

AGENDA

Realisatie transitie 2017 Kwartaal 1

Januari 2017

- Geen ontwikkelingen

Februari 2017

- Driejarige samenwerkingsovereenkomst met PostNL getekend inzake uitbesteding postbestellen

Maart 2017

- Afronding keuzetraject softwarepakket
- Uitstroom (semi-)ambtelijke medewerkers als gevolg van transitie tot 1 april: 37

Agenda transitie 2017 Kwartaal 2

April 2017

- Aanvulling adviesaanvraag Postbedrijf naar OR

Mei 2017

- Adviestraject Postbedrijf afgerond

Juni 2017

- Postbedrijf beëindigd
- Start adviestraject Interne Werkgelegenheid

ALGEMEEN

Met de afronding van de vervreemding van WNK Groen per 31 december 2016 is de transitie van WNK haar laatste jaar ingegaan. Parallel aan de transitie is 2017 ook het laatste jaar van het lopende bedrijfsplan. Bestuur en directie beraden zich inmiddels over de nabije toekomst.

In het afgelopen kwartaal is veel voorbereidend werk verricht in het kader van de voorziene beëindiging van het postbedrijf per 1 juni 2017. Alle betrokkenen, waaronder de klanten/opdrachtgevers, zijn geïnformeerd. Een herplaatsingsplan voor de medewerkers is ontworpen.

Met PostNL kon een driejarige samenwerkingsovereenkomst worden gesloten. In deze overeenkomst wordt voorzien in een forse toename van de hoeveelheid door PostNL uit te besteden werk in de vorm van postbestellen in de regio Alkmaar en ook daarbuiten. Het verlies aan werkgelegenheid vanwege het beëindigen van het postbedrijf wordt aldus voor een deel gecompenseerd.

Voor het overige was het een rustig kwartaal wat de transitie betreft. Er werden geen nieuwe adviestrajecten gestart.

Wat betreft de bedrijfsvoering is het eerste kwartaal zonder gemeentelijke bijdrage een feit. Het resultaat blijft weliswaar achter bij de begroting, maar is positief. Hetzelfde geldt voor de estimate die op basis van kwartaalcijfers is gemaakt.

Nieuw element in de kwartaalbrief is een samenvatting van de meest recente rapportage over het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO). Het op 1 oktober jl. gestarte onderzoek is een permanent proces gericht op een maandelijkse uitvraag aan ruim vier procent van onze medewerkers. Tot dusver is door 509 medewerkers aan het onderzoek deelgenomen. Er wordt per kwartaal cumulatief gerapporteerd. De resultaten worden integraal gepubliceerd op WNK intranet. Bovendien krijgen alle medewerkers een samenvatting van het onderzoek in de vorm van een nieuwsbrief thuis gestuurd. Een werkgroep samen gesteld uit vertegenwoordiger van Dienstencentrum, Communicatie en Ondernemingsraad analyseert de uitkomsten en adviseert de directie inzake eventueel te treffen maatregelen.

De uitkomst van het MTO geeft tot dusver een positief beeld ten aanzien van de primair werk gerelateerde items zoals werksfeer, werkzaamheden, werkomstandigheden en begeleiding. Ten aanzien van de interne communicatie blijken er echter aandachtspunten te zijn.

**Alles voor elkaar met
WNK Personeelsdiensten**

kwartaalbrief WNK Personeelsdiensten • mei 2017



Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's) Resultaten t/m maart 2017

Bedrijfsresultaten 2017, eerste kwartaal

De ontwikkelingen tot en met maart 2017 geven een positief beeld. Het behaalde resultaat blijft wel achter bij dat van vorig jaar en bij de begroting. De daling in toegevoegde waarde ten opzichte van 2016 wordt volledig gecompenseerd door de daling in kosten. Door de aanpassing van de WSW-budgetten en cao-verhoging is het subsidieresultaat negatiever dan vorig jaar. Ook de gemeentelijke bijdrage is teruggebracht naar nul.

