



Thermometer Wsw

Rapportage

2-meting

60751 – Vertrouwelijk

20 maart 2020

Berenschot

Thermometer Wsw

2-meting

Martin Heekelaar
Lennart Kroon (SEO)
Irene van Eldik
Sam Beenhakker
Wouter Verbeek
20 maart 2020

Inhoudsopgave

1. Samenvatting en conclusie	5
1.1 Onderzoeksvraag	5
1.2 Algemene conclusie	5
1.3 Realisatie Q	6
1.4 Doorkijk Q	7
1.5 Rijksbijdrage	7
1.6 Financieel resultaat	8
1.7 Stuurbaarheid van het financieel resultaat	9
2. Inleiding	10
2.1 Aanleiding en onderzoeksvraag	10
2.2 Begrippen	11
2.3 Aanpak 11	
2.4 Leeswijzer	12
3. Volume	14
3.1 Landelijke ontwikkeling Q	14
3.2 Detacheren en begeleid werken	16
3.3 Regionale verschillen tussen realisatie en verdeling	18
3.4 Samenvatting	20
4. Ontwikkeling rijksbijdrage	21
4.1 Algemeen	21
4.2 Memorie van toelichting bij de Participatiewet	21
4.3 Macrobudget	21
4.4 Volume 22	
4.5 Rijksbijdrage per arbeidsjaar	23
4.6 Samenvatting	24
5. Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage	25
5.1 Baten en lasten uitvoering Wsw	25
5.2 Gemiddelde baten en lasten per Wsw-er	27
5.3 Verdeling over de bedrijven	27
5.4 Verdeling over gemeenten	29
5.5 Loonkosten Wsw	30
5.6 Verwacht meerjarig financieel resultaat	32
5.7 Samenvatting	35
6. Stuurbaarheid van het bedrijfsresultaat	37
6.1 Aanpak onderzoek stuurbaarheid van het operationeel resultaat	37
6.2 Financieel resultaat	37
6.3 Ontwikkeling operationeel resultaat	37
6.4 Welke maatregelen zijn tot nu toe genomen?	38
6.5 Welke maatregelen gaan de bedrijven nog nemen?	38
6.6 Welke autonome ontwikkelingen zijn van invloed op het bedrijfsresultaat?	38

6.7 Integratie van taken	38
Bijlage 1. Overzicht arbeidsmarktregio's 2018	41
Bijlage 2. Regionale spreiding in Q	42
Bijlage 3. Aanpak en verantwoording	45
Bijlage 4. Gebruikte begrippen	49
Bijlage 5. Tabellen herverdeeeffecten rijkssubsidie	50
Bijlage 6. Geïnterviewde bedrijven	52
Bijlage 7. Uitkomsten enquête Thermometer Wsw	53
Bijlage 8: Samenstelling begeleidingsgroep	60

1. Samenvatting en conclusie

1.1 Onderzoeksvraag

Deze monitor is bedoeld om de onderliggende aannames voor de berekening van de rijksbijdrage voor de uitgaven Wet sociale werkvoorziening (Wsw) te volgen .

De centrale onderzoeksvraag luidt: Hoe verhoudt de feitelijke ontwikkeling van de aantallen en de uitgaven door gemeenten voor de bestaande Wsw-populatie zich tot de aannames waarmee in het financieel kader van de Participatiewet rekening is gehouden?

Het onderzoek bestaat uit een nulmeting en twee vervolgmetingen. De nulmeting is uitgevoerd in 2015, de eerste vervolgmeting is verricht in 2017, de voorliggende rapportage betreft de derde (en laatste) vervolgmeting. De nulmeting diende als referentiemeting en betrof de periode 2011-2014, voorafgaand aan de invoering van de Participatiewet. De tweede meting was gericht op de periode 2015-2016 waarbij ook opnieuw over de periode 2011-2014 gerapporteerd is. De huidige meting betreft de periode 2017-2018. Ook in deze rapportage worden de gegevens uit de periode 2011-2016 meegenomen in de analyses.

1.2 Algemene conclusie

De rijksoverheid heeft de jaarlijkse rijksbijdrage Wsw verlaagd met een efficiencykorting. We hebben onderzocht hoe de feitelijke ontwikkeling van de aantallen en de uitgaven voor de bestaande Wsw-populatie zich verhoudt tot de aannames waarmee in het financieel kader van de Participatiewet rekening is gehouden.

We zien dat het financieel resultaat van de sw-bedrijven sinds de invoering van de Participatiewet steeds verder is verslechterd. Landelijk was sprake van een tekort van €43 mln in 2014. Het tekort liep op naar €172 mln in 2018.

Gemeenten zijn er per saldo niet in geslaagd om de efficiency-korting te compenseren met efficiency-maatregelen bij de sw-bedrijven. Gemeenten en sw-bedrijven hebben wel is waar allerlei maatregelen genomen. Dat leidde er in de periode 2013-2016 toe dat het operationeel resultaat (financieel resultaat van de sw-bedrijven exclusief de Wsw-loonkosten en exclusief de Wsw-rijksbijdrage) per Wsw-er elk jaar verbeterde. In 2012 was het operationeel resultaat €500,- per arbeidsjaar negatief. Dat bedrag liep op naar +€400,- per arbeidsjaar in 2016.

In 2017 en 2018 ging het operationeel resultaat echter weer omlaag naar +€200,- per arbeidsjaar. De belangrijkste verklaring voor het achterblijvende operationeel resultaat is dat bedrijven maatregelen moeten nemen gericht op de krimp van de populatie, het Wsw-bestand vergrijsd en de uitstroom van Wsw-ers met een relatief hoge loonwaarde (de (oudere) Wsw-ers die in het verleden eerder instroomden, hebben gemiddeld een hogere loonwaarde dan de (jongere) Wsw-ers die later instroomden).

De hoogte van het operationeel resultaat en de veranderingen daarin, zijn echter beperkt in vergelijking met de doorgevoerde efficiency-korting. De efficiency-korting komt tot uitdrukking in het subsidieresultaat. Het subsidieresultaat is het verschil tussen de rijksbijdrage en de Wsw-loonkosten. Gemeenten en sw-bedrijven kunnen de Wsw-loonkosten slechts beperkt beïnvloeden, omdat zij vast zitten aan wettelijke verplichtingen en landelijk gemaakte CAO-afspraken. Het negatieve subsidieresultaat liep per arbeidsjaar op van €700,- in 2014 naar €2.500,- per arbeidsjaar in 2018.

We concluderen dat de efficiency-korting heeft geleid tot verbeteringen in het financieel resultaat van de sw-bedrijven, maar dat deze niet in staat zijn en waren om de efficiency-korting door efficiency-maatregelen volledig te compenseren. Een groot aantal maatregelen leidde tot verbeteringen in het resultaat. Tegenover de efficiency-verbeteringen stonden negatieve factoren, zoals de kosten als gevolg van de krimp van het Wsw-volume, de vergrijzing en de verminderde loonwaarde als gevolg van de veranderde samenstelling van het zittend bestand.

Mogelijk dat het beeld de eerstkomende jaren nog iets zal verslechteren. Voor de langere termijn verwachten wij dat het beeld bij gemeenten cq sw-bedrijven verbetert. Het huidige (landelijke) tekort zal naar verwachting ergens tussen 2024 en 2030 verdwijnen. Dat komt doordat de loonkosten omlaag gaan. De jongere generatie Wsw-ers heeft gemiddeld genomen een lager salaris dan de oudere Wsw-ers. Daarnaast gaat het aantal Wsw-ers vanaf deze jaren sneller omlaag dan waarmee in de Wsw-budgetten rekening is gehouden. De ruimte voor de uitvoeringsorganisaties om het beeld met extra maatregelen te verbeteren is gemiddeld genomen nihil. Uit ons verdiepend onderzoek blijkt dat reeds veel maatregelen zijn genomen en dat bedrijven waar mogelijk, doorgaan met het verder verbeteren van het financieel resultaat. Hier en daar zijn verdere efficiency-verbeteringen mogelijk. Aan de andere kant blijven de ontwikkelingen bestaan die een drukkend effect hebben op het resultaat (kosten als gevolg van de krimp, vergrijzing en lagere gemiddelde loonwaarde door verandering van de samenstelling bestand). Voor zover in de komende jaren sprake blijft van resterende tekorten, zullen deze voor een sluitende exploitatie, moeten worden gecompenseerd door een extra gemeentelijke bijdrage en/of een verhoging van de rijksbijdrage.

De belangrijkste uitdaging is evenwel hoe gemeenten en sw-bedrijven er de komende jaren in slagen om de infrastructuur van de Wsw om te bouwen naar en te integreren in een infrastructuur die passend is binnen de Participatiewet. Gemeenten blijven verantwoordelijk voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De groep zal verder toenemen door het beperken van de instroom in de Wajong (die valt onder verantwoordelijkheid van het UWV). De middelen die voor deze groep beschikbaar zijn, zijn lager dan de middelen voor de Wsw. De nieuwe doelgroep moet meer dan nu en voorheen onder de Wsw, aan de slag bij reguliere werkgevers.

Dat vraagt om een integrale meerjarenvisie op het aan de slag helpen en houden van de huidige en toekomstige doelgroep van de Participatiewet en de Wsw en van daaruit de wijze waarop gewerkt wordt aan een sluitende exploitatie. Een dergelijke integrale meerjarenvisie verruimt de mogelijkheden om financiële tekorten zoveel mogelijk te beperken.

Hierna gaan we meer specifiek in op het gerealiseerde en verwachte aantal Wsw-ers, de ontwikkeling van de rijksbijdrage, het financieel resultaat van de sw-bedrijven en de stuurbaarheid van het financieel resultaat.

1.3 Realisatie Q

Het budget dat gemeenten ontvangen voor de uitvoering van de Wsw is gebaseerd op de raming van de ontwikkeling van het aantal mensen in de Wsw, zoals opgenomen in de memorie van toelichting (MvT) bij de Participatiewet (Invoeringswet Wet werken naar vermogen, Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2013–2014, 33161 nr. 107 Vierde nota van wijziging). De tabel hierna toont deze volumeraming in arbeidsjaren. We zetten deze raming af tegen de gerealiseerde volumes.

Totaal aantal arbeidsjaren Wsw

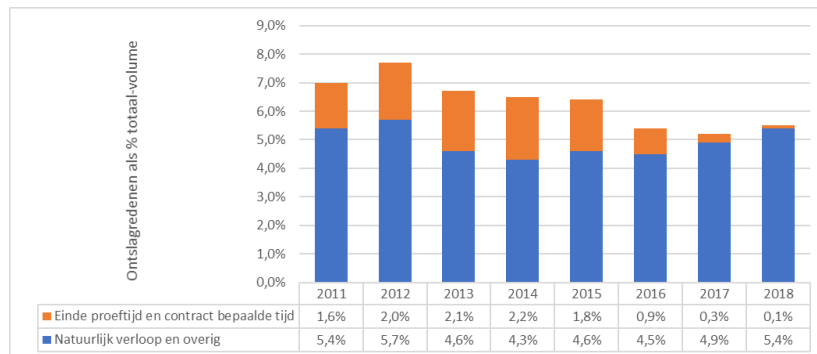
Arbeidsjaren	2014	2015	2016	2017	2018	Delta 2014-2018	
Memorie van toelichting	90.800	88.300	83.300	78.300	73.600	-17.200	-18,9%
Realisatie	90.442	87.549	83.014	78.613	74.545	-15.897	-17,6%
Verschil	-358	-751	-286	313	945	1.303	1,4%
Verschil in %	-0,4%	-0,9%	-0,3%	0,4%	1,3%	-7,6%	-7,2%

Bron: Memorie van toelichting Participatiewet, Wsw-statistiek 2011-2018.

Vanaf het jaar dat de Wsw is gesloten voor nieuwe instroom (2015), daalt het aantal gerealiseerde arbeidsjaren. Het gerealiseerde volume is in 2015 en 2016 lager dan het geraamde volume. In 2017 en 2018 ligt het werkelijke volume hoger dan eerder verwacht. In totaal is het volume tot en met 2018 met 15.897 arbeidsjaren afgenomen. De verwachting was dat het volume met 17.200 arbeidsjaren gedaald zou zijn.

In de volgende tabel wordt nagegaan wat de verklaring is van het verlaten van de Wsw (ontslagredenen). We laten de uitstroom zien als percentage van het aantal medewerkers in het voorgaande jaar.

Ontslagredenen Wsw



Bron: Wsw-statistiek 2011-2018.

De tabel laat zien dat de uitstroomreden 'einde proeftijd en einde contract bepaalde tijd' sterk afloopt na het sluiten van de Wsw voor nieuwe instroom en in 2018 zo goed als niet meer voorkomt. Dit komt doordat mensen maximaal drie jaar lang een contract voor bepaalde tijd kunnen hebben en na het sluiten van de Wsw in 2015 er in principe geen nieuwe contracten voor bepaalde tijd meer zijn aangegaan. De uitstroom door natuurlijk verloop neemt toe in 2017 en 2018.

1.4 Doorkijk Q

In de MvT bij de Participatiewet zijn aannames gemaakt over de uitstroom. In 2015 was de gerealiseerde uitstroom hoger dan de geraamde uitstroom. In 2016, 2017 en 2018 is de gerealiseerde uitstroom lager dan de geraamde uitstroom.

Volume Wsw; memorie van toelichting en actualisatie

Arbeidsjaren	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Raming uitstroom											
MvT	--	-2.500	-5.000	-5.000	-4.700	-3.200	-2.400	-2.400	-2.500	-2.400	-2.400
Actualisatie	--	-2.893	-4.535	-4.401	-4.068	-2.999	-2.599	-2.703	-2.844	-3.406	-3.334
Raming volume totaal											
MvT	90.800	88.300	83.300	78.300	73.600	70.400	68.000	65.600	63.100	60.700	58.300
Actualisatie	90.442	87.549	83.014	78.613	74.545	71.546	68.947	66.245	63.401	59.996	56.662

In de tabel hiervoor laten we ook de volumes zien na 2019. We laten de jaarlijkse uitstroom en het volume zien vanaf 2019, waarmee in de memorie van toelichting rekening werd gehouden. Tevens tonen we de geactualiseerde cijfers: tot en met 2018 gaat het om realisaties. Voor 2019 en verdere jaren tonen we de ramingen (septembercirculaire Gemeentefonds 2019) op basis van het blijfkansenmodel dat in opdracht van het Ministerie van SZW ontwikkeld is door Panteia (Onderzoek blijfkansen sw-ers, Panteia, 2017)

1.5 Rijksbijdrage

We hebben onderzocht hoe de rijksbijdrage bij de invoering van de Participatiewet zich verhoudt tot de bedragen die gemeenten feitelijk ontvangen. We kijken zowel naar de realisaties als naar de verwachte toekomstige budgetten. We brengen zowel de totale bedragen als de bedragen per arbeidsjaar in beeld.

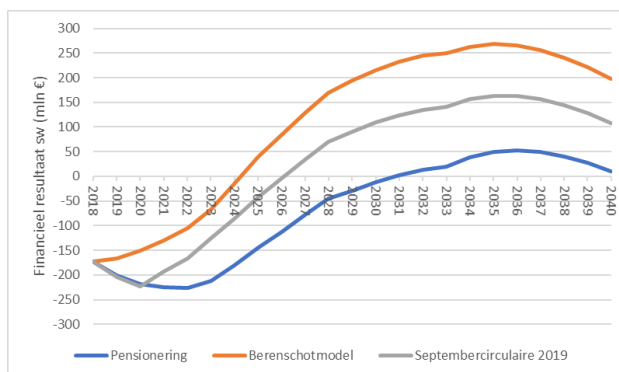
- De toegang tot de Wsw is afgesloten. Mensen kunnen de Wsw nog wel verlaten, maar er komen geen nieuwe mensen meer bij. Het aantal mensen in de Wsw wordt daardoor elk jaar kleiner. Het beschikbare rijksbudget gaat daarom ook elk jaar omlaag.
- Daarnaast is sprake van een efficiencykorting. De bij de invoering van de Participatiewet berekende rijksbijdrage per Wsw-er gaat jaarlijks, tot en met 2020, met elk jaar circa € 500,- omlaag, tot jaarlijks ongeveer € 22.500,- per arbeidsjaar. Dat is in prijzen van 2015 (dus zonder LPO-bijstelling).

- Het Wsw-budget is jaarlijks opgehoogd met de reguliere loon- en prijsbijstelling. Daarnaast is het budget verhoogd met beleidsmatige toevoegingen, die zijn gefinancierd vanuit de beschikbare loon- en prijsbijstelling voor de (overige) re-integratiebudgetten voor de Participatiewet. Reëel is het macrobudget dus hoger dan begroot bij de invoering van de Participatiewet.
- Voor het berekenen van de voor gemeenten beschikbare rijksbijdrage per arbeidsjaar, is het totaal aantal Wsw-ers relevant. Het totale volume is tot en met 2016 lager dan verwacht. In 2017 en 2018 was het volume hoger dan verwacht. Ook voor de jaren 2019 tot en met 2022 wordt - op basis van het blijfkansenmodel - verwacht dat het volume hoger is dan verwacht bij de invoering van de Participatiewet. In 2023 en 2024 is de verwachting dat de realisaties lager zijn dan eerder verwacht.
- Op basis hiervan kan worden beredeneerd dat gemeenten per Wsw-er in 2015 en 2016 een (volume)voordeel hadden. In 2017 en 2018 hadden gemeenten een (volume)nadeel. Voor 2019 tot en met 2022 wordt een (volume)nadeel verwacht. In 2023 en 2024 slaat dit om naar een (volume)voordeel.
- Als we rekening houden met de beleidsmatige toevoegingen in het budget, is er per saldo sprake van een voordeel voor gemeenten. Reëel hebben gemeenten per Wsw-er meer geld beschikbaar dan begroot bij de invoering van de Participatiewet. Het negatieve volume-effect (doordat het werkelijke Wsw-volume in een aantal jaren hoger is dan verwacht bij de invoering van de Participatiewet) is in de betreffende jaren telkens lager dan de beleidsmatige toevoeging.

1.6 Financieel resultaat

We gaan na wat het financieel resultaat is op het terrein van de Wsw. We vergelijken de (netto) bestedingen op het terrein van de Wsw. We zetten die af tegen de beschikbare rijksbijdragen.

- In de 2-meting van de Thermometer zijn ten opzichte van de vorige meting de realisaties in de jaren 2017 en 2018 bekend. We zien dat het financieel resultaat Wsw (= de gemeentelijke bijdrage) in 2017 en 2018 verder verslechtert. Dat wordt verklaard door de dalende rijksbijdrage als gevolg van de elk jaar hogere efficiencykorting.
- Tegelijkertijd zien we het operationeel resultaat, in 2017 en 2018 verslechteren ten opzichte van de jaren daarvoor. Het operationeel resultaat in 2017 en 2018 is (nog) wel positief.
- We hebben ook gekeken naar de mate waarin het operationeel resultaat is veranderd ten opzichte van (het eerste jaar in) de nulmeting. We zien dat de mediaan van de jaarlijkse verandering voor de meeste bedrijven tussen de 0 en de € 200,- per arbeidsjaar ligt. Bij 56% van de bedrijven is sprake van een toename van het operationeel resultaat.
- De verwachting is dat de sw-loonkosten door de verandering van de samenstelling van het Wsw-volume de komende jaren gaan dalen. Tegelijkertijd gaat de rijksbijdrage per arbeidsjaar naar verwachting omhoog, doordat het Wsw-volume naar verwachting sneller gaat dalen dan de landelijke rijksbijdrage. Per saldo leidt dat tot een beter financieel saldo voor sw-bedrijven. We verwachten dat tussen 2024 en 2030 het breakevenpunt (saldo =0) wordt bereikt (zie diagram hierna).



1.7 Stuurbaarheid van het financieel resultaat

- Het financieel resultaat van sw-bedrijven is de som van het operationeel resultaat en het subsidieresultaat. Uitvoeringsorganisaties hebben een groot aantal maatregelen genomen om het operationeel resultaat te verbeteren. Belangrijke maatregelen zijn het besparen op de overhead, het detacheren van Wsw-ers en het verhogen van de prijzen en tarieven. Ook in de toekomst blijven bedrijven deze maatregelen inzetten. Het effect is mogelijk minder, omdat veel bedrijven aangeven dat het maximale resultaat al is bereikt.
- Het aantal bedrijven dat verwacht dat het financieel resultaat de komende jaren omhoog gaat, gelijk blijft of omlaag gaat, is min of meer gelijk verdeeld.
- We hebben in deze meting specifiek stilgestaan bij de mogelijkheid om het financieel resultaat te verbeteren door het combineren van taken (door bijvoorbeeld het sw-bedrijf te fuseren met de sociale dienst of door specifieke taken bij het sw-bedrijf neer te leggen). Onze conclusie is dat het resultaat dan zeker verbeterd kan worden. Het gaat dan zowel om het financieel resultaat Wsw als kosten en opbrengsten bij de aanpalende terreinen. Om de besparingen te realiseren moet worden voldaan aan een aantal noodzakelijke voorwaarden:
 - Duidelijke, onderbouwde koers.
 - Er wordt aan de koers vastgehouden.
 - Monitoring en sturing.
 - Ondernemerschap en politiek-bestuurlijke sensitiviteit.
 - Procesgerichtheid.
- Dit betekent niet dat een bedrijf dat zich sec richt op de Wsw en eventueel nieuw beschut, geen goede resultaten kan bereiken. Het voordeel is dat het bedrijf minder complex is dan een gecombineerd bedrijf, waardoor het minder lastig is om te focussen op resultaatverbeteringen. Belangrijk is dat er een sterke focus is op verbetering van het financieel resultaat en dat er conform wordt gehandeld.
- Tot slot merken we op dat de discussie over de stuurbaarheid gericht is op het operationeel resultaat. De stuurbaarheid van het subsidieresultaat is beperkt. Dat komt doordat de loonkosten Wsw relatief lastig beïnvloedbaar zijn. Sw-bedrijven zijn gebonden aan CAO-afspraken. Dat laat onverlet dat de loonontwikkeling in de gaten moet worden gehouden en dat vanuit de wens van een verantwoorde kostenontwikkeling, bewuste keuzes moeten worden gemaakt ten aanzien van eventuele loonsverhogingen, die verder gaan dan de bindende CAO.

2. Inleiding

2.1 Aanleiding en onderzoeksvraag

Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 is de toegang tot de Wsw afgesloten. Er is vanaf dat moment geen nieuwe instroom meer, mensen kunnen alleen maar uitstromen uit de Wsw. Het totale Wsw-volume wordt dus elk jaar lager.

Met de afname in volume neemt ook het beschikbare Wsw-budget af, evenredig met de verwachte volumedaling. Daarnaast neemt de rijksbijdrage Wsw tot en met 2020 verder af als gevolg van de efficiencykorting per arbeidsjaar (AJ). Dat betekent dat het bedrag dat per Wsw'er beschikbaar wordt gesteld omlaag gaat.

Naar aanleiding van een bestuurlijke afspraak met de VNG heeft het Ministerie van SZW de Thermometer Wsw ingesteld. Het ministerie heeft Berenschot en SEO Economisch Onderzoek gevraagd om de Thermometer Wsw te ontwikkelen en te beheren.

Doel van het onderzoek

Deze monitor is bedoeld om de onderliggende aannames voor de berekening van de rijksbijdrage voor de uitgaven Wsw te volgen.¹

Centrale onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag luidt: Hoe verhoudt de feitelijke ontwikkeling van de aantallen en de uitgaven door gemeenten voor de bestaande Wsw-populatie zich tot de aannames waarmee in het financieel kader van de Participatiewet rekening is gehouden?

Vanwege de oorsprong van de vraag – beoordeling van de efficiencykorting – richt het onderzoek zich specifiek op het sw-resultaat: de kosten en de opbrengsten die specifiek aan de Wsw kunnen worden toegerekend. Het onderzoek bestaat uit een nulmeting en twee vervolgmetingen. De nulmeting is uitgevoerd in 2015, de eerste vervolgmeting is verricht in 2017, de voorliggende rapportage betreft de derde (en laatste) vervolgmeting, verricht in 2019. De nulmeting diende als referentiemeting en betrof de periode 2011-2014, voorafgaand aan de invoering van de Participatiewet. De tweede meting was gericht op de periode 2015-2016 waarbij ook opnieuw over de periode 2011-2014 gerapporteerd is. De huidige meting betreft de periode 2017-2018. Ook in deze rapportage worden de gegevens uit de periode 2011-2016 meegenomen in de analyses.

¹ Er wordt gesproken van een fictieve rijksbijdrage, omdat de rijksbijdrage onderdeel is van de integratie-uitkering sociaal domein en daarmee vrij besteedbaar is. Met andere woorden, de rijksbijdrage wordt niet specifiek voor de Wsw beschikbaar gesteld.

2.2 Begrippen

2.2.1 Uitgaven sw en gemeentelijke bijdrage

In het volgende overzicht laten we zien hoe de sw-uitgaven zijn opgebouwd en worden gefinancierd.

Uitgaven	Financiering
Loonkosten sw	Rijksbijdrage
Operationeel resultaat: <ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfskosten • Bedrijfsopbrengsten 	Gemeentelijke bijdrage (=saldo)
Totale (netto) uitgaven sw	Totaal financieringsmiddelen

De hiervoor vermelde indeling wordt door veel sw-bedrijven gehanteerd en is representatief voor de sector. Ook in de benchmark van Cedris wordt deze indeling gebruikt. Aan de uitgavenkant zien we de loonkosten sw (waaronder de loonkostensubsidie voor mensen met een sw-indicatie die werken in het kader van sw begeleid werken²) die betaald moeten worden voor de doelgroep Wsw en het operationeel resultaat. Het operationeel resultaat is het saldo van bedrijfskosten en bedrijfsopbrengsten. Het totaal is gelijk aan de (netto) uitgaven sw. De uitgaven sw worden gefinancierd door de rijksbijdrage. Per saldo resulteert de gemeentelijke bijdrage, die moet worden gefinancierd vanuit de eigen gemeentelijke middelen³.

