

De doelgroep en de financiën in beeld

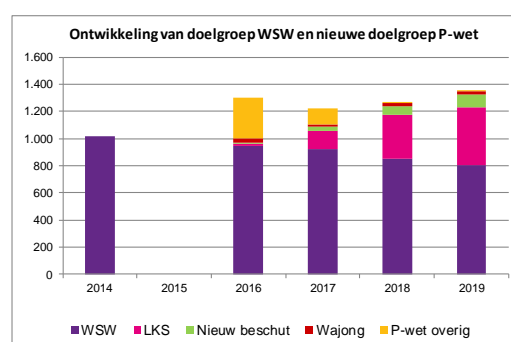
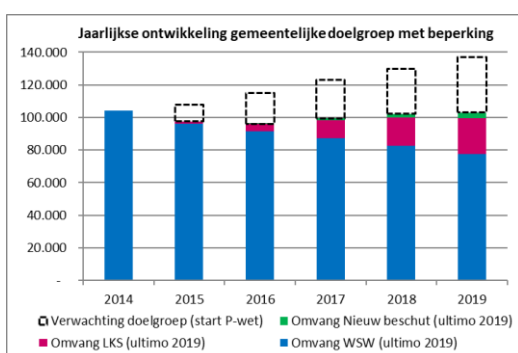
Individuele rapportage WNK PERSONEELSDIENSTEN o.b.v. de sectorinformatie 2019

Inleiding

De sociale werkbedrijven verenigd in Cedris hebben zich tot doel gesteld om de ontwikkelingen in de doelgroep van de WSW en de nieuwe doelgroep Participatiewet inzichtelijk te maken en op transparante wijze verantwoording af te leggen over de publieke en maatschappelijke taak. Jaarlijks wordt door het verenigingsbureau bij de leden een benchmark georganiseerd waarbij gegevens over de doelgroep en de belangrijkste financiële kengetallen worden uitgevraagd. De landelijke resultaten zijn geanalyseerd en verrijkt met andere informatiebronnen zoals CBS-statistieken, de WSW-statistiek, en financiële gegevens over de verstrekte uitkeringen. Op www.cedris.nl zijn de resultaten van de sectorinformatie 2019 gepubliceerd (augustus 2020). In deze rapportage wordt een verslag gegeven van de belangrijkste landelijke resultaten en wordt ingezoomd op de resultaten van het eigen werkbedrijf en de eigen (regio)gemeente(n).

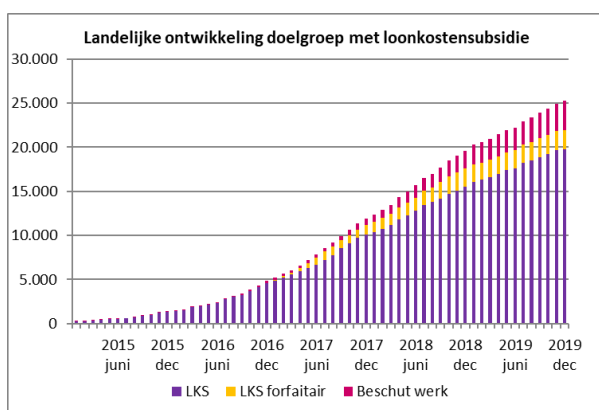
1. De doelgroep in beeld

In 2014 was er sprake van 104.000 personen die met een Wsw-indicatie werkzaam waren. Na invoering van de Participatiewet is door uitstroom (pensionering, tijdelijke contracten, overige redenen) per 2019 het aantal personen in de Wsw teruggelopen naar 77.700. Dankzij de toename van het aantal personen met LKS is in de periode 2017 – 2019 is de totale doelgroep sinds in de inwerkingtreding van de Participatiewet ongeveer op het oorspronkelijke niveau van de Wsw teruggekomen. In de figuur zien we ook gestippeld de verwachte toename van het aantal mensen in de Participatiewet dat voorheen een beroep zou hebben gedaan op de Wajong, Hieruit blijkt dat met de recente toename in LKS de oorspronkelijk beoogde aantallen bij de start van de Participatiewet niet zijn gerealiseerd. In de rechterfiguur de gegevens voor **WNK PERSONEELSDIENSTEN**. In [bijlage 1](#) is een overzicht opgenomen van de achterliggende doelgroepgegevens uit de sectorinformatie.



