



Rapportage

# Thermometer Wsw

Onderzoek in opdracht van  
het Ministerie van SZW

5 maart 2018 | 56262

**Berenschot**



# Thermometer Wsw

Onderzoek in opdracht van het Ministerie van SZW

Mr. Maarten Adelmeijer

Dr. Caren Tempelman (SEO)

Dr. Felix van Urk

Drs. Martin Heekelaar

Dr. Robert Scholte (SEO)

*23 februari 2018*

56262

# Inhoud

|  |           |  |           |
|--|-----------|--|-----------|
| <b>1. Samenvatting en conclusie .....</b>  | <b>6</b>  | <b>5. Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage .....</b>  | <b>32</b> |
| 1.1 Algemeen.....  | 7         | 5.1 Inleiding .....  | 33        |
| 1.2 Onderzoeksvraag .....  | 8         | 5.2 Omvang en samenstelling landelijke<br>gemeentelijke bijdrage .....                                 | 34        |
| 1.3 Gebruikte begrippen.....   | 8         | 5.3 Verdeling over gemeenten .....   | 34        |
| 1.4 Realisatie Q en rijksbijdrage.....   | 8         | 5.4 Samenstelling en ontwikkeling uitgaven.....  | 36        |
| 1.5 Doorkijk Q en rijksbijdrage.....   | 9         | 5.5 Operationeel resultaat en subsidieresultaat.....   | 36        |
| 1.6 Realisatie uitgaven.....   | 11        | 5.6 Verdeling over bedrijven .....   | 38        |
| 1.7 Keuzes en omstandigheden die verschillen in<br>operationeel resultaat verklaren..... | 12        | 5.7 Loonkosten sw.....   | 39        |
| 1.8 Doorkijk uitgaven.....   | 13        | <b>6. Stuurbaarheid van het operationeel resultaat .</b>   | <b>42</b> |
| 1.9 Conclusie ontwikkeling gemeentelijke bijdrage .....                                  | 13        | 6.1 Aanpak onderzoek stuurbaarheid van<br>het operationeel resultaat.....                              | 43        |
| <b>2. Inleiding .....</b>  | <b>16</b> | 6.2 Uitkomsten regressieanalyse verschillen tussen<br>uitgaven en onderliggende kostencomponenten..... | 43        |
| 2.1 Aanleiding en onderzoeksvraag.....   | 17        | 6.3 Uitkomsten interview onderzoek<br>stuurbaarheid operationeel resultaat .....                       | 45        |
| 2.2 Begrippen .....  | 17        | 6.4 Conclusie onderzoek stuurbaarheid van<br>het operationeel resultaat.....                           | 46        |
| 2.3 Aanpak .....   | 18        | <b>Bijlage 1:</b> Overzicht arbeidsmarktregio's 2016 .....   | 48        |
| 2.4 Leeswijzer.....  | 19        | <b>Bijlage 2:</b> Regionale spreiding in Q.....  | 50        |
| <b>3. Volume.....</b>  | <b>20</b> | <b>Bijlage 3:</b> Aanpak en verantwoording .....   | 54        |
| 3.1 Landelijke ontwikkelingen Q .....  | 22        | <b>Bijlage 4:</b> Uitkomsten en toelichting regressieanalyse .....                                     | 58        |
| 3.2 Detacheren en begeleid werken.....   | 23        | <b>Bijlage 5:</b> Tabellen herverdeeffecten rijkssubsidie .....  | 65        |
| 3.3 Regionale verschillen tussen realisatie en verdeling.....                            | 25        | <b>Bijlage 6:</b> Thema's interviews omstandigheden en<br>keuzes operationeel resultaat .....          | 66        |
| 3.4 Conclusies en samenvatting met betrekking<br>tot ontwikkeling Q .....                | 27        | <b>Bijlage 7:</b> Brief LPO 2016-2018 .....  | 68        |
| <b>4. Ontwikkeling rijksbijdrage.....</b>  | <b>28</b> | <b>Bijlage 8:</b> Financiering Wsw: Memorie van<br>Toelichting Participatiewet .....                   | 70        |
| 4.1 Vergelijking ontwikkeling volume en<br>rijksbijdrage MvT versus realisatie.....      | 29        |  |           |
| 4.2 Doorkijk: ontwikkeling volume en rijksbijdrage .....                                 | 29        |  |           |

# Samenvatting en conclusie

## Hoofdstuk 1

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd, waarmee de toegang tot de Wsw is afgesloten. Doordat er alleen nog uitstroom en geen instroom meer plaatsvindt, gaat het aantal Wsw'ers elk jaar omlaag, tot uiteindelijk nul.





