

Begroting 2020



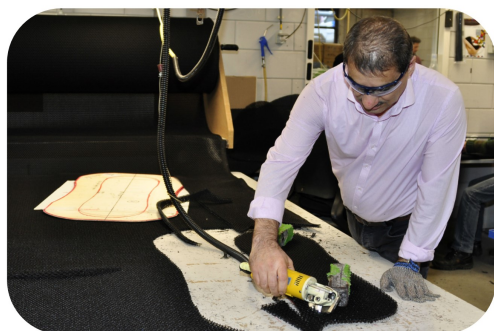
Inclusief
meerjarenraming 2021 - 2025

Voor elkaar... 

WVK
personeelsdiensten

Gemeenschappelijke Regeling
Werkvoorzieningschap Noord Kennemerland

Begroting 2020 Meerjarenraming 2021 - 2025



WNK Personeelsdiensten Alkmaar

Colofon:

Deze begroting is een uitgave van WNK Personeelsdiensten

Inhoudsopgave



Jaarverslag

7 Begroting in een oogopslag

11 Voorwoord directie

13 Begroting

15 Programmabegroting WNK Personeelsdiensten

16 Paragrafen

29 Bijlagen

30 Meerjarig overzicht baten en lasten

31 Investerings

31 Taakvelden

31 Bijdrage in tekorten gemeenten

32 Begrotingsuitgangspunten

Begroting in één oogopslag

WNK is een SW- en een re-integratiebedrijf. Haar hoofddoelstelling is om mensen die zijn aangewezen op een beschermde werkomgeving passend werk te bieden. Daartoe wordt een sociale infrastructuur in stand gehouden. Deze infrastructuur wordt bovendien benut om mensen met een zwakke sociaal-maatschappelijke positie vanuit een uitkerings situatie te laten instromen op de reguliere arbeidsmarkt.

WNK richt zich op dit moment als mede-uitvoerder van de Participatiewet op het realiseren van duurzame arbeid voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit vanuit haar positie als intermediair tussen publieke uitvoering en regionale arbeidsmarkt.

Inmiddels wordt er regio breed op bestuurlijk en ambtelijk niveau actief gewerkt aan het vorm en inhoud geven aan de ambitie om de mogelijkheden te optimaliseren om mensen naar vermogen en, aansluitend bij hun leefwereld, deel te laten nemen aan de samenleving en daarbij een duurzaam perspectief te bieden. Perspectief in de vorm arbeidsparticipatie dan wel in enigerlei andere vorm van maatschappelijke participatie en ontwikkeling. WNK stelt zich ten doel om kennis, ervaring en infrastructuur in te zetten ten behoeve van een succesvolle implementatie van deze ambitie.

De resultaten van WNK worden behaald met een drietal hoofdactiviteiten:

- de uitvoering van arbeidsintegratie programma's;
- de personeelsdiensten op basis van instroom van nieuwe medewerkers op basis van de Participatiewet;
- de uitvoering van de WSW.

Deze hoofdactiviteiten zijn onderverdeeld in drie programma's, namelijk:

Dienstencentrum

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 onderzoeken van benutbare mogelijkheden gepaard gaande met 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.

Wet Sociale Werkvoorziening

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. Er wordt op dit moment afgerekend per gerealiseerde plek.

Ondersteunende diensten & directie

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

Zienswijzen kadernota

Op de kadernota begroting 2020 hebben de Raden van de zes regiogemeenten een zienswijze gegeven. Deze zienswijzen zijn voor een deel overlappend en lenen zich dus voor clustering. Deze clustering, met daarbinnen een herkenbare scheidslijn tussen de HAL en de BCH gemeenten, ziet er als volgt uit:

- Voorafgaande aan de herpositionering van WNK Personeelsdiensten dient een herijking van de visie op de dienstverlening van WNK Personeelsdiensten plaats te vinden (BCH);
- De bestuurlijke koers moet worden gericht op een zo snel als mogelijk te realiseren vergaande samenwerking dan wel samenvoeging tussen Halte Werk en WNK Personeelsdiensten in samenwerking met de BUCH gemeenten. Doel is het verbeteren van de effectiviteit van de uitvoering van de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorzieningen.(HAL);
- Het dienstverleningsmodel van de BUCH werkorganisatie is uitgangspunt bij het onderzoek naar regionale samenwerking in het sociale domein.(BCH);
- Uitgangspunt bij de regionale samenwerking moet zijn dat de gemeente volledige grip en regie behoudt op enerzijds de inzet voor haar inwoners die zijn aangewezen op ondersteuning om te kunnen deelnemen aan de samenleving en anderzijds de besteding van de budgetten (BCH);
- Er dient een plan van aanpak te worden opgesteld om tot een sluitende (meer-jaren)begroting te komen (allen).