Bij de nieuwe doelgroep zien we dat na een aarzelende start in 2015, de aantallen werken met loonkostensubsidie (LKS) vanaf 2016 zijn opgelopen. In onderstaande figuur zien we dit weergegeven op basis van de maandelijkse CBS-cijfers. Vanaf 2017 bestaat de mogelijkheid om forfaitair voorafgaand aan een loonwaardemeting loonkostensubsidie in te zetten. In 2018 is deze stijging voortgezet, met een toename van ongeveer 6.000 personen, waarna in 2019

de stijging afvlakt met een toename van ongeveer 4.500 personen tot een totaal van 22.000 personen ultimo 2019. De aantallen nieuw beschut blijven met 3.000 personen achter bij de oorspronkelijke prognoses en taakstelling. Als we deze aantallen uitdrukken in % van de gemeentelijke doelgroep dan zien we dat het aantal personen met loonkostensubsidie circa 5,8% bedraagt, en nieuw beschut 0,9%. In de tabel staan ook de aantallen loonkostensubsidie van **de eigen gemeente(n)**, uitgedrukt in percentage van de totale populatie. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de gehanteerde CBS-gegevens van de eigen (regio)gemeente(n).



Doelgroep	WNK	Personeelsdier	Landelijk
Regiogemeenten	in pers.	in %	in %
LKS	580	8,8%	5,8%
Nieuw beschut	130	2,0%	0,9%
Bijstand	5.900	89%	93%
	6.610	100%	100%

Naast verschillen in gemeentelijk beleid zijn er ook verschillen tussen de taken van de uitvoeringsorganisaties. Bij de Cedris-leden zijn er uitvoeringsorganisaties die het volledige terrein van Werk en Inkomen verzorgen, werkbedrijven die met name Participatie-activiteiten verzorgen en bedrijven die vrijwel uitsluitend de Wsw-doelgroep bedienen.

De dienstverlening aan de nieuwe doelgroep gebeurt langs verschillende lijnen. Het ene Cedris-lid bemiddelt medewerkers uit de doelgroep naar een plaats bij de werkgever (diagnose, bemiddeling en matching) en daarbij wordt de medewerker *bemiddeld via deze organisatie* naar een passende dienstbetrekking. Het andere Cedris-lid vervult de rol van werkgever en daarbij komt de medewerker *in dienst bij deze organisatie* in een passende dienstbetrekking (vacature, matching, indienstneming). Sommige organisaties vervullen beide rollen, andere organisaties een van deze rollen of geen van beiden.

In de linker tabel wordt het totaal aantal dienstbetrekkingen weergegeven in de sociale werkbedrijven. De medewerkers van de WSW-doelgroep vormen met 84% het overgrote deel van het aantal dienstbetrekkingen. Het aantal dienstbetrekkingen voor overige doelgroepen bedraagt 14.600 personen (16%), en zijn de dienstbetrekkingen uitgesplitst naar de verschillende overige (nieuwe) regelingen. In de rechtertabel zien we de totale populatie voor **WNK PERSONEELSDIENSTEN** opgesplitst naar de verschillende werksoorten.

Doelgroep	Landelijk	
	in pers.	in %
WSW	77.700	84%
LKS	10.600	11%
Nieuw beschut	3.000	3%
Wajong	300	0%
Overig	650	1%
Totaal	92.300	100%

