



# *Jaarstukken*

## *2019*

Wedeka Bedrijven

Electronicaweg 29  
9503 GA Stadskanaal

Postbus 194  
9500 AD Stadskanaal

Telefoon 0599-692000  
E-mail [info@wedeka.nl](mailto:info@wedeka.nl)  
Internet [www.wedeka.nl](http://www.wedeka.nl)

# **JAARSTUKKEN 2019**

## **Inhoud**

### **Hoofdstuk 1 Bericht van het dagelijks bestuur**

### **Hoofdstuk 2 Programmaverantwoording**

- 2.1 Algemeen
- 2.2 Sociaal beleid
- 2.3 Financieel beleid

### **Hoofdstuk 3 Verplichte paragrafen**

- 3.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing
- 3.2 Onderhoud kapitaalgoederen
- 3.3 Financiering
- 3.4 Verbonden partijen
- 3.5 Bedrijfsvoering

### **Hoofdstuk 4 Jaarrekening**

- 4.1 Balans per 31 December
- 4.2 Overzicht van baten en lasten
- 4.3 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
- 4.4 Toelichting op de balans
- 4.5 Toelichting op het overzicht van baten en lasten
- 4.6 Overige gegevens
- 4.7 Rijksbijdragen
- 4.8 Gemeentelijke bijdragen en resultaatbestemming
- 4.9 Vaste activa
- 4.10 Overzicht van baten en lasten naar taakvelden
- 4.11 Normenkader
- 4.12 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

## Hoofdstuk 1 Bericht van het dagelijks bestuur

Dit jaar wil ik beginnen met alle werknemers van Wedeka te complimenteren en te bedanken. Velen van jullie werken al jarenlang vol overgave en liefde voor het bedrijf, in een decennium waar heel veel gesproken, besloten en veranderd is rond de sociale werkvoorziening. Ik heb veel respect voor de wijze waarop jullie dag-aan-dag jullie best doen voor Wedeka.

Ik moet regelmatig terugdenken aan het verhaal van een collega die dit jaar zijn 50-jarig jubileum binnen Wedeka vierde, maar bijna ontroostbaar was tijdens de receptie omdat hij binnen niet al te lange tijd het bedrijf zou gaan verlaten in verband met pensionering. Dat geeft weer hoe toegewijd er gewerkt wordt in Wedeka en hoezeer het bedrijf en de collega's van belang zijn in de levens van heel veel werknemers en hun families. Die verbondenheid met Wedeka en elkaar is een van de redenen dat Wedeka – objectief – een van de best presterende SW-bedrijven in Nederland is. Daar ben ik van overtuigd. Het is ook de reden dat het bedrijf jaar op jaar beter presteerde dan verwacht in de begrotingen.

Maar ondanks opnieuw een positief resultaat is er wederom een ontzettend groot tekort. Opgeteld moeten de 5 bij Wedeka betrokken gemeenten 6 miljoen euro uit eigen middelen bijdragen omdat het ministerie gemeenten structureel te weinig betaalt. Dat is geld dat eigenlijk bedoeld is voor alle andere zaken die gemeenten doen. Maar daar is de afgelopen jaren vaak ook al op bezuinigd. Deze tekorten zijn voor gemeenten op korte termijn niet meer op te brengen in samenhang met alle andere tekorten die ook bijna volledig ontstaan door kortingen van de Rijksoverheid.

In 2019 zijn we bezig geweest verder te werken aan het bedrijfsplan, onder dit moeilijke gesternte. Want we willen graag Wedeka verder ontwikkelen naar een leerwerkbedrijf – daar zijn als eerste teken de pilots voor uitgevoerd – maar we zien ook complicerende ontwikkelingen door dalend personeelsverloop die invloed hebben op de kostenontwikkeling en die de productie- en leermogelijkheden beperken. Hoe deze voorziening ook in de komende jaren duurzaam en betaalbaar in stand te houden, is het onderwerp dat in het proces naar een goed bedrijfsplan centraal staat en in 2020 wordt vervolgd.

Hartelijke groet,

Johan Hamster  
voorzitter

## Hoofdstuk 2 Programmaverantwoording

### 2.1 ALGEMEEN

In 2019 heeft Wedeka een start gemaakt met de doorontwikkeling naar een leer-werkbedrijf. Zo zijn er voor de gemeenten Stadskanaal en Veendam een viertal leerwerkpilots uitgevoerd in de werksoorten schoonmaak en kringloop/facilitair. De eerste bevindingen zijn positief, van de 25 kandidaten is een derde uitgestroomd naar regulier werk, voor een deel van de kandidaten loopt het traject nog en is uitstroom zeker de verwachting.

Ook is gewerkt aan een goede omschrijving van de leerwerk-producten die Wedeka kan bieden en de profielen van kandidaten die voor de diverse trajecten in aanmerking komen.

De financiële tekorten van Wedeka zijn, zoals in de lijn der verwachting ligt, ook in 2019 verder opgelopen. De kosten per medewerker vertonen nog steeds een stijgende lijn, en de opbrengsten dalen vanwege teruglopende personeelsbestanden. Zo zijn er in 2019, 70 medewerkers vertrokken, gelukkig voornamelijk om redenen van pensionering. De instroom is gering, en bestaat voornamelijk uit medewerkers in nieuw beschut werk, die voor de deelnemende gemeenten gestelde quota worden gerealiseerd.

Toch is het jaar 2019 positief afgesloten met een voordelig resultaat. Voor 2019 was een tekort begroot van € 6.448.000,-. Dit bedrag is door de gemeenten in delen, maandelijks overgemaakt. Rekening houdend met deze gemeentelijke bijdrage sluiten we het jaar af met een positief resultaat van € 513.397,-.

Dit resultaat is het gevolg van enerzijds een hogere rijkssubsidie in de mei en september-circulaire en anderzijds vanwege vacature ruimte die pas in de loop van in 2019 kon worden opgevuld. Gelukkig beschikt Wedeka nog steeds (als gevolg van een goede en betrouwbare naam bij klanten) over meer dan voldoende werk en ook de drie Kringloopwinkels dragen bij aan het positieve resultaat. Een uitzondering moet worden gemaakt voor de opbrengsten van de hout afdeling, hier kreeg Wedeka te maken met een jarenlange trouwe en grote klant die vanwege financiële problemen, plotseling geen opdrachten meer verleende.

Ondanks positieve resultaten wordt steeds meer zichtbaar dat de kosten ten opzichte van de opbrengsten stijgen waardoor het meerjarenperspectief negatief moet worden bijgesteld. Gemeenten geven aan de grenzen te bereiken van hetgeen ze financieel kunnen dragen. Dit vraagt om maatregelen.

Het bestuur van Wedeka heeft daarom aan de directie de opdracht gegeven om het reeds in juni 2019 opgestelde transitieplan voor de doorontwikkeling naar een leerwerkbedrijf aan te scherpen en uit te breiden met een financiële analyse van het productiedeel van Wedeka voor de komende 10 jaar. Kortom om een bedrijfsplan op te stellen voor de periode van 2020-2030.

Op basis van het bedrijfsplan moeten keuzes worden gemaakt die er toe bijdragen dat Wedeka gezond en duurzaam kan blijven bestaan. Die keuzes hebben betrekking op de ontwikkeling van de kosten en mogelijke besparingen, maar ook op de uitvoering van leerwerktrajecten voor werkzoekenden. De infrastructuur van Wedeka en de jarenlange expertise in het begeleiden en ontwikkelen van kandidaten, kan dan optimaal worden benut. Naast een positieve bijdrage aan het exploitatieresultaat, komt dit ook de financiële resultaten van de gemeenten ten goede omdat het beroep op de bijstandsuitkeringen bij de gemeenten wordt verkleind. En vanzelfsprekend draagt het bij aan de re-integratie en kansen op werk voor werkzoekenden, het doel waar het uiteindelijk om gaat.

Het betaalbaar houden van Wedeka, als belangrijke regionale voorziening in het kader van arbeidsparticipatie, is het streven.

Grietje Kalfsbeek  
Directeur

## 2.2 SOCIAAL BELEID

Wedeka voert van oudsher de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor 5 gemeenten. Inmiddels heeft dit zich uitgebreid naar verschillende doelgroepen en verschillende rechtsposities zoals de Cao WSW, beschut werk, Cao Gemeenten, Cao Sociaal Werk, WIW en ID.

Bij Wedeka werken ruim 1500 personen op basis van een Wsw-dienstverband en 57 personen in beschut werk. Daarnaast heeft Wedeka ruime ervaring met het aanbieden van werkervaringsplaatsen, trajecten en re-integratieactiviteiten.

Binnen de brede infrastructuur van Wedeka wordt aan de hand van verschillende werksoorten zinvol werk en ontwikkelmogelijkheden geboden. Wedeka beschikt over diverse leererkenningen als erkend leerbedrijf en biedt trajecten aan in het kader van Praktijkleren.

### *De Participatiewet*

De invoering van de Participatiewet met ingang van 1 januari 2015 heeft tot gevolg dat er geen personen meer kunnen instromen in de Wsw, met afbouw van de Wsw als gevolg. Daarvoor in de plaats komen participatiebanen en beschut werk. De participatiewet voegt de bestaande re-integratiebudgetten en de middelen uit de Wsw samen tot één participatiebudget. Het Rijk heeft dit budget aan de gemeenten overgedragen.

### *Koers Wedeka*

Eind 2018 is bepaald dat Wedeka een leer-werkbedrijf gaat worden. Wedeka is voortdurend in gesprek met gemeenten om hieraan nadere invulling te geven. Hierbij wordt gestreefd naar integrale inzet van betrokken medewerkers, middelen en een gezamenlijke aanpak met gemeenten die voorkomt dat mensen buiten het arbeidsproces vallen.

Wedeka zal zich (door)ontwikkelen naar een leer-werkbedrijf en daarnaast blijft Wedeka het Wsw-bedrijf waar mensen met een beperking een dienstverband hebben. Wedeka werkt nauw samen met diverse partijen en instellingen voor het ontwikkelen, trainen en opleiden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

De koers moet bijdragen aan het verbeteren van het exploitatieresultaat van Wedeka door efficiënte samenwerking tussen betrokken partijen (Wedeka, gemeenten, onderwijs en regionale werkgevers), plus daarmee een beter verwacht resultaat als het gaat om uitstroom naar regulier werk.

Een duidelijk voorbeeld van deze nieuwe koers zijn de pilots leer-werktrajecten, die een prachtig resultaat hebben opgeleverd in 2019 door duurzame uitstroom naar werk.

### *Wsw*

Alhoewel er geen instroom van nieuwe Wsw-medewerkers meer mogelijk is, is de Wet sociale werkvoorziening nog altijd aan de orde voor alle medewerkers die in dienst zijn bij Wedeka Bedrijven op grond van een Wsw-dienstverband en voor personen werkzaam in een dienstverband bij een externe werkgever in het kader van Begeleid Werken.

Doordat er geen nieuwe instroom is van medewerkers, vergrijzing van het personeelsbestand en het aanbod van trajecten vanuit de TDC's beperkt is, ontstaat er een tekort aan mensen. Vacatures kunnen vaak niet meer worden vervuld omdat er onvoldoende aanbod van medewerkers is. Dit geldt zowel voor detachingsvacatures als voor vacatures binnen Wedeka.

### *Beschut werk*

In 2019 heeft de groei van beschut werk zich verder doorgezet van 39 medewerkers in 2018 naar 57 medewerkers in 2019. Door de grote verscheidenheid in werksoorten zijn er voldoende plaatsingsmogelijkheden voor beschut werk. Wedeka heeft hiervoor overeenkomsten gesloten met de gemeenten Stadskanaal, Veendam, Westerwolde en Borger-Odoorn. De bekendheid van beschut werk is toegenomen.

### *Detacheringen*

Het detacheren van medewerkers op de externe arbeidsmarkt blijft een belangrijk speerpunt voor Wedeka. Er zijn medewerkers individueel gedetacheerd, maar het grootste deel van de gedetacheerde medewerkers is geplaatst via een groepsdetachering. Daar waar mogelijk worden medewerkers gestimuleerd om de beweging van binnen naar buiten te maken. In 2019 zijn er in totaal 404 medewerkers gedetacheerd. De daling van het aantal gedetacheerde medewerkers ontstaat door relatief veel uitstroom uit de groepsdetacheringen en door de afname van het totale personeelsbestand waardoor vacatures vanuit detachering niet altijd kunnen worden opgevuld.

### *Trajecten*

Wedeka heeft veel expertise in het bieden van een passend leer-werktraject voor verschillende doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt. Wedeka maakt deel uit van de arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht) en is in diverse regionale overleggen vertegenwoordigd. Wedeka levert daarbij een actieve bijdrage aan de uitvoering van diverse programma's die gericht zijn op het opleiden en ontwikkelen van medewerkers, Wajongers en werkzoekenden, het begeleiden van PrO/VSO leerlingen, Praktijkleren, een gezamenlijke werkgeversbenadering, het bieden van voldoende werkervaringsplekken en het uitvoeren van diverse projecten in samenwerking met de ketenpartners.

In de TDC's (Trainings- en Diagnose Centra) werkt Wedeka samen met gemeenten, het UWV, het Noorderpoort, PrO/VSO scholen, brancheorganisaties en werkgevers voor diverse trajecten en projecten. Voorbeelden zijn de trajecten 'Werkfit' en 'Naar Werk' voor het UWV, interne opleidingen bij het Noorderpoort: MBO en educatie, de schakelklas van het UBBO Emmius, trajecten voor jongeren en reclassering.

Wedeka benut haar brede infrastructuur voor diverse doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt. Wedeka heeft hiervoor verschillende trajectvormen ontwikkeld: de carrousel, het ontwikkeltraject, pilots leer-werktrajecten en praktijkleren. In 2019 zijn de instrumenten verder doorontwikkeld.

In 2019 zijn in samenwerking met de gemeenten de pilots leer-werktrajecten uitgevoerd voor Verkoop & Logistiek en Schoonmaak. Deelnemers aan deze pilots worden aangeleverd door de gemeenten Veendam en Stadskanaal Zij volgen een traject van een halfjaar bestaand uit scholing en werken. Daarna volgt een tijdelijk dienstverband met als uiteindelijke doel uit te stromen naar werk. Daarnaast hebben deze pilots als doel de samenwerking tussen Wedeka en de TDC's te optimaliseren. De pilots zijn zeer succesvol, veel deelnemers zijn uitgestroomd naar werk. Helaas zijn er tot nu toe onvoldoende kandidaten om weer een nieuwe groep in een leer-werktraject te laten starten.

### *Personeelsontwikkeling*

De omslag naar een leer-werkbedrijf brengt met zich mee dat het accent komt te liggen op ontwikkeling van medewerkers en deelnemers aan een traject waarbij de verschillende werksoorten een instrument zijn om deze ontwikkeling te kunnen realiseren. Daarnaast is er meer aandacht voor scholing en training. Voor de organisatie betekent dat een omslag van productiegericht naar ontwikkelingsgericht. Er komen vaker nieuwe medewerkers binnen, die na enige tijd doorstromen naar een externe baan.

In 2019 zijn er diverse medewerkers en deelnemers van een traject die een opleiding of een training hebben gevolgd. Dit varieert van een volledige Mbo-opleiding tot vakgerichte trainingen. Met opleidingsinstellingen wordt nauw samengewerkt. Met ROC Noorderpoort zijn afspraken gemaakt voor passende interne opleidingen, waarbij de mogelijkheid tot het behalen van een diploma bestaat. De kosten voor opleidingen en trainingen werden voor een deel opgevangen door de subsidieregeling Praktijkleren (SPL).

Een belangrijk nieuw instrument is het praktijkleren, er wordt een praktijkverklaring afgegeven voor een deel van een MBO opleiding.

#### Ziekteverzuim

Het totale ziekteverzuim in 2019 was 17,3%. Dit betekent een daling van 0,4% ten opzichte van 2018 (17,7%). Het voorkomen en beheersen van het ziekteverzuim blijft een belangrijk punt van zorg voor de organisatie. De werkgroep ziekteverzuim heeft hiervoor de nodige acties in gang gezet zoals een nieuw boekje over de Afspraken en Regels bij ziekteverzuim. Daarnaast is er aandacht besteed aan de preventie van ziekteverzuim door de invoering van de Gezonde Kantine, een Health Check, Stoppen met Roken en de training "Voel je Goed".