We merken op dat de som van het operationeel resultaat en het subsidieresultaat gelijk is aan het financieel resultaat van de sw-bedrijven. Het financieel resultaat komt altijd ten laste van de gemeenten. Daarom is het financieel resultaat gelijk aan de gemeentelijke bijdrage.

2.2.2 (Netto) uitgaven per arbeidsjaar

De (netto) uitgaven per arbeidsjaar (AJ) zijn als volgt gedefinieerd:

$$(\text{Netto}) \text{ uitgaven per arbeidsjaar} = \frac{\text{Loonkosten sw} + \text{bedrijfskosten} - \text{bedrijfsopbrengsten}}{\text{Totaal aantal arbeidsjaren}}$$

De (netto) uitgaven per arbeidsjaar zijn een belangrijk kengetal. In de Thermometer Wsw wordt de ontwikkeling van de (netto) uitgaven per arbeidsjaar onderzocht in verhouding tot de ontwikkeling die werd verwacht in de memorie van toelichting op de Participatiewet. Deze ging uit van een daling met ongeveer € 500,- per arbeidsjaar per jaar, van € 25.900,- in 2014 tot circa € 22.700,- in 2020.⁴

2.2.3 Overige begrippen

In de bijlage hebben we een overzicht van en toelichting op overige begrippen opgenomen.

2.3 Aanpak

2.3.1 Doorlopen stappen

Voor de drie metingen doorlopen we steeds de volgende stappen. Per stap laten we zien welke activiteiten we uitvoeren en welke vragen per meting worden beantwoord.

² Let dat het hier gaat om een loonkostensubsidie die aan werkgevers wordt betaald, als zij iemand met een Wsw-indicatie in dienst nemen. Deze loonkostensubsidie wordt gefinancierd vanuit de rijksbijdrage Wsw. Het gaat niet om de loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet, die gefinancierd wordt vanuit het bijstandsbudget.

³ Eventuele tekorten kunnen ook ten laste worden gebracht van het eigen vermogen van het sw-bedrijf. Uiteindelijk komen deze kosten ook ten laste van de gemeente (uitgesteld). Voor besparingen op de rijksbijdrage geldt dit omgekeerd.

⁴ Zie TK 33161, nr. 107 blz. 70, vergaderjaar 2013-2014

Stap 1: Omvang, ontwikkeling en samenstelling Wsw-populatie

De eerste stap bestaat uit het in beeld brengen van de ontwikkeling van de Wsw-populatie, op landelijk niveau en op het niveau van de 35 arbeidsmarktregio's. Waar relevant brengen we ook de verschillen tussen sw-bedrijven en de verschillen tussen gemeenten in beeld.

Stap 1 in de drie metingen.

	0-meting (2015)	1-meting (2017)	2-meting (2019)
Ontwikkeling omvang Wsw-populatie (inclusief uitstroom)	2011 t/m 2014	2011 t/m 2016	2011 t/m 2018
Ontwikkeling verschil geraamde en feitelijke afbouw	N.v.t.	2015 t/m 2016	2015 t/m 2018

Stap 2. Uitgaven

In de tweede stap vragen we ons af hoe de uitgaven sw zich ontwikkelen voor gemeenten⁵, voor de 37 arbeidsmarktregio's en op landelijk niveau. We zetten de uitgaven sw af tegen de landelijke rijksbijdrage. We maken onderscheid tussen de uitgaven sw en de gemeentelijke bijdrage:

- De uitgaven sw bestaan uit het saldo van de totale kosten voor de Wsw (sw-loonkosten plus bedrijfskosten) en de opbrengsten die door de bedrijfsactiviteiten van de uitvoeringsinstelling (het sw-bedrijf) worden gerealiseerd (bedrijfsopbrengsten).
- De gemeentelijke bijdrage is het verschil tussen de uitgaven sw en de rijksbijdrage. Dat is dus het bedrag dat gemeenten aanvullend op de rijksbijdrage vanuit de eigen middelen moeten financieren dan wel het bedrag dat ten laste wordt gebracht van het eigen vermogen van het sw-bedrijf.⁶ Als de uitgaven sw lager zijn dan de rijksbijdrage, beslissen gemeenten zelf over de inzet van de rijksbijdrage en over de inzet van het vermogen van een sw-bedrijf.

Stap 2 in de drie metingen.

	0-meting (2015)	1-meting (2017)	2-meting (2019)
Ontwikkeling uitgaven sw en de afzonderlijke componenten loonkosten, bedrijfsopbrengsten en bedrijfskosten	2011 t/m 2014	2011 t/m 2016	2011 t/m 2018
Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage en de feitelijke rijksbijdrage per plek	2011 t/m 2014	2011 t/m 2016	2011 t/m 2018
Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage in de memorie van toelichting bij de Participatiewet	N.v.t.	2015 t/m 2016	2015 t/m 2018

2.4 Leeswijzer

Deze rapportage betreft de derde vervolgmeting van het onderzoek over de periode 2017-2018, waarbij we de referentiejaar 2011-2014 van voor de Participatiewet en de periode 2016-2017 van na de invoering opnieuw meenemen. De meting betreft:

⁵ De uitgaven van een gemeente kunnen een optelling zijn van delen van de uitgaven van verschillende sw-bedrijven. De totale uitgaven van alle sw-bedrijven is echter gelijk aan de totale uitgaven voor gemeenten.

⁶ Mutaties op het eigen vermogen van het sw-bedrijf zijn direct of indirect van invloed op de gemeentelijke bijdrage. Gemeenten kunnen ook op andere wijze hun sw-bedrijf financieel steunen, bijvoorbeeld door een deel van de huisvestingslasten voor rekening van de gemeente te laten komen of door hoge tarieven te betalen voor groen of re-integratie. De financiële steun is dan niet zichtbaar in de gemeentelijke bijdrage.

- **Feiten:** feitelijke ontwikkeling van het aantal mensen in de sw en de kosten die daarmee samenhangen in de periode 2017-2018 en de periode 2015-2016, de eerste jaren na de invoering van de Participatiewet en de periode 2011-2014, voorafgaand aan het van kracht worden van de Participatiewet
- **Analyse van die feiten:** analyse van de gemiddelde ontwikkeling en de variatie in ontwikkeling.

In hoofdstuk 3 presenteren we de feiten en analyse met betrekking tot volume.

Hoofdstuk 4 betreft de ontwikkeling van de rijkssubsidie, die mede afhankelijk is van de volumeontwikkeling.

In hoofdstuk 5 gaan we in op het financieel resultaat op de Wsw en onderzoeken we de ontwikkeling van de (netto) bestedingen in verhouding tot de beschikbare budgetten.

3. Volume

Dit hoofdstuk bespreekt de landelijke en regionale ontwikkelingen van het aantal sw-dienstverbanden in de periode 2011-2018. De gerealiseerde arbeidsjaren worden afgezet tegen de geraamde arbeidsjaren. Verder worden de redenen voor het beëindigen van Wsw-dienstverbanden onderzocht. Ook worden de ontwikkelingen in begeleid werken en detacheren in kaart gebracht. De betreffende jaarvolumes betreffen een mediostand, omdat dit de stand is die je wilt relateren aan de uitgaven sw.

3.1 Landelijke ontwikkeling Q

Het aantal arbeidsjaren neemt in de periode 2015-2018 af ten opzichte van de periode 2011-2014.⁷ Dit is een gevolg van het sluiten van de Wsw voor nieuwe instroom per januari 2015. De afname in 2015 ten opzichte van 2014 (3,2%) is nog relatief klein omdat medio 2015 instroom in de Wsw nog maar een half jaar gesloten was. De afname is daarna stabiel; een 5,2% afname in 2016 en 2018 en een 5,3% afname in 2017.

Het gerealiseerd aantal arbeidsjaren in 2015 en 2016 is lager dan geraamd maar in 2017 en 2018 hoger dan geraamd. Op landelijk niveau is er dus eerst sprake van onderrealisatie en daarna van overrealisatie. De geraamde afnames van het Wsw-bestand bedroegen in 2017 en 2018, respectievelijk, 5.000 (6,0%) en 4.700 (6,0%) arbeidsjaren ten opzichte van het voorgaande jaar. De afname van ruim 4.401 arbeidsjaren in 2017 en 4.068 in 2018 was dus kleiner dan geraamd.

In de periode van 2015 tot en met en 2018 zijn er nog personen die instromen in het Wsw-bestand. Het jaarrapport van de Wsw-statistiek 2018 (Harteveld e.a., 2019) zegt hierover: 'Ondanks dat vanaf 2015 de toegang tot de Wsw is afgesloten ten gevolge van de Participatiewet, heeft er nog een beperkte instroom in het Wsw-werknemersbestand plaatsgevonden. Dit betreft personen die (naadloos) overgenomen worden van een ander SW-bedrijf of gemeente of personen die na uitstroom uit de Wsw in het eerste of tweede halfjaar 2018 weer in dienst zijn gekomen na een nieuw Wsw-dienstverband aangeboden gekregen te hebben.' Het gaat veelal om personen van wie eerst een begeleid-werkendienstverband beëindigd wordt en die vervolgens met een terugkeergarantie weer in dienst keren bij hun sw-bedrijf.⁸

Arbeidsjaren en personen, raming en realisatie

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Memorie van toelichting (AJ)	--	--	--	90.800	88.300	83.300	78.300	73.600
Realisatie (AJ)	91.293	90.492	90.070	90.442	87.549	83.014	78.613	74.545
Afname (AJ)	--	-0,9%	-0,5%	0,4%	-3,2%	-5,2%	-5,3%	-5,2%
Realisatie (aantal personen)	102.420	102.197	102.148	102.376	99.588	93.862	89.056	84.774
Verhouding personen/AJ	112%	113%	113%	113%	114%	113%	113%	114%

Bronnen: Kamerstuk 33161 en Wsw-statistiek 2011-2018, Jaarrapport Panteia, meicirculaire 2015, septembercirculaire 2016, meicirculaire 2017, septembercirculaire 2018, meicirculaire 2019)

Het aantal geraamde en gerealiseerde arbeidsjaren en het aantal personen betreft het jaargemiddelde. Het natuurlijk verloop, zoals opgenomen in de volgende figuur, is in alle jaren de belangrijkste reden voor de volumedaling. Het belang van deze ontslagredenen is na het afsluiten van toegang tot de Wsw toegenomen ten opzichte van de periode 2011-2014. Dit komt enerzijds doordat de gemiddelde leeftijd van de Wsw-populatie stijgt. Daardoor gaan er meer Wsw'ers met pensioen en komen er meer mensen te overlijden. Het aandeel

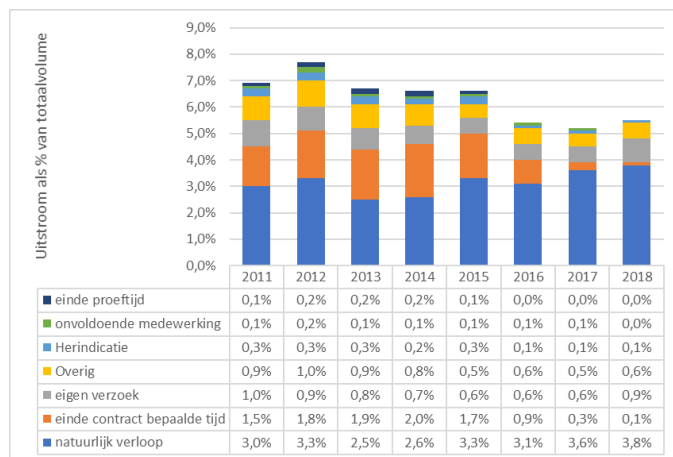
⁷ Er is gekeken naar de mediostanden. Dit sluit beter aan bij de sw-uitgaven in een jaar aangezien het aantal arbeidsjaren en dus ook de sw-kosten (vanaf 2015) gedurende het jaar afnemen.

⁸ Daarnaast kunnen mensen die op 1 januari 2015 een Wsw-dienstverband hadden en vervolgens uit dienst zijn gegaan, bijvoorbeeld vanwege ziekte, opnieuw instromen als de indicatie geldig gehouden wordt.

Wsw'ers dat op eigen verzoek uitstroomt is na het sluiten van de Wsw eerst gedaald, maar in 2018 weer toegenomen.

Het aandeel ontslag vanwege einde proeftijd of contract daalt sterk sinds 2015. Dit komt doordat er vanaf begin 2015 geen instroom in de Wsw meer is. Er zijn dus geen nieuwe mensen meer aangenomen en geen dienstverbanden voor bepaalde tijd aangegaan. Mensen die ultimo 2014 in de Wsw stroomden, konden voor maximaal drie jaar (dus tot ultimo 2017) tijdelijke contracten krijgen. De tabel laat zien dat er in 2018 nog een klein deel uitstroomt vanwege het aflopen van een contract voor bepaalde tijd. Dit zullen mensen zijn die vlak voor het sluiten van de Wsw nog een eerste tijdelijke contract zijn aangegaan.

Ontslagredenen



Bron: Wsw-statistiek 2011-2018, Jaarrapport Panteia⁹

De percentages in de tabel zijn gebaseerd op personen, niet op arbeidsjaren. De percentages zijn berekend door het aandeel van een ontslagreden in het totaal aantal ontslagen te vermenigvuldigen met het aandeel van het totaal aantal ontslagen in het totaal aantal werkzame Wsw'ers op 1 januari van het desbetreffende jaar.

Uitstroom door natuurlijk verloop wordt vooral verklaard door (vervroegd) pensioen of ziekte- en arbeidsongeschiktheid. (Vervroegd) pensioen is de voornaamste bestemming na ontslag en het aandeel hiervan in het totaal neemt toe na het sluiten van de Wsw. In 2014 was het aandeel van (vervroegd) pensioen 21% van de totale uitstroom. In 2015 was dat 35% en in 2018 44%. Ook een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering is een veelvoorkomende bestemming na uitstroom. Het aandeel hiervan loopt op van 19% in 2014 tot 23% in 2018.

Vanaf 2015 is er geen uitstroom richting de wachtlijst meer. Dit was in de periode 2011-2014 de bestemming in ongeveer één op de vier gevallen van ontslag. De mensen die uitstromen vanwege het einde van een proeftijd of een contract voor bepaalde tijd komen vanaf 2015 voor het grootste deel in een bijstands-, WW-uitkering of uitkering voor ziekte/arbeitsongeschiktheid terecht.

De doorstroom naar reguliere arbeid is zowel voor als na invoering van de Participatiewet verwaarloosbaar. Tussen 2015 en 2018 neemt het aandeel wel iets toe, van 1% naar 2%. Dit komt overeen met minder dan 0,1% van het aantal Wsw'ers dat aan het begin van het desbetreffende jaar aanwezig was.

⁹ Over de ontslagredenen "overig" zegt Panteia het volgende in de WSW-statistiek: "De reden van ontslag "Overige redenen" is in de Wsw-statistiek een standaard antwoordcategorie. Sw-bedrijven (en gemeenten) hoeven hier geen verklaring aan mee te geven." en "Uit het feit dat deze reden zoveel meer voorkomt bij begeleid werken dan bij dienstbetrekkingen kan worden afgeleid dat onder "overige redenen" ook ontslagredenen vallen, die bij de werkgever van het begeleid werken liggen, zoals faillissement, inkrimping en het wegvallen van werk.

3.2 Detacheren en begeleid werken

Eén van de doelstellingen van de Participatiewet is om arbeidsgehandicapten meer te integreren op de reguliere markt. Manieren om dit vanuit de Wsw te doen, zijn begeleid werken, individuele detacheringen of groepsdetacheringen.

Toelichting begeleid werken, individueel detacheren en groepsdetacheringen

Begeleid werken: de persoon met een Wsw-indicatie is in dienst van een reguliere werkgever en wordt door die werkgever betaald volgens de in de branche van werkgever geldende cao. De gemeente ontvangt de reguliere rijksbijdrage (rond € 25.000,-) en betaalt die werkgever een loonkostensubsidie. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald door de gemeente, maar ligt gemiddeld rond de € 8.000,- per jaar.

Individueel detacheren: de sw-medewerker is in dienst van het sw-bedrijf, ontvangt loon van het sw-bedrijf conform de cao die geldt voor de Wsw. Het sw-bedrijf detacheert de medewerker bij een reguliere werkgever. Deze betaalt een inleenvergoeding per gewerkte dag aan het sw-bedrijf. De sw-medewerker ontvangt begeleiding met betrekking tot het werk van de werkgever en jobcoaching door het sw-bedrijf. Voorbeeld: een sw'er wordt gedetacheerd als administratief medewerker.

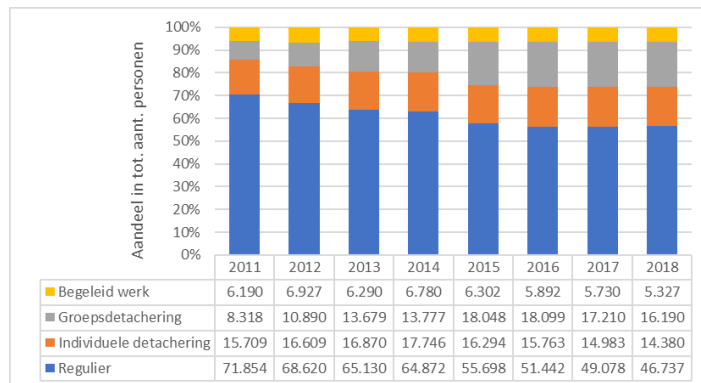
Groepsdetacheringen: de sw-medewerker is net als bij individueel detacheren in dienst bij het sw-bedrijf en de opdrachtgever betaalt een inleenvergoeding. Het verschil met individueel detacheren is dat de sw-medewerker in een groep is gedetacheerd bij de opdrachtgever en dat in het algemeen het sw-bedrijf een werkleider of voorman samen met de sw'er detacheert. Deze geeft leiding aan de sw-medewerkers. Voorbeeld: een groep wordt gedetacheerd om productiewerk uit te voeren voor een inpakbedrijf of bij de gemeente om de groenvoorziening uit te voeren.

Indien het sw-bedrijf de groenvoorziening in opdracht van de gemeente zelf uitvoert en niet betaald wordt per gewerkt uur maar voor het bereikte resultaat, wordt dit niet gezien als groepsdetacheringen maar als werken op locatie. Begeleid werken en individueel detacheren zijn vrij goed af te bakenen.

Groepsdetacheringen is minder goed af te bakenen van werken op locatie. Ontwikkelingen in groepsdetacheringen kunnen daarom makkelijker het gevolg zijn van veranderingen in de gehanteerde definitie en zeggen minder over een beweging naar meer werken in een zo regulier mogelijke omgeving.

Uit de Wsw-statistiek (Jaarrapport 2018, Panteia, 2019). blijkt dat het aandeel detacheringen tussen 2011 en 2018 flink is toegenomen, van 23,6% naar 37,0%. Met name het aandeel van groepsdetacheringen is flink gestegen, van 8,2% in 2011 naar 19,6% in 2018. Waar vóór 2015 individuele detacheringen vaker voorkomen, is dat vanaf 2015 andersom. Dit komt door een sterke stijging van het aandeel groepsdetacheringen in 2015 ten opzichte van 2014. Wanneer wordt gekeken naar de ontwikkeling rondom het sluiten van de Wsw voor nieuwe instroom, valt op dat er vóór 2015 een sterke groei is van het aantal groeps- en individuele detacheringen maar ná 2015 de groei van het aandeel detacheringen stagneert. Ondanks de afname van het aandeel niet-gedetacheerde Wsw-dienstbetrekkingen blijft het veruit de meest gehanteerde werkvorm. Na een kleine stijging in het aandeel begeleid werken tussen 2011 en 2014, blijft dit aandeel vanaf 2014 redelijk stabiel.

Regulier, gedetacheerd en begeleid werk (arbeidsjaren)



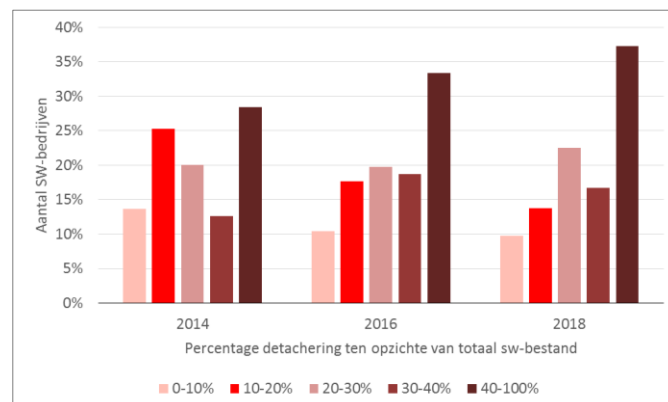
Bron: Wsw-statistiek 2011-2016, Jaarrapport Panteia

In de figuur hiervoor valt in een enkel geval een persoon onder meerdere categorieën waardoor de categorieën optellen tot iets meer dan het totaal. De tabel is gebaseerd op het aantal personen aan het eind van het kalenderjaar.

Uit de volgende figuur blijkt ook dat het gezamenlijke aandeel van individuele en groepsdetacheringen in het totaal aantal arbeidsjaren toegenomen is tussen 2014 en 2018. In 2016 en 2018 zijn er ten opzichte van 2014 minder sw-bedrijven waarvan het aandeel detacheringen minder dan 30% bedraagt en meer sw-bedrijven waarvan het aandeel detacheringen meer dan 30% bedraagt. Ook hier speelt echter dat een verandering in de gehanteerde definitie een mogelijke verklaring is voor de toename in het aandeel groepsdetacheringen. Tussen 2016 en 2018 is een kleine groei te zien in het aandeel detacheringen in het totale sw-bestand.

Er is met name een toename in het aandeel sw-bedrijven waarvoor de sw-dienstverbanden voor 40 tot 100% uit detacheringen bestaat.

Frequentieverdeling detacheringen (jaargemiddelden)



Bron: Wsw-statistiek 2014, 2016 en 2018, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.

Een regionale analyse laat geen duidelijk verband zien tussen een toename in het aandeel detacheringen en een afbouw van het aantal arbeidsjaren. De vier arbeidsmarktregio's met de grootste stijgingen in het aandeel detacheringen tussen 2014 en 2018 zijn Zuid-Kennemerland en IJmond, Midden-Gelderland, Noord-Limburg en Food Valley. De afbouwsnelheid van het Wsw-bestand van Zuid-Kennemerland en IJmond en Noord-Limburg is lager dan gemiddeld, terwijl de afbouwsnelheid van het Wsw-bestand in Midden-Gelderland en Food Valley hoger is dan gemiddeld.

In de paragraaf hiervoor is al aangegeven dat uitstroom naar reguliere arbeid vrijwel niet voorkomt. Dit blijkt niet haalbaar te zijn voor Wsw'ers. Minder dan 0,1% van de Wsw'ers stroomt jaarlijks uit naar regulier werk.

3.3 Regionale verschillen tussen realisatie en verdeling

Op nationaal niveau sluiten realisatie en raming van het aantal Wsw'ers op elkaar aan. Dit hoeft echter niet op gemeenteniveau te gelden. Regionale verschillen ontstaan doordat er variatie is in de mate waarin de verdeelde en de gerealiseerde afbouw van het Wsw-bestand per gebied overeenkomen. Elke gemeente ontvangt op basis van de kenmerken van haar Wsw'ers een deel van het Wsw-macrobudget. Het Wsw-verdeelmodel bepaalt de omvang van dit bedrag.

Het Wsw-verdeelmodel

Het Wsw-verdeelmodel verdeelt het Wsw-macrobudget over gemeenten op basis van het gemiddelde aantal arbeidsjaren in het jaar t-1 maal de blijfkans. Deze blijfkans wordt eerst per individu voorspeld op basis van een actuair model en hangt af van persoonskenmerken zoals leeftijd en geslacht en kenmerken van het Wsw-dienstverband. Vervolgens wordt de blijfkans van een gemeente berekend, rekening houdend met de individuele blijfkansen van het Wsw-bestand van die gemeente. De blijfkans per gemeente varieerde in 2018 tussen de 89% en 99% voor de verschillende gemeenten. Voor gemeenten met minder dan 100 arbeidsjaren wordt tot en met 2018 een blijfkans van 100% toegepast. Vanaf 2019 verdwijnt deze systematiek en wordt ook voor gemeenten met minder dan 100 arbeidsjaren de werkelijke blijfkans toegepast. De fictieve aantallen die op deze manier zijn berekend, bepalen vervolgens het aandeel dat een gemeente krijgt toegewezen van het macrobudget. De verdeling van het Wsw-macrobudget vindt enkel plaats op basis van het verwachte aantal arbeidsjaren. Verschillen in kosten per arbeidsjaar tussen sw-bedrijven spelen geen rol in de verdeling van de beschikbare middelen.

In 2014 en 2015 werd het budget toegewezen op basis van woongemeente. Dit betekende dat veel verrekeningen tussen gemeenten plaats moesten vinden. Gemeenten, waar Wsw'ers woonden die in een andere gemeente werkten, moesten het geld onderling verrekenen met de zogenaamde betalende gemeente waar de Wsw'er werkzaam was. Met ingang van 2017 is dit systeem vereenvoudigd door de budgetten vanaf 2017 direct toe te delen aan de 'betalende gemeente' in plaats van woongemeente. Ook is besloten om veranderingen gedurende het halfjaar in de statistiek mee te nemen. Hierdoor sluit de meting van het gemiddelde aantal arbeidsjaren in het jaar t-1 beter aan op de realiteit.