Het positieve beeld komt terug bij Economische Arbeidstoeleiding. De activiteiten zijn boven begrotingsniveau qua netto opbrengsten. Er is tot en met maart 58% van het beschikbare participatiebudget ingezet bij WNK. Dat betekent een onderbesteding van 2% ten opzichte van de afgesproken 60%. De personeelsdiensten op de regionale arbeidsmarkt worden in dit programma geboekt. De kosten van deze activiteiten worden gemaakt in het SW-programma, maar deze kunnen wegens de gekozen programmasystematiek niet worden verplaatst.

In het SW-programma zien wij een hoger exploitatieresultaat dan vorig jaar, maar het begrote resultaat wordt niet gehaald. Dit heeft onder andere te maken met de vertraagde beëindiging van WNK Post. Bij het opstellen van de begroting was de aanname dat dit voor 2017 gerealiseerd zou zijn.

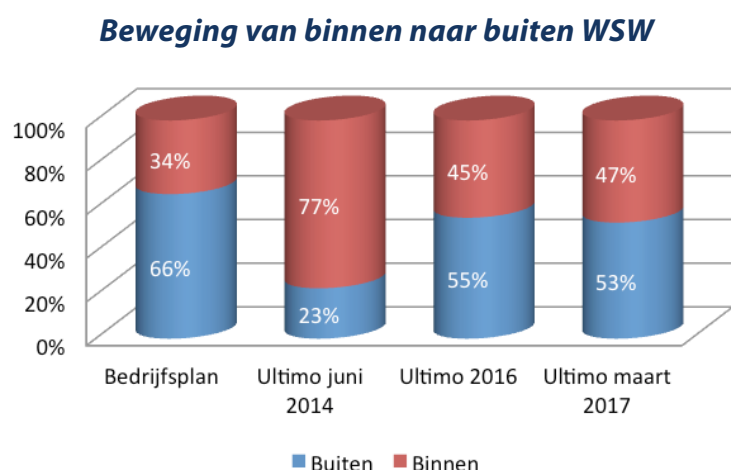
In het programma Ondersteunende diensten en directie zijn ten opzichte van de begroting minder kosten gemaakt.

De cijfers tot en met maart zijn geëxtrapoleerd tot een doorkijk (estimate) 2017. Deze doorkijk levert een plus op, maar is niet op begrotingsniveau. Bij het opstellen van de estimate hanteren wij als uitgangspunt dat de regiogemeenten de afspraak zullen nakomen om 60% van het beschikbare participatiebudget bij WNK te besteden. Daarnaast wordt in de estimate als uitgangspunt gehanteerd dat per 1 juni 2017 het postbedrijf is beëindigd. Vanuit de organisatie wordt verdergegaan met het terugbrengen van de (personele) kosten. Bovendien wordt gewerkt aan uitbreiding van de dienstverlening. De beweging van binnen naar buiten wordt permanent gestimuleerd.

Beweging van binnen naar buiten WSW

Het voor zover mogelijk ontmantelen dan wel vervreemden van de eigen SW-productieomgeving en waar mogelijk SW-werknemers inzetten op externe werkplekken houdt in dat het WNK-verdienmodel transformeert van productie naar dienstverlening. Graadmeter voor deze ambitie is de verhouding tussen intern en extern werkende SW-werknemers.

Voor deze Kritische Prestatie Indicator (KPI) hebben wij de stand ultimo juni 2014 en het WNK Bedrijfsplan 2014-2018 genomen als referentiekader. Hiernaast de huidige tussenstand.

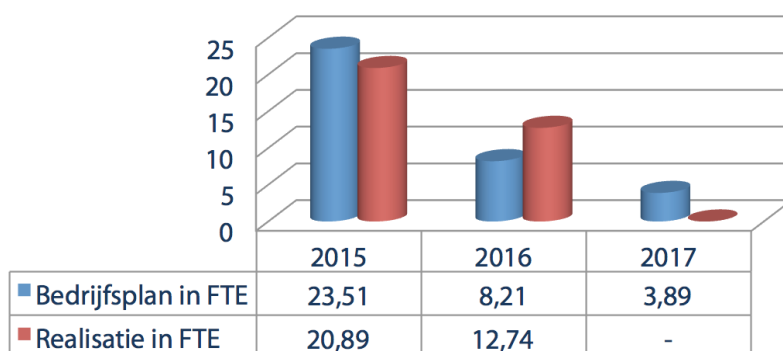


Sanering

WNK Personeelsdiensten zal zo snel mogelijk de aanwezige infrastructuur en huisvesting en de aanwezige staf/overhead-faciliteiten structureel reduceren naar het niveau dat nodig is om een minimale functie beschermd- en beschut werken te accommoderen.

Met de verhuizing naar één pand in 2015 en de stapsgewijze vervreemding van onze bedrijfsactiviteiten is de aanwezige infrastructuur en huisvesting structureel gereduceerd. Wat betreft het afvloeien van medewerkers als gevolg van de sanering van staf/overhead wordt hieronder de stand van zaken ultimo maart 2017 getoond.

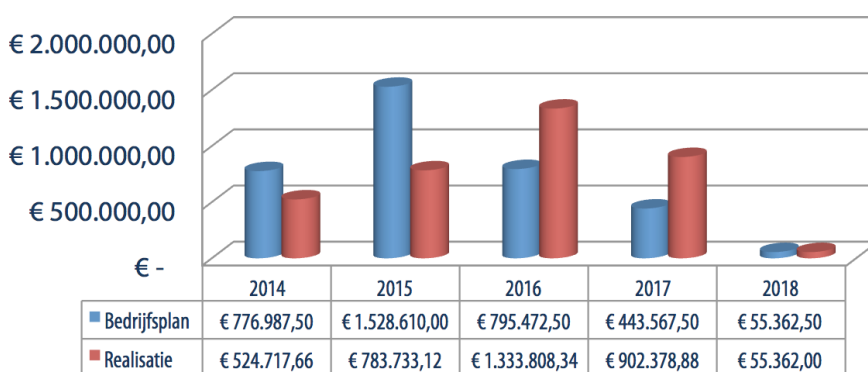
Sanering



Ontwikkeling transitiebudget

Het transitiebudget van totaal 3,6 mln euro wordt in tranches ter beschikking gesteld. Hieronder de verwachte transitiekosten in vergelijking tot de gerealiseerde transitiekosten. In onderstaande grafiek wordt duidelijk dat het uitgavenpatroon anders is dan vooraf begroot. Dat komt omdat de verwachte volgorde van de verschillende transitieonderdelen anders is uitpakket dan gepland. Voor de uitvoering van het WNK Bedrijfsplan 2014-2018 is de volledige 3,6 mln euro nog steeds noodzakelijk.

Transitiebudget



Inzet participatiebudget

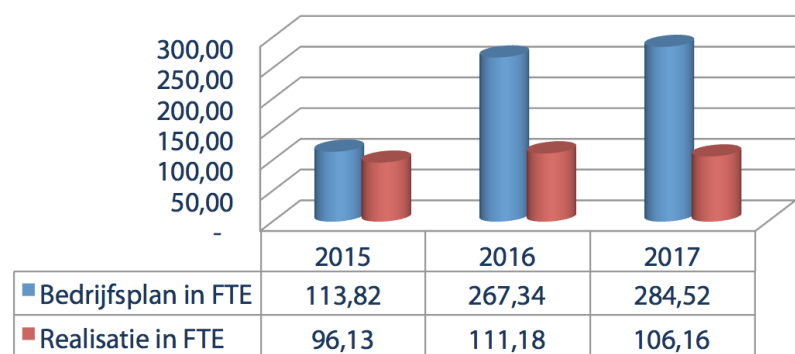
Met onze deelnemende gemeenten is afgesproken dat 60% van het beschikbare participatiebudget wordt ingezet bij WNK. Dit participatiebudget levert de financiering van de in te zetten expertise op het gebied van re-integratie: werving & selectie, diagnose, assessment en training, zijnde de verbindende elementen tussen de uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking en de regionale arbeidsmarkt die wordt bediend door WNK. Op dit moment is er sprake van onderbesteding van de afgesproken 60% van het participatiebudget met 2%, over alle deelnemende gemeenten.

Gemeente	Realisatie 2017	Budget 2017	Verschil 2017
Alkmaar	386.288,45	458.667,50	-72.379,05
Bergen	26.541,78	27.473,24	-931,46
Castricum	30.340,60	23.963,85	6.376,75
Heerhugowaard	145.708,00	126.491,11	19.216,89
Heiloo	36.034,95	28.915,92	7.119,03
Langedijk	55.629,00	29.322,97	26.306,03

Personeelsdiensten participatiewet doelgroep

WNK levert personeelsdiensten aan de regionale arbeidsmarkt, publiek en privaats, in de vorm van detachementen en bemiddelen, ook wel aangeduid als werkgeversdienstverlening. De klantenkring wordt gevormd door werkgevers in Noord-Holland (reistijd woon/werk van maximaal anderhalf uur enkele reis). Doelgroep zijn de inwoners van de regio Alkmaar die voor hun inkomen een beroep doen op een uitkering van de gemeente en waarvan is vastgesteld dat de loonwaarde beperkt is (30 - 80 %). Het al dan niet hebben van een tijdelijk karakter van de beperkte loonwaarde wordt bepaald op basis van een wettelijk voorgeschreven herindicatie. Doelstelling is het minimaliseren van de uitkeringsafhankelijkheid en schadelastbeperking op het BUIG-budget (Gebundelde Uitkering Gemeenten). Om dit te bereiken wordt enerzijds gestreefd naar verhoging van de vastgestelde loonwaarde door middel van het stabiliseren van de sociale omgeving, opdoen van werkervaring en eventueel opleiden. Anderzijds wordt een maximale benutting van de loonwaarde op de regionale arbeidsmarkt gefaciliteerd in de vorm van arbeidsbemiddeling en detachering. Beschikbaar instrument is loonkostensubsidie. Met het WNK Bedrijfsplan 2014-2018 is een ambitie neergezet voor de ontwikkeling van het aantal banen voor deze doelgroep. Hieronder wordt de realisatie naast het WNK Bedrijfsplan gezet.

Personeelsdiensten participatiewet



De ambitie zoals opgenomen in het WNK Bedrijfsplan 2014-2018 wordt bij lange na niet gerealiseerd. De oorzaak hiervan is tweeledig. Enerzijds blijkt dat de afgelopen twee jaren de organisatie haar focus primair heeft moeten richten op de ingrijpende reorganisatie van de bedrijfsvoering en alles wat daarmee samenhangt. Dit is ten koste gegaan van de acquisitieslagkracht in de regionale arbeidsmarkt. Gebleken is bovendien dat veel van de vacatures die zijn ontstaan onvervuld zijn gebleven bij gebrek aan te bemiddelen geschikte kandidaten. Bijkomend neveneffect van deze ontwikkeling is dat het aantal medewerkers dat na het doorlopen van de wettelijk toegestane flexperiode in vaste dienst komt, ook lager is dan werd voorzien. Op basis van het aldus verkregen voortschrijdend inzicht is de ambitie in de meerjarenbegroting 2017 naar beneden bijgesteld tot een jaarlijkse groei per saldo van 30 FTE.

Verloonde arbeidsmaanden Participatiewet

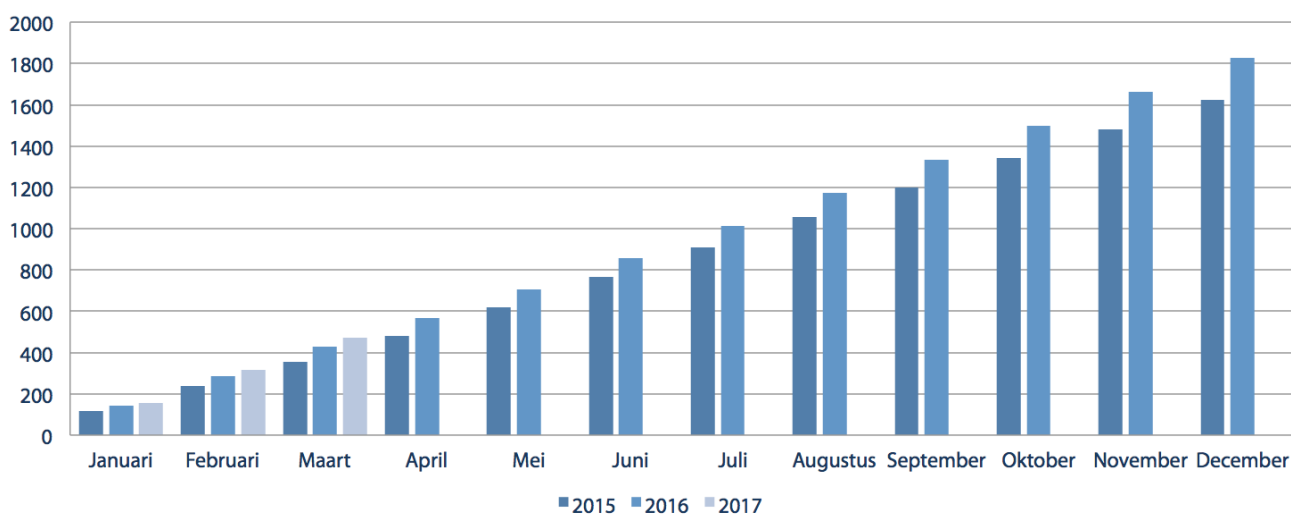
De grafiek toont het totaal aan verloonde arbeidsmaanden, cumulatief over de maanden van het jaar. Het geeft een beeld van de door WNK geleverde prestatie. Dit in termen van het benutten van de regionale arbeidsmarkt ten gunste van werkzoekenden, die aanspraak hebben gemaakt dan wel in potentie zouden gaan maken op een inkomensvoorziening Participatiewet.

Alles voor elkaar



met WNK personeelsdiensten

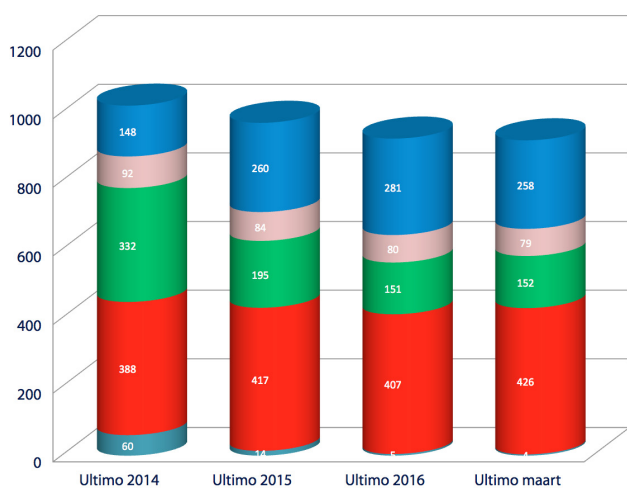
Verloonde maanden PAB



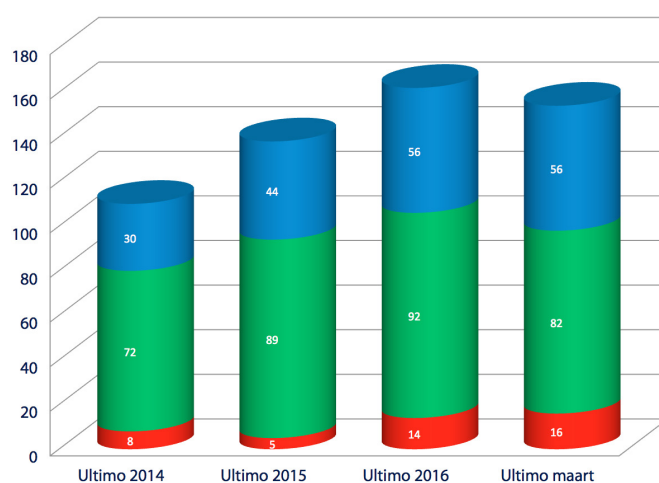
Ontwikkeling dienstverbanden

De instroom van SW-medewerkers is per 1 januari 2015 gestopt. Door natuurlijk verloop is de trend een geleidelijke daling van het volume. Het kengetal daarbij is 4,3%. In het eerste kwartaal daalde het bestand per saldo met vijf medewerkers. Het aantal dienstverbanden Participatiewet daalde met acht medewerkers naar een totaal van 154 medewerkers. Dit is inclusief negen medewerkers die op basis van de indicatie Beschut werk in dienst zijn genomen.

Ontwikkeling dienstverbanden WSW (in personen)



Ontwikkeling dienstverbanden Participatiewet, niet WSW (in personen)



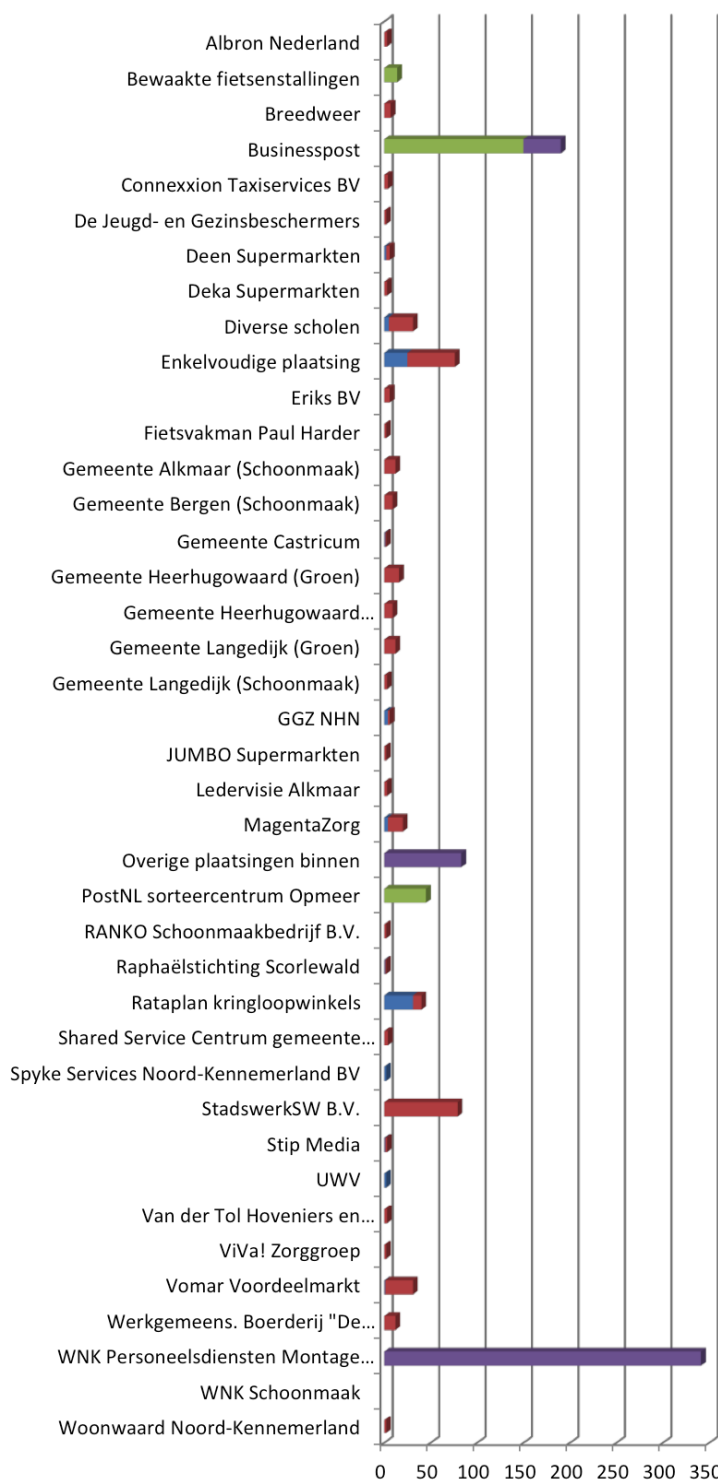
- Detacheren
- Personeelsbemiddeling
- Team Detachering
- Interne werkgelegenheid
- Assessment

- Detacheren
- Team Detachering
- Interne werkgelegenheid

Waar werken onze mensen?

Onderstaande tabel geeft enerzijds inzicht waar de geïndiceerde medewerkers van WNK Personeelsdiensten werkzaam zijn. Anderzijds kan worden afgelezen welke diensten aan welke partijen op de regionale arbeidsmarkt worden geleverd.

Stand per 31 maart 2017



Werkgever	Totaal
Albron Nederland	3
Bewaakte fietsenstallingen	14
Breedweer	7
Businesspost	190
Connexion Taxiservices BV	4
De Jeugd- en Gezinsbeschermers	2
Deen Supermarkten	6
Deka Supermarkten	3
Diverse scholen	31
Enkelvoudige plaatsing	76
Eriks BV	6
Fietsvakman Paul Harder	2
Gemeente Alkmaar (Schoonmaak)	12
Gemeente Bergen (Schoonmaak)	9
Gemeente Castricum	2
Gemeente Heerhugowaard (Groen)	16
Gemeente Heerhugowaard (Schoonmaak)	9
Gemeente Langedijk (Groen)	12
Gemeente Langedijk (Schoonmaak)	3
GGZ NHN	6
JUMBO Supermarkten	2
Ledervisie Alkmaar	3
MagentaZorg	20
Overige plaatsingen binnen	83
PostNL sorteercentrum Opmeer	45
RANKO Schoonmaakbedrijf B.V.	2
Raphaëlstichting Scorlewald	2
Rataplan kringloopwinkels	40
Shared Service Centrum gemeente Alkmaar	4
Spyke Services Noord-Kennemerland BV	2
StadswerkSW B.V.	79
Stip Media	3
UWV	2
Van der Tol Hoveniers en Terreinrichters B.V.	3
ViVa! Zorggroep	2
Vomar Voordeelmarkt	31
Werkgemeens. Boerderij "De Klompenhoeve"	12
WNK Personeelsdiensten Montage & Verpakking	341
WNK Schoonmaak	0
Woonwaard Noord-Kennemerland	2
Totaal	1091

■ Personeelsbemiddeling ■ Detacheren
■ Team Detachering ■ Interne werkgelegenheid

Samenvatting medewerkers tevredenheidsonderzoek

Onderstaande grafiek geeft de gemiddelde scores per onderwerp aan. Hierbij is uitgegaan van een positieve vraagstelling. Als voorbeeld "Bent u tevreden met uw werkzaamheden"?

Gemiddelde scores per onderwerp (N=509)