#### Medewerkerstevredenheid

In 2019 zijn de acties opgepakt die in 2018 voortkwamen uit het medewerkersstevredenheidsonderzoek (MTO). In 2020 zal er opnieuw een MTO worden uitgevoerd.

#### Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)

In 2019 is de invoering van de WNRA per 1 januari 2020 voorbereid. De ambtenaren die vallen onder de Cao gemeenten gaan onder het Burgerlijk Wetboek vallen. Dit brengt veel veranderingen met zich mee zoals de invoering van een arbeidsovereenkomst, het personeelshandboek en inrichting van Lokaal Overleg. Bovendien vervangt de cao voor samenwerkende gemeentelijke organisaties (Cao SGO) de CAR UWV. Hierover is regelmatig gesproken met het Georganiseerd Overleg.

## 2.2.1 PERSONEELSBEZETTING

### Wsw-personeelsbestand

De instroom in 2019 van 25 personen bestaat voor 21 personen uit verhuizingen. Daarnaast zijn er 4 personen in dienst gekomen door overplaatsingen van andere SW-bedrijven. Deze 4 personen hadden al een dienstverband bij een ander werkvoorzieningsschap. De gemiddelde personeelsbezetting in 2019 was 1.505,3 s.e.'s.<sup>1</sup> Dit aantal is inclusief 52,5 s.e.'s van personen die geen loon ontvangen, omdat zij langer dan twee jaar ziek zijn. Voor 2019 levert dit een correctie op van 52,5 s.e.'s waardoor de gecorrigeerde gemiddelde realisatie uitkomt op 1.452,8 s.e.'s.

#### In- en uitstroom van personen met een Wsw-dienstverband / Begeleid Werken-contract

	Saldo	In stroom	Uit stroom	VOP/pens.	WIA	Vrije bedrijf	Overige redenen <sup>2</sup>	Aantal personen	Totaal 311219	Gecorr. gemidd. realisatie
	31-12-'18	2019	2019					31-12-'19	fte's	s.e.'s
Borger-Odoorn	141	6	14	2	9	1	2	133	116,9	120,8
Midden-Groningen <sup>3</sup>	121	2	8	5	3	0	0	115	102,5	108,7
Stadskanaal	661	3	51	8	24	0	19	613	553,1	581,6
Veendam	384	3	31	8	9	0	14	356	313,2	336,0
Westerwolde <sup>4</sup>	283	5	24	8	11	0	5	264	232,7	240,8
Buitengemeenten	70	6	10	0	5	0	5	66	62,9	64,9
<b>Totaal</b>	<b>1.660</b>	<b>25</b>	<b>138</b>	<b>31</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>45</b>	<b>1.547</b>	<b>1.381,4</b>	<b>1.452,8</b>

<sup>1</sup> s.e. staat voor subsidie-eenheid.

<sup>2</sup> Onder overige redenen voor uitstroom vallen o.a. overlijden, ontslag en beëindiging tijdelijk dienstverband.

<sup>3</sup> Voorheen gemeente Menterwolde

<sup>4</sup> Voorheen gemeente Vlagtwedde

*Personeelsbezetting Wsw-personeel per deelnemende gemeente per 31-12-2019 (incl. Begeleid Werken)*

	Personen	Fte's	S.e.'s
Borger-Odoorn	133	116,9	121,8
Midden-Groningen	115	102,5	106,5
Stadskanaal	613	553,1	573,7
Veendam	356	313,2	328,8
Westerwolde	264	232,7	238,5
Buitengemeenten	<u>66</u>	<u>62,9</u>	<u>65,6</u>
Totaal incl. slapers	1.547	1.381,4	1.435,0
Slapers	<u>- 13</u>	<u>- 10,8</u>	<u>- 12,0</u>
Totaal excl. slapers	1.534	1.370,6	1.423,0

Slapers zijn medewerkers die na twee jaar ziekte geen loon meer ontvangen, maar wel meetellen in de personeelsstanden.

*Wsw-personeelsleden naar salarisschaal per 31-12-2019 (excl. Begeleid Werken)*

Loonschaal	In personen 2017	In personen 2018	In personen 2019
Min. loon	104	64	14
A	18	19	17
B1	268	269	265
B2	209	215	206
C1	439	427	377
C2	288	290	297
D1	185	177	176
D2	72	67	63
E	37	35	36
F	23	23	23
G	26	24	19
H	7	5	6
I	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
Totaal	1.677	1.616	1.500



*Leeftijdsofbouw Wsw-personeel per 31-12-2019 (incl. Begeleid Werken)*

Leeftijd	2018 aantal	2018 in %	2019 aantal	2019 in %
< 20	0	0,0 %	0	0,0 %
20-30	62	3,7 %	49	3,2 %
30-40	245	14,8 %	225	14,5 %
40-50	386	23,3 %	353	22,8 %
50-60	643	38,7 %	582	37,7 %
60-65	<u>324</u>	19,5 %	<u>338</u>	21,8 %
Totaal	1.660		1.547	

*Personeelsbezetting Wsw-personeel per 31-12-2018 en 31-12-2019 (incl. Begeleid Werken)*

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Stand 31-12-2018	1.142 (68,8%)	518 (31,2%)	1.660
Stand 31-12-2019	1.067 (69,0%)	480 (31,0%)	1.547

**Personeelsbestand niet-gesubsidieerd personeel**

*Personeelsbezetting niet-gesubsidieerd personeel per 31-12-2018 en 31-12-2019*

	Aantal personen 31-12-2018	Fte's	Aantal personen 31-12-2019	Fte's
Wedeka	73	70,6	73	70,3
Wedeka B.V.	13	11,6	14	12,7
Wedeka Baanderij	<u>5</u>	<u>4,1</u>	<u>5</u>	<u>4,6</u>
Subtotaal	91	86,3	92	87,6
Gedetacheerd	<u>- 5</u>	<u>- 2,5</u>	<u>- 3</u>	<u>- 1,5</u>
Subtotaal	86	83,8	89	86,1
Wachtgelder	<u>1</u>	<u>0,5</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal	87	84,3	89	86,1

De bezetting van de niet-gesubsidieerde formatieplaatsen per 31-12-2019 is ten opzichte van 31-12-2017 hoger. We zien dat het aantal ambtenaren gelijk is gebleven, een afname van het aantal gedetacheerde personen en een toename van personeelsleden in Wedeka B.V.

## 2.2.2 INDICATIE WSW

Sinds 1 januari 2015 is er geen instroom meer mogelijk in de Wsw. Dit betekent dat er uitsluitend herindicaties worden uitgevoerd. De divisie Sociaal Medische Zaken van het UWV voert deze herindicaties uit. Het UWV beslist over:

- de onder- of bovengrens voor de Wsw;
- de arbeidshandicapcategorie (matig of ernstig);
- de geldigheidsduur van de herindicatie.

Daarnaast adviseert het UWV divisie Sociaal Medische Zaken in de herindicatiestelling over de eventuele aanpassingen die noodzakelijk zijn voor het verrichten van arbeid en of betrokkene in aanmerking komt voor Begeleid Werken. Indien Begeleid Werken vanwege de

aard en de ernst van de handicap niet reëel is, ziet het UWV af van een positief advies Begeleid Werken.

Het UWV kan een minimale geldigheidsduur van 1 jaar en een maximale geldigheidsduur van 50 jaar toekennen. In de praktijk worden de meeste termijnen tussen 5 en 10 jaar vastgesteld.

In het jaar 2019 zijn er in totaal 117 herindicaties uitgevoerd, deze zijn als volgt verdeeld:

Gemeenten	Aantal herindicaties in 2019
Borger-Odoorn	5
Midden-Groningen	5
Stadskanaal	66
Veendam	28
Westerwolde	13
<b>TOTAAL</b>	<b>117</b>

### 2.2.3 BESCHUT WERK

Personen, die een vergaande mate van begeleiding en/of aanpassing van de werkplek nodig hebben welke niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht, komen in aanmerking voor de indicatie 'beschut werk'.

De indicatie 'beschut werk' kan worden aangevraagd bij het UWV. Dit kan zowel door de gemeente als door de betrokkene zelf worden gedaan. Personen met een indicatie 'Wsw zonder Begeleid Werken' kunnen hiervoor een verkorte administratieve procedure volgen. Het UWV geeft een advies 'beschut werk' af. Vervolgens neemt de gemeente een besluit over het toekennen van de indicatie 'beschut werk'.

Met de gemeenten Borger-Odoorn, Stadskanaal, Veendam en Westerwolde zijn afspraken gemaakt over de invulling van beschut werk. In 2019 is de uitbreiding van beschut werk verder doorgezet van 39 personen in 2018 naar 57 personen in 2019.

Een persoon met de indicatie 'beschut werk' start met een proefplaatsing of externe leerstage bij Wedeka. Tijdens deze proefperiode voert UWV een loonwaardemeting uit. Indien de proefplaatsing is geslaagd en er voldoende formatieruimte voor beschut werk aanwezig is krijgt de betreffende persoon een dienstverband bij Wedeka aangeboden. De medewerkers worden bij Wedeka op diverse werkplekken binnen de organisatie ingezet. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen, mogelijkheden en beperkingen van de medewerker.

Om de bekendheid van beschut werk te vergroten zijn er in 2019 workshops beschut werk ontwikkeld samen met UWV en gemeenten. In 2019 zijn er twee workshops uitgevoerd waarin het ervaren centraal staat. Dit gebeurt door middel van praktijkroutes.

De verwachting is dat de groei van beschut werk in 2020 zal doorzetten, omdat mensen steeds beter de weg weten te vinden naar beschut werk.

Tot en met 2019 zijn er 57 plekken gerealiseerd in beschut werk:

Beschut werk	2019		
	<i>taakstelling</i>	<i>realisatie</i>	
	<i>in uren</i>	<i>in uren</i>	<i>in personen</i>
Borger-Odoorn <sup>5</sup>	341	176	6
Stadskanaal	806	718	26
Veendam	589	552,8	19
Westerwolde <sup>6</sup>	248	152	6
TOTAAL	1.984	1.126,8	57

## 2.2.4 DETACHERINGEN

Externe doorstroming kreeg de afgelopen jaren veel aandacht binnen de Wsw. Sinds 2017 is echter de groei van het aantal detacheringen tot stilstand gekomen en dit heeft zich in 2018 en 2019 doorgezet. Daar waar nieuwe individuele aanvragen zijn binnen gekomen, doet zich regelmatig een matchingsprobleem voor, omdat er minder mensen met de juiste competenties en vaardigheden beschikbaar zijn. In 2019 was er ook meer moeite met het invullen van vervangingsaanvragen.

In 2019 zijn er in totaal 404 medewerkers werkzaam/gedetacheerd bij externe werkgevers. Dit is 26,1% van de het totale Wsw-personeelsbestand (1.547). Hiervan zaten 47 mensen in begeleid werken, 160 personen in groepsdetachering Groen & Infra, 197 personen overige detacheringen (26 bij MSG, 24 personen in groepsdetachering Kappa & Zaadhof, 89 mensen in de Schoonmaak en ongeveer 84 personen werden individueel gedetacheerd).

Binnen de groepsdetachering is sprake van een daling van het aantal gedetacheerde medewerkers. Dit heeft vooral te maken met de uitstroom door pensionering uit de Wsw. Ook is er sprake van daling doordat de inlener besluit dat de medewerker niet meer voldoet aan de eisen van de bedrijfsvoering, zo is het aantal gedetacheerden bij MSG post door een combinatie van beide factoren vanaf de start in 2016 gedaald van 70 naar 26 medewerkers in 2019. Bij uitstroom van gedetacheerde medewerkers probeert Wedeka de betreffende plekken opnieuw in te vullen. Dit lukt niet altijd, omdat er niet voldoende medewerkers beschikbaar zijn met de vereiste kwaliteiten.

<sup>5</sup> Het budget van Borger-Odoorn wordt verdeeld over Wedeka Bedrijven en de EMCO-groep.

<sup>6</sup> Het budget van Westerwolde wordt verdeeld over Wedeka Bedrijven en Afeer.

## Gerealiseerde groepsdetacheringen in 2019

Bedrijf	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019
IBOR (Midden-Groningen)	35	37	30
B&M	32	31	26
Opron	63	54	53
Noaberbeheer	20	21	18
LIN	33	31	28
MSG Post & Koeriers	62	48	38
Gemeente Veendam	65	62	58
Kappa	<u>21</u>	<u>18</u>	<u>19</u>
<b>Totaal</b>	<b>331</b>	<b>302</b>	<b>270</b>

### 2.2.5 BEGELEID WERKEN

Wedeka Bedrijven voert Begeleid Werken uit voor de gemeenten Borger-Odoorn, Midden-Groningen, Stadskanaal en Veendam. In 2019 zagen we een toename van 8 personen vanuit Wedeka en een afname van 5 personen. Eind 2019 hebben 47 mensen een Begeleid Werken-contract.

Deze Begeleid Werken-contracten zijn als volgt verdeeld:

	1-1-2019	nieuw	beëindigd	31-12-2019
Borger-Odoorn	2	1	1	2
Midden-Groningen	5	0	0	5
Stadskanaal	9	3	1	11
Veendam	27	4	3	28
Buitengemeenten	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>
Totaal	44	8	5	47

Het streven is om Wsw-medewerkers zo regulier mogelijk te laten werken. Begeleid Werken is het instrument waarbij de medewerker het dichtst bij de reguliere arbeidsmarkt werkt doordat de medewerker in dienst is bij een reguliere werkgever. Om er voor te zorgen dat de medewerkers de stap gaan zetten naar een Begeleid Werken-dienstverband is het van belang te zorgen voor een lage drempel. Deze lage drempel wordt vormgegeven door een terugkeergarantie, die is opgenomen in de cao voor de Sociale Werkvoorziening.

### 2.2.6 TRAJECTBEGELEIDING

#### Trajecten

In Oost-Groningen wordt intensief samengewerkt om werkzoekenden, Wajongers en jongeren te trainen, te scholen en werkervaring te bieden ter voorbereiding op regulier werk.

De infrastructuur van de TDC's wordt ingezet om alle aangemelde deelnemers in beeld te brengen, te begeleiden en te bemiddelen naar een werkplek. De TDC's zijn de locaties waar de samenwerking tussen gemeenten, Wedeka, Noorderpoort, UWV, werkgevers, praktijkscholen en zorginstellingen wordt gerealiseerd. Medewerkers van Wedeka maken

deel uit van de integrale teams en worden ingezet als klantmanagers of consultants, jobcoaches, docenten en werkgeveradviseurs in de TDC's.

In 2019 heeft Wedeka verder gewerkt aan de nieuwe koers naar de vorming van een leer-werkbedrijf. Dit heeft geleid tot de (door)ontwikkeling van bestaande trajecten en het opzetten van nieuwe trajecten. De brede infrastructuur van Wedeka leent zich goed voor het uitvoeren van trajecten.

### **Werksoorten binnen Wedeka**

De infrastructuur van Wedeka biedt trajecten in de volgende sectoren:

- Schoonmaak
- Facilitair
- Winkel
- Logistiek
- Groenvoorziening
- Weg- en waterbouw
- Brug- en sluisbediening
- Verpakken
- Elektronica
- Houtbewerking
- Metaalbewerking

### **Huidige trajecten**

We onderscheiden een drietal re-integratietrajecten:

- Carrousel (praktijkassessment);
- Werkfittrajecten;
- Praktijkleren.

### ***Carrousel (31 trajecten in 2019)***

De doelstelling van de carrousel is inzicht krijgen in de ambitie en arbeidsmogelijkheden van de deelnemer. Het gaat hier onder andere over inzicht in: beroepsinteresse, werkplezier, beroepsaffiniteit, wat iemand aankan, welke begeleiding nodig is tijdens het werk en hoe iemand het beste leert.