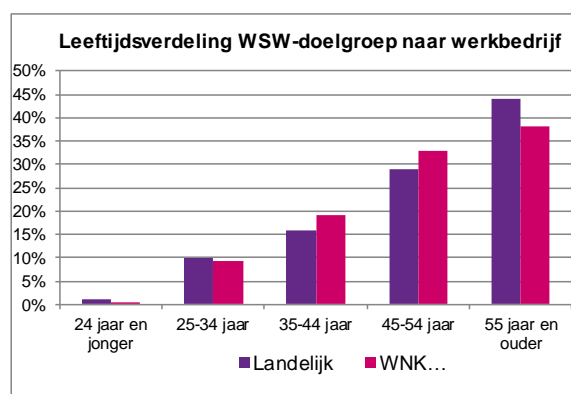
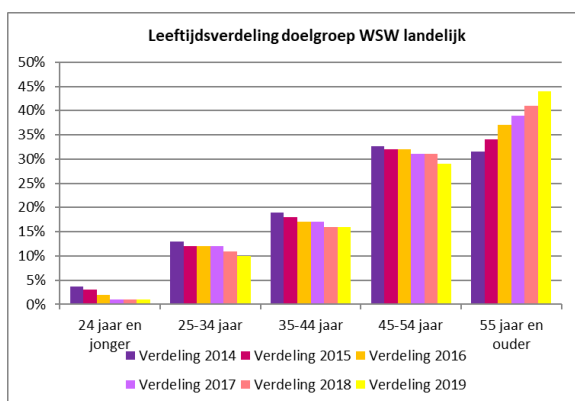
Doelgroep	WNK Personeelsdiensten		
	Werkbedrijf	in pers.	
WSW	806	60%	
LKS	427	32%	40%
Nieuw beschut	89	7%	
Wajong	27	2%	
Overig	3	0%	
Totaal	1.352	100%	

Voor de Wsw en de nieuwe doelgroep is per doelgroep aangegeven hoe de verdeling per werksoort is, en hoe deze zich verhoudt tot het landelijke gemiddelde o.b.v. de benchmark.

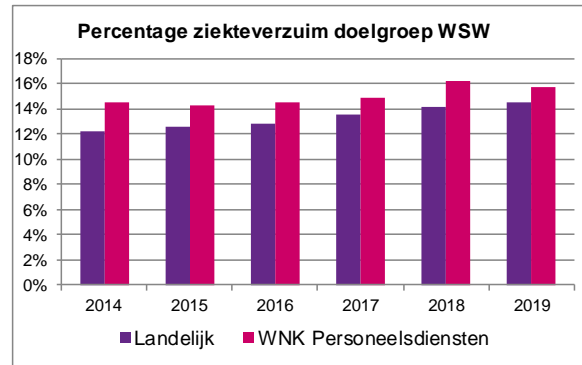
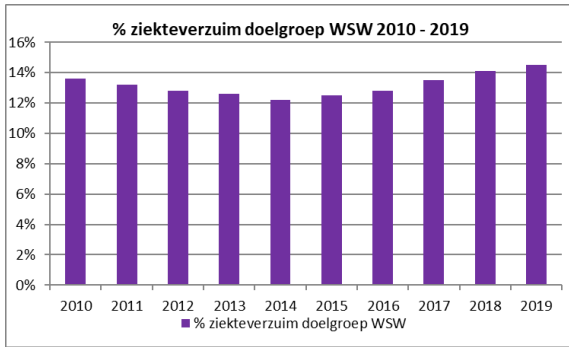
Doelgroep	WNK Personeelsdier	Landelijk	
	in pers.	in %	in %
WSW			
BW/ LKS	85	11%	6%
Ind.deta	231	29%	17%
Groepsdeta	-	0%	19%
WOL	112	14%	18%
Intern	378	47%	40%
Totaal	806	100%	100%

Doelgroep	WNK Personeelsdier	Landelijk	
	in pers.	in %	in %
Nwe doelgroep			
BW/ LKS	285	52%	39%
Ind.deta	67	12%	10%
Groepsdeta	-	-	15%
WOL	108	20%	17%
Intern	86	16%	20%
Totaal	546	100%	100%