## 1.1 Algemeen

Tegelijkertijd gaat het budget dat voor de Wsw beschikbaar is omlaag. Enerzijds hangt dat samen met de daling van het aantal Wsw'ers. Omdat het aantal afneemt, is er immers minder budget nodig. Anderzijds wordt er – volgend op een korting op het Wsw-budget van in totaal € 120 miljoen per jaar vanaf 2011 – stapsgewijs een efficiencykorting doorgevoerd, waardoor het bedrag per Wsw'er elk jaar minder wordt. Met andere woorden, het budget voor de Wsw gaat omlaag door de daling van het volume (volume-effect) en door een daling van het budget per Wsw'er (prijsseffect).

De VNG en het ministerie van SZW hebben afgesproken om de werkelijke volumes en uitgaven op het terrein van de Wsw te volgen en om na te gaan hoe die zich verhouden ten opzichte van de onderliggende aannames voor de berekening van de (fictieve<sup>1</sup>) Wsw-budgetten. Het ministerie van SZW heeft Berenschot en SEO Economisch Onderzoek gevraagd om deze Thermometer Wsw uit te voeren, te ontwikkelen en te beheren.

Het onderzoek bestaat uit een nulmeting en twee vervolgmetingen. De nulmeting had betrekking op de periode 2011-2014 en is in januari 2016 afgerond. Deze nulmeting betrof een referentiemeting waarmee de vervolgmetingen in perspectief worden geplaatst. De één-meting heeft betrekking op de periode 2015-2016. De twee-meting wordt uitgevoerd in 2019 en heeft betrekking op de periode 2017-2018.

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



## 1.2 Onderzoeksvraag

### Doel van het onderzoek

Deze monitor is bedoeld om de gerealiseerde ontwikkeling van de fictieve rijksbijdrage te volgen in relatie tot de onderliggende aannames voor de berekening van de fictieve rijksbijdrage voor de uitgaven Wsw.

### Centrale onderzoeksvraag

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?

## 1.3 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 SE voor een sw-medewerker met een lichte of gemiddelde beperking en aan 1,25 SE voor een sw-medewerker met een ernstige beperking (ongeveer 15% van de sw-medewerkers). Een ander woord voor SE is AJ (arbeidsjaar).
- *Omvang Wsw-populatie (Q)*: dit betreft het zittend bestand Wsw, dat we afleiden uit de Wsw-statistiek<sup>2,3</sup>. 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: aantallen 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 SE of AJ, zie hiervoor.

## 1.4 Realisatie Q en rijksbijdrage

Inzicht in de werkelijke ontwikkeling van het aantal SE is belangrijk, omdat dat bepalend is voor het budget dat gemeenten per SE ontvangen voor de bestrijding van de uitgaven voor de uitvoering van de Wsw. Hoe meer SE, hoe lager het budget per SE en vice versa. Het macrobudget staat immers meerjarig vast. Onderstaand overzicht toont de ontwikkeling van het aantal SE-medewerkers in de sociale werkvoorziening, in dienst van sw-bedrijven plus begeleid werken.

De eerste regel geeft de ontwikkeling zoals voorzien in de Memorie van Toelichting (MvT) bij de Participatiewet, waarop de ontwikkeling van de rijksbijdrage was gebaseerd. De tweede regel geeft de gerealiseerde ontwikkeling.

<sup>2</sup> De Wsw-statistiek is beschikbaar via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS.

<sup>3</sup> 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.



| SE                          | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   | MUTATIE 2014-2016 |     |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------|-----|
|                             |        |        |        |        |        |        | SE                | %   |
| Aanname MvT Participatiewet |        |        |        | 90.800 | 88.300 | 83.300 | -7.500            | -8% |
| Realisatie                  | 91.293 | 90.492 | 90.070 | 90.442 | 87.549 | 83.014 | -7.428            | -8% |

Door de instroomstop vanwege het afsluiten van de toegang tot de Wsw per 1-1-2015 daalt met ingang van dat jaar het aantal gerealiseerde arbeidsjaren. De gerealiseerde afbouw tussen 2014 en 2016 wijkt beperkt af van de geraamde afbouw in de MvT Participatiewet.

In onderstaande tabel worden de ontslagredenen aangegeven, als % van aantal medewerkers eind voorgaand jaar.

| ONTSLAGREDEN (IN PROCENTEN)                     | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Natuurlijke verloop en overige redenen          | 5,4%        | 5,7%        | 4,6%        | 4,3%        | 4,6%        | 4,5%        |
| Einde proeftijd en einde contract bepaalde tijd | 1,6%        | 2,0%        | 2,1%        | 2,2%        | 1,8%        | 0,9%        |
| <b>Totaal</b>                                   | <b>7,0%</b> | <b>7,7%</b> | <b>6,7%</b> | <b>6,5%</b> | <b>6,4%</b> | <b>5,4%</b> |

In de tabel is te zien dat uitstroom door natuurlijk verloop en overig in de jaren 2013-2016 stabiel rond 4,5% ligt. De uitstroomreden 'einde proeftijd en einde contract bepaalde tijd' loopt af omdat mensen maximaal drie jaar een contract bepaalde tijd kunnen hebben. Dit impliceert dat die ontslagredenen in 2017 weinig en vanaf 2018 niet meer zal voorkomen.