Wgr-gebieden

Gemeenten hebben twee mogelijkheden om de uitvoer en de financiën van de Wsw te organiseren. De eerste mogelijkheid is om deze verantwoordelijkheden volledig zelf te dragen. Bijvoorbeeld de gemeente Den Haag heeft hiervoor het sw-bedrijf de Haeghe Groep in het leven geroepen. Daarnaast kunnen meerdere gemeenten ervoor kiezen samen te werken en de verantwoordelijkheden gezamenlijk te dragen. Hiervoor verenigen zij zich in zogeheten 'Wet gemeenschappelijke regelingen'-gebieden (Wgr-gebieden). Bijvoorbeeld het sw-bedrijf Ability bedient de gemeenten Bedum, de Marne, Eemsum en Winsum. Bij Wgr-gebieden is er sprake van één gezamenlijk Wsw-budget in plaats afzonderlijke budgetten voor de individuele gemeenten. In totaal zijn er in 2018 87 Wgr-gebieden/sw-bedrijven.¹⁰

Herverdeeleffecten

Bij de verdeling van het Wsw-macrobudget wordt dus rekening gehouden met verschillen in de verwachte afname van het Wsw-bestand door toepassing van de blijfkansen. Deze verwachte verschillen kunnen terugkijkend in de realiteit anders uitpakken. Het toegewezen budgetaandeel wijkt dan af van het werkelijk gerealiseerde aandeel in aantallen arbeidsjaren. Dit noemen we het herverdeeleffect. Het herverdeeleffect van een Wgr-gebied is het procentuele verschil tussen het toegekende budgetaandeel en het gerealiseerde aandeel. De formule van het herverdeeleffect is $100\% \times ((\text{budgetaandeel} - \text{gerealiseerd aandeel}) / \text{gerealiseerd aandeel})$. Het is hierbij het meest logisch om naar de herverdeeleffecten op Wgr-niveau te kijken. Indien het budgetaandeel van een Wgr-gebied groter is dan het aandeel in de gerealiseerde arbeidsjaren dan is er sprake van een positief herverdeeleffect. Omgekeerd geldt het tegenovergestelde. Een voorbeeld: één Wgr-gebied had in 2015 een toegekend budgetaandeel van 1,96%, terwijl het gerealiseerde aandeel 1,94% bedroeg. Dit komt overeen met een positief herverdeeleffect van $(100\% \times (1,96 - 1,94) / 1,94 =) 1,03\%$. Hierdoor ontving het Wgr-gebied een relatief groot deel van Wsw-macrobudget ten opzichte van de gerealiseerde arbeidsjaren. Dit was gunstig voor de financiën van de aangesloten gemeenten.

De gemiddelde absolute herverdeeleffecten in 2017 en 2018 hebben een omvang van, respectievelijk, 1,1% en 1,6%. In beide jaren heeft meer dan 86% van de Wgr-gebieden een herverdeeleffect tussen de -2,5 en 2,5%.

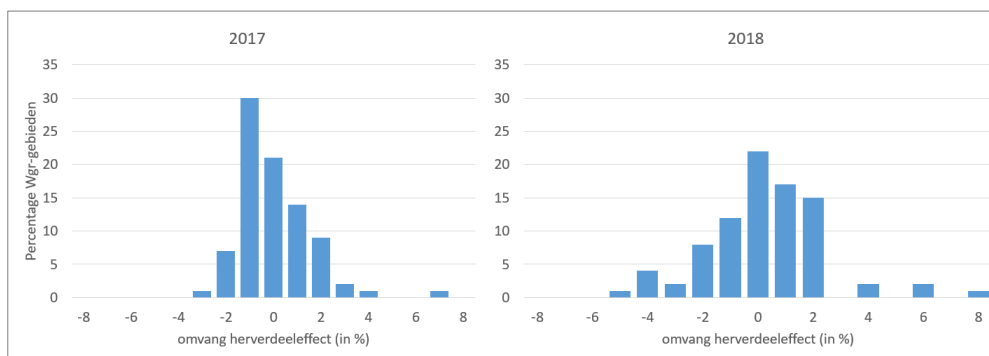
Hoe groot zijn de gevolgen van de herverdeeleffecten voor sw-bedrijven? Dit wordt geïllustreerd aan de hand van het volgende voorbeeld dat uitgaat van een sw-bedrijf dat duizend arbeidsjaren in een jaar realiseert. In 2017

¹⁰ Zie www.regioatlas.nl voor een volledig overzicht van de Wgr-gebieden

komt dit overeen met een aandeel van $(100\% \times (1.000/78.980) =) 1,27\%$ in het totaal aantal gerealiseerde arbeidsjaren. $1,27\%$ van het totale budget komt overeen met een rijksbijdrage van $(1,27\% \times \text{€ } 1,910 \text{ miljard} =) \text{€ } 24,3 \text{ miljoen}$. Stel nu dat het sw-bedrijf een positief herverdeeleffect van $1,1\%$ heeft, dan is de hoeveelheid gerealiseerde uren $1,1\%$ kleiner dan geraamd. Het sw-bedrijf ontvangt daarom een groter aandeel in het budget dan op basis van de realisatie te verwachten valt, namelijk een bijdrage van $(1,27\% \times (1+0,011) \times \text{€ } 1,910 \text{ miljard} =) \text{€ } 24,5 \text{ miljoen}$.

Het verschil van $\text{€ } 267.000,-$ komt ten goede aan het sw-bedrijf. Op vergelijkbare wijze leidt een negatief herverdeeleffect van $1,1\%$ tot een verliespost van $\text{€ } 267.000,-$ voor het sw-bedrijf, gelijk aan ongeveer tien Wsw-dienstverbanden. Het sw-bedrijf ontvangt in dit geval namelijk in totaal $(1,15\% \times (1-0,011) \times \text{€ } 1,190 \text{ miljard} =) \text{€ } 24,0 \text{ miljoen}$. Bij een herverdeeleffect van $2,5\%$ betreft het verschil $\text{€ } 600.000,-$.

Herverdeeleffecten Wgr-gebieden (jaargemiddelden)



Bron: Wsw-statistiek 2011-2018, meicirculaire 2017 en septembercirculaire 2018, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek

Het merendeel van de herverdeeleffecten van Wgr-gebieden¹¹ in 2017 en 2018 ligt tussen $-2,5\%$ en $2,5\%$. Het gemiddelde herverdeeleffect van alle Wgr-gebieden is licht positief in 2017 en 2018 (respectievelijk $0,1\%$ en $0,2\%$).¹² Het sterkst positieve herverdeeleffect is in 2017 voor Wgr-gebieden van meer dan 300.000 inwoners en in 2018 juist voor Wgr-gebieden van maximaal 100.000 inwoners. De verschillen tussen grootteklassen zijn echter beperkt. De groep Wgr-gebieden met maximaal 100.000 inwoners vertegenwoordigt ongeveer 10% van het geraamde en gerealiseerde budgetaandeel. Het gemiddelde absolute effect vertoont in zowel 2017 als 2018 geen duidelijk verband met het inwonertal van de Wgr-verbanden. Wel is het zo dat in beide jaren Wgr-verbanden met meer dan 300.000 inwoners het kleinste absolute herverdeeleffect hebben.

In de bijlage vindt u tabellen met een uitsplitsing van herverdeeleffecten.

Uit nadere analyse blijkt dat de gemeenten met de grootste positieve herverdeeleffecten ten opzichte van gemeenten met de grootste negatieve herverdeeleffecten relatief veel uitstroom hebben onder 40- 59 jarige Wsw'ers. Deze groep mensen heeft nog een relatief lage uitstroomkans. Daarom is de geraamde uitstroom van deze personen laag.

Ten slotte is er geen sterk verband tussen de richting van de herverdeeleffecten en het beëindigen van dienstverbanden aan het einde van de proeftijd of na het aflopen van een contract voor bepaalde tijd.

¹¹ Individueel opererende gemeenten worden hier ook als Wgr-gebied beschouwd.

¹² Het gemiddelde herverdeeleffect is niet 0, omdat het gemiddelde betrekking heeft op het procentuele verschil tussen het geraamde en het gerealiseerde aantal arbeidsjaren per gemeente/Wgr-gebied. De herverdeeleffecten van alle gemeenten en Wgr-gebieden tellen dus even zwaar mee voor het gemiddelde. Ze zijn niet afhankelijk van het inwonertal.

In 2018 is het gemiddelde herverdeeeffect van de gemeenten waarin deze ontslagreden relatief veel voorkomt, niet groter dan in de gemeenten waarin dit niet het geval is. Enkel bij grote gemeenten is er wel sprake van een zwak verband.

3.4 Samenvatting

Landelijke ontwikkelingen

Het aantal gerealiseerde arbeidsjaren is gedaald sinds het afsluiten van de toegang tot de Wsw. De gerealiseerde afbouw tussen 2014 en 2018 is iets lager dan geraamd. De belangrijkste ontslagreden is natuurlijk verloop. Het beëindigen van dienstverbanden na het aflopen van een proeftijd of een contract voor bepaalde tijd komt zoals verwacht in 2018 nauwelijks meer voor. De meeste Wsw'ers gaan na ontslag met pensioen.

Regionale ontwikkelingen

De dichtheid van het aantal Wsw'ers is het hoogst bij de oostgrens van Nederland ondanks dat de afbouw van het Wsw-bestand hier ook het grootst geweest is tussen 2014 en 2018. De omvang van de regionale herverdeeeffecten in 2017 en 2018 was beperkt en vergelijkbaar met de éénmeting. Het gemiddelde absolute herverdeeeffect per Wgr-gebied was 1,1% in 2017 en 1,6% in 2018 (in 2015 was dat 1,6% en in 2016 1,0%). Het verdelen van de budgetten op basis van het gerealiseerde aantal arbeidsjaren in het voorgaande jaar leidt net als in de éénmeting niet tot kleinere herverdeeeffecten.

Detacheren en begeleid werken

Eén van de doelen van de Participatiewet is om mensen met een arbeidsbeperking zo regulier mogelijk te laten werken. Het belang van groepsdetacheringen is vanaf 2011 fors toegenomen. Mogelijk ligt een verandering in de gehanteerde definitie ten grondslag aan deze toename. Ook het belang van individuele detacheringen is in deze periode (in mindere mate) gegroeid. Het aandeel begeleid werken is ongeveer gelijk gebleven.

4. Ontwikkeling rijksbijdrage

4.1 Algemeen

In de memorie van toelichting bij de Participatiewet zijn de bedragen bekend gemaakt die jaarlijks beschikbaar zijn voor de Wsw. Hierna laten we zien hoe het macrobudget in de memorie van toelichting is opgebouwd. Vervolgens laten we zien wat het werkelijke macrobudget is dat jaarlijks aan de gemeenten beschikbaar is gesteld en wat het thans verwachte bedrag is voor de komende jaren. Vervolgens gaan we in op de verwachte en gerealiseerde ontwikkeling van het Wsw-volume. Tot slot onderzoeken we het verschil tussen de rijksbijdrage per arbeidsjaar in de memorie van toelichting en de gerealiseerde rijksbijdrage per arbeidsjaar. We gaan na hoe het verschil kan worden verklaard.

4.2 Memorie van toelichting bij de Participatiewet

In de volgende tabel laten we het aantal Wsw-ers, het macrobudget Wsw en de rijksbijdrage per Wsw-er (gemeten in arbeidsjaren) zien, zoals geraamd en begroot in de memorie van toelichting bij de Participatiewet.

Volume, macrobudget en rijksbijdrage (arbeidsjaren)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Volume Wsw (gemiddeld AJ)	90.800	88.300	83.300	78.300	73.600	70.400	68.000	65.600	63.100	60.700	58.300
Macrobudget Wsw (€ mln)	2.361	2.256	2.084	1.915	1.759	1.644	1.528	1.474	1.419	1.364	1.309
Rijksbijdrage per AJ (€/AJ)	26.002	25.549	25.018	24.457	23.899	23.352	22.478	22.463	22.482	22.465	22.447

Toelichting:

- **Volume Wsw (gemiddeld arbeidsjaar).** Bij de MvT bij de Participatiewet werd een dalende volumereeks Wsw gepresenteerd. Het gaat om ramingen van het gemiddelde volume per jaar. De geraamde daling was gebaseerd op ervaringscijfers uit eerdere jaren. Gerekend is met een jaarlijkse autonome uitstroom uit de Wsw van 5.000 plekken tot en met 2017. Daarna is uitgegaan van een lagere uitstroom. In de structurele situatie zijn alle Wsw'ers van hun ruim 90.000 plekken uitgestroomd (niet zichtbaar in de tabel).
- **Macrobudget Wsw (€ mln)** Het macrobudget gaat elk jaar omlaag. De verlaging hangt enerzijds samen met het lagere geraamde volume en anderzijds met een efficiencykorting op de rijksbijdrage per volume-eenheid. De efficiencykorting loopt elk jaar op met circa € 500,- tot € 3.500,- structureel vanaf 2020. (zie hierna bij de toelichting bij de rijksbijdrage per arbeidsjaar).
- **Rijksbijdrage per arbeidsjaar (€/AJ).** In de memorie van toelichting werd in 2014 uitgegaan van € 26.002,- per arbeidsjaar. Dat bedrag gaat in de memorie van toelichting omlaag naar structureel € 22.478,- per arbeidsjaar in 2020. Daarna is het bedrag circa € 22.500,- per arbeidsjaar per jaar.

4.3 Macrobudget

De volgende tabel toont de macrobudgetten zoals berekend bij de MvT, de jaarlijkse mutaties, de realisaties tot en met 2018 en de begrote meerjarige macrobudgetten op basis van de septembercirculaire 2019.

Macrobudget Wsw: memorie van toelichting en actueel

mln €	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Macrobudget stand MvT	2.361	2.256	2.084	1.915	1.759	1.644	1.528	1.474	1.419	1.364	1.309
LPO Wsw regulier	29	18	48	86	122	166	170	164	159	153	147
Beleidsmatige toevoeging	--	--	11	23	40	43	45	49	49	50	51
Macrobudget actueel	2.390	2.274	2.143	2.023	1.921	1.853	1.744	1.687	1.626	1.566	1.507

Toelichting:

- **Macrobudget stand MvT.** Deze rij laat het macrobudget Wsw zien dat is opgenomen in de memorie van toelichting bij de Participatiewet.
- **LPO Wsw regulier.** De begrotingsbedragen worden jaarlijks geïndexeerd voor loon- en prijsontwikkelingen. De reeks laat de som van de jaarlijkse indexeringen zien, tot en met 2019 en doorwerking naar de volgende jaren.
- **Beleidsmatige toevoeging.** Er is extra geld aan het macrobudget Wsw toegevoegd. Dat is gedekt uit loon- en prijsbijstelling die is berekend voor de re-integratiebudgetten in de Participatiewet. De loon- en prijsindexering die is berekend op basis van de re-integratiebudgetten voor de klassieke en de nieuwe doelgroepen is toebedeeld aan het (fictieve) Wsw-budget in de integratie-uitkering sociaal domein.
- **Macrobudget actueel.** De stand bij de memorie van toelichting plus de loon- en prijsindexeringen plus de beleidsmatige toevoegingen resulteren in het macrobudget. De bedragen tot en met 2018 zijn de gerealiseerde bedragen. De bedragen in 2019 en volgende jaren betreffen begrote bedragen, stand septembercirculaire 2019.
Door de beleidsmatige toevoegingen aan het macrobudget, zijn de jaarlijkse reële macrobudgetten (gecorrigeerd voor loon- en prijsontwikkeling) thans hoger dan het budget dat bij memorie van toelichting beschikbaar werd gesteld.

4.4 Volume

Het macrobudget is jaarlijks vast. Het budget is gebaseerd op de bij de memorie van toelichting op de Participatiewet geraamde aantal Wsw-ers. Het budget beweegt niet mee met veranderingen in het volume. Het budget dat gemeenten ontvangen per Wsw-er is daardoor afhankelijk van het gerealiseerde aantal Wsw-ers. Als de uitstroom uit de Wsw groter is dan verwacht, gaat het werkelijke volume sneller omlaag dan verwacht. De rijksbijdrage per Wsw-er gaat doordoor omhoog. Als de uitstroom lager is dan verwacht, gaat het werkelijke volume trager omlaag dan verwacht. In die situatie is de werkelijke rijksbijdrage lager dan verwacht in de memorie van toelichting bij de Participatiewet. Daarom is het belangrijk om te kijken naar de ontwikkeling van het gerealiseerde aantal Wsw-ers ten opzichte van de raming van het aantal Wsw-ers bij de memorie van toelichting.

In de volgende tabel laten we het verwachte volume, het gerealiseerde volume en het verschil tussen beide zien. Ook presenteren we de jaarlijkse uitstroom en de uitstroom als percentage van het volume.

Volume en uitstroom

Arbeidsjaren	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Volume Wsw MvT	90.800	88.300	83.300	78.300	73.600	70.400	68.000	65.600	63.100	60.700	58.300
Uitstroom MvT	--	-2.500	-5.000	-5.000	-4.700	-3.200	-2.400	-2.400	-2.500	-2.400	-2.400
% Uitstroom MvT	--	-2,8%	-5,7%	-6,0%	-6,0%	-4,3%	-3,4%	-3,5%	-3,8%	-3,8%	-4,0%
Volume Wsw actueel	90.442	87.549	83.014	78.613	74.545	71.546	68.947	66.245	63.401	59.996	56.662
Uitstroom actueel	--	-2.893	-4.535	-4.401	-4.068	-2.999	-2.599	-2.703	-2.844	-3.406	-3.334
% Uitstroom actueel	--	-3,2%	-5,2%	-5,3%	-5,2%	-4,0%	-3,6%	-3,9%	-4,3%	-5,4%	-5,6%
Volume verschil MvT en actueel	-358	-751	-286	313	945	1.146	947	645	301	-704	-1.638
Uitstroom verschil MvT en actueel	--	-393	465	599	632	201	-199	-303	-344	-1.006	-934
Uitstroom verschil (in %-punten)	--	-0,4%	0,5%	0,7%	0,8%	0,3%	-0,2%	-0,4%	-0,5%	-1,6%	-1,6%

Toelichting:

- **Volume Wsw MvT.** Deze reeks laat het volume zien zoals verwacht bij de invoering van de Participatiewet. De aantallen zijn de gemiddelde volumes over de diverse jaren.
- **Uitstroom MvT.** Het verschil tussen het volume in jaar t en jaar t-1 is gelijk aan de uitstroom uit de Wsw. We zien dat de raming in 2016 gelijk is aan 5.000 arbeidsjaar. De uitstroom gaat omlaag naar 2.400 arbeidsjaar per jaar in 2024.
- **% Uitstroom MvT.** De verwachte uitstroom als percentage van het volume. In de eerste jaren werd uitgegaan van een uitstroom rond de 6%. Het percentage gaat omlaag naar structureel rond de 4% per jaar.

- **Volume Wsw actueel.** Tot en met 2018 presenteren we realisaties. Vanaf 2019 presenteren we ramingen op basis van het blijfkansenmodel dat wordt gehanteerd voor de verdeling van het Wsw-budget. De aantallen op basis van het blijfkansenmodel (septembercirculaire 2019) zijn de actuele ramingen van het volume.
- **Uitstroom actueel.** Het verschil tussen volume in jaar t en jaar t-1 is gelijk aan de gerealiseerde uitstroom (tot en met 2019) en de actuele verwachting van de uitstroom (2019 en verdere jaren).
- **% uitstroom actueel.** De uitstroom is in de jaren 2016 tot en met 2018 ruim 5%. In de jaren 2019 tot en met 2022 is de raming volgens het blijfkansenmodel rond de 4%. In 2023 en 2024 is de uitstroom rond 5,5%.
- **Volume verschil MvT en actueel.** We zien dat van 2014 tot en met 2016 het gemiddelde gerealiseerde volume per jaar lager was dan waarvan werd uitgegaan bij het opstellen van de Participatiewet. Van 2017 tot en met 2022 is het gerealiseerde volume respectievelijk het volume volgens het blijfkansenmodel, hoger dan verwacht in de memorie van toelichting. In 2023 en 2024 is het volume volgens het blijfkansenmodel lager dan eerder verwacht.

Met name deze verschillen zijn relevant voor de verschillen tussen de gerealiseerde en in de memorie van toelichting verwachte rijksbijdragen per arbeidsjaar. De gevolgen voor de rijksbijdrage onderzoeken we in de paragraaf hierna. We kunnen op basis van de volumes nu al wel zeggen dat in 2015 en 2016 het budget per arbeidsjaar door het lager dan verwachte volume, hoger zal zijn dan verwacht. Van 2017 tot en met 2022 is de rijksbijdrage lager dan verwacht. In 2023 en 2024 is de thans verwachte rijksbijdrage per arbeidsjaar hoger dan eerder verwacht. In de paragraaf hierna berekenen we de financiële effecten.

- **Uitstroom verschil MvT en actueel.** In 2015 is de gerealiseerde uitstroom hoger dan verwacht. Van 2016 tot en met 2019 is de gerealiseerde uitstroom lager en in 2020 tot en met 2024 hoger dan verwacht.
- **Uitstroom verschil (in procentpunten).** De laatste reeks laat het verschil in procentpunten zien (= het absolute verschil tussen de procentuele uitstroom in de memorie van toelichting en de gerealiseerde procentuele uitstroom).

4.5 Rijksbijdrage per arbeidsjaar

In de volgende tabel laten we de rijksbijdragen per arbeidsjaar zien. We kijken naar de rijksbijdragen in de memorie van toelichting bij de Participatiewet. We laten de mutaties zien door de loon- en prijsindexeringen, de beleidsmatige toevoegingen en het volume-effect. Het volume-effect is het financiële voor- of nadeel als gevolg van veranderingen van het volume ten opzichte van het in de memorie van toelichting bij de Participatiewet verwachte volume. Tot slot presenteren we de gerealiseerde rijksbijdragen en de rijksbijdragen zoals nu verwacht op basis van het blijfkansenmodel.

Van memorie van toelichting naar actuele bedragen

€ per AJ	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rijksbijdrage MvT	26.002	25.549	25.018	24.457	23.899	23.352	22.478	22.463	22.482	22.465	22.447
LPO Wsw regulier	319	204	581	1.092	1.659	2.357	2.498	2.503	2.512	2.518	2.524
Beleidsmatige toevoeging	--	0	127	288	547	618	666	750	780	821	871
Volume-effect	104	221	89	-103	-331	-422	-352	-250	-122	303	747
Rijksbijdrage actueel	26.426	25.974	25.815	25.734	25.774	25.905	25.290	25.466	25.651	26.107	26.590

Toelichting:

- **Rijksbijdrage MvT.** De rijksbijdrage per arbeidsjaar in de memorie van toelichting is berekend door het budget in de memorie van toelichting te delen door de in de memorie van toelichting verwachte aantallen.
- **LPO Wsw regulier.** De loon- en prijsbijstelling per arbeidsjaar is berekend door de totale loon- en prijsbijstellingen te delen door de in de memorie van toelichting berekende volumes.
- **Beleidsmatige toevoeging.** De beleidsmatige toevoeging per arbeidsjaar is berekend door de totale beleidsmatige toevoegingen te delen door de in de memorie van toelichting berekende volumes.

- **Volume-effect.** De werkelijke volumes wijken af van de in de memorie van toelichting verwachte volumes. Daardoor veranderen de rijksbijdragen per arbeidsjaar. De verandering van de rijksbijdrage die kan worden toegerekend aan de veranderingen in het volume, noemen we het volume-effect. Het teken van het volume-effect (plus of min) correspondeert met de verwachtingen, zoals beschreven in de vorige paragraaf: Het lagere dan verwachte volume leidt in 2015 en 2016 en in 2023 en 2024 tot een positief volume-effect. Het hogere dan verwachte volume in de jaren 2017 tot en met 2022 leidt tot een negatief volume-effect.
- **Rijksbijdrage actueel.** Door de gerealiseerde en thans begrote macrobudgetten Wsw te delen door de gerealiseerde en op basis van het blijfkansenmodel berekende volumes Wsw, berekenen we de gerealiseerde en thans verwachte rijksbijdragen per arbeidsjaar.

4.6 Samenvatting

- De toegang tot de Wsw is afgesloten. Mensen kunnen de Wsw nog wel verlaten, maar er komen geen nieuwe mensen meer bij. Het aantal mensen in de Wsw wordt daardoor elk jaar kleiner. Het beschikbare rijksbudget gaat daarom ook elk jaar omlaag.
- Daarnaast is sprake van een efficiencykorting. De bij de invoering van de Participatiewet berekende rijksbijdrage per Wsw-er gaat jaarlijks, tot en met 2020, met elk jaar circa € 500,- omlaag, tot jaarlijks ongeveer € 22.500,- per arbeidsjaar. Dat is in prijzen van 2015 (dus zonder LPO-bijstelling).
- Het Wsw-budget is jaarlijks opgehoogd met de reguliere loon- en prijsbijstelling. Daarnaast is het budget verhoogd met beleidsmatige toevoegingen, die zijn gefinancierd vanuit de beschikbare loon- en prijsbijstelling voor de (overige) re-integratiebudgetten voor de Participatiewet. Reëel is het macrobudget dus hoger dan begroot bij de invoering van de Participatiewet.
- Voor het berekenen van de voor gemeenten beschikbare rijksbijdrage per arbeidsjaar, is het totaal aantal Wsw-ers relevant. Het totale volume is tot en met 2016 lager dan verwacht. In 2017 en 2018 was het volume hoger dan verwacht. Ook voor de jaren 2019 tot en met 2022 wordt - op basis van het blijfkansenmodel - verwacht dat het volume hoger is dan verwacht bij de invoering van de Participatiewet. In 2023 en 2024 is de verwachting dat de realisaties lager zijn dan eerder verwacht.
- Hierdoor hadden gemeenten per Wsw-er in 2015 en 2016 een (volume)voordeel. In 2017 en 2018 hadden gemeenten een (volume)nadeel. Voor 2019 tot en met 2022 wordt een (volume)nadeel verwacht. In 2023 en 2024 slaat dit om naar een (volume)voordeel.
- Als we rekening houden met de beleidsmatige toevoegingen in het budget, is er per saldo sprake van een voordeel voor gemeenten. Reëel hebben gemeenten per Wsw-er meer geld beschikbaar dan begroot bij de invoering van de Participatiewet. Het negatieve volume-effect (doordat het werkelijke Wsw-volume in een aantal jaren hoger is dan verwacht bij de invoering van de Participatiewet) is in de betreffende jaren telkens lager dan de beleidsmatige toevoeging. In de jaren 2015 tot en met 2018 ontvangen gemeenten per saldo gemiddeld € 208,- per Wsw-er meer dan berekend bij de invoering van de Participatiewet. Dat bedrag loopt in de periode 2019 tot en met 2024 op tot naar verwachting, gemiddeld € 714,- per Wsw per jaar.

5. Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage

5.1 Baten en lasten uitvoering Wsw

De volgende tabel laat de totale baten en de lasten zien van de uitvoering van de Wsw. Op basis hiervan berekenen we de zogenoemde gemeentelijke bijdrage. De gemeentelijke bijdrage is het bedrag dat gemeenten bovenop de rijksbijdrage moeten betalen voor de uitvoering van de Wsw.

Landelijke baten en lasten

Mln €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
A1 Netto toegevoegde waarde	893	864	835	835	819	824	818	797
A2 Inkomsten uit re-integratieactiviteiten	110	90	67	70	68	67	63	61
A3 Overige inkomsten	22	19	18	16	19	21	21	20
A4 Bedrijfsopbrengsten (A1+A2+A3)	1.026	972	921	921	905	912	902	879
B1 Loonkosten overige doelgroepen	-105	-89	-76	-79	-81	-91	-92	-90
B2 Overige bedrijfskosten	-943	-930	-857	-820	-799	-784	-791	-773
B3 Bedrijfskosten (B1+B2)	-1.048	-1.020	-933	-900	-880	-875	-883	-863
C1 Loonkosten eigen sw-medewerkers	-2.368	-2.374	-2.389	-2.388	-2.334	-2.247	-2.135	-2.053
C2 Loonkostensubsidie begeleid werk sw	-62	-65	-63	-66	-63	-59	-63	-56
C3 Totaal loonkosten SW (C1+C2)	-2.430	-2.439	-2.452	-2.454	-2.396	-2.305	-2.198	-2.110
D1 Rijksbijdrage	2.342	2.372	2.381	2.390	2.274	2.143	2.023	1.921
E1 Operationeel resultaat (A4+B3)	-22	-47	-12	21	25	37	19	16
E2 Subsidiëresultaat (C3+D1)	-88	-67	-71	-64	-122	-162	-175	-188
E3 Gemeentelijke bijdrage (E1+E2)	-110	-114	-84	-43	-97	-126	-156	-172
E4 Als % van rijksbijdrage (E3/D1)	-5%	-5%	-4%	-2%	-4%	-6%	-8%	-9%
F1 Volume Wsw (AI)	91.293	90.492	90.070	90.442	87.549	83.014	78.613	74.545

Toelichting:

- **Netto toegevoegde waarde**¹³. Vanaf 2011 is sprake van een daling van de netto toegevoegde waarde. In 2016 was er een verbetering. Maar in 2017 en 2018 gaat de netto toegevoegde waarde weer omlaag. De daling hangt in ieder geval samen met de daling van het Wsw-volume. Hierna gaan we na of ook NTW per arbeidsjaar omlaag is gegaan.
- **Inkomsten uit re-integratieactiviteiten**. In 2011 tot en met 2012 zagen we een daling van de inkomsten uit re-integratieactiviteiten. Het gaat hier vooral om vergoedingen die gemeenten aan sw-bedrijven betalen voor de re-integratie van andere doelgroepen dan de Wsw. Vanaf 2013 blijft het bedrag van dezelfde orde van grootte. In 2017 en 2018 is het bedrag iets lager dan in de jaren daarvoor.
- **Overige inkomsten**. Het gaat hier om activiteiten anders dan de Wsw of re-integratie. Het totale bedrag is relatief beperkt en bedraagt jaarlijks rond de € 20 mln.
- **Bedrijfsopbrengsten**. De som van de vorige drie posten zijn de zogenoemde Bedrijfsopbrengsten.
- **Loonkosten overige doelgroepen**. Naast de Wsw bieden veel sw-bedrijven werkplekken aan aan andere doelgroepen. Evenals in de 0-meting en de 1-meting nemen we deze kosten mee in de berekening. De kosten in 2017 en 2018 zijn ongeveer gelijk aan de kosten in 2016.
- **Overige bedrijfskosten**. Dit is een grote post. Hier wordt een belangrijk deel van de bedrijfsactiviteiten van betaald, zoals de salarissen van regulier personeel, machines en huisvesting. In de periode 2011-2014 zagen we sterke dalingen van de overige bedrijfskosten. Vanaf 2015 zijn de dalingen minder. In 2017 is zelfs sprake van een toename van de bedrijfskosten. In 2018 gaan de kosten weer omlaag, tot onder het niveau van 2016.

¹³De netto toegevoegde waarde is de productiewaarde die gerealiseerd wordt door de Wsw-ers. Het is de opbrengst die kan worden toegerekend aan de Wsw-medewerkers. De netto toegevoegde waarde bepaalt het grootste deel van de bedrijfsopbrengsten van sw-bedrijven.

- **Bedrijfskosten.** De bedrijfskosten zijn gelijk aan de som van de loonkosten van overige doelgroepen en de overige bedrijfskosten.
- **Loonkosten eigen sw-medewerkers.** De grootste uitgavenpost bestaat uit de loonkosten van Wsw-ers. Deze post gaat jaarlijks omlaag als gevolg van het dalend aantal Wsw-ers.
- **Betaalde loonkostensubsidie begeleid werk sw.** Een deel van de Wsw-ers heeft een dienstbetrekking bij derden. In die gevallen betaalt het sw-bedrijf een loonkostensubsidie aan de betreffende werkgever. Het bedrag is jaarlijks van dezelfde orde van grootte: rond de € 60 mln. Op termijn zal het bedrag omlaag gaan, als gevolg van het dalend aantal Wsw-ers.
- **Totaal loonkosten sw.** De totale loonkosten gaan sinds de invoering van de Participatiewet elk jaar omlaag, onder invloed van de loonkosten van de eigen sw-medewerkers.
- **Rijksbijdrage.** Deze reeks laat het jaarlijkse macrobudget zien, zoals in het vorige hoofdstuk besproken.
- **Operationeel resultaat.** Het operationeel resultaat is het saldo van de bedrijfskosten en de bedrijfsopbrengsten. Van 2014 tot en met 2016 loopt het operationeel resultaat elk jaar op. In 2017 en 2018 zien we weer een daling. Dat heeft in ieder geval deels te maken met het lagere aantal Wsw-ers. Hierna onderzoeken we de ontwikkeling van het operationeel resultaat per Wsw-er.
- **Subsidieresultaat.** Het subsidieresultaat is het saldo van de rijksbijdrage en de loonkosten Wsw. Het subsidieresultaat is negatief en verslechtert (gemiddeld) elk jaar sinds 2015. De rijksbijdrage daalt door de efficiencykorting en door de vermindering van het aantal sw-ers. De efficiencykorting leidt ertoe dat de daling van de rijksbijdrage sneller gaat dan de totale loonkosten Wsw. Daardoor is sprake van een elk jaar verslechterend subsidieresultaat.
De efficiencykorting blijft vanaf 2020 structureel gelijk. De verwachting is dat vanaf dat moment het subsidieresultaat jaarlijks verbetert (niet zichtbaar in de tabel). Dat komt doordat enerzijds het aantal Wsw-ers daalt en anderzijds omdat de verwachting is dat vanaf 2020 door de samenstelling van het Wsw-bestand, de gemiddelde loonkosten jaarlijks zullen dalen.
- **Gemeentelijke bijdrage.** De som van het operationeel resultaat en het subsidieresultaat is het totale financieel resultaat. Het totale financieel resultaat noemen we de gemeentelijke bijdrage. Dat, omdat het voordeel op de kortere of langere termijn bij de gemeente(n) terechtkomt en het nadeel wordt gecompenseerd door de gemeente(n). We zien een subsidietekort van € 188 mln in 2018. Daar staat een positief operationeel resultaat tegenover van € 16 mln. Het operationeel resultaat is ontoereikend ter dekking van het subsidieresultaat. Dat betekent dat gemeenten op de korte of de langere termijn geld vanuit de eigen middelen moeten bijleggen. In 2018 gaat het om circa € 172 mln. Dat is 9% van de totale rijksbijdrage.

5.2 Gemiddelde baten en lasten per Wsw-er

De volgende tabel laat de gemiddelde baten en lasten per Wsw-er zien.¹⁴

Gemiddelde baten en lasten per Wsw-er

x €1.000,- per AJ	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
A1 Netto toegevoegde waarde	9,8	9,5	9,3	9,2	9,3	9,9	10,4	10,7
A2 Inkomsten uit re-integratieactiviteiten	1,2	1,0	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
A3 Overige inkomsten	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3
A4 Bedrijfsopbrengsten (A1+A2+A3)	11,2	10,7	10,2	10,2	10,3	11,0	11,5	11,8
B1 Loonkosten overige doelgroepen	-1,2	-1,0	-0,8	-0,9	-0,9	-1,1	-1,2	-1,2
B2 Overige bedrijfskosten	-10,3	-10,3	-9,5	-9,1	-9,1	-9,4	-10,1	-10,4
B3 Bedrijfskosten (B1+B2)	-11,5	-11,3	-10,4	-9,9	-10,1	-10,5	-11,2	-11,6
C1 Loonkosten eigen sw-medewerkers	-25,9	-26,2	-26,5	-26,4	-26,7	-27,1	-27,2	-27,5
C2 Loonkostensubsidie begeleid werk sw	-0,7	-0,7	-0,7	-0,7	-0,7	-0,7	-0,8	-0,8
C3 Totaal loonkosten SW (C1+C2)	-26,6	-26,9	-27,2	-27,1	-27,4	-27,8	-28,0	-28,3
D1 Rijksbijdrage	25,7	26,2	26,4	26,4	26,0	25,8	25,7	25,8
E1 Operationeel resultaat (A4+B3)	-0,2	-0,5	-0,1	0,2	0,3	0,4	0,2	0,2
E2 Subsidieresultaat (C3+D1)	-1,0	-0,7	-0,8	-0,7	-1,4	-2,0	-2,2	-2,5
E3 Gemeentelijke bijdrage (E1+E2)	-1,2	-1,3	-0,9	-0,5	-1,1	-1,5	-2,0	-2,3
E4 Als % van rijksbijdrage (E3/D1)	-5%	-5%	-4%	-2%	-4%	-6%	-8%	-9%
F1 Volume Wsw (A1)	91.293	90.492	90.070	90.442	87.549	83.014	78.613	74.545

We zien de gemiddelde netto toegevoegde waarde sinds 2015 toenemen. Deze bedraagt in 2018 € 10.700,- per Wsw-er. In totaal zijn de bedrijfsopbrengsten per Wsw-er gelijk aan € 11.800,-. We zien de overige bedrijfskosten per Wsw-er sinds 2015 jaarlijks toenemen. Dat heeft vermoedelijk (mede) te maken met rigiditeiten in de kostenstructuur. Vaste kosten kunnen in het algemeen niet in hetzelfde tempo omlaag gebracht worden als het Wsw-volume. De loonkosten van overige doelgroepen gaan omhoog. Dat komt doordat het totale bedrag elk jaar min of meer gelijk blijft, terwijl het volume Wsw omlaag gaat.

Per saldo ontstaat er een positief operationeel resultaat in 2017 en 2018. Het operationeel resultaat per Wsw-er is in 2017 en 2018 omlaag gegaan ten opzichte van 2016. Het ligt weer op het niveau van 2014.

Het subsidieresultaat (verschil tussen rijksbijdrage en de gemiddelde loonkosten) is negatief en is in de afgelopen jaren verder verslechterd. Dat is aan de ene kant veroorzaakt door een stijging van de loonkosten en aan de andere kant door een daling van de rijksbijdrage per arbeidsjaar. De rijksbijdrage is gedaald door de jaarlijkse efficiencykorting en doordat de volumes minder snel dalen dan waar rekening mee gehouden is.

We verwachten dat de rijksbijdrage in 2019 en in 2020 verder daalt, als gevolg van de groter wordende efficiencykorting (niet zichtbaar in de tabel). Na 2020 blijft de efficiencykorting structureel gelijk. Naar verwachting gaan de loonkosten dan jaarlijks ook omlaag (zie hierna), waardoor wij verwachten dat vanaf 2020 de gemeentelijke bijdrage voor de Wsw jaarlijks omlaag zal gaan.

5.3 Verdeling over de bedrijven

In deze paragraaf gaan we na hoe de financiële resultaten in 2018 zijn verdeeld over de sw-bedrijven en hoe deze verdeling zich verhoudt tot het beeld in de vorige twee metingen. Zitten alle resultaten rond het gemiddelde of is er sprake van een grote spreiding? Welke mutaties zien we?

¹⁴ Let op dat de gemiddelde baten en lasten zijn berekend door de totaalbedragen te delen door het gemiddeld aantal Wsw-ers in een jaar. Het gaat hier dus niet om de ultimostanden.

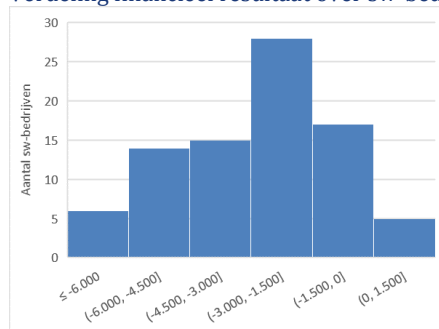
De volgende tabel laat zien welk deel van de bedrijven een positief financieel resultaat realiseert op respectievelijk operationeel resultaat, subsidieresultaat en totaal resultaat (operationeel plus subsidie, exclusief gemeentelijke bijdrage).

Aandeel bedrijven met positief financieel resultaat

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Positief operationeel resultaat	49%	43%	42%	57%	62%	69%	51%	53%
Positief subsidieresultaat	23%	32%	29%	25%	21%	11%	6%	3%
Positief financieel resultaat	22%	27%	26%	31%	32%	23%	11%	6%

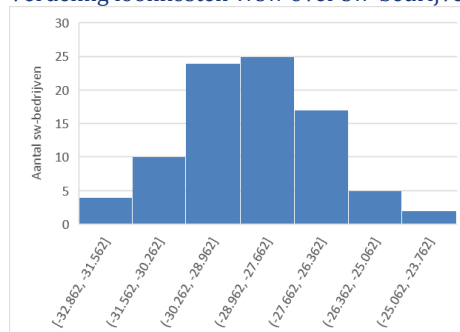
In de tabel hiervoor is te zien dat het percentage bedrijven met een positief operationeel resultaat vanaf 2013 tot en met 2016 omhoog ging en dat het percentage in 2017 en 2018 lager ligt. Het percentage bedrijven met een positief subsidieresultaat daalt. We zien ook dat het percentage bedrijven met een per saldo positief financieel resultaat in 2017 en 2018 verder omlaag gaat.

Verdeling financieel resultaat over sw-bedrijven (€ per arbeidsjaar op x-as)



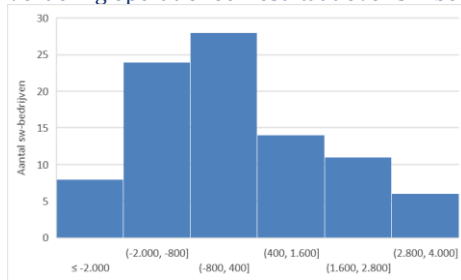
In bijgaande staafdiagram wordt de spreiding in financieel resultaat getoond. Zichtbaar is dat veel bedrijven een financieel resultaat hebben tussen de € 3.000,- negatief € 1.500,- negatief per arbeidsjaar. Ook zien we een vijftal bedrijven met een resultaat van meer dan € 6.000,- negatief per arbeidsjaar.

Verdeling loonkosten Wsw over sw-bedrijven (€ per arbeidsjaar op x-as)



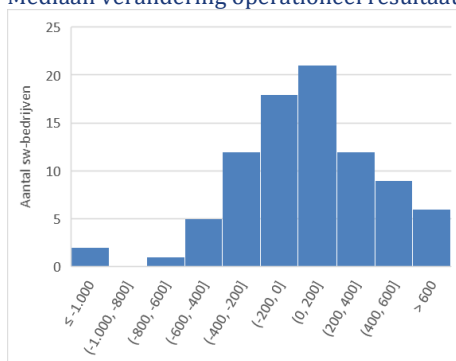
In dit staafdiagram wordt de frequentieverdeling van de loonkosten Wsw weergegeven. De grafiek laat de spreiding van de loonkosten per arbeidsjaar over verschillende intervallen zien. We zien dat de loonkosten per arbeidsjaar flink uiteenlopen. In drie kwart van de bedrijven bedragen de loonkosten tussen € 26.362,- en € 30.262,-.

Verdeling operationeel resultaat over sw-bedrijven (€/A) op x-as)



Het operationeel resultaat heeft in 2018 een concentratie rond € 200,- negatief per arbeidsjaar (tussen € 800,- negatief en € 400,- positief per arbeidsjaar). We zien ten opzichte van 2016 dat de spreiding is toegenomen. Er zijn meer bedrijven met grotere negatieve saldi en meer bedrijven met grotere negatievere saldi dan in de vorige meting.

Mediaan verandering operationeel resultaat 2011-2018 (€/A) op x-as)



We hebben ook gekeken naar de mate waarin het operationeel resultaat is veranderd ten opzichte van (het eerste jaar in) de nulmeting (2011). We zien dat de mediaan van de jaarlijkse verandering voor de meeste bedrijven tussen de € 0,- en de € 200,- per arbeidsjaar ligt. Bij 56% van de bedrijven is sprake van een toename van het operationeel resultaat (in het hoofdstuk hierna verkennen we de succesfactoren).

5.4 Verdeling over gemeenten

Bij financiële verdeelvraagstukken tussen gemeenten wordt vaak gekeken naar de lasten en baten per inwoner. Het is daarom nuttig om ook bij de Thermometer Wsw na te gaan wat de verschillende uitgaven betekenen per hoofd van de bevolking. De landelijke Wsw-bijdragen voor gemeenten per inwoner staan in de volgende tabel (landelijke bedragen gedeeld door het aantal inwoners van Nederland).

Landelijke Wsw-bijdragen per inwoner (€ per inwoner per jaar)

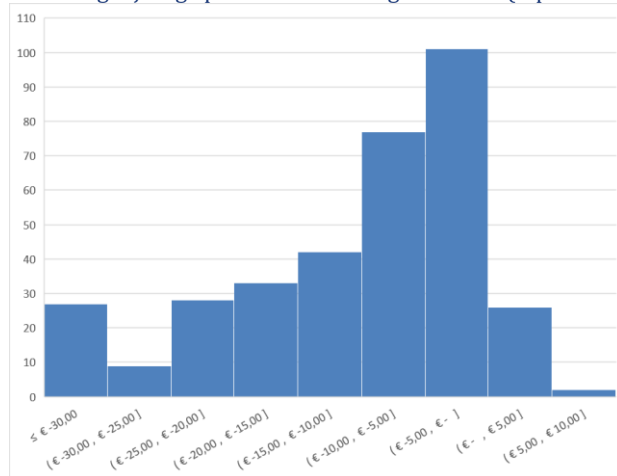
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gemiddelde uitgaven per inwoner	-147	-149	-147	-145	-140	-133	-128	-121
Gemiddelde rijksbijdrage per inwoner	140	139	139	139	133	124	119	111
Gemiddelde gemeentelijke bijdrage per inwoner	-7	-10	-8	-6	-7	-9	-9	-9

We zien dat de uitgaven per inwoner over de periode 2011-2018 omlaag zijn gegaan van € 147,- naar € 121,- per inwoner. Nederland geeft in 2018 dus € 121,- per inwoner uit aan de Wsw.

We zien dat de rijksbijdrage per inwoner daalde van € 140,- per inwoner naar € 111,- per inwoner. Per saldo is de gemiddelde gemeentelijke bijdrage gestegen van € 7,- per hoofd in 2011 naar € 9,- per hoofd in 2014. Deze stijging van de gemeentelijke bijdrage is een gevolg van het feit dat de rijksbijdrage sterker daalt dan de kosten van de uitvoering van de Wsw na de invoering van de Participatiewet. In 2017 en 2018 blijft het bedrag per hoofd gelijk, ondanks het stijgende macro-tekort. Dat komt door de groei van de bevolking.

In de volgende grafiek zien we de verdeling van de bijdrage per inwoner over de Nederlandse gemeenten (in euro's per hoofd) in 2018.

Verdeling bijdrage per inwoner over gemeenten (€ per inwoner per jaar)



In 92% van de gemeenten had het sw-bedrijf in 2018 een negatief resultaat en in 8% van de gemeenten was sprake van een positief resultaat. In ruim 80% van de gemeenten is sprake van een saldo per inwoner van tussen de € 25,- negatief tot € 0,-. Een saldo tussen de € 5,- negatief en € 0,- komt het vaakst voor.

Naarmate het aantal Wsw'ers per gemeente hoger is, is de gemeentelijke bijdrage per inwoner ook hoger. Gebieden met relatief veel Wsw'ers hebben dus ook vaker een hogere gemeentelijke bijdrage per inwoner.

Ten opzichte van de vorige meting zien we de spreiding toenemen. Ook het aantal gemeenten waarbij het sw-bedrijf een relatief hoog saldo en een relatief laag saldo per inwoner heeft, zien we toenemen.

Conclusie: landelijk zijn de uitgaven Wsw per inwoner gemiddeld € 121,- per hoofd in 2018. De rijksbijdrage bedraagt in 2018 € 111,- per hoofd, zodat gemeenten te maken hebben met een bijdrage van (afgerond) € 9,- per inwoner. De verschillen tussen gemeenten zijn echter relatief groot, mede als gevolg van de scheve verdeling van het aantal Wsw'ers over het land. In 80% van de gemeenten heeft het sw-bedrijf een saldo van tussen de € 0,- en € 25,- negatief per inwoner.

5.5 Loonkosten Wsw

Sw-loonkosten vormen een groot deel van de totale kosten van een sw-bedrijf (ruim 70%). We hebben onderzocht hoe de loonkosten zich in de komende jaren naar verwachting gaan ontwikkelen. Startpunt voor deze analyse is de leeftijdsverdeling per schaal (veel jonge mensen in schaal A, veel oude mensen in schaal G). Hiermee wordt bedoeld dat we de volledige sw-populatie onderverdelen naar geboortjaar en loonschaal.¹⁵ Vervolgens simuleren we hoe de hoeveelheid sw-ers zich van een bepaalde leeftijdscategorie in een bepaalde schaal ontwikkelt de komende jaren (totdat de laatste Wsw'er is uitgestroomd).

We houden hiermee rekening met de volgende factoren:

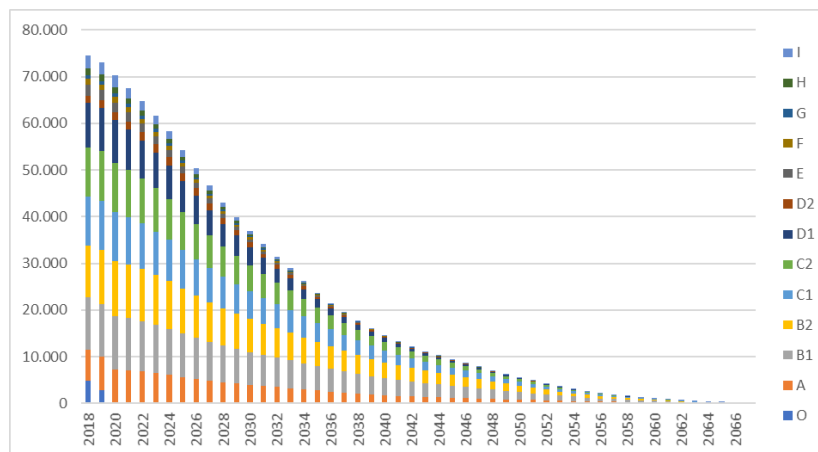
- Het pensioenakkoord van juni 2019 en de daar bijbehorende verhoging van de AOW-leeftijd.
- De inschaling vanaf schaal O naar een nieuwe passende schaal (28% naar A, 48% naar B, 19% naar C, 5% naar overige schalen).
- Eventuele promotie (nu nog 2,5% aflopend naar 0,5%).

¹⁵ Feitelijk betreft het hier dus een matrix met op de ene as het geboortjaar en op de andere as de loonschaal.

- De transitievergoeding: tot op heden staat daar geen compensatie tegenover. Vanaf 2020 ontvangen sw-bedrijven wel compensatie. Dat leidt tot een gemiddelde daling van de (netto) loonkosten van circa €100,- per arbeidsjaar.
- Uitstroombestanden waaronder:
 - pensioen
 - overlijden (als factor van de gemiddelde leeftijd in een bepaald jaar op basis van CBS-data)
 - ontslag verzoek werknemer
 - ontslag verzoek werkgever
 - overige uitstroom
 - uitstroom wegens twee jaar ziekte.

De volgende grafiek laat de verwachte ontwikkeling van het Wsw-volume en de verdeling over de loonschalen zien.

Verdeling Wsw-volume over loonschalen (arbeidsjaren)



Wanneer we kijken naar de opbouw van het bestand, zien we dat er relatief veel Wsw-ers uitstromen uit de hogere schalen (D tot en met I). Waar de hogere schalen voorheen nog goed waren voor 25% van de uitstroom, loopt dit percentage af naar minder dan 10% vanaf 2050. Dit komt omdat de gemiddelde leeftijd van deze schalen hoger is dan de gemiddelde leeftijd in de schalen O tot en met C. Doordat de duurere schalen wegvallen en de goedkopere schalen een groter aandeel zijn, zullen de gemiddelde loonkosten naar verwachting dalen.

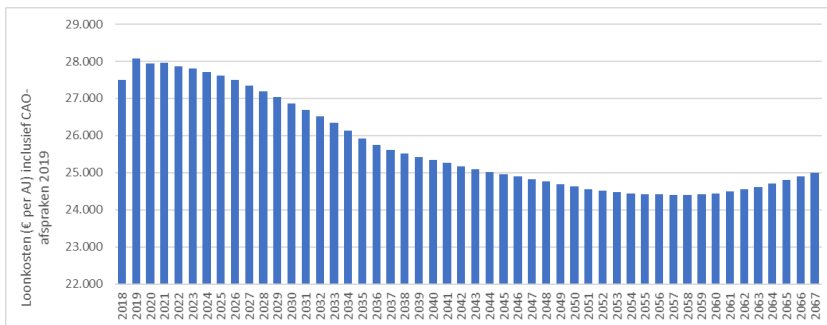
Op basis van de volumeontwikkeling en de verdeling van het volume over de verschillende loonschalen kunnen we een berekening maken van de gemiddelde loonkosten per arbeidsjaar. Hierbij houden we rekening met de volgende factoren:

- Het percentage mensen in de hoogste trede van een schaal.
- De cao-lonen per trede (vastgelegd tot en met 2019, daarna constant verondersteld).
- Bijbehorende werkgeverslasten en pensioenpremies.