De Carrousel is een praktijkassessment met een duur van 1 – 6 weken, en dient om inzicht te krijgen in de ontwikkelmogelijkheden van de deelnemer. Dit gebeurt door middel van het observeren en evalueren van basiswerknemers- en vakvaardigheden. Deelnemers maken een keus uit verschillende beroepsrichtingen die worden aangeboden binnen de brede infrastructuur van Wedeka. Deelnemers krijgen taken die zoveel mogelijk aansluiten bij de belastbaarheid. Er wordt onder andere gekeken naar hoe iemand werkt, waar iemand plezier aan beleeft, hoe iemand omgaat met collega's, of iemand de werkopdrachten begrijpt en hoe iemand zijn werktempo is. De observatie en evaluatie van basiswerknemers- en vakvaardigheden resulteren in een eindadvies over de kwaliteiten en mogelijke belemmeringen van de deelnemer en over een passend vervolgtraject.

### ***Werkfittrajecten (circa 200 trajecten in 2019)***

Het werkfittraject heeft als doel om arbeidsparticipatie van de deelnemer te verhogen. Het werkfittraject is voor mensen die langere tijd niet hebben deelgenomen aan het arbeidsproces. Gedurende het traject van 6 maanden gaat aandacht uit naar het opheffen van belemmeringen. Het versterken van de werknemersvaardigheden van de deelnemer staan centraal. Tijdens het traject wordt gewerkt aan het vastleggen van competenties en vaardigheden en het ontwikkelen van zelfvertrouwen van de deelnemer door werkervaring en arbeidsritme op te doen binnen de infrastructuur van Wedeka. Het werkfittraject heeft als doel om arbeidsparticipatie van de deelnemer te verhogen.

## **Praktijkleren**

Doel van Praktijkleren is een leer-werktraject gericht op het werken in vakspecifieke sectoren en het verwerven van de daarbij behorende kwalificaties middels praktijkleren om plaatsing van werkzoekenden op betaald werk mogelijk te maken.

Praktijkleren is een traject voor werkzoekenden en werkenden die niet in staat zijn een MBO diploma te halen op niveau 2 (startkwalificatie). Tijdens het praktijkleren worden vaardigheden op de werkvloer aangeleerd op basis van de werkprocessen van de MBO-kwalificatiestructuur. Bij het goed afronden van de aangeleerde vakvaardigheden ontvangen de deelnemers een MBO-praktijkverklaring.

Wedeka biedt als erkend leerbedrijf, in samenwerking met SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) en de MBO instellingen, een groot aanbod aan leer-werkplekken en mogelijkheden voor praktijkleren.

De trajecten worden in de volgende beroepsrichtingen aangeboden:

- Winkel
- Logistiek
- Groenvoorziening
- Houtbewerking
- Metaalbewerking
- Schoonmaak
- Facilitair
- Administratie

De begeleiding bij de trajecten bij Wedeka wordt uitgevoerd door trajectbegeleiders: zij verzorgen de intake, coördinatie en eindadvies in de vorm van een gezamenlijke eindevaluatie met klant en opdrachtgever, bewaken de trajectvoortgang en leveren een rapportage.

### *Pilots Praktijkleren*

In 2018 hebben de ministeries van OC&W en SZW aan de Programmaraad en Stichting Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (S-BB) opdracht gegeven een aantal pilots Praktijkleren te realiseren met het doel de overgang naar werk te versoepelen en de kans op duurzaam werk te vergroten. Deze pilots zijn geïnspireerd op de aanpak van de Boris praktijkverklaring die al een aantal jaren geleden voor de Pro/VSO scholen van start is gegaan.

Door samenwerking tussen ondernemers, overheid en MBO worden scholing en praktijk beter op elkaar afgestemd. Praktijkleren is naast het reguliere opleiden, zoals BBL en BOL, een nieuwe mogelijkheid voor werkzoekenden en werkenden om hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Met het tonen van een Mbo-praktijkverklaring is voor een werkgever meteen duidelijk wat een werknemer kan.

Vanaf april 2019 is de pilot praktijkleren vanuit Wedeka gestart in Oost Groningen. Wedeka had reeds ervaring opgedaan met de Boris praktijkverklaring en de pilots leer-werktrajecten. Op basis van deze ervaringen werd Wedeka aangewezen als een van de initiatiefnemers voor de implementatie van de pilot in de regio.

Onder leiding van de projectleider van Wedeka is er een werkgroep praktijkleren Oost Groningen samengesteld met vertegenwoordigers van Wedeka, Afeer, de MBO instellingen, S-BB en het UWV. De werkgroepleden hebben samen met de vertegenwoordigers van de werkgroepen van de gemeente Groningen gewerkt aan de uitwerking van praktijkleren met een MBO verklaring in onze regio. Er is een inclusieve adviesfunctie vastgesteld voor de

toelating tot praktijkleren, het proces van aanmelding tot een praktijkverklaring is beschreven, praktijkopleiders zijn verantwoordelijk gemaakt voor praktijkopleidingsplekken, er zijn diverse voorlichtingen gegeven over praktijkleren, er zijn flyers gemaakt en er is een plan van aanpak opgesteld voor de implementatie van praktijkleren in de gehele arbeidsmarktregio.

Vanaf november 2019 zijn ook de overige regio's in de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe aangeschoven bij de pilot praktijkleren.

De looptijd van de pilot is twee jaar en eindigt op 31 december 2020 met als resultaat dat ongeveer 300 mensen in onze arbeidsmarktregio een praktijkverklaring hebben behaald.

#### *Pilots leerwerktrajecten*

Namens de gemeenten Veendam en Stadskanaal zijn eind november 2018 in totaal 29 deelnemers gestart met een leer-werktraject in de beroepsrichtingen schoonmaak en verkoop & logistiek.

#### *De pilots dienen een meervoudig doel:*

- De kansen op een baan voor werkzoekenden in de doelgroepen 2 en 3 te vergroten. De kandidaten die slagen in het vinden van een reguliere baan dragen, door uitstroom uit de bijstand of het voorkomen van instroom (schoolverlaters), bij aan de financiële resultaten van de gemeenten;
- Onderzoeken of de leer-werktrajecten daadwerkelijk leiden tot betere kansen op de arbeidsmarkt en banen bij het reguliere bedrijfsleven en dus de basis kunnen vormen voor de toekomstige koers van Wedeka;
- Onderzoeken hoe de samenwerking met de TDC's het beste kan worden georganiseerd en waar ieders verantwoordelijkheid zou moeten komen te liggen.

#### *De eerste resultaten:*

Van de 29 deelnemers:

- hebben 19 deelnemers een MBO-praktijkverklaring behaald op niveau 2 in de beroepsrichtingen 'logistiek medewerker', 'schoonmaker in verschillende omgevingen' of 'verkoper';
- zijn binnen een jaar 9 deelnemers uitgestroomd naar betaald regulier werk;
- zijn 9 deelnemers vroegtijdig gestopt met hun leer-werktraject vanwege onvoldoende belastbaarheid, een te hoog trajectniveau, of een verkeerde keus voor de beroepsrichting;
- Is met 11 deelnemers afgesproken om het leer-werktraject met 6 maanden te verlengen met als doel om voor iedereen het meest optimale resultaat te verwezenlijken.

### **Samenwerking als sleutel voor succes**

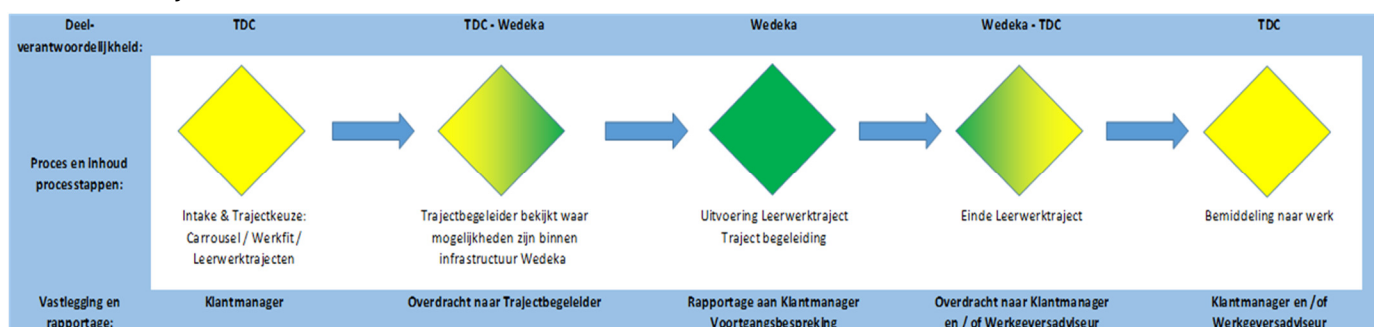
In de uitvoering van de pilots leer-werktrajecten werken betrokkenen van de gemeenten en Wedeka nauw samen. Het samenwerkingsproces in de pilots bestaat uit drie stappen:

Stap 1:	Instroom	>	'Klant in beeld'
Stap 2:	Doorstroom	>	Leer-werktrajecten
Stap 3:	Uitstroom	>	Bemiddeling

De gemeenten zijn hoofdverantwoordelijk voor de eerste stap. Wedeka is hoofdverantwoordelijk voor de tweede stap. De derde stap wordt samen uitgevoerd. In alle stappen is er sprake van overlap/samenwerking om te komen tot een optimaal resultaat. Een goede uitvoering van de stappen en een optimale samenwerking zijn de sleutels voor succes.

De eerste evaluatie is uitgevoerd en de conclusie is dat de Pilots een helder inzicht in de rollen en taakverdeling tussen de TDC's en Wedeka (zie hieronder het 'wiebertjes'- model) hebben opgeleverd. De belangrijkste conclusie is dat er in elk onderdeel van het proces samenwerking nodig is. Dat begint al bij het ontwerpen van een product (leer-werktraject) bij Wedeka tot en met de samenwerking met de werkgeversadviseur bij uitstroom naar regulier werk of een afspraakbaan.

### 'Wiebertjes'- model



De leer-werkproducten van Wedeka worden, op verzoek, geleverd aan onder andere de deelnemende gemeenten, aan het UWV en commerciële re-integratiebureaus. In de toekomst verwachten we trajecten ook te leveren aan collega sw-bedrijven die niet meer beschikken over een variatie aan werksoorten en aan zorginstellingen. De producten zijn in samenwerking met de beide TDC's verder uitgewerkt en omschreven.

### Trajecten en jobcoaching van het UWV en trajecten diverse externe opdrachtgevers

In 2016 heeft Wedeka ingeschreven voor het inkoopkader re-integratiediensten 'Werkfit maken' en 'Naar werk' van het UWV. Wedeka heeft de erkenning gekregen. Wedeka is erkend jobcoachbedrijf en voert tevens scholingstrajecten uit in opdracht van het UWV. Op verzoek van het UWV heeft Wedeka eind 2017 ingeschreven op de (pilot) aanbesteding uitvoering Praktijkassessment voor de gehele provincie Groningen. Ook deze aanbesteding is Wedeka gegund.

In 2019 werden in opdracht van het UWV de volgende trajecten uitgevoerd:

Traject	Deelnemers
Werkfit	15
Naar werk	1
Praktijkassessment	9
Jobcoaching	0



Werkervaringsplekken als onderdeel 2<sup>e</sup> spoor traject in opdracht van commerciële re-integratiebedrijven:

<i>Re-integratiebedrijf / organisatie</i>	<i>Deelnemers</i>
Dienst Justitie	1
Timing	1
Zorggroep Groningen	1

## 2.2.7 PERSONEELSONTWIKKELING

### **Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP)**

Alle Wsw-werknemers van Wedeka Bedrijven gaan bij hun indiensttreding een ontwikkeltraject in. Hierbij wordt men zoveel mogelijk aangemeld voor een passende opleiding. Men wordt zo spoedig mogelijk na de indiensttreding voorzien van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP), waarin de ontwikkelingsdoelstellingen geformuleerd worden. De doorstroom en ontwikkeling van de werknemers wordt op deze manier gestimuleerd. Het POP is gekoppeld aan het functioneringsgesprek. We onderscheiden werk- en ontwikkelPOP's. Het werkPOP is geïntegreerd in het functioneringsgesprekformulier. Komt het tot een ontwikkelPOP dan wordt er een aanvullend formulier ingevuld waarbij er dieper wordt ingegaan op de ontwikkeling van de medewerker.

### **Opleiding & ontwikkeling**

De transformatie van Wedeka naar een leer-werkbedrijf heeft gevolgen voor het opleidingsbeleid. Door de transformatie naar leer-werkbedrijf is er aandacht voor talenten van medewerkers en hoe deze verder ontwikkeld kunnen worden. Dit geldt zowel voor gesubsidieerde als voor niet-gesubsidieerde medewerkers. Leidinggevenden, trajectbegeleiders en praktijkopleiders hebben de meeste invloed op de ontwikkeling van medewerkers. Zij kunnen zich focussen op sterke punten van medewerkers, hun betrokkenheid vergroten en het leervermogen stimuleren. Wedeka heeft ingezet op de professionele ontwikkeling van deze medewerkers.

Voor scholing van gesubsidieerde medewerkers wordt naast de vakgerichte opleidingen ingezet op ontwikkelings- en beroepsgerichte opleidingen. Beroepsgerichte opleidingen vergroten de mogelijkheid om, desgewenst via detachering, door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

Voor de medewerkers die niet beschikken over de gewenste vaardigheden om goed te kunnen functioneren in onze maatschappij blijft Wedeka zich inzetten op ontwikkeling van de basisvaardigheden op het gebied van sociale redzaamheid, een gezonde leefstijl, taal, rekenen, ICT en omgaan met geld. Het beheersen van deze (basis)vaardigheden heeft een positieve invloed op het welzijn van medewerkers en draagt bij aan hun verdere ontwikkeling.

De interne en externe functiegerichte trainingen in de groensector worden structureel ingezet om de kwaliteit en vakbekwaamheid te borgen en te voldoen aan de wettelijke- en veiligheidseisen. Er is een toename van gecertificeerde opleidingen zoals VCA/VIL-VCU BHV, EHBO, licentie gewasbescherming, werken met de kettingzaag, HACCP, veilig werken met de heftruck en hoogwerker, NEN 3140 en code 95 voor beroepschauffeurs.

In 2019 is een inhaalslag gemaakt voor de cursus veilig werken met de motorkettingzaag. In totaal hebben 32 personen de cursus gevolgd, waarvan 29 de opfriscursus en 3 personen de basiscursus.

In Juni 2019 is er een groep van 11 personen voor hercertificering NEN 3140 VP (vakbekwaam persoon) en VOP (voldoende onderricht persoon) getraind. Er zijn 27 deelnemers die hebben deelgenomen aan het project "Voel je goed". In februari 2019 hebben 13 personen de VIL VCU diploma behaald. VIL VCU is een veiligheidsopleiding voor intercedenten en leidinggevendenden, die gelijkwaardig is aan VCA voor leidinggevendenden..

In 2019 zijn er 421 cursusplaatsen gerealiseerd waarvan 361 cursusplaatsen voor Wsw-medewerkers en 60 voor medewerkers met een ambtelijk dienstverband.