### Spreiding in het land

Twee oorzaken zorgen voor een grote spreiding in de gemeentelijke bijdrage: een verschil in uitgaven per SE en een verschil in aantal SE per 100.000 inwoners. De dichtheid van het aantal Wsw'ers is met 10 tot 15 per 1.000 inwoners het hoogst in alle regio's aan de oostgrens van Nederland, terwijl de meeste regio's 5-10 sw-medewerkers per 1.000 inwoners tellen. Dit leidt ertoe dat eenzelfde tekort per SE in het oosten een drie tot vier maal zo hoge bijdrage per inwoner kan opleveren als bij gemeenten elders in het land.

In 2016 is de gemiddelde gemeentelijke bijdrage € 5 per inwoner. De verschillen belopen tussen € 105 bijdrage en € 9 ontvangst per inwoner. 80% van de gemeenten heeft een bijdrage tussen de € 27 en € 0 per inwoner.

Naarmate het aantal Wsw'ers per inwoner in 2016 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. Deze correlatie is gematigd sterk.

### Ex-ante verdeling budgetten

De rijksbijdrage voor een gemeente voor een bepaald jaar wordt gebaseerd op een ex-ante voorspelling van de bestandsomvang. Er zijn altijd verschillen tussen een ex-ante voorspelling en de realiteit. Een kwart van de sw-bedrijven heeft daardoor een meevaller of tegenvaller van 2,5% van de rijksbijdrage of meer. Bij een bedrijf met 1.000 SE betekent dat een meevaller of tegenvaller van gemiddeld € 0,6 miljoen.

### 1.5 Doorkijk Q en rijksbijdrage

In de MvT bij de Participatiewet zijn aannames gedaan over de uitstroom. Over 2015 en 2016 ligt de realisatie van de uitstroom vlak bij de voorziene uitstroom. Echter, de cijferreeks in de MvT gaat ervan uit dat de uitstroom in 2017 en 2018 op het niveau van 2016 ligt. Dat is onwaarschijnlijk, omdat met ingang van 2017 de uitstroomredenen 'einde proeftijd en einde contract bepaalde duur' wegvalt. De meest recente volumeschatting, gebaseerd op een blijfkansberekening van Panteia van eind 2017<sup>4</sup>, geeft een ander beeld:

4 Bron: SZW.

Tabel: Arios volumes en rijkssubsidie:

| VOLUMES                      | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Raming uitstroom</b>      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| MvT                          |        | 2.500  | 5.000  | 5.000  | 4.700  | 3.200  | 2.400  | 2.400  | 2.500  |
| Realisatie                   |        | 2.893  | 4.535  |        |        |        |        |        |        |
| Bij uitstroom of blijfkansen |        |        |        | 3.752  | 3.572  | 3.531  | 3.467  | 3.461  | 3.425  |
| <b>Raming aantal SE</b>      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| MvT                          | 90.800 | 88.300 | 83.300 | 78.300 | 73.600 | 70.400 | 68.000 | 65.600 | 63.100 |
| Realisatie                   | 90.442 | 87.549 | 83.014 |        |        |        |        |        |        |
| Bij uitstroom of blijfkansen |        |        |        | 79.262 | 75.690 | 72.159 | 68.692 | 65.231 | 61.806 |

Hieruit blijkt dat in 2017 en 2018 de uitstroom waarschijnlijk lager is dan de aannames in de MvT en hoger in de jaren daarna.

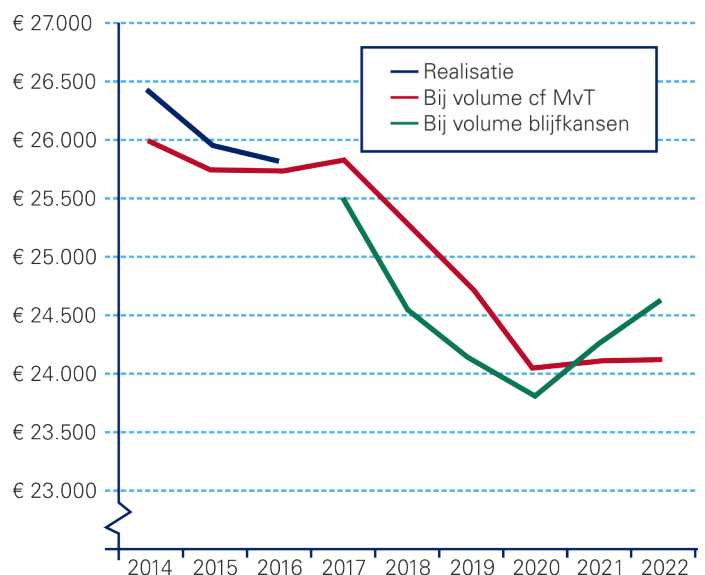
De rijksbijdrage per SE wordt bepaald door het vaststaande macrobudget te delen door het aantal SE. Onderstaande tabel laat zien hoe de rijksbijdrage per SE zich zal ontwikkelen uitgaande van de volumereeks van de MvT en en die gebaseerd op de blijfkansen.