De verwachte loonkostenontwikkeling is in de volgende grafiek weergegeven. Wanneer we de verwachte loonkosten bekijken, zien wij dat deze naar verwachting nog zullen stijgen in 2019 en 2020, maar daarna zullen afnemen tot minder dan € 24.500,- per arbeidsjaar. Deze stijging in 2019 en 2020 wordt veroorzaakt door twee factoren. De eerste factor is dat een aantal sw'ers zich nu in schaal O bevinden en in 2019 en 2020 doorstromen naar schalen A, B en voor een klein deel naar C of hoger. Daarnaast spelen de cao-afspraken over loonstijging een belangrijke rol. De algemene daling daarna wordt veroorzaakt doordat ouderen zijn oververtegenwoordigd in de hogere loonschalen en jongeren in de lagere loonschalen. Belangrijk is om hierbij op te merken dat het gaat om

loonkosten op basis van het prijspeil 2019 (dus zonder verdere indexatie). Op het laatst zien we nog een kleine stijging van de gemiddelde loonkosten.

Verwachte loonkostenontwikkeling



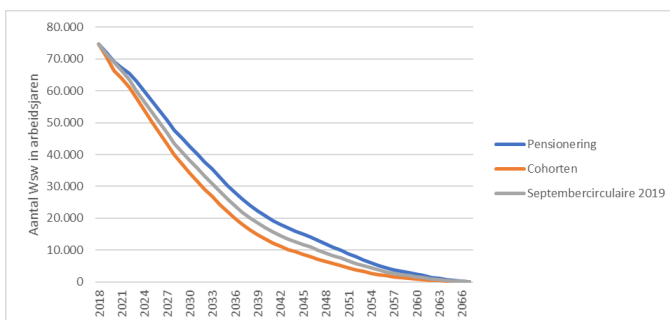
5.6 Verwacht meerjarig financieel resultaat

De vraag is hoe het financieel resultaat van (voormalige) sw-bedrijven zich in de toekomst gaat ontwikkelen. We vergelijken de (netto) Wsw-bestedingen van gemeenten met de beschikbare rijksbijdrage. Een belangrijke factor is de ontwikkeling van het Wsw-volume. Omdat we niet precies weten hoe het volume zich gaat ontwikkelen, hanteren we een onzekerheidsmarge.

5.6.1 Volume

Hiervoor maakten we een raming van de volumeontwikkeling. We gingen daarbij uit van verschillende cohorten in de verschillende loonschalen. Deze raming is ook als basis van de loonkostenanalyse gebruikt die in de voorgaande paragraaf staat beschreven. We zien dat de huidige raming voor de verdeling van het Wsw-budget in de septembercirculaire 2019 uitgaat van een (iets) minder snelle uitstroom uit de Wsw. De omvang van de uitstroom is onzeker. We weten dat de uitstroom minimaal gelijk is aan de uitstroom door pensionering. Daarbovenop komt een marge vanwege uitstroom door ziekte, overlijden en dergelijke. Voor het bepalen van de onzekerheidsmarge bij het toekomstige financieel resultaat van sw-bedrijven, gaan we uit van het verschil tussen de volumeraming als we uitgaan van alleen uitstroom door pensionering (dit is de harde ondergrens) en de volumeraming op basis van pensionering plus de door ons geraamde opslag voor uitstroom door andere redenen. Deze laatste raming is onzes inziens reëel op basis van de door ons gemaakte aannames.

De uitkomsten van deze drie varianten staan in de volgende grafiek.

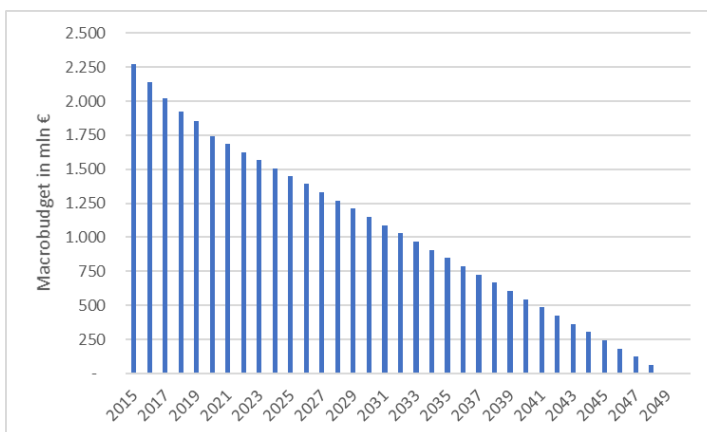


We zien dat de uitstroom door alleen pensionering, leidt tot een minder snelle daling van het volume dan de raming in de septembercirculaire en de door Berenschot gemaakte raming. De raming in de septembercirculaire 2019 loopt tot en met 2024. Voor de jaren daarna veronderstellen we dat de uitstroom in dezelfde verhouding blijft staan ten opzichte van de varianten Pensionering en de door Berenschot gedane raming op basis van cohorten. Het volume ligt daardoor in de grafiek steeds tussen de oranje en de blauwe lijn in. De volumeramingen

conform het Berenschotmodel en conform (de geëxtrapoleerde) raming uit de septembercirculaire 2019 heeft een zekere mate van onzekerheid. Een kleine afwijking van de uitstroomkans kan op de lange termijn een groot effect hebben op het voorspelde aantal Wsw'ers. De onzekerheid van de raming die alleen is gebaseerd op de pensioenleeftijd vertoont weinig onzekerheid. Deze raming is feitelijk de ondergrens. De raming welke alleen is gebaseerd op de pensioenleeftijd is niet realistisch te achten: we weten dat er ook uitstroom is welke niet pensioen gerelateerd is. De vraag hoe (sterk) die overige uitstroom zich ontwikkelt is lastig te zeggen. Wanneer men een conservatief scenario wil aanhouden is het verstandig de extrapolatie van de septembercirculaire aan te houden.

5.6.2 Macrobudget Wsw

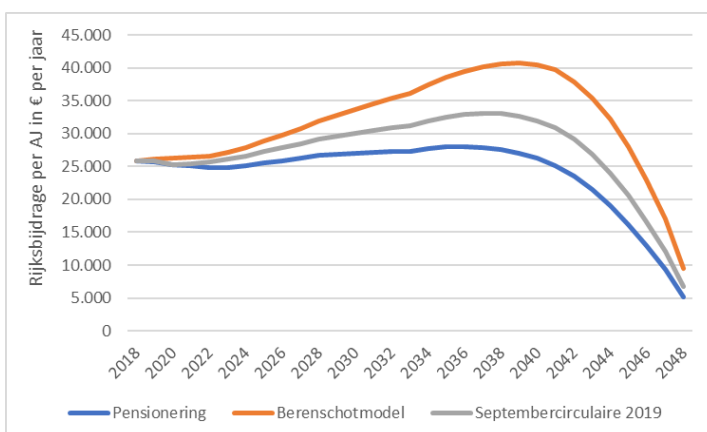
Meerjarig heeft het ministerie budget beschikbaar voor de Wsw. De macrobedragen staan in de volgende grafiek. De budgetten tot en met 2024 zijn bekend. We nemen voor het macrobudget 2025 e.v. een schatting op. Het geschatte budget baseren we op de aanname dat het macrobudget vanaf 2025 e.v. jaarlijks met 55 mln. daalt. Deze aanname is gebaseerd op de budgetontwikkeling in de periode 2020-2024 (wanneer de efficiencykorting struc. is). Daar is sprake van een gemiddelde jaarlijkse terugloop van het macrobudget met 55 mln. Aandachtspunt is dat bij het budget vanaf 2020 e.v. nog geen rekening is gehouden met toekenning van de LPO.



Uit het diagram blijkt dat het volume een ander patroon heeft dan het macrobudget. Het volume gaat aanvankelijk sneller omlaag dan het budget. Na verloop van tijd daalt het volume minder snel dan het volume.

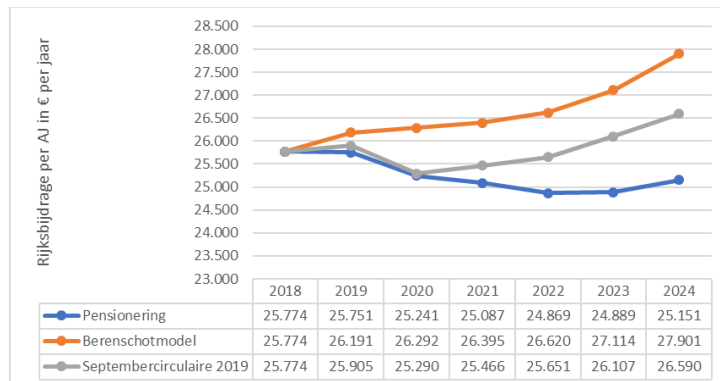
5.6.3 Rijksbijdrage per arbeidsjaar

Dat heeft voor de rijksbijdrage per AJ verschillende gevolgen. We delen de (geëxtrapoleerde) budgetten door de volumeramingen in de drie scenario's (pensionering, Berenschot en (geëxtrapoleerde) Septembercirculaire 2019). De uitkomsten tonen we in de volgende grafiek.



Zolang het volume sneller daalt dan de landelijke rijksbijdrage, gaat de rijksbijdrage per AJ omhoog. We zien in alle drie de varianten dat de rijksbijdrage per AJ stijgt. In de variant Pensionering stijgen de rijksbijdragen naar 27,7K per arbeidsjaar in 2038. In de raming die is gebaseerd op het Berenschotmodel stijgt de rijksbijdrage naar circa € 40K per AJ in 2040. Uiteindelijk daalt het budget per AJ naar nul, op het moment dat het geschatte macrobudget gelijk is aan 0 euro per jaar.

Als we ons beperken tot de meerjarenperiode tot en met 2024. Ziet het beeld voor de rijksbijdragen per AJ er als volgt uit. Deze grafiek is een uitsnede van de grafiek hiervoor. We laten de verwachte bedragen per AJ zien tot en met 2024. Tevens tonen we de precieze bedragen per jaar.



We zien dat in de pensioneringsvariant in de periode 2018-2022 het bedrag per AJ omlaag gaat. Daarna gaat het bedrag per AJ omhoog. Bij de volumeraming in de Septembercirculaire 2019 zien we een daling tot en met 2020. Vanaf 2021 gaat het budget per AJ omhoog. In de Berenschot-raming gaat het budget vanaf 2019 jaarlijks omhoog.

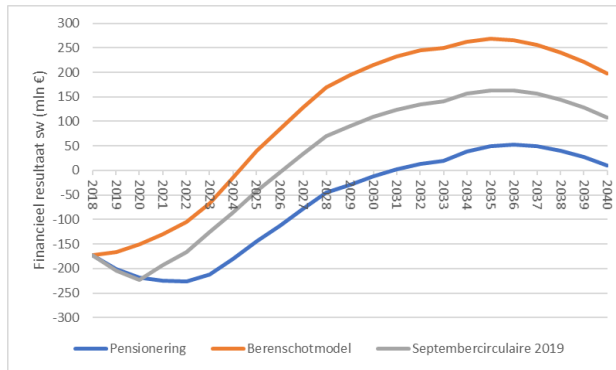
5.6.4 Financieel resultaat

Voorts hebben we onderzocht hoe naar verwachting het toekomstige beeld van het financieel resultaat cq de gemeentelijke bijdrage van de Wsw eruitziet. In de volgende grafieken brengen we dat meerjarig in beeld. Zoals we eerder aangaven is het financieel resultaat gelijk aan de som van het operationeel resultaat en het subsidieresultaat.

Voor de inschatting van de ontwikkeling van het financieel resultaat maken we een aantal aannames. Het financieel resultaat is gelijk aan het operationeel resultaat minus de loonkosten Wsw plus de rijksbijdrage Wsw. We veronderstellen het operationeel resultaat (verschil tussen bedrijfsopbrengsten en bedrijfskosten) jaarlijks constant¹⁶. Hiervoor maakten we een raming van de jaarlijkse loonkosten Wsw. Deze loonkostenraming nemen we mee in de raming van het financieel resultaat. Tot slot brengen we de verwachte jaarlijkse rijksbijdrage, zoals hiervoor berekend, in in deze berekening.

Met deze aannames kunnen we op basis van de drie volume-scenario's, drie scenario's berekenen voor de meerjarige ontwikkeling van het financieel resultaat. De uitkomsten van deze berekeningen staan in de volgende grafiek.

¹⁶ Deze aanname is gebaseerd op enerzijds het ervaringsgegeven dat het operationeel resultaat vanaf 2011 tot en met 2018 gemiddeld met circa € 150,- per arbeidsjaar per jaar is verbeterd en anderzijds op de verwachting van sw-bedrijven dat de gemiddelde loonwaarde van Wsw-ers in de komende jaren omlaag gaat door de vergrijzing van het zittend bestand Wsw en doordat de gemiddelde productiviteit van de instroom in de Wsw in latere jaren lager is dan de productiviteit van de instroom in eerdere jaren.



We zien in alle varianten dat het resultaat op termijn verbetert. Aanvankelijk is er in de varianten pensionering en (geëxtrapoleerde) septembercirculaire 2019 nog een verslechtering van het resultaat (en dus de gemeentelijke bijdrage). Dat komt door de stijging van de loonkosten en door de daling van de rijksbijdrage per arbeidsjaar (tot en met 2020). Echter, daarna zijn er twee effecten die positief bijdragen aan het financieel saldo. In de eerste plaats zullen door de samenstelling van het volume, de loonkosten dalen en zal de rijksbijdrage doordat het totaalvolume sneller omlaag gaat dan waarmee in de rijksbudgetten rekening wordt gehouden, omhoog gaan. Daardoor gaat het financieel saldo SW omhoog.

In de Berenschot-raming zien we vanaf 2019 al een verbetering van het totale financieel resultaat. De verklaring is dat in dit scenario het volume sneller daalt dan in de pensionerings- en septembercirculaire-variant.

Op basis van de volumeraming van Berenschot wordt reeds in 2024 het breakevenpunt bereikt. Het financieel saldo landelijk is dan gelijk aan nul. Voor de variant Pensionering bereiken we het breakevenpunt in 2030. Met andere woorden, de verwachting is dat tussen 2024 en 2030 landelijk het saldo van de rijksbijdrage en de netto Wsw-lasten (weer) groter is dan nul. In het 'behoedzame' scenario Septembercirculaire is het breakevenpunt in 2026.

Deze stijging duurt (in onze scenario's) voort tot in de tweede helft van de jaren dertig. Daarna verslechtert het saldo.

5.7 Samenvatting

- In de 2-meting van de Thermometer zijn ten opzichte van de vorige meting ook de realisaties in de jaren 2017 en 2018 bekend. We zien dat het financieel resultaat Wsw (= de gemeentelijke bijdrage) in 2017 en 2018 verder verslechtert. Dat wordt verklaard door de dalende rijksbijdrage als gevolg van de elk jaar hogere efficiencykorting.
- Tegelijkertijd zien we het operationeel resultaat in 2017 en 2018 verslechteren ten opzichte van de jaren daarvoor. Het operationeel resultaat in 2017 en 2018 is (nog) wel positief. Op basis van het gerealiseerde beeld van het operationeel resultaat kunnen we geen uitspraken doen over de verwachte toekomstige ontwikkeling.
- We hebben ook gekeken naar de mate waarin het operationeel resultaat is veranderd ten opzichte van (het eerste jaar in) de nulmeting. We zien dat de mediaan van de jaarlijkse verandering voor de meeste bedrijven tussen de 0 en de € 200,- per arbeidsjaar ligt. Bij 56% van de bedrijven is sprake van een toename van het operationeel resultaat.
- Het financieel resultaat per inwoner (de gemeentelijke bijdrage per inwoner) blijft in 2017 en 2018 ten opzichte van 2016 ongeveer gelijk als gevolg van de toename van de landelijke bevolking. De bedragen kunnen tussen gemeenten wel verschillen. In 92% van de gemeenten had het sw-bedrijf in 2018 een negatief resultaat en in 8% van de gemeenten was sprake van een positief resultaat. In 80% van de gemeenten is sprake van een negatief saldo tot € 25,- per inwoner. Een negatief saldo van maximaal € 5,- per inwoner komt het meest voor.

- De loonkosten Wsw zullen naar verwachting toenemen van € 27.500,- per arbeidsjaar in 2018 naar € 28.085,- per arbeidsjaar in 2019. Daarna nemen deze, bij een constant prijspeil, naar verwachting af tot minder dan € 24.400,- per arbeidsjaar. De daling wordt veroorzaakt doordat ouderen zijn oververtegenwoordigd in de hogere loonschalen en jongeren in de lagere loonschalen. De verwachting is dat er (vrijwel) geen doorstroom plaatsvindt naar hogere loonschalen.
- De netto lasten Wsw worden vooral verklaard door de Wsw-loonkosten. Bij een gelijk blijvend operationeel resultaat per arbeidsjaar, gaan de jaarlijkse netto lasten per arbeidsjaar vanaf 2020 omlaag. De rijksbijdrage per arbeidsjaar gaat de komende jaren waarschijnlijk stijgen.
- Per saldo verbetert daardoor de komende jaren naar verwachting het financieel saldo voor sw-bedrijven. De verwachting is dat tussen 2024 en 2030 landelijk het saldo van de rijksbijdrage en de netto Wsw-lasten (weer) groter is dan nul.

6. Stuurbaarheid van het bedrijfsresultaat

6.1 Aanpak onderzoek stuurbaarheid van het operationeel resultaat

De stuurbaarheid van het operationeel resultaat hebben we onderzocht door het uitvoeren van diverse interviews met uitvoeringsorganisaties (zie bijlage). Deze hebben we geselecteerd op basis van het aantal taken dat ze verrichten en op basis van de antwoorden die ze gaven in de interviews. Bij de selectie op taken waren we vooral benieuwd in hoeverre het aantal taken en het soort taken dat een (voormalig) sw-bedrijf uitvoert van invloed is op het operationeel resultaat Wsw. Bij de selectie op basis van de enquête keken we vooral naar bedrijven die uitgesproken antwoorden gaven, gericht op het besparen op het operationeel resultaat. Dat om de kans te verhogen om inzicht te krijgen in originele en nieuwe inzichten om het operationeel resultaat te verbeteren. De interviews zijn uitgevoerd door de onderzoekers van Berenschot.

6.2 Financieel resultaat

Het financieel resultaat is de optelsom van het subsidieresultaat en het operationeel resultaat. Het subsidieresultaat is het saldo van de rijksbijdrage en de Wsw-loonkosten. De sw-bedrijven hebben invloed op de loonkosten. Echter, het salaris kan niet zonder meer worden gewijzigd, omdat de sw-medewerkers beschikken over allerlei rechten. Dat laat onverlet dat de loonkosten niet uit het oog verloren mogen worden. Ten aanzien van eventuele loonstijgingen die hoger zijn dan afgesproken in de CAO moeten goede afwegingen worden gemaakt.

Het operationeel resultaat is gelijk aan het saldo van de bedrijfskosten en de bedrijfsopbrengsten. De bedrijfskosten en de bedrijfsopbrengsten zijn beter beïnvloedbaar dan de Wsw-loonkosten. Evenals in de vorige twee metingen, hebben we in de derde meting onderzocht welke maatregelen leiden tot een gunstiger operationeel resultaat. We hebben breed onderzoek gedaan naar de maatregelen die door bedrijven worden genomen. We hebben specifiek gekeken naar de mogelijkheden om het operationeel resultaat positief te beïnvloeden door de (traditionele) sw-taken te combineren met andere taken, met name de uitvoering van de Participatie en arbeidsmatige dagbesteding. Ook hebben we gekeken naar de mogelijkheden die sw-bedrijven nog zien om het operationeel resultaat in de toekomst positief te beïnvloeden en we hebben gekeken naar autonome ontwikkelingen die van invloed zijn op de toekomstige hoogte van het operationeel resultaat.

6.3 Ontwikkeling operationeel resultaat

We zagen hiervoor dat het operationeel resultaat per arbeidsjaar na de invoering van de Participatiewet verbeterde, maar dat het in de jaren 2016 en 2018 op een wat lager niveau lijkt te stabiliseren. De bedrijfskosten per arbeidsjaar gingen aanvankelijk omlaag, maar nemen sinds 2015 elk jaar weer toe. De bedrijfsopbrengsten zagen we aanvankelijk ook dalen, maar die nemen sinds 2015 eveneens toe. We zien bij de macrokosten en de macro-opbrengsten duidelijk een jaarlijks dalende trend. Vanaf 2015 wordt dat verklaard door de volumedaling Wsw. We zien dat het operationeel resultaat duidelijk minder sterk verbeterd dan nodig is om de efficiencykorting volledig te compenseren.

Deze ontwikkelingen kunnen op verschillende manieren worden verklaard. De meeste sw-bedrijven hebben vanaf 2011 allerlei maatregelen genomen om het operationeel resultaat te verbeteren. Er is flink bespaard op de kosten. Dat had evenwel een negatief resultaat op de opbrengsten, maar per saldo was sprake van een verbetering.

Na de invoering van de Participatiewet zijn de bedrijven en gemeenten doorggegaan met het nemen van maatregelen. De kosten worden verlaagd. Maar, tegelijkertijd is er ook sprake van een afnemend volume. Door de rigiditeiten in de kosten, gaan de kosten per arbeidsjaar minder snel omlaag dan de totale kosten. We zien de opbrengsten op macroniveau afnemen, maar per arbeidsjaar nemen deze toe. Dat wijst erop dat sw-bedrijven erin slagen om maatregelen te nemen die de omzet per arbeidsjaar verhogen.

6.4 Welke maatregelen zijn tot nu toe genomen?

De vraag is welke maatregelen de bedrijven in de afgelopen jaren hebben genomen om de kosten te verlagen en om de omzet te verhogen. De belangrijkste maatregelen hadden betrekking op het verkleinen van de overhead, het verhogen van de prijzen die bij klanten in rekening worden gebracht, het meer detacheren van Wsw-ers, het meer inzetten op rendabele werksoorten en het afstoten van onrendabele werksoorten.

Daarnaast is (in mindere mate) de formatie in de begeleiding omlaag gebracht, zijn de huisvestingskosten verlaagd, zijn gemeenten meer gaan inkopen bij het sw-bedrijf en is er extra rendement gehaald uit nieuwe taken die de sw-bedrijven zijn gaan verrichten. 25% van de bedrijven geeft aan deze maatregelen te hebben genomen.

6.5 Welke maatregelen gaan de bedrijven nog nemen?

Het is natuurlijk niet mogelijk om oneindig te blijven snijden in de kosten. Ook zit er een maximum aan de extra omzet die kan worden gerealiseerd. We zien echter dat de bedrijven verwachten dat ook in de toekomst nog (netto) besparingen kunnen worden gerealiseerd met maatregelen die vergelijkbaar zijn met de maatregelen die reeds zijn genomen, al is het in mindere mate. Met name bij de overhead en het detacheren van Wsw-ers lijkt de rek er bij veel bedrijven uit.

Op een aantal terreinen verwachten sw-bedrijven nog extra besparingen te kunnen realiseren. Het gaat dan met name om huisvesting, de omzet die gemeenten bij sw-bedrijven realiseren en de tarieven die klanten betalen aan de bedrijven. De bedrijven verwachten de komende jaren relatief veel van nieuwe taken die zij gaan verrichten.

Daarnaast zien we dat tot nu toe weinig voordeel is behaald door schaalvergroting via samenwerking tussen sw-bedrijven. De komende jaren nemen deze initiatieven relatief sterk toe, maar het blijft bescheiden op het totaal van de bedrijven.

We zien dat een aantal maatregelen in de toekomst minder zal worden doorgevoerd, omdat intensivering niet meer leidt tot extra resultaat. Zo zien we dat bij een aantal bedrijven verdere detachering van Wsw-ers geen effect meer heeft. Het is niet meer mogelijk om verder te bezuinigen op de overhead. En het eigen vermogen is bij verschillende bedrijven zodanig omlaag gebracht, dat verdere uitputting niet meer gewenst is. Een en ander leidt ertoe dat op deze punten het operationeel resultaat minder sterk verbeterd kan worden dan in het verleden.

6.6 Welke autonome ontwikkelingen zijn van invloed op het bedrijfsresultaat?

Er verwachten net iets meer bedrijven dat het operationeel resultaat in de toekomst gaat afnemen dan toenemen. Circa 20% van de bedrijven verwacht dat het operationeel resultaat gelijk blijft in de komende jaren.

Naast de maatregelen, gericht op resultaatverbetering, zijn er ook autonome ontwikkelingen die het resultaat beïnvloeden. Meer dan de helft van de bedrijven verwacht een positieve invloed van de LIV, de snellere uitstroom uit de Wsw dan verwacht, de lagere loonkosten van de jongeren Wsw-generatie en innovaties.

Daar staat tegenover dat bijna alle sw-bedrijven verwachten dat de gemiddelde productiviteit van de sw-ers in de toekomst omlaag gaat. Ook heeft een groot deel last van de WAB en vaste kosten die over een kleiner aantal Wsw-ers moet worden verdeeld.

6.7 Integratie van taken

De (voormalige) sw-bedrijven voeren naast de Wsw vaak ook taken uit in het kader van nieuw beschutte arbeid. De meeste bedrijven voeren ook re-integratietaken uit voor de rest van de nieuwe doelgroep. De komende jaren is de verwachting dat dit aantal verder toeneemt. Eenzelfde beeld geldt voor andere re-integratietaken. Van de negentig sw-bedrijven voeren er twintig bedrijven ook taken uit op het terrein van arbeidsmatige dagbesteding. De verwachting is dat dat aantal de komende jaren meer dan verdubbelt. Er zijn negentien bedrijven waar

eveneens de bijstandsverstrekking wordt uitgevoerd. De komende jaren komen daar enkele bedrijven bij. De vraag is in hoeverre de combinatie van taken leidt tot een efficiëntere uitvoering.

We zien dat bedrijven die gefocust hebben op kostenverlagingen in de Wsw flinke resultaatverbeteringen hebben gerealiseerd. Daar zitten bedrijven tussen die zich specifiek met de Wsw (en eventueel nieuw beschut) bezighouden en bedrijven die ook breder taken vanuit (met name) de Participatiewet uitvoeren. Rode draad daarin is dat heel duidelijk en specifiek gewerkt is aan besparingen: concrete besparingsplannen, heldere en planmatige aanpak en strakke monitoring en sturing. We zien in de praktijk geen noodzakelijk verband tussen de financiële resultaten en de combinatie van taken.

In ons onderzoek zagen we voormalige sw-bedrijven die zich toeleggen op de oorspronkelijke taken en zich beperken tot de Wsw, eventueel aangevuld met nieuw beschut, die goede financiële resultaten neerzetten. Vaak zitten deze bedrijven in een krimpsituatie. Er is daar een heel duidelijke focus op kostenreductie en/of voldoende omzet. Deze organisaties hebben alle vet uit de organisatie gesneden. Taken die niet per se nodig zijn, zijn gestopt, bijvoorbeeld communicatie. Ook is maximaal gekeken naar verbeteringen in de omzet. Risicovolle en slecht presterende werksoorten zijn afgestoten. Sw-medewerkers zijn verplaatst naar beter renderende werksoorten. Sommige van deze sw-bedrijven gaven aan dat de efficiencyverbetering mogelijk niet structureel is. In een krimpsituatie stuiten afdelingen op een gegeven moment op een ondergrens, waarbij doelmatige voortzetting van taken niet meer mogelijk is. Dan moet worden gezocht naar alternatieven, zoals het samenwerken met andere sw-bedrijven. Ook als vrijvallende plekken worden bezet door mensen vanuit de nieuwe doelgroep, is het de vraag of op de langere termijn voor de gemeente een financieel houdbare situatie ontstaat, omdat voor de nieuwe doelgroep bij gemeenten (vanuit het Rijk) minder geld beschikbaar is dan thans voor de Wsw.

Is er dan geen relatie tussen het resultaat en het verbinden van de Wsw met andere taken? In theorie is deze relatie er zeker. Op het moment dat een organisatie een groter aantal taken krijgt en meer cliënten aangeleverd krijgt, heeft de organisatie meer vrijheidsgraden om de krimp van de Wsw op te vangen dan wanneer de organisatie alleen nog de krimp van de Wsw te managen heeft. Meer vrijheidsgraden betekent dat de kosten van de krimp beperkt kunnen worden, doordat vrijvallende plekken opgevuld kunnen worden, zolang dat nodig is met het oog op een gecontroleerde af- of ombouw van de Wsw-infrastructuur.

Daarnaast moet rekening gehouden worden met kosten en opbrengsten die op andere terreinen ontstaan. In de Thermometer focussen wij ons op het operationeel resultaat Wsw. Dat is het meetbare resultaat dat aan de Wsw kan worden toegerekend. Er ontstaan ook kosten op andere terreinen. Stel dat een gemeente ervoor kiest om de Wsw-infrastructuur helemaal af te bouwen en parallel daaraan (en geïsoleerd daarvan) een nieuwe infrastructuur voor de nieuwe doelgroepen in de Participatiewet opbouwt. Dat betekent dat voor de Wsw afbouw- en voor de nieuwe doelgroepen opbouwkosten moeten worden betaald. Of als de gemeente ervoor kiest om de vrijvallende plekken in de Wsw niet (deels) op te vullen, terwijl er nog mensen in de bijstand zitten, die ook productief aan de slag kunnen in het voormalige sw-bedrijf, dan betaalt de gemeente dus de afbouwkosten voor het afbouwen van het sw-bedrijf en (mogelijk) meer uitkeringen dan nodig.

We zien verschillende gecombineerde bedrijven waar er, mede vanwege het kostenargument, voor gekozen is om nieuwe taken aan het voormalige sw-bedrijf te geven of het sw-bedrijf te combineren met (delen) van de sociale dienst. In het kader van de Thermometer is geen onderzoek gedaan naar de relatie tussen de integrale kosten en de breedte van de uitvoeringsorganisatie sw. In de interviews wezen betrokkenen erop duidelijke voordelen te zien.

We horen echter ook kritiek op het in de uitvoering zonder meer combineren van taken. De kritiek gaat niet over de feitelijke mogelijkheid dat de combinatie van taken leidt tot voordeel, maar over de praktische haalbaarheid. In een aantal interviews werd aangegeven dat het besparen op kosten vraagt om focus. Zonder focus, geen

besparingen. Zodra je het aantal taken van het voormalige sw-bedrijf uitbreidt, gaat dat ten koste van de focus. Er komen allerlei doelstellingen bij, waardoor het lastiger wordt de gewenste besparingen te realiseren. Als de complexiteit van het bedrijf toeneemt, wordt het ook lastiger om adequaat te sturen. Meerdere keren is bijvoorbeeld de spanning genoemd tussen het tijdelijk plaatsen van een werkzoekende op een vrijgevalle Wsw-werkplek en hem/haar vervolgens laten door- of uitstromen naar een reguliere werkplek. De betrokken werkleider heeft naast het laten doorstromen van werkzoekenden, vaak ook als taak om goede productie- en omzetcijfers te realiseren. Hij heeft er dan geen belang bij om (goede) medewerkers (snel) weer te laten door- of uitstromen. Een ander voorbeeld betreft de detachingsfaciliteit. Sommige sw-bedrijven zetten deze naast de sw in voor nieuwe doelgroepen. Hier geldt ook dat er een organisatiebelang is van voldoende plaatsingen via detachering, terwijl de bedoeling van de Participatiewet is om mensen zoveel mogelijk te laten uitstromen naar regulier werk. Kortom, het combineren van taken, kan zeker leiden tot voordelen, maar er moet aan een aantal noodzakelijke voorwaarden worden voldaan.

1. Duidelijke, onderbouwde koers: De koers en richting van de uitvoeringsorganisatie is duidelijk. Er is door middel van een businesscase duidelijk wat meerjarig de (SMART) doelstellingen zijn, wat het op de verschillende onderdelen mag kosten en wat de opbrengsten zijn. Er is draagvlak voor de koers en het bestuur heeft duidelijke keuzes gemaakt.
2. Er wordt aan de koers vastgehouden: Er wordt consequent aan de ingezette koers vastgehouden. De te leveren prestaties en de gevolgen voor interne en externe stakeholders, worden duidelijk gecommuniceerd.
3. Monitoring en sturing: Er is een duidelijk, vastgesteld plan beschikbaar, waarin de doelstellingen staan omschreven, waarin het eindperspectief wordt geschetst en de te nemen stappen en maatregelen om daar te komen. Het plan bevat een tijdsplanning en de te realiseren mijlpalen. Periodiek worden de afgesproken stappen en de resultaten gemonitord.
4. Ondernemerschap en politiek-bestuurlijke sensitiviteit: Er wordt creatief en actief gezocht naar activiteiten die een positieve bijdrage leveren aan het financieel resultaat van de organisatie en waarbij activiteiten die een rem zetten op het resultaat, van de hand worden gedaan. Het ondernemerschap gaat in dit geval verder dan bij een regulier bedrijf. Het management beschikt ook over een hoge mate van politiek-bestuurlijke sensitiviteit en is in staat om het bestuur en de (deelnemende) gemeente(n) te verbinden en zodanig te ondersteunen dat de uitgezette koers voor langere termijn geborgd is.
5. Procesgerichtheid: Het runnen van een sw-bedrijf beperkt zich niet tot het uitvoeren van een beperkt aantal taken. Het is noodzakelijk om procesgericht te denken. De dynamiek is groot. De organisatie bevindt zich in een permanente staat van ontwikkeling. De diverse klantstromen (de instroom, de doorstroom en de uitstroom) moeten in beeld zijn, er wordt op gestuurd en er zijn waarborgen dat de stroom het gewenste verloop heeft.

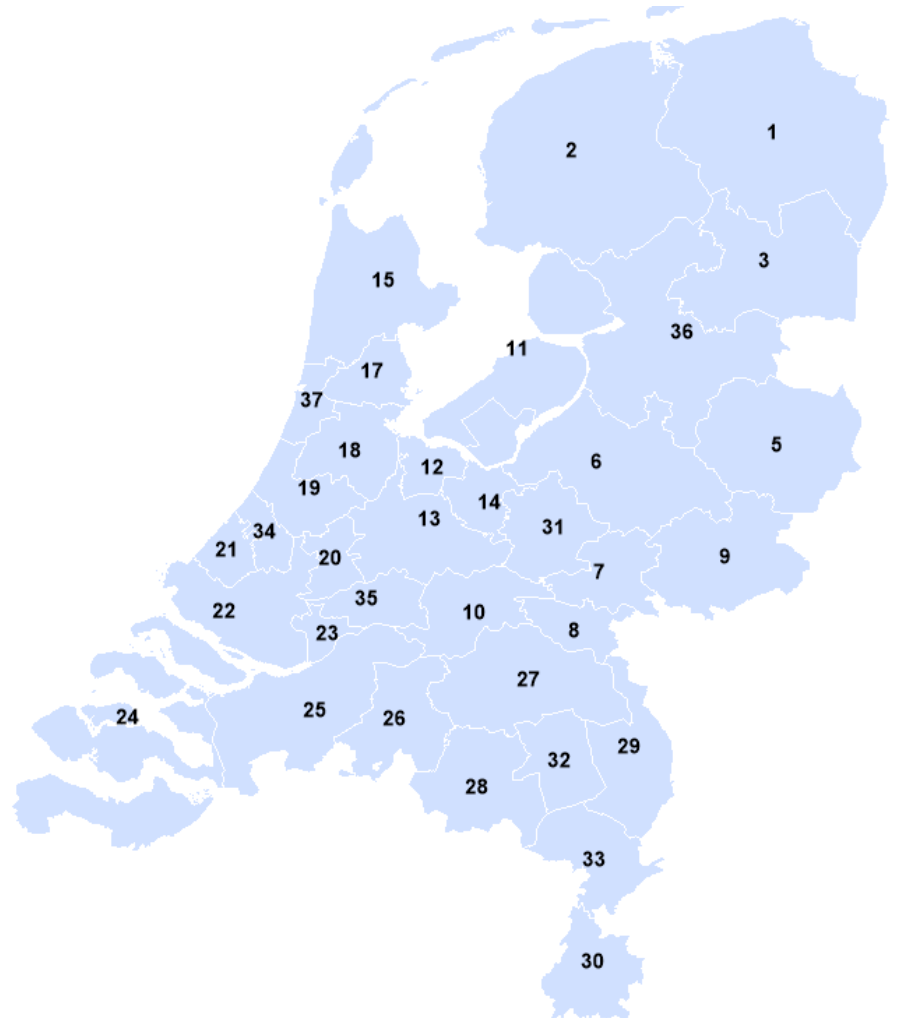
Het blijkt dat deze voorwaarden in de praktijk vaak lastig zijn te realiseren. Dat betekent dat er een risico is dat het combineren van taken niet leidt tot het gewenste resultaat. Er zal binnen gemeenten en regio's een afweging moeten worden gemaakt tussen de verschillende uitvoeringsmodaliteiten en de daarmee gepaard gaande risico's: is aan alle voorwaarden voldaan om van de gekozen uitvoeringsstructuur een succes te maken?

Zoals gezegd, liggen hier potentieel kansen. Tegelijkertijd merken wij op dat het lastig aantoonbaar is dat de betere resultaten daadwerkelijk worden gerealiseerd. De Wsw wordt afgebouwd. Er is een landelijke efficiencykorting voor de Wsw ingeboekt. Tegelijkertijd komt er een steeds grotere, nieuwe doelgroep. Deze mensen moeten zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers aan de slag. En voor de nieuwe doelgroep is minder geld beschikbaar dan voorheen voor de Wsw. De vraag is: wanneer doe je het goed? Gemeenten en regio's doen het allemaal op hun eigen manier. Naarmate er meer taken bij elkaar worden gebracht is het lastiger om op onderdelen de prestaties in beeld te brengen en daarop te sturen. Hier ligt nog een belangrijke uitdaging voor de sector.

Bijlage 1. Overzicht arbeidsmarktregio's 2018

Overzicht arbeidsmarktregio's 2018

1. Groningen
2. Friesland
3. Drenthe
5. Twente
6. Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
7. Midden-Gelderland
8. Rijk van Nijmegen
9. Achterhoek
10. Rivierland
11. Flevoland
12. Gooi en Vechtstreek
13. Midden-Utrecht
14. Amersfoort
15. Noord-Holland Noord
17. Zaanstreek/Waterland
18. Groot Amsterdam
19. Holland Rijnland
20. Midden-Holland
21. Haaglanden
22. Rijnmond
23. Drechtsteden
24. Zeeland
25. West-Brabant
26. Midden-Brabant
27. Noordoost-Brabant
28. Zuidoost-Brabant
29. Noord-Limburg
30. Zuid-Limburg
31. Food Valley
32. Helmond-De Peel
33. Midden-Limburg
34. Zuid-Holland Centraal
35. Gorinchem
36. Regio Zwolle
(voorheen: IJsselvechtstreek)
37. Zuid-Kennemerland en IJmond
(voorheen: Zuid-Kennemerland)



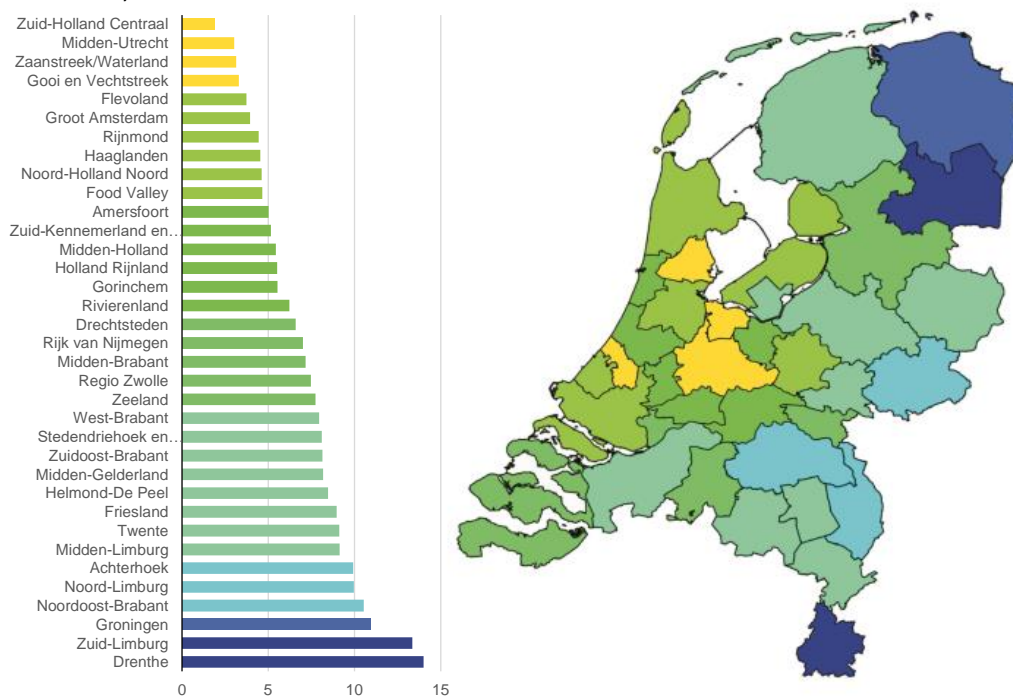
Bijlage 2. Regionale spreiding in Q

In verhouding tot de omvang van de potentiële beroepsbevolking is in 2018 de Wsw-populatie het hoogst aan de oostgrens van Nederland (zie figuur hierna). Vooral in de arbeidsmarktregio's Groningen, Drenthe en Zuid-Limburg is het aantal Wsw'ers per 1.000 inwoners tussen de 15 en 65 jaar relatief groot.¹⁷

Dit beeld is vergelijkbaar met het beeld van de nul- en éénmeting van de Thermometer Wsw. Ten opzichte van 2014, voor invoering van de Participatiewet, laat de figuur zien dat de dichtheid in alle arbeidsmarktregio's is gedaald, maar met name in de Achterhoek en Noordost-Brabant.

Wsw'ers per 1.000 inwoners 15-65 jaar in 2018

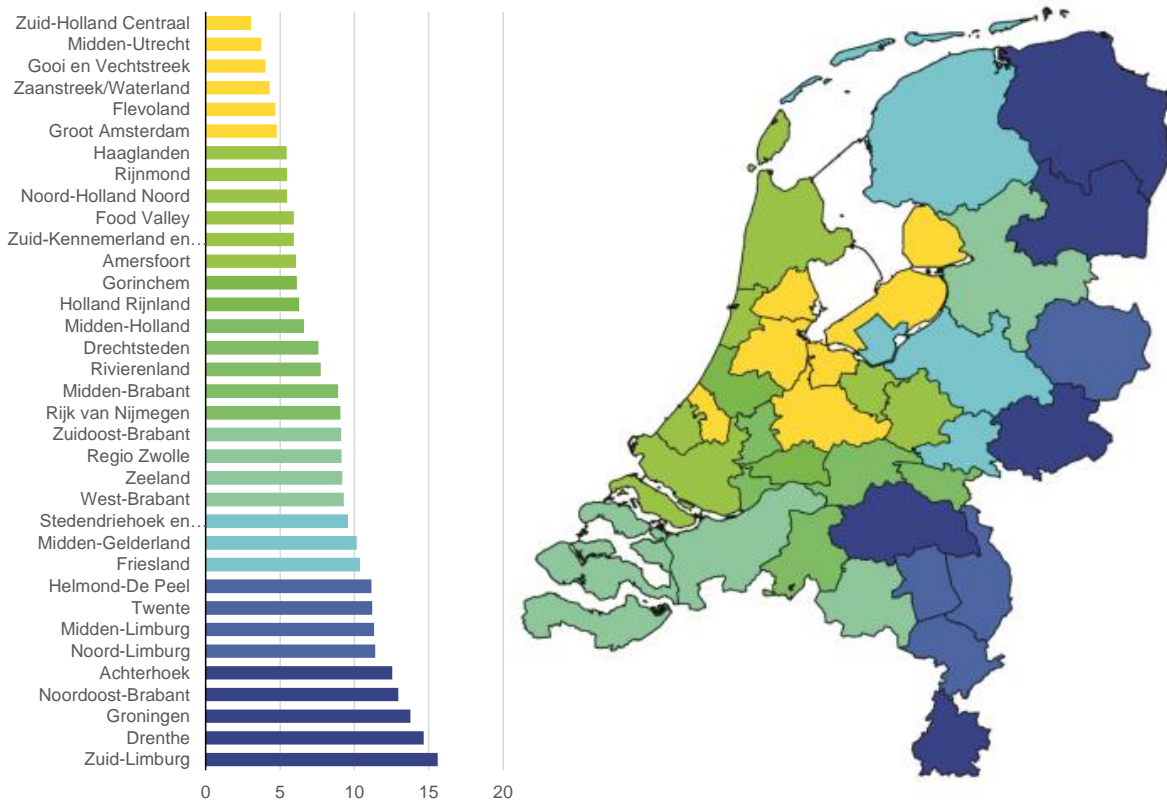
Stand in arbeidsjaren



¹⁷ Zie de bijlage voor een overzicht van de arbeidsmarktregio's. De omvang van de potentiële beroepsbevolking komt overeen met het aantal inwoners tussen de 15 en 65 jaar.

Wsw'ers per 1.000 inwoners 15-65 jaar in 2014

Stand in arbeidsjaren

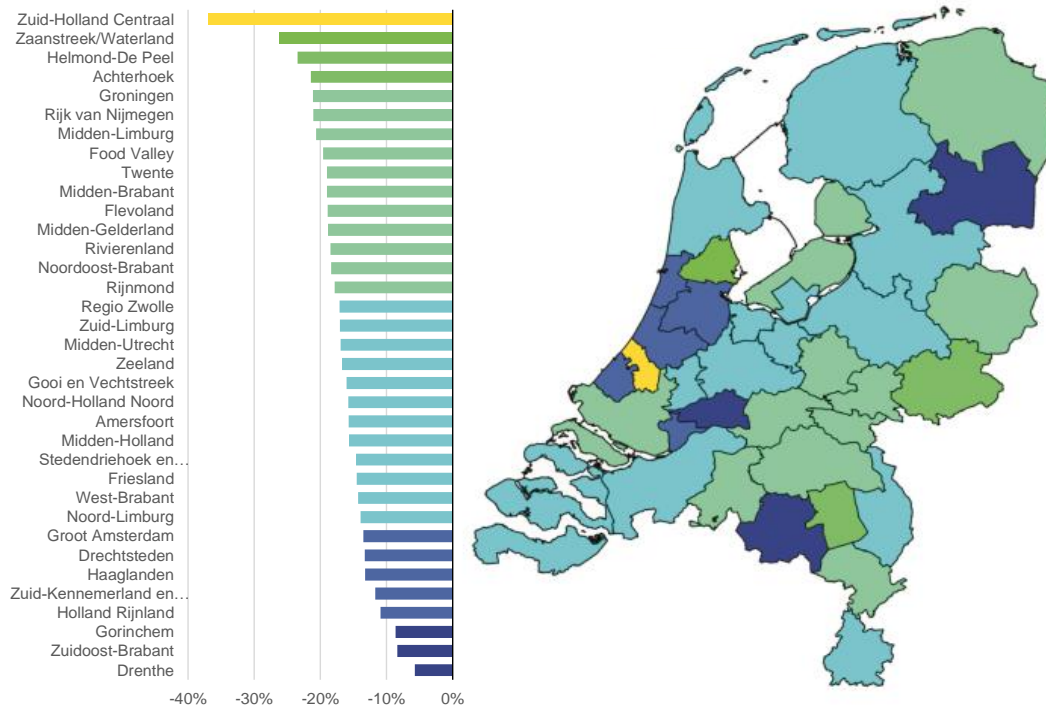
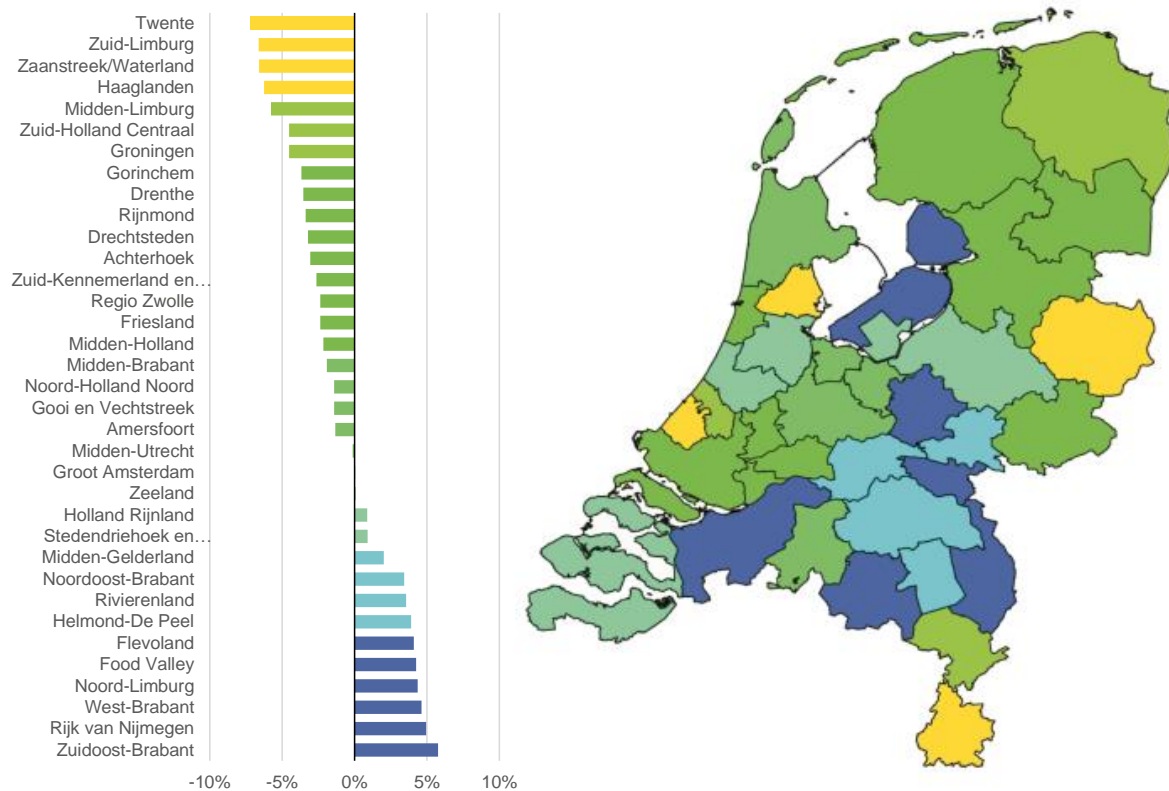


Bron. Wsw-statistiek 2014 en 2018 en CBS Statline, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.

De figuur is gebaseerd op jaargemiddeldes van de gerealiseerde arbeidsjaren. Tussen 2014 en 2018 is de afname van het Wsw-bestand het grootst in de arbeidsmarktregio's Zuid-Holland Centraal, gevolgd door Zaanstreek/Waterland, Helmond-De Peel en de Achterhoek. In de periode 2011-2014 was er in Zaanstreek/Waterland en Zuid-Holland Centraal nog sprake van een relatief grote stijging in het Wsw-bestand. In dezelfde periode was er in Helmond-De Peel al sprake van een kleine daling. Een aantal regio's anticipeerde op de invoering van de Participatiewet door de nieuwe instroom al voor 2015 te beperken. Zo is bekend dat de regio Twente arbeidsjaren heeft uitgewisseld met West-Brabant, wat de daling in Twente en de stijging in West-Brabant veroorzaakt. Ook in de periode na 2015 zijn er nieuwe Wgr-verbanden gesloten en bovendien is er een verandering geweest in de systematiek van budgettoekenning. In plaats van budgetten te bepalen op basis van woongemeente worden vanaf 2017 de budgetten direct aan de betalende gemeente toegedeeld. Deze ontwikkelingen zijn ook deels verantwoordelijk voor de regionale ontwikkelingen. Mogelijk is dat ook een verklaring voor de sterke daling in het Wsw-bestand van Zuid-Holland Centraal tussen 2014 en 2018.

Uit de figuur blijkt ook dat de procentuele afbouw van het Wsw-bestand in de periode 2014-2018 rondom de oostgrens, op enkele uitzonderingen na, iets groter is dan in de rest van Nederland. Deze arbeidsmarktregio's hebben de afgelopen jaren dus een relatief grote uitstroom. Desondanks is de Wsw-dichtheid in deze gebieden in 2018 nog steeds relatief hoog. Dit geldt onder andere voor Groningen en Zuid-Limburg. In de periode voor invoering van de Participatiewet was er rondom de oostgrens nog geen sprake van een bovengemiddelde daling.

Regionale verschillen in afbouw Wsw-bestand 2014-2018.

Ontwikkeling in Wsw-bestand tussen 2014 in 2018**Ontwikkeling in Wsw-bestand tussen 2011 in 2014**

Bron: Wsw-statistiek 2011, 2014 en 2018, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek

Bijlage 3. Aanpak en verantwoording

Voor de uitvoering van het onderzoek hebben we de volgende stappen doorlopen:

Stap 1 (beantwoording deelvraag 1): in beeld brengen van de Q meerjarig, op landelijk en regionaal niveau.

Deze Q, zetten we af tegen de verwachte Q (memorie van toelichting SZW). De benodigde gegevens halen we met name uit de Wsw-statistiek. Hiervoor maken wij gebruik van de beveiligde Remote Accessomgeving van het CBS. De losse Wsw-statistiekbestanden 2011-2018 koppelen we aan elkaar tot één analysebestand. Naast het analyseren van de ontwikkeling van de Q, is er een overzicht gemaakt van de belangrijkste ontslagredenen en bestemmingen na ontslag.

Stap 2 (beantwoording deelvraag 2): in beeld brengen van de P (uitgaven) meerjarig op landelijk en regionaal niveau.

We zetten de werkelijke rijksbijdrage af tegen de verwachte rijksbijdrage op basis van het behoedzame scenario van SZW, zoals gepresenteerd in de memorie van toelichting bij de Participatiewet. De P splitsen we uit in loonkosten, bedrijfskosten en bedrijfsopbrengsten. De benodigde gegevens van 2011-2016 komen vooral uit de jaarverslagen van sw-bedrijven. De gegevens uit 2017 en 2018 komen uit de sectorinformatie van Cedris.

Volgen afbouw bestand (Q)

Om inzicht te krijgen in de feitelijke afbouw van de Wsw-populatie en de uitstroomredenen te achterhalen, hebben we gebruik gemaakt van de Wsw-statistiek. Voor de Wsw-statistiek worden halfjaarlijks gegevens over alle personen die een beroep doen op de Wsw verzameld bij gemeenten en het UWV-werkbedrijf. Doordat iedere Wsw'er in deze statistiek zit, zijn de analyseresultaten landelijk dekkend en dus representatief.

Voordeel van gebruik van de Wsw-statistiek is dat geen aanvullende gegevensverzameling bij gemeenten nodig is en de administratieve belasting beperkt blijft. In de Wsw-statistiek worden (onder andere) de volgende gegevens geregistreerd:

- (Versleuteld) burgerservicenummer.
- Gemeente (verantwoordelijke gemeente en gemeente van inschrijving).
- Geboortedatum.
- Arbeidshandicapcategorie.
- Detachering (nee; ja, individueel; ja, groeps).
- Begeleid werken.
- Reden ontslag (onder andere onvoldoende medewerking, ontslag op eigen verzoek, aflopen proeftijd, aflopen overeenkomst voor bepaalde tijd).
- Bestemming na uitstroom (onder andere reguliere arbeid, overlijden, vut of pensioen, uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid).
- Sw-bedrijf.

We maakten gebruik van jaarbestanden vanaf 2011 en vormden deze bestanden voor ieder jaar om naar een bestand op gemeenteniveau en sw-bedrijfsniveau.¹⁸

Per gemeente (en sw-bedrijf) weten we dan vanaf het jaar 2011 het volgende:

- Totaalaantal Wsw-plekken (berekend als de som van persoon*deeltijdfactor*arbeidshandicapcategorie*aantal maanden gewerkt)
- Totaalaantal ontslagen, uitgesplitst naar de reden van ontslag
- Totaalaantal uitstroom, uitgesplitst naar de bestemming na uitstroom
- Totaalaantal gedetacheerd groepsdetachering
- Totaalaantal gedetacheerd individuele detachering
- Totaalaantal begeleid werken.

Per gemeente weten we vanaf het jaar 2015 het volgende:

- Totaal geraamde afbouw Wsw-populatie
- Verschil tussen feitelijke afbouw en geraamde afbouw Wsw-populatie.

De kenmerken detachering en begeleid werken zijn sturingsvariabelen en geven inzicht in de mate waarin sw-bedrijven werknemers van binnen naar buiten plaatsen.

Dataverzameling, verwerking en controle

Methode van gegevensverzameling

Tijdens de eerste meting van de Thermometer Wsw (2015) verzamelde Berenschot de benodigde financiële gegevens (onder andere sw-loonkosten, ontvangen bijdragen van Rijk en gemeenten, overige opbrengsten en kosten) uit de jaarrekeningen van sw-bedrijven om deze vervolgens te toetsen bij de bedrijven. Dat bleek destijds een tijdsintensieve exercitie voor de sw-bedrijven. Daarom is bij de tweede meting (2017) gekozen voor het opvragen van gegevens bij concerncontrollers via een standaard format. Indien er bij herhaaldelijk verzoek niet gereageerd werd, vulde Berenschot de gegevens in het format aan op basis van gegevens afkomstig uit de jaarrekening, en indien gegevens niet voorradig waren op basis van jaarrekeningen vulde Berenschot de gegevens aan op basis van aannames. In sommige gevallen betrof het hier sw-bedrijven die inmiddels niet meer bestaan als gevolg van bijvoorbeeld een fusie of opsplitsing. In de voorliggende versie (2019) is ervoor gekozen om de gegevens te extraheren uit de sectorinformatie van Cedris. De sectorinformatie heeft een hoge dekking en zorgt bovendien voor minder invullast bij de sw-bedrijven. Een aantal sw-bedrijven levert geen data aan voor de sectorinformatie. Voor deze bedrijven hebben we op basis van jaarverslagen de cijfers aangevuld.

Ontvangen gegevens

Bij de vorige editie van de thermometer (2017) zijn de financiële gegevens voor 92 sw-bedrijven over de periode 2011-2016 beschreven. 79 sw-bedrijven vulden het invulformat in, voor dertien bedrijven werden de gegevens gereconstrueerd op basis van jaarrekeningen en in een aantal gevallen op basis van aannames, omdat het bedrijf geen tijd had om de data te leveren of niet meer bestond. Deze bestaande gegevens zijn in de huidige thermometer aangevuld met de gegevens uit de sectorinformatie van Cedris. De deelname aan dit onderzoek is hoog, 93% van de uitvoeringsorganisaties heeft de gegevens ingevuld in 2018. Omdat deze informatie 87% van de uitvoering van de Wsw vertegenwoordigt, levert dit relevante informatie op. Met de aanvulling uit jaarverslagen hebben we een dekking van het aantal Wsw-ers van circa 94%.

¹⁸ We zetten de jaarbestanden allereerst om naar een bestand in de gemeentelijke indeling van 2014, om zo aan te sluiten bij de indeling die is gebruikt bij de geraamde afbouw. In de latere metingen kan ervoor gekozen worden over te gaan op latere gemeentelijke indelingen, bijvoorbeeld die van 2016 bij de 1-meting en 2018 bij de 2-meting.

Analyses ter controle van de gegevens

De gegevens voor deze meting zijn in het kader van de sectorinformatie van Cedris aangeleverd door financiële experts die rapporteerden over hun eigen sw-bedrijf. Aanvullend zijn, zoals hiervoor aangegeven, cijfers onttrokken aan jaarrekeningen. Niettemin bestaat er altijd de mogelijkheid dat gegevens foutief worden ingevoerd. De volgende analyses zijn daarom uitgevoerd ter controle.

Controle op logisch cijferbeeld

Per sw-bedrijf zijn de aangeleverde gegevens over de periode 2011-2018 gecontroleerd op een logisch cijferbeeld. Dit wil zeggen dat is gecontroleerd of de inkomsten en uitgaven per arbeidsjaar in zekere zin overeenkomen met het landelijk gemiddelde en of er sprake is van de verwachte mutaties gegeven de instroomstop en de efficiencykorting op de rijksbijdrage. In het geval van onverwachte patronen zijn de gegevens nader geanalyseerd (zie volgende stappen).

Analyse uitschieters en grootste verschillen

Om preciezer te kunnen duiden waardoor op het eerste gezicht onlogische cijferbeelden verklaard kunnen worden, hebben we voor een aantal uitschieters, nader geanalyseerd. Bijvoorbeeld met betrekking tot het gerapporteerd aantal arbeidsjaar begeleid of de opgegeven ontvangen rijkssubsidie en een aantal bedrijven waarvoor we een groot verschil vonden tussen het beeld van de voorgaande Thermometer en de huidige de verschillen. Het beeld bleek in alle gevallen te verklaren en kon worden gecorrigeerd indien nodig.

Vergelijking cijferbeeld voorgaande metingen (2015 en 2017)

Vergelijking per sw-bedrijf

Gedurende de eerste meting (2015) is een cijferbeeld opgesteld over de periode 2011-2014 op basis van jaarrekening. Omdat in de versie uit 2017 en de huidige versie de gegevens via een andere route (de sw-bedrijven) zijn aangeleverd, is per bedrijf gecontroleerd in welke mate de gegevens overeenkomen met de vorige metingen. Indien grove afwijkingen zijn geconstateerd heeft Berenschot in eerste instantie contact gezocht met de sw-bedrijven om de verschillen te bespreken en te verklaren. Indien dit niet mogelijk bleek of de verschillen nog onvoldoende konden worden verklaard, heeft Berenschot de jaarrekeningen van de bedrijven nagelopen voor de betreffende jaren. Verschillen tussen het huidige en voorgaande cijferbeeld werden in de regel verklaard door een verschillende interpretatie van omvattende posten (zoals overige bedrijfskosten), het feit dat in de huidige meting personeelsbestanden zijn uitgevraagd in aantallen fte in plaats van SE (standaard eenheid)¹⁹ zoals bij de vorige meting en een enkele keer door foutieve invoer in 2015 of 2017.

In de sectorinformatie van Cedris is de formatie per bedrijf uitgevraagd in fte.

Vergelijking totaalbeeld

Gelijktijdig met het controleren van de cijfers per sw-bedrijf heeft het onderzoeksteam de totaalbeelden van de huidige en de voorgaande meting met elkaar vergeleken op grote afwijkingen. Deze deden zich na correctie van de cijfers per bedrijf niet meer voor, met uitzondering van het aantal opgegeven arbeidsjaren (Q).

¹⁹ Met behulp van een formule die is opgesteld aan de hand van het percentage ernstig gehandicapten op basis van POR-cijfers is per sw-bedrijf het fte-cijfer geconverteerd van fte naar SE. In sommige gevallen werden in plaats van fte's al direct SE's of aantal werknemers opgegeven waardoor in eerste instantie een afwijkend cijferbeeld ontstond. Dit is gecorrigeerd.

Analyse

- Regionale verschillen analyse van de P en de Q.

De verschillende componenten van P en Q hebben we uitgesplitst naar arbeidsmarktregio. Bij Q betreft het tellingen van de SE-equivalent van het aantal actieve personen in de verschillende arbeidsmarktregio's. Bij P is er gewogen naar het onderliggende aantal Wsw'ers dat actief is bij de in de regio actieve sw-bedrijven. Vanwege herleidbaarheidsregels van het CBS zijn er voor P arbeidsmarktregio's samengevoegd: één sw-bedrijf bedient in veel arbeidsmarktregio's meer dan 50% van de Wsw'ers. Volgens het CBS tellen deze sw-bedrijven te zwaar mee in het berekende gemiddelde. De figuren zijn vervolgens gemaakt met behulp van MapInfo Professional.

- Ontwikkeling loonkosten

Om een inschatting te maken van de gemiddelde huidige loonkosten en de gemiddelde loonkosten voor de middellange termijn is onderscheid gemaakt tussen ontwikkelingen in het volume van het totale personeelsbestand en ontwikkelingen in het (gemiddelde) loon van de sw-populatie. De meegenomen factoren die betrekking hebben op het volume zijn:

- Omvang van het aantal begeleid werkers.
- Omvang van de uitstroom uit het totale bestand.

De volgende factoren zijn meegenomen in de analyse met betrekking tot de loonkosten:

- Inschaling (schaalverdeling, leeftijdsopbouw, beloningsbeleid, mate van instroom, eindperiodiek, verwachte uitstroom op basis van pensioengerechtigde leeftijd).
- Ontwikkeling in brutosalarissen (conform cao).
- Ontwikkeling pensioenpremies.
- Ontwikkeling werkgeverslasten.

Aan de hand van deze factoren is het huidige beeld geschetst. Aan de hand van deze ontwikkelingen zijn de gemiddelde loonkosten per sw-er voor de komende jaren bepaald.

Bijlage 4. Gebruikte begrippen

- **Uitgaven:** het totaal van sw-loonkosten en het operationeel resultaat.
- **Loonkosten sw:** het totaal aan salarissen dat aan het zittend bestand Wsw wordt betaald. Wij nemen hier alleen de feitelijke loonkosten mee. Overige sw-kosten zoals kosten voor arbo, opleiding en vervoer zitten hier niet in. Tenzij anders vermeld, nemen we in deze post ook mee de loonkostensubsidie voor mensen met een sw-indicatie die werken in het kader van sw-begeleid werken. Deze loonkostensubsidie betaalt de gemeente of gemeenschappelijke regeling (GR) aan de werkgever waar deze persoon met sw-indicatie in dienst is.
- **Operationeel resultaat:** het saldo van de opbrengsten en de totale kosten van het bedrijf (waarvan de loonkosten regulier personeel de grootste post betreffen), met uitzondering van de sw-loonkosten.
- **Rijksbijdrage:** het budget dat gemeenten ontvangen van de rijksoverheid als bijdrage in de kosten van de Wsw. Dit is sinds 2015 een fictief bedrag, omdat het deel uitmaakt van het bredere, vrij besteedbare participatiebudget dat is opgenomen in de integratie-uitkering sociaal domein, door de invoering van de Participatiewet.
- **Gemeentelijke bijdrage:** het verschil tussen de uitgaven (operationeel resultaat plus loonkosten sw) en de rijksbijdrage komt voor rekening van gemeenten en noemen we 'gemeentelijke bijdrage'
- **SE (standaard eenheid):** tenzij anders vermeld worden alle aantallen uitgedrukt in SE, die de basis vormt voor de verdeling van de rijksbijdrage. 1 fte is gelijk aan 1 arbeidsjaar voor een sw-medewerker met een lichte of gemiddelde beperking en aan 1,25 arbeidsjaar voor een sw-medewerker met een ernstige beperking (ongeveer 15% van de sw-medewerkers). Een ander woord voor arbeidsjaar is arbeidsjaar (arbeidsjaar).
- **Omvang Wsw-populatie (Q):** dit betreft het zittend bestand Wsw, dat we afleiden uit de Wsw-statistiek^{20,21}. Het bestand Wsw betreft het aantal mensen met een Wsw-dienstverband bij een gemeente of gemeenschappelijke regeling plus het aantal mensen in sw begeleid werken met een dienstverband bij een werkgever. Voor de omvang van het bestand worden verschillende eenheden gebruikt. Veelvoorkomende eenheden zijn: aantal personen (het aantal personen dat werkzaam is in de Wsw), aantal fte's (afkorting van fulltime-equivalent), een rekeneenheid om de omvang van een dienstverband of de personeelssterkte uit te drukken. 1 fte is een volledige werkweek. Zo zijn zes personen met een halve week gelijk aan 3 fte. Voor een omschrijving van de eenheden arbeidsjaar, zie hiervoor.

²⁰ De Wsw-statistiek is beschikbaar via het Centrum voor Beleidsstatistiek (CvB) van het CBS.

²¹ In 2015 en 2016 moeten gemeenten zich nog via SiSa verantwoorden over de jaren 2013 en 2014. Met ingang van budgetjaar 2015 ontvangen gemeenten via een integratie-uitkering een ontschot budget, waarvan ook de middelen voor de Wsw deel uitmaken. Hierover vindt geen SiSa-verantwoording plaats.

Bijlage 5. Tabellen herverdeeeffecten rijkssubsidie

Overzicht herverdeeeffecten in 2017 en 2018 uitgesplitst naar inwonertal Wgr-gebieden.

Aantal inwoners	Budgetaandeel (%)			Omvang herverdeeeffect (%)			Aantal Wgr-gebieden		
	Verdeling	Realisatie	Gem. effect	Gem. absoluut effect	Min. effect	Max. effect	Totaal	Positief herverdeeeffect	Negatief herverdeeeffect
2017									
0-100.000	10,8	10,8	0,1	1,5	-2,5	6,5	20	11	9
100.000-200.000	27,4	27,5	-0,2	1,9	-2,5	2,8	30	11	19
200.000-300.000	31,4	31,3	0,2	1,0	-1,7	3,9	22	10	12
>300.000	30,4	30,0	0,5	0,9	-1,0	2,1	14	9	5
Totaal	100	100	0,1	1,1	-2,5	6,5	86	41	45
2018									
0-100.000	10,8	10,8	0,7	1,8	-2,2	5,6	20	12	8
100.000-200.000	27,5	27,6	-0,4	1,3	-4,8	2,5	30	14	16
200.000-300.000	31,5	31,2	0,6	2,0	-4,0	8,1	22	14	8
>300.000	30,3	30,3	-0,0	1,1	-3,2	2,2	14	8	6
Totaal	100	100	0,2	1,6	-4,8	8,1	86	48	38

Bron: Wsw-statistiek 2011-2018, meicirculaire 2017, septembercirculaire 2018 en CBS Statline, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek

De tabel is gebaseerd op het aantal inwoners van gemeenten in 2018 en de Wgr-verbanden in 2018. Voorts is de tabel gebaseerd op jaargemiddeldes van de gerealiseerde arbeidsjaren. Een verdeling op basis van de realisatie in het voorgaande jaar, zonder blijfkansen, levert soortgelijke resultaten, zie voorgaande tabel. Hierbij is het budgetaandeel voor 2018 gelijkgesteld aan het gerealiseerde aandeel arbeidsjaren in 2017. De verschillen met de huidige verdeling zijn beperkt: voor kleinere gebieden sluiten realisatie en verdeling dan iets beter aan, voor grotere gebieden is de aansluiting iets minder goed.

Er lijkt geen sprake te zijn van een verband tussen de herverdeeeffecten en Wsw-dichtheid van Wgr-gebieden. Dat komt ook doordat de verschillen klein zijn.

Overzicht herverdeeleffecten in 2017 en 2018 uitgesplitst naar Wsw-dichtheid per Wgr-gebied.

Wsw-dichtheid (Aantal arbeidsjaren per 1.000 inwoners 15-65 jaar)	Aandeel arbeidsjaren (%)		Omvang herverdelingseffect (%)				Aantal Wgr-gebieden		
	Ra- ming	Realisa- -tie	Gem effect	Gem. abso- luut effect	Min. effect	Max. effect	Totaal	Pos. herver- delings effect	Neg. herver- delings effect
2017									
0-4,3	8,7	8,6	1,3	1,5	-0,7	6,5	14	11	3
4,3-6,8	26,8	26,8	-0,0	1,0	-2,5	3,9	24	11	13
6,8-10,0	43,7	43,8	-0,3	0,9	-2,5	2,1	32	11	21
>10,0	20,7	20,7	-0,2	1,2	-2,5	2,8	16	8	8
Totaal	100	100	0,1	1,1	-2,5	6,5	86	41	45
2018									
0-4,3	8,7	8,7	0,8	1,7	-4,0	5,6	14	10	4
4,3-6,8	26,9	26,9	0,2	1,2	-2,0	6,3	24	13	11

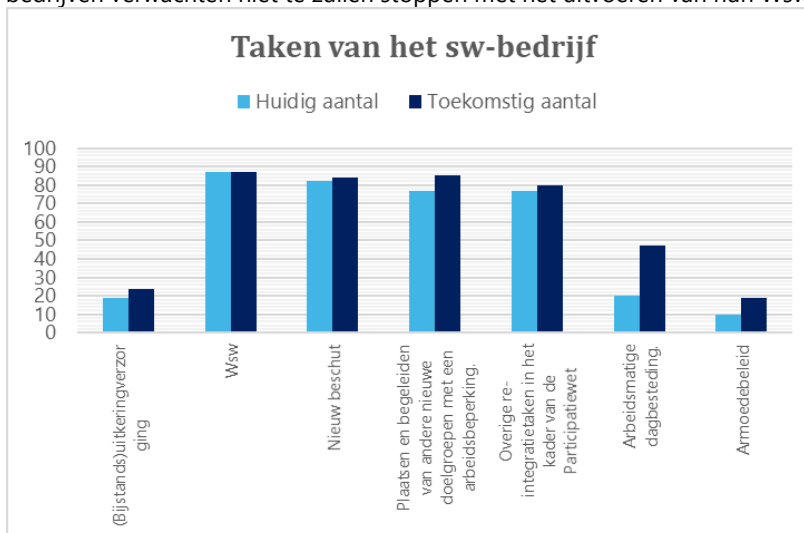
Bijlage 6. Geïnterviewde bedrijven

- Afeer
- DCW Enschede
- Hoeksche Waard
- IJmond Werk!
- Stroomopwaarts
- Werksaam
- AMMatch
- Stichting INTOS
- Stichting Impact
- Werkbaan Oost
- Scalabor B.V.
- Larcom
- De Betho
- MTB Regio Maastricht

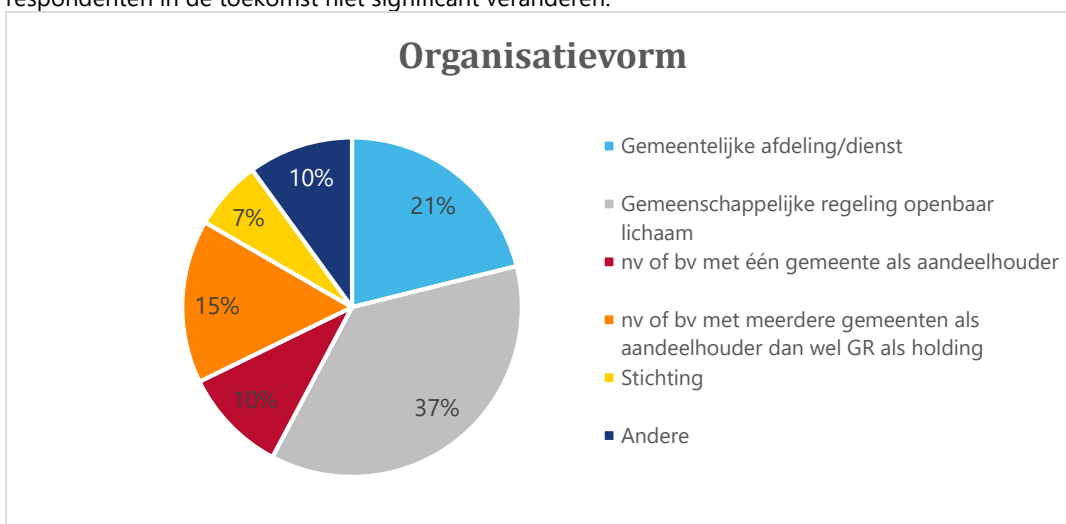
Bijlage 7. Uitkomsten enquête Thermometer Wsw

Negentig organisaties (dat is een responspercentage van 90%) hebben de enquête ingevuld, waardoor dit een representatief beeld van de sw-bedrijven en organisaties geeft. De enquête is opgezet om een beeld te krijgen van de integratie van de participatietaken binnen het sw-bedrijf, het operationeel resultaat, en de verwachtingen van het sw-bedrijf in de toekomst.