De regionale portefeuillehouders participatie hebben tijdens een drietal bestuurlijke sessies de mogelijkheid verkend om te komen tot een gezamenlijke visie op de dienstverlening aan de inwoners. Resultaat van deze verkenning is het besluit dat de colleges van de zes regiogemeenten hebben genomen om in de context van de Participatiewet te gaan samenwerken in de vorm van een drietal concreet beschreven pilots. De uitkomst van deze pilots moet nu worden afgewacht om vervolgens te kunnen vaststellen in hoeverre vergaande regionale samenwerking een reële optie is en welke dienstverlening van WNK Personeelsdiensten daarbij het beste aansluit. Dan zal ook duidelijk zijn in hoeverre aan de betreffende zienswijzen invulling kan worden gegeven.

Uitgangspunt van de kadernota is een gerealiseerde herpositionering van WNK Personeelsdiensten in 2020. Zonder deze aanname zou het voorziene negatieve bedrijfsresultaat € 760.000,- bedragen. Impliciet wordt daarmee aangegeven dat van de herpositionering van WNK Personeelsdiensten in de betekenis van een intensievere verbinding tussen de uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen een structureel positief effect mag worden verwacht van € 650.000,-. Dit met name vanwege het stimulerend effect op het zogenoemde tweede verdienmodel. Het resterend tekort van € 110.000,- is eveneens structureel en wordt veroorzaakt door de nog steeds voortdurende bezuinigingen op het uitvoeringsbudget WSW, ingezet door het kabinet Rutte II.

Eveneens impliciet betekent dit dat de in 2014 geformuleerde doelstelling om te komen tot een budget-neutrale uitvoering van de WSW uiteindelijk niet gehaald is. De verklaring hiervoor is tweeledig. Enerzijds blijkt dat de aannames die destijds zijn gedaan met betrekking tot het aantal WSW medewerkers dat gedetacheerd kan worden naar een externe arbeidsplaats naar beneden bijgesteld moeten worden. Anders gezegd, het aantal medewerkers dat is aangewezen op een beschermde interne werkplek is groter dan voorzien. Gevolg is dat de uit de WSW CAO voortvloeiende kosten onvoldoende worden terugverdiend in de markt. Anderzijds worden er in het kader van nieuwe wet- en regelgeving structureel onvoorziene kosten gemaakt om hiermee in de pas te blijven lopen. Voorbeelden zijn het Besluit Informatievoorziening, de Algemene Verordening Persoonsgegevens, de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en de Wet arbeidsmarkt in balans.

Samenvattend kan worden gesteld dat het niet mogelijk is om met een plan van aanpak te komen teneinde te komen tot een budget-neutrale uitvoering van de WSW en daarmee tot een structureel positief resultaat.

Een structurele oplossing kan slechts worden gevonden in de integrale uitvoering van de participatiewet waardoor het mogelijk wordt om de tekorten op de uitvoering van de WSW op te vangen door overschotten op de overige budgetten, bijvoorbeeld als gevolg van inverdien effecten. Een oplossing overigens waarvoor inmiddels veel gemeenten in ons land hebben gekozen.

Meerjarenraming

De bovenstaande uitgangspunten zijn meegenomen in de meerjarenraming waarbij de belangrijkste constatering is dat zonder gewijzigd beleid er een bijdrage in het tekort noodzakelijk blijft om te komen tot een sluitende begroting.

Voorwoord directie

“Participatie en perspectief”

In de voor u liggende begroting 2020 wordt vooruit gelopen op een nog te realiseren herpositionering van WNK Personeelsdiensten in de regionale sociale infrastructuur. Dit aansluitend op de actuele bestuurlijke ambitie om de dienstverlening aan de inwoners van onze regio in termen van participatie en perspectief te optimaliseren.

Het positief effect van deze optimalisatie op de bedrijfsvoering van WNK Personeelsdiensten is concreet zichtbaar in de groei van het aantal participatiebanen en de omzet die daarmee wordt gerealiseerd.

Ondanks dit positieve effect wordt voor 2020 en de daarop volgende jaren een structureel tekort voorzien op de uitvoering van de WSW. In de context van de landelijke benchmark WSW sector betreft het weliswaar een tekort van bescheiden omvang, maar vastgesteld moet worden dat het in 2014 gestelde doel, de budget-neutrale uitvoering van de WSW, niet haalbaar blijkt te zijn. Oorzaken zijn enerzijds het feit dat het aantal WSW medewerkers dat gedetacheerd kan worden lager is dan destijds werd aangenomen, anderzijds heeft toenemende wet-/regelgeving de inzet van extra formatie stafondersteuning noodzakelijk gemaakt.

Een structurele oplossing voor het geschetste probleem kan slechts worden gevonden in de regionale, integrale uitvoering van de Participatiewet waardoor het mogelijk wordt om de tekorten op de uitvoering van de WSW op te vangen met te realiseren overschotten op de overige uit de Participatiewet voortvloeiende budgetten.

Daarnaast ligt het, in het verlengde van bestuurlijke ambitie, voor de hand om de definitie van resultaat te verrijken met de positieve bijeffecten van participatie en perspectief in termen van toenemend welzijn en afnemende druk op maatschappelijke dan wel zorg voorzieningen.

