commissie BBV vastgelegd en moet conform het BBV ook in de begroting en jaarstukken worden onderbouwd. Een begroting waarvan de structurele baten hoger zijn dan de structurele lasten, is meer flexibel dan een begroting waarbij structurele baten en lasten in evenwicht zijn.

STRUCTURELE EXPLOITATIERUIMTE (x € 1.000,-)	Rekening 2020	Begroting 2020	Rekening 2019
A Totale structurele lasten	35.749	36.526	34.390
B Totale structurele baten	35.245	36.526	33.980
C Totale structurele toevoegingen aan de reserves	-	-	-
D Totale structurele onttrekkingen aan de reserves	-	-	-
E Totale baten	37.009	36.526	35.362
Structurele exploitatieruimte ((B-A)+(D-C))/(E) x 100%	-1,36%	0,00%	-1,16%

De structurele baten zijn lager dan de structurele lasten. Daarmee is de exploitatie van WNK niet in evenwicht.

Risicoparagraaf

In elke vorm van bedrijfsvoering ontstaan risico's en onzekerheden. Op dit moment zijn een aantal risico's van toepassing op de bedrijfsvoering van WNK. Hieronder zijn deze risico's beschreven en gekwantificeerd volgens een scenario-analyse:

Risico	Beheersmaatregel	Kwantificering
Een randvoorwaarde van het bedrijfsplan is de publieke batenstrategie. Dit houdt in dat de deelnemende gemeenten de laagdrempelige eigen werkgelegenheid zoveel mogelijk ter beschikking stellen aan de eigen arbeidsbepaalde inwoners (conform de strekking van het Sociaal Akkoord 2013) en dit contractueel vastleggen bij bijvoorbeeld aanbestedingen.	WNK Personeelsdiensten wordt vertegenwoordigd door het Algemeen bestuur en is onderdeel van diverse overlegstructuren.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 250.000, - Pessimistisch € 975.000, -
De private batenstrategie is gericht op de private markt, met name het beter benutten van bestaande relaties met werkgevers, het opbouwen van nieuwe netwerkcontacten met potentie, het leveren van personeelsdiensten. Dit risico valt onder het reguliere ondernemersrisico.	De bedrijfsvoering is zo ingericht dat elke potentiële commerciële kans wordt benut.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 0, - Pessimistisch € 600.000, -
Uit onderzoeken van diverse adviesbureaus blijkt dat er forse tekorten zijn op de uitvoering van de WSW. Voor WNK Personeelsdiensten zal dit tekort worden gecompenseerd door het sterk verhogen van de inkomsten als mede-uitvoerder van de Participatiewet. Dit tweede verdienmodel bestaat uit twee onderdelen, namelijk re-integratie en dienstverlening personeelsdiensten.	Voor de financiering van de re-integratie van uitkeringsgerechtigden met een loonwaarde tussen 20 en 80 procent is 60 procent van het beschikbare regionale participatiebudget begroot. Het is een risico dat het afgesproken budget niet volledig bij WNK wordt ingezet.	Er is afgesproken met onze deelnemende gemeenten dat een eventuele onderbesteding in rekening zal worden gebracht. Deze afspraak is gemaakt tot en met 2021.
	Voor de levering van personeelsdiensten is WNK afhankelijk van de instroom van bemiddelbare kandidaten vanuit de uitkeringsbestanden van de regiogemeenten. Het is een risico dat er onvoldoende mensen worden aangeboden bij WNK.	
De WSW-subsidie per SE wordt via de circulaire van het Rijk periodiek bijgesteld. Ten opzichte van de toenmalige plannen wijken de bedragen tot nog toe positief af. Gezien de rekensystematiek kan dit omslaan naar negatief.	Niet van toepassing.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 350.000, - Pessimistisch € 1.100.000, -
Met de sanering vanuit het bedrijfsplan is er sprake van een beperkte staf. Op het moment dat er teveel wet- en regelgeving verandert of bij komt moet hiervoor expertise worden ingehuurd.	Wet- en regelgeving wordt nauwgezet in de gaten gehouden om dit zoveel mogelijk voor te zijn.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 100.000, - Pessimistisch € 150.000,-

Risico	Beheersmaatregel	Kwantificering
De herpositionering van WNK in de regionale structuur Werk en Inkomen een noodzakelijke voorwaarde is voor het borgen van een substantiële en ook duurzame groei van de personeelsdiensten. Het niet tot stand komen van de herpositionering zal leiden tot een toename van het voorziene negatieve bedrijfsresultaat.	WNK Personeelsdiensten wordt vertegenwoordigd door het Algemeen bestuur.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 0, - Pessimistisch € 680.000,-
Sinds 25 mei 2018 geldt in de hele EU dezelfde privacywetgeving: de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Naarmate de wet langer van kracht is, zijn er signalen dat de handhaving strenger zal worden door de autoriteit persoonsgegevens.	WNK Personeelsdiensten heeft bij de start van de implementatie als uitgangspunt genomen volledig compliant te zijn met de wet- en regelgeving. Er worden dus geen extra risico's verwacht.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 0, - Pessimistisch € 250.000,-

De opgenomen risico's zijn financieel geschat en per scenario getotaliseerd. Wij gaan uit van totaal € 1.075.000, - aan realistische risico's. De inschatting is dat door de diverse beheersmaatregelen er een kans is van 40% dat deze risico's zich daadwerkelijk manifesteren. Daarmee is het totaal risicobedrag € 430.000, -.

Corona

De impact van de maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus is groot, ook voor WNK. Het verzuim onder de extern werkende collega's en de staf is beperkt gebleven. Echter het verzuim onder de intern werkende collega's is hoog geweest gedurende de eerste golf maar daarna gedaald tot bijna 20%. Daarmee zijn de opbrengsten van dit bedrijfs onderdeel onder druk komen te staan. En ons re-integratiebedrijf is stapsgewijs vrijwel tot stilstand gekomen. Sommige activiteiten buiten zijn licht gekrompen terwijl activiteiten in het pakkeetsorteercentrum en bij postbestellen aanzienlijk zijn gegroeid.

WNK heeft de volgende maatregelen genomen om de verspreiding van het virus tegen te gaan, met als inzet het voldoen aan de overheidsmaatregelen en het zoveel beschermen van de bedrijfsvoering.

- RIVM kaders en richtlijnen worden gevolgd;
- Medewerkers waarvan bekend is dat zij kampen met een zwakke gezondheid en medewerkers waarvan wij weten dat het cognitief niveau te laag is om het belang van goede persoonlijke hygiëne te begrijpen zijn naar huis gestuurd;
- Ziekmeldingen van medewerkers met lichte ziekte verschijnselen (verkoudheid, zere keel e.d.) zijn geaccepteerd;
- Afwezigheidsmeldingen van medewerkers die uit angst om ziek te worden niet naar WNK willen komen zijn ook geaccepteerd;
- Medewerkers die problemen hebben met de kinderopvang kregen betaald verlof;
- Thuiswerken is op verplichte basis zoveel als mogelijk ingezet;
- Kantineservice is aangepast;
- Lunchpauzes worden gespreid opgenomen;
- Om de 1,5 meter afstand te kunnen waarborgen is een tweede locatie gehuurd in Obdam;
- Er wordt veelvuldig gecommuniceerd met medewerkers en klanten/opdrachtgevers over het door WNK gevoerde beleid;
- Met medewerkers die om corona gerelateerde redenen niet werkzaam zijn wordt regelmatig contact gezocht om te kunnen bepalen hoe het met hen gaat en of er wellicht extra maatschappelijke zorg moet worden ingezet.
- De liquiditeit wordt nauwgezet gemonitord zodat werknemers en leveranciers tijdige kunnen worden betaald. Mocht het noodzakelijk zijn kan er een kasgeldlening worden afgesloten bij de BNG.

Bovenstaande maatregelen hebben een grote impact gehad op de bedrijfsvoering en resultaten van WNK. Er zijn ongeveer € 200.000,- aan extra kosten gemaakt en er is sprake van een omzetsderving van ongeveer € 100.000,-. Daartegenover staat een generieke compensatie vanuit het Rijk van ongeveer € 2.100,- per SE, totaal 1,4 mln euro voor WNK. De kosten voor het extra pand zullen ook in 2021 doorlopen, almede de extra kosten voor hygiënische maatregelen. Ook de omzetsderving zal aanhouden of misschien verslechteren naarmate de recessie voortduurt. Er wordt ook weer gesproken over compensatiemaatregelen voor 2021 echter hiervan is de uitkomst onbekend op dit moment.

Beleid

Op 16 december 2015 heeft het algemeen bestuur besloten de maximale hoogte van de algemene reserve te stellen op € 155.000,-, zijnde de algemene reserve ultimo 2013. Ultimo 2020 is er geen algemene reserve aanwezig op de balans van WNK Personeelsdiensten. De gekwantificeerde risico's moet worden opgenomen in het weerstandvermogen van de deelnemende gemeenten.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Vanaf 25 mei 2018 is de AVG van toepassing in de hele Europese Unie (EU). De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geldt dan niet meer. De AVG zorgt onder meer voor versterking en uitbreiding van privacy rechten en meer verantwoordelijkheden voor organisaties die persoonsgegevens verwerken, waaronder het kunnen aantonen dat aan de AVG voldaan wordt.

WNK Personeelsdiensten is op de hoogte van de ontwikkelingen omtrent de AVG en heeft als beleid om te voldoen aan de verplichtingen van de AVG. Er is in 2018 een Functionaris Gegevensbescherming aangesteld en een projectgroep gevormd om de AVG te bewaken.

Onderhoud kapitaalgoederen

Huisvesting

WNK Personeelsdiensten huurt op dit moment twee panden, namelijk een vestiging aan de Hertog Aalbrechtweg in Alkmaar en een vestiging aan de Dorpsweg in Obdam . Om flexibel in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden heeft WNK Personeelsdiensten geen panden meer in eigen bezit. Hiermee heeft WNK Personeelsdiensten geen grote onderhoudskosten meer aan gebouwen.