### HR gesprekken

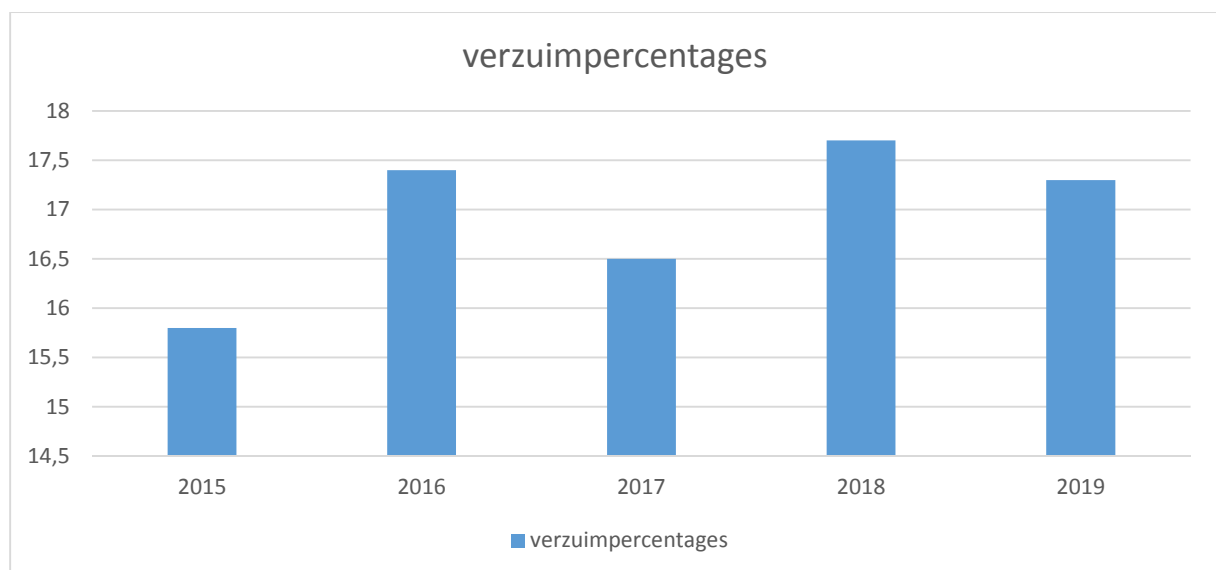
In 2019 is de basis gelegd voor een HR gesprekscyclus om zo beter te kunnen sturen op resultaten en ontwikkeling. Hiermee wordt ook de verbinding gelegd naar de organisatie-doelstellingen. Deze gesprekkencyclus bestaat uit minimaal drie gespreksmomenten verspreid over 2 jaar. Dit wordt toegepast bij alle niet-gesubsidieerde medewerkers, meewerkende voorlieden en medewerkers vanaf salarisschaal E cao-Wsw. In 2020 wordt een start gemaakt met deze gesprekscyclus.

Het functioneringsgesprek, dat tot nu toe werd gehanteerd, blijft gehandhaafd voor de overige medewerkers. Bij het traditionele functioneringsgesprek wordt tevens een koppeling gelegd met het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Bij een ontwikkelPOP worden er aparte afspraken gemaakt met de medewerker in overleg met de leidinggevende en de personeelsconsulent over het te volgen traject. Ieder halfjaar wordt gerapporteerd over de voortgang van de gesprekken.

## 2.2.8 VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU

### Ziekteverzuim, verzuimbegeleiding & preventie

In 2019 is het totale ziekteverzuim met 0,4% gedaald t.o.v. 2018 van 17,7% naar 17,3%. Er is een tijdelijke werkgroep ziekteverzuim. Deze werkgroep heeft zich in 2019 vooral bezig gehouden met het verbeteren van het verzuimbeleid en de procedures. Inmiddels zijn de voorstellen uitgewerkt en grotendeels geïmplementeerd.



## **Preventie**

Naast verbetering in de verzuimbegeleiding is er in 2019 aandacht besteed aan de preventie van ziekteverzuim. Werken aan gezonde voeding kan door de training 'Voel je goed'. Ruim 50 medewerkers volgden in het najaar de training Stoppen met Roken. En er is een start gemaakt met de Gezonde Kantine bij Industrie Veendam. De verwachting is dat de andere kantines zullen volgen in 2020.

## **Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu**

Er is veel aandacht voor communicatie en afstemming rondom ziekteverzuim, veiligheid en gezondheid. Op beleidsniveau functioneert de Arbostuurgroep. Vanuit de ondernemingsraad wordt de signalerende rol ingevuld door de Strategische Raad 3 van de ondernemingsraad. Op operationeel niveau kent Wedeka het sociaal medisch team, ziekenoverleg, afdelingsoverleg en het werkleiders overleg.

## **Deskundigheid**

Binnen Wedeka Bedrijven zijn er diverse deskundigen werkzaam die zich bezighouden met vraagstukken op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu (VGWM). De verzuimmanager fungeert als schakel tussen de arbodienst en de organisatie. Hij houdt spreekuren op de diverse vestigingen. De specialist Wet Poortwachter/WIA/WAO bewaakt de voortgang van de langdurig arbeidsongeschikte medewerkers en onderhoudt contacten met UWV. De preventiemedewerkers werken ieder voor een aparte vestiging. Zij zijn in 2019 getraind door een externe organisatie zodat zij zich bewust zijn van de positie en rol in de organisatie. Andere deskundigen die worden ingeschakeld in dit proces zijn de veiligheidskundige, arbeidshygiënist, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsmaatschappelijk werker en de personeelsconsulent.

## **Verzuimbegeleiding ARBO-dienst**

Met ingang van 2019 heeft Wedeka een contract met Intermedzo gesloten voor de arbodienstverlening. Drie bedrijfsartsen dragen de zorg voor de verzuimbegeleiding. Voor de overige Arbo deskundigheid wordt een beroep gedaan op externe deskundigen.

## **Medewerkerstevredenheid**

In 2018 is voor het eerst een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. In 2020 zal er opnieuw een onderzoek worden uitgevoerd. Dan kan ook de vergelijking worden gemaakt tussen de resultaten van 2018 en 2020.

## **Bedrijfsmaatschappelijk werk**

Het bedrijfsmaatschappelijk werk heeft een eerstelijnsfunctie, dit houdt in dat het rechtstreeks toegankelijk is voor de medewerkers van Wedeka Bedrijven. Het bedrijfsmaatschappelijk werk is met name gericht op individuele hulpverlening.

Bedrijfsmaatschappelijk werk levert een belangrijke bijdrage aan het voorkomen en terugdringen van het ziekteverzuim. Er zijn veel contacten met diverse hulpverleningsinstanties. Vaak is er sprake van gecombineerde problematiek. De vragen die binnenkomen bij bedrijfsmaatschappelijk werk zijn vaak gericht op financiële problematiek, privéproblemen en/of problemen in de werksfeer.

## **Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), VGWM en ongevallen**

In 2019 zijn RI&E's uitgevoerd voor alle Groen & Infra vestigingen. Tevens is actualisering van de RI&E's voor Industrie Electronicaweg en Industrie Oosterkade in 2019 uitgezet. Afronding wordt verwacht eerste kwartaal 2020.

De RI&E's worden opgesteld door de locatiemanagers in samenwerking met de

preventiemedewerkers en de veiligheidkundige van Wedeka. Het plan van aanpak wordt vastgesteld door de locatiemanager. De implementatie wordt in samenspraak met preventiemedewerker en veiligheidkundige uitgevoerd. De toetsing vindt plaats door een externe instantie. Er is een planning die wordt aangehouden voor het regelmatig houden van de RI&E's. Bij de RI&E wordt gebruik gemaakt van de checklists die ontwikkeld zijn door SBCM. Deze checklists beslaan het hele gebied voor de sw-bedrijven, zowel beleid als de werkplekken.

## **Projecten**

Projecten die in het jaar 2019 zijn verricht op de gebieden VGWM:

- “Voel je goed”;
- “Gezonde kantine”;
- VOL-VCA trainingen voor leidinggevenden;
- VCA trainingen voor werknemers;
- VIL-VCU trainingen voor personeels- en detachingsconsulenten;
- “Allen Carr’s easy way Stoppen Met Roken”;
- er zijn diverse werkplekonderzoeken verricht en aanpassingen gedaan. Daar waar nodig is er voorlichting en instructie gegeven met betrekking tot ergonomisch werken;
- Ontruimingsoefeningen op basis van actueel ontruimingsplan. Jaarlijks herhaling;
- veiligheidsaudits in de groenvoorziening.

## **Ongevallen**

Over alle gemelde ongevallen wordt een analyse opgesteld. Met deze analyse is het de bedoeling om een goed beeld te krijgen van wat er is gebeurd, duidelijkheid te krijgen omtrent de oorzaken die bijgedragen hebben aan het ongeval, zodat er preventieve maatregelen kunnen worden doorgevoerd ter voorkoming in de toekomst. De in 2019 aangestelde preventiemedewerkers gaan een belangrijke rol spelen bij het ongevallen onderzoek. Het ongevallen meldingsformulier is geactualiseerd.

In 2019 zijn er 23 ongevallen gemeld, waarvan 1 melding woon-werkverkeer betreft en 2 meldingen in privé-tijd. Alle 3 meldingen ten behoeve van mogelijk verhaal loonschade. Er waren 13 ongevallen met ziekteverzuim als gevolg. Er is in 3 gevallen een bezoek aan het ziekenhuis gebracht. De ongevallen privé en woon-werkverkeer hebben geleid tot verzuimdagen en één ziekenhuisbezoek.

Er zijn geen Inspectie-SZW melding plichtige ongevallen gemeld.

Met het verzuim ten gevolge van alle ongevallen waren 248 kalenderdagen gemoeid. Hiervan zijn 61 dagen het gevolg van een ongeval tijdens woon-werk verkeer en privé situatie.

## **Arbostuurgroep**

De Arbostuurgroep vergaderde in 2019 vijf keer, telkens met een afvaardiging van de Strategische Raad van de OR. In de ARBO-stuurgroep vergadering komen conform de vastgestelde agenda alle VGWM onderwerpen aan de orde.

## **2.2.9 OVERLEG EN MEDEZEGGENSCHAP**

### **Communicatie**

Om medewerkers te informeren wordt naast de informatie op papier (mededelingen) ook gebruik gemaakt van intranet en de beeldschermen die in de kantines zijn geplaatst.

De website van Wedeka Bedrijven [www.wedeka.nl](http://www.wedeka.nl) beschikt over een speciale omgeving voor de medewerkers van Wedeka: 'Mijn Wedeka'. Na het inloggen treft men daar vier rubrieken waar informatie te vinden is.

Op de beeldschermen in de kantines draait een presentatie die gevuld is met diverse informatie en actuele onderwerpen.

### **Ondernemingsraad**

Er zijn 6 vergaderingen met de directie geweest, maar daar zijn diverse vergaderingen met alleen OR-leden en agendavergaderingen met de directie aan vooraf gegaan. Tussen vergaderingen door heeft er een aantal keren informeel overleg plaatsgevonden tussen het DB van de OR en de directie van Wedeka Bedrijven, om te voorkomen dat er teveel informatie verloren gaat tussen de formele vergaderingen door. Het overleg met het bestuur heeft in november plaatsgevonden. Hierin konden zowel de formele verplichtingen worden besproken, als minder formele zaken die de onderlinge samenwerking wel bevorderen. Intern is de OR organisatiebreed diverse keren betrokken geweest bij werkoverleg c.q. afdelingsoverleg

### **Aandachtspunten**

In de overlegvergaderingen is aandacht geschonken aan periodieke bedrijfsrapportages zoals bestands- en resultaatoverzichten, maar ook de begroting, investeringen en het jaarverslag zijn aan de orde gekomen. Het in 2018 uitgevoerde MTO is uitgewerkt in overzichten, gerapporteerd en nader besproken met de directie. Overige vaste agendapunten zijn: Arbo, RI&E, personeelsbeleid, ziekteverzuimrapportages en rapportages van de arbeidsinspectie. Tevens zijn specifieke onderwerpen als werktijdenregelingen, beschut werken, preventiebeleid en ook de organisatiewijzing zaken die aandacht van de OR vergden.

### **Advisering**

2019 heeft voor de ondernemingsraad (OR) veelal in het teken gestaan van de verdere uitwerking van de divisiestructuur en de advisering die hieromtrent door de OR moest worden gegeven. Naast opvolging van de uitwerking en invulling van de divisie Industrie is er ook een advies gegeven over de structuur van de divisie Dienstverlening. Tevens heeft de OR adviezen gegeven bij de aanstelling van een aantal nieuwe (ambtelijke) medewerkers.

## **Georganiseerd Overleg**

In 2019 zijn er twee vergaderingen in het kader van het georganiseerd overleg (GO) geweest. Hierin zijn de volgende zaken behandeld:

- Het generatiepact is per 1 mei 2019 ingevoerd;
- Het Sociaal Statuut is verlengd tot 1 januari 2021;
- Evaluatie IKB;
- Het GO heeft de ontwikkelingen in het kader van de ombouw van Wedeka naar een leer-werkbedrijf en de daarbij behorende pilots besproken;
- Er is overleg gevoerd over de nieuwe regeling reiskostenvergoeding voor ambtelijke medewerkers, de nieuwe regeling is met ingang van 1 januari 2020 van kracht.
- De gevolgen van het inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1-1-2020 zijn in het GO besproken. De volgende onderwerpen zijn hierbij aan de orde geweest:
  - De arbeidsovereenkomst;
  - Het personeelshandboek;
  - Vervallen van het Georganiseerd Overleg (GO) en opstarten van het Lokaal Overleg (LO);
  - Opstellen reglement voor het Lokaal Overleg;
  - Samenstelling Lokaal Overleg:
    - Voorzitter van het Dagelijks bestuur
    - Secretaris van het Dagelijks bestuur
    - Vakbondsbestuurder FNV
    - Vakbondsbestuurder CNV
    - Twee ambtelijke medewerkers van Wedeka die lid zijn van de FNV
    - Twee ambtelijke medewerkers van Wedeka die lid zijn van het CNV
    - Lidmaatschap Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisatie (WSGO).

Het GO zal, als gevolg van de inwerkingtreding van de WNRA, haar activiteiten voortzetten in een Lokaal Overleg (LO) in 2020.

## 2.3 FINANCIËEL BELEID

In de beleidsbegroting 2019 die in juli 2018 door het algemeen bestuur is vastgesteld werd gerekend met een tekort van € 6.547.000,- dat middels de gemeentelijke bijdrage gedekt moest worden.

Jaarlijks wordt in het voorjaar de eerder vastgestelde begroting getoetst aan actuele informatie en voortschrijdende inzichten. Deze worden verwerkt in de vastgestelde begroting en leiden tot een begrotingswijziging.

In de 1<sup>e</sup> begrotingswijziging 2019 is de gemeentelijke bijdrage op basis van deze toetsing naar beneden bijgesteld op € 6.448.000,-.

Uit het overzicht van baten en lasten blijkt dat, rekening houdend met de begrote en door de gemeenten betaalde gemeentelijke bijdrage, het resultaat € 513.000,- gunstiger uitkomt dan oorspronkelijk was voorzien.

Op hoofdlijnen is dit verschil als volgt te verklaren:

- Lagere netto opbrengsten	€ - 466.000
- Hogere overige personeelskosten WSW	€ - 452.000
- Lagere overige bedrijfskosten	€ +507.000
- Hogere Rijksbijdrage	€ +799.000
- Lagere loonkosten WSW	€ +132.000
Subtotaal	€ +520.000
Kleine afwijkingen in restposten	€ - 7
Totaal	€ +513.000
	=====

### *Algemene toelichting op het resultaat;*

Ten opzichte van de begroting 2019 heeft Wedeka ook dit jaar weer een positief resultaat behaald. Aan de ene kant door de hogere rijkssubsidie aan de andere kant omdat de loonkosten lager zijn omdat er vacature ruimte later dan verwacht kon worden ingevuld.

De netto opbrengsten liggen € 466.000,- lager dan het begrote niveau. Dit nadeel komt zowel tot stand in de industriële vestigingen als wel bij de afdeling detachering en trajecten. Bij de industrie wordt het tekort veroorzaakt door minder opdrachten in het hout en daarnaast minder uitbesteed werk in de verpakkingen waardoor hier de begrote marge op uitbesteding niet is behaald. Bij de afdeling trajecten zijn het aantal trajecten bij zowel de Gemeente Borger-Odoorn, Gemeente Westerwolde als bij het UWV lager uitgekomen dan verwacht. Ondanks een hogere omzet als voorgaand jaar bij schoonmaak en detacheringen is de begrote omzet niet gehaald. Doordat het aantal productieve uren lager is uitgekomen dan verwacht is de begrote omzet niet behaald. Zowel groen & infra als kringloop & milieu hebben de begroting behaald. Bij groen & infra daalde de omzet uit groepsdetacheringen door terugkerende werknemers, echter is dit volledig goed gemaakt door de extra behaalde omzet uit groenopdrachten. Bij kringloop & milieu zijn de winkelverkoop wederom licht hoger als voorgaand jaar waardoor ook dit jaar de begrote omzet wederom is behaald.

Het nadeel in de overige personeelskosten Wsw is voor een substantieel deel ontstaan doordat in december 61 arbeidsovereenkomsten van langdurig zieken (slapers) zijn beëindigd en de transitievergoeding is uitbetaald. Doordat de regeling compensatie transitievergoeding pas op 1 april 2020 in werking treedt mag de compensatievergoeding ook dan pas worden meegenomen (conform regelgeving BBV)

## **Hoofdstuk 3 Verplichte paragrafen**

### **3.1 WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEBEERSING**

Sinds 2016 is de algemene reserve van Wedeka Bedrijven 'opgedroogd'.

Dit betekent dat de aangesloten gemeenten het volledige exploitatietekort voor hun rekening moeten nemen.

In de 1<sup>e</sup> begrotingswijziging is een resterende gemeentelijke bijdrage voorzien van € 6.448.000,-. Dit bedrag hebben de gemeenten in 2019 als voorschot uitbetaald aan Wedeka.

Uit het overzicht van baten en lasten blijkt dat de exploitatierekening over 2019 sluit met een resultaat (winst) van € 513.000,-. Ten opzichte van de vastgestelde begroting.

### **3.2 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN**

Het onderhoud aan de kapitaalgoederen van Wedeka Bedrijven wordt door de Technische Dienst deels in eigen beheer uitgevoerd en deels uitbesteed aan externe bedrijven of specialisten.

Het onderhoud kan worden uitgesplitst naar diverse vormen:

- het werktuigbouwkundig onderhoud;
- elektrotechnisch onderhoud;
- bouwkundig onderhoud.

Voor registratie en herkenning van de productiemiddelen wordt een middelen beheerssysteem gehanteerd. Middels dit systeem worden onder meer onderhoudsfrequenties, wettelijke keuringen, inspecties en machinegegevens geregistreerd.

### **3.3 FINANCIERING**

#### **Algemene ontwikkelingen**

Via de Wet financiering decentrale overheden (Wet Fido) is de treasury van gemeenten en overheidslichamen geregeld. Treasury is het sturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Ingevolge de wet heeft Wedeka een treasurystatuut opgesteld en is in de begroting en jaarrekening een financieringsparagraaf opgenomen, waarin verantwoording over het treasurybeleid wordt afgelegd.



Op 10 december 2013 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel verplicht schatkistbankieren. Alle decentrale overheden, waaronder Wedeka Bedrijven, moeten hun overtollige liquide middelen sindsdien aanhouden op een rekening-courant bij de schatkist die wordt beheerd door het Agentschap van het ministerie van Financiën. De decentrale overheden dragen hierdoor bij aan een lagere EMU-schuld van de collectieve sector respectievelijk een lagere staatsschuld.

### Treasurybeheer

Wedeka heeft een, wat het treasury-beheer aangaat, laag risicoprofiel doordat de rentepercentages van de meeste langlopende leningen voor langere tijd vast liggen, geen gebruik wordt gemaakt van derivaten en de gelduitzettingen gering zijn.

In dit jaarverslag zijn opgenomen:

- een toetsing van de netto vlottende schuld aan de wettelijk toegestane kasgeldlimiet;
- toetsing van de renterisico's van de vaste schuld aan de vastgestelde renterisiconorm;
- een weergave van de kredietrisico's;
- een financieringsoverzicht van de opgenomen geldleningen en de rentegevoeligheid hiervan.

#### Ad. a. Kasgeldlimiet

De kasgeldlimiet is een bedrag ter grootte van een percentage van het totaal van de begroting van Wedeka. De netto vlottende schuld per kwartaal is het gemiddelde van de netto vlottende schuld op de laatste dag van iedere maand in het desbetreffende kwartaal. Deze netto vlottende schuld wordt getoetst aan de kasgeldlimiet.

<b>Kasgeldlimiet</b>				
<b>Omschrijving</b>	<b>1e kw</b>	<b>2e kw</b>	<b>3e kw</b>	<b>4e kw</b>
Omvang van de begroting per 1 januari (= grondslag *)	60.608	60.608	60.608	60.608
<b>1 Toegestane kasgeldlimiet</b>				
In procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
In een bedrag	4.970	4.970	4.970	4.970
<b>2 Omvang vlottende korte schuld</b>				
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	5.000	5.000	5.000	5.000
Schuld in rekening-courant	14	117	218	264
Gestorte gelden door derden korter dan 1 jaar				
Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld				
<b>3 Vlottende middelen</b>				
Contante gelden in kas	8	10	11	10
Tegoeden in rekening-courant	1.797	1.867	2.317	2.923
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
<b>4 Toets kasgeldlimiet</b>				
a. Totaal netto vlottende schuld (2-3)	3.209	3.240	2.890	2.331
b. Toegestane kasgeldlimiet (1)	4.970	4.970	4.970	4.970
<b>c. Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) (b-a)</b>	<b>1.761</b>	<b>1.730</b>	<b>2.080</b>	<b>2.639</b>

Renterisiconorm		2019	2020	2021	2022
<i>Basisgegevens</i>					
1a	Renteherziening vaste schuld o/g	-	-	-	-
1b	Renteherziening vaste schuld u/g	-	-	-	-
2	Netto renteherziening (1a-1b)	-	-	-	-
3a	Nieuwe aangetrokken vaste schuld	0	500	500	500
3b	Nieuwe verstrekte lange leningen	-	-	-	-
4	<b>Netto (3a - 3b)</b>	<b>0</b>	<b>500</b>	<b>500</b>	<b>500</b>
5	Aflossingen	400	500	500	500
6	Herfinanciering (laagste 4 en 5)	0	500	500	500
7	Renterisico (2+6)	0	500	500	500
<i>Renterisiconorm</i>					
8	Omvang begroting van het komende jaar *)	60.862	60.862	60.862	60.862
9	%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%
10	<b>Renterisiconorm (8x9)</b>	<b>12.172</b>	<b>12.172</b>	<b>12.172</b>	<b>12.172</b>
<i>Toets</i>					
11	<b>Ruimte (+) of overschrijding (-) (10-7)</b>	<b>12.172</b>	<b>11.672</b>	<b>11.672</b>	<b>11.672</b>

#### Ad. c. Kredietrisico

Wedeka Bedrijven kent geen ongedekte risico's die voortvloeien uit de mogelijkheid op een waardedaling van de vorderingspositie ten gevolge van het niet (tijdig) na kunnen komen van de verplichting van de tegenpartij als gevolg van insolventie of deficit.

#### Ad. d. Financiering

Door middel van onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in de samenstelling, de grootte en de rentegevoeligheid van de opgenomen leningen.

Omschrijving ( <i>bedragen x € 1.000,-</i> )	Bedrag	Gemiddeld percentage
Stand per 1 januari	3.800	1,29%
Nieuwe leningen <sup>7</sup>	--	0,1%
Reguliere aflossingen	- 300	
Renteaanpassing (nieuw percentage)	--	
Stand per 31 december	<u>3.500</u>	1,30%

<sup>7</sup> Om reden van lagere rentekosten voor kort geld dan voor langlopende geldleningen is voornamelijk met (kortlopende) kasgeldleningen in de financieringsbehoefte voorzien.

### **3.4 VERBONDEN PARTIJEN**

#### **Wedeka B.V.**

Wedeka Bedrijven is enig aandeelhouder van de besloten vennootschap Wedeka B.V. Voor inwoners van de deelnemende gemeenten die voor de Wwb en Wajong in aanmerking komen worden maatschappelijke banen en leer-werktrajecten bij diverse organisaties verzorgd. De vennootschap fungeert in formele zin als werkgever; de betaalde lonen worden door de gemeenten vergoed terwijl eventuele inleenvergoedingen weer ten gunste van de gemeenten komen. Door de invoering van de Participatiewet is het aantal maatschappelijke banen via de bv sterk afgenomen. In 2019 zijn nog voor 5 personen voor de gemeente Borger-Odoorn en Veendam trajecten verloond (2018 4 personen).

Verder worden in de bv de dienstverbanden verloond van medewerkers die bij Wedeka Bedrijven en de gemeente Stadskanaal werkzaam zijn; de salariskosten worden doorberekend.

Sinds eind 2017 worden ook de dienstverbanden beschut werk verloond; per ultimo 2019 voor 57 personen (ultimo 2018 voor 39 personen). Ook deze loonkosten zijn aan Wedeka Bedrijven doorbelast die het beschut werk verzorgt en de vergoedingen daarvoor bij de gemeenten in rekening brengt.

#### **Wedeka Baanderij (Stichting Baanderij)**

De afgelopen jaren heeft Wedeka Baanderij voor de gemeenten Stadskanaal en de voormalige gemeente Vlagtwedde diverse vormen van gesubsidieerde banen verzorgd zoals Wiw, ID en Oud is Goud. De instroom in de doelgroep van deze banen is al eerder stopgezet; eind 2017 is de laatste deelnemer van de voormalige gemeente Vlagtwedde uitgestroomd.

Daarnaast wordt in de stichting het eigen personeel verloond dat bij Wedeka Bedrijven werkzaam is; deze salariskosten worden doorberekend.

Sinds de bestuurlijke fusie van de stichting met Wedeka Bedrijven in 2009 treedt de directie van Wedeka Bedrijven op als Raad van Bestuur van de stichting; het toezicht wordt gedaan door de Raad van Commissarissen die bestaat uit de leden van het DB van Wedeka Bedrijven.

De samensmelting van de stichting met Wedeka Bedrijven blijkt ook uit de jaarstukken van de stichting; de lasten en baten van de stichting worden niet voor de stichting afzonderlijk begroot maar zijn geïntegreerd in de begroting en jaarstukken van Wedeka Bedrijven.

### **3.5 BEDRIJFSVOERING**

#### **Investeringsbeleid**

Naast de normale investeringen in gebouwen, installaties, inventarissen etc. worden de investeringen bepaald door de eisen die de markt stelt aan Wedeka Bedrijven. Dit betreft zowel wijzigingen van werkzaamheden als efficiency- en kwaliteitsverbeteringen bij bestaande werkzaamheden. Het is daarom in de begroting niet mogelijk om alle voorgenomen investeringen per actief te benoemen, omdat veelal de ontwikkeling van de markt wordt gevolgd en een aantal keren per jaar Wedeka wordt geconfronteerd met niet voorziene vervangingsinvesteringen.

In de begroting wordt dan ook volstaan met het noemen van de geraamde totaal benodigde investeringsbedragen per soort investering, omdat per soort investering verschillende afschrijvingstermijnen worden toegepast.

Voorafgaand aan een investering dient een rendementsberekening te worden opgesteld. Aan de hand van deze berekening wordt door de directeur beoordeeld of de geplande investering kan worden goedgekeurd. Hierbij wordt ook beoordeeld of de investering past binnen de in de goedgekeurde begroting geraamde investeringsbedragen.

De doorontwikkeling van Wedeka naar een breed leer-werkbedrijf vraagt om investeringen die aansluiten bij werk- en productiemogelijkheden, die de kandidaten aan trajecten daadwerkelijk vaardigheden aanleert die hen in staat stelt om bij reguliere werkgevers een baan te vinden. Daarnaast worden bij investeringen gekeken naar de efficiency uitwerking op de reguliere productie om deze op peil te houden en zodoende voldoende opbrengsten te garanderen om het financiële tekort terug te dringen.

#### **Informatisering en automatisering**

De informatievoorziening binnen Wedeka is met name gericht op het ondersteunen van de bedrijfsprocessen. Hiervoor is hard- en software aanwezig voor de informatiesystemen ten behoeve van logistiek, financieel en personeel.

De informatievoorziening kenmerkt zich door degelijkheid en bedrijfszekerheid.

Om de continuïteit van al deze systemen te waarborgen zijn er het afgelopen jaar aanpassingen en investeringen uitgevoerd in zowel hard- als software. Het betreft onder meer vervanging en uitbreiding van servers en back-upfaciliteiten.

In 2019 is een projectmatige start gemaakt met de voorbereidingen van de migratie van onze oude financiële pakketten naar Exact Globe. De live-datum is gepland op 1 april 2020.

#### **WNT-verantwoording Wedeka Bedrijven**

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Wedeka Bedrijven; het toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt € 194.000,- (algemeen bezoldigingsmaximum).

#### ***Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT***

Naast de onderstaand vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

## WNT-Verantwoording 2019 Wedeka Bedrijven

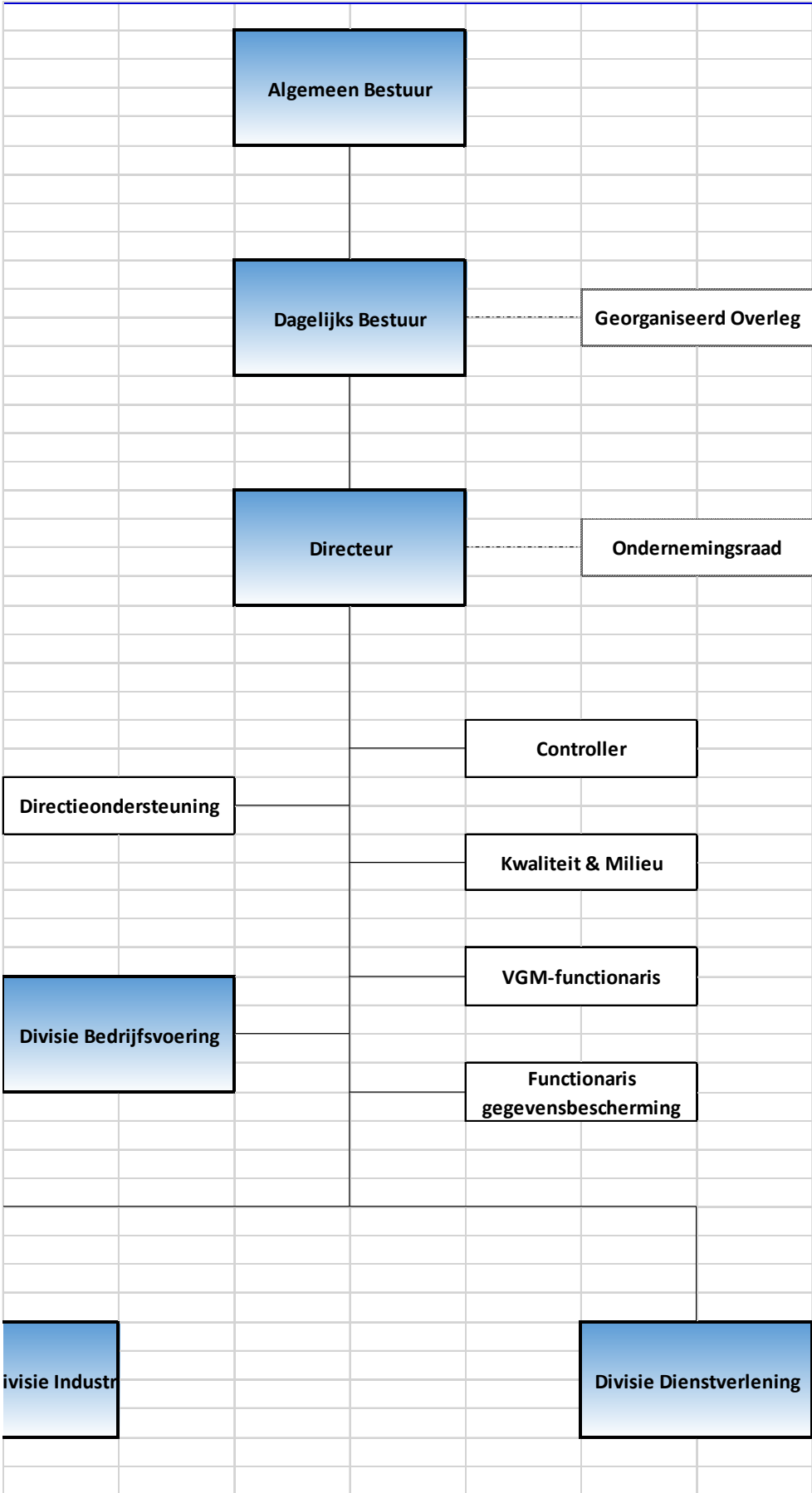
*Leidinggevende topfunctionarissen*

*Bedragen x 1,-*

	<b>G.Kalfsbeek</b>
Functie	<b>Directeur</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0
Gewezen functionaris	Nee
(fictieve) dienstbetrekking	Ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	147.804
Beloningen betaalbaar op termijn	20.206
<b>Subtotaal</b>	<b>168.010</b>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	194.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	--
<b>Totaal bezoldiging (verschil met bezoldigingsmaximum)</b>	<b>-25.990</b>
<b>Gegevens 2018</b>	
Aanvang en einde functievervulling	1/1 – 31/12
Deeltijdfactor 2018 in fte	1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	145.660
Beloningen belastbaar op termijn	18.160
<b>Totaal bezoldiging 2018</b>	<b>163.820</b>
<b>Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van 1.700 of minder</b>	
<b>Borger-Odoorn</b>	
Mevr. T. Houwing-Haisma (secretaris – lid DB)	
Dhr. A.Trip	
<b>Midden-Groningen</b>	
Dhr. J.J. Boersma	
Dhr. P. Verschuren (lid DB)	
<b>Stadskanaal</b>	
Dhr. G. Borgesius	
Mevr. G. Brongers	
Dhr. H.J. Hamster (voorzitter, lid DB)	
Mevr. F. de Jonge	
Mevr. L. Veenstra	

<b>Veendam</b>	
Mevr. A. Kleve (lid DB)	
Dhr. H.J. Schmaal	
Mevr. A. Grimbergen	
<b>Westwerwolde</b>	
Dhr. H. Brunen (tot 19 november 2019)	
Dhr. H. van der Groot (vanaf 19 november 2019)	
Mevr. G.Luth (Lid DB)	
Dhr. W. Potze (tot 5 februari 2019)	
Dhr. J.Velema (vanaf 5 februari 2019)	

**Organisatiestructuur**



## Hoofdstuk 4 Jaarrekening

### 4.1 BALANS PER 31 DECEMBER (x € 1.000,-)

<b>Activa</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Vaste activa</b>		
Immateriële vaste activa	5	14
Materiële vaste activa	8.522	6.963
Financiële vaste activa	<u>146</u>	<u>121</u>
Totaal	<u>8.673</u>	<u>7.098</u>
<b>Vlottende activa</b>		
Vorraden	447	429
Uitzettingen	3.954	3.573
Rekening-courant	-	90
Liquide middelen	323	275
Overlopende activa	<u>853</u>	<u>867</u>
Totaal	<u>5.577</u>	<u>5.234</u>
<b>Totaal generaal</b>	<u>14.250</u>	<u>12.332</u>



<b>Passiva</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Vaste passiva</b>		
<b>Eigen vermogen</b>		
Algemene reserve	-	-
Bestemmingsreserve KL Stadskanaal	801	851
Saldo van de rekening	<u>513</u>	<u>594</u>
Totaal	<u>1.314</u>	<u>1.445</u>
<b>Vaste schulden</b>		
Leningen o/g	<u>3.500</u>	<u>3.800</u>
<b>Viottende passiva</b>		
Crediteuren	937	683
Overige schulden	2.413	2.280
Rekening-courant	252	-
Banken	5.000	3.000
Overlopende passiva	<u>834</u>	<u>1.124</u>
Totaal	<u>9.436</u>	<u>7.087</u>
<b>Totaal generaal</b>	<u>14.250</u>	<u>12.332</u>

Opgemaakt 9 april 2020

Vastgesteld

Drs. G. Kalfsbeek, directeur

H.J. Hamster, voorzitter

T. Houwing-Haisma, secretaris

## 4.2 OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN (x € 1.000,-)

Omschrijving	Begroting 2019	2019	2018
Omzet	17.826	17.246	17.299
Voorraadmutaties	-	-8	212
Bruto bedrijfsopbrengsten	17.826	17.238	17.511
Kosten grondstoffen e.d.	- 3.000	- 2.878	- 2.598
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>	<b>14.826</b>	<b>14.360</b>	<b>14.913</b>
Overige personeelskosten Wsw	- 879	- 1.902	- 856
Salariskosten ambtelijk personeel	- 7.160	- 6.589	- 6.322
Dienstverlening derden	- 966	- 920	- 592
Afschrijvingen	- 1.174	- 978	- 1.058
Rentelasten	- 74	- 40	- 43
Overige bedrijfskosten	- 3.889	- 3.771	- 3.704
Diverse baten / lasten	-	99	42
Buitengewone lasten	- 42	- 28	- 41
<b>Bedrijfslasten</b>	<b>-14.184</b>	<b>-14.129</b>	<b>-12.574</b>
<b>Bedrijfsresultaat (+ = winst)</b>	<b>642</b>	<b>231</b>	<b>2.339</b>
Rijksbijdragen	37.078	37.877	38.577
Loonkosten Wsw-personeel	- 44.039	-43.907	- 44.529
Begeleid Werken	- 489	- 507	- 499
<b>Subsidieresultaat (- = verlies)</b>	<b>- 7.450</b>	<b>- 6.537</b>	<b>- 6.451</b>
Loonkosten	- 721	- 747	- 331
Bijdragen	1.031	1.068	569
<b>Resultaat beschut werk (+ = winst)</b>	<b>310</b>	<b>321</b>	<b>238</b>
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>- 6.498</b>	<b>- 5.985</b>	<b>- 3.874</b>
Onttrekking bestemmingsreserve KLSK	50	50	50
Gemeentelijke bijdragen	6.448	6.448	3.457
Onttrekking algemene reserve	-	-	961
Toevoeging algemene reserve	-	-	-
<b>Resultaat (+ = winst)</b>	<b>-</b>	<b>513</b>	<b>594</b>

## **4.3 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING**

### **INLEIDING**

Ter bevordering van een juiste interpretatie van de jaarrekening worden in deze paragraaf de grondslagen toegelicht waarop de financiële verslaggeving is gebaseerd. Het uitgangspunt is het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten 2004 (BBV).

#### **Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening**

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de betreffende balanspost anders vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Voor zover het BBV niet anders voorschrijft, zijn de lasten en baten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herzieningen gevolgen heeft.

De jaarrekening is opgesteld in de veronderstelling van voortzetting van de activiteiten.

#### **Stelselwijziging**

Vanaf 2018 gelden de wijzigingen op grond van het nieuwe BBV ook voor Wedeka Bedrijven. Een van de aanpassingen is het opnemen van een staat van baten en lasten met toerekening naar taakvelden, waarbij de overheadkosten in zowel de begroting als de jaarrekening zichtbaar moeten zijn. Onder overhead wordt verstaan: alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. In paragraaf 4.10 is het overzicht van baten en lasten gepresenteerd naar taakvelden waarbij de lasten en baten van de stafafdelingen en de werkleiding van de vestigingen onder taakveld 0.4 overhead zijn gepresenteerd.

### **BALANS**

#### **Immateriële en materiële vaste activa**

De (im-)materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de afschrijvingen en waardeverminderingen die naar verwachting duurzaam zijn.

De afschrijvingsduur van de kosten van het oversluiten van geldleningen (boeterentes) is maximaal gelijk aan de looptijd van de betreffende leningen.

Op grond wordt niet afgeschreven. Voor het overige vindt afschrijving plaats op basis van een vast percentage van historische aanschafprijs.

De meest gebruikte afschrijvingstermijnen bedragen in jaren zijn:

Gronden en terreinen	niet van toepassing
Voorziening aan terreinen	20
Gebouwen	40
Installaties	20/10
Machines	10/5
Inventarissen	10
Vervoermiddelen	7

### **Financiële vaste activa**

In deze rubriek worden kapitaalverstrekkingen en leningen aan deelnemingen en overige verbonden partijen verantwoord.

Waardering vindt plaats op basis van de verkrijgingsprijs verminderd met eventuele duurzame waardeverminderingen; afschrijving vindt niet plaats.

De uitgeleende gelden zijn opgenomen tegen de leningsbedragen verminderd met de aflossingen.

#### *Verbonden partijen*

De informatie met betrekking tot de verbonden partijen is opgenomen in paragraaf 3.4 van het jaarverslag.

### **Voorraden**

De grondstoffen worden gewaardeerd tegen standaard verrekenprijzen gebaseerd op de gemiddeld betaalde inkoopprijs. Verschillen tussen de verrekenprijs en betaalde inkoopprijs worden als bedrijfsresultaat verantwoord.

Waardering van de voorraden halffabricaat en gereed product vindt plaats tegen de fabricagekostprijs of indien lager tegen de verkoopprijs.

Incourante voorraden zijn afgewaardeerd tot marktwaarde.

### **Uitzettingen**

De uitzettingen (vorderingen) worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. De vorderingen zijn waar mogelijk en wenselijk verzekerd bij een kredietverzekeringsmaatschappij; vorderingen op natuurlijke personen die niet voor eigen rekening een bedrijf uitoefenen en vorderingen op overheidsinstellingen (Rijk, provincie en gemeente) zijn daarbij uitgesloten. Vorderingen op failliete debiteuren zijn afgewaardeerd voor zover deze niet verzekerd zijn; deze afwaardering wordt statisch bepaald op basis van de geschatte inningskansen.

### **Liquide middelen**

De liquide middelen zijn tegen de nominale waarde opgenomen en omvatten bank-, giro-, kassaldi en, voor zover van toepassing, het tegoed in rekening-courant bij de schatkist.

### **Rekening-courant Wedeka B.V.**

Het saldo in rekening-courant is tegen de nominale waarde opgenomen.

### **Overlopende activa**

De overlopende activa worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

### **Eigen vermogen**

De algemene reserve is gevormd uit de exploitatieoverschotten tot en met 2010 en is sinds 2011 bestemd ter dekking van de exploitatietekorten.

Na de liquidatie van Werkstad B.V. is het via Stichting Baanderij uitgeleende kapitaal in 2012

omgezet in de bestemmingsreserve Kringloop Stadskanaal ten behoeve van de exploitatie van de (ver-)nieuwbouw daarvan. Met ingang van 2013 wordt jaarlijks een bedrag van € 50.000,- aan deze reserve onttrokken ten gunste van de exploitatierekening; op basis hiervan is de reserve tot 2035 toereikend.

### **Vaste schulden**

De vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde verminderd met de reeds gedane aflossingen. Het betreft schulden met een looptijd langer dan een jaar, inclusief de aflossingsverplichtingen voor het volgende jaar.

### **Vlottende passiva**

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Deze verplichtingen omvatten de binnen één jaar vervallende schulden. Niet opgenomen zijn jaarlijkse verplichtingen van vergelijkbaar volume die verband houden met arbeidskosten zoals vakantiegelden.

## **OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN**

### **Omzet**

De omzet is de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten (exclusief omzetbelasting) en onder aftrek van kortingen.

### **Vorraadmutaties**

De voorraadmutaties hebben betrekking op de voorraden gereed product en onderhanden werk. Het onderhanden werk wordt gewaardeerd op basis van het bestede materiaalverbruik en de metingen tegen de verwachte netto uur-opbrengst, onder aftrek van de bedragen die reeds aan opdrachtgevers in rekening zijn gebracht. De hieruit voortvloeiende correctie leidt tot een kortlopende vordering of schuld (nog te factureren respectievelijk nog uit te voeren werkzaamheden).

### **Kosten grondstoffen e.d.**

Dit betreft de kosten van grondstoffen, halffabricaten en uitbesteed werk. De grondstoffen en halffabricaten worden berekend op basis van vaste verrekenprijzen.

### **Lonen Wsw-werknemers**

Hieronder wordt verstaan het bruto bedrag van de uitbetaalde lonen, eindejaarsuitkering, vakantiegelden, pensioenpremies en sociale lasten voor Wsw-werknemers.

### **Ziekengelden / WAO-uitkeringen**

Dit betreft de over het kalenderjaar van de bedrijfsvereniging te ontvangen uitkeringen op grond van de Ziektewet (ZW) en de te ontvangen WAO-uitkeringen i.v.m. het 2<sup>e</sup> jaar arbeidsongeschiktheid.

### **Overige personele kosten Wsw**

Hieronder worden verstaan de reiskosten en eigen bijdragen voor woon-werkverkeer en overige personele kosten zoals kosten arbodienst, opleidingen en werkkleding.

### **Salariskosten ambtelijk personeel**

Hieronder wordt verstaan de over het jaar verschuldigde salarissen, de in het verslagjaar betaalde vakantiegelden, eindejaarsuitkering, pensioenpremies en de daarmee samenhangende sociale lasten zoals ZVW-premies.

**Beschut werk**

De loonkosten en –subsidies, begeleidingsvergoedingen en de bonussen worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben. Ziekengelden worden vooralsnog op basis van ontvangst verantwoord.

**Overige bedrijfskosten**

De overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.

**Rentelasten / baten**

De rentekosten bestaan uit de rentelast van de langlopende geldleningen en de in rekening-courant opgenomen gelden.

De rentebaten hebben betrekking op de van banken ontvangen rente voor tegoeden in rekening-courant, tenzij anders vermeld in de toelichting.

**Rijksbijdragen**

De rijksbijdragen betreft het gedeelte van de Integratie-uitkering Sociaal domein, onderdeel Wsw, dat de gemeenten van het Rijk ontvangen en aan Wedeka Bedrijven doorbetalen.

#### 4.4 TOELICHTING OP DE BALANS (x € 1.000,-)

##### VASTE ACTIVA

	2019	2018
<b>Immateriële vaste activa</b>		
Boekwaarde per 1 januari	14	23
Afschrijvingen	<u>9</u>	<u>- 9</u>
Boekwaarde per 31 december	<u>5</u>	<u>14</u>

De immateriële vaste activa heeft betrekking op de boeterente die in 1999 is betaald in verband met de vervroegde aflossing van langlopende leningen o/g. De afschrijving op deze post loopt tot en met juni 2020.

##### Materiële vaste activa

Boekwaarde per 1 januari	6.963	7.186
Saldo investeringen / desinvesteringen	2.539	826
Afschrijvingen	<u>- 980</u>	<u>- 1.049</u>
Boekwaarde per 31 december	<u>8.522</u>	<u>6.963</u>

Verhouding afschrijvingen / gemiddelde boekwaarde 11,5 % 14,8 %

De belangrijkste investeringen betreffen (vervangings-)investeringen in (vracht-)auto's, tractoren en (maai-)machines, dakrenovatie alsmede investeringen in verduurzaming van Wedeka zoals zonnepanelen op een aantal vestigingen en ledverlichting bij de Kringloop winkels.

##### Financiële vaste activa

Boekwaarde per 1 januari	121	93
Saldo investeringen / desinvesteringen	186	101
Aflossingen	<u>- 161</u>	<u>- 73</u>
Boekwaarde per 31 december	<u>146</u>	<u>121</u>

In deze rubriek zijn de aandelen in Wedeka B.V. gewaardeerd op € 0,45.

De (des-)investeringen en aflossingen betreffen de leningen aan het personeel in het kader van de fiets- en fitnessprojecten.

##### VLOTTENDE ACTIVA

##### Voorraden

Grondstoffen	292	269
Halffabricaten	26	31
Gereed product	126	122
Diverse voorraden	<u>3</u>	<u>7</u>
	<u>447</u>	<u>429</u>

	2019	2018
<b>Uitzettingen</b> (met een rente typische looptijd < 1 jaar)		
Debiteuren:		
- tot 2 maanden oud	1.779	1.836
- ouder dan 2 maanden	<u>251</u>	<u>218</u>
Subtotaal debiteuren	2.030	2.054
's Rijks schatkist	1.924	1.516
Diversen	<u>-</u>	<u>3</u>
	<u><u>3.954</u></u>	<u><u>3.573</u></u>
Vorderingen op openbare lichamen	447	593
Incassotermijn debiteuren in dagen	40	40
Nog openstaand bedrag per 1 maart (na afwaardering)	20	60

Sinds eind 2013 zijn decentrale overheden verplicht om hun tijdelijk overtollige middelen in de schatkist aan te houden. Bij een tegoed in rekening-courant bij de banken dat hoger is dan het drempelbedrag (zijnde een percentage van het totaal van de begroting), wordt het meerdere naar de schatkist afgeroomd.

#### **Rekening-courant**

Wedeka B.V.	-244	104
POC Noord-Nederland	<u>-8</u>	<u>- 14</u>
Saldo per 31 december	<u><u>- 252</u></u>	<u><u>90</u></u>

In de balans per 31-12-2109 staat de Rekening-Courant vermeld onder de kortlopende schulden.

De wederzijdse vorderingen en schulden tussen Wedeka Bedrijven en Wedeka B.V. worden in rekening-courant verrekend.

Het Provinciaal Ondernemingsraad Contact Noord-Nederland is een platform voor ondernemingsraden van sw-bedrijven uit de drie noordelijke provincies. Sinds 2017 wordt ten behoeve van het POCNN het geldverkeer verzorgd.

#### **Liquide middelen**

Banken	312	268
Kassen	<u>11</u>	<u>7</u>
	<u><u>323</u></u>	<u><u>275</u></u>

De liquide middelen staan vrij ter beschikking aan de onderneming.



	2019	2018
<b>Overlopende activa</b>		
Nog te ontvangen bijdragen van het Rijk	528	601
Nog te ontvangen bijdragen van overige overheid	39	33
Overige overlopende activa	<u>286</u>	<u>233</u>
	<u>853</u>	<u>867</u>

De *nog te ontvangen bijdragen van het Rijk* betreft het lage-inkomensvoordeel (LIV) ; de *bijdragen van overige overheid* zijn met name van de gemeenten nog te ontvangen vergoedingen voor beschut werk.

Bij de *voortbetaalde bedragen* gaat het met name om verzekeringspremies, kosten voor onderhoudscontracten, huren en motorrijtuigenbelasting voor 2020. Verder zijn hier uitgaven voor het project De kunde van begeleiden in begrepen waarvoor wij een bijdrage van de Stichting Personeel Wachtgeldfonds, gelieerd aan Stichting Baanderij, verwachten.

## VASTE PASSIVA

### Eigen vermogen

#### Algemene reserve

Saldo 1 januari	-	-
Resultaatbestemming		961
Onttrekking	<u>-</u>	<u>- 961</u>
Saldo per 31 december	<u>-</u>	<u>-</u>

#### Bestemmingsreserve KL Stadskanaal

Saldo 1 januari	851	901
Onttrekking	<u>- 50</u>	<u>- 50</u>
Saldo per 31 december	<u>801</u>	<u>851</u>

De bestemmingsreserve is gevormd uit de kapitaaluitkering na liquidatie van Werkstad B.V. Sinds 2013 wordt jaarlijks een bedrag van € 50.000,- aan de reserve onttrokken ten behoeve van de exploitatie van de (ver-)nieuwbouw van Kringloop Stadskanaal.

### Vaste schulden

#### Leningen o/g

Saldo leningen banken per 1 januari	3.800	1.900
Opname lening banken	--	2.000
Aflossingen leningen banken	<u>- 300</u>	<u>- 100</u>
Saldo per 31 december	<u>3.500</u>	<u>3.800</u>

Het eindsaldo is inclusief de aflossingsverplichting van € 300.000,- voor volgend jaar. Uit het laatste overzicht in paragraaf 3.3 blijkt dat het gemiddelde rentepercentage van de leningen per ultimo 2018 1,3% bedraagt; de rentelast over 2019 bedroeg € 48.940,-.

**VLOTTENDE PASSIVA** (netto-vlottende schulden met een rente-typische looptijd < 1jaar)

	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Crediteuren</b>		
Omvang per 31 december	<u>937</u>	<u>683</u>
<b>Overige schulden</b>		
Omzetbelasting	314	566
Loonheffing	1.951	1.572
Sociale premies	77	70
Te verrekenen met personeel	<u>71</u>	<u>72</u>
	<u>2.413</u>	<u>2.280</u>

De *belastingen* en *sociale premies* zijn de af te dragen bedragen over de laatste maanden van het verslagjaar. *Te verrekenen met personeel* betreft met name nog te betalen lonen en salarissen.

<b>Banken</b>		
Saldo per 31 december	<u>5.000</u>	<u>3.000</u>

Dit betreft een kasgeldlening met een looptijd van 6 maanden die eind september bij de BNG Bank is opgenomen.

<b>Overlopende passiva</b>		
Vooruit ontvangen bijdragen van overige overheid	4	16
Vooruit ontvangen	-	-
Rekening Courant Wedeka b.v.	252	-
Diversen	--	101
Nog te betalen bedragen	<u>830</u>	<u>1.007</u>
	<u>1.086</u>	<u>1.124</u>

*Vooruit ontvangen bijdragen van overige overheid* zijn de investeringsbijdragen TDC's. *Nog te betalen bedragen* heeft betrekking op aangegane verplichtingen respectievelijk lasten die aan het verslagjaar zijn toe te rekenen. Het betreft onder meer nog te ontvangen facturen, dienstverlening derden, energiekosten en belastingen.

#### 4.5 TOELICHTING OP HET OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN (x € 1.000,-)

	Begroting 2019	2019	2018
<b>Toegevoegde waarde</b>			
<i>Divisie Industrie</i>			
WI Oosterkade	1.240	1.188	1.355
WI Electronicaweg	760	717	784
WI Ter Apel	955	678	923
WI Veendam	<u>1.290</u>	<u>1.389</u>	<u>1.349</u>
	<u>4.245</u>	<u>3.972</u>	<u>4.411</u>
<i>Kringloop &amp; Milieu</i>			
KL Stadskanaal - Ter Apel	575	602	586
KL Veendam	<u>390</u>	<u>387</u>	<u>399</u>
	<u>965</u>	<u>989</u>	<u>985</u>
<i>Divisie Groen &amp; Infra</i>			
GI Stadskanaal	2.415	2.548	2.433
GI Ter Apel	1.766	1.858	1.819
GI Veendam	<u>1.590</u>	<u>1.388</u>	<u>1.353</u>
	<u>5.771</u>	<u>5.794</u>	<u>5.605</u>
<i>Divisie Trajecten</i>			
Trajectbegeleiding	2.125	1.931	2.276
Detacheringen	<u>1.720</u>	<u>1.674</u>	<u>1.636</u>
	<u>3.845</u>	<u>3.605</u>	<u>3.912</u>
<b>Totaal toegevoegde waarde</b>	<u>14.826</u>	<u>14.360</u>	<u>14.913</u>
<b>Omvang fte's per groep<sup>8</sup></b>			
Divisie Industrie	629	631,9	664,8
Kringloop & Milieu	68	67,8	69,1
Divisie Groen & Infra	472	464,9	481,1
Divisie Trajecten	169	169,9	181,9
Stafafdelingen	<u>23</u>	<u>23,4</u>	<u>23,9</u>
Totaal (excl. Begeleid Werken)	<u>1.361</u>	<u>1.357,9</u>	<u>1.420,8</u>
<b>Toegevoegde waarde per fte (in euro's)</b>			
Divisie Industrie	6.749	6.286	6.635
Kringloop & Milieu	14.191	14.587	14.255
Divisie Groen & Infra	12.227	12.463	11.650
Divisie Trajecten	22.618	21.218	21.506
Staf- en ondersteunende afdelingen	-	-	-
Totaal (gemiddeld, excl. Begeleid Werken)	<u>10.893</u>	<u>10.575</u>	<u>10.496</u>

<sup>8</sup> Fte's zijn in dit overzicht het aantal fulltime Wsw-dienstverbanden

De totale toegevoegde waarde is over 2019 € 466.000,- lager dan begroot, waarbij het aantal fte's 3,6 lager is dan begroot.

Ten opzichte van het vorig boekjaar is de netto toegevoegde waarde € 553.000,- lager waarbij het aantal fte's, van Wsw-medewerkers in dienstverband, met 62,9 is gedaald. Dit nadeel komt zowel tot stand in de industriële vestigingen als wel bij de afdeling detachering en trajecten. Zowel groen & infra als kringloop & milieu hebben de begroting behaald en zelfs een positieve bijdrage geleverd aan het resultaat door beter te presteren dan begroot. Bij kringloop & milieu zijn de winkelverkoop wederom licht hoger als voorgaand jaar waardoor ook dit jaar de begrote omzet wederom is behaald.

#### *Divisie Industrie*

De toegevoegde waarde van de Divisie Industrie is ten opzichte van het vorig boekjaar met € 439.000,- afgenomen en ten opzichte van de begroting zijn de opbrengsten € 273.000,- lager uitgekomen. Bij de industrie wordt het tekort veroorzaakt door minder opdrachten in het hout en daarnaast minder uitbesteed werk in de verpakkingen waardoor hier de begrote marge op uitbesteding niet is behaald.

#### *Kringloop & Milieu*

De totaalopbrengsten van Kringloop & Milieu waren het afgelopen jaar € 4.000,- hoger dan het jaar daarvoor. Ten opzichte van de begroting zijn de opbrengsten € 24.000,- hoger dan oorspronkelijk was ingeschat. Het verloop van het aanbod en de bezoekersaantallen stijgt nog jaarlijks.

#### *Divisie Groen & Infra*

Bij deze divisie zijn de opbrengsten € 23.000,- hoger dan oorspronkelijk begroot en ten opzichte van het vorig boekjaar € 189.000,- hoger. Bij groen & infra daalde de omzet uit groepsdetacheringen door terugkerende werknemers, echter dit is volledig goed gemaakt door de extra behaalde omzet uit groenopdrachten.

#### *Divisie Trajecten*

De totale opbrengsten voor de Divisie Trajecten zijn € 307.000,- lager dan het vorig boekjaar en € 240.000,- lager dan oorspronkelijk was begroot.

De opbrengsten uit Trajectbegeleiding zijn € 194.000,- lager uitgevallen dan begroot. Bij de afdeling trajecten zijn het aantal trajecten bij zowel de Gemeente Borger-Odoorn, Gemeente Westerwolde als bij het UWV lager uitgekomen dan verwacht. Ondanks een hogere omzet als voorgaand jaar bij schoonmaak en detacheringen is de begrote omzet niet gehaald. Doordat het aantal productieve uren lager is uitgekomen dan verwacht is de begrote omzet niet behaald.

	<b>Begroting</b>		
	<b>2019</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Overige personele kosten Wsw</b>			
Reiskosten woon-werk	180	178	195
Bedrijfsgeneeskundige zorg	210	224	129
Opleidingskosten	80	86	80
Vermindering loonheffing onderwijs	- 30	- 28	- 39
Werkkleding	150	153	155
Overige personele kosten Wsw	<u>289</u>	<u>1.289</u>	<u>336</u>
Totale overige personele kosten Wsw	<u>879</u>	<u>1.902</u>	<u>856</u>

Het nadeel in de overige personeelskosten Wsw is ontstaan doordat in december 61 arbeidsovereenkomsten van langdurig zieken (slapers) zijn beëindigd en de transitievergoeding is uitbetaald. Doordat de regeling compensatie transitievergoeding pas op 1 april 2020 in werking treedt mag de compensatievergoeding ook dan pas worden meegenomen (conform regelgeving BBV).

#### **Salariskosten ambtelijk personeel**

Salariskosten actief ambtelijk personeel	5.940	5.444	5.629
Salariskosten Wedeka B.V.	900	829	506
Salariskosten Wedeka Baanderij	300	285	370
Salariskosten M-FLEX B.V.	<u>35</u>	<u>33</u>	<u>29</u>
Subtotaal salariskosten	7.175	6.591	6.534
Doorber. salarisk. gedetacheerd personeel	- 145	- 139	- 348
Overige ambtelijke personele kosten	<u>130</u>	<u>137</u>	<u>136</u>
Totaal salariskosten	<u>7.160</u>	<u>6.589</u>	<u>6.322</u>

Aantal actieve ambtenaren Wedeka Bedrijven	69,5	70,3	71,2
Personeel in dienst Wedeka B.V.	12,5	12,7	8,7
Personeel Wedeka Baanderij	5,0	4,6	5,3
Personeel M-FLEX B.V.	<u>-,3</u>	<u>0,3</u>	<u>0,3</u>
Subtotaal ambtelijk personeel	87,3	87,9	85,6
Gedetacheerde ambtenaren	<u>- 2,00</u>	<u>- 1,5</u>	<u>- 3,9</u>
Totaal aantal ambtenaren (fte's gemiddeld)	<u>85,3</u>	<u>86,4</u>	<u>81,6</u>

Verhouding actief ambtelijk : Wsw-personeel (fte's incl. Begeleid Werken)	1 : 18,2	1 : 17,9	1 : 17,9
---	----------	----------	----------

#### **WNT**

De informatie met betrekking tot de nieuwe Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is opgenomen in paragraaf 3.5 van het jaarverslag.

Het totaal van de *salariskosten ambtelijk personeel* is € 571.000,- lager dan begroot.

De belangrijkste verschillen zijn:

Het voordeel bij de ambtelijke salariskosten komt doordat in de begroting is rekening gehouden met extra ambtelijke capaciteit. Aangezien deze gedurende het jaar is ingevuld en niet aan het begin is er een voordeel ten opzichte van de begroting ontstaan.

De *overige ambtelijke personele kosten* betreffen onder andere de reiskosten woon/werkverkeer, studiekosten, aanstellingskosten en kosten voor Arbo dienstverlening.

	<b>Begroting</b>		
	<b>2019</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Dienstverlening derden</b>			
Lasten dienstverlening derden	<u>966</u>	<u>920</u>	<u>592</u>

Onder deze post worden naast de kosten van inhuur van het externe personeel ook de opbrengsten die Wedeka ontvangt voor dienstverlening aan derden verantwoord. Verder vallen de kosten van uitbesteding salarisadministratie, juridische expertise en de kosten die samenhangen met de ISO- en Vca-certificering ook onder deze rubriek.

#### **Afschrijvingen**

Afschrijving vaste activa	<u>1.174</u>	<u>978</u>	<u>1.058</u>
---------------------------	--------------	------------	--------------

De afwijking ten opzichte van de begroting is ontstaan doordat diverse begrote investeringen nog niet, op een andere wijze, of later in het jaar zijn uitgevoerd dan geraamd.

#### **Rentelasten**

Rentelasten leningen o/g	83	49	49
Rentelasten / baten overig	<u>- 9</u>	<u>- 9</u>	<u>- 6</u>
	<u>74</u>	<u>40</u>	<u>43</u>

Door het gebruik van de kasgeldleningen bij de BNG waarbij over 2019 een negatieve rente is uitgekeerd zijn de rentelasten lager dan oorspronkelijk begroot.

	<b>Begroting</b>		
	<b>2019</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Overige bedrijfskosten</b>			
Huur- en leasekosten	296	300	270
Onderhoudskosten	1.259	1.385	1.307
Energiekosten	1.037	901	916
Belastingen en verzekeringen	381	321	352
Indirecte productiekosten	299	296	288
Algemene kosten	617	568	571
	<u>3.889</u>	<u>3.771</u>	<u>3.704</u>

De overige bedrijfskosten zijn € 118.000,- lager dan begroot. Dit is als volgt te verklaren. De huur- en leasekosten komen € 4.000,- hoger uit dan verwacht, doordat er meer materieel is gehuurd bij de afdeling groen door de droge zomer. Om het hoogstnoodzakelijke achterstallig onderhoud weg te werken aan de machines, inventarissen en gebouwen, zijn de onderhoudskosten € 126.000,- hoger uitgekomen dan verwacht. De energiekosten komen € 106.000,- lager uit dan verwacht, doordat er minder gas is verbruikt door de relatief zachte winter.

Daarnaast zijn er bij een aantal gebouwen energiebesparende maatregelen getroffen, zoals het plaatsen van ledverlichting en zonnepanelen. De algemene kosten komen lager uit door kritisch in te kopen en een sterk kostenbewustzijn binnen Wedeka.

#### **Diverse baten / lasten**

Verkoopres. grondst. / prijs- en herwaard.verschillen	-	-24	1
Incourante voorraden en voorraadverschillen	-	10	14
Schades	-	16	38
Boekverlies / -winst desinvesteringen	-	-9	- 12
Omzetbonussen	-	-11	- 13
Afwikkeling lonen en ziekengeld	-	-37	1
Overige baten / lasten	-	-44	- 71
	<u>-</u>	<u>- 99</u>	<u>- 42</u>

Alle niet binnen de normale bedrijfsvoering horende posten zijn onder de groep 'diverse baten en lasten' verantwoord.

Naast het eigen risico bij schades is via deze post ook een schade afgedekt waar nog een dispuut over is en de uitkomst onzeker. De incurante voorraden en voorraadverschillen hebben betrekking op correcties in de voorraad administratie en afwaardering van goederen.

#### **Buitengewone lasten**

Buitengewone lasten	<u>42</u>	<u>28</u>	<u>41</u>
Aantal fte's	0,46	0,31	0,46

Dit betreft de kosten van één wachtgelder die in de loop van 2019 met pensioen is gegaan.

	<b>Begroting 2019</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Rijksbijdragen</b>			
Totaal rijksbijdragen	<u>37.078</u>	<u>37.877</u>	<u>38.577</u>
Gemiddeld aantal s.e.'s (incl. Begeleid Werken)	1.455	1.452,8	1.518,2
Rijksbijdragen per s.e. (gemiddeld, in euro's)	25.483	26.086	25.409

Met de invoering van de Participatiewet is de systematiek van de bevoorschotting door het Rijk gewijzigd. Tot en met 2014 werd de hoogte van de rijksbijdrage gekoppeld aan de realisatie van het aantal arbeidsjaren tegen een vast bedrag per s.e. Nu ontvangen de gemeenten als onderdeel van de Integratie-uitkering Sociaal domein een lumpsum bedrag dat wordt doorbetaald aan Wedeka Bedrijven. Jaarlijks worden de Rijksbijdragen in de meicirculaire en in de septembercirculaire geactualiseerd.

Voor het overzicht van de diverse bedragen per deelnemende gemeente verwijzen wij naar paragraaf 4.7.



	<b>Begroting 2019</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Loonkosten Wsw</b>			
Lonen Wsw	44.099	44.020	44.617
Ontvangen ziekengelden / WAO-uitkeringen	<u>- 60</u>	<u>- 113</u>	<u>- 88</u>
Totale loonkosten Wsw	<u>44.039</u>	<u>43.907</u>	<u>44.529</u>
Aantal fte's (excl. Begeleid Werken)	1.362	1.357,80	1.420,8
Loonkosten per fte (in euro's)	32.334	32.337	31.341

De werkelijke loonkosten zijn € 132.000,- lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door dat er in 2019 4,2 Fte minder verloond is ten opzichte van de begroting.

### **Begeleid Werken**

Lasten Begeleid Werken	<u>489</u>	<u>507</u>	<u>499</u>
------------------------	------------	------------	------------

In de begroting is de doelstelling bijgesteld om 38 fte's te plaatsen via Begeleid Werken; in werkelijkheid zijn gemiddeld 40,9 fte's geplaatst. De kosten van deze regeling bestaan uit een loonkostensubsidie die wordt betaald aan de werkgever waar deze mensen in dienst zijn en begeleidingskosten. De begeleiding wordt uitgevoerd in eigen beheer en verantwoord bij de ambtelijke salariskosten.

### **Beschut werk**

Lonen, ziekengelden en overige kosten	721	747	331
Loonkostensubsidie	- 400	- 414	- 191
Begeleidingsvergoeding	- 456	- 472	- 255
Bonus beschut werk	<u>- 171</u>	<u>- 182</u>	<u>- 123</u>
Resultaat beschut werk (- = baten)	<u>- 310</u>	<u>- 321</u>	<u>- 238</u>

Het voordelige resultaat uit beschut werk valt € 11.000,- hoger uit dan oorspronkelijk begroot.

	<b>Begroting 2019</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Gemeentelijke bijdragen – onttrekking algemene reserve</b>			
Gemeentelijke bijdragen	6.498	6.448	3.457
Onttrekking algemene reserve	<u>50</u>	<u>50</u>	<u>961</u>
Totaal bijdragen	<u>6.448</u>	<u>6.498</u>	<u>4.418</u>

Voorgesteld wordt om de gemeentelijke bijdragen 2019 te bepalen op het bovengenoemde bedrag (1<sup>o</sup> begrotingswijziging) en het verschil met de bevoorschotting te verrekenen volgens de verdeling zoals opgenomen in paragraaf 4.8.

### **Resultaat**

Het overzicht van baten en lasten sluit met een voordelig resultaat van € 513.397,- en kan bestemd worden zoals in paragraaf 4.8 is weergegeven.

## **4.6 OVERIGE GEGEVENS**

### **Niet in de balans opgenomen verplichtingen**

De verplichting uit hoofde van huur- en leaseovereenkomsten bedraagt voor het volgende jaar € 408.000,-. Het betreft met name de huur van de panden/loods van de kringloopvestigingen in Stadskanaal, Ter Apel en Veendam en de leasekosten voor de kopieermachines..

De verplichting wegens niet genoten verlof en vakantiegeld bedraagt € 6.172.000,-. Met de invoering van het Individueel Keuze Budget in 2017 bestaat er voor het ambtelijk personeel per ultimo van het jaar geen verplichting vakantiegeld meer.

### **Wet modernisering Vpb-plicht overheidsondernemingen**

Vanaf 2016 zijn overheidsinstellingen ook Vpb-plichtig.

Wedeka valt onder de subjectvrijstelling van artikel 5 lid 1c sub 2. Dit betekent dat Wedeka "uitsluitend of nagenoeg uitsluitend" (90% of meer) werkzaamheden verricht die bestaan uit het bieden van passend werk aan mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking. De Wsw-activiteit valt onder deze definitie; de TDC-activiteit valt hier niet in het geheel onder, maar deze valt wel onder de 10% vrijstelling.

Wedeka beroept zich op deze vrijstelling en is van mening niet Vpb-plichtig te zijn en geen aangifte te hoeven doen.

Om deze reden is evenals afgelopen jaren geen Vpb-positie in de jaarrekening opgenomen. Op dit moment is Wedeka in gesprek met de belastingdienst om deze Vpb-positie opnieuw bevestigd te krijgen.

## **Gebeurtenissen na balansdatum:**

### **Coronavirus:**

Het coronavirus dat Nederland heeft getroffen heeft ook implicaties voor de bedrijfsvoering van Wedeka. De lijn van Wedeka is, dat met strikte inachtneming van de actuele RIVM richtlijnen, de werkzaamheden zoveel als mogelijk worden uitgevoerd ten behoeve van de deelnemende gemeenten en overige klanten. Echter, door ziekte en afwezigheid als gevolg van Corona is er bij Wedeka sprake van een dagelijks afnemende bezetting. Momenteel is niet te overzien hoe lang een en ander duurt en wat de gevolgen zullen zijn voor de bedrijfsvoering van Wedeka. Het is niet uit te sluiten dat de werkzaamheden bij Wedeka gestaakt moeten worden. Dit zal implicaties hebben voor het financiële resultaat. Op dit moment is Wedeka in afwachting van de maatregelen die door de brancheorganisatie Cedris worden ingezet, ter compensatie van de door Corona geleden verliezen.

#### 4.7 RIJKSBIJDRAGEN (x € 1,-)

In onderstaande tabel wordt de aansluiting van de Integratie-uitkering Sociaal domein van de gemeenten met het overzicht van baten en lasten van Wedeka Bedrijven weergegeven (excl. afwikkelingsverschillen voorgaande jaren).

Omschrijving / te betalen aan	Te ontvangen van						Totaal
	Borger-Odoorn	Midden-Groningen	Stadskanaal	Veendam	Westerwolde	Buitengemeenten	
Integratie-uitkering Sociaal domein	4.513.091	10.612.503	16.993.466	8.837.811	8.669.757	0	49.626.628
Af: EMCO-groep/BWRI/Afeer/BW Westerwolde 1)	1.371.686	7.969.893	0	0	2.414.052	0	11.755.631
Uitgekeerd aan Wedeka Bedrijven	3.141.405	2.642.610	16.993.466	8.837.811	6.255.705	0	37.870.997
Ontvangen van:							
Werkplein Fivelingo	0	0	0	0	0	6.439	6.439
Totaal t.b.v. Wedeka Bedrijven	3.141.405	2.642.610	16.993.466	8.837.811	6.255.705	6.439	37.877.436

Ad 1)

Betreft het deel van de Integratie-uitkering Sociaal domein van de gemeenten die in meerdere regelingen deelnemen en het deel van de integratie-uitkering dat Westerwolde t.b.v. Begeleid Werken in eigen beheer houdt.

#### 4.8 GEMEENTELIJKE BIJDRAGEN EN RESULTAATBESTEMMING (x € 1,-)

##### Gemeentelijke bijdragen

Zoals vastgelegd in de Gemeenschappelijke Regeling Wedeka Bedrijven vindt afrekening van de gemeentelijke bijdragen plaats na vaststelling van de jaarrekening door het AB naar evenredigheid van het aantal ingezetenen van de gemeenten dat als werknemer in het jaar waarop de jaarrekening betrekking heeft, bij Wedeka Bedrijven werkzaam is geweest op basis van het gemiddelde aantal fte's<sup>9</sup>.

Totaal bijdragen				6.448.000			
Afrekening	Fte's	%	Bijdrage	Voorschot	Afrekening		
Borger-Odoorn	114,0	8,8	€ 566.966	€ 560.979	€ 5.987		
Midden-Groningen	100,1	7,7	€ 497.836	€ 483.603	€ 14.233		
Stadskanaal	551,0	42,5	€ 2.740.338	€ 2.733.024	€ 7.314		
Veendam	296,1	22,8	€ 1.472.621	€ 1.489.491	€ -16.870		
Westerwolde	235,3	18,2	€ 1.170.239	€ 1.179.987	€ -9.748		
	1.296,5	100,0	€ 6.448.000	€ 6.447.084	€ 916		
Buitengemeenten	61,3						
	1.357,8						

##### Resultaatbestemming

Voorgesteld wordt om het voordelige resultaat aan de gemeenten uit te keren.

Resultaat				513.397	
	Fte's	%	Bedrag		
Borger-Odoorn	114,0	8,8	45.142		
Midden-Groningen	100,1	7,7	39.638		
Stadskanaal	551,0	42,5	218.189		
Veendam	296,1	22,8	117.252		
Westerwolde	235,3	18,2	93.176		
	1.296,5	100,0	513.397		
Buitengemeenten	61,3				
	1.357,8				

<sup>9</sup> Exclusief Begeleid Werken en dienstverbanden 'geen loon' om reden van niet bij Wedeka Bedrijven werkzaam zijn geweest.

#### 4.9 VASTE ACTIVA (x € 1.000,-)

4.9 Vaste Activa ( x 1.000,-)													
Omschrijving	Boekwaarde per 1-1-2019			Investerings	Desinvesteringen			Afschrijvingen			Boekwaarde 31-12-2019		
	Bruto	Best.Res.	Netto		Bruto	TB afschr.	Netto	Bruto	Best.Res.	Netto	Bruto	Best.res.	Netto
Immateriële vaste activa	14	-	14			-	-	9	-	9	5	-	5
Grond en terreinen	1.379		1.379	5			-	29		29	1.355		1.355
Gebouwen	3.521	-143	3.378	925			-	419	-16	403	3.900		3.900
Vervoermiddelen	845		845	111	-139	99	-40	192		192	724		724
Machines, installaties en inventarissen	1.366	-55	1.311	843	-608	563	-45	352	-5	347	1.762		1.762
Overig	50		50	782	-50		-50			-	782		782
	7.175	-198	6.977	2.666	-797	662	-135	1.001	-21	980	8.527	-	8.527

#### 4.10 OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN NAAR TAAKVELDEN (x € 1.000,-)

Om aan de gewijzigde verslaggevingsregels van het BBV te voldoen worden met ingang van dit verslagjaar in dit overzicht de baten en lasten gepresenteerd naar taakvelden; hierbij wordt aansluiting gezocht met de periodieke opgave aan het CBS in het kader van de Regeling vaststelling taakvelden en verstrekking informatie voor derden (lv3).

De uitvoering van de Wsw, het Begeleid Werken en het nieuwe beschut werk vallen onder het taakveld 6.4. De lasten en baten van de centrale stafafdelingen en de werkleiding van de vestigingen zijn gerubriceerd onder overhead, taakveld 0.4.

Omschrijving	Begroting 2019	2019
<i>Taakveld 6.4 begeleide participatie</i>		
Bedrijfsopbrengsten	14.826	14.360
Overige personeelskosten Wsw	760	753
Salariskosten ambtelijk personeel	1.490	1.112
Dienstverlening derden	670	606
Afschrijvingen	1.020	888
Rentelasten	74	46
Overige bedrijfskosten	3.237	3.210
Diverse baten / lasten	- 0	- 99
Buitengewone lasten	<u>42</u>	<u>28</u>
<b>Bedrijfslasten</b>	<b><u>- 7.293</u></b>	<b><u>- 6.544</u></b>
<b>Bedrijfsresultaat (+ = winst)</b>	<b>7.533</b>	<b>7.816</b>
Rijksbijdragen	37.078	37.877
Loonkosten Wsw-personeel	- 41.832	- 41.943
Begeleid Werken	<u>- 1.075</u>	<u>- 1.112</u>
<b>Subsidieresultaat (- = verlies)</b>	<b>- 5.829</b>	<b>- 5.178</b>
Loonkosten	- 721	- 747
Bijdragen	<u>1.031</u>	<u>1.068</u>
<b>Resultaat beschut werk (+ = winst)</b>	<b><u>310</u></b>	<b><u>321</u></b>
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>2.014</b>	<b>2.959</b>
Gemeentelijke bijdragen	<u>6.448</u>	<u>6.448</u>
<i>Totaal taakveld 6.4 begeleide participatie</i>	8.462	9.407
<i>Taakveld 0.4 overhead</i>	- 8.512	- 8.944
<i>Taakvelden 0.1-0.11</i>		
Onttrekking bestemmingsreserve KLSK	<u>50</u>	<u>50</u>
<b>Resultaat (+ = winst)</b>	<b><u>-</u></b>	<b><u>513</u></b>

## 4.11 NORMENKADER

Wedeka Bedrijven kent sinds 2005 de controleverordening ex artikel 213 van de Gemeentewet waarin richtlijnen zijn opgenomen voor de accountantscontrole op het financieel beheer en de inrichting van de financiële organisatie. De accountant toetst ondermeer of Wedeka Bedrijven zich conformeert aan de geldende in- en externe regelgeving zoals bedoeld in het Besluit Accountantscontrole Decentrale Overheden. In onderstaande tabel is een niet-limitatief overzicht opgenomen van de voor Wedeka Bedrijven relevante regelgeving.

### Interne regelgeving

Gemeenschappelijke Regeling Wedeka Bedrijven (GR)  
Financiële verordening Wedeka Bedrijven (ex artikel 212 Gemeentewet)  
Treasurystatuut  
Controleverordening Wedeka Bedrijven (ex artikel 213 Gemeentewet)  
Mandatering bestuur - directie - medewerkers Wedeka Bedrijven

### Externe regelgeving

Grondwet  
Burgerlijk Wetboek  
Provinciewet  
Gemeentewet  
Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr)  
Ambtenarenwet  
Wet Markt en Overheid  
(Europese) regelgeving inzake aanbesteding  
Aanbestedingswet  
Aanbestedingsreglement werken (ARW)  
Participatiewet inclusief overgangsbepalingen Wsw oud  
Besluit uitvoering Sociale werkvoorziening en begeleid werken (Busw<sup>ow</sup>)  
Wet aanpak schijnconstructies (WAS)  
Fiscale wetgeving (omzet-, loon- en vennootschapsbelasting)  
CAR-UWO  
CAO Wsw  
Pensioenwetgeving  
Coördinatiewet Sociale Verzekeringen  
Zorgverzekeringswet  
Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) / Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)  
Wet financiering decentrale overheden (Wet Fido)  
Wet normering topinkomens (WNT)  
Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV)  
Besluit Accountantscontrole Decentrale Overheden