| FICTIEVE RIJKSSUBSIDIE                 | 2014     | 2015     | 2016     | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      |
|--|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Macrobudget mln</b>                 |          |          |          | 2.023,065 | 1.861,022 | 1.741,857 | 1.636,579 | 1.582,077 | 1.523,630 |
| Septembercirculaire gemeentefonds 2017 |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
| <b>Rijksbijdrage per SE</b>            |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
| Realisatie                             | € 26.426 | € 25.968 | € 25.815 |           |           |           |           |           |           |
| Bij volume cf MvT                      | € 26.002 | € 25.748 | € 25.722 | € 25.837  | € 25.286  | € 24.742  | € 24.067  | € 24.117  | € 24.146  |
| Bij volume nieuwe blijfkansen          |          |          |          | € 25.524  | € 24.587  | € 24.139  | € 23.825  | € 24.253  | € 24.652  |

Uit deze tabel blijkt dat de rijksbijdrage uitgaande van de volumereeks MvT van 2016 naar 2018 daalt met € 500 per SE, terwijl deze uitgaande van de volumereeks bij de nieuwe blijfkansenberekening over die periode daalt met € 1.200 per SE.

Vanaf 2021 is op grond van de blijfkansen de populatie lager dan de lijn die in de MvT is genoemd. Vanaf dat moment zal het bedrag per SE dan ook hoger zijn dan dat in de MvT.

Grafisch weergegeven:



**Figuur 1.** Ontwikkeling rijksbijdrage per SE uitgaande van volume MvT versus volume recente blijfkansenberekening.

## 1.6 Realisatie uitgaven

Deze tabel toont de ontwikkeling van de gemeentelijke bijdrage van gemeenten over de periode 2011-2016.

| ONTWIKKELING GEMEENTELIJKE BIJDRAGE (IN MLN EURO) | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   | MUTATIE 2014-2016 |      |      |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------|------|------|
| Operationeel resultaat                            | -23    | -47    | -12    | 21     | 25     | 37     |                   | 16   |      |
| Loonkosten sw                                     | -2.430 | -2.439 | -2.452 | -2.454 | -2.396 | -2.305 |                   | 149  | 6%   |
| Totaal uitgaven                                   | -2.453 | -2.486 | -2.465 | -2.433 | -2.371 | -2.269 |                   | 165  | 7%   |
| Rijksbijdrage                                     | 2.342  | 2.372  | 2.381  | 2.390  | 2.274  | 2.143  |                   | -247 | -10% |
| Gemeentelijke bijdrage in mln euro                | -111   | -114   | -84    | -43    | -97    | -126   |                   | -82  | 190% |

Van 2011 naar 2014 daalt de gemeentelijke bijdrage jaarlijks. Daarna dalen de loonkosten sw als gevolg van de instroomstop per 1-1-2015. De rijksbijdrage daalt sterker vanwege het gecombineerde effect van instroomstop en efficiencykorting. Als gevolg daarvan stijgt de gemeentelijke bijdrage vanaf 2014 scherp en komt deze in 2016 uit op € 126 miljoen, boven het niveau van 2011 (€ 111 miljoen).

Onderstaande tabel toont de ontwikkeling per SE:

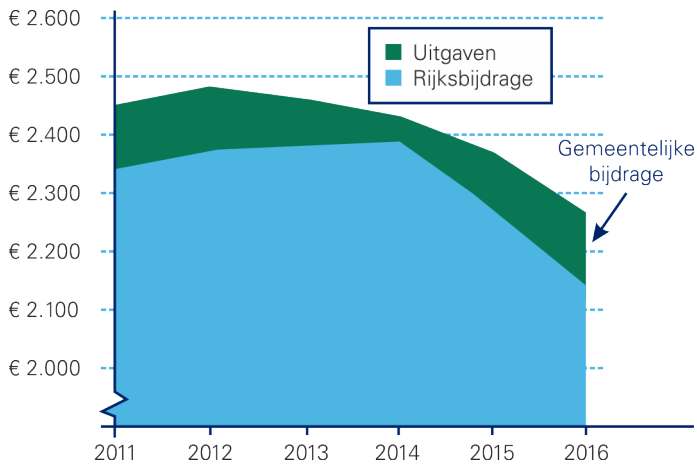
| ONTWIKKELING GEM BIJDRAGE (IN 1.000 EURO/SE) | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | MUTATIE 2014-2016 |      |      |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|------|------|
|  |       |       |       |       |       |       | € 1.000           | %    |      |
| Operationeel resultaat                       | -0,2  | -0,5  | -0,1  | 0,2   | 0,3   | 0,4   |                   | 0,2  |      |
| Loonkosten sw                                | -26,6 | -26,9 | -27,2 | -27,1 | -27,4 | -27,8 |                   | -0,6 | -2%  |
| Totaal uitgaven                              | -26,9 | -27,5 | -27,4 | -26,9 | -27,1 | -27,3 |                   | -0,4 | -2%  |
| Rijksbijdrage                                | 25,7  | 26,2  | 26,4  | 26,4  | 26,0  | 25,8  |                   | -0,6 | -2%  |
| Gemeentelijke bijdrage                       | -1,2  | -1,3  | -0,9  | -0,5  | -1,1  | -1,5  |                   | -1,0 | 216% |

In deze tabel is te zien dat tussen 2012 en 2016 het operationeel resultaat jaarlijks verbetert. Van 2014 naar 2016 vlakt de verbetering af, met een verbetering van € 200 per SE over twee jaar.

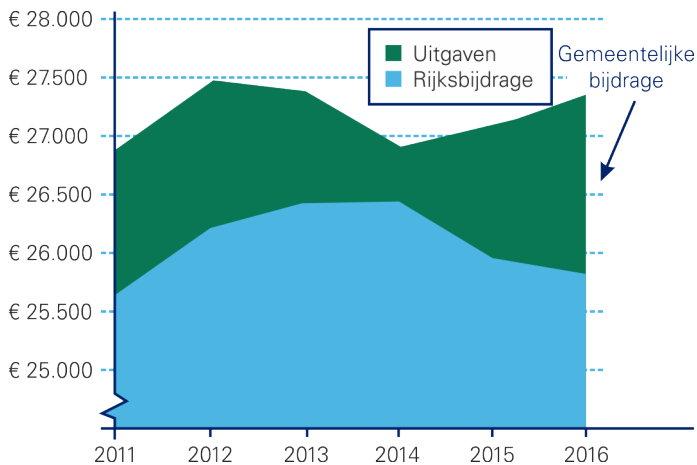
De loonkosten per SE stijgen tussen 2011 en 2014. Dat komt deels door stijging van het wettelijk minimumloon en cao-lonen; vanwege die stijging is vanaf 2012 jaarlijks de rijksbijdrage verhoogd. Een ander deel van de verklaring is gelegen in instroom in 0-schalen tegen wettelijk minimumloon. Vanaf 2015 is er geen instroom meer, en is sprake van autonome doorstroom uit 0-schalen naar functieschaal als gevolg van cao-afspraken. Dat leidt tot een stijging van de loonkosten van 2014 naar 2016 met € 600 per SE.

De rijksbijdrage stijgt jaarlijks licht als gevolg van prijscompensatie (LPO), en daalt van 2014 naar 2016 als gevolg van de efficiencykorting.

Hiernavolgende grafieken tonen deze ontwikkelingen in absolute bedragen en per SE:



**Figuur 2.** Uitgaven en Rijksbijdrage in miljoen euro: na 2014 door uitstroom sterke daling in uitgaven en rijksbijdrage.



**Figuur 3.** Uitgaven en Rijksbijdrage in euro per SE: na 2014 stijgen de uitgaven en daalt de rijksbijdrage per SE.

Uit de tabellen en grafieken is af te lezen dat de gemeentelijke bijdrage van 2011-2014 daalt door afnemende uitgaven (dalende loonkosten en stijgend operationeel resultaat) en een hogere rijksbijdrage.

Van 2014 naar 2016 dalen de uitgaven door de instroomstop weliswaar in absolute zin, maar stijgen deze per SE, met name als gevolg van stijgende sw-loonkosten, terwijl de rijkssubsidie daalt. Als gevolg daarvan stijgt de gemeentelijke bijdrage vanaf 2014 scherp en komt deze in 2016 uit op € 126 miljoen, boven het niveau van 2011 (€ 111 miljoen).

## 1.7 Keuzes en omstandigheden die verschillen in operationeel resultaat verklaren

Over de hele linie is het operationeel resultaat sinds 2012 elk jaar verbeterd. In 2016 heeft één op de drie sw-bedrijven een negatief operationeel resultaat en twee op de drie een positief resultaat. Door middel van interviews hebben we onderzocht welke keuzes en omstandigheden ten grondslag liggen aan verschillen in operationeel resultaat tussen bedrijven met bovengemiddeld goede en bovengemiddeld slechte operationele resultaten. Daarbij hebben we gesproken met zes van de tien bedrijven met het slechtste en zes van de tien bedrijven met het beste operationeel resultaat over 2016.

Bij bedrijven met bovengemiddeld goede operationele resultaten was er vaak al voor invoering van de Participatiewet aanleiding tot aanzienlijk ingrijpen in de bedrijfsvoering en sturen gemeenten vaak primair op financieel rendement. Bij beslissingen over uitplaatsing (groen, detacheren) speelt het financieel effect daarvan een belangrijke rol. Deze bedrijven zijn vaak ondernemend, besteden veel aandacht aan de kwaliteit van bedrijfsprocessen, krijgen marktconforme tarieven, ook van de eigen gemeenten, en een relatief groot deel van het productiewerk is afkomstig van vaste relaties buiten de eigen regio. Soms is het operationeel resultaat mede goed door de hoge kwaliteit van de sw-medewerkers, ingestroomd in de periode waarin arbeidsmarktcriteria mede de toegang tot de sw bepaalden.

Bij bedrijven met bovengemiddeld slechte operationele resultaten sturen gemeenten minder op financieel rendement. Zo ligt bijvoorbeeld de focus op uitplaatsing, ook als dat niet in het belang van het financieel rendement is. Soms zitten gemeenten die de GR vormen niet op één lijn of zijn ze verwickeld in herindelingen. Omzet of tarieven bij de gemeente zijn vaak laag. Bedrijven zijn vaak meer product- dan marktgericht en hebben grote productiefaciliteiten. Soms betreft het gemeentelijke diensten die relatief veel overheadkosten krijgen toegerekend en waarbij meer gestuurd wordt op het gemeentebrede belang dan op het sw-resultaat. Dat kan betekenen dat het financiële effect voor de gemeente positiever is dan weerspiegeld in het operationeel resultaat sw.



## 1.8 Doorkijk uitgaven

De verbetering in het operationeel resultaat zal naar verwachting afvlakken. Mede op basis van onze interviews stellen we vast dat er bij de bovengemiddeld goede bedrijven weinig kostenbesparingen meer mogelijk zijn. Door uitstroom van sw'ers in werkloosheid en stafposities zal regulier personeel aangenomen moeten worden. Doordat er geen instroom meer is, ontstaan er schaalnadelen en veroudert het werknemersbestand. De gemiddelde loonwaarde neemt af: voor 1998 waren de indicatiecriteria ruimer (één van de criteria was de werkgelegenheid in de regio), de mensen die voor die tijd instroomden, hebben vaak een hogere productiviteit en zullen eerder uitstromen dan degenen die daarna instroomden.

Uit ons onderzoek blijkt dat het operationeel resultaat tot op zekere hoogte samenhangt met de kwaliteit van beleid en uitvoering. Zaken die bijdragen aan een positief resultaat:

- Ondernemerschap, waarbij creatief en actief gezocht wordt naar activiteiten die een positieve bijdrage leveren aan het financieel resultaat van de organisatie en waarbij activiteiten die leiden tot een verslechtering van het resultaat worden afgestoten. Het bedrijf is flexibel en past zich telkens aan de nieuwe situatie aan. Het gaat om het zien en benutten van kansen en het telkens zo veel mogelijk verzilveren van de loonwaarde van medewerkers.
- Bedrijven met een goed operationeel resultaat hanteren ten minste marktconforme tarieven en de omzet vanuit de eigen gemeenten is meestal bovengemiddeld. Bedrijven in regio's met weinig economische bedrijvigheid halen een groot deel van hun werk van buiten de regio.
- Nadrukkelijke en bewuste sturing op financieel rendement.
- Bedrijven met een hoog operationeel resultaat hebben vaak een goede verhouding met hun bestuur. Bestuur en directie voelen een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid om voorwaarden te scheppen die bijdragen aan een positief resultaat. Het bestuur zit daarbij op één lijn.

Met name bij een deel van de bedrijven met een negatief operationeel resultaat zijn er daarom mogelijkheden tot verbetering. Een eenvoudig recept is er niet: verbetering kost tijd en gaat vaak gepaard met reorganisatiekosten.

Met betrekking tot de sw-lonen geldt dat in beginsel de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en de cao wordt vergoed met LPO<sup>5</sup> in de rijksbijdrage. Ontwikkelingen daarbuiten betreffen de invoering van het lage-inkomensvoordeel (LIV) per 1-1-2017, die tot een gemiddelde verlaging van de kosten met € 480 per SE kan leiden. Daar staat een stijging tegenover wegens doorstroom uit 0-schalen en periodieke verhogingen van € 400 per SE over de periode 2016-2018. Per saldo zou dat betekenen dat de loonkosten per SE in de periode 2016-2018 ongeveer op hetzelfde niveau blijven. Daarbij is geen rekening gehouden met mogelijke wijzigingen in sociale lasten en is ervan uitgegaan dat het beleid met betrekking tot transitievergoedingen ongewijzigd blijft: ongeveer de helft van de sw-bedrijven blijft transitievergoedingen betalen, de andere helft niet.

## 1.9 Conclusie ontwikkeling gemeentelijke bijdrage

De factoren die de gemeentelijke bijdrage bepalen, zijn de sw-loonkosten, de rijksbijdrage en het operationeel resultaat.