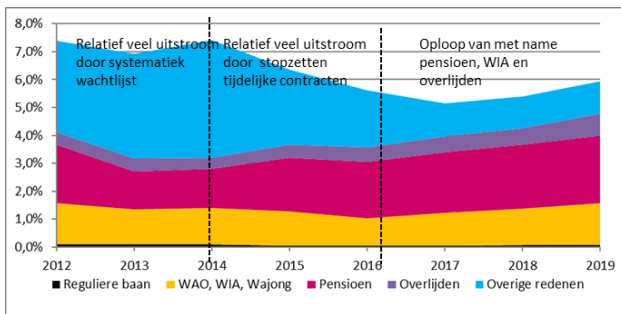
Vervolgens wordt in de volgende figuren de ontwikkeling van de Wsw-doelgroep nader belicht. De instroom in de Wsw is gesloten sinds inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015. Logisch gevolg van deze sluiting is dat vanaf dat moment de gemiddelde leeftijd in de sector stijgt. In de linker figuur zien we dat de leeftijdsverdeling steeds meer opschuift naar de hoogste leeftijdsklasse (55 jaar en ouder), naar landelijk gemiddeld 44%. Inmiddels vormt bij ongeveer 20% van de werkbedrijven deze categorie de helft van de populatie. In de rechterfiguur zien we de leeftijdsverdeling van de WSW-doelgroep van **WNK PERSONEELSDIENSTEN**.



Een tweede ontwikkeling in de Wsw-doelgroep betreft het ziekteverzuim. Al een aantal jaar hebben SW-bedrijven forse inspanningen geleverd om het ziekteverzuim met succes te beperken. Sinds 2010 is het percentage gedaald. Vanaf 2015 zien we dat dit percentage weer aan het oplopen is, en vanaf 2018 weer op een niveau van boven 2010 is uitgekomen. De stijging van de gemiddelde leeftijd en de daaraan gerelateerde toename van de gezondheidsklachten zijn hiervoor een belangrijke verklaring. In de linkerfiguur zien we de landelijke trend, in de rechterfiguur het percentage ziekteverzuim van **WNK PERSONEELSDIENSTEN**.



In onderstaande figuur zien we dat de uitstroomcijfers uit de WSW in de periode 2010-2019. In de periode 2010-2014 was er sprake van relatief hoge uitstroomcijfers. Dit had er mee te maken dat er toen sprake was van een Wsw-wachlijst. Medewerkers met tijdelijke contracten stroomden uit en werden op wachtlijst geplaatst voor een volgende werkplek. In de periode na 2014 zien we dat er relatief veel uitstroom plaats heeft gevonden o.a. vanwege het stopzetten van tijdelijke contracten. Deze personen zijn later dus niet meer in de Wsw ingestroomd. Tenslotte zien we dat in de periode na 2016 de overige redenen tot uitstroom steeds kleiner zijn geworden. Bepalend zijn het oplopende percentage als gevolg van uitstroom, ziekte en overlijden. In de tabel zien we de uitstroomredenen voor **WNK PERSONEELSDIENSTEN**.



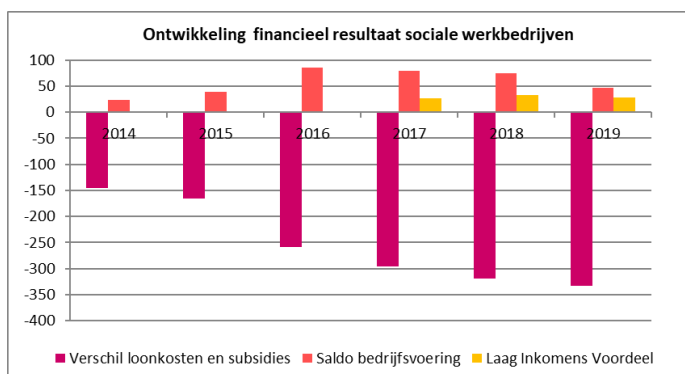
Reden uitstroom	WNK Personeelsdienst	Landelijk
WSW	in pers.	in %
Reguliere baan	0	0,1%
WIA of andere uit	17	2,6%
Pensioen	17	2,1%
Overige redenen	15	1,9%
Totale uitstroom	49	6,3%