Willem van Eijk, algemeen directeur.

Begroting



Programma begroting WNK Personeelsdiensten

Dienstencentrum

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 onderzoeken van benutbare mogelijkheden gepaard met 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.

Wet Sociale Werkvoorziening

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. Er wordt op dit moment afgerekend per gerealiseerde plek.

Ondersteunende diensten & directie

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

Programmabegroting 2020 (x € 1.000,-)	Dienstencentrum	SW	Ondersteunende diensten & directie	Totaal
Netto toegevoegde waarde	3.862	11.679	168	15.709
Totale bedrijfslasten	1.539	8.476	4.395	14.410
Bedrijfsresultaat	2.323	3.203	4.227-	1.299
Subsidieresultaat WSW	3-	1.274-	139-	1.416-
Resultaat loonkostensubsidie	7	-	-	7
Bijdrage in het tekort	-	-	110	110
Mutatie bestemmingsreserve	-	-	-	-
Exploitatie resultaat	2.327	1.929	4.256-	0

Bezetting in fte

WSW	1,00	572,10	46,32	619,42
Ambtelijk	7,28	19,78	23,06	50,11
Stichting WNK Support	6,00	18,56	9,67	34,22
Stichting Participatiebevordering	-	436,68	3,20	439,88

Paragrafen

Weerstandvermogen en risicobeheer

In de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing wordt de financiële robuustheid van de begroting, in het bijzonder de stand van zaken met betrekking tot de financiële positie, weergegeven. Onder deze paragraaf wordt in algemene zin verstaan de mogelijkheid om tegenvallers op te vangen.

Weerstandscapaciteit

(x € 1.000,-)	Rekening 2018	Begroting 2020
Algemene reserve	-	-
Bestemmingsreserve	-	-
Resultaat boekjaar	71	-
Totaal	71	-

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.

Inventarisatie van de risico's

In elke vorm van bedrijfsvoering ontstaan risico's en onzekerheden. Hierbij moet voornamelijk gedacht worden aan zaken die niette beïnvloeden zijn en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

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 arbeidsbeperkte 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, -

Risico		Beheersmaatregel	Kwantificering
De berekeningen van BDO geven aan dat er forse tekorten zijn op de uitvoering van de WSW en verder zullen oplopen. 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.	Optimistisch € 0,- Realistisch € 0,- Pessimistisch € 0,-
	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.	WNK Personeelsdiensten wordt vertegenwoordigd door het algemeen bestuur en is onderdeel van diverse overlegstructuren.	Optimistisch € 0,- Realistisch € 375.000,- Pessimistisch € 570.000,-
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 veranderd 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,-	
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 € 340.000,- Pessimistisch € 680.000,-	

Risicobedrag met verdeling naar gemeenten

De opgenomen risico's zijn financieel geschat en per scenario getotaliseerd. Wij gaan uit van totaal € 1.415.000,- 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 € 566.000,-. Dit bedrag wordt onderstaand verdeeld conform de verdeelsleutel "personen" naar de deelnemende gemeenten.

Gemeente	Personen	Risicobedrag
Alkmaar	437	323.323
Bergen	54	39.953
Castricum	24	17.757
Heerhugowaard	151	111.720
Heiloo	41	30.335
Langedijk	58	42.912
Totaal	765	566.000

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. Er is geen algemene reserve meer aanwezig op de balans van WNK Personeelsdiensten. De gekwantificeerde risico's moet worden opgenomen in het weerstandvermogen van de deelnemende gemeenten.

Financiële kengetallen

Het BBV gaat voorschrijven dat in de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing een verplichte basisset van financiële kengetallen moet worden opgenomen. De kengetallen geven gezamenlijk op eenvoudige wijze inzicht aan stakeholders over de financiële positie van deze gemeenschappelijke regeling.

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 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
A. Vaste schulden (cf. art. 46 BBV)	2.375	2.300	2.098	1.998	1.893	1.784
B. Netto vlottende schuld (cf. art. 48 BBV)	1.699	900	900	900	900	900
C. Overlopende passiva (cf. art. 49 BBV)	491	425	425	425	425	425
D. Financiële activa (cf. art. 36 lid d, e en f)	-	-	-	-	-	1
E. Uitzettingen < 1 jaar (cf. art. 39 BBV)	4.009	3.412	2.939	2.866	2.789	2.712
F. Liquide middelen (cf. art. 40 BBV)	66	10	10	10	10	10
G. Overlopende activa (cf. art. 40a BBV)	614	500	500	500	500	500
H. Totale baten (cf. art. 17 lid c BBV (dus excl. mutaties reserves))	33.641	32.799	36.526	36.065	35.642	35.257
Netto schuldquote (A+B+C-D-E-F-G)/H x 100%	-0,37%	0,90%	-0,07%	-0,15%	-0,23%	-0,32%

De schuldquote komt ongunstig uit. De omvang van uitzettingen < 1 jaar wordt teruggebracht ten opzichte van 2018 maar nog onvoldoende om te komen tot een positieve schuldquote. Het gaat echter maar om een kleine afwijking.