Overige vaste activa

Voor machines en voertuigen heeft WNK Personeelsdiensten het beleid om onderhoudscontracten af te sluiten met de leverancier gedurende de afschrijvingstermijn. De kosten voor deze contracten zijn begroot en nemen grote schommelingen in onderhoudskosten weg. Nadat de activa is afgeschreven wordt deze in principe vervangen door een nieuwe.

Financiering

Algemeen

Conform de voorschriften, vastgelegd in het in 2012 gewijzigde en vastgestelde Treasury-statuut, geven wij in de navolgende overzichten de financiële ontwikkelingen weer op het gebied van financiering. Bij de opstelling zijn wij uitgegaan van de aangegeven wettelijke kaders, benoemd in de wet FIDO.

In ons Treasury-statuut staat dat wij geen middelen beleggen. Zaken als derivaten en dergelijke worden ook niet door ons gevoerd.

Kasgeldlimiet

Voor de Gemeenschappelijke regeling geldt een kasgeldlimiet van 8,2% van het begrotingstotaal. Dit bedrag en percentage zijn vastgesteld in de uitvoeringsregeling financiering decentrale overheden.

Eind 2020 was er een financiële ruimte van € 2.520.000,-.

Rente

De totale rentelast voor het jaar 2020 met betrekking tot de vaste schulden bedraagt € 106.087,-. Deze rente wordt niet toegerekend aan investeringen, voorzieningen of projecten. Het betreffen rentelasten inzake een lening voor vastgoed dus de lasten zijn toebedeeld aan het taakveld overhead. Het renteresultaat is gelijk aan de rentelast want er is geen sprake van rentebaten. Ook wordt er geen financieringsbehoefte verwacht naast het lopende krediet en de lening portefeuille.

EMU-saldo

Het EMU-saldo bedraagt € 823.000,- positief.

Kasgeldlimiet (bedragen x € 1.000,-)	Begroting 2020	Werkelijk	Vershil
Omvang begroting per 1 januari (= grondslag)	36.526	36.526	0
1 Toegestane kasgeldlimiet			
In procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	
In euro's	2.995	2.995	0
2 Omvang vlottende korte schuld			
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	900	0	900
Schuld in rekening courant	0	480	-480
Gestorte gelden door derden korter dan 1 jaar	0	0	0
Overige geldleningen, niet zijnde vaste schuld	0	0	0
3 Vlottende middelen			
Contanten in kas	0	1	1
Tegoeden in rekening courant	10	4	-6
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	0	0	0
4 Toets kasgeldlimiet			
Totaal netto-vlottende schuld (2-3)	890	475	-415
Toegestane kasgeldlimiet	2.995	2.995	0
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	2.105	2.520	-415

Renterisiconorm

Voor de gemeenten geldt als norm 20% van het totaal van de vaste schuld bij aanvang van het jaar.

Voor de komende jaren wordt geen overschrijding voorzien.

Renterisiconorm (bedragen x € 1.000,-)	Begroot	Werkelijk	Vershil
Basisgegevens renterisiconorm			
Betaalde aflossingen	91	93	-2
Renterisico norm			
Stand van de vaste schuld per 1 januari	2.194	2.287	-93
Het bij Min. Regeling vastgesteld %	20%	20%	
Renterisiconorm	439	457	-19
Toets renterisiconorm			
6 Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	348	364	-17

Verbonden partijen

In de afgelopen jaren zijn er rondom WNK Personeelsdiensten een aantal rechtspersonen ontstaan. Aan de ene kant in het verlengde van het streven om te komen tot een zo sterk mogelijke verbinding tussen de instromende re-integratiekandidaten en de arbeidsmarkt. Aan de andere kant ter ondersteuning van een solide en verantwoorde bedrijfsvoering, het handhaven van heldere scheidslijnen en het beperken van ondernemersrisico's in een publieke structuur. Wij hebben op dit moment geen andere beleidsvoornemens omtrent verbonden partijen.

Stichting WNK Support

De Stichting is gevestigd in gemeente Alkmaar. De Stichting treedt op als werkgever voor werknemers die op basis van tijdelijke dan wel vaste arbeidsovereenkomsten worden gedetacheerd naar WNK Personeelsdiensten en daar werkzaam zijn in de voorwaardenscheppende sfeer. Dit alles ter voorkoming van mogelijke wachtgeldverplichting en vermindering van eventuele andere verplichtingen. De Stichting WNK Support is een aparte juridische entiteit en verbonden aan WNK Personeelsdiensten. De loonkosten worden gefactureerd aan WNK Personeelsdiensten. Deze Stichting heeft tot doel het ter beschikking stellen van personeel aan WNK Personeelsdiensten ten behoeve

van het verrichten van aldaar beschikbare werkzaamheden, waarbij de werkzaamheden door het personeel worden uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met de Stichting WNK Support.

De Stichting heeft een Raad van Toezicht bestaande uit de zes leden van het bestuur van de GR WNK. Op deze wijze hebben de zes gemeenten direct zeggenschap en controle over het beleid en de gang van zaken binnen deze Stichting, mede omdat de Raad van Toezicht de bestuurders van de Stichting benoemt, schorst en ontslaat.

Het bestuur wordt gevormd door de directie van WNK Personeelsdiensten samen met een tweetal managementteamleden. De bestuurders van deze Stichting hebben over 2019 geen bezoldiging ontvangen. Het personeel in deze Stichting is per 1 januari 2020 overgenomen door WNK Personeelsdiensten. De Stichting zal worden opgeheven in de loop van 2021.

Stichting WNK Participatie Bevordering

De Stichting is gevestigd in gemeente Alkmaar. Deze Stichting treedt op als werkgever voor werknemers die in opdracht van gemeenten, dan wel UWV worden bemiddeld naar de arbeidsmarkt en waarvan de vastgestelde loonwaarde tussen 20 en 100 procent ligt, zonder samenloop met SW-indicatie, nu en in de toekomst.

Werknemers worden op basis van tijdelijke, dan wel vaste arbeidsovereenkomsten gedetacheerd naar werkgevers, waaronder WNK Personeelsdiensten. Voor deze dienstverlening worden kosten conform de loonwaarde in rekening gebracht. De Stichting WNK Participatie Bevordering is een aparte juridische entiteit en verbonden aan WNK Personeelsdiensten volgens overeenkomst, waarbij de diensten worden gefactureerd. Deze Stichting heeft tot doel betaald werk te bieden aan personen die ten gevolge van een (te) grote achterstand op de arbeidsmarkt niet in staat zijn gebleken om zelfstandig reguliere arbeid te vinden en daarmee tenminste het wettelijk minimumloon te

verdiene. De Stichting heeft een Raad van Toezicht bestaande uit de zes leden van het bestuur van de GR WNK.

Op deze wijze hebben de zes gemeenten direct zeggenschap en controle over het beleid en de gang van zaken binnen deze Stichting, mede omdat de Raad van Toezicht de bestuurders van de Stichting benoemt, schorst en ontslaat.

Het bestuur wordt gevormd door de directie van WNK samen met een tweetal managementteamleden. De bestuurders van deze Stichting hebben over 2020 geen bezoldiging ontvangen.

	Verwachte omvang eigen vermogen 1/1/2020	Verwachte omvang eigen vermogen 31/12/2020	Verwachte omvang vreemd vermogen 1/1/2020	Verwachte omvang vreemd vermogen 31/12/2020	Verwachte omvang financiële resultaat 2019
Stichting WNK Support	-	-	-	-	-
Stichting WNK Participatie Bevordering	-	-	648.243,00	565.385,00	-

Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering van WNK Personeelsdiensten kent primaire en secundaire processen. De primaire processen zijn apart in programma's begroot. Het Dienstencentrum voert, binnen de context van de Participatiewet, voor de deelnemende gemeenten arbeidsintegratie-programma's uit. Hiernaast voert WNK Personeelsdiensten in mandaat de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor de deelnemende gemeenten.

De secundaire processen vinden plaats in het ondersteunde diensten & directie programma. Over de bedrijfsvoering wordt verslag gedaan bij het voorwoord op pagina 8 en de programma-verantwoording op pagina 20.

Jaarrekening



Jaarrekening

Balans per 31 december 2019	36
Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	37
Incidentele baten	39
Incidentele lasten	39
Algemene dekkingsmiddelen	39
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	40
Toelichting op de balans per 31 december	42
Niet in balans opgenomen financiële rechten en verplichtingen per 31 december	46
Toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	47
Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	48
WNT-verantwoording 2019	
WNK Personeelsdiensten	51
Prestatie-indicatoren WSW	53
Taakvelden	53

Balans per 31 december 2020

(bedragen x € 1.000,-) ACTIVA	Ultimo 2020	Ultimo 2019
VASTE ACTIVA		
Materiële vaste activa	121	97
- gronden uitgegeven in erfpacht	0	0
- Investerings met een economisch nut	121	97
Totaal vaste activa	121	97
VLOTTENDE ACTIVA		
Voorraden	33	49
- Grond- en hulpstoffen:		
- Grond- en hulpstoffen	33	49
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	4.620	3.239
- Vorderingen op openbare lichamen	3.402	1.790
- Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	69	0
- Overige vorderingen	1.149	1.449
Liquide middelen	5	22
- Kassaldi	1	5
- Banksaldi	4	17
Overlopende activa	509	1.587
- Overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen.	509	1.587
Totaal vlottende activa	5.167	4.897
Totaal generaal	5.288	4.994

(bedragen x € 1.000,-) PASSIVA	Ultimo 2020	Ultimo 2019
VASTE PASSIVA		
Eigen vermogen	831	0
- Algemene reserve	0	71
- Bestemmingsreserves	0	0
- Gerealiseerde resultaat	831	-71
Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer	2.194	2.287
- Onderhandse leningen van:		
- binnenlandse banken en overige financiële instellingen	2.194	2.287
Totaal vaste passiva	3.025	2.287
VLOTTENDE PASSIVA		
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	1.972	2.433
- Banksaldi	480	777
- Overige schulden	1.492	1.656
Overlopende passiva	291	274
- Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume	291	274
Totaal vlottende passiva	2.263	2.707
Totaal generaal	5.288	4.994

Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar

WNK Personeelsdiensten voert op dit moment drie programma's uit, te weten Dienstencentrum, SW en Ondersteunende Diensten & Directie. De toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar staat op pagina 31.

Het dienstencentrum voert, binnen de context van de Participatiewet, voor de deelnemende gemeenten arbeidsintegratie-programma's uit. De doelgroep bestaat uit mensen die, gemeten aan hun positie op de arbeidsmarkt, worden gehinderd door een beperking. Deze beperking kan bestaan uit in de persoon gelegen factoren dan wel uit sociaal-maatschappelijke factoren. Het objectiveren van aanwezige belemmeringen, onderzoeken van loonwaarde en het vinden en behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt zijn einddoelen van alle gevoerde programma's.

Het aangaan van duurzame samenwerkingsverbanden met partners in de keten van zorg/hulpverlening, sociale werkvoorziening en arbeidsmarkt is onderdeel van het door WNK gevoerde beleid.

WNK voert in mandaat de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor de zes deelnemende regiogemeenten. Binnen het SW-programma worden werkgevers ontzorgd door het (na diagnose en assessment) leveren van werknemers met een arbeidsbeperking. De dienstverlening kent vier vormen, namelijk detacheren, personeelsbemiddeling, teamdetachering en beschermd werken.

De ondersteunende diensten & directie zijn apart begroot en worden niet doorbelast aan de bedrijfsvoering.

Exploitatieoverzicht WNK Personeelsdiensten (x € 1.000,-)	Rekening 2020	Begroting 2020	Rekening 2019
Totaal baten	13.201	15.709	12.957
Totaal lasten	13.062	14.410	11.957
Operationeel resultaat	139	1.299	1.000
Subsidie resultaat WSW	707	1.416-	1.415-
Subsidie resultaat re-integratie	15-	7	5-
Bedrijfsresultaat	831	110-	420-
Bijdrage in het tekort	-	110	349
Totaal saldo baten en lasten	831	0	71-
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	831	0	71-
Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-

Exploitatieoverzicht Dienstencentrum (x € 1.000,-)	Rekening 2020	Begroting 2020	Rekening 2019
Totaal baten	4.413	3.862	4.598
Totaal lasten	1.454	1.539	1.883
Operationeel resultaat	2.959	2.323	2.715
Subsidie resultaat WSW	29	3-	50-
Subsidie resultaat re-integratie	15-	7	8
Bedrijfsresultaat	2.973	2.327	2.673
Bijdrage in het tekort	-	-	-
Totaal saldo baten en lasten	2.973	2.327	2.673
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	2.973	2.327	2.673

Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-
--------------------------------	---	---	---

Exploitatieoverzicht WSW (x € 1.000,-)	Rekening 2020	Begroting 2020	Rekening 2019
Totaal baten	8.730	11.679	8.224
Totaal lasten	6.362	8.476	5.642
Operationeel resultaat	2.368	3.203	2.582
Subsidie resultaat WSW	789	1.274-	894-
Subsidie resultaat re-integratie	-	-	13-
Bedrijfsresultaat	3.157	1.929	1.675
Bijdrage in het tekort	-	-	-
Totaal saldo baten en lasten	3.157	1.929	1.675
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	3.157	1.929	1.675

Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-
--------------------------------	---	---	---

Exploitatieoverzicht Ondersteunende diensten & directie (x € 1.000,-)	Rekening 2020	Begroting 2020	Rekening 2019
Totaal baten	58	168	134
Totaal lasten	5.246	4.395	4.430
Operationeel resultaat	5.188-	4.227-	4.296-
Subsidie resultaat WSW	111-	139-	471-
Subsidie resultaat re-integratie	-	-	-
Bedrijfsresultaat	5.299-	4.366-	4.767-
Bijdrage in het tekort	-	110	349
Totaal saldo baten en lasten	5.299-	4.256-	4.418-
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	5.299-	4.256-	4.418-

Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-
--------------------------------	---	---	---

Incidentele baten

Bij het opstellen en analyseren van de jaarrekeningcijfers zijn onderstaande bedragen als een incidentele bate gesignaleerd.

Soort	Programma	Omschrijving	Bedrag
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Claim UWV transitievergoeding 2020	186.465
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Afrekening Stichting WNK Support	3.463
Incidentele baten	Alle programma's	Compensatie voor coronaschade vanuit het Rijk	1.424.451
Incidentele baten	WSW	Resultaat verkoop palletwikkelmachine	2.960
Incidentele baten	Alle programma's	Afboeking reservering vakantiegeld Stichting PAB	146.456
Totaal incidentele baten			1.763.796

Incidentele lasten

Bij het opstellen en analyseren van de jaarrekeningcijfers zijn onderstaande bedragen als een incidentele last gesignaleerd.

Soort	Programma	Omschrijving	Bedrag
Loonkosten	Alle programma's	Uitbetaalde transitievergoeding medewerkers Wsw	193.490
Loonkosten	Alle programma's	Uitbetaalde transitievergoeding medewerkers ambtelijk	1.257
Incidentele lasten	WSW	Afgewezen transitievergoedingen	30.709
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Kosten pilots	5.800
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Kosten m.b.t. pand Obdam	111.187
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Bescherming i.v.m. corona	22.675
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Extra vervoer i.v.m. corona	58.770
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Aanschaf laptops	5.070
Totaal incidentele lasten			428.958

Algemene dekkingsmiddelen

WNK kent geen beleid inzake algemene dekkingsmiddelen. De financiële uitkomsten kunnen in het volgende overzicht worden gepresenteerd.

Algemene dekkingsmiddelen (bedragen x € 1.000,-)	Begroot	Werkelijk
Saldo van de financieringsfunctie (rente UG -/- rente OG)	100	106

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en 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 opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden en overlopende vakantiegeld- en verlofaanspraken.

Voor arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van een jaarlijks vergelijkbaar volume wordt geen voorziening getroffen of op andere wijze een verplichting opgenomen. De referentieperiode is dezelfde als die van de meerjarenraming, te weten vier jaar. Indien er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (bijvoorbeeld door reorganisaties) dient wel een verplichting opgenomen te worden.

Materiële vaste activa

Activa worden gewaardeerd op basis van de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en de bijkomende kosten. De vervaardigingsprijs omvat de aanschaffingskosten van de gebruikte grond- en hulpstoffen en de overige kosten, welke rechtstreeks aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend, inclusief de direct toe te rekenen salariskosten. In de vervaardigingsprijs kunnen

voorts worden opgenomen een redelijk deel van de indirecte kosten en de rente over het tijdvak dat aan de vervaardiging van het actief kan worden toegerekend; in dat geval vermeldt de toelichting dat deze rente is geactiveerd.

Investerings met economisch nut

Deze materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Specifieke investeringsbijdragen van derden worden op de desbetreffende investering in mindering gebracht. Er wordt een activeringsgrens aangehouden van € 5.000,-. De afschrijvingstermijnen bedragen over het algemeen voor gebouwen veertig jaar, voor voorzieningen aan terreinen en installaties twintig jaar, voor machines en inventarissen tien jaar, voor vervoersmiddelen vijf jaar en voor automatisering vier jaar. Een en ander conform de financiële verordening. De afschrijvingstermijn op vervoersmiddelen die worden gebruikt voor vervoer van personen bedraagt zes jaar. Dit wegens langere looptijd van het reparatie-, onderhouds- en bandencontract.

Voorraden

Grond- en hulpstoffen zijn opgenomen tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Wanneer de marktwaarde lager is dan de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, wordt afgewaardeerd naar deze lagere marktwaarde.

Uitzettingen met een renteypische looptijd korter dan één jaar

De vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid is een voorziening in mindering gebracht. De voorziening wordt statisch bepaald op basis van de geschatte inningskansen.

Liquide middelen en overlopende posten

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorzienbare verlies.

Reserves

De algemene reserve wordt gevormd uit de behaalde exploitatieresultaten in dien daartoe wordt besloten door het bestuur. .

Vaste schulden

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

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar

De financiële overzichten zijn opgesteld met inachtneming van de voorschriften Besluit Begroting en Verantwoording. Het overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar van WNK is meer gedetailleerd dan het BBV voorschrijft. WNK heeft hier bewust voor gekozen. Het overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar komt tegemoet aan de sturingsmechanismen van het bestuur en de verantwoordingsbehoefte van de gemeenten.

Taakvelden

In de administratie van WNK zijn kostenplaatsen ingericht die functioneel zijn gekoppeld aan elk van de taakvelden. Alle uitvoeringskosten en de daaraan

gerelateerde opbrengsten die direct toe te rekenen zijn aan de uitvoering van de WSW en het Beschut Werk zijn toegerekend aan taakveld 6.4 Begeleide participatie. Alle uitvoeringskosten die direct toe te rekenen zijn aan de uitvoering van de re-integratieactiviteiten vanuit de Participatiewet, met uitzondering van de kosten inzake Beschut Werk, zijn toegerekend aan taakveld 6.5 Arbeidsparticipatie. In taakveld 0.5 Treasury zijn de rentekosten verantwoord, deze kosten zijn weer doorbelast aan taakveld 0.4 Overhead. Alle niet direct aan de voorgenoemde activiteiten toe te wijzen kosten en baten, zoals de kosten van het ambtelijk apparaat, zijn toegerekend aan taakveld 0.4 Overhead. Van overige taakvelden is geen sprake.

Vennootschapsbelasting

Overheidsondernemingen, bijvoorbeeld van gemeenten, provincies en waterschappen, zijn sinds 1 januari 2016 belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting (VPB). WNK Personeelsdiensten heeft op 26 maart 2018 bevestiging ontvangen van de belastingdienst dat zij voldoet aan de vereisten voor een subjectvrijstelling. Deze vereisten dienen elk jaar opnieuw te worden getoetst om te bepalen of de vrijstelling nog steeds van kracht is.

Resultaat boekjaar

Voor het resultaat 2020 wordt uitgekeerd aan onze deelnemende gemeenten, conform artikel 23 en 25 van de gemeenschappelijke regeling.

Toelichting op de balans per 31 december

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa bestaan uit de volgende onderdelen:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
Overige investeringen met een economisch nut	121	97
Totaal	121	97

De overige investeringen met economisch nut kunnen als volgt worden onderverdeeld:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
Vervoermiddelen	5	9
Machines, apparaten en installaties	54	30
Overige materiële vaste activa	62	38
Materiële vaste activa in uitvoering	0	20
Totaal	121	97

Het onderstaande overzicht geeft het verloop van de boekwaarde van de overige investeringen met economisch nut weer:

	Boekwaarde 31-12-2019	Investerings	Desinves- teringen	Afschrij- vingen	Bijdragen van derden	Afwaar- deringen	Boekwaarde 31-12-2020
Vervoermiddelen	9	0	0	4	0	0	5
Machines, apparaten en installaties	30	29	0	5	0	0	54
Overige materiële vaste activa	38	32	0	8	0	0	62
Materiële vaste activa in uitvoering	20	-20	0	0	0	0	0
Totaal	97	41	0	17	0	0	121

De belangrijkste in het boekjaar gedane investeringen staan in onderstaand overzicht vermeld:

	Beschikbaar gesteld krediet	Werkelijk besteed in 2020	Cumulatief besteed t/m 2020
Telefooncentrale	25	23	23
Koelvitrine	5	0	0
Scanoplossing magazijn	20	0	0
Elektrische pallettruck	12	0	0
Tafels/stoelen (30 stoelen/16 tafels)	10	9	9
Heffers (3 stuk)	18	0	0
Totaal	90	32	32

VLOTTENDE ACTIVA

Vorraden

De in de balans opgenomen voorraden worden uitgesplitst naar de volgende categorieën:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
Grond- en hulpstoffen	33	49
Vooruitbetalingen	0	0
Totaal	33	49

Uitzettingen korter dan één jaar

De in de balans opgenomen uitzettingen met een looptijd van één jaar of minder kunnen als volgt gespecificeerd worden:

	Boekwaarde 31-12-2020	Voorziening oninbaarheid	Balanswaarde 31-12-2020	Balanswaarde 31-12-2019
Vorderingen op openbare lichamen	3.402	0	3.402	1.790
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	69	0	69	0
Overige vorderingen	1.190	41	1.149	1.450
Totaal	4.661	41	4.620	3.240

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren (bedragen x € 1000)

Het drempelbedrag voor schatkistbankieren is voor WNK 0,75% van het begrotingstotaal met een minimum van € 250.000,-. Voor 2020 geldt voor WNK het minimum.

	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	35	124	140	151
Drempelbedrag	274	274	274	274
Ruimte onder drempelbedrag	239	149	134	123
Overschrijding van het drempelbedrag	0	0	0	0

De liquide middelen van Stichting WNK Participatie Bevordering zijn niet meegenomen in de berekening. Dit omdat er daar alleen middelen worden aangehouden om aan de lopende verplichtingen te voldoen. Het gemiddelde saldo over 2020 is € 472.315,- voor Stichting Participatie Bevordering.

Liquide middelen

Het saldo van de liquide middelen bestaat uit de volgende componenten:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
Kassaldi	1	5
Banksaldi	4	17
Totaal	5	22

Overlopende activa

De post overlopende activa kan als volgt onderscheiden worden:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
- overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	509	1.587
Totaal	509	1.587

Eigen vermogen

Het in de balans opgenomen eigen vermogen bestaat uit de volgende posten:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
Algemene reserve	0	71
Bestemmingsreserves	0	0
Gerealiseerd resultaat	831	-71
Totaal	831	0

Vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar

De onderverdeling van de in de balans opgenomen langlopende schulden is als volgt:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
- binnenlandse banken en overige financiële instellingen		
- 1999 BNG -ann. (37 jr) 1,15%	517	548
- 2002 BNG -ann. (33 jr + 334 d) 5,90%	760	789
- 2002 BNG -ann. (33 jr + 288 d) 5,95%	917	950
Totaal	2.194	2.287

De totale rentelast voor het jaar 2020 met betrekking tot de vaste schulden bedraagt € 106.087,-.

Vlottende passiva

Onder de vlottende passiva zijn opgenomen:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	1.972	2.433
Overlopende passiva	291	274
Totaal	2.263	2.707

Netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan één jaar

De in de balans opgenomen netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan één jaar kunnen als volgt gespecificeerd worden:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
Banksaldi	480	777
Overige schulden	1.492	1.656
Totaal	1.972	2.433

Overlopende passiva

De specificatie van de post overlopende passiva is als volgt:

	Boekwaarde 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2019
- Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume.	291	274
Totaal	291	274

Niet in balans opgenomen financiële rechten en verplichtingen per 31 december

Vakantiegeld

Per balansdatum bedraagt het totaalbedrag aan opgebouwd vakantiegeld voor personeel van zowel de WSW als de WIW circa € 709.500,- (inclusief sociale lasten). Per ultimo december 2019 was dit € 742.400,-. Hiervoor wordt het kassysteem gevolgd.

Verloftegoeden

Per balansdatum staat er aan verloftegoeden een verplichting open van circa € 992.600,- (inclusief sociale lasten). Per ultimo december 2019 was dit € 765.200,-. Het gemiddelde verloftegoed per werknemer ligt op 9,5 dagen (was 7,6 dagen).

ICT

Per 1 juli 2017 is onze ICT infrastructuur uitbesteed aan een externe leverancier. Het contract is verlengd voor een periode van één jaar en heeft een waarde van gemiddeld € 256.600,- (2019: € 246.214,-) per jaar.

Recht

WNK Personeelsdiensten heeft het recht om aanspraak te doen op het RC krediet bij de Bank Nederlandse Gemeenten. De hoogte van dit krediet bedraagt € 2.611.000,-.

Huur

WNK huurt op dit moment twee panden, de vestiging aan de Hertog Aalbrechtweg en, met ingang van 15 augustus 2020, een vestiging in Obdam. WNK Personeelsdiensten is hiervoor een huurovereenkomst aangegaan voor een periode van één jaar ten bedrage van € 75.000,-.

Voor de Hertog Aalbrechtweg is een huurovereenkomst getekend voor een jaar ad € 313.300,- per jaar, ingaande 1 september 2020 en lopende tot en met 31 augustus 2021.

Ook is er een huurovereenkomst rondom de printapparatuur met een looptijd van vijf jaar. De jaarlijkse kosten bedragen € 26.465,- per jaar. (incl. verbruik)

Er zijn ultimo 2020 vier Volkswagen Transporter Kombi geleased, 3 voor een termijn van vier jaar en één voor een termijn van zes jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 44.500,- per jaar.

Er zijn ultimo 2020 twaalf Citroen C3's en één Citroën Berlingo geleased voor een termijn van vier jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 49.500,- per jaar.

Er zijn ultimo 2020 twee Citroen Space Tourer geleased voor periode van 3 jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 14.609,-. Na afloop van dit contract zullen er nieuwe onderhandelingen plaatsvinden voor een lease overeenkomst voor een langere termijn.

Er zijn ultimo 2020 twee Toyota Yaris geleased voor een termijn van vier jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 10.600,- per jaar.

Er zijn ultimo 2020 twintig Piaggio brommers geleased voor een termijn van drie jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 35.900,- per jaar.

Er zijn ultimo 2020 eenennegentig fietsen geleased voor een termijn van drie jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 34.200,- per jaar.

Ten behoeve van het management team zijn er drie voertuigen geleased voor vier jaar en een voor vijf jaar. Deze verplichting bedraagt € 20.700,- per jaar.

Garantstelling aan Stadswerk

Voor een drietal medewerkers die per 1 januari 2017 in dienst zijn getreden bij Stadswerk072 N.V. of StadswerkSW B.V. heeft WNK zich garant gesteld voor een gedeelte van de transitievergoeding. De garantstelling verplichting heeft op 31 december 2019 een waarde van € 26.376,-.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar

Exploitatieoverzicht WNK Personeelsdiensten (x € 1.000,-)	Jaarrekening 2020	Begroting 2020	Jaarrekening 2019
Opbrengsten	13.119	15.723	12.990
Overige bedrijfsopbrengsten	149	36	34
Directe productiekosten	67	50	67
Netto toegevoegde waarde	13.201	15.709	12.957
Overige kosten WSW	331	334	399
Personeelskosten ambtelijk	6.311	3.950	3.730
WNK Support	4-	1.950	1.915
WNK Participatiebevordering	3.026	5.031	2.386
Indirecte productiekosten	-	16	-
Afschrijvingen	17	40	22
Rente	106	113	110
Huur externe gebouwen	337	301	302
Overige huur	307	189	221
Onderhoudskosten	812	609	643
Energiekosten	147	135	151
Belastingen	26	30	27
Verzekeringen	109	117	103
Dienstverlening door derden	587	668	845
Dienstverlening door internen	-	-	-
Diverse algemene personeelskosten	637	600	751
Kantinekosten	68	106	121
Kantoorkosten	209	197	190
Magazijn- en expeditiekosten	7	18	6
Verkoopkosten	4	4	6
Overige algemene kosten	6	-	7
Diverse lasten	19	-	22
Totale bedrijfslasten	13.062	14.410	11.957
Bedrijfsresultaat	139	1.299	1.000
Loonkosten WSW	19.042	19.862	20.210
Rijksbudget	19.749	18.446	18.795
Subsidie resultaat WSW	707	1.416-	1.415-
Doorbetaalde loonkostensubsidie	4.007	2.204	3.199
Ontvangen loonkostensubsidie	3.992	2.211	3.194
Resultaat loonkostensubsidie	15-	7	5-
Bijdrage in het tekort	-	110	349
Transitiebudget	-	-	-
Totaal saldo baten en lasten	831	0	71-
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	831	0	71-
Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-

Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

Inleiding

WNK Personeelsdiensten heeft het jaar 2020 afgesloten met een positief resultaat van € 831.000,-. In de oorspronkelijke begroting van 2020 werd uitgegaan van een bijdrage in het tekort van € 110.000,-. Ten opzichte van de begroting is het resultaat € 941.000,- hoger. Zie pagina 31 voor het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar. De belangrijkste oorzaken zijn toe te rekenen aan de volgende gebeurtenissen:

In positieve zin:

- Stijging opbrengsten en overige bedrijfsopbrengsten;
- Daling overige kosten WSW;
- Daling kosten WNK Support;
- Daling loonkosten WSW;
- Stijging ontvangen loonkostensubsidie.

In negatieve zin:

- Stijging personeelskosten ambtelijk en participatiebevordering;
- Stijging onderhoudskosten;
- Stijging doorbetaalde loonkostensubsidie.

In 2020 is er geen formeel begrotingswijzigingstraject met de gemeenten doorlopen.

Begrotingsoverschrijdingen Dienstencentrum

Personeelskosten ambtelijk € 150.000,- & WNK Support -/- € 350.000,-

Het besluit op Stichting WNK Support op te heffen en het personeel ambtelijk in dienst te nemen is pas genomen na het vaststellen van de begroting. Om deze reden worden de ambtelijk en support kosten bij elkaar genomen bij de begrotingsoverschrijdingen. Er is namelijk een stijging bij de ambtelijke kosten echter een veel grotere daling bij support. Deze, per saldo daling, is het resultaat van een verplaatsing van onze jobcoaches van het Dienstencentrum naar HRM (Ondersteunende diensten & Directie).

Onderhoudskosten € 19.000,-

Dit betreft de aanschaf van Dariuz licenties. Deze worden in bulk aangekocht en gespreid over een langere periode ingezet. De bulk aanschaf is niet meegenomen in de begroting.

Dienstverlening door derden € 18.000,-

Bij het opstellen van de begroting is onvoldoende rekening gehouden met stijging van het aantal loonwaarde metingen. Deze kosten voor doorbelast aan de betreffende gemeente..

Diverse algemene personeelskosten € 32.000,-

Bij het opstellen van de begroting is onvoldoende rekening gehouden met de inzet van externe partijen voor onze re-integratiediensten.

Kantoorkosten € 12.000,-

De kosten voor de aparte controleverklaring inzake participatiedienstverlening is hier geboekt omdat de gefactureerde administratieve dienstverlening aan onze deelnemende wordt geboekt in het Dienstencentrum. De kosten zijn begroot bij Ondersteunende diensten & Directie.

Subsidieresultaat Economische arbeidstoeleiding € 22.000,-

Hier is sprake van een behoorlijke stijging van zowel de kosten als baten die dit subsidieresultaat bepalen. De stijging wordt veroorzaakt door een aanzienlijke stijging in het aantal loonkostensubsidies dat wordt uitbetaald aan externe werkgevers. Dit wordt door WNK gefaciliteerd in opdracht van de deelnemende gemeenten.

Begrotingsoverschrijdingen WSW

Directe productiekosten € 17.000,-

Deze kosten zijn afhankelijk welke soort opdrachten Montage & Verpakking weet binnen te halen. Dit jaar zijn er meer opdrachten geweest waarbij directe productiekosten worden gemaakt. Deze kosten komen terug in de verkoopprijs.

Overige kosten Wsw € 13.000,-

De overige kosten Wsw zijn hoger dan begroot. Conform cao wordt het bruto reiskosten deel jaarlijks geïndexeerd. Deze indexering is bij de begroting te laag ingeschat.

Personeelskosten ambtelijk € 1.096.000,- en support -/- € 1.024.000,-

Het besluit op Stichting WNK Support op te heffen en het personeel ambtelijk in dienst te nemen is pas genomen na het vaststellen van de begroting. Om deze reden worden de ambtelijk en support kosten bij elkaar genomen bij de begrotingsoverschrijdingen. Zowel in de bedrijfsvoering als de staf zijn er meer collega's nodig als vooraf ingeschat. In de bedrijfsvoering betreffen het leidinggevende die niet meer uit de doelgroep (WSW of participatiewet met beperkte loonwaarde) konden worden geworven of een stijging van het activiteitsniveau.

Overige huur € 126.000,-

Vooraf bij onze post activiteiten zijn er meer voertuigen actief. Deze kosten worden volledig doorbelast aan de opdrachtgever.

Verzekeringen € 8.000,-

De kosten voor verzekeringen stijgen sneller dan vooraf is begroot.

Diverse algemene personeelskosten € 7.000,-

In het kader van de coronamaatregelen zijn meer kosten gemaakt voor persoonlijke beschermingsmiddelen.

Kantoorkosten € 4.000,-

In het kader van de coronamaatregelen zijn meer kosten gemaakt voor communicatiemiddelen.

Diverse lasten € 7.000,-

Wegens het incidentele karakter kunnen deze lasten

niet worden begroot, maar zoals elk jaar wordt wel een aantal incidentele lasten, maar ook baten, gerealiseerd. Deze incidentele baten en lasten kunnen niet tegen elkaar worden weggestreept, waardoor ook hier een overschrijding ontstaat. De incidentele lasten bestaan op dit moment grotendeels uit oninbare vorderingen, prijsverschillen, schadevergoedingen en overige onvoorziene lasten.

Begrotingsoverschrijdingen Ondersteunende diensten & directie

Personeelskosten ambtelijk € 1.061.000,- & WNK

Support -/- € 580.000,-

Het besluit op Stichting WNK Support op te heffen en het personeel ambtelijk in dienst te nemen is pas genomen na het vaststellen van de begroting. Om deze reden worden de ambtelijk en support kosten bij elkaar genomen bij de begrotingsoverschrijdingen. Deze kosten zijn hoger dan begroot. De sterk toegenomen regeldruk leidt tot verhoogde kosten op stafniveau. Goede voorbeelden zijn de Algemene Verordening Gegevensbeheer, aangescherpte regelgeving accountancy en de geïntensiverde informatievoorziening welke is opgelegd aan de regionale Gemeenschappelijke Regelingen.

WNK Participatiebevordering € 146.000,-

Ook bij onze kantine en schoonmaak van ons eigen pand wordt de nieuwe doelgroep vanuit de Participatiewet ingezet. Bij het opstellen van de begroting was er geen rekening gehouden met vacatures bij deze diensten. Ook is er onterecht een voordeel op de sociale lasten niet verdeelt in de begroting en geboekt in het programma Ondersteunende diensten & Directie.

Huur externe gebouwen € 37.000,-

De externe huur is hoger dan vooraf begroot vanwege de aanhuur van het pand in Obdam vanwege de coronamaatregelen.

Overige huur € 1.000,-

Dit betreft een minimaal verschil waarvan de oorzaak waarschijnlijk is te vinden in een net te laag ingeschatte indexering van een leverancier.

Onderhoudskosten € 202.000,-

Vanwege de coronamaatregelen zijn er aan beide van de panden van WNK diverse aanpassingen gedaan die onverwachte kosten met zich mee hebben gebracht.

Energiekosten € 19.000,-

Dit wordt veroorzaakt door het vele ventileren wat is gedaan in het kader van de coronamaatregelen.

Dienstverlening door derden € 28.000,-

De oorzaak van de overschrijding is voornamelijk te herleiden vanwege de kosten voor dienstverlening in het kader van de uitvoering van de regelingen in het kader van sociale zekerheid. De kosten van deze dienstverlening is gebaseerd op een percentage van de gerealiseerde premiekortingen en andere baten. Deze baten zijn aanzienlijk gestegen ten opzichte van voorgaande jaren.

Verkoopkosten € 1.000,-

De verkoopkosten zijn onvoldoende begroot.

Overige algemene kosten € 6.000,-

Dit betreft de kosten voor de cliëntenraad. Deze zijn onterecht begroot bij de diverse algemene personeelskosten.

Diverse lasten € 12.000,-

Wegens het incidentele karakter kunnen deze lasten niet worden begroot, maar zoals elk jaar wordt wel een aantal incidentele lasten, maar ook baten, gerealiseerd. Deze incidentele baten en lasten kunnen niet tegen elkaar worden weggestreept, waardoor ook hier een overschrijding ontstaat. De incidentele lasten bestaan op dit moment grotendeels uit oninbare vorderingen, prijsverschillen, schadevergoedingen en overige onvoorziene lasten.

Loonkosten Wsw € 31.000,-

Hier is geen duidelijke verklaring voor echter op een loonsom van 1,5 mln euro is het verschil minimaal ten opzichte van de begroting. WNK breed zijn de loonkosten Wsw niet overschreden.

WNT-verantwoording 2020 WNK Personeelsdiensten

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op WNK Personeelsdiensten. Het voor WNK Personeelsdiensten toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 201.000,- (betreft algemeen bezoldigingsmaximum).

Bezoldiging topfunctionarissen

WNK Personeelsdiensten kent volgens de definities uit deze wet één topfunctionaris. Dit betreft dhr. W. van Eijk, algemeen directeur en secretaris van het bestuur.

bedragen x € 1	W. van Eijk 2020	W. van Eijk 2019
Functiegegevens	Algemeen directeur	Algemeen directeur
Aanvang en einde functie vervulling	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Deeltijdfactor in fte *	1	1
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja

Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	176.327	158.831
Beloningen betaalbaar op termijn	21.582	20.635
<i>Subtotaal</i>	<i>197.909</i>	<i>179.466</i>

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	201.000	194.000
-----------------------------------------------	---------	---------

-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	197.909	179.466

Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
----------------------------------------------------------	--------	--------

* de heer van Eijk heeft een dienst-betrekking van 40 uur tegen een normwerktijd van 36 uur (1,11 FTE). De WNT kent echter een maximum van 1 FTE.

Toezicht houdende topfunctionarissen

Ook het bestuur is in dit kader te beschouwen als 'topfunctionaris'. Dit bestuur is onbezoldigd, heeft geen

dienstbetrekking met WNK Personeelsdiensten en om deze reden geen omvang dienstverband.

Naam topfunctionaris	Functie
F. Binnendijk	Voorzitter
Mw E. Beens-Woudenberg	Portefeuillehouder personeelszaken, vice -voorzitter
B.J.N. Fintelman	Penningmeester
A. Tromp	Lid van AB
P.G.M. Verbruggen	Lid van AB
M.L. Reijven	Lid van AB
W. van Eijk	Ambtelijk secretaris

Prestatie-indicatoren WSW

Prestatie-indicator A

Het totaal aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor geïndiceerde inwoners in 2020, uitgedrukt in arbeidsjaren.

Prestatie-indicator B

Het totaal aantal gerealiseerde Begeleid Werken-plaatsen voor geïndiceerde inwoners in 2020, uitgedrukt in arbeidsjaren.

Gemeente	Code	Subsidiebedrag per SE	Indicator A in SE	Berekend WSW-budget o.b.v. indicator A	Indicator B in SE
Alkmaar	361	€ 29.114,43	393,87 SE	€ 11.467.300,54	40,37 SE
Bergen	373	€ 29.114,43	45,58 SE	€ 1.327.035,72	3,11 SE
Castricum	383	€ 29.114,43	23,00 SE	€ 669.631,89	4,31 SE
Heerhugowaard	398	€ 29.114,43	133,21 SE	€ 3.878.333,22	18,34 SE
Heiloo	399	€ 29.114,43	33,87 SE	€ 986.105,74	2,11 SE
Langedijk	416	€ 29.114,43	48,35 SE	€ 1.407.682,69	5,33 SE
Wageningen	289	€ 29.114,43	0,50 SE	€ 14.557,22	0,00 SE
Totaal			678,38 SE	€ 19.750.647,02	73,57 SE

Taakvelden

Taakvelden gemeenten	Jaarrekening			Begroting		
	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo
0.4 Overhead	6.762	1.463	5.299	5.881	1.625	4.256
0.5 Treasury	106	106	-	113	113	-
6.4 Begeleide participatie	23.955	27.169	3.215	26.870	28.800	1.930
6.5 Arbeidsparticipatie	5.461	8.377	2.916	3.775	6.102	2.327

Overige gegevens



Overige gegevens

Bestuur, commissies, overlegorganen

56

Bestuur, commissies, overlegorganen

Algemeen

Het Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland, is een Gemeenschappelijke regeling handelend onder de naam WNK personeelsdiensten, opgericht per 1 januari 1974. De rechtspersoonlijkheid (Openbaar Lichaam) wordt ontleend aan de Wet Gemeenschappelijke Regelingen.

De uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening is bij Gemeenschappelijke regeling door de gemeentebesturen van Alkmaar, Bergen, Castricum, Heerhugowaard, Heiloo en Langedijk aan WNK opgedragen. De werkzaamheden van WNK werden in 2020 uitgevoerd door:

- **Werkgelegenheid extern** (Detachering, Groepsdetachering);
- **Werkgelegenheid intern** (Beschut Werken en Montage & Verpakking);
- **Dienstencentrum** (Personeels- bemiddeling en Ontwikkeling & Training).

Algemeen bestuur

De samenstelling van het Algemeen bestuur is per ultimo 2020 als volgt:

- **F. Binnendijk**, wethouder gemeente Castricum, aangetreden 19 juli 2018, voorzitter vanaf 1 april 2019.
- **E. Beens-Woudenberg**, wethouder gemeente Heiloo, aangetreden 19 juni 2018, portefeuillehouder personeelszaken, tevens vicevoorzitter.
- **B.J.N. Fintelman**, wethouder gemeente Heerhugowaard, aangetreden 23 april 2019, penningmeester vanaf 23 april 2019.
- **P.G.M. Verbruggen**, wethouder gemeente Alkmaar, aangetreden 8 juni 2018.
- **M.L. Reijven**, wethouder gemeente Langedijk, aangetreden 5 juni 2018.
- **A. Tromp**, wethouder gemeente Bergen-NH, aangetreden 1 december 2019.

Ambtelijk bestuurssecretaris:

- **W. van Eijk**, algemeen directeur WNK

Dagelijks bestuur

- De samenstelling van het Dagelijks bestuur is per ultimo 2020 als volgt:
- **F. Binnendijk**, voorzitter.
- **E. Beens-Woudenberg**, portefeuillehouder personeelszaken/vicevoorzitter.
- **B.J.N. Fintelman**, penningmeester.

Bestuurssecretariaat

Het secretariaat van het bestuur is gevestigd aan de Hertog Aalbrechtweg 32 te Alkmaar.

Directie

W. van Eijk, algemeen directeur.

Managementteam

De samenstelling van het managementteam is per ultimo 2020 als volgt:

- **W. van Eijk**, algemeen directeur, voorzitter
- **I. Tromp**, manager Finance & Control.
- **R.J.G van Riet**, manager Dienstencentrum.
- **S. Hornstra**, manager Interne Werkgelegenheid.
- **I. de Vries**, manager HRM.

Adviesorganen en commissies

In 2020 fungeerden als adviesorganen/commissies van het bestuur van WNK:

1. Cliëntenraad Wsw;
2. Ondernemingsraad;
3. Beleidsadviescommissie;
4. Geschillencommissie krachtens de A.W.B.;
5. Vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag;
6. Klachtencommissie Ongewenst Gedrag;
7. Vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling.

AD 1. Cliëntenraad Wsw

De Cliëntenraad is op 1 juli 2008 tot stand gekomen. De Cliëntenraad heeft tot taak om desgevraagd of uit eigen beweging het Dagelijks bestuur te adviseren over alle aangelegenheden van beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering die betrekking hebben op het terrein

van de wet en van invloed zijn op de positie van de cliënten. De samenstelling van de cliëntenraad per ultimo 2020 is als volgt:

- **P.A.J.C. Stathi**, voorzitter (vanaf 17 januari 2013).
- **F. van Eijk-Hilbers**, vicevoorzitter/secretaris (vanaf 26 augustus 2008)
- **A.A.J. Bos**, penningmeester (vanaf 1 december 2013).
- **J. Hoogeboom** (vanaf 26 augustus 2008).
- **A. Knip** (vanaf 26 augustus 2008).
- **T. Maarhuis** (vanaf 1 december 2013).
- **M.M. Jonkman** (vanaf 22 januari 2015).
- **C.M. te Groen** (vanaf 15-11-2018).
- **W. Vincken**, ondersteuning.

AD 2. Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR), heeft alle taken en bevoegdheden, welke zijn genoemd in de artikelen 24 t/m 30 van de Wet op de Ondernemingsraden. Er wordt vergaderd onder andere over de personeelsformatie, investeringen, begroting, jaarrekening, jaarverslag, financiële ontwikkelingen gedurende het jaar, huisvesting, organisatie, arbeidsomstandigheden, regeling verstrekkingen bij bijzondere gebeurtenissen, regeling arbeidstijden en verlof. De overlegvergaderingen van de OR vinden tenminste zes maal per jaar plaats. De algemeen directeur is als WOR-bestuurder (Wet op de ondernemingsraden) bij deze vergaderingen op uitnodiging aanwezig. De samenstelling van de OR per ultimo 2020 is als volgt:

- **Y. Mermer**, voorzitter
- **S. Langenberg-Spijksma**
- **F. van Eijk-Hilbers**
- **D. van den Outenaar**
- **E. Leurs**
- **J. van Wanrooy**.
- **P. Mazereeuw**
- **P.J.G.C. Twint**
- **G.C.M. de Vries**
- **W.H. Schendelaar**
- **E.R.P. Flierman, Ambtelijk secretaris**

AD 3. Beleidsadviescommissie

De Beleidsadviescommissie (BAC) heeft in het algemeen als taak het geven van advies aan het

Algemeen bestuur over de ontwikkelingen op het terrein van het sociale domein. De samenstelling van de beleidsadviescommissie per ultimo 2020 is als volgt:

- **J. van Elst**, Business Controller, De BUCH.
- **P. Gerritsen**, Senior Beleidsmedewerker Domein Samenleven, De BUCH.
- **R. Beentjes**, Beleidsmedewerker Domein Samenleven, De BUCH.
- **K. de Ruijter**, Beleidsmedewerker Domein Samenleven, De BUCH.
- **M. Stempher**, Regievoerder Sociale Zekerheid, gemeente Alkmaar.
- **R. Veldboer-Kortekaas**, Senior adviseur financiën, Werkorganisatie Langedijk Heerhugowaard.
- **M. Bak**, Senior adviseur financiën, Werkorganisatie Langedijk Heerhugowaard.
- **M. Brethouwer**, Beleidsadviseur Sociaal Domein, gemeente Langedijk.
- **A. ter Horst-Eelman**, Strategisch Adviseur Sociaal Domein, Gemeente Heerhugowaard.

AD 4. Geschillencommissie

De geschillencommissie behandelt bezwaren op beschikkingen in het kader van de Algemene Wet Bestuursrecht. De samenstelling van de commissie per ultimo 2020 is als volgt:

- **H.J.M. van Gellekom**, voorzitter
- **H. Eshuijs**, commissielid
- **J. Mesu**, commissielid
- Secretariaat door WNK

AD 5. Vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag

WNK Personeelsdiensten huurt, ter bevordering van de onafhankelijkheid, een onafhankelijke derde in, te weten **mevr. S. Hiemstra**.

AD 6. Klachtencommissie Ongewenst Gedrag

WNK Personeelsdiensten stelt in voorkomende gevallen een externe onafhankelijke klachtencommissie in.

AD 7. Vertrouwenspersoon Klokkenuidersregeling

WNK Personeelsdiensten huurt, ter bevordering van de onafhankelijkheid, een onafhankelijke derde in, te weten **mevr. mr. J. Siemons**.

Controleverklaring



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan het algemeen bestuur van gemeenschappelijke regeling Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland (hierna: WNK Personeelsdiensten)

VERKLARING OVER DE IN DE JAARSTUKKEN OPGENOMEN JAARREKENING 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van WNK Personeelsdiensten te Alkmaar gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2020 als van de activa en passiva van WNK Personeelsdiensten op 31 december 2020 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV).
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 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, zoals opgenomen in het normenkader.

De jaarrekening bestaat uit:

- Het overzicht van baten en lasten over 2020.
- De balans per 31 december 2020.
- De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.
- De bijlage met het overzicht van de gerealiseerde baten en lasten per taakveld.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden, het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado), de Controleverordening Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland 2017 dat is vastgesteld door het algemeen bestuur op 15 februari 2017 en het Controleprotocol WNT 2020. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn **beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'**.

Wij zijn onafhankelijk van WNK Personeelsdiensten zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), 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 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub j 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.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de jaarrekening als geheel bepaald op € 355.000, waarbij de bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie voor fouten 1% en voor onzekerheden 3% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan reserves bedraagt, zoals voorgeschreven in artikel 2 lid 1 BADO en de Controleverordening Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland 2017 dat is vastgesteld door het algemeen bestuur d.d. 15 februari 2017.

Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT 2020. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn, zoals ook bedoeld in artikel 3 Bado.

Wij zijn met het algemeen bestuur overeengekomen dat wij aan het algemeen bestuur tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 355.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve redenen relevant zijn.

VERKLARING OVER DE IN DE JAARSTUKKEN OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het jaarverslag, waaronder de programmaverantwoording en de paragrafen.
- De overige gegevens.
- De bijlagen.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

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 de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het jaarverslag in overeenstemming met het BBV.

BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur voor de jaarrekening

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met het BBV. Het dagelijks bestuur 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, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling, zoals opgenomen in het normenkader en de controleverordening, zoals vastgesteld door het algemeen bestuur op 15 februari 2017.

In dit kader is het dagelijks bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het dagelijks bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die 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 het dagelijks bestuur afwegen of de financiële positie voldoende is om de gemeenschappelijke regeling in staat te stellen de risico's **vanuit de reguliere bedrijfsvoering** financieel op te vangen. Het dagelijks bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de **risico's kunnen worden opgevangen**, toelichten in de jaarrekening.

Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de gemeenschappelijke regeling.

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 fouten of fraude 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 kritisch-professioneel uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Bado, de Controleverordening Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland 2017 dat is vastgesteld door het algemeen bestuur op 15 februari 2017, 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 dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties en **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 gemeenschappelijke regeling. 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 het dagelijks bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het dagelijks bestuur gehanteerde afweging dat de gemeenschappelijke **regeling in staat is de risico's vanuit de reguliere bedrijfsvoering financieel op te vangen** aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de gemeenschappelijke regeling haar financiële **risico's kan opvangen**. 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.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met het algemeen 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.

Alkmaar, 1 april 2021

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. A.J. Schutgens RA

Bijlagen



Bijlagen

Normenkader wet- en regelgeving Extern	66
Regelgeving Intern	67
Personele bezetting	68
Organogram	70

Normenkader wet- en regelgeving Extern

Activiteit	Wet- en regelgeving extern	d.d. invoering	Locatie
Algemeen Bestuur	Grondwet	24-08-1815	www.overheid.nl
	Burgerlijk wetboek, deel 2	Diverse	www.overheid.nl
	Archiefwet 1995	28-04-1995	www.overheid.nl
	Archiefbesluit 1995	15-12-1995	www.overheid.nl
	Archiefregeling 2010	01-04-2010	www.overheid.nl
	Selectielijst 1996 archiefbescheiden intergemeentelijke organen	25-06-2012	Stc 11906 25-6-2012 ²
	Handelsregisterregeling	01-07-2008	www.kvk.nl
	Wet Gemeenschappelijke Regelingen ¹	20-12-1984	www.overheid.nl
	Wet openbaarheid van bestuur (Wob)	31-10-1991	www.overheid.nl
	Algemene wet bestuursrecht (Awb)	04-06-1992	www.overheid.nl
	Gemeentewet (o.a. art 212, 213 en 213a)	14-02-1992	www.overheid.nl
	Wet algemene regels herindeling (ARHI)	24-10-1984	www.overheid.nl
	Wet Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA)	09-06-1994	www.overheid.nl
Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)	01-05-2016	www.overheid.nl	
Financiën	Wet financiering decentrale overheden ³	14-12-2000	www.overheid.nl
	Wet Fido ⁴	14-12-2000	www.overheid.nl
	Uitvoeringsregeling Fido	14-12-2000	www.rijksoverheid.nl
	Besluit leningsvoorwaarden decentrale overheden	14-12-2000	www.overheid.nl
	Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden (Ruddo)	14-12-2000	www.overheid.nl
	Wijzigingsregeling Regeling Ufdo ⁵	14-12-2000	www.overheid.nl
	Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (Bbv)	17-01-2003	www.overheid.nl
	Wet op de Omzetbelasting	1968	www.overheid.nl
	Convenant Horizontaal Toezicht Belastingdienst	22-09-2010	www.belastingdienst.nl
	Besluit accountantscontrole decentrale overheden	09-12-2017	www.overheid.nl
Wet op de vennootschapsbelasting 1969	17-05-2019	www.overheid.nl	
Wet markt en overheid ⁶	01-07-2012	www.overheid.nl	
Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid	Ambtenarenwet	12-12-1929	www.overheid.nl
	Burgerlijk wetboek, Boek 7	Diverse	www.overheid.nl
	Wnra (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren)	01-01-2020	https://www.wnra.nl/
	CAR/LAR gemeente Alkmaar	Tot 1-1-2020	www.rechtspositie.info
	Cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties)	Va 1-1-2020	www.mijnrap.nl
	Wet normering topinkomens (WNT) ⁷	05-11-2012	www.overheid.nl
	Wet op de Loonbelasting 1964	16-12-1964	www.overheid.nl
	Pensioenwetgeving	n.v.t.	www.overheid.nl
	Coördinatiewet Sociale Verzekeringen	n.v.t.	www.overheid.nl
	Wet Financiering Sociale Verzekeringen (Wfsv)	01-01-2006	www.overheid.nl
	Zorgverzekeringswet	01-01-2006	www.overheid.nl
	Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Walvis)	01-01-2005	www.overheid.nl
	Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	25-05-2018	www.autoriteitpersoonsgegevens.nl
	Cao voor de Wsw 2020	01-01-2020	https://vng.nl/
	Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2008-2012 ⁸	01-01-2012	Staatscourant 154-2012
	Cao voor Uitzendkrachten 2020	30-12-2019	www.abu.nl
	Participatiewet	01-07-2019	www.overheid.nl
	Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)	01-07-2015	www.overheid.nl
	Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken	28-07-2018	www.overheid.nl
	Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken	01-07-2015	www.overheid.nl
	Wet Verbetering Poortwachter	01-04-2002	www.arboportaal.nl
Ziektewet	n.v.t.	www.overheid.nl	
Arbowet, Arbobesluit en Arboregeling	01-07-2017	www.overheid.nl	
Wet op de Ondernemingsraden (WOR)	28-01-1971	www.overheid.nl	

¹ Aangepast 1-1-2015, Stc 2014, 306

² Stc = Staatscourant

³ Verplicht schatkistbankieren

⁴ Wet Financiering Decentrale Overheden

⁵ Wijzigingsregeling Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden en Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden (Ufdo)

⁶ Tevens bekend als Mededingingswet (vervalt per 01-07-2021)

⁷ Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

⁸ Deze Cao is blijvend van toepassing voor de desbetreffende functionarissen

Activiteit	Wet- en regelgeving extern	d.d. invoering	Locatie
	Wet minimum loon en minimumvakantiebijslag Wet Arbeid en Zorg (WaZo) Wet Werk en Zekerheid (WWZ) Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI) Arbeidstijdenwet (ATW) Wet Flexibel Werken (WFW) Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong) ⁵ Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	01-01-2018 01-12-2001 14-06-2014 27-08-2018 23-11-1995 01-01-2016 01-07-2015 01-01-2018 29-12-2005 29-05-2019	www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl
Kwaliteit	Keurmerk Blik op Werk (Certificering) (tot 01-04-2020) VSR Kwaliteitsmeetsysteem	18-09-2014	www.blikopwerk.nl www.vsr-org.nl
Vergunningen	Vestigings- en gebruiksvergunningen Vergunning lichtreclame Vergunning Wet Milieubeheer Bouwvergunningen Postwet 2009 Regelgeving OPTA Warenwet (raamwet)	Diverse 2009 n.v.t. 1935	FA-OB FA-OB FA-OB FA-OB www.overheid.nl www.opta.nl www.overheid.nl
Inkopen	Europese aanbestedingsrichtlijn 2004/18 EG Aanbestedingswet 2012 Wet tot wijziging aanbestedingswet 2012 Aanbestedingsbesluit Besluit tot wijziging van het Aanbestedingsbesluit	31-03-2004 01-11-2012 01-07-2016 24-06-2016	www.overheid.nl www.overheid.nl Staatsblad 2016-241-243 www.overheid.nl Staatsblad 2016-242

Activiteit	Regelgeving intern	d.d. invoering	Locatie
Algemeen Bestuur	WNK Bedrijfsplan 2014-2018 Gemeenschappelijke Regeling WNK 2015 Uitgangspunten regionale gemeenschappelijke regelingen ⁹ Besluit Informatievoorziening Gemeenschappelijke Regelingen NH-N Directiestatuut Mandaatbesluit algemeen directeur Volmachten Vermijden en ontdekken van fraude Notitie Verordening Cliëntenparticipatie Wsw regio Alkmaar Klokkenluidersregeling ¹⁰	25-06-2014 1-2-2016 12-11-2014 23-07-2018 12-09-2019 12-09-2019 Diverse 17-02-2016 01-02-2016 01-07-2016	Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur Compliance Finance & Control Secretariaat bestuur Compliance
Financiën	Financiële verordening WNK 2017 ¹¹ Controle verordening WNK 2017 ⁸ Treasury statuut 2012 Begroting 2020 WNK Richtlijn kredietbewaking 2011 Verantwoordings- en controle protocol Wsw 2020 WNK	01-01-2017 01-01-2017 01-01-2012 01-01-2019 01-05-2011 23-11-2017	Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control
Kwaliteit	Handboek administratieve processen (AO) Leveringsvoorwaarden Montage en Post	01-07-2011 Diverse	Finance & Control Secretariaat
Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid	Arbeidsvoorwaardenregeling Stichting WNK Support 2017 ¹² Personeelshandboek ¹³ Arbo (deel) Catalogi Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) Meldplicht datalekken regeling	tot 01-01-2020 Diverse Diverse Diverse 01-01-2016	Compliance HRM HSE ¹⁴ HSE Finance & Control
Inkopen en contractbeheer	Algemene Inkoopvoorwaarden WNK 2016 Regeling inkoop nieuw/verbouw en inrichting Richtlijn contractmanagement 2012 Richtlijn Detacherings-, mantel-, raam- en samenwerkingsovereenkomsten	01-01-2016 10-01-2005 01-02-2012 01-11-2015	Compliance HSE Compliance Compliance

⁹ Vastgesteld door het AB WNK 12 november 2014.

¹⁰ Vastgesteld door het AB WNK 14 december 2016

¹¹ Vastgesteld door het AB WNK 15 februari 2017

¹² Vastgesteld door het Stichtingsbestuur 06 november 2017

¹³ Nieuwe versie vanwege invoering Wnra en Cao SGO per 1 januari 2020

¹⁴ HSE staat voor Health Safety & Environment

Personele bezetting

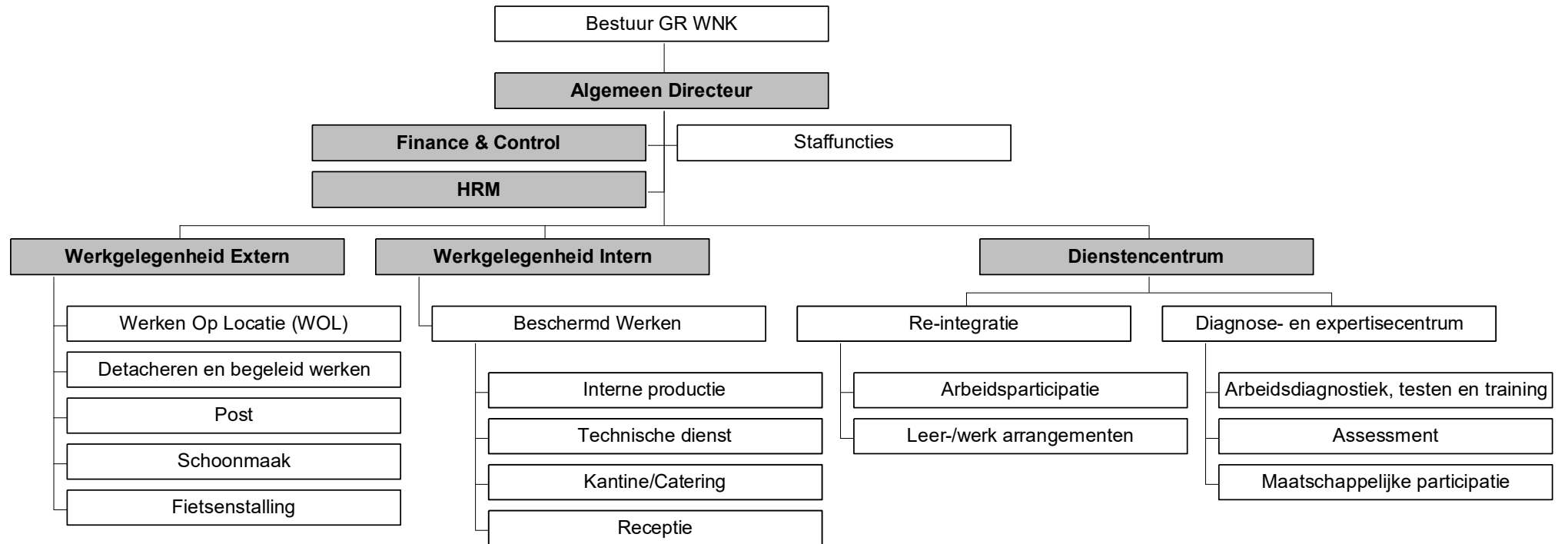
Ultimo 2019

	WSW		Participatie		WIW		Ambtelijk		Support		Totaal WNK	
	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen
1 Directie	10,92	14					4,56	5	1,00	1	16,47	20
Algemeen Directeur							1,11	1			1,11	1
HRM							1,00	1			1,00	1
Management Ondersteuning							0,89	1			0,89	1
Mobiliteit	8,92	12									8,92	12
Personeelsconsulenten	1,00	1					1,56	2	1,00	1	3,56	4
Secretariaat	1,00	1									1,00	1
2 Finance & Control	4,89	6					19,67	20	8,64	10	33,19	36
Financiële Administratie	2,00	2					2,89	3	1,89	2	6,78	7
HR-Administratie							1,89	2	3,03	4	4,92	6
ICT	1,33	2					1,00	1			2,33	3
Kwaliteit	1,00	1					1,89	2	0,83	1	3,72	4
Manager Finance & Control							5,11	5	1,00	1	6,11	6
Planbureau							2,00	2	0,89	1	2,89	3
Salarisadministratie	0,56	1					2,00	2			2,56	3
Trajectadministratie							2,89	3	1,00	1	3,89	4
3 Dienstencentrum							7,56	9	5,00	5	12,56	14
Manager Dienstencentrum							1,00	1			1,00	1
Personeelsconsulenten							6,56	8	5,00	5	11,56	13
4 Interne Werkgelegenheid	287,20	362	52,25	87			12,17	13	11,56	12	363,17	474
Kantine HAW	14,51	17	2,05	3			1,00	1			17,56	21
Magazijn	10,47	11	2,60	3			1,67	2			14,74	16
Manager Facilitair							1,11	1			1,11	1
Manager Interne Werkgelegenheid	0,64	1					1,00	1	1,00	1	2,64	3
Montage & Verpakking	245,26	313	47,10	80			3,83	4	8,67	9	304,86	406
Productiebureau							3,56	4			3,56	4
Receptie HAW	2,58	3							1,00	1	3,58	4
Receptie op locatie	3,11	4									3,11	4
Schoonmaak	5,74	7	0,50	1					0,89	1	7,13	9
TOD	4,89	6									4,89	6
5 Externe Werkgelegenheid	302,18	339	116,98	172	1,22	2	13,61	14	7,33	7	514,33	619
Detachering	205,51	231	46,11	65	1,22	2	5,89	6	1,00	1	332,75	390
Fietsenstalling	16,69	18	0,90	1			1,00	1			18,59	20
Postbedrijf	37,31	41	33,76	56			3,00	3	4,22	4	78,29	104
Schoonmaak	21,41	25	12,30	20			1,72	2	1,00	1	36,43	48
Werken op Locatie	21,25	24	23,90	30			2,00	2	1,11	1	48,26	57
Totaal	605,18	721	169,23	259	1,22	2	57,56	61	33,53	35	939,73	1163

Ultimo 2020

	WSW		WIW		PAB		BW		AMB		Totaal WNK	
	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers.	Totaal FTE	Totaal Pers.
1 Directie	6,92	8							11,83	13	18,75	21
Algemeen Directeur									1,11	1	1,11	1
HRM									1,00	1	1,00	1
HSE									0,89	1	0,89	1
Jobcoaches									2,67	3	2,67	3
Mobiliteit	4,92	6							0,83	1	5,75	7
Personeelsconsulenten	1,00	1							4,33	5	5,33	6
Secretariaat	1,00	1									1,00	1
Vrijstelling van Arbeid									1,00	1	1,00	1
2 Finance & Control	4,89	6							27,19	30	32,08	36
Financiële Administratie	2,00	2							4,78	5	6,78	7
HR-Administratie									5,03	6	5,03	6
ICT	1,33	2							1,00	1	2,33	3
Kwaliteit	1,00	1							1,50	2	2,50	3
Manager Finance & Control									6,06	6	6,06	6
Planbureau									2,94	4	2,94	4
Salarisadministratie	0,56	1							2,00	2	2,56	3
Trajectadministratie									3,89	4	3,89	4
3 Dienstencentrum									9,00	10	9,00	10
Manager Dienstencentrum									1,00	1	1,00	1
Personeelsconsulenten									8,00	9	8,00	9
4 Interne Werkgelegenheid	266,64	337			65,44	98			25,11	26	357,19	461
Kantine HAW	15,35	18			1,39	2			1,00	1	17,74	21
Magazijn	10,47	11			3,00	3			1,67	2	15,14	16
Manager Facilitair									1,11	1	1,11	1
Manager Interne Werkgelegenheid	0,64	1							2,00	2	2,64	3
Montage & Verpakking	223,09	286			59,60	91			12,67	13	295,36	390
Productiebureau									3,78	4	3,78	4
Receptie HAW	2,58	3							1,00	1	3,58	4
Receptie op locatie	2,22	3									2,22	3
Schoonmaak	7,85	10			1,44	2			1,89	2	11,18	14
TOD	4,44	5									4,44	5
5 Externe Werkgelegenheid	290,79	325	0,56	1	134,71	188	71,29	83	23,64	25	520,99	622
Detachering	197,79	223	0,56	1	41,32	58	71,29	83	8,00	8	318,96	373
Fietsenstalling	16,00	17			1,00	1			1,00	1	18,00	19
Postbedrijf	38,31	42			47,42	72			7,44	8	93,17	122
Schoonmaak	15,69	18			16,75	25			3,72	4	36,16	47
Werken op Locatie	23,00	25			28,22	32			3,47	4	54,69	61
Totaal	569,24	676	0,56	1	200,15	286	71,29	83	96,78	104	938,01	1150

Organogram



WNK Personeelsdiensten

WNK Personeelsdiensten is een re-integratie- en SW-bedrijf dat er op gericht is zoveel mogelijk mensen (weer) naar de arbeidsmarkt te brengen. Dit doen we samen met partners. De bedrijfsvoering van WNK staat in het teken van opdrachtnemerschap naar gemeenten en regionale samenwerkende sociale diensten als opdrachtgever.

Op de private en publieke markt bemiddeld, plaatst en begeleidt WNK Personeelsdiensten werknemers met lage loonwaarde naar partnerondernemingen die werkzaam zijn in onder andere groen, schoonmaak, catering, post, sorteer- en distributiesector.

Ook ondernemers die vacatures volgens de richtlijnen van de participatiewet willen invullen met een werknemer met afstand tot de arbeidsmarkt, zijn bij WNK Personeelsdiensten aan het juiste adres voor bemiddeling, plaatsing en begeleiding.

WNK biedt verschillende diensten aan:

- Detacheren
- Personeelsbemiddeling
- Teamdetachering
- Beschut Werken
- Ontwikkeling & Training

Zo ontstaan verschillende vormen van samenwerking met het bedrijfsleven die kansen bieden, zowel voor de ondernemers, als ook voor de werknemers met enige afstand tot de arbeidsmarkt.