2. De financiën in beeld

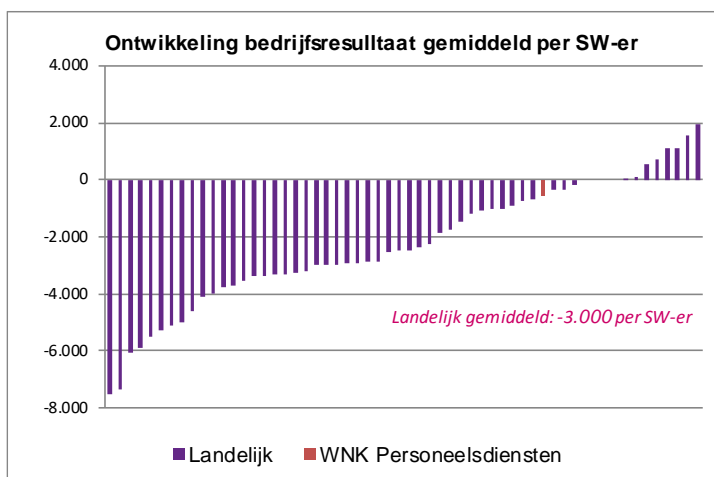
In onderstaande figuur zijn de landelijke financiële resultaten van de sociale werkbedrijven meerjarig in beeld gebracht. De paarse blokken laten het effect zien van de bezuinigingen op het verschil tussen de lonen van de Wsw-ers en de subsidie van het Rijk. In de jaren 2015 – 2019 hebben de bezuinigingen van de Participatiewet een bepalende invloed op het bedrijfsresultaat. De paarse blokken laten het effect zien van de bezuinigingen op het verschil tussen de lonen van de Wsw-medewerkers en de subsidie van het Rijk. In de periode 2015 - 2019 zien we dat door de bezuiniging op het Participatiebudget het verschil tussen loonkosten en subsidies is toegenomen van -145 mln naar –333 miljoen.

In de roze balken is zichtbaar dat als gevolg van de economische opleving en verbeteringen in de bedrijfsvoering het saldo bedrijfsvoering van 23 miljoen in 2014 is gestegen naar 85 miljoen in 2016 en daarna afneemt tot 46 mln in 2019. Vanaf 2017 is in de resultaten het laag-inkomens-voordeel zichtbaar. In totaal gaat het in 2019 om ongeveer 28 miljoen.

Samenvattend zien we dat de bezuinigingen van de afgelopen jaren gedeeltelijk konden worden opgevangen met een beter resultaat in de bedrijfsvoering, maar dat deze verbetermaatregelen hun limiet hebben bereikt. De populatie neemt in omvang af, wordt ouder, het ziekteverzuim neemt toe en leidt tot een afnemend bedrijfsvoeringsresultaat.



De landelijke financiële resultaten van de branche hebben we vertaald naar een gemiddeld SW-bedrijf met 1.000 SW-ers. Landelijk is met een totale SW-populatie van ruim 70.700 arbeidsjaren een negatief bedrijfsresultaat behaald is van -213 miljoen. Dit betekent een tekort van gemiddeld € 3.000 per SW-er. In onderstaande figuur is de spreiding van het bedrijfsresultaat over de verschillende bedrijven weergegeven. Hieruit blijkt dat een beperkt aantal sociale werkbedrijven in 2019 nog een positief bedrijfsresultaat laat zien. Gemiddeld is er sprake van een verlies van € 3.000 per Wsw-er, en bij een aantal werkbedrijven loopt dit verlies op tot meer dan € 5.000 per Wsw-er. In de figuur en in de tabel is ook het naar 1.000 Sw-ers omgerekende bedrijfsresultaat van **WNK PERSONEELSDIENSTEN** weergegeven. In [bijlage 3](#) zijn de achterliggende financiële gegevens opgenomen.



Bedrijfsresultaat	WKN Personeelsdien	2019
<i>in dzt-en €</i>		
Bedrijfsresultaat		-71
Germeentelijke bijdrage		349
Bedrijfsresultaat excl bijdrage		-420
Aantal SW-ers in SEs		726
Bedrijfsres. excl bijdrage per SW-er		-579

In onderstaande tabel zien we de financiële gegevens van het sociaal werkbedrijf uitgesplitst naar drie verschillende factoren. De eerste factor betreft het verschil tussen de SW-loonkosten en de Rijkssubsidie, de tweede het verschil tussen de opbrengsten en kosten bedrijfsvoering SW en de derde factor is samengesteld uit verschillende elementen. Het gaat om re-integratietrajecten, overige bedrijfsopbrengsten en het saldo van (financiële) baten en lasten.

Resultaat 2019 in mln-en €'s	WKN Personee	1000 SW	Landelijk	1.000 SW
<i>in mln</i>				
Gemiddeld bedrijfsresultaat		-0,6		-3,0
1. Verschil tussen Sw-loonkosten en subsidies		-2,5		-4,3
- SW-loonkosten (cao-loon)	-29,2		-30,9	
- Arbeidsplaats gebonden subsidies	26,2		26,2	
- Laag-Inkomens-Voordeel	0,5		0,4	
2. Saldo opbrengsten en kosten bedrijfsvoering SW		2,6		0,7
- Opbrengsten SW (netto toegevoegde waarde)	10,7		11,1	
- Kosten bedrijfsvoering SW	-8,1		-10,4	
3. Overig (andere doelgr., opbr, fin baten en lasten)		-0,7		0,6
- Opbrengsten overige doelgroepen	-0,6		-0,1	
- Overige opbrengsten	0,0		0,4	
- Saldo financiële en incidentele baten en lasten	-0,1		0,3	

Tenslotte schetsen we de bepalende ontwikkelingen en de financiële gevolgen. Door de onzekere gevolgen van COVID-19 en de impact van de economische terugslag zijn de onzekerheden nu groter dan voorheen.

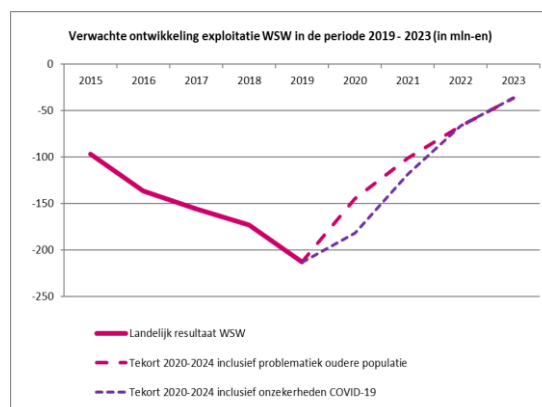
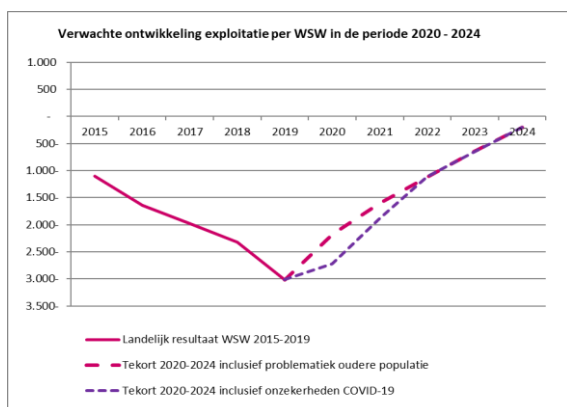
In onderstaande figuur zien we het verloop van het landelijk gemiddelde financiële resultaat per Wsw-medewerker in de afgelopen jaren (2015-2019) en de verwachte ontwikkeling voor 2020-2024. Een bepalende factor is het verwachte verloop van het subsidieresultaat. In de eerstkomende jaren 2020 en 2021 is naar verwachting sprake van een relatief grote uitstroom uit de Wsw als gevolg van het in 2019 gesloten pensioenakkoord. De AOW-grens blijft in 2020 en 2021 ongewijzigd, waardoor in vergelijking met voorgaande jaren meer personen met pensioen gaan. Dit betekent ook dat met de beschikbare budgetten die uitgaven van een kleinere volumedaling, per medewerker een wat hoger subsidiebedrag beschikbaar komt.

Inspanningen in de afgelopen jaren hebben tot een substantiële verbetering van de bedrijfsvoering geleid, maar hieraan is een einde gekomen. Met de ouder wordende populatie van Wsw-medewerkers is de komende jaren sprake van oplopende ziekteverzuim, afnemende productiviteit en extra begeleidingskosten. Deze zullen het bedrijfsvoeringsresultaat neerwaarts beïnvloeden en tot een daling van het financiële resultaat leiden. De combinatie van deze beide factoren leidt ertoe dat de tekorten op de Wsw de komende jaren naar verwachting gaan afnemen en dat over een aantal jaar een kostendeekkende uitvoering van de Wsw in zicht komt.

Tenslotte is er nog de onzekerheid over de (economische) gevolgen van COVID-19. In deze figuur is voornamelijk verondersteld dat dit met name in 2020 en mogelijk doorwerkend naar 2021 tot een (extra) verslechtering van het financiële resultaat zal leiden.

Op basis van de geschetste ontwikkelingen per Wsw-medewerker kan een prognose worden opgesteld van de landelijke exploitatie van de Wsw in de komende jaren. In 2019 is sprake van een landelijk tekort van 215 miljoen. Vanaf 2020 lijkt een geleidelijke verbetering op te gaan treden. De relatief hoge uitstroom leidt ertoe dat er meer subsidie per persoon beschikbaar komt en dat de tekorten in de exploitatie gaan afnemen. De verbetering wordt afgeremd omdat de komende jaren de problematiek van de ouder worden Wsw-populatie het exploitatieresultaat neerwaarts zal beïnvloeden.

Per sociaal werkbedrijf en/of gemeente kan dit een iets ander verloop hebben, onder andere afhankelijk van de samenstelling van het loongebouw en de leeftijdsopbouw van de Wsw-populatie. Maar afgezien van deze verschillen mag op hoofdlijnen verondersteld worden dat de komende jaren bij ongewijzigd beleid de financiële problematiek bij de uitvoering van de Wsw voor de meeste werkbedrijven en gemeenten geleidelijk aan geringer zal worden.



Bijlage 1. Gegevens doelgroep (sectorinformatie)

Gegevens doelgroep WNK Personeelsdiensten

In welke vorm aan het werk?	Personen 2019 Onderverdeling naar de verschillende soorten regelingen				
	WSW	LKS-regulier	P-wet beschut	Wajong	Overig
Dienstverband bij reguliere werkgever elders					
- Begeleid werken Wsw	85	85	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
- Werken bij reg werkgever	285	n.v.t.	196	0	0
Dienstverband bij eigen organisatie					
- Individuele detachering	298	231	45	2	18
- Groepsdetachering	0	-	0	0	0
- Werken op locatie	220	112	100	4	4
- Werken intern	464	378	6	75	5
Totale doelgroep	1.352	806	427	89	27

Bijlage 2. Gegevens doelgroep regiogemeenten (CBS)

CBS-gegevens regiogemeenten d.d. december 2019

	LKS	Beschut	Bijstand < AOW
Alkmaar	270	60	2.160
Bergen (NH.)	20	-	250
Castricum	20	-	280
Den Helder	50	10	810
Heerhugowaard	130	20	680
Heiloo	50	30	1.470
Langedijk	40	10	250
Som regiogemeenten	580	130	5.900

Bijlage 3. Kerngegevens financiën

WNK Personeelsdiensten	Totaal	WSW	Overig
Overzicht opbrengsten	33.093	26.328	6.765
- netto omzet	8.539	7.793	746
- arb plaats gebonden subsidie	23.676	17.828	5.848
- Laag-Inkomens-Voordeel	529	358	171
- gemeentelijke bijdrage	349	349	-
- overige bedrijfsopbrengsten	-	-	-
Overzicht kosten	33.066	25.873	7.193
- professionals	5.892	3.538	2.354
- doelgroep	24.047	19.972	4.075
- overige bedrijfskosten	3.127	2.363	764
Berekend exploitatieresultaat	27		
- saldo incidentele baten en lasten	12		
- saldo fin baten en lasten	110-		
Bedrijfsresultaat	71-		
Gemeentelijke Bijdrage	349		
Bedrijfsresultaat excl gem. bijdrage	420-		