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 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
A. Vaste schulden (cf. art. 46 BBV)	2.375	2.300	2.098	1.998	1.893	1.784
B. Netto vlottende schuld (cf. art. 48 BBV)	1.699	900	900	900	900	900
C. Overlopende passiva (cf. art. 49 BBV)	491	425	425	425	425	425
D. Financiële activa (cf. art. 36 lid d, e en f)	-	-	-	-	-	-
E. Uitzettingen < 1 jaar (cf. art. 39 BBV)	4.009	3.412	2.939	2.866	2.789	2.712
F. Liquide middelen (cf art. 40 BBV)	66	10	10	10	10	10
G. Overlopende activa (cf. art. 40a BBV)	614	500	500	500	500	500
H. Totale baten (cf. art. 17 lid c BBV (dus excl. mutaties reserves))	33.641	32.799	36.526	36.065	35.642	35.257
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen (A+B+C-D-E-F-G)/H x 100%	-0,37%	0,90%	-0,07%	-0,15%	-0,23%	-0,32%

Het verschil tussen de netto schuldquote en de gecorrigeerde netto schuldquote wordt veroorzaakt door het effect van financiële activa, echter WNK heeft geen financiële activa. Hierdoor is er geen verschil is tussen de netto en de gecorrigeerde schuldquote.

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 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
A Eigen vermogen (cf. art. 42 BBV)	71	7	-	-	-	-
B Balanstotaal	4.807	4.032	3.423	3.323	3.218	3.109
Solvabiliteit (A/B) x 100%	1,48%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Met een solvabiliteitspercentage van 0% komt WNK uit op een lage vermogenspositie. Zoals vermeld bij het weerstandsvermogen is dit een expliciete keuze van het bestuur om deze laag te houden en op de eigen balansen van onze deelnemende gemeenten het weerstandsvermogen aan te houden.

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 de structurele baten en lasten in evenwicht zijn.

STRUCTURELE EXPLOITATIERUIMTE (x € 1.000,-)	Rekening 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
A Totale structurele lasten	33.468	32.792	36.526	36.065	35.642	35.257
B Totale structurele baten	33.245	32.799	36.526	36.065	35.642	35.257
C Totale structurele toevoegingen aan de reserves	-	-	-	-	-	-
D Totale structurele onttrekkingen aan de reserves	-	-	-	-	-	-
E Totale baten	33.641	32.799	36.526	36.065	35.642	35.257
Structurele exploitatieruimte ((B-A)+(D-C))/(E) x 100%	-0,66%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

De structurele baten zijn gelijk aan de structurele lasten. Dit bevordert de wendbaarheid (flexibiliteit) van de begroting niet. Dit wordt echter veroorzaakt door de hoogte van de bijdrage in het tekort.

WNK Personeelsdiensten heeft geen incidentele baten en lasten in de begroting.

Onderhoud kapitaalgoederen

Huisvesting

WNK Personeelsdiensten huurt op dit moment één pand, namelijk de vestiging aan de Hertog Aalbrechtweg 32 in Alkmaar. 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 groot en nemen grote schommelingen in onderhoudskosten weg. Nadat de activa zijn afgeschreven, worden deze in principe vervangen door nieuwe.

Financiering

Conform de voorschriften die vastgelegd zijn in het in 2012 vastgestelde Treasurystatuut, worden in de navolgende overzichten de financiële ontwikkelingen op het gebied van financiering in 2019 en de volgende jaren weergegeven. Bij de opstelling zijn wij uitgegaan van de aangegeven wettelijke kaders, benoemd in de wet FIDO. In het WNK Treasurystatuut wordt er van uitgegaan dat WNK Personeelsdiensten alleen de eigen onderneming inclusief de gelieerde dochteronderneming financiert. WNK Personeelsdiensten zal geen geld beleggen. De huidige financiële situatie van WNK Personeelsdiensten staat dit ook niet toe. Zaken als derivaten en dergelijke worden derhalve ook niet door WNK Personeelsdiensten gevoerd.

Kasgeldlimiet

Voor WNK geldt een kasgeldlimiet van 8,2% van het begrotingstotaal. Dit bedrag en percentage zijn vastgesteld in de uitvoeringsregeling decentrale overheden. In 2020 ontstaat, op basis van onze verwachte rekening-courant, een financiële ruimte van € 2.085.000,-.

Liquiditeitsbegroting

Voor de meerjarige raming wordt een positieve kasstroom verwacht.

Renterisiconorm

Voor WNK geldt als norm 20% van het totaal van de vaste schuld bij aanvang van het jaar. Voor de komende jaren wordt geen overschrijding voorzien.

Portefeuille vaste schuld per 31 december 2020

	Boekwaarde 31-12-2018	Boekwaarde 31-12-2020
1999 BNG -ann. (37 jr) 1,15%	578	518
2002 BNG -ann. (33 jr + 334 d) 5,90%	815	760
2002 BNG -ann. (33 jr + 288 d) 5,95%	982	917
Totaal	2.375	2.194

Kasgeldlimiet

KASGELDLIMIET (x € 1.000,-)	Begroting 2020
Omvang begroting per 1 januari (=grondslag)	36.526
Toegestane kasgeldlimiet	
In procenten van de grondslag	8,2%
In euro's	2.995
Omvang korte schuld	
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	900-
Schuld in rekening courant	-
Gestorte gelden door derden korter dan 1 jaar	-
Overige geldleningen, niet zijnde vaste schuld	-
Vlottende middelen	
Contante gelden in kas	-
Tegoeden in rekening courant	10
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	-
Toets kasgeldlimiet	
Totaal netto vlottende schuld	910
Toegestane kasgeldlimiet	2.995
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	2.085

Rente risiconorm

RENTERISICO NORM (x € 1.000,-)	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Basisgegevens				
Renteherziening op de vaste schuld o/g	-	-	-	-
Renteherziening op vaste schuld u/g	-	-	-	-
Netto renteherziening op vaste schuld	-	-	-	-
Nieuw aangetrokken vaste schuld	-	-	-	-
Nieuw verstrekte lange leningen	-	-	-	-
Netto nieuw aangetrokken vaste schuld	-	-	-	-
Betaalde aflossingen	91	96	100	105
Herfinanciering	-	-	-	-
Rente risico op vaste schuld	-	-	-	-
Renterisico norm				
Stand van de vaste schuld per 1 januari	2.194	2.098	1.998	1.893
Het bij Min. regeling vastgesteld %	20%	20%	20%	20%
Renterisico norm	439	420	400	379
Toets renterisico norm				
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	348	323	299	274

Liquiditeitsbegroting

x € 1.000,-

	2020	2021	2022	2023
1 BEGINSALDO	10	68	134	208
MUTATIES FINANCIERINGSSALDO				
Mutaties vaste activa				
(Im)materiële activa:				
Investerings	90	90	90	90
Desinvesteringen (-/-)	-	-	-	-
Afschrijvingen (-/-)	40	41	42	42
Financiële activa:				
Deelnemingen/effecten:				
Investerings				
Desinvesteringen (-/-)				
Leningen u/g:				
Verstrekkings				
Aflossings (-/-)				
2 Saldo mutaties vaste activa	130	130	131	132
3 Mutatie nog te bestemmen exploitatiesaldo				
Mutaties reserves en voorzienings				
Rentebijschrijving				
Stortings in reserves/voorzienings				
Onttrekkingen aan reserves/voorzienings (-/-)				
4 Saldo mutaties reserves en voorzienings	-	-	-	-
Mutaties langlopende schulden				
Nieuwe lenings o/g				
Aflossings lenings o/g (-/-)	91	96	100	105
Mutaties waarborgsommen (toename +, afname -/-)				
5 Saldo mutaties langlopende schulden	91	96	100	105
6 MUTATIES FINANCIERINGSSALDO (2-3-4-5)	39	34	31	27
MUTATIES NETTO WERKKAPITAAL				
Mutaties vlottende activa				
Vorrads	-	-	-	-
Effecten	-	-	-	-
Vorderings	96-	100-	105-	109-
7 Saldo mutaties vlottende activa	96-	100-	105-	109-
Mutaties vlottende passiva				
Crediteuren	-	-	-	-
Kortlopende schulden	-	-	-	-
8 Saldo mutaties vlottende passiva	-	-	-	-
9 MUTATIES NETTO WERKKAPITAAL (7-8)	96-	100-	105-	109-
10 MUTATIES IN LIQUIDE MIDDELEN (-6-9)	58	66	74	82
11 EINDSALDO (1+10)	68	134	208	290

Balansprognose

BALANS PER 31 DECEMBER (x € 1.000,-)	Rekening 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
ACTIVA								
VASTE ACTIVA								
Materiele vaste activa	54	60	60	60	60	60	60	60
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal vaste activa	54	60	60	60	60	60	60	60
VLOTTENDE ACTIVA								
Voorraden	64	50	65	65	65	65	65	65
Vorderingen	4.009	3.412	2.884	2.788	2.688	2.583	2.474	2.360
Overlopende activa	614	500	500	500	500	500	500	500
Liquide middelen	66	10	10	10	10	10	10	10
Totaal vlottende activa	4.753	3.972	3.459	3.363	3.263	3.158	3.049	2.935
TOTAAL ACTIVA	4.807	4.032	3.519	3.423	3.323	3.218	3.109	2.995
PASSIVA								
EIGEN VERMOGEN								
Algemene reserve	-	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve	-	-	-	-	-	-	-	-
Resultaat boekjaar	71	7	-	-	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	71	7	-	-	-	-	-	-
VOORZIENINGEN	171	400	-	-	-	-	-	-
LANGLOPENDE SCHULDEN								
Leningen	2.375	2.300	2.194	2.098	1.998	1.893	1.784	1.670
KORTLOPENDE SCHULDEN								
Rekening courant	-	-	-	-	-	-	-	-
Crediteuren	1.699	900	900	900	900	900	900	900
Overige schulden	-	-	-	-	-	-	-	-
Overlopende passiva	491	425	425	425	425	425	425	425
Totaal kortlopende schulden	2.190	1.325	1.325	1.325	1.325	1.325	1.325	1.325
TOTAAL PASSIVA	4.807	4.032	3.519	3.423	3.323	3.218	3.109	2.995

EMU-saldo

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Omschrijving		Bedragen x € 1000,-					
1	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c)	-	-	-	-	-	-
2	Afschrijvingen ten laste van de exploitatie	40	41	42	42	43	44
3	Bruto dotaties aan de post voorzieningen ten laste van de exploitatie						
4	Investeringen in (im)materiële vaste activa die op de balans worden geactiveerd	90	90	90	90	90	90
5	Ontvangen bijdragen van andere overheden, de Europese Unie en overigen in mindering gebracht op de onder post 4 bedoelde investeringen						
6	Desinvesteringen in (im)materiële vaste activa:						
a	Opbrengsten uit desinvesteringen in (im)materiële vaste activa (tegen verkoopprijs)						
b	Boekwinst op desinvesteringen in (im)materiële vaste activa						
7	Aankoop van grond en de uitgaven aan bouw-, woonrijp maken e.d.						
8	Grondverkopen:						
a	Verkoopopbrengsten van grond (tegen verkoopprijs)						
b	Boekwinst op verkoop grond						
9	Betalingen ten laste van de voorzieningen						
10	Betalingen die niet via de onder post 1 genoemde exploitatie lopen, maar rechtstreeks ten laste van de reserves (inclusief fondsen en dergelijke) worden gebracht en die nog niet vallen onder één van bovenstaande posten						
11	Verkoop van aandelen:						
a	Gaat u deelnemingen en aandelen verkopen? (ja/nee)						
b	Zo ja, wat is bij verkoop de te verwachten boekwinst?						
Berekend EMU-saldo		49-	49-	48-	47-	46-	45-

Risicobeheer

Bij WNK zijn een aantal risicogebieden geïnventariseerd. Om ervoor te zorgen dat de risico's worden geminimaliseerd zijn diverse beheersmaatregelen getroffen. Hieronder staan deze vermeldt per risicogebied.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Om te zorgen dat WNK voldoet aan de AVG zijn de volgende stappen genomen:

- Er is een Functionaris voor de gegevensbescherming (FG) aangesteld;
- Er wordt jaarlijks een data protection impact assessment (DPIA) uitgevoerd;
- Het privacy beleid wordt aangescherpt. Dit is reeds aanwezig op basis van de vorige Wet bescherming persoonsgegevens (WBP);
- Er is software aangeschaft die de bewustwording van onze medewerkers aantoonbaar maakt;
- Er wordt een verwerkingsregister opgesteld;
- Er is software aangeschaft die zorgdraagt voor veilig emailverkeer, veilig printen, veilig dataverkeer en ons netwerk monitort op afwijkingen.

Op dit moment wordt er gewerkt aan het opstellen van een verwerkingsregister evenals de aanscherping van het privacy beleid. Onze DPIA heeft de volgende punten opgeleverd welke in de gevarenzone stonden, te weten:

- Mogelijke overtredingen bij het delen van persoonsgegevens met externe leveranciers door het ontbreken van verwerkingsovereenkomsten. Dit is inmiddels opgelost door middel van het sluiten van verwerkingsovereenkomsten met deze partijen;
- Bij de overdracht van de persoonsgegevens naar inleners zou er geen toestemming van de personen zelf zijn. De wettelijke grondslag is de Participatiewet en de Wet op de Sociale werkvoorziening. Dit is dus een beperkter risico dan aanvankelijk werd gedacht. Door versleuteld mailverkeer, is de kans op een datalek aanzienlijk verminderd. Onze consultants zijn meer bewust gemaakt welke gegevens wel en niet naar de inlener mogen versturen. Hiernaast worden rapportages niet meer gedeeld met gemeenten en inleners;
- Mogelijke overtredingen bij het printen van Cv's met foto van kandidaten. Ook dit risico is beperkter dan aanvankelijk werd gedacht. De medewerker stuurt zelf zijn cv met foto naar de consultant met als doel bemiddeling voor een werkplek. Ook hier worden er geen rapportages gedeeld door de consultant.

De drie bovenstaande punten zijn opgepakt en teruggebracht naar een aanvaardbaar risico.

Vermijden en ontdekken van fraude

WNK heeft een aantal maatregelen getroffen om frauderisico's tot een minimum te beperken. Hierbij zullen wij u kort meenemen in welke maatregelen dit zijn.

Personeel

- WNK kent een integriteitsverklaring voor ambtelijk personeel en personeel werkzaam via de Stichting WNK Support die moet worden getekend voor aanvang van het dienstverband. Hiermee wordt het thema direct op de agenda gezet en de nieuwe werknemer geconfronteerd met onze verwachtingen omtrent integer gedrag;
- Er is een integriteits- en gedragscode en er zijn huisregels opgesteld die verbonden zijn aan deze verklaring. Met deze codes en huisregels weet de werknemer wat van hem of haar wordt verwacht. Deze zaken gelden voor iedereen in de organisatie;
- Zoals veel (semi) overheidsbedrijven kent WNK geen prestatiegerichte beloning. Dit zorgt ervoor dat er geen prikkels zijn om zaken beter voor te stellen dan ze zijn voor persoonlijk gewin;
- In de integriteitscode en klokkenluidersregeling is geborgd hoe en bij wie misstanden kunnen worden gemeld. Dit moet zoveel mogelijk barrières wegnemen voor werknemers om misstanden te melden;

- WNK heeft de beschikking over een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan op verzoek alle kwesties behandelen, die te maken hebben met ongewenst gedrag;
- WNK heeft de beschikking over een klokkenluidersvertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan op verzoek alle kwesties behandelen, die te maken hebben met de klokkenluidersregeling;
- Er is een klachtenregeling ongewenst gedrag en re-integratieopdrachten. In de klachtenregeling re-integratieopdrachten is aandacht besteed aan de toetsing van de Nationale Ombudsman met betrekking tot de interne klachtenbehandeling door bestuursorganen;
- De medewerkers die omgaan met persoonsgegevens hebben een geheimhoudingsverklaring getekend.

Interne beheersing

- WNK maakt gebruik van functiescheiding: het bewust creëren van verschillende belangen binnen de organisatie;
- Elk jaar geeft de accountant een controleverklaring af op het gebied van betrouwbare financiële gegevens, maar ook rechtmatigheid in het doen en laten van de organisatie. Het bestuur ontvangt elk jaar deze verklaring maar ook het bijbehorende rapport van bevindingen;
- “Meerdere ogen”-principe bij betalingsverkeer: Bij alle processen die te maken hebben met financiële zaken zijn meerdere handtekeningen nodig voordat de transactie wordt bekrachtigd. Deze tekenbevoegdheid is gescheiden van de functies die de betalingen voorbereiden;
- WNK kent aan diverse medewerkers bevoegdheden toe. Op de uitoefening van deze bevoegdheden zit een strikte interne controle om te voorkomen dat er onbevoegde handelingen worden gedaan;
- Er zijn op het gebied van automatisering diverse “hard controls” in het leven geroepen om fraude te voorkomen. We moeten dan denken aan zaken zoals toegangsbeveiliging op onze systemen en programma’s. Binnen deze programma’s wordt uitgebreid gebruik gemaakt van autorisaties. Maar ook de beveiliging van ons betalingsverkeer met persoonlijke digipass, wachtwoord en pincode. Thuiswerken kan enkel met een code, welke wordt ontvangen op een door ICT geregistreerde mobiele telefoon;
- Voorbeeldfunctie is ook een belangrijk beheersingsmiddel bij WNK. Van het management wordt verwacht dat zij deze voorbeeldfunctie ter hand nemen zodat ondergeschikten dit gedrag kunnen volgen en overnemen.

Proces na constatering of verdenking van fraude

Op het moment dat een medewerker wordt verdacht van bijvoorbeeld fraude, volgt een schorsing. Aan deze schorsing zit gekoppeld dat de autorisaties en zo nodig bedrijfsmiddelen worden ingenomen. De verdenking of klacht zal hierna verder worden onderzocht. Op het moment dat de klacht gegrond blijkt, volgt zo mogelijk ontslag of plaatsing in een andere functie. Bij zeer ernstige gevallen wordt het Dagelijks bestuur gevraagd of er aangifte moet worden gedaan bij de politie.

Verzekering

Ondanks alle bovenstaande maatregelen kunnen wij fraude helaas niet 100% uitsluiten. Ter dekking van het risico heeft WNK een frauderisicoverzekering afgesloten.

Cyber security risico's

Cyberaanvallen kunnen resulteren in significante tastbare schade variërend van gestolen geld en intellectuele eigendommen tot wettelijke boetes en financiële compensaties. De echte significante kosten zijn echter de ontastbare schades zoals het verlies van klantvertrouwen en het lijden van imagoschade. Wij hebben de volgende belangrijke cyber security risico's geïdentificeerd en hiervoor maatregelen getroffen om de kans van optreden zoveel mogelijk te verkleinen.

Risicofactor	Beheersmaatregelen
Hackers kunnen de computer misbruiken voor illegale praktijken zoals het versturen van spam, inbreken op een andere computer of de computer gebruiken voor een (D)DOS attack. Het kan de hackers ook gaan om de gegevens die op de computer staan.	Firewall actief. Alleen minimaal benodigde poorten staan open. Constant up to date door automatische (firmware) updates. Logging en reporting staan aan. Het beheer ligt bij een extern bedrijf.
De Personal Computers en/of servers worden geïnfecteerd met een virus.	Op Personal Computers en servers antivirus geïnstalleerd die elk uur wordt bijgewerkt als er definities uit zijn gekomen. Pc's en servers staan in beheer tooling van beherende partij voor 24 uren monitoring. Meer thin clients (domme pc's) ingezet en gebruik van Pc's en laptops is sterk afgenomen.
Nieuwe virussen en andere beveiligingsrisico's die via internet of een netwerk worden verspreid.	Windows automatische updateservice. Microsoft (MS) Windows versies inclusief Internet Explorer van Servers en Personal Computers worden automatisch bijgewerkt met de meest recente updates.
Ongeautoriseerde processen starten in de gebruikersomgeving.	RES Workspace manager. Met een extra beheers - schil worden ongeautoriseerde processen verhinderd te starten in de gebruikersomgeving op servers.
Criminaliteit gericht op het ongeautoriseerd verrichten van betalingen ten laste van de opdrachtgever.	Het BNG-betalingsverkeer loopt via MS Internet Explorer. De gebruiker logt in via credentials en een wachtwoord naar de maatstaven van BNG. Voor het betalen zelf zijn twee verschillende gebruikers benodigd.
Onttrekken van persoonsgegevens	Persoonsgegevens en andere vertrouwelijke gegevens worden door dezelfde eerdergenoemde middelen beschermd.
Onttrekken van privacy gevoelige informatie op het gebied van persoonsgegevens (bijvoorbeeld medische informatie).	Deze informatie wordt decentraal beheerd door een gespecialiseerde partij (Iron Mountain).
Criminaliteit gericht op het verwerven van bijvoorbeeld strategische en commerciële gegevens.	Gezien de aard van onze business, rechtsvorm en omgeving is dit niet aan de orde bij WNK. WNK staat voor open en transparant. Hiernaast valt WNK ook onder de Wet openbaarheid van bestuur (Wob), waardoor deze informatie opvraagbaar is.

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 zijn onbezoldigd.

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 verdienen. Deze personen hebben een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. 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 zijn onbezoldigd.

Bijlagen



Dit verslag omvat de bijlagen:

- Meerjarig overzicht baten en lasten
- Investerings
- Taakvelden
- Bijdrage in het tekort per gemeente
- Begrotingsuitgangspunten

Begrotingsuitgangspunten

De begroting wordt "going concern" opgesteld. Er wordt dus geen voorschot genomen op de uitkomsten van het onderzoek inzake de positie van WNK in de keten van Werk en Inkomen. Voor de begroting zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Voor de begroting en meerjarenraming wordt een verlies verwacht van € 550.000,-;
- Met onze deelnemende gemeenten (colleges van B&W) spreken we af dat 60% van het beschikbare participatiebudget (het budget bestaat uit de onderdelen WWB klassiek, nieuw Wajong en nieuw begeleiding wordt ingezet bij WNK. Het Dienstencentrum (uitvoering participatiewet) is in de begroting opgenomen conform deze afspraak (het budget 2020 is op dezelfde hoogte gehouden als het budget van 2018). Eventuele onderbesteding zal in rekening worden gebracht;
- WNK verwacht een cao-loonsverhoging voor de SW-medewerkers van 3,2%. De verwachting is dat het kabinet hiervoor een financiële bijdrage voor de cao SW zal toezeggen ter dekking van deze extra kosten;
- WNK verwacht een cao-loonsverhoging voor de ambtenaren en stichting WNK Support medewerkers van 3,2%;
- Diverse kosten zoals bijvoorbeeld voor verzekering, belastingen en energie zijn aangepast als gevolg van gewijzigde condities;
- Een Rijksbijdrage op basis van het budget van € 25.138,66 per SE (daling van € 618,30) ten opzichte van 2019). Hiermee is rekening gehouden met de verwachte korting op de Rijksbijdrage;
- In de periode 2016-2020 is er 100 miljoen euro extra beschikbaar om gemeenten te stimuleren beschut werkplekken te realiseren. Conform bestuursbesluit vertaalt zich dit in een bedrag van € 3.000,- extra per beschut werkplek;
- Een investeringsbudget van € 89.500,-, exclusief de overloop 2019 en eerdere jaren. Evenals in voorgaande jaren wordt het investeringsbeleid gekenmerkt door soberheid en terughoudendheid;
- Bij de meerjarenraming wordt uitgegaan van het bedrijfsplan (going concern).

Investerings

Binnen de directie is nadrukkelijk afgesproken dat investeringen alleen worden ondersteund indien zij worden opgelegd door wet- en regelgeving dan wel voor de bedrijfsvoering onvermijdelijk (nuttig en noodzakelijk) zijn. Het merendeel van de investeringen zal dan ook slechts plaats vinden indien de bedrijfsresultaten aantonen dat deze extra lasten gedragen kunnen worden.

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.