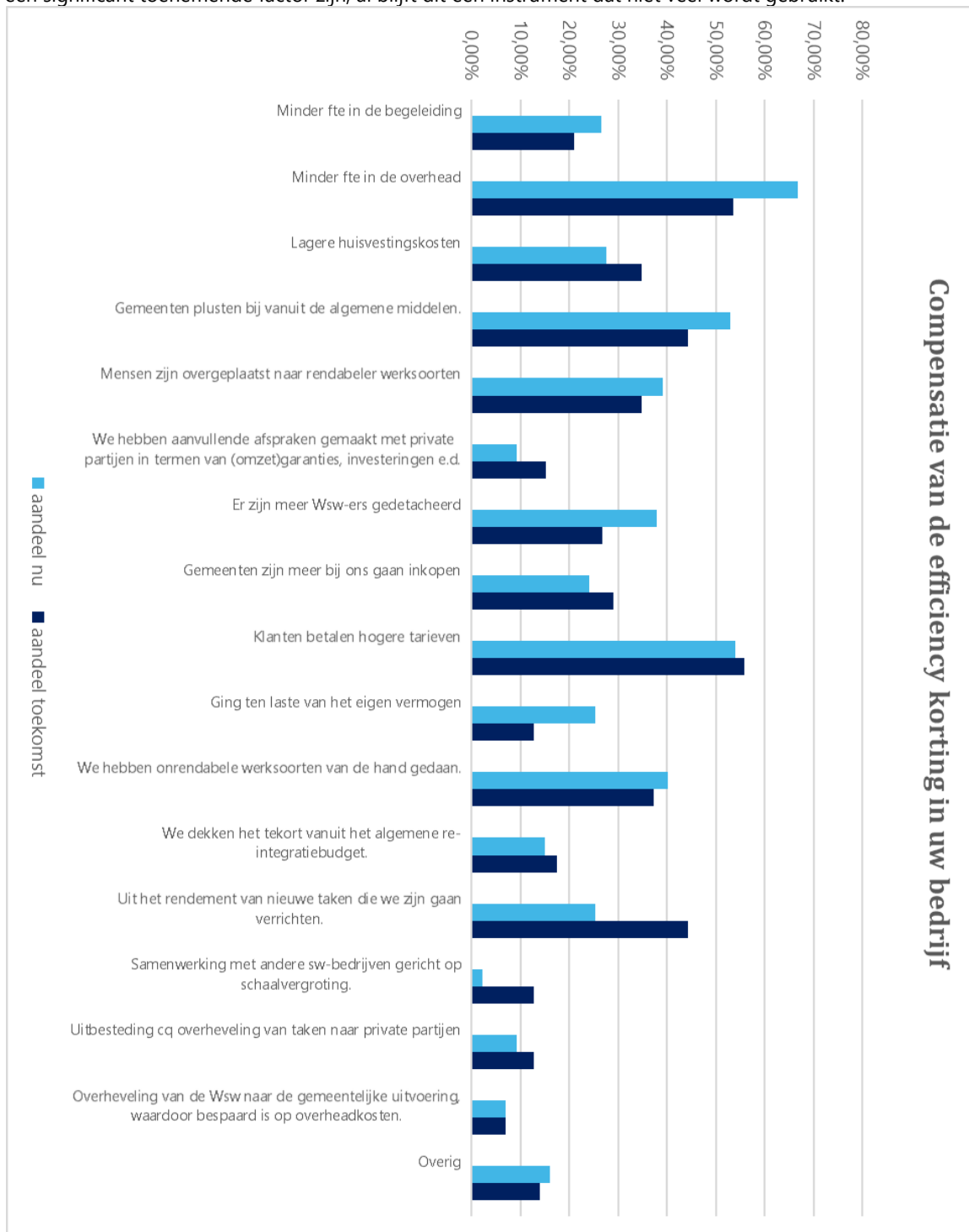
- We hebben gevraagd welke taken de sw-bedrijven nu uitvoeren en welke taken ze verwachten over vijf jaar uit te voeren. De uitkomsten staan in de volgende grafiek. Naar verwachting zullen de arbeidsmatige dagbesteding en het armoedebeleid toenemen als taak voor de huidige sw-bedrijven in de toekomst. Alle bedrijven verwachten niet te zullen stoppen met het uitvoeren van hun Wsw-taak.



- We vroegen naar de organisatievorm van de geënquêteerde organisaties. De meest voorkomende organisatievormen zijn de GR openbaar lichaam en een gemeentelijke afdeling/dienst. Dit zal volgens de respondenten in de toekomst niet significant veranderen.



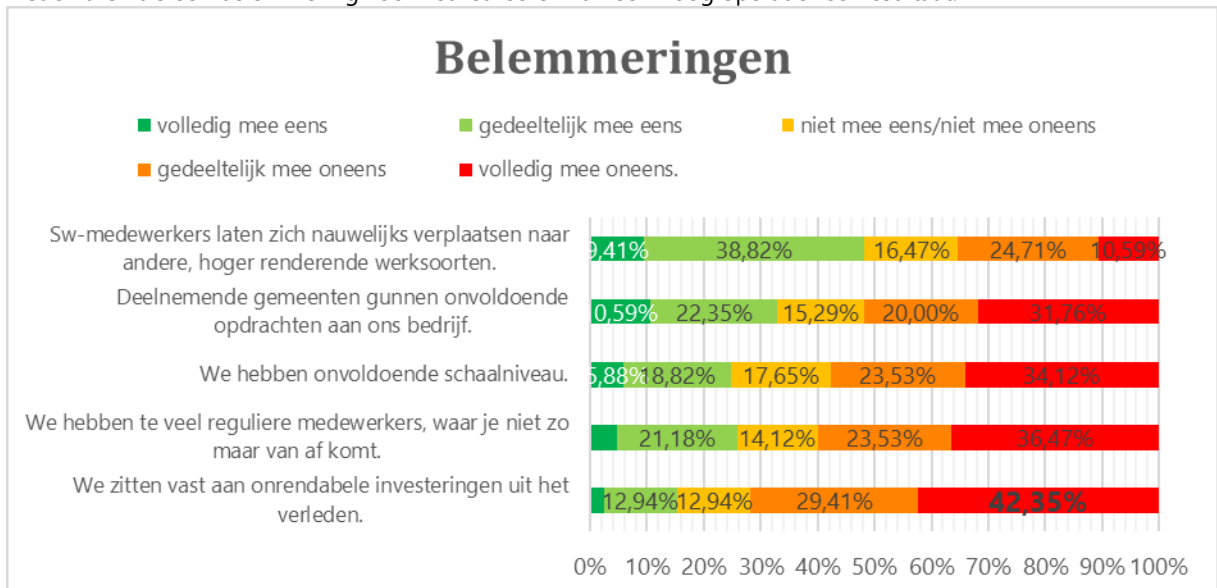
- We vroegen naar de maatregelen die zijn genomen om de efficiencykorting te compenseren. De efficiencykorting is tot nu toe zoveel mogelijk gecompenseerd door minder fte in de overhead en hogere tarieven voor klanten. De efficiencykorting wordt volgens de uitkomsten niet gecompenseerd door samenwerking met andere sw-bedrijven voor schaalvergroting of overheveling naar gemeentelijke uitvoering.
- In de toekomst is de verwachting dat de efficiencykorting meer opgevangen zal worden door rendement uit nieuwe taken die ze zijn gaan verrichten. De hogere tarieven zullen ook voor de toekomst een manier blijven om de efficiencykorting op te vangen. Ook zal samenwerking met andere sw-bedrijven voor schaalvergroting een significant toenemende factor zijn, al blijft dit een instrument dat niet veel wordt gebruikt.



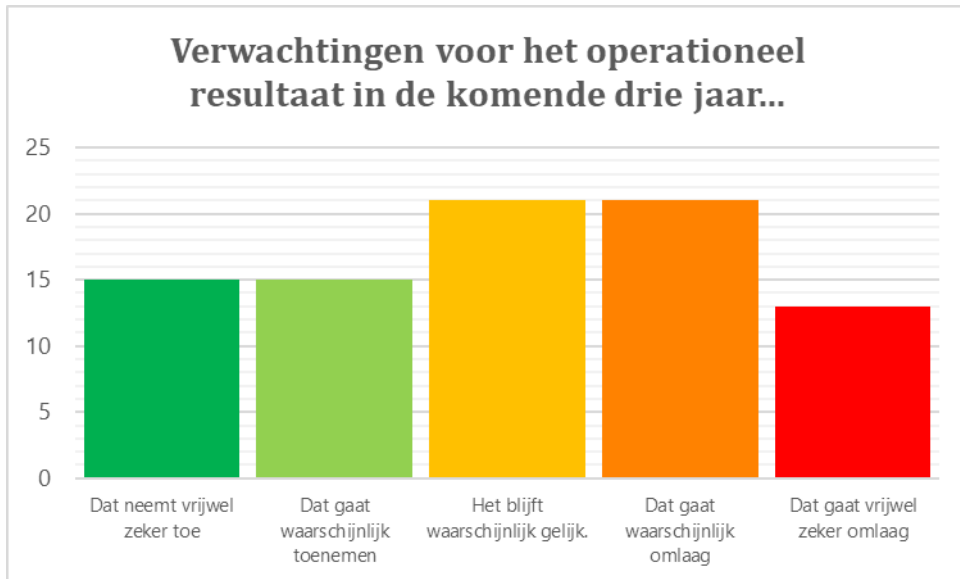
- Volgens de respondenten is de focus van het bedrijf, gericht op het behalen van een positief bedrijfsresultaat, een belangrijke factor voor het gunstige operationeel resultaat. Ook een duidelijke koers, waar consequent aan wordt vastgehouden, is hier een belangrijke factor voor. Een groot afzetgebied, tot buiten de regio, is volgens de respondenten de minst belangrijke factor voor een gunstig operationeel resultaat.



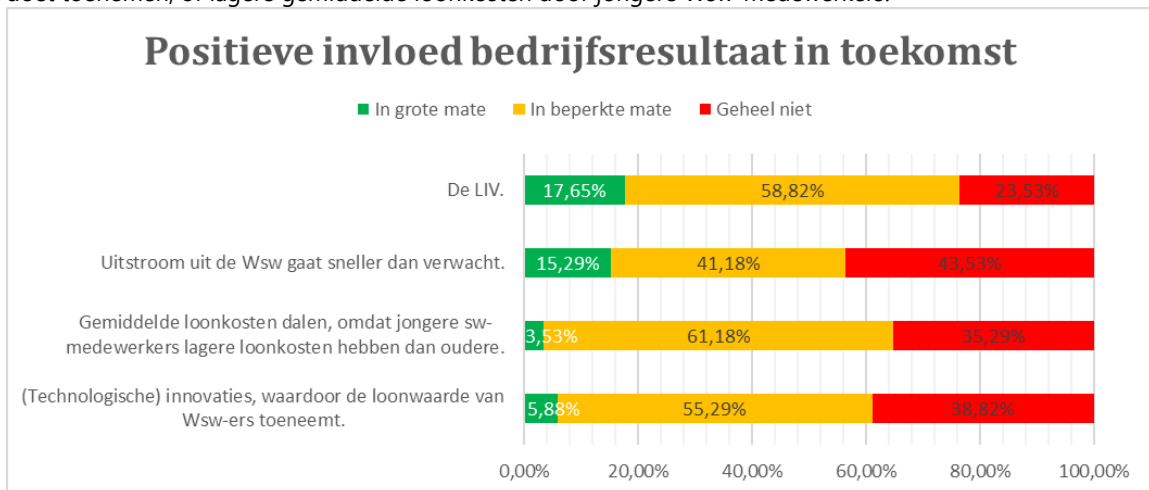
- Een ervaren belemmering voor het realiseren van een hoog operationeel resultaat is dat sw-medewerkers zich nauwelijks laten verplaatsen naar andere, hoger renderende werksoorten. Ook het onvoldoende gunnen van opdrachten vanuit de gemeente aan het sw-bedrijf wordt ervaren als een belemmering voor het realiseren van een hoog operationeel resultaat. Vastzitten aan onrendabele investeringen uit het verleden wordt vrijwel niet ervaren als een belemmering voor het realiseren van een hoog operationeel resultaat.



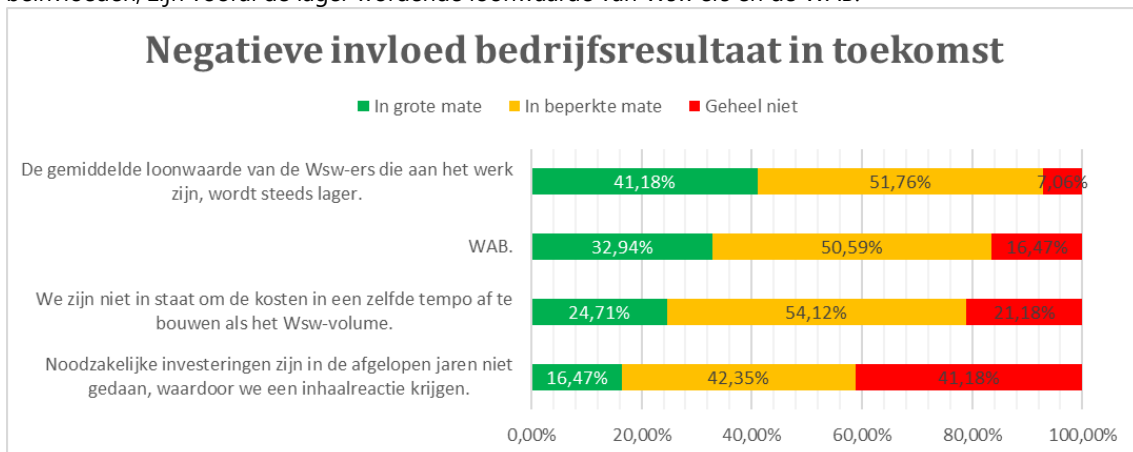
- De respondenten verwachten voor de komende drie jaar dat het operationeel resultaat waarschijnlijk gelijk zal blijven. Al zijn de meningen hierover wel zeer sterk verdeeld.



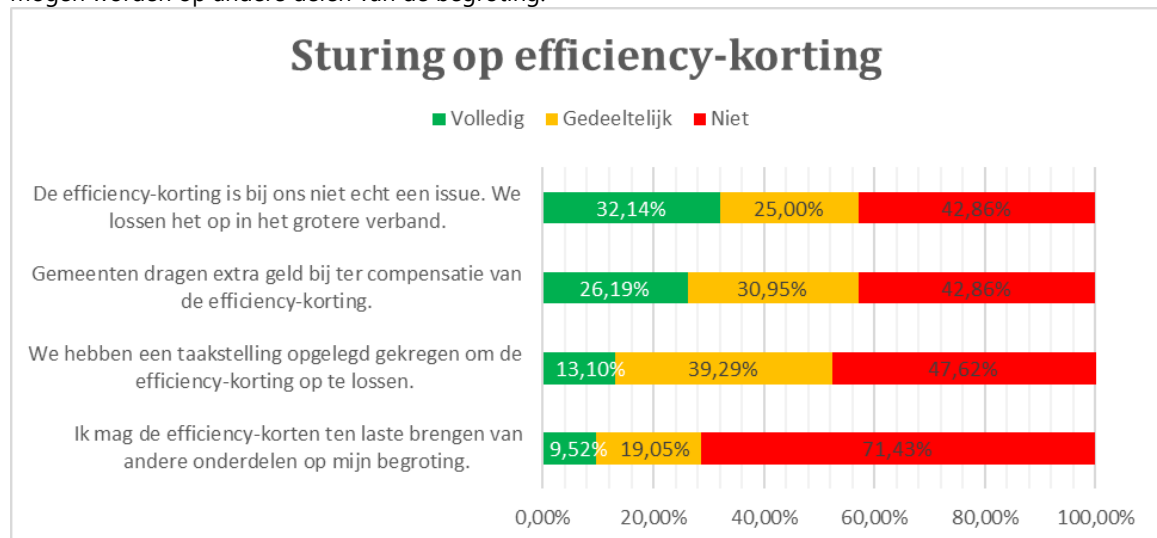
- De autonome factoren welke, volgens de respondenten, het bedrijfsresultaat in de toekomst positief zullen beïnvloeden, zijn vooral de LIV en de snelle uitstroom van de Wsw. Echter lijkt dit niet een opvallend sterke invloed. Er lijkt niet veel hoop te zijn voor technologische innovaties welke de loonwaarde van de Wsw'ers doet toenemen, of lagere gemiddelde loonkosten door jongere Wsw-medewerkers.



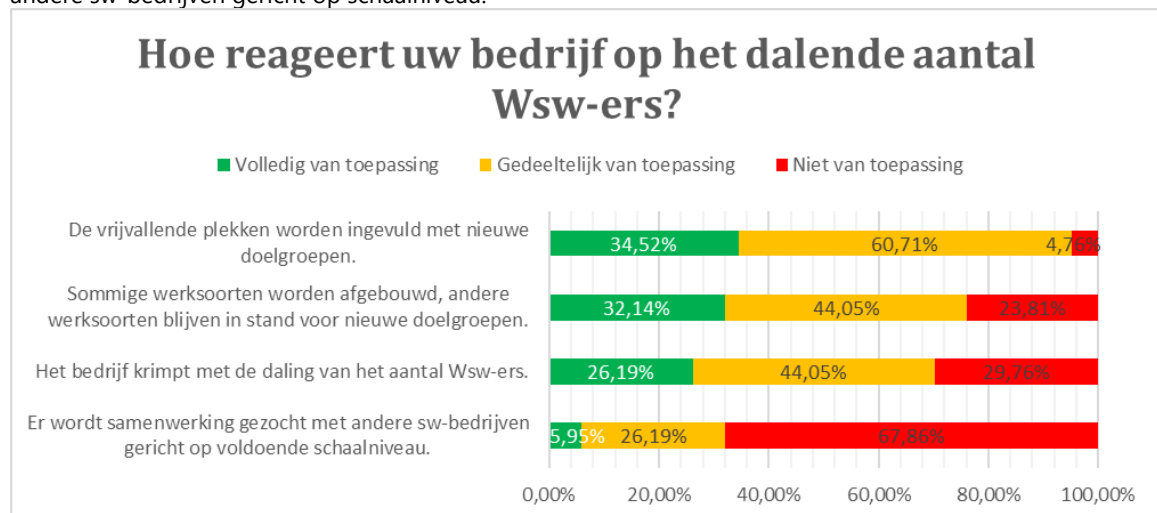
- De autonome factoren welke, volgens de respondenten, het bedrijfsresultaat in de toekomst negatief zullen beïnvloeden, zijn vooral de lager wordende loonwaarde van Wsw'ers en de WAB.



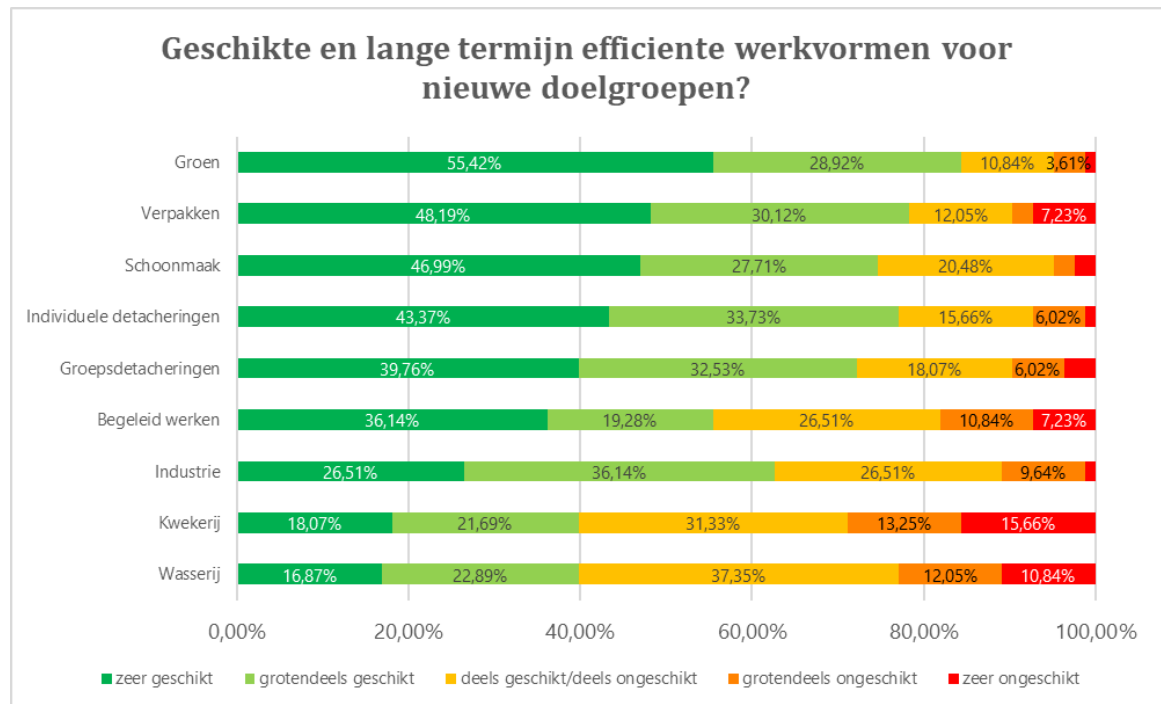
- Efficiencykorting is bij een deel van de respondenten niet echt een issue: eventuele kosten worden opgelost in het grotere verband. Daarbij blijkt het dat er veel respondenten zijn waarvan de gemeente extra geld bijdraagt ter compensatie van de korting. Het is veelal niet het geval dat efficiencykosten ten laste gebracht mogen worden op andere delen van de begroting.



- In een groot deel van de sw-bedrijven van respondenten worden de vrijvallende plekken van het (dalende) aantal Wsw'ers opgevuld met nieuwe doelgroepen. Ook worden sommige werksoorten afgebouwd, waarbij andere nog in stand blijven voor nieuwe doelgroepen. Er wordt vrijwel geen samenwerking gezocht met andere sw-bedrijven gericht op schaalniveau.

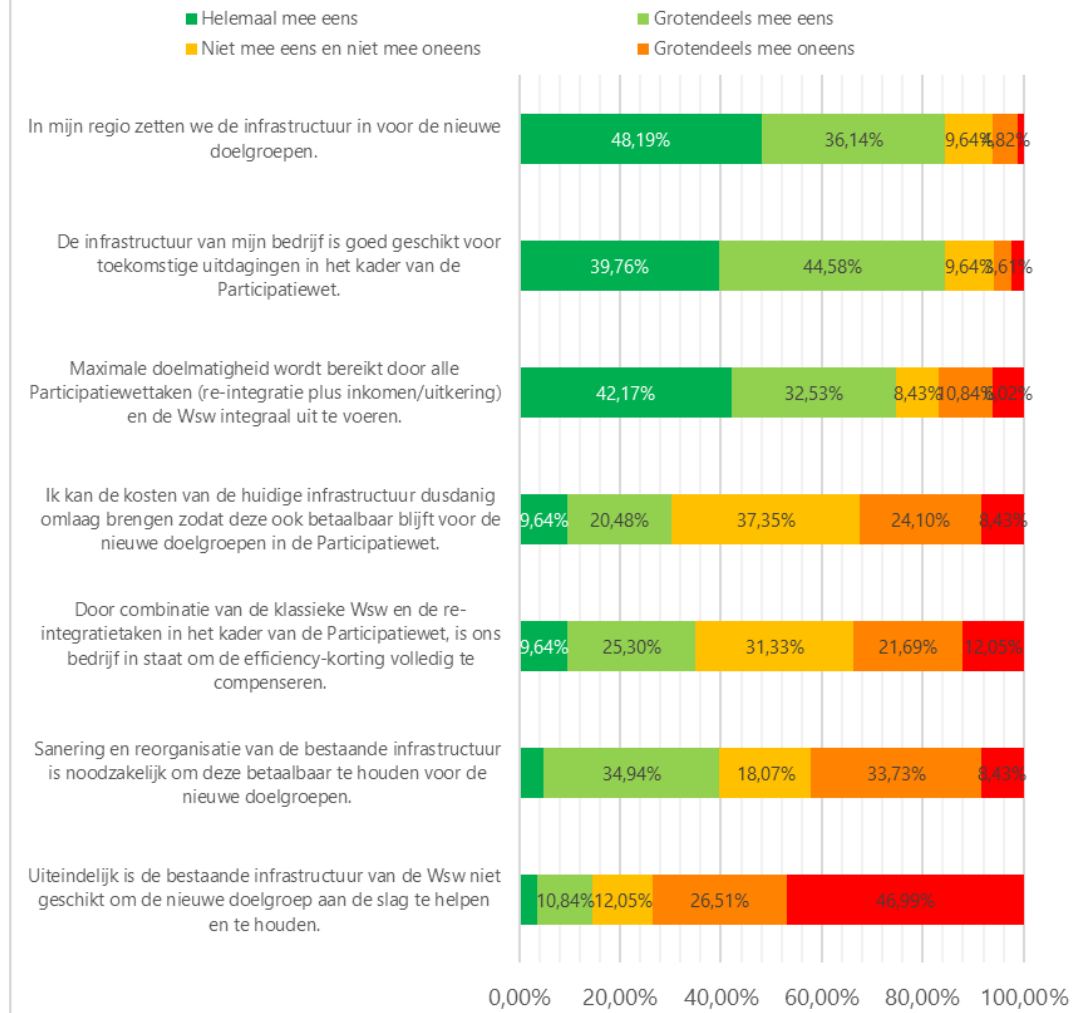


- Op de lange termijn zijn Groen, Individuele Detachering, Groepsdetachering, Schoonmaak en Verpakken de vijf meest geschikte werkvormen voor nieuwe doelgroepen volgens de respondenten. Wasserij en Kwekerij scoren het slechtst als werkvorm op geschiktheid voor de lange termijn van nieuwe doelgroepen.



- Een groot deel van de respondenten zet de (bestaande) infrastructuur in voor nieuwe doelgroepen.
- Ook is een groot aantal van de respondenten het (gedeeltelijk) eens dat hun infrastructuur geschikt is voor de toekomstige uitdagingen van de Participatiewet.
- Een groot deel van de respondenten is het (gedeeltelijk) eens met de stelling dat maximale doelmatigheid wordt bereikt door alle Participatiewettaken (re-integratie plus inkomen/uitkering) en de Wsw integraal uit te voeren.

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?



Bijlage 8: Samenstelling begeleidingsgroep

- Annelies van Eekelen, ministerie van BZK
- Bastiaan Ouwehand, ministerie van SZW
- Bart van den Biggelaar, VNG
- Chris Wallis, Divosa
- Desiree Curfs, Stroomopwaarts MVS
- Sjoerd van het Erve, gemeente Den Bosch
- Gerber van Nijendaal, Raad voor het Openbaar Bestuur
- Jabco Vreugdenhil, ministerie van SZW
- Jeroen van der Geest, gemeente Den Haag
- Jos Huijts, Divosa
- Maarten Allers, COELO
- Michel Nijlant, Cedris
- Simon Heeremans, ministerie van SZW
- Simone Zwijsen, ministerie van SZW



Berenschot

Al 80 jaar verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke sector en het bedrijfsleven met slimme en nieuwe inzichten. We verwerven ze en maken ze toepasbaar. Dit door innovatie te koppelen aan creativiteit. Steeds opnieuw. Klanten kiezen voor Berenschot omdat onze adviezen hen op een voorsprong zetten.

Ons bureau zit vol inspirerende en eigenwijze individuen die allen dezelfde passie delen: organiseren. Ingewikkelde vraagstukken omzetten in werkbaar constructies. Door ons brede werkterrein en onze brede expertise kunnen opdrachtgevers ons inschakelen voor uiteenlopende opdrachten. En zijn we in staat om met multidisciplinaire teams alle aspecten van een vraagstuk aan te pakken.

Berenschot B.V.

Europalaan 40, 3526 KS Utrecht
Postbus 8039, 3503 RA Utrecht
030 2 916 916
www.berenschot.nl
[m/berenschot](#)

Berenschot