### 1.9.1 Realisatie gemeentelijke bijdrage 2014-2016

In de periode 2014-2016 zijn de loonkosten sw met € 600 per SE gestegen door de invoering van de transitievergoeding, doorstroom uit 0-schalen naar functieloon en autonome toekenning van periodieken.

De rijksbijdrage is als gevolg van de efficiencykorting met € 600 per SE gedaald. Volume en rijksbijdrage per SE ontwikkelden zich iets beter dan voorzien in de MvT.

Het operationeel resultaat verbeterde van 2012-2014 met € 700 per SE. In de jaren daarna vlakt deze af en steeg van 2014-2016 met € 200 per SE.

Per saldo is daardoor de gemeentelijke bijdrage met € 1.000 per SE omhooggegaan: van € 500 per SE in 2014 naar € 1.500 per SE in 2016. In absolute bedragen is deze gestegen van € 43 miljoen in 2014 naar € 126 miljoen in 2016.

5 Loon- en prijsontwikkeling, zie brief bijlage 7.

### 1.9.2 Doorkijk gemeentelijke bijdrage 2016-2018

De loonkosten sw verbeteren enerzijds door invoering van het LIV<sup>6</sup> en verslechteren anderzijds door doorstroom uit 0-schalen naar functieloon en periodieke verhogingen. Dit zou kunnen betekenen dat de loonkosten sw per SE in de periode 2016-2018 op een vergelijkbaar niveau blijven. Om dit te bevestigen, is nader onderzoek nodig.

De rijkssubsidie per SE daalt van 2016-2018 naar verwachting met € 1.200 per SE als gevolg van efficiencykorting, versterkt door de lagere uitstroom dan aangenomen in de MvT Participatiewet.

De belangrijkste mogelijkheid voor sturing ligt bij het operationeel resultaat. Met name bij de bedrijven met een negatief operationeel resultaat (een op de drie bedrijven) is nog ruimte voor verbetering. Daar staat tegenover dat betere sw-medewerkers uitstromen en negatieve schaaffecten en reorganisatiekosten ontstaan. Per saldo vergt het een aanzienlijke inspanning om de verbetering met € 200 over 2014-2016 ook over de periode 2016-2018 te realiseren.

Gelijkblijvende loonkosten per SE, verslechtering van de rijksbijdrage met € 1.200 per SE en verbetering van het operationeel resultaat met € 200 per SE leiden opgeteld tot een verslechtering van de gemeentelijke bijdrage met € 1.000 per SE. Die gaat daardoor omhoog van € 1.500 in 2016 naar € 2.500 per SE in 2018. In absolute zin gaat de gemeentelijke bijdrage dan omhoog van € 126 miljoen in 2016 naar € 190 miljoen in 2018.

Deze doorkijk is gebaseerd op globale inschattingen. Met name de ontwikkeling van de loonkosten sw is hierin zeer bepalend en vergt nader onderzoek.

---

<sup>6</sup> Vanwege onzekerheid rond de invordering van het LIV heeft de commissie-BBV gepubliceerd dat LIV-baten pas kunnen worden genomen in de jaarrekening in het jaar dat ze daadwerkelijk zijn ontvangen. Dat kan betekenen dat (een deel van) de sw-bedrijven het LIV pas in 2018 in de jaarrekening meeneemt.







# Inleiding

## Hoofdstuk 2

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd, waarmee de toegang tot de Wsw is afgesloten. Dat betekent dat er vanaf dat moment geen nieuwe instroom meer is en dat mensen alleen uitstromen uit de Wsw. Het Wsw-volume wordt elk jaar dus lager.



## 2.1 Aanleiding en onderzoeksvraag

Tegelijkertijd gaat het budget dat beschikbaar is voor de Wsw omlaag. De verlaging vindt plaats om twee redenen:

1. Doordat het Wsw-volume afneemt, gaat het Wsw-budget evenredig met de verwachte volumedaling omlaag.
2. Daarnaast gaat de rijksbijdrage Wsw omlaag als gevolg van een efficiencykorting per SE. Met andere woorden: het bedrag dat per Wsw'er beschikbaar wordt gesteld, gaat omlaag.

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<sup>7</sup>.

### Centrale onderzoeksvraag

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, maar is het goed mogelijk dat gemeenten zich concentreren op het bredere resultaat in het sociaal domein.

Het onderzoek bestaat uit een nulmeting en twee vervolgmetingen. De nulmeting is uitgevoerd in 2015; de huidige rapportage betreft de eerste vervolgmeting, verricht in 2017. De volgende en laatste meting vindt plaats in 2019. De nulmeting diende als referentiemeting en betrof de periode 2011-2014, voorafgaand aan de invoering van de Participatiewet. Deze tweede meting betreft de periode 2015-2016 waarbij we ook opnieuw over de periode 2011-2014 rapporteren. De laatste meting betreft de periode 2017-2018.

## 2.2 Begrippen

Om praktische redenen zijn de begrippen opgenomen in paragraaf 1.3.

### 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 en gemeentelijke bijdrage.

| UITGAVEN   | FINANCIERING                     |
|--|----------------------------------|
| Loonkosten sw  | Rijksbijdrage                    |
| Operationeel resultaat:<br>• Bedrijfskosten<br>• Bedrijfsopbrengsten | Gemeentelijke bijdrage (= saldo) |
| Uitgaven sw  | Uitgaven sw                      |

Veel sw-bedrijven hanteren bovenstaande indeling en deze is voor de sector herkenbaar. 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 werken) 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 uitgaven sw. De uitgaven sw worden gefinancierd door de rijksbijdrage. Per saldo resulteert de gemeentelijke bijdrage, die moet worden gefinancierd vanuit de eigen gemeentelijke middelen<sup>8</sup>. Hierna lichten we de afzonderlijke componenten nader toe.

### 2.2.2 Uitgaven per SE

De uitgaven per SE zijn als volgt gedefinieerd:

$$\text{Uitgaven per SE} = \frac{\text{Loonkosten sw} + \text{bedrijfskosten} - \text{bedrijfsopbrengsten}}{\text{Totaal aantal SE}}$$

De uitgaven per SE zijn een belangrijk kengetal. In de Thermometer Wsw wordt de ontwikkeling van de uitgaven per SE 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 SE per jaar, van € 25.900 in 2014 tot circa € 22.700 in 2020<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Zie TK 33161, nr. 107 blz. 70, vergaderjaar 2013-2014.

## 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.

#### 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<br>(2015) | 1-METING<br>(2017) | 2-METING<br>(2019) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| Ontwikkeling omvang Wsw-populatie (inclusief uitstroom) | 2011 t/m<br>2014   | 2011 t/m<br>2016   | 2011 t/m<br>2018   |
| Ontwikkeling sturingsvariabelen <sup>10</sup>           | 2011 t/m<br>2014   | 2011 t/m<br>2016   | 2011 t/m<br>2018   |
| Ontwikkeling verschil geraamde en feitelijke afbouw     | N.v.t.             | 2015 t/m<br>2016   | 2015 t/m<br>2018   |

#### Stap 2. Uitgaven

In de tweede stap vragen we ons af hoe de uitgaven sw zich ontwikkelen voor gemeenten<sup>11</sup>, voor de 35 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<sup>12</sup>. 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<br>(2015) | 1-METING<br>(2017) | 2-METING<br>(2019) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Ontwikkeling uitgaven sw en de afzonderlijke componenten loonkosten, bedrijfsopbrengsten en bedrijfskosten | 2011 t/m<br>2014   | 2011 t/m<br>2016   | 2011 t/m<br>2018   |
| Ontwikkeling sturingsvariabelen  | 2011 t/m<br>2014   | 2011 t/m<br>2016   | 2011 t/m<br>2018   |
| Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage en de feitelijke rijksbijdrage per plek                                | 2011 t/m<br>2014   | 2011 t/m<br>2016   | 2011 t/m<br>2018   |
| Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage in de Memorie van Toelichting bij de Participatiewet                   | N.v.t.             | 2015 t/m<br>2016   | 2015 t/m<br>2018   |

#### Stap 3. (Regionale) verschillenanalyse

In stap 3 vindt de analyse plaats van de (regionale) verschillen in de uitgaven per Wsw'er. Nagegaan wordt of er exogene variabelen zijn die bepalend zijn voor de (regionale) verschillen tussen de uitgaven sw, bijvoorbeeld verschillen in de economische situatie. Ook wordt nagegaan of en zo ja in hoeverre uitvoering en beleid bepalend zijn voor de verschillen tussen gemeenten en bedrijven.

<sup>10</sup> Sturingsvariabelen zijn variabelen die beïnvloedbaar zijn door middel van beleid en uitvoering.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.

Stap 3 in drie metingen.

|  | 0-METING (2015)                           | 1-METING (2017)                           | 2-METING (2019)                     |
|--|---|---|-------------------------------------|
| Verklaring (regionale) verschillen feitelijke en geraamde afbouw | Nee<br>(onvoldoende gegevens beschikbaar) | Nee<br>(onvoldoende gegevens beschikbaar) | Ja<br>(gegevens over 2015 t/m 2018) |
| Verklaring (regionale) verschillen uitgaven per SE               | Ja<br>(gegevens over 2011 t/m 2014)       | Ja<br>(gegevens over 2011 t/m 2016)       | Ja<br>(gegevens over 2011 t/m 2018) |

We onderzoeken of de uitgaven correleren met andere variabelen. We gaan na of exogene variabelen (niet door gemeenten en sw-bedrijven beïnvloedbare factoren, zoals economische omstandigheden, aantal uitkeringsgerechtigden en verstedelijking) mede bