

Jaarverslag 2022



De laatste ronde

Voor elkaar... 

Wnk
personeelsdiensten

Jaarstukken 2022

13 april 2023



WNK
Personeelsdiensten

Colofon:

Dit jaarverslag is een uitgave van Zaffier

Inhoudsopgave



Jaarverslag

Jaarrekening in één oogopslag	4
Woord vooraf	6
Sociaal verslag	7
Programmaverantwoording	18

Paragrafen

Weerstandvermogen en risicobeheersing	20
Onderhoud kapitaalgoederen	21
Financiering	25
Verbonden partijen	27
Bedrijfsvoering	28
Wet open overheid (Woo)	29

Jaarrekening

Balans per 31 december 2022	32
Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	33
Incidentele baten	34
Incidentele lasten	36
Algemene dekkingsmiddelen	36
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	37
Toelichting op de balans per 31 december	39
Niet in balans opgenomen financiële rechten en verplichtingen per 31 december 2022	43
Toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	44
Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	45
WNT-verantwoording 2022 WNK Personeelsdiensten	49
Prestatie-indicatoren WSW	51
Taakvelden	51

Overige gegevens

Bestuur, commissies, overlegorganen	52
Controleverklaring Accountant	53

Bijlagen

Normenkader wet- en regelgeving Extern	63
Regelgeving Intern	64
Personele bezetting	65
Organogram	66

Jaarrekening in één oogopslag

Woord vooraf directie

In navolging van de voorgaande jaren heeft WNK Personeelsdiensten in het laatste jaar van haar zelfstandig bestaan als regionale werkvoorziening goede resultaten geboekt. Dit in zowel sociaal als ook in financieel opzicht.

De uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt van niet-geïndiceerde medewerkers met beperkte loonwaarde was vergelijkbaar met de uitstroom in het voorafgaande jaar: 50% versus 52%.

Wat betreft de verhouding tussen intern en externe arbeidsplaatsen werd de, sinds 2018 bestaande tendens dat extern groeit ten opzichte van intern, in versterkte mate voortgezet. Dit ondanks de instroom van medewerkers met een indicatie beschut werk.

Ondanks de in de loop van het jaar sterk toegenomen impact van het lopende fusieproces is het gelukt om tijd, energie en middelen vrij te maken om te investeren in diverse opleidings- en trainingsprogramma's ter ondersteuning van onze medewerkers.

In financieel opzicht werd een mooi positief resultaat geboekt.

Sociaal verslag

Wat betreft het aantal medewerkers met een WSW-indicatie is de sinds de invoering van de Participatiewet ingezette dalende tendens door natuurlijk verloop ook in 2022 voortgezet. Per saldo was de daling 35 medewerkers. Daartegenover stond een toename van het aantal medewerkers met een indicatie beschut werken van 10 medewerkers. Bovendien was er ook een toename van 7 medewerkers met eveneens een beperkte loonwaarde maar zonder WSW- of beschut werken indicatie. Het aantal ondersteunende medewerkers in de betekenis van begeleiding, management, staf en directie nam toe van 112 naar 117. Samenvattend waren ultimo 2022 1.043 medewerkers in loondienst van WNK Personeelsdiensten, een daling van 18 medewerkers ten opzichte van ultimo 2021.

WNK Personeelsdiensten kent twee vormen van werkgeverschap. Enerzijds in de vorm van de gemeenschappelijke regeling WNK

Personeelsdiensten: werkgever voor medewerkers met een WSW-indicatie en voor de ondersteunende medewerkers (leidinggevenden, staf en directie).

Anderzijds in de vorm van een stichting, Stichting WNK Participatie Bevordering: werkgever voor medewerkers met een indicatie beschut werken en voor medewerkers met eveneens een beperkte loonwaarde maar zonder indicatie. In 2022 zijn wat betreft deze twee categorieën 19 respectievelijk 50 medewerkers bij de stichting in dienst getreden. In alle gevallen betreft het inwoners van regio Alkmaar die voorheen afhankelijk waren van een uitkering. Zo stond in 2022 tegenover de instroom van 50 medewerkers een uitstroom van 25 medewerkers. Deze medewerkers zijn uit dienst gegaan omdat ze een baan elders, dat wil zeggen op de reguliere arbeidsmarkt, wisten te verkrijgen. Met andere woorden, van de niet-geïndiceerde inwoners die vanuit een uitkeringssituatie in dienst treden bij Stichting WNK Participatie Bevordering stroomt 50 procent door naar de reguliere arbeidsmarkt.

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 stijging van het aantal medewerkers met een beschut werken indicatie is het de afgelopen jaren gelukt om de verhouding tussen intern en extern werkende medewerkers te laten groeien richting extern. Inmiddels is de verhouding tussen intern en extern 37%/61%. Ten opzichte van 2021 is dit een toename van het aantal extern werkenden met 4%.

In het jaar 2022 zijn nieuwe opleidings- en trainingstrajecten gestart en zijn succesvolle initiatieven gecontinueerd.

In 2022 is er een totaal percentage van 13,63% verzuim geweest ten opzichte van 13,82% in 2021.

Een kleine verlaging in het verzuim waar we voorzichtig tevreden mee kunnen zijn. Het zelf organiseren van de arbodienstverlening blijkt een goede keuze te zijn geweest. Het draagvlak voor actief verzuimmanagement onder de leidinggevenden en de medewerkers is groot, adviezen worden goed opgevolgd.

Een belangrijk initiatief op het gebied van vitaliteit was de inzet van een externe partij. Met dit instituut is een programma uitgerold die medewerkers via sport en spel aan het bewegen krijgt. Eveneens is voor WNK Personeelsdiensten de werkkostenregeling ingezet om medewerkers te helpen attributen te kopen die ondersteunen in een fittere en gezondere levensstijl.

Het klachtenprotocol van WNK Personeelsdiensten wordt onder de aandacht gebracht bij een indiensttreding en bij een kennismaking vanuit onze re-integratiedienstverlening. In 2022 heeft WNK Personeelsdiensten te maken gehad met twee klachten die zijn geregistreerd via het klachtenregister. Vanuit de organisatie vindt een nog steeds groeiend percentage van de medewerkers dat het onderwerp Privacy bij WNK Personeelsdiensten in goede handen is. Deelnemers en medewerkers kunnen er op vertrouwen dat WNK Personeelsdiensten zich verantwoordelijk voelt voor hun privacy. Dit blijkt ook uit het bewustzijn van de medewerkers die met privacygevoelige gegevens werken en de vragen die door de deelnemers en medewerkers gesteld worden.

Ook in 2022 is een brede inzet getoond ten behoeve van een veilige, gezonde en verantwoorde werkplek met daarbij aandacht voor het behoud van de positieve werksfeer.

Het in 2021 gerealiseerde gedigitaliseerde meldsysteem voor incidenten wordt steeds beter ingevuld en de bereidwilligheid om te melden neemt toe. Er werden in 2022 77 incidenten geregistreerd.

In 2022 hebben er een aantal wijzigingen plaatsgevonden binnen de bezetting van de BHV-organisatie. Eind 2022 telde de BHV organisatie 56 deelnemers.

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 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 Personeelsdiensten 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, werken op locatie en beschermd werken. Binnen het participatiebudget is een rijksbijdrage beschikbaar ter uitvoering van deze wet.

Woord vooraf

“De laatste ronde”

In navolging van de voorgaande jaren heeft WNK Personeelsdiensten in het laatste jaar van haar zelfstandig bestaan als regionale werkvoorziening goede resultaten geboekt. Dit in zowel sociaal als ook in financieel opzicht.

Ondanks de moeizame instroom van geschikte kandidaten ter vervulling van openstaande vacatures voor inwoners met een beperkte loonwaarde, gegeven de uitstroom van WSW-medewerkers vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en gegeven ook de uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt is de daling per saldo van het totaal aantal medewerkers met een arbeidsbeperking beperkt gebleven tot achttien personen (1,7%).

De uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt van niet-geïndiceerde medewerkers met beperkte loonwaarde was vergelijkbaar met de uitstroom in het voorafgaande jaar: 50% versus 52%.

Dit betekent dat de door WNK personeelsdiensten geleverde personeel een stabiele springplank van uitkering naar werk op de regionale arbeidsmarkt biedt.

Wat betreft de verhouding tussen interne en externe arbeidsplaatsen werd de sinds 2018 bestaande tendens dat extern groeit ten opzichte intern in versterkte mate

voortgezet. Dit ondanks de instroom van medewerkers met een indicatie beschut werk.

Ondanks de in de loop van het jaar sterk toegenomen impact van het lopende fusieproces is het gelukt om tijd, energie en middelen vrij te maken om te investeren in diverse opleidings- en trainingsprogramma's ter ondersteuning van onze medewerkers.

In financieel opzicht werd een mooi positief resultaat geboekt. Ten opzichte van de begroting mag dit een zeer goede prestatie worden genoemd. Ten opzichte van het bescheiden negatieve resultaat dat werd gerealiseerd in 2021 is dit een stap vooruit.

Op moment van schrijven is de operationele start van de nieuwe uitvoeringsorganisatie Zaffier per 1 januari jl. een feit. De aldus tot stand gekomen fusie tussen werk en inkomen in regio Alkmaar heeft een enorme potentie wat betreft het bieden van integrale dienstverlening aan de inwoners van de regio. De verwachtingen zijn aldus hoog gespannen.

Het is mooi om vanuit het perspectief van de voormalige reguliere werkvoorziening te kunnen vaststellen dat robuuste bouwstenen ter realisatie van deze verwachtingen zijn geleverd.

Willem van Eijk, directeur.

Sociaal verslag

Omvang van de organisatie

Wat betreft het aantal medewerkers met een WSW-indicatie is de sinds de invoering van de Participatiewet ingezette dalende tendens door natuurlijk verloop ook in 2022 voortgezet. Per saldo was de daling 35 medewerkers. Daartegenover stond een toename van het aantal medewerkers met een indicatie beschut werken van 10 medewerkers. Bovendien was er ook een toename van 7 medewerkers met eveneens een beperkte loonwaarde maar zonder WSW- of beschut werken indicatie.

In totaal had WNK Personeelsdiensten ultimo 2022 926 medewerkers in dienst met een beperkte loonwaarde, al dan niet in combinatie met een WSW- of beschut werken indicatie. Daarnaast was WNK Personeelsdiensten als uitvoerder van de wet sociale werkvoorziening (WSW) verantwoordelijk voor de begeleiding van 79 mensen met een WSW-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 112 naar 117.

Samenvattend waren ultimo 2022 1.043 medewerkers in loondienst van WNK Personeelsdiensten; een daling van 18 ten opzichte van ultimo 2021.

Dynamiek van WNK personeelsdiensten; in- en uitstroom medewerkers

WNK Personeelsdiensten kent twee vormen van werkgeverschap. Enerzijds in de vorm van de gemeenschappelijke regeling WNK

Personeelsdiensten: werkgever voor medewerkers met een WSW-indicatie en voor de ondersteunende medewerkers (leidinggevenden, staf en directie).

Anderzijds in de vorm van een stichting, Stichting WNK Participatie Bevordering: werkgever voor medewerkers met een indicatie beschut werken en voor medewerkers met eveneens een beperkte loonwaarde maar zonder indicatie.

In 2022 zijn wat betreft deze twee categorieën 19 respectievelijk 50 medewerkers bij de stichting in dienst getreden. In alle gevallen betreft het inwoners van regio Alkmaar die voorheen afhankelijk waren van een uitkering.

De doelstelling van WNK personeelsdiensten wordt met onder andere deze stichting vorm en inhoud gegeven, en dan met name wat betreft de categorie medewerkers zonder indicatie beschut werken. De in- en uitstroom van deze medewerkers zijn een graadmeter voor, enerzijds het aantal voor medewerkers met een beperkte loonwaarde geschikte arbeidsplaatsen dat WNK Personeelsdiensten op de regionale arbeidsmarkt heeft gerealiseerd en anderzijds voor het aantal medewerkers dat vanuit een uitkeringssituatie via een periode in loondienst van de stichting uitstroomt naar de reguliere arbeidsmarkt.

Zo stond in 2022 tegenover de instroom van 50 medewerkers een uitstroom van 25 medewerkers. Deze medewerkers zijn uit dienst gegaan omdat ze een baan elders, dat wil zeggen op de reguliere arbeidsmarkt, wisten te verkrijgen.

Met andere woorden, van de niet-geïndiceerde inwoners die vanuit een uitkeringssituatie in dienst treden bij Stichting WNK Participatie Bevordering stroomt 50 procent door naar de reguliere arbeidsmarkt.

Verhouding binnen versus buiten

WNK Personeelsdiensten kent een drietal onderdelen: werkbedrijf, dienstencentrum en ondersteunende diensten. 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 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 stijging van het aantal medewerkers met een beschut werken indicatie is het de afgelopen jaren gelukt om de verhouding tussen intern en extern werkende medewerkers te laten groeien richting extern. Inmiddels is de verhouding tussen intern en extern 37%/61%, ten opzichte van 2021 een toename van het aantal extern werkenden met 4%. Zie onderstaande tabel.

	2018	2019	2020	2021	2022
Binnen	46%	45%	43%	41%	37%
Werken op locatie	20%	22%	24%	24%	25%
Gedetacheerd	33%	33%	31%	35%	36%
Ondersteunende diensten & directie	1%	1%	1%	1%	1%
Regeling vervroegde uittreding	0%	0%	0%	0%	1%

Impact coronacrisis

De impact van de coronacrisis heeft zich in afgezwakte vorm slechts doen gelden gedurende het eerste kwartaal. Hierdoor kon de huurovereenkomst van de tweede locatie in Obdam per 1 juni jl. worden opgezegd en konden de interne preventieve maatregelen worden beëindigd.

Opleiding en ontwikkeling

In het jaar 2022 zijn nieuwe opleidings- en trainingstrajecten gestart en zijn succesvolle initiatieven gecontinueerd.

Al langere tijd werd ervaren dat de leidinggevendenden binnen het re-integratie bedrijf bijscholing nodig hadden op het gebied van de mentale en praktische problematiek waar een deel van de medewerkers mee te maken heeft. Dit heeft ertoe geleid dat in augustus 2022 door een extern opleidingsinstituut op thematische basis kennis en oefening is geboden op het terrein van schuldhulpverlening, autisme, verslaving, omgang met geweld et cetera. De trainingen worden als zeer zinvol ervaren en de grootste winst is dat deze leidinggevendenden een vaardigheid eigen maken die ze elke dag in de praktijk brengen. Dit programma loopt nog door in 2023.

Een ander nieuw initiatief is het maandelijks 'doorstroom en ontwikkeloverleg'. Dit overleg is erop gericht dat iedereen, ongeacht zijn niveau aan het werk blijft en er een natuurlijke doorstroom tot stand komt van begeleid werken intern naar zelfstandig werken extern. Dit vanuit het vertrouwen dat vrijwel alle medewerkers ontwikkelbaar zijn en dus ook kunnen doorstromen naar functies buiten het pand van WNK Personeelsdiensten. Om deze zelfstandigheid te bereiken wordt regelmatig een tussenstap gemaakt op een 'werken op locatie' (WOL) positie. Met name bij projecten in de schoonmaak, post en het pakketsorteercentrum van Post NL.

Door de aard van het bedrijf heeft WNK Personeelsdiensten te maken met een hoog aantal overlijdens per jaar. Dit heeft een grote impact op het welzijn van collega's en leidinggevendenden. Om deze reden is de opleiding 'rouw' gevolgd door een van de HR Adviseurs en is er een instructie samengesteld die een onderdeel vormt binnen de RI&E (risico-

inventarisatie & -evaluatie) toolboxmeeting van WNK Personeelsdiensten. Deze toolboxmeeting is een verplichte cursus voor leidinggevendenden zodat men beter voorbereid kan handelen in situaties van verlies en rouw.

Uit de nasleep van corona hebben we moeten constateren dat een aantal medewerkers psychisch extra kwetsbaar zijn. Om die reden is een aanvullende training opgezet. Een groot deel van de leidinggevendenden heeft deze training 'omgaan met psychische kwetsbaarheden' gevolgd. Uit de evaluaties is gebleken dat deze cursus heeft voldaan aan de behoeften.

WNK Personeelsdiensten heeft haar samenwerking gecontinueerd met Bibliotheek Kennemerwaard. Gezamenlijk is de subsidie, 'Tel mee met taal' aangevraagd en gekregen vanuit het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Mede door deze subsidie, die tot en met eind 2022 werd verstrekt, is de samenwerking met Bibliotheek Kennemerwaard voortgezet middels het leerplein 'Taal' (portal 'oefenen.nl' van SBCM) en 'Rekenen'. Voor 'Taal' en 'Rekenen' worden medewerkers individueel en onder werktijd, begeleid. Medewerkers krijgen bovendien handvatten aangereikt hoe om te gaan met hun budget, met schulden maar ook met de verleidingen van het online winkelen.

Blijvende aandacht bleef bestaan voor de wettelijke eisen rondom veiligheid, zoals het verkrijgen van de vereiste certificaten door onze medewerkers met betrekking tot veiligheid op de werkvloer. Hierbij moet gedacht worden aan het heftruckbewijs en het certificaat voor de elektrische pallettruck, maar ook aan bedrijfshulpverlening inclusief EHBO. In 2022 heeft een extra medewerker de opleiding tot preventie medewerker met goed gevolg afgelegd.

WNK Personeelsdiensten heeft als erkend leerbedrijf verschillende praktijkroutes opgezet voor medewerkers zoals de praktijkroutes logistiek, zorg en welzijn (schoonmaak), horeca en voeding.

WNK Personeelsdiensten is hiertoe een samenwerking aangegaan met het Horizon College in een 2020 en heeft deze ook in 2022 gecontinueerd. Zes werknemers van WNK Personeelsdiensten hebben in 2022 hun

praktijkverklaring behaald via het Horizon College. Voor WNK Personeelsdiensten is dit de tweede groep deelnemers die een praktijkverklaring hebben ontvangen. Deze medewerkers zullen hiermee hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten aangezien de praktijkverklaring een erkend MBO certificaat is. Praktijkleren is laagdrempelig omdat men geen vooropleiding nodig heeft voor deelname.

Ziekteverzuim

In 2022 is er een totaal percentage van 13,63% verzuim geweest ten opzichte van 13,82% in 2021. Een kleine verlaging in het verzuim waar we voorzichtig tevreden mee kunnen zijn. Het zelf organiseren van de arbodienstverlening blijkt een goede keuze te zijn geweest. Het draagvlak voor actief verzuimmanagement onder de leidinggevenden en de medewerkers is groot; adviezen worden goed opgevolgd.

Verder is er in 2022 zorg besteed aan de komst van arbeidsongeschikte medewerkers die overkwamen vanuit de twee fusie bedrijven Halte Werk en BUCH. Hierbij is een warme overdracht georganiseerd per verzuimdossier en zijn de privacy richtlijnen nauwkeurig nageleefd.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Een belangrijk initiatief op het gebied van vitaliteit was de inzet van een externe partij. Met dit instituut is een programma uitgerold die medewerkers via sport en spel aan het bewegen krijgt. Het zijn korte sessies tijdens en buiten werktijd die vooral ook het plezier in bewegen enthousiasmeren. Daarnaast heeft men de mogelijkheid om individueel advies te krijgen over eigen eet- en leefgewoontes. Deze sessies zijn als zeer waardevol ervaren.

Eveneens is voor WNK Personeelsdiensten de werkkostenregeling ingezet om medewerkers te helpen attributen te kopen die ondersteunen in een fittere en gezondere levensstijl.

Klachtenafhandeling

Het klachtenprotocol van WNK Personeelsdiensten wordt onder de aandacht gebracht bij een indiensttreding en bij een kennismaking vanuit onze re-integratiedienstverlening. Volgens het protocol wordt dit

bevestigd en onder de aandacht gebracht van de betreffende manager.

Op de website en op het interne netwerk van WNK Personeelsdiensten wordt verwezen naar de externe vertrouwenspersoon en naar de Nationale ombudsman waar de klager ook terecht kan. In de klachtenprocedure vanuit onze re-integratiedienstverlening vindt er, indien noodzakelijk, een samenwerking plaats met Halte Werk, dan wel BUCH.

In 2022 heeft WNK Personeelsdiensten te maken gehad met twee klachten die zijn geregistreerd via het klachtenregister. Eén klacht betrof het handelen van één van onze leden van de gemeenschappelijke regeling met betrekking tot een re-integratieactiviteit. Deze klacht was gegrond en is gezamenlijk opgelost. Klacht twee had te maken met de beoordeling van het arbeidsvermogen en de afhandeling van een incident. Deze klacht is niet ontvankelijk verklaard omdat de klager niet meer bereikbaar was voor hoor en weder hoor. Hiertoe zijn vier pogingen gedaan. Het dossier is daarna gesloten.

Privacy

Vanuit de organisatie vindt een nog steeds groeiend percentage van de medewerkers dat het onderwerp privacy bij WNK Personeelsdiensten in goede handen is. Deelnemers en medewerkers kunnen er op vertrouwen dat WNK Personeelsdiensten zich verantwoordelijk voelt voor hun privacy. Dit blijkt ook uit het bewustzijn van de medewerkers die met privacygevoelige gegevens werken en de vragen die door de deelnemers en medewerkers gesteld worden. In 2022 heeft WNK Personeelsdiensten verschillende activiteiten uitgezet om het bewustzijn van de medewerkers te toetsen. Zo zijn er verschillende test-phishing e-mails verstuurd en heeft er scholing plaatsgevonden op het herkennen van deze e-mails. Tevens is de vraagstelling van de online bewustzijnstraining verzwakt, omdat het niveau van de medewerkers gestegen is. Het melden van een datalek is geautomatiseerd waarmee de drempel voor de melder is verlaagd. Ook is de terugkoppeling naar de melder duidelijker geworden waardoor er een stimulerend leereffect ontstaat.

Er zijn in 2022 zeven datalekken gemeld. In zes gevallen was de oorzaak het handelen van een medewerker. Eén datalek is veroorzaakt door een

leverancier. Er was geen aanleiding om de datalekken te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Het risicoprofiel was laag, geen van de datalekken hebben impact gehad voor de betrokkenen.

Naast de datalekken heeft WNK Personeelsdiensten drie keer te maken gehad met een beveiligingsincident. Uit deze situaties is gebleken dat WNK Personeelsdiensten nog steeds voldoende beschermd is tegen externe veiligheidsrisico's.

Arbeidsomstandigheden en veiligheid

Ook in 2022 is een brede inzet getoond ten behoeve van een veilige, gezonde en verantwoorde werkplek met daarbij aandacht voor het behoud van de positieve werksfeer.

In 2022 is het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) met betrekking tot de medewerkers die werkzaam zijn in het PostNL pakketsorteercentrum in Opmeer afgerond en zijn er acties uitgezet om aandachtspunten weg te nemen. Het onderzoek werd uitgevoerd door een externe partij. De eindrapportage was zeer positief.

Een aandachtspunt bij het opnieuw opzetten van een soortgelijk onderzoek is dat een groot gedeelte van de geïnterviewden de Nederlandse taal beperkt vaardig is.

Er is in juni samen met een externe partij een programma van start gegaan met als inzet de medewerkers meer bewust te maken van het belang van de eigen gezondheid. Er zijn onderwerpen zoals stoppen met roken, bewegen, eetgewoontes en leefstijl onder de aandacht gebracht. Elk seizoen had een eigen thema waarvoor de medewerkers zich konden inschrijven.

Op de afdelingen van Montage & Verpakking zijn gedurende het jaar door de preventiemedewerker en de verantwoordelijk leidinggevende zogenoemde Arbo-rondes gelopen. De bevindingen zijn inclusief adviezen ter verbetering in een rapportage vastgelegd. Deze rapportage zal in 2023 met de clustermanager van het werkbedrijf en de manager Montage & Verpakking worden besproken.

Er is het afgelopen jaar structureel overleg geweest tussen de preventiemedewerker, de manager en de werkleiders van Montage & Verpakking.

De preventiemedewerker heeft het afgelopen jaar vier maal overleg gehad met de commissie-VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu), een onderdeel van de OR. Gesproken is onder andere over de voortgang van de actiepunten van het 2021 door een externe partij uitgevoerde RI&E onderzoek (risico-inventarisatie & -evaluatie) en aanverwante Arbozaken. Tussen de geplande overleggen is regelmatig contact over zich voordoende onderwerpen.

Incidenten

Het in 2021 gerealiseerde gedigitaliseerde meldsysteem voor incidenten wordt steeds beter ingevuld en de bereidwilligheid om te melden neemt toe. Binnen de teams wordt dit herhaaldelijk besproken.

Alle incidentmeldingen komen onder ogen van de preventiemedewerker en van de directie, waarna analyse plaatsvindt.

Er werden in 2022 77 incidenten geregistreerd. Deze kunnen als volgt worden onderverdeeld:

- 22 incidenten Woon-Werkverkeer
- 37 Incidenten met letsel
- 12 Incidenten zonder letsel
- 6 Incidenten waarbij sprake was van agressie en geweld

In de categorie Woon-Werkverkeer was plotselinge gladheid een oorzaak van meerdere incidenten. Naar aanleiding daarvan zijn gesprekken gevoerd met gemeente Alkmaar om de kans op herhaling op een specifieke plek te verkleinen.

Bij de meeste incidenten (zowel met -als zonder letsel) was vallen, struikelen, uitglijden en/of onoplettendheid de oorzaak. Er wordt met betreffende medewerker gesproken en er worden, voor zover van toepassing en mogelijk, preventieve maatregelen getroffen. In voorkomende gevallen worden extra voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. Bij de afdeling post werden twee incidenten met letsel veroorzaakt door een hond.

Bij één ernstige incident met letsel (snijden van groente in de keuken) is melding gedaan aan de Nederlandse Arbeidsinspectie. De Nederlandse Arbeidsinspectie gaf op basis van het incidentformulier en een interview met

de betreffende medewerker aan dat verder onderzoek niet nodig was.

In het geval van incidentmeldingen waarbij sprake was van agressie en geweld (o.a. intimideren, dreigen en agressie) zijn gesprekken aangegaan met de betreffende medewerkers, de leidinggevende en HRM. Deze gesprekken hebben als status een eerste officiële waarschuwing. Het gespreksverslag wordt onderdeel van het personeelsdossier van de betreffende medewerker. Dit bleek in alle gevallen afdoende.

Aan het middenkader zijn intern trainingen gegeven om de kans op conflicten en mogelijke escalatie te verkleinen. Daardoor is dit onderwerp ook meer onder de aandacht gekomen van alle medewerkers. Er is een handzaam boekje 'Hoe gedraag ik mij op het werk' uitgebracht met veel beeldtaal wat gebruikt wordt om met medewerkers in gesprek te gaan als bepaald gedrag niet gewenst is.

Bedrijfshulpverlening (BHV)

In 2022 hebben er een aantal wijzigingen plaatsgevonden binnen de bezetting van de BHV-organisatie. Een aantal BHV'ers zijn gestopt om gezondheidsredenen of door beëindiging dienstverband. Ter vervanging zijn een aantal medewerkers bereid gevonden toe te treden tot de BHV organisatie. Eind 2022 telde de BHV organisatie 56 deelnemers. In deze bezetting is één hoofd BHV, drie Ploegleiders en één technische ondersteuning opgenomen.

Binnen de externe schoonmaak heeft het afgelopen jaar één teamleider de BHV opleiding afgerond en hebben acht teamleiders hun EHBO certificaat behaald.

De BHV trainingen worden sinds het afgelopen jaar door een nieuw aangetrokken externe partij uitgevoerd. Deze trainingen vinden plaats op de eigen locatie. Dit bevalt goed, er is geen reistijd meer en de trainingen zijn veel meer gericht op onze doelgroep en locatie. Alle BHV'ers zijn afgelopen jaar getraind.

Begin 2022 hebben we per afdeling een ontruimingsoefening gehouden en op 22 september heeft er, in samenwerking met de nieuwe opleider, een algehele ontruimingsoefening plaats gevonden.

Tijdens de jaarlijkse keuring van de evacuatie stoelen die op de tweede en derde verdieping in het hoofd trappenhuis hangen zijn deze afgekeurd. Er is geïnvesteerd in drie nieuwe stoelen zodat er nu ook op de eerste verdieping een dergelijke stoel hangt. Het hoofd BHV en de ploegleiders hebben hiermee geoefend en de planning is om de komende maanden alle BHV'ers hier ook in te trainen.

Overige verslaglegging

Een drietal instituten spelen een belangrijke rol in de sociale context van WNK Personeelsdiensten, 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 Personeelsdiensten.

Ondernemingsraad

Het laatste jaar van de OR

Het afgelopen jaar is veel energie en tijd gestoken in de samenvoeging met Halte Werk en BUCH. Dat heeft zijn vruchten afgeworpen want eindelijk weten we waar we in 2023 mee starten, Zaffier!

Een mijlpaal voor WNK Personeelsdiensten en voor de gehele regio Alkmaar. De operationele startdatum is 1 januari 2023.

De ondernemingsraden hebben elkaar gevonden en staan samen sterk aan het begin van een nieuw tijdperk. Laat de verkiezingen maar komen!

Algemeen

De OR heeft als raad 10 keer vergaderd in 2022.

Daarnaast hebben zes overlegvergaderingen met de bestuurder van de bijzondere ondernemingsraad (WOR) plaatsgevonden. In verband met de ontwikkelingen rondom Zaffier is er geen artikel 24 overleg georganiseerd. Zaffier stond immers al vanaf 1 april op de kaart. Een nieuw (groter) bestuur was daardoor ook aan de orde.

Naast het wekelijkse overleg van de Kern OR met de WOR-bestuurder hebben ook de vaste commissies (PR commissie, financiële commissie, VGWM-commissie en de PZ commissie) regelmatig overleg gehad. Hier zijn de commissieleden bij aangesloten.

Veel was gericht op Zaffier waardoor de agenda van de OR van WNK Personeelsdiensten steeds leger werd. De WOR was in 2020 al ingezet en dat heeft heel 2022 voortgeduurd.

Een standaard agendapunt blijft, de arbeidsomstandigheden (Arbo). De BHV organisatie is verder geprofessionaliseerd. De commissie is hier goed in meegenomen door met name de preventiemedewerker. Ook de RI&E, sowieso een dynamisch document, heeft veel aandacht gekregen van met name de VGWM-commissie.

Het einde van de Ondernemingsraad is in zicht

De OR van WNK Personeelsdiensten bleek gaandeweg 2022 toch de OR van Zaffier te zijn. Er was immers 'slechts' een naamswijziging van toepassing. Dit bracht ongemak en onduidelijkheid. Niemand wist wat nu correct is. Dapper en doordacht is het hoofd geboden door én de OR én de BOR. In het eerste kwartaal van 2023 zullen er OR verkiezingen worden gehouden. Op de dag van de verkiezingen zal de huidige OR worden vervangen door een (hopelijk) 15 zetels tellende ondernemingsraad.

Communicatie

In 2022 is het de PR commissie gelukt om veel meer bekendheid te geven aan de ondernemingsraad maar ook reeds aan Zaffier. Veel informatie is gedeeld middels intranet en de welbekende informatiebordjes in de kantine. Ook is er weer een prijsvraag uitgezet. Aan de inzendingen te merken kan de OR stellen dat zij in beeld zijn. De PR commissie zal deze zeer nuttige activiteiten voortzetten zolang de huidige OR actief is. Na de installatie van de nieuwe OR Zaffier zal het stokje worden overgenomen door de dan aangewezen commissieleden. Er is immers veel te communiceren met de start van een nieuw bedrijf én nieuwe ondernemingsraad.

Voor de OR van WNK Personeelsdiensten is een bewogen tijdperk afgesloten. Met tevredenheid wordt teruggekeken naar vooral de afgelopen 10 jaren. De wens van deze OR is dat de nieuwe OR van Zaffier kan doorbouwen op de ervaringen die zijn opgedaan.

Clëntenraad WSW Noord-Kennemerland

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van Clëntenraad WSW Noord-Kennemerland.

Deze cliëntenraad is werkzaam voor de gemeenten in Noord-Kennemerland (Alkmaar, Bergen, Castricum, Dijk en Waard en Heiloo) die door middel van de gemeenschappelijke regeling (GR) de WSW uitvoeren. In 2022 is de GR Zaffier tot stand gekomen. Alle bovengenoemde gemeenten én de gemeente Uitgeest nemen deel aan Zaffier.

2. De taken van Clëntenraad 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."

Dit 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.

De cliëntenraad heeft in 2022 het reglement van orde aangepast aan de actuele situatie.

3. Samenstelling

De cliëntenraad startte op 1 januari 2022 met 7 leden: 6 WSW medewerkers en 1 ouder van een medewerker. Cliëntenraad WSW Noord-Kennemerland bestaat op 31 december 2022 uit de volgende leden:

- Siska van Eijk (waarnemend voorzitter)
- Catalijn te Groen (penningmeester)
- Jan Hoogetboom (lid)
- Atte Knip (lid)
- Marije Jonkman (lid)
- Tina Maarhuis (lid)
- Alexander Stathi (lid)
- Wilma Vincken (ondersteuner)

4. 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 2022 op de volgende data:

- 17 februari 2022
- 12 mei 2022
- 14 juli 2022
- 8 november 2022

Een aantal vergaderingen vond live plaats, maar er werd ook via Zoom vergaderd.

De cliëntenraad heeft in 2022 onder andere over de volgende onderwerpen gesproken:

Toekomst WNK Personeelsdiensten/ oprichting Participatiebedrijf Zaffier

In oktober 2020 is een bestuursopdracht geformuleerd aan de directeurs van WNK Personeelsdiensten, Halte Werk en de BUCH werkorganisatie. De directies kregen de opdracht om een zorgvuldig traject in te zetten naar alle betrokken adviesorganen. Zij zijn met de ondernemingsraden in gesprek gegaan om advies op de uitwerking van de bestuursopdracht te krijgen. Eenzelfde traject is gevolgd bij de verschillende advies- en cliëntenraden.

De formele start van de nieuwe organisatie vond op 1 januari 2022 plaats. De GR WNK Personeelsdiensten werd gewijzigd in de GR met de nieuwe naam.

Er is een algemeen bestuur, vanuit de zes deelnemende gemeenten en een dagelijks bestuur. In de loop van 2022 is een nieuwe directeur geworven.

De bestuurlijke commissie heeft, op basis van het advies van de directies van WNK Personeelsdiensten, Halte Werk en BUCH, besloten de operationele startdatum op 1 januari 2023 te zetten.

Er is een gedegen traject gevolgd om tot een naam voor de nieuwe organisatie te komen. Een die past bij de nieuwe identiteit, de gewenste associaties oproept en uiteraard uniek en beschikbaar is. De nieuwe naam is Zaffier geworden.

Om de samenwerking tussen de diverse medewerkers van WNK Personeelsdiensten, Halte Werk en BUCH te bevorderen is een cultuuragenda opgesteld. Deze cultuuragenda omvat allerlei workshops, spelletjesmiddagen en uitjes zodat de medewerkers elkaar leren kennen.

Ook in 2022 waren er speciale nieuwsbrieven voor de medewerkers en de diverse cliëntenraden.

Vorming nieuwe cliëntenadviesraad Zaffier

Het bestuur heeft in een notitie van april 2022 aangegeven om vanaf 1 januari 2023 2 adviesraden in te stellen:

- 1 cliëntenadviesraad Zaffier;
- 1 cliëntenraad voor de Wet sociale werkvoorziening.

Op 28 maart 2022 heeft het bestuur alle cliënten- en adviesraden hierover geïnformeerd.

Er is een werkgroep opgericht om een cliëntenadviesraad voor Zaffier op te richten.

Deze werkgroep heeft met alle bestaande cliënten- en adviesraden gesprekken gevoerd. Het gesprek met de WSW cliëntenraad vond op 21 juni 2022 plaats. De WSW cliëntenraad heeft toen aangegeven als raad verder te willen gaan, maar wel een zetel in de nieuwe adviesraad te claimen.

In november en december 2022 zijn 2 bijeenkomsten geweest over de inrichting van de nieuwe cliëntenadviesraad Zaffier. Vanuit de WSW cliëntenraad waren hier 2 leden bij aanwezig.

Contact met de cliëntenraad Halte Werk

In 2020 is een eerste gesprek geweest met de nieuwe cliëntenraad Halte Werk. De afspraak was toen elkaar op de hoogte houden. In 2021 is een vervolggesprek geweest.

In juli 2022 heeft de cliëntenraad WSW Noord-Kennemerland een rondleiding bij WNK

Personeelsdiensten verzorgd voor de cliëntenraad Halte Werk. Ook waren een medewerker van de BUCH en Halte Werk hierbij aanwezig. Alle aanwezigen waren verbaasd om te zien welke werkzaamheden werden verricht en hoe groot WNK Personeelsdiensten was.

Ontwikkelingsmogelijkheden voor WSW en Participatiewet

WNK Personeelsdiensten doet mee aan het project 'Een leven lang ontwikkelen'. Dit is voor medewerkers en bedrijven. Er wordt gekeken naar drijfveren en talenten, de werknemer is leidend.

Het Leerwerkloket Noord-Holland Noord is het informatiepunt voor alle vragen over leren en werken, opleidingen en de arbeidsmarkt. We zijn er voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de regio Noord-Holland Noord, van Uitgeest tot en met Texel. Het sturen op de ontwikkeling van uw medewerkers of het bieden van mogelijkheden hiertoe in uw bedrijf is belangrijk.

Zichtbaarheid cliëntenraad

Het doel was de zichtbaarheid van de cliëntenraad te verbeteren. Dit is gebeurd onder andere door: het aanmaken van een Facebook-pagina. Wanneer leden een stukje hebben, die ze op onze Facebook-pagina willen, dan wordt dit -na overleg- geplaatst. Uiteraard komen er alleen berichten op, gerelateerd aan de cliëntenraad.

Er staat up-to-date informatie op intranet van WNK Personeelsdiensten.

Project Vitaal WNK Personeelsdiensten

Mensen die meer dan gemiddeld bewegen, voelen zich lekkerder en zijn gezonder. Bewegen draagt bij aan fitte werknemers en daarmee aan een vitaal bedrijf. Medewerkers die met plezier werken, houden hun werk langer vol. Als werkgever kun je medewerkers ondersteunen door het bieden van een plezierig en veilig werkklimaat. Medewerkers die met plezier werken, houden dat langer vol.

WNK Personeelsdiensten heeft in 2022 het project 'fit en vrolijk' gestart. Er is veel belangstelling voor en veel medewerkers deden mee aan de activiteiten.

Beschut werken plekken

De gemeenten hebben vanuit Rijksoverheid voor 2022 de volgende aantallen opgelegd gekregen:

Alkmaar 79, Bergen 8, Castricum 11, Dijk en Waard 50 en Heiloo 13.

Begin 2023 is bekend hoeveel plekken gerealiseerd zijn.

Het is de bedoeling dat de medewerkers met een beschut werken indicatie (zeker de jongeren) zoveel mogelijk gedetacheerd worden om ze zo regulier mogelijk te laten werken. De begeleiding vanuit WNK Personeelsdiensten is dan op afstand.

Deskundigheidsbevordering / externe contacten

Het jaarlijkse congres van de Landelijke Cliëntenraad is vanwege corona live en in digitale vorm doorgegaan. Ook de algemene ledenvergaderingen Vereniging Mobility zijn digitaal bijgewoond.

Samenwerking met OR

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

Overzicht activiteiten datum	onderwerp	waar
17-feb-22	Interne vergadering	digitaal
28-mrt-22	Teams overleg over cliëntenraad Zaffier	digitaal
12-mei-22	Interne vergadering	Alkmaar
9-jun-22	Congres Cedris	Almere
21-jun-22	Overleg over cliëntenraad Zaffier	Alkmaar
12-jul-22	Rondleiding bij WNK	Alkmaar
14-jul-22	Interne vergadering	Alkmaar
13-okt-22	LCR congres	Den Haag/ digitaal
8-nov-22	Interne vergadering	digitaal
16-nov-22	1ste werksessie Zaffier	Castricum
30-nov-22	ALV Vereniging Mobility	digitaal
13-dec-22	Teambuilding	Alkmaar
19-dec-22	2de werksessie Zaffier	Alkmaar

Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen

Algemeen

Voor u ligt het jaarverslag van de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen (VOO) van WNK Personeelsdiensten over het jaar 2022. Een jaar dat na de corona maatregelen weer terug moest veren naar het nieuwe normaal én o.a. het jaar van implementatie naar de nieuwe organisatie Zaffier. De operationele start van Zaffier is 1 januari 2023

Vertrouwenspersoon

De functie van VOO wordt sinds mei 2011 uitgevoerd door Suzanne Hiemstra/HRMstra, conform opdracht/ functieomschrijving van WNK Personeelsdiensten. WNK Personeelsdiensten heeft voor een externe partij

gekozen in verband met volstrekte 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.

Beleid gewenste omgangsvormen

Uitgangspunt voor WNK Personeelsdiensten is dat collega's op een respectvolle, integere manier met elkaar omgaan en dat medewerkers in een veilige omgeving kunnen werken. WNK Personeelsdiensten is als werkgever verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden.

Dus ook voor de onderlinge werkverhoudingen. De basisnormen en -waarden van WNK

Personeelsdiensten die van toepassing zijn op gewenst gedrag zijn: respect, integriteit, eerlijkheid en veiligheid gericht. Zie: de algemene reguliere klachtenregeling en een aparte klachtenregeling Ongewenst Gedrag WNK 2021.

In de klachtenprocedure vindt er indien noodzakelijk een samenwerking plaats met betreffende samenwerkingsorganisatie Halte Werk, dan wel BUCH. Daarnaast heb ik de 'Ziekteverzuimregeling 2021' en de 'Populaire versie ziekteverzuimregeling WNK 2021' ontvangen.

Sinds 1 januari 2020 zijn regelingen en medewerkers-informatie gebundeld en ondergebracht in een online personeelshandboek op intranet van WNK Personeelsdiensten. Als VOO heb ik ook toegang tot de informatie op intranet om medewerkers eventueel te kunnen helpen met het vinden of verwijzen naar de benodigde informatie.

Beroep op vertrouwenspersoon

In 2022 is er 6 keer een beroep gedaan op de VOO. 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 4 afspraken

gemaakt. In geen van de gevallen was er sprake van ongewenst gedrag.

Meldingen ongewenste omgangsvormen

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

2022 0 meldingen

2021 3 meldingen

2020 2 meldingen

2019 7 meldingen

2018 4 meldingen

2017 6 meldingen

2016 22 meldingen

Het is soms moeilijk 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 de meldingen in te delen naar het zwaarstwegende.

Aard meldingen van medewerkers

Niet van toepassing.

Overige meldingen

Verhaal kwijt willen, ervaring verlies van collega/leidinggevende;

- Verhaal kwijt willen, 2 x arbeid juridische kwestie/ onrechtvaardigheidsgevoel;
- Verhaal kwijt willen, niet (genoeg) gehoord voelen, gepusht voelen, geen keuze hebben;
- Verhaal kwijt willen, gehoord worden;
- Verhaal kwijt willen, problemen in privé situatie.

Aangifte

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

Schriftelijke klacht

Zover mij bekend is, zijn er geen schriftelijke klachten geweest.

Officiële klacht

Zover mij bekend is, zijn er geen officiële klachten geweest.

Overige werkzaamheden VOO

Er heeft er een jaarlijks gesprek plaatsgevonden met Willem van Eijk, directeur van WNK

Personeelsdiensten. Een gesprek waarin teruggekeken wordt naar het afgelopen jaar, de huidige stand van zaken wordt besproken en er wordt een blik vooruit geworpen. WNK Personeelsdiensten gaat vanaf 1 januari 2023 verder onder de naam Zaffier. Zo zijn er diverse kennismakingsgesprekken geweest met o.a. Jacco Mokveld, kwartiermaker/directeur Zaffier, Eugenie van der Kun, Hoofd HRM, Martin Roelofsen, preventiemedewerker in opleiding en met Joyce Huijbers, extern VOO bij Halte Werk. Zij zal in 2023 ook aanspreekbaar zijn als VOO.

Sinds 2021 ben ik aangehaakt bij het groot Arbo- en gezondheid overleg. Een overleg met verschillende professionals en stakeholders van WNK

Personeelsdiensten om overkoepelende Arbo- en gezondheidsthema's te bespreken. In 2022 heeft dit groot overleg 2 keer plaats gevonden. In verband met de overgang naar de nieuwe organisatie staat dit overleg 'on-hold'.

Naar aanleiding van incidenten/publiciteit bij 'The Voice of Holland' heeft de organisatie gemeend meer bekendheid te moeten geven aan de VOO. Paul Kramer, preventiemedewerker & ondergetekende hebben meerdere malen bij elkaar gezeten. Er is besloten om, met een positieve insteek op gewenst gedrag, het melden van ongewenst gedrag onder de aandacht te brengen. Na intern overleg door de preventiemedewerker met diverse betrokkenen heeft dit geresulteerd in een heldere nieuwe folder voor Zaffier 'Hoe gedraag ik me op het werk-> wat is (on)gewenst?-> we zijn er voor je' en er zijn nieuwe positieve posters m.b.t. gewenst gedrag gemaakt en door de organisatie heen opgehangen. Daarnaast zijn diverse afdelingen bezocht om een contact laagdrempelig te maken.

Eind september heb ik gesproken met het team van Cedris die aanwezig was voor een kwaliteitsonderzoek. Dit voor een uiteenzetting van het beleid en implementatie hiervan m.b.t. ongewenst gedrag bij WNK Personeelsdiensten.

Soms zoeken familieleden/begeleiders contact omdat zij zich zorgen maken over een medewerker bij WNK Personeelsdiensten. Er wordt telefonisch altijd een luisterend oor geboden. Het is niet mogelijk in gesprek te gaan over familieleden of andere betrokkenen.

Familieleden of betrokkenen zijn wel altijd van harte welkom in een gesprek, om de medewerker te steunen.

Werkwijze VOO

Medewerkers/melders van WNK Personeelsdiensten kunnen per telefoon, sms of e-mail contact opnemen wanneer zij gebruik willen maken van de diensten van de VOO. 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 VOO staat te allen tijde aan de zijde van de melder, neemt alle klachten serieus en kijkt met een open blik naar een situatie. De VOO doet niet aan waarheidsvinding. Eventuele stappen die na het informatie- of adviesgesprek worden gezet, worden door de melder en de VOO samen bepaald en worden alleen gezet indien de melder daarvoor toestemming geeft. De VOO 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 VOO 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 VOO, maar bij een andere partij. In dat geval vindt in overleg met betrokkene doorverwijzing plaats. De VOO bewaakt de vertrouwelijkheid en zorgt ervoor dat de gegevens veilig worden opgeborgen.

Opleiding & ontwikkeling

De VOO bekleedt een solistische functie. Van de VOO 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 VOO deelgenomen aan intervisie.

Bevindingen & Aanbevelingen

Bij mij, als Vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag, zijn er in 2022 geen casussen binnen gekomen van ongewenst gedrag. In de 12 jaren dat ik de rol van VOO vervul, is dit niet nog niet eerder voorgekomen. Een prachtig resultaat met de complimenten aan iedereen die ervoor zorgt dat medewerkers een veilige werkplek hebben.

Afgelopen jaren was er al goed te merken dat veel casussen in de lijn worden opgelost. Ik ga ervan uit dat dit ook in 2022 het geval was. Klachten over ongewenst gedrag worden bij de organisatie serieus genomen en men neemt veelal direct heldere stappen in ongewenste situaties.

Ondanks dat er qua organisatie grote veranderingen aankomen door de transitie van WNK Personeelsdiensten naar Zaffier, is er geen enkele klacht binnen gekomen, bij de VOO, over onduidelijkheid, onrust of onveilige situaties met betrekking op deze overgang. Medewerkers (familie of begeleiders) zijn blijkbaar goed geïnformeerd of hebben alle vertrouwen dat het goed komt.

Net als in 2020 en 2021 zijn er in 2022 geen meldingen gedaan over het verschil van visie m.b.t. re-integratie en arbeidsongeschiktheid. Sinds mei 2020 is het HRM team versterkt met een manager verzuim en per

1 januari 2021 heeft WNK Personeelsdiensten gekozen dat de Arbo- en Verzuimorganisatie in eigen beheer wordt uitgevoerd.

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

Aan de rol, functie en persoon van de VOO wordt blijvend bekendheid gegeven in de organisatie. De vindbaarheid en de kennis over de werkwijze van de VOO, 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.

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 Personeelsdiensten gevoerde beleid.

WNK Personeelsdiensten 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 36.

Volgens artikel 3 van de GR, heeft het schap tot doel de Wet sociale werkvoorziening van uit te voeren in regio Alkmaar. Dit doel is over 2021 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	21
Onderhoud kapitaalgoederen	25
Financiering	27
Verbonden partijen	28
Bedrijfsvoering	29
Wet open overheid (Woo)	29

Weerstandvermogen en risicobeheersing

Het weerstandvermogen 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 weerstandvermogen 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 weerstandvermogen 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 Personeelsdiensten 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 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Algemene reserve	0	0
Bestemmingsreserves	0	0
Gerealiseerd resultaat	61	0
Totaal	61	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 2022	Begroting 2022	Rekening 2021
A Vaste schulden (cf. art. 46 BBV)	1.997	1.994	2.098
B Netto vlottende schuld (cf. art. 48 BBV)	5.352	1.801	2.705
C Overlopende passiva (cf. art. 49 BBV)	1.082	300	897
D Financiële activa (cf. art. 36 lid d, e en f)	-	-	-
E Uitzettingen < 1 jaar (cf. art. 39 BBV)	7.397	3.268	4.960
F Liquide middelen (cf art. 40 BBV)	51	5	49
G Overlopende activa (cf. art. 40a BBV)	578	400	441
H Totale baten (cf. art. 17 lid c BBV (dus excl. mutaties reserves))	55.589	36.535	38.065
Netto schuldquote (A+B+C-D-E-F-G)/H x 100%	0,73%	1,16%	0,66%

De schuldquote loopt iets op ten opzichte van vorig jaar. Dit wordt veroorzaakt door oplopende korte schulden.

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 2022	Begroting 2022	Rekening 2021
A Vaste schulden (cf. art. 46 BBV)	1.997	1.994	2.098
B Netto vlottende schuld (cf. art. 48 BBV)	5.352	1.801	2.705
C Overlopende passiva (cf. art. 49 BBV)	1.082	300	897
D Financiële activa (cf. art. 36 lid d, e en f)	-	-	-
E Uitzettingen < 1 jaar (cf. art. 39 BBV)	7.397	3.268	4.960
F Liquide middelen (cf art. 40 BBV)	51	5	49
G Overlopende activa (cf. art. 40a BBV)	578	400	441
H Totale baten (cf. art. 17 lid c BBV (dus excl. mutaties reserves))	55.589	36.535	38.065
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen (A+B+C-D-E-F-G)/H x 100%	0,73%	1,16%	0,66%

Omdat er geen financiële activa op de balans staat van WNK Personeelsdiensten 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 2022	Begroting 2022	Rekening 2021
A Eigen vermogen (cf. art. 42 BBV)	61	-	-
B Balanstotaal	8.492	4.048	5.700
Solvabiliteit (A/B) x 100%	0,72%	0,00%	0,00%

Met een solvabiliteitspercentage van 0,72% komt WNK Personeelsdiensten uit op een risicovolle vermogenspositie, des te meer omdat het resultaat wordt uitgekeerd aan de deelnemende gemeenten. Dit is echter een bewuste keuze van het bestuur om een bedrag ter dekking van de risico's van WNK Personeelsdiensten aan te houden op de gemeentelijke balansen. Dit beleid geldt ook voor de andere gemeenschappelijke regelingen in de regio Alkmaar, uitzonderingen nagelaten.

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 2022	Begroting 2022	Rekening 2021
A Totale structurele lasten	38.428	36.535	36.787
B Totale structurele baten	39.143	36.535	37.148
C Totale structurele toevoegingen aan de reserves	-	-	-
D Totale structurele onttrekkingen aan de reserves	-	-	-
E Totale baten	55.589	36.535	38.065
Structurele exploitatieruimte ((B-A)+(D-C))/(E) x 100%	1,29%	0,00%	0,95%

De structurele baten zijn hoger dan de structurele lasten. Daarmee is de exploitatie van WNK Personeelsdiensten in evenwicht over 2022.

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 Personeelsdiensten. 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 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, -
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 Personeelsdiensten wordt ingezet.	Er is afgesproken met onze deelnemende gemeenten dat een eventuele onderbesteding in rekening zal worden gebracht.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 0, - Pessimistisch € 0, -
	Voor de levering van personeelsdiensten is WNK Personeelsdiensten afhankelijk van de instroom van bemiddelbare kandidaten vanuit de uitkeringsbestanden van de regio-gemeenten. Het is een risico dat er onvoldoende mensen worden aangeboden bij WNK Personeelsdiensten.	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 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
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 WSW-subsidie wordt doorgestort aan WNK Personeelsdiensten. Met de belastingdienst is inmiddels afgesproken dat dit voorlopig geen effect heeft op de aftrek van voorbelasting op basis van gewekt vertrouwen. Er wordt echter landelijk gesproken over een aanpassing. Dit kan betekenen dat een deel van de voorbelasting niet meer mag worden teruggevraagd aan de belastingdienst.	Er is nauw contact via het landelijk netwerk met andere vergelijkbare organisaties. Een eventueel negatief besluit van de belastingdienst kan worden aangevochten bij de rechter.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 0, - Pessimistisch € 500.000,-

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

Het lijkt erop dat de coronacrisis achter ons is waardoor er op dit moment geen reden is om dit aan te wijzen als een risico. Naast een waarschuwing om op nieuwsjaardag geen handen te schudden zijn er geen maatregelen bij WNK Personeelsdiensten van kracht.

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 2022 is er geen algemene reserve aanwezig op de balans van WNK Personeelsdiensten. De gekwantificeerde risico's moeten worden opgenomen in het weerstandscapaciteit 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 één pand, namelijk een vestiging aan de Hertog Aalbrechtweg 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 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-statuuat, 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-statuuat 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 2022 was er een financiële ruimte van € 1.227.000,- ten opzichte van de vastgestelde kasgeldlimiet.

Rente

De totale rentelast voor het jaar 2022 met betrekking tot de vaste schulden bedraagt € 94.174,-. 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 leningportefeuille.

EMU-saldo

Het EMU-saldo bedraagt +/- € 155.000,-.

Kasgeldlimiet (bedragen x € 1.000,-)	Begroting 2022	Werkelijk	Verschil
Omvang begroting per 1 januari (= grondslag)	36.535	36.535	0
1 Toegestane kasgeldlimiet			
In procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	
In euro's	2.996	2.996	0
2 Omvang vlottende korte schuld			
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	1.600	0	1.600
Schuld in rekening courant	0	1.820	-1.820
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	0	0
Tegoeden in rekening courant	5	51	46
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	0	0	0
4 Toets kasgeldlimiet			
Totaal netto-vlottende schuld (3-2)	1.595	1.769	174
Toegestane kasgeldlimiet	2.996	2.996	0
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	1.401	1.227	174

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	Verschil
Basisgegevens renterisiconorm			
Betaalde aflossingen	200	101	99
Renterisico norm			
Stand van de vaste schuld per 1 januari	1.994	1.997	-3
Het bij Min. Regeling vastgesteld %	20%	20%	
Renterisiconorm	399	399	-1
Toets renterisiconorm			
6 Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	199	298	-100

Verbonden partijen

In de afgelopen jaren is 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 en het aantal rechtspersonen is inmiddels weer teruggebracht tot één.

Stichting WNK Participatie Bevordering

Stichting WNK Participatie Bevordering 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 een WSW-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. 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. De stichting heeft een raad van toezicht bestaande uit de zes leden van het bestuur van WNK Personeelsdiensten.

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 2022 geen bezoldiging ontvangen.

	Verwachte omvang eigen vermogen 1/1/2022	Verwachte omvang eigen vermogen 31/12/2022	Verwachte omvang vreemd vermogen 1/1/2022	Verwachte omvang vreemd vermogen 31/12/2022	Verwachte omvang financiële resultaat 2022
Stichting WNK Participatie Bevordering	-	-	900.000,00	300.000,00	-

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 woord vooraf op pagina 6 en de programma-verantwoording op pagina 18.

Wet open overheid (Woo)

De Wet Open Overheid (Woo), ingangsdatum 1 mei 2022, legt aan bestuursorganen een aantal verplichtingen op. Eén van deze verplichtingen betreft het geven van een impuls aan openbaarheid door in de begroting en het verantwoordingsverslag in de jaarstukken aan te geven hoe rekening wordt gehouden met de bepalingen uit de Woo. Dit onderdeel is de invulling van deze verplichting in de jaarstukken 2022.

De Wet Open Overheid kent, samengevat, een viertal belangrijke aspecten:

1. De verplichting voor ieder bestuursorgaan om een Woo contactfunctionaris aan te wijzen.
2. Verplichtingen gericht op passieve openbaarmaking.
3. Verplichtingen gericht op actieve openbaarmaking.
4. Het op orde brengen van de (digitale) informatiehuishouding.

Woo contactfunctionaris

Gezien de transitie van de gemeenschappelijke regeling van werkvoorzieningsschap naar Zaffier is het nog niet gelukt een Woo-contactfunctionaris aan te stellen. Dit zal zo snel mogelijk plaatsvinden.

Passieve openbaarmaking

De Wet Open Overheid is de opvolger van de Wet Openbaarheid van Bestuur (Wob). Op het gebied van passieve openbaarmaking (Wob- of Woo-verzoeken) kent de Woo de nodige veranderingen ten opzichte van de Wob. De werkwijze en doorlooptijd van verzoeken tot (passieve) openbaarmaking van informatie onder de Woo worden in 2023 geëvalueerd. Uitgangspunten daarbij zijn transparantie en snelheid. Naar aanleiding van de evaluatie zal een begin worden gemaakt met verdere optimalisatie.

Actieve openbaarmaking

De Woo stelt de verplichting om elf benoemde informatiecategorieën actief te publiceren. Deze verplichting zal niet voor alle elf categorieën tegelijk gelden. Over de ingangsdatum is nog geen zekerheid tijdens het schrijven van dit onderdeel Openbaarheid, maar naar verwachting zullen begin 2023 de eerste categorieën gepubliceerd moeten worden.

In 2023 zullen wij zorgen dat wij voldoen aan de Woo door de op dat moment verplichte informatiecategorieën actief te publiceren. Ook zal in 2023 worden aangesloten op PLOOI (Platform Open Overheidsinformatie) zoals de Woo voorschrijft. Verder zal het proces van actieve openbaarmaking worden vormgegeven, zodat we op efficiënte, veilige, en AVG-conforme wijze kunnen publiceren.

Tot slot is het beleidsvoornemen om in 2023 kritisch te blijven kijken naar de motivering betreffende eventuele geheimhouding van documenten. Dit met als doel te blijven werken aan de intentie van de wet: openbaarheid en transparantie.

Informatiehuishouding op orde

De Woo verplicht dat de digitale informatiehuishouding binnen acht jaar op orde wordt gebracht. Dit betekent dat er op basis van een op te stellen meerjarenplan maatregelen moeten worden genomen om informatiebestanden duurzaam toegankelijk te maken en te houden. In 2023 zullen wij daarom doorgaan met het uitvoeren van de maatregelen.

Verzoeken

Over 2022 zijn er geen Woo verzoeken gedaan aan WNK Personeelsdiensten.

Jaarrekening



Jaarrekening

Balans per 31 december 2022	33
Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	34
Incidentele baten	36
Incidentele lasten	36
Algemene dekkingsmiddelen	36
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	37
Toelichting op de balans per 31 december	39
Niet in balans opgenomen financiële rechten en verplichtingen per 31 december 2022	43
Toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	44
Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	45
WNT-verantwoording 2022 WNK Personeelsdiensten	49
Prestatie-indicatoren WSW	51
Taakvelden	51

Balans per 31 december 2022

(bedragen x € 1.000,-) ACTIVA	Ultimo 2022	Ultimo 2021
VASTE ACTIVA		
Materiële vaste activa	393	191
- Investerings met een economisch nut	393	191
Totaal vaste activa	393	191
VLOTTENDE ACTIVA		
Voorraden	73	59
- Grond- en hulpstoffen:		
- Grond- en hulpstoffen	73	59
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	7.397	4.960
- Vorderingen op openbare lichamen	5.525	2.790
- Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	0	0
- Overige vorderingen	1.872	2.170
Liquide middelen	51	49
- Kassaldi	0	10
- Banksaldi	51	39
Overlopende activa	578	441
- Overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen.	578	441
Totaal vlottende activa	8.099	5.509
Totaal generaal	8.492	5.700

(bedragen x € 1.000,-) PASSIVA	Ultimo 2022	Ultimo 2021
VASTE PASSIVA		
Eigen vermogen	61	0
- Algemene reserve	0	0
- Bestemmingsreserves	0	0
- Gerealiseerde resultaat	61	0
Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer	1.997	2.098
- Onderhandse leningen van:		
- binnenlandse banken en overige financiële instellingen	1.997	2.098
Totaal vaste passiva	2.058	2.098
VLOTTENDE PASSIVA		
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	5.352	2.705
- Banksaldi	1.820	1.357
- Overige schulden	3.532	1.348
Overlopende passiva	1.082	897
- 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	1.082	897
Totaal vlottende passiva	6.434	3.602
Totaal generaal	8.492	5.700

Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar

WNK Personeelsdiensten voert op dit moment drie programma's uit, te weten dienstencentrum, WSW en ondersteunende diensten & directie. De toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar staat op pagina 34.

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 Personeelsdiensten gevoerde beleid.

WNK Personeelsdiensten voert in mandaat de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor de zes deelnemende regiogemeenten. Binnen het WSW-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 2022	Begroting 2022	Rekening 2021
Totaal baten	15.834	14.164	14.428
Totaal lasten	18.880	14.715	14.964
Operationeel resultaat	3.046-	551-	536-
Subsidie resultaat WSW	511	364-	69-
Resultaat uitvoeringskosten	0	-	-
Subsidie resultaat re-integratie	13-	-	13-
Bedrijfsresultaat	2.549-	915-	618-
Bijdrage in het tekort	-	915	118
Transitiebudget	2.610	-	500
Totaal saldo baten en lasten	61	-	-
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	61	-	-
Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-

Exploitatieoverzicht Dienstencentrum (x € 1.000,-)	Rekening 2022	Begroting 2022	Rekening 2021
Totaal baten	5.686	4.609	5.299
Totaal lasten	1.230	1.503	1.190
Operationeel resultaat	4.456	3.106	4.109
Subsidie resultaat WSW	-	-	-
Resultaat uitvoeringskosten	-	-	-
Subsidie resultaat re-integratie	13-	-	13-
Bedrijfsresultaat	4.443	3.106	4.096
Bijdrage in het tekort	-	-	-
Transitiebudget	-	-	-
Totaal saldo baten en lasten	4.443	3.106	4.096
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	4.443	3.106	4.096

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

Exploitatieoverzicht WSW (x € 1.000,-)	Rekening 2022	Begroting 2022	Rekening 2021
Totaal baten	9.212	9.424	8.967
Totaal lasten	7.696	7.746	7.475
Operationeel resultaat	1.516	1.678	1.492
Subsidie resultaat WSW	467	154-	281
Resultaat uitvoeringskosten	-	-	-
Subsidie resultaat re-integratie	-	-	-
Bedrijfsresultaat	1.983	1.524	1.773
Bijdrage in het tekort	-	-	-
Totaal saldo baten en lasten	1.983	1.524	1.773
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	1.983	1.524	1.773

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

Exploitatieoverzicht Ondersteunende diensten & directie (x € 1.000,-)	Rekening 2022	Begroting 2022	Rekening 2021
Totaal baten	936	131	162
Totaal lasten	9.955	5.466	6.299
Operationeel resultaat	9.019-	5.335-	6.137-
Subsidie resultaat WSW	44	210-	350-
Resultaat uitvoeringskosten	-	-	-
Subsidie resultaat re-integratie	-	-	-
Bedrijfsresultaat	8.975-	5.545-	6.487-
Bijdrage in het tekort	-	915	118
Transitiebudget	2.610	-	500
Totaal saldo baten en lasten	6.365-	4.630-	5.869-
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	6.365-	4.630-	5.869-

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

Incidentele baten

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

Soort	Programma	Omschrijving	Bedrag
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Claim UWV transitievergoeding 2022	153.299
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Doorbelasting kosten implementatie Zaffier	3.064.030
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Doorbetaling uitvoeringskosten BUCH & Halte Werk	13.212.900
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Afboeking reservering dubieuze debiteuren	16.284
Totaal incidentele baten			16.446.513

Incidentele lasten

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

Soort	Programma	Omschrijving	Bedrag
Loonkosten	Alle programma's	Uitbetaalde transitievergoeding medewerkers Wsw	137.220
Loonkosten	Alle programma's	Uitbetaalde transitievergoeding medewerkers ambtelijk	2.410
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Kosten m.b.t. pand Obdam	37.500
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Extra vervoer i.v.m. corona	75.880
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Kosten implementatie Zaffier	3.352.487
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Vitaliteitsplan personeel	47.657
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Inhuur personeel i.v.m. onderbezetting	69.570
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Loonkosten vrijstelling arbeid	161.227
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Overdracht SW-budget 2021	3.211
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Uitvoeringskosten Zaffier	13.212.900
Totaal incidentele lasten			17.100.062

Algemene dekkingsmiddelen

WNK Personeelsdiensten 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	94

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemene grondslagen

De financiële overzichten zijn opgemaakt met inachtneming van de relevante voorschriften die het besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV) daarvoor geeft.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het balanshoofd anders wordt vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen, indien deze voor het opmaken van de financiële overzichten bekend zijn.

Materiële vaste activa

De waardering van de vaste activa is gebaseerd op de historische kost- c.q. aanschafprijs, verminderd met de afschrijvingen. Met uitzondering van de grond vindt afschrijving lineair plaats op basis van een stelsel dat gebaseerd is op de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op grond wordt niet afgeschreven. Voor investeringen die samenhangen met de aanwending van een bestemmingsreserve, vindt een onttrekking aan die reserve plaats, die als bate in de exploitatierekening wordt verantwoord. 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.

Financiële vaste activa

Waardering vindt plaats op basis van de verkrijgingsprijs, verminderd met eventuele duurzame waardeverminderingen.

Vorraden

De grondstoffen worden gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. De gereede producten en het onderhanden werk worden gewaardeerd tegen de fabricagekostprijs (grondstoffen, uitbesteed werk etc.) of, indien lager, de verwachte marktwaarde. Daarnaast wordt er een voorziening getroffen voor het risico van incurantie.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Voor de debiteuren, waarvan naar verwachting geen betaling zal worden ontvangen, is een bedrag ten laste van de exploitatie voorzien. Deze voorziening is statisch bepaald.

Reserves

De algemene reserve wordt gevormd uit de behaalde exploitatieresultaten.

Vaste schulden

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

Gespaarde vakantiedagen

Gespaarde vakantiedagen, conform de richtlijnen van het BBV, worden alleen opgenomen indien het extreme rechten betreffen die zijn doorgeschoven naar een later tijdstip en dit schriftelijk door HRM en betrokkenen is overeengekomen.

Opbrengsten

Onder 'opbrengsten' wordt verstaan de opbrengsten van de in het verslagjaar geleverde goederen en diensten, exclusief de over de opbrengsten geheven belastingen en onder aftrek van kortingen.

Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar

De financiële overzichten zijn opgesteld met inachtneming van de voorschriften BBV. Het overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar van WNK Personeelsdiensten is meer gedetailleerd dan het BBV voorschrijft. WNK Personeelsdiensten 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.

Voorzieningen

De vakantiegeldverplichtingen en de verloftegoeden zijn niet opgenomen op de balans, vanuit de gedachte dat de hieruit voortvloeiende lasten jaarlijks worden gedekt door de lopende begroting. De omvang van de betreffende verplichtingen is in de financiële overzichten uiteengezet in de 'niet uit de balans blijken verplichtingen'.

Voorziening verlofsparen

Voor het spaarverlof zoals dit vanaf 2022 van toepassing is, moet voor de verplichting een voorziening worden opgenomen omdat hier sprake is van een spaarsaldo dat in de tijd, naar verwachting, niet van gelijke omvang zal zijn wat betreft toevoegingen en opnamen van spaarverlof. In de opbouwjaren zal naar verwachting vooral sprake zijn van toevoegingen en groei van de omvang van het spaarsaldo.

Voorziening bovenwettelijk verlof

Voor het bovenwettelijke verlof waarvan aangetoond kan worden dat dit een gelijke omvang kent en voor

zover dat niet het karakter heeft van overmatige verlofsaldi of spaarsaldi mag geen voorziening te worden opgenomen. Voor het bovenwettelijke verlof dat geen gelijke omvang kent en/of bestaat uit overmatige verlofsaldi of spaarsaldi moet een voorziening worden opgenomen.

Wet normering topinkomens

Voor de uitvoering van de Wet normering bezoldiging topfunctinarissen in de (semi) publieke sector heeft WNK Personeelsdiensten zich gehouden aan de Beleidsregel toepassing WNT.

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.

Continuïteitsveronderstelling

De kortingen op het budget vanuit de Participatiewet, samen met opdracht tot budget neutrale uitvoering vanuit onze stakeholders, brengt risico's met zich mee. Desondanks is de jaarrekening opgesteld op basis van "going concern". Dit heeft twee oorzaken. Allereerst is door de directie het bedrijfsplan opgesteld om deze bezuiniging op te vangen. Daarnaast is in de Gemeenschappelijke Regeling opgenomen in artikel 24 lid 2 dat de deelnemende gemeenten na uitputting van de algemene reserve het overblijvende saldo bijstorten. Dit geeft voldoende zekerheid om de continuïteitsveronderstelling toe te passen.

Toelichting op de balans per 31 december

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa bestaan uit de volgende onderdelen:

	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Overige investeringen met een economisch nut	393	191
Totaal	393	191

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

	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Vervoermiddelen	1	3
Machines, apparaten en installaties	103	69
Overige materiële vaste activa	289	119
Totaal	393	191

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

	Boekwaarde 31-12-2021	Investeringen	Reclass investering MVA in uitvoering	Desinves- teringen	Afschrij- vingen	Bijdragen van derden	Afwaar- deringen	Boekwaarde 31-12-2022
Vervoermiddelen	3	0		0	2	0	0	1
Machines, apparaten en installaties	69	46		0	12	0	0	103
Overige materiële vaste activa	119	252	-66	0	16	0	0	289
Totaal	191	297	-66	0	30	0	0	393

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

	Beschikbaar gesteld krediet	Werkelijk besteed in 2022	Cumulatief besteed t/m 2022
Vervanging thin client naar fat client	80	0	0
Koelvitrine	5	0	0
Scanoplossing magazijn	20	0	0
Elektrische pallettruck (2 stuks)	19	0	0
Tafels/stoelen (180 stoelen/18 tafels)	190	98	98
Heffers (3 stuk)	18	0	0
Technische hulpmiddelen M&V	10	0	0
Combi inloop koel- /vriescel	0	21	21
Krimptunnel	0	12	12
Renovatie toiletgroep	0	93	93
Elektrische combi steamer	0	8	8
Luchtoevoer installatie	0	6	6
Waterkoelers (5 stuks)	0	5	5
Laadpalen (2 stuks)	0	13	13
Evacuatie stoelen (3 stuks)	0	7	7
Koffie automaten	0	13	13
Mobiele telefoons	0	8	8
Scanners incl. monitor en keyboard	0	14	14
Totaal	342	297	297

VLOTTENDE ACTIVA

Vorraden

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

	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Grond- en hulpstoffen	73	59
Vooruitbetalingen	0	0
Totaal	73	59

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 31-12-2022	Voorziening oninbaarheid	Balanswaarde 31-12-2022	Balanswaarde 31-12-2021
Vorderingen op openbare lichamen	5.525	0	5.525	2.790
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	0	0	0	0
Overige vorderingen Overige uitzettingen	1.898	27	1.871	2.170
Totaal	7.423	27	7.396	4.960

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren (bedragen x € 1000)

Het drempelbedrag voor schatkistbankieren is voor WNK Personeelsdiensten 0,75% van het begrotingstotaal met een minimum van 2% van het begrotingstotaal met een minimum van € 1.000.000,-. Voor 2022 geldt voor WNK Personeelsdiensten het minimum.

	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	44	96	116	63
Drempelbedrag	1.000	1.000	1.000	1.000
Ruimte onder drempelbedrag	956	904	884	937
Overschrijding van het drempelbedrag	0	0	0	0

De liquide middelen van de stichting 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 2022 voor Stichting Participatie Bevordering is € 357.273,-.

Liquide middelen

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

	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Kassaldi	0	10
Banksaldi	51	39
Totaal	51	49

Overlopende activa

De post overlopende activa kan als volgt onderscheiden worden:

	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
- overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	578	441
Totaal	578	441

Eigen vermogen

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

	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Algemene reserve	0	0
Bestemmingsreserves	0	0
Gerealiseerd resultaat	61	0
Totaal	61	0

Vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar

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

	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
- binnenlandse banken en overige financiële instellingen		
- 1999 BNG -ann. (37 jr) 1,15%	455	487
- 2002 BNG -ann. (33 jr + 334 d) 5,90%	699	730
- 2002 BNG -ann. (33 jr + 288 d) 5,95%	843	881
Totaal	1.997	2.098

De totale rentelast voor het jaar 2022 met betrekking tot de vaste schulden bedraagt € 94.174,-.

Vlottende passiva

Onder de vlottende passiva zijn opgenomen:

	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	5.351	2.705
Overlopende passiva	1.082	897
Totaal	6.433	3.602

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 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Banksaldi	1.820	1.357
Overige schulden	3.532	1.348
Totaal	5.352	2.705

Overlopende passiva

De specificatie van de post overlopende passiva is als volgt:

	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
- 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.	1.082	897
Totaal	1.082	897

Niet in balans opgenomen financiële rechten en verplichtingen per 31 december 2022

Vakantiegeld

Per balansdatum bedraagt het totaalbedrag aan opgebouwd vakantiegeld voor personeel van zowel de WSW als de WIW circa € 643.600,- (inclusief sociale lasten). Per ultimo december 2021 was dit € 666.000,-. Hiervoor wordt het kassysteem gevolgd.

Verloftegoeden

Per balansdatum staat er aan verloftegoeden een verplichting open van circa € 1.299.300,- (inclusief sociale lasten). Per ultimo december 2021 was dit € 1.285.800,-. Het gemiddelde verloftegoed per werknemer ligt op 13 dagen (was 12,8 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 i.v.m. de samenvoeging van Halte Werk en BUCH zijn de licenties verhoogd en heeft het contract een waarde van gemiddeld € 432.000,- (2021: € 274.000,-) 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 Personeelsdiensten huurt op dit moment één pand aan de Hertog Aalbrechtweg. Hiervoor is een huurovereenkomst getekend voor een jaar ad € 348.000,- per jaar, ingaande 1 september 2022 en lopende tot en met 31 augustus 2023.

Ook is er een huurovereenkomst rondom de printapparatuur met een looptijd van vijf jaar. De jaarlijkse kosten bedragen € 20.000,- per jaar. (incl. verbruik) (2021: € 21.000).

Er zijn ultimo 2022 voor het personenvervoer één VW Transporter geleased voor een termijn van 5 jaar en twee VW Kombi waarvan de leaseperiode eind september 2022 is verlopen. Daarnaast is WNK

Personeelsdiensten een short lease aangegaan voor een rolstoelbus met een verplichting van € 18.000,- per jaar. Deze bus zal te zijner tijd zal worden vervangen voor een long lease.

Voor algemeen gebruik heeft WNK Personeelsdiensten twintig auto's van verschillende merken en voor verschillende termijnen geleased. Deze verplichting heeft een waarde van € 125.000,-.

Ultimo 2022 is er rolstoelbus gehuurd op short-lease basis. In het 2 kwartaal van 2023 zullen er onderhandelingen plaatsvinden voor een lease overeenkomst voor langere termijn.

Er zijn ultimo 2022 twintig Piaggio brommers geleased voor een termijn van drie jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 37.000,- per jaar. Zevenennegentig fietsen geleased voor een termijn van drie jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 17.000,- per jaar.

Ten behoeve van het management team zijn er twee voertuigen geleased voor vier jaar en zes jaar. Deze verplichting bedraagt € 14.000,-.

Bij overgang naar Zaffier wordt de huur van een pand met een verplichting van € 220.700 en 6-tal nieuwe leaseovereenkomsten overgenomen voor een totale verplichting van € 49.700,-

Garantstelling aan Stadswerk

Voor een drietal medewerkers die per 1 januari 2017 in dienst zijn getreden bij Stadswerk072 N.V. of StadswerkSW B.V./RegioGroen heeft WNK Personeelsdiensten zich garant gesteld voor een gedeelte van de transitievergoeding. De garantstelling verplichting heeft op 31 december 2022 een waarde van € 26.376,-.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar

Exploitatieoverzicht WNK Personeelsdiensten (x € 1.000,-)	Jaarrekening 2022	Begroting 2022	Jaarrekening 2021
Opbrengsten	15.407	14.213	14.414
Overige bedrijfsopbrengsten	483	-	77
Directe productiekosten	56	49	63
Netto toegevoegde waarde	15.834	14.164	14.428
Overige kosten WSW	270	250	358
Personeelskosten ambtelijk	7.501	7.233	7.077
WNK Support	-	-	-
WNK Participatiebevordering	3.764	3.836	3.431
Indirecte productiekosten	-	-	-
Afschrijvingen	30	46	17
Rente	94	106	102
Huur externe gebouwen	375	313	396
Overige huur	352	305	338
Onderhoudskosten	1.795	751	786
Energiekosten	191	139	176
Belastingen	22	26	22
Verzekeringen	105	115	107
Dienstverlening door derden	1.575	542	1.112
Dienstverlening door internen	-	-	-
Diverse algemene personeelskosten	907	751	727
Kantinekosten	111	103	71
Kantoorkosten	239	191	197
Magazijn- en expeditiekosten	17	4	5
Verkoopkosten	31	1	7
Overige algemene kosten	4	3	9
Diverse lasten	1.498	-	26
Totale bedrijfslasten	18.880	14.715	14.964
Bedrijfsresultaat	3.046-	551-	536-
Loonkosten WSW	17.725	17.771	18.586
Rijksbudget	18.236	17.407	18.517
Subsidie resultaat WSW	511	364-	69-
Doorbetaalde uitvoeringskosten	13.213	-	-
Ontvangen uitvoeringskosten	13.213	-	-
Resultaat uitvoeringskosten	0	-	-
Doorbetaalde loonkostensubsidie	5.653	4.000	4.452
Ontvangen loonkostensubsidie	5.640	4.000	4.439
Resultaat loonkostensubsidie	13-	-	13-
Bijdrage in het tekort	-	915	118
Transitiebudget	2.610	-	500
Totaal saldo baten en lasten	61	0	-
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	61	0	-
Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-

Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

Inleiding

WNK Personeelsdiensten heeft het jaar 2022 afgesloten met een resultaat van € 465.000,- op de bedrijfsvoering. In het kader van de implementatie van Zaffier zijn er ook een deel van de aanvullende transitiekosten ten laste gebracht aan de exploitatie van WNK Personeelsdiensten. Het uiteindelijke resultaat komt hierdoor uit op € 61.000,-. In de begroting van 2022 werd uitgegaan van een bijdrage in het tekort van € 915.000,-. Ten opzichte van de begroting is het resultaat € 976.000,- hoger. Zie pagina 34 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 personeelskosten participatiebevordering;
- Daling afschrijvingen en rentekosten;
- Daling loonkosten WSW;
- Stijging Rijksbudget WSW
- Stijging ontvangen loonkostensubsidie.

In negatieve zin:

- Stijging personeelskosten ambtelijk;
- Stijging huurkosten;
- Stijging onderhoudskosten;
- Stijging energiekosten;
- Stijging kosten dienstverlening door derden;
- Stijging diverse algemene personeelskosten;
- Stijging kantoorkosten;
- Stijging doorbetaalde loonkostensubsidie.

In 2022 is er geen formeel begrotingswijzigingstraject met de gemeenten doorlopen.

Begrotingsoverschrijdingen Dienstencentrum

Overige kosten WSW € 1.000,-

De overige kosten WSW zijn hoger dan begroot. Dit betreffen de reiskosten van inwoners die bij WNK Personeelsdiensten een assessment doen. De kosten zijn vooraf te laag ingeschat.

Overige huur € 1.000,-

De overige huur is minimaal hoger dan begroot. De verwachte indexering van deze kosten is te laag ingeschat.

Onderhoudskosten € 5.000,-

De onderhoudskosten zijn hoger dan begroot. Het aantal Dariuz licenties is hoger uitgekomen dan vooraf verwacht.

Dienstverlening door derden € 59.000,-

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

Diverse lasten € 1.000,-

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.

Subsidieresultaat Economische arbeidstoeleiding € 13.000,-

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 Personeelsdiensten gefaciliteerd in opdracht van de deelnemende gemeenten.

Begrotingsoverschrijdingen WSW

Directe productiekosten € 7.000,-

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 € 53.000,-

De overige kosten Wsw zijn hoger dan begroot. Elke Wsw collega krijgt aan het einde van het jaar de mogelijkheid om de fiscale ruimte die ontstaat bij de reiskostenvergoeding gedurende het jaar uit te ruilen tegen zijn/haar eindejaarsuitkering. Vooraf is echter lastig in te schatten hoeveel collega's hiervan gebruik gaan maken en de hoogte van de fiscale ruimte. Het betreft ook een verschuiving van loonkosten naar reiskosten, niet een daadwerkelijke kostenoverschrijding.

Overige huur € 17.000,-

Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het vervoer (touringcar) richting het pakketsorteercentrum. Dit vanwege de coronamaatregelen. Ook de stijging van het activiteitsniveau zorgt voor de lease van meer voertuigen dan vooraf verwacht. Hier staan extra opbrengsten tegenover.

Onderhoudskosten € 11.000,-

Binnen het werkbedrijf is er over de hele lijn sprake van meer en hogere kosten. Het lijkt erop dat er meer aan onderhoud nodig was dan dat er bij de begroting werd verwacht. Ook zijn de kosten aanzienlijk sterker gestegen vanwege de inflatie.

Energiekosten € 15.000,-

Binnen het werkbedrijf is er over de hele lijn sprake van meer en hogere kosten. Dit komt door de onverwacht gestegen energiekosten (brandstof).

Belastingen € 1.000,-

Hier is sprake van een minimaal verschil, blijkbaar veroorzaakt door een te lage inschatting van de belastingstijgingen.

Diverse algemene personeelskosten € 87.000,-

De stijging wordt veroorzaakt door investeringen in competentie verhogende trainingen voor onze leidinggevende en in een vitaliteitsprogramma voor alle collega. Ook is er een vers fruit programma gestart. Met deze programma's is in de begroting geen rekening gehouden.

Magazijn & expeditiekosten € 8.000,-

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

Verkoopkosten € 1.000,-

Deze zijn over 2022 minimaal hoger dan vooraf begroot. Gezien de minimale afwijking is hiervoor geen verklaring.

Diverse lasten € 24.000,-

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

Transitiekosten € 3.468.000,-

Ten behoeve van de implementatie Zaffier zijn de volgende transitiekosten gemaakt:

Uitgave	€
Personeelskosten ambtelijk	308.261
Overige huur	659
Onderhoudskosten	654.097
Dienstverlening door derden	914.863
Diverse algemene personeelskosten	52.953
Kantinekosten	1.283
Kantoorkosten	16.444
Magazijn- en expeditiekosten	4.750
Verkoopkosten	15.156
Diverse lasten	1.500.000
Totaal	3.468.467

Deze kosten zijn niet meegenomen in de begroting en veroorzaken hierom overschrijdingen in het programma Ondersteunende diensten & Directie. Waar van toepassing wordt dit aangestipt in onderstaande verklaringen.

Bij de overige bedrijfsopbrengsten staat voor € 454.000 doorbelasting aan Halte Werk voor hun deel met betrekking tot de aanvullende transitiekosten.

Personeelskosten ambtelijk € 349.000,-

Voor € 308.000,- is de stijging toe te kennen aan de gemaakte transitiekosten. Het restant wordt veroorzaakt door het onverwachte afscheid van een collega en hogere opleidingskosten.

WNK Participatiebevordering € 86.000,-

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 onvoldoende rekening gehouden met vacatures bij deze diensten.

Huur externe gebouwen € 62.000,-

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

Overige huur € 29.000,-

Door het eigen vervoer weer in eigen hand te nemen is er sprake van hogere kosten voor voertuigen, waaronder een rolstoelbus.

Onderhoudskosten € 1.029.000,-

De ICT kosten stijgen vanwege een stijging van het aantal gebruikers, de schoonmaakkosten zijn gestegen vanwege hygiënische maatregelen, er is veel onderhoud nodig geweest aan het pand en haar installaties, enkele onderhoudscontracten op bijvoorbeeld magazijndeuren zijn opnieuw geactiveerd en er zijn € 654.000,- aan transitiekosten gemaakt.

Energiekosten € 38.000,-

Ook WNK Personeelsdiensten heeft last van de onverwacht gestegen energieprijzen.

Dienstverlening door derden € 997.000,-

Voor de implementatie van Cao aan de slag en de tijdelijke inhuur van een HR manager heeft voor hogere kosten gezorgd. En de transitie voor € 915.000,-.

Diverse algemene personeelskosten € 379.000,-

WNK Personeelsdiensten breed zijn de diverse algemene personeelskosten ongeveer € 156.000,- hoger dan begroot waarvan € 53.000,- voor de transitie. Deze overschrijding wordt voornamelijk veroorzaakt door een verschuiving van kosten vanuit het Dienstencentrum ten opzichte van de begroting.

Kantinekosten € 10.000,-

De kantine inkoop is opnieuw aanbesteed door onze brancheorganisatie en dit heeft onverwacht hogere kosten met zich meegebracht -.

Kantoorkosten € 65.000,-

De stijging wordt veroorzaakt door onvoldoende rekening te houden met gestegen aantal abonnementen en lidmaatschappen maar ook met de gestegen kosten hiervan. Er zijn ook eenmalige kosten gemaakt voor de implementatie van de prestatieladder voor de PSO-certificering. En er zijn € 16.000,- transitiekosten besteed.

Magazijn & expeditiekosten € 5.000,-

Deze worden veroorzaakt door de transitiekosten (inrichting locatie noord).

Verkoopkosten € 29.000,-

De inzet van onze website met alle commerciële mogelijkheden zijn onvoldoende begroot en er zijn € 15.000,- transitiekosten gemaakt. .

Overige algemene kosten € 1.000,-

De overige algemene kosten zijn onvoldoende begroot.

Diverse lasten € 1.474.000,-

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. En er is € 1.500.000,- aan transitiekosten besteed.

Loonkosten WSW € 162.000,-

Hier is geen duidelijke verklaring voor echter op een loonsom van € 17,7 mln is het verschil minimaal ten opzichte van de begroting. WNK Personeelsdiensten breed zijn de loonkosten WSW niet overschreden.

Uitvoeringskosten € 13.213.000,-

Toen het besluit viel om de startdatum van Zaffier op te schuiven naar 1 januari 2023 moest er wel een oplossing worden bedacht voor de reeds aan Zaffier gedelegeerde taken. Deze taken zijn gemandateerd aan Halte Werk en de BUCH werkorganisatie. De uitvoeringskosten van deze gemandateerde taken lopen via de exploitatie van Zaffier en worden volledig doorbelast aan de deelnemende gemeenten.

WNT-verantwoording 2022 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 2022 € 216.000,- (betreft algemeen bezoldigingsmaximum).

Bezoldiging topfunctionarissen

WNK Personeelsdiensten kent volgens de definities uit deze wet in 2022 twee topfunctionarissen. Dit betreffen dhr. W. van Eijk, algemeen directeur en secretaris van het bestuur en dhr. J.C. Mokveld, kwartiermaker/beoogd directeur Zaffier.

Gegevens 2021	
bedragen x € 1	W. van Eijk
Functiegegevens	Algemeen directeur
Aanvang en einde functievervulling	01/01 – 31/12
Deeltijdfactor in fte (Fictieve)	1 *
dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	166.335
Beloningen betaalbaar op termijn	23.581
<i>Subtotaal</i>	<i>189.916</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	209.000
Totale bezoldiging	189.916

* 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.

Gegevens 2022		
bedragen x € 1	W. van Eijk	J.C. Mokveld
Functiegegevens	Algemeen directeur	Kwartiermaker / Beoogd directeur
Aanvang en einde functievervulling	01/01 – 31/12	01/06 – 31/12
Deeltijdfactor in fte (Fictieve)	1 *	1
dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	173.565	64.227
Beloningen betaalbaar op termijn	23.478	12.003
<i>Subtotaal</i>	<i>197.043</i>	<i>76.229</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	216.000	126.641
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	197.043	76.229
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

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	Van	Tot	Functie Bestuurder
R.G. (Robert) te Beest	10-03-2022		Voorzitter (vanaf 10 maart 2022 tot 29 september 2022)
P.F. (Pieter) Dijkman		01-06-2022	
G.J. (Gerard) Rep			
F. (Falco) Hoekstra		21-10-2022	Penningmeester (tot 21 november 2022)
F.(Falgun) Binnendijk			Voorzitter (tot 10 maart 2022)
drs. A. (Toon) Mans		01-06-2022	
A.A. (Antoine) Tromp			Vanaf 1 juni gewisseld van gemeente Bergen naar Heiloo
A.J. (Arend Jan) van den Beld			
E. (Elly) Beens-Woudenberg		01-06-2022	Portefeuillehouder Personeelszaken
P.J.M. (Peter) van Diepen		01-06-2022	
C.G. (Cecilia) van Weel-Niesten		01-06-2022	
C.M. (Cees) Beentjes		01-06-2022	
R. (Roel) Beems	01-06-2022		
R. (Rob) Opdam	01-06-2022		
R.(Rene) Oud	01-06-2022		Portefeuillehouder Personeelszaken vanaf 29 september 2022 tevens plv penningmeester vanaf 21-10-2022
J.M. (Judie) Kloosterman	01-06-2022		
J.J. (Jakob) Wedemeijer	29-09-2022		Voorzitter (vanaf 29 september 2022)
M. (Marco) Wieseahn-Vrijman	12-10-2022		
E. (Ernest) Briët	12-10-2022		

Prestatie-indicatoren WSW

Prestatie-indicator A

Het totaal aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor geïndiceerde inwoners in 2022, uitgedrukt in arbeidsjaren.

Prestatie-indicator B

Het totaal aantal gerealiseerde Begeleid Werken-plaatsen voor geïndiceerde inwoners in 2022, 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	€ 30.402,96	346,64 SE	€ 10.538.872,93	38,14 SE
Bergen	373	€ 30.402,96	39,63 SE	€ 1.204.732,49	5,30 SE
Castricum	383	€ 30.402,96	19,69 SE	€ 598.707,25	4,31 SE
Dijk en Waard	1980	€ 30.402,96	162,12 SE	€ 4.928.857,95	20,25 SE
Heiloo	399	€ 30.402,96	30,35 SE	€ 922.650,79	2,11 SE
Hoorn	441	€ 30.402,96	0,58 SE	€ 17.734,05	0,00 SE
Oss	405	€ 30.402,96	0,81 SE	€ 24.772,33	0,00 SE
Totaal			599,82 SE	€ 18.236.327,79	70,11 SE

Taakvelden

Taakvelden gemeenten	Jaarrekening			Begroting		
	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo
0.4 Overhead	24.625	18.260	6.365-	6.749	1.204	5.545-
0.5 Treasury	94	94	-	106	106	-
6.4 Begeleide participatie	23.926	25.909	1.983	24.177	25.701	1.524
6.5 Arbeidsparticipatie	6.883	11.326	4.443	5.503	8.609	3.106

Overige gegevens



Overige gegevens

Bestuur, commissies, overlegorganen	53
Controleverklaring Accountant	55

Bestuur, commissies, overlegorganen

Algemeen

Het Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland, is een gemeenschappelijke regeling handelend onder de naam WNK personeelsdiensten, opgericht per 1 januari 1974. Per 1 april 2022 is de tenaamstelling van de gemeenschappelijke regeling formeel aangepast naar Zaffier, het bedrijf blijft in 2022 nog voortbestaan onder de commerciële naam WNK Personeelsdiensten. De rechtspersoonlijkheid (Openbaar Lichaam) wordt ontleend aan de Wet Gemeenschappelijke Regelingen. De uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening is bij gemeenschappelijke regeling door de gemeente-besturen van Alkmaar, Bergen, Castricum, Dijk en Waard en Heiloo aan WNK Personeelsdiensten opgedragen. De werkzaamheden van WNK Personeelsdiensten werden in 2022 uitgevoerd door:

- **Werkgelegenheid extern** (detachering, werken op locatie);
- **Werkgelegenheid intern** (beschut werken en Montage & Verpakking);
- **Dienstencentrum** (personeelsbemiddeling en ontwikkeling & training).

Algemeen bestuur

De samenstelling van het algemeen bestuur is per ultimo 2022 als volgt:

- **R.G. te Beest**, wethouder gemeente Alkmaar, aangetreden per 14 september 2021.
- **J.J. Wedemeijer**, wethouder gemeente Alkmaar, aangetreden per 29 september 2022, voorzitter vanaf dezelfde datum.
- **G.J. Rep**, wethouder gemeente Dijk en Waard, aangetreden per 1 januari 2022.
- **F. Binnendijk**, wethouder gemeente Castricum, aangetreden 19 juli 2018.
- **R. Beems**, wethouder gemeente Castricum, aangetreden per 1 juni 2022.
- **M. Wiesehahn-Vrijman**, wethouder gemeente Bergen, aangetreden per 12 oktober 2022.
- **E. Briët**, wethouder gemeente Bergen, aangetreden per 12 oktober 2022.
- **A.A. Tromp**, wethouder gemeente Heiloo, aangetreden per 1 juni 2022.

- **R. Opdam**, wethouder gemeente Heiloo, aangetreden 1 juni 2022.
- **R. Oud**, wethouder gemeente Uitgeest, aangetreden per 1 juni 2022, portefeuillehouder personeelszaken en plaatsvervangend penningmeester.
- **J.M. Kloosterman**, wethouder gemeente Uitgeest, aangetreden per 1 juni 2022.

Ambtelijk bestuurssecretaris:

- **W. van Eijk**, algemeen directeur WNK Personeelsdiensten
- **J.C. Mokveld**, kwartiermaker Zaffier en beoogd directeur.

Dagelijks bestuur

- De samenstelling van het dagelijks bestuur is per ultimo 2022 als volgt:
- **J.J. Wedemeijer**, wethouder gemeente Alkmaar, voorzitter vanaf 29 september 2022.
- **R. Oud**, wethouder gemeente Uitgeest, aangetreden per 1 juni 2022, portefeuillehouder personeelszaken en plaatsvervangend 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 2022 als volgt:

- **W. van Eijk**, algemeen directeur, voorzitter
- **I. Tromp**, manager finance & control.
- **R.J.G van Riet**, manager dienstencentrum.
- **R.J.C. Neefjes**, manager interne werkgelegenheid.
- **E.H.M. van der Kun**, manager HRM.

Adviesorganen en commissies

In 2022 fungeerden als adviesorganen/commissies van het bestuur van WNK Personeelsdiensten:

1. Cliëntenraad WSW Noord-Kennemerland;
2. Ondernemingsraad;
3. Geschillencommissie krachtens de A.W.B.;
4. Vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag;
5. Klachtencommissie Ongewenst Gedrag;
6. Vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling.

AD 1. Cliëntenraad WSW Noord-Kennemerland

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 2022 is als volgt:

- **F. van Eijk-Hilbers**, waarnemend voorzitter
- **Catalijn te Groen**, penningmeester
- **Jan Hoogeboom**, lid
- **Atte Knip**, lid
- **Marije Jonkman**, lid
- **Tina Maarhuis**, lid
- **Alexander Stathi**, lid
- **Wilma Vincken**, ondersteuner

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 2022 is als volgt:

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

AD 3. Geschillencommissie

De geschillencommissie behandelt bezwaren op beschikkingen in het kader van de Algemene Wet Bestuursrecht. De samenstelling van de commissie per ultimo 2022 is als volgt:

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

AD 4. Vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag

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

AD 5. Klachtencommissie Ongewenst Gedrag

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

AD 6. Vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling

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

Controleverklaring Accountant



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 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 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 2022 als van de activa en passiva van WNK Personeelsdiensten op 31 december 2022 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 2022 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, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling, opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in het normenkader.

De jaarrekening bestaat uit:

- Het overzicht van baten en lasten over 2022.
- De balans per 31 december 2022.
- 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 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 2022 vallen. 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.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten almede de balansmutaties, bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de jaarrekening als geheel bepaald op € 535.000. De bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie bedraagt voor fouten 1% en voor onzekerheden 3% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan reserves, zoals voorgeschreven in artikel 2 lid 1 Bado en Controleverordening Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland 2017 dat is vastgesteld door het algemeen bestuur 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 2022. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen relevant 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 € 535.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve of WNT-redenen relevant zijn.

Controle-aanpak frauderisico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in de gemeenschappelijke regeling en haar omgeving, de componenten van het interne beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het dagelijks bestuur inspeelt op frauderisico's en het interne beheersingssysteem monitort en de wijze waarop het algemeen bestuur toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan. Wij constateren dat het dagelijks bestuur beschikt over een geformaliseerde frauderisicoanalyse.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne beheersingssysteem en in het bijzonder de frauderisicoanalyse geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de gedragscode, klokkenluidersregeling en de incidentenregistratie. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd, en voor zover wij noodzakelijk achten, de werking getoetst van interne beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie in nauwe samenwerking met onze forensische specialisten. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

De door ons geïdentificeerde frauderisico's en uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

- We hebben een frauderisico geïdentificeerd voor het ingrijpen van het management in de interne beheersing van WNK Personeelsdiensten.
- Wij hebben de belangrijkste schattingsposten beoordeeld en verder hebben wij aandacht besteed aan het identificeren van ongebruikelijke transacties. Tevens hebben wij een analyse uitgevoerd op de handmatige journaalposten.

Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd van de interne beheersingsmaatregelen en de processen aangaande het genereren en verwerken van journaalposten en het maken van schattingen. Ook hebben wij de processen rondom de totstandkoming van financiële verslaggeving en het identificeren van significante transacties buiten de normale bedrijfsvoering beoordeeld. Tevens hebben wij specifieke aandacht gegeven aan de toegangsbeveiliging in de IT-systemen en de mogelijkheid dat hierin functiescheiding kan worden doorbroken.

In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.

Wij hebben kennis genomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij leden van het dagelijks bestuur, management en andere medewerkers van WNK Personeelsdiensten.

Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controleaanpak naleving van wet- en regelgeving

Wij hebben een algemeen inzicht verworven in het wet- en regelgevingskader dat van toepassing is op de gemeenschappelijke regeling door inlichtingen in te winnen bij het management van WNK Personeelsdiensten en het lezen van notulen.

Voor zover materieel voor de gerelateerde financiële overzichten, hebben wij op basis van onze risicoanalyse, en rekening houdende met het feit dat het effect van niet-naleving van wet- en regelgeving aanzienlijk varieert, de wet- en regelgeving overwogen die is opgenomen in het BBV, het normenkader (vastgesteld door het algemeen bestuur d.d. 8 december 2022), de Controleverordening Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland 2017 dat is vastgesteld door het algemeen bestuur op 15 februari 2017 en wet- en regelgeving met een directe invloed op de financiële overzichten.

Wij hebben voldoende en geschikte controle-informatie verkregen omtrent het naleven van de bepalingen van die wet- en regelgeving die gewoonlijk wordt geacht van directe invloed te zijn op de financiële overzichten.

Daarnaast is de gemeenschappelijke regeling onderworpen aan overige wet- en regelgeving waarvan de gevolgen van niet-naleving een van materieel belang zijnde invloed kunnen hebben op de financiële overzichten, bijvoorbeeld ten gevolge van boetes of rechtszaken.

Controleaanpak veronderstellingen inzake financiële risico's in relatie tot de financiële positie

Onze verantwoordelijkheden inzake het beoordelen van de door de gemeenschappelijke regeling gehanteerde veronderstellingen inzake haar financiële risico's in relatie tot de financiële positie zijn beschreven in het hoofdstuk "Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening". Bij het invullen van onze verantwoordelijkheden hebben wij - rekening houdend met de materialiteit voor de jaarrekeningcontrole ad € 535.000 - een aantal werkzaamheden uitgevoerd, waaronder:

- Het kennis nemen van de financiële uitgangspunten zoals opgenomen in de statuten van de gemeenschappelijke regeling, onder andere artikel 25 waarin staat beschreven dat indien er in een jaar sprake is van een nadelig exploitatiesaldo en de algemene reserve niet toereikend is om dit nadelige saldo te dekken, het overblijvende negatieve saldo wordt betrokken bij de afrekening van de bijdragen van de deelnemende gemeenten zoals geregeld in artikel 23 van de regeling.
- Het kennis nemen van de primaire begroting 2023. Daarnaast hebben wij kennis genomen van de risicoparagraaf in de begroting 2023, hieruit blijken geen aanvullende risico's geïdentificeerd ten opzichte van de jaarrekening.
- Het inwinnen van inlichtingen bij het dagelijks en algemeen bestuur en het management over hun kennis van eventuele significante risico's die zijn ontstaan na de periode van de door het dagelijks en algemeen bestuur verrichte werkzaamheden in het kader van het opstellen van de risicoparagraaf.

Bij de door ons uitgevoerde werkzaamheden signaleren wij verbetermogelijkheden ten aanzien van de kwantificering van de onderkende risico's zoals toegelicht in de risicoparagraaf.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen andere informatie

De jaarstukken omvatten andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

De andere informatie 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.
- Alle informatie bevat die op grond van het BBV voor het jaarverslag is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in 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, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling, opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in het Normenkader (vastgesteld door het algemeen bestuur d.d. 8 december 2022) en de Controleverordening Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland 2017 dat is vastgesteld door het algemeen bestuur op 15 februari 2017.

In dit kader is het dagelijks bestuur 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 de veronderstellingen inzake de financiële risico's in relatie tot de financiële positie onderbouwen, en afwegen of de gemeenschappelijke regeling in staat is de financiële risico's vanuit de reguliere exploitatie en onverwachte tegenvallers financieel op te vangen zonder tussenkomst van de toezichthouder. Het dagelijks bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de financiële 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 professioneel-kritisch 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 dat baten en lasten alsmede de balansmutaties als gevolg van fouten of fraude niet in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen, 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 veronderstellingen aanvaardbaar zijn inzake de afweging dat de gemeenschappelijke regeling in staat is de financiële risico's vanuit de reguliere exploitatie en onverwachte tegenvallers financieel op te vangen zonder tussenkomst van de toezichthouder. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede 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 de gemeenschappelijke regeling de financiële risico's niet kan opvangen.
- 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.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de controle van de jaarrekening van de gemeenschappelijke regeling, rekening houdend met de invloed daarop van de aard en de significantie van de activiteiten van uitvoeringsorganisaties ten behoeve van de gemeenschappelijke regeling. Op basis hiervan hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden ten aanzien van deze uitvoeringsorganisaties.

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, 13 april 2023

Deloitte Accountants B.V.

Paraaf voor identificatiedoeleinden:

WAS GETEKEND: drs. A.J. Schutgens RA

Bijlagen



Bijlagen

Normenkader wet- en regelgeving Extern	64
Regelgeving Intern	65
Personele bezetting	66
Organogram	68

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 Basisregistratie personen (Wet BRP)	09-06-1994	www.overheid.nl
	Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)	01-05-2016	www.overheid.nl
Financiën	Wet Fido ³	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 ⁴	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
	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 ⁵	01-07-2012	www.overheid.nl
Arbeids-voorwaarden en personeels-Beleid	Verordeningen Sociaal Domein/PW deelnemende gemeenten	diverse	Finance en Control
	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/
	Cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties)	01-01-2020	www.mijnrap.nl
	Wet normering topinkomens (WNT) ⁶	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 Aan de Slag	01-07-2020	https://vng.nl
	Cao voor de Wsw 2020	01-01-2020	https://vng.nl/
	Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2008-2012 ⁷	01-01-2012	Staatscour 154-2012
	Cao voor Uitzendkrachten 2021-2023	17-11-2021	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
	Wet minimum loon en minimumvakantiebijslag	01-01-2018	www.overheid.nl
	Wet Arbeid en Zorg (WaZo)	01-12-2001	www.overheid.nl
	Wet Werk en Zekerheid (WWZ)	14-06-2014	www.overheid.nl

¹ Aangepast 1-1-2015, Stc 2014, 306

² Stc = Staatscourant

³ Wet Financiering Decentrale Overheden

⁴ Wijzigingsregeling Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden en Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden (Ufdo)

⁵ Tevens bekend als Mededingingswet (vervalt per 01-07-2023)

⁶ Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

⁷ Deze Cao is blijvend van toepassing voor de desbetreffende functionarissen

Activiteit	Wet- en regelgeving extern	d.d. invoering	Locatie
	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)	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
Kwaliteit	VSR Kwaliteitsmeetsysteem		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

Regelgeving Intern

Activiteit	Regelgeving intern	d.d. invoering	Locatie
Algemeen Bestuur	Gemeenschappelijke Regeling WNK 2015 Gemeenschappelijke Regeling Zaffier 2022 Uitgangspunten regionale gemeenschappelijke regelingen ⁸ Besluit Informatievoorziening Gemeenschappelijke Regelingen NH-N Directiestatuut Tijdelijk directiestatuut Zaffier 2022 Mandaatregeling WNK 2019 Volmachten Vermijden en ontdekken van fraude Notitie Verordening Cliëntenparticipatie Wsw regio Alkmaar Klokkenluidersregeling ⁹	01-02-2016 01-04-2022 12-11-2014 23-07-2018 12-09-2019 01-04-2022 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 Secretariaat bestuur Compliance Finance & Control Secretariaat bestuur Compliance
Financiën	Financiële verordening WNK 2018 ¹⁰ Controle verordening WNK 2017 Notitie geldstromen Zaffier Treasury statuut 2012 Begroting 2021 WNK Richtlijn kredietbewaking 2011 Convenant Horizontaal Toezicht Belastingdienst Verantwoordings- en controle protocol Wsw 2021 WNK Nota waarderings-, activerings- en afschrijvingsbeleid	01-01-2017 01-01-2017 07-04-2022 01-01-2012 01-01-2020 01-05-2011 22-09-2010 Decemb 2021 2013	Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control Compliance
Kwaliteit	Handboek administratieve processen (AO) Leveringsvoorwaarden Montage en Post	01-07-2011 Diverse	Finance & Control Secretariaat
Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid	Personeelshandboek ¹¹ Arbo (deel) Catalogi Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) Meldplicht datalekken regeling	Diverse Diverse Diverse 01-01-2016	HRM HSE ¹² 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

⁸ Vastgesteld door het AB WNK 12 november 2014.

⁹ Vastgesteld door het AB WNK 14 december 2016

¹⁰ Vastgesteld door het AB WNK 15 februari 2017

¹¹ Nieuwe versie vanwege invoering Wnra en Cao SGO per 1 januari 2020

¹² HSE staat voor Health Safety & Environment

Personele bezetting

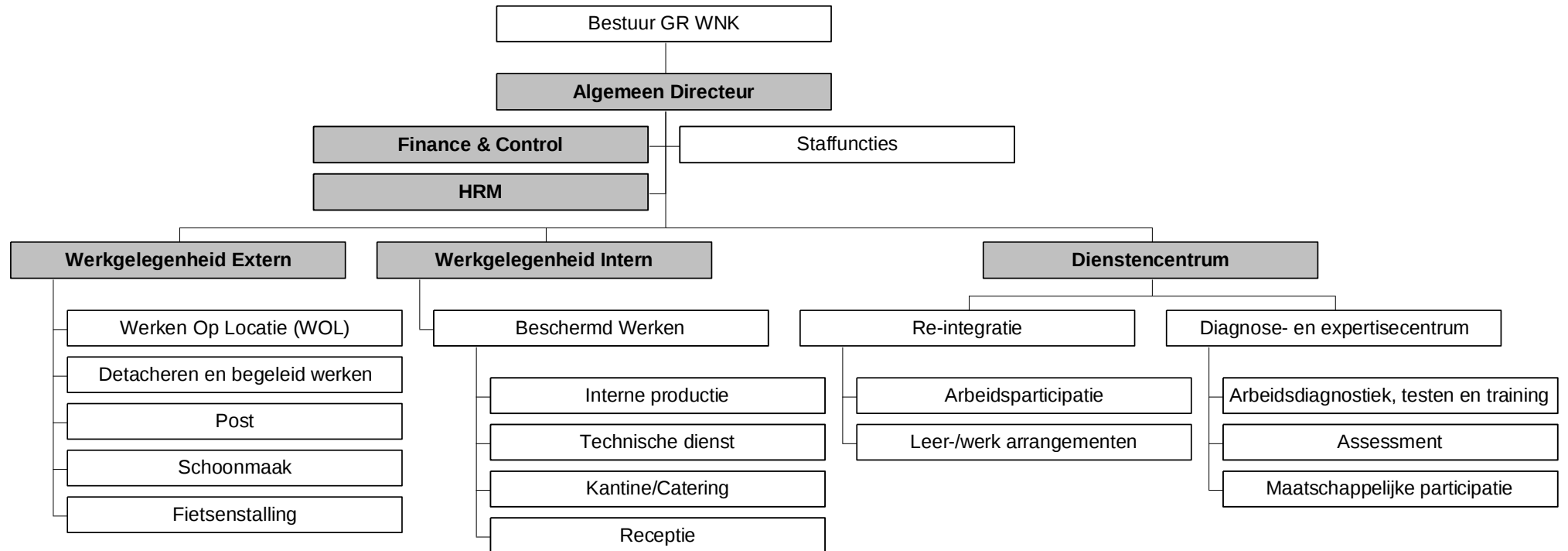
Ultimo 2021

	WSW		WIW		PAB		BW		AMB		Totaal WNK	
	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers.	Totaal FTE	Totaal Pers.
1 Directie	5,03	6							11,11	12	16,14	18
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	4,03	5									4,03	5
Personeelsconsulenten									5,44	6	5,44	6
Vrijstelling van Arbeid	1,00	1									1,00	1
2 Finance & Control	5,33	6							32,42	35	37,75	41
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							1,89	2	2,89	3
Manager Finance & Control	1,00	1							8,11	8	9,11	9
Planbureau									5,06	6	5,06	6
Salarisadministratie									3,67	4	3,67	4
Trajectadministratie									2,89	3	2,89	3
3 Dienstencentrum									8,78	10	8,78	10
Manager Dienstencentrum									1,00	1	1,00	1
Personeelsconsulenten									7,78	9	7,78	9
4 Interne Werkgelegenheid	242,95	306			72,62	109			28,33	29	343,90	444
Kantine HAW	14,46	17			2,28	3			1,00	1	17,74	21
Magazijn	9,36	10			1,00	1			2,67	3	13,03	14
Manager Facilitair					2,00	2					2,00	2
Manager Interne Werkgelegenheid	0,64	1							4,22	4	4,86	5
Montage & Verpakking	202,28	259			63,79	98			15,67	16	281,73	373
Productiebureau									2,78	3	2,78	3
Receptie HAW	3,25	4							1,00	1	4,25	5
Receptie op locatie	1,78	2									1,78	2
Schoonmaak	7,29	9			2,56	4			1,00	1	10,85	14
TOD	3,89	4			1,00	1					4,89	5
5 Externe Werkgelegenheid	273,65	309	0,56	1	150,32	212	69,35	81	25,03	26	518,90	629
Detachering	190,52	216	0,56	1	46,71	64	69,35	81	8,00	8	315,14	370
Fietsenstalling	14,11	15			1,00	1			1,00	1	16,11	17
Postbedrijf	31,86	35			56,78	88			7,33	7	95,97	130
Schoonmaak	15,83	20			19,27	29			3,78	4	38,88	53
Werken op Locatie	21,33	23			26,56	30			4,92	6	52,81	59
Eindtotaal	526,96	627	0,56	1	222,94	321	69,35	81	105,67	112	925,47	1.142

Ultimo 2022

	WSW		WIW		PAB		BW		AMB		Total WNK	
	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers.	Totaal FTE	Totaal Pers.
1 Directie	13,67	14							17,67	19	31,33	33
Algemeen Directeur									2,11	2	2,11	2
HRM									1,00	1	1,00	1
HSE									0,89	1	0,89	1
Jobcoaches									2,67	3	2,67	3
Mobiliteit	3,00	3									3,00	3
Personeelsconsulenten									5,56	6	5,56	6
Vrijstelling van Arbeid	10,67	11							1,00	1	11,67	12
Zaffier									4,44	5	4,44	5
2 Finance & Control	11,97	14			0,86	1			31,42	34	44,25	49
Financiële Administratie	2,00	2			0,86	1			4,78	5	7,64	8
HR-Administratie									5,14	6	5,14	6
ICT	1,33	2									1,33	2
Koeriers	4,64	6									4,64	6
Kwaliteit	1,00	1							1,89	2	2,89	3
Manager Finance & Control	3,00	3							8,11	8	11,11	11
Planbureau									4,94	6	4,94	6
Salarisadministratie									3,67	4	3,67	4
Trajectadministratie									2,89	3	2,89	3
3 Dienstencentrum									8,78	10	8,78	10
Manager Dienstencentrum									1,00	1	1,00	1
Personeelsconsulenten									7,78	9	7,78	9
4 Interne Werkgelegenheid	208,21	268			67,97	106			28,11	29	304,29	403
Kantine HAW	11,13	13			3,19	4			1,00	1	15,31	18
Magazijn	7,36	8			1,95	2			2,67	3	11,97	13
Manager Interne Werkgelegenheid	1,31	2							2,11	2	3,42	4
Montage & Verpakking	177,21	231			57,76	93			16,56	17	251,52	341
Productiebureau									3,78	4	3,78	4
Receptie HAW	2,25	3			0,65	1			1,00	1	3,90	5
Receptie op locatie	1,56	2									1,56	2
Schoonmaak	4,40	6			3,46	5			1,00	1	8,86	12
TOD	3,00	3			0,97	1					3,97	4
5 Externe Werkgelegenheid	261,67	294	0,56	1	163,50	228	67,21	79	25,28	25	518,21	627
Detachering	178,23	201	0,56	1	56,80	76	67,21	79	8,00	8	310,79	365
Fietsenstalling	14,00	15			0,97	1			1,06	1	16,03	17
Postbedrijf	31,86	35			56,54	84			7,33	7	95,73	126
Schoonmaak	20,13	24			19,62	32			3,78	4	43,53	60
Werken op Locatie	17,44	19			29,57	35			5,11	5	52,12	59
Eindtotaal	495,52	590	0,56	1	232,34	335	67,21	79	111,25	117	906,87	1.122

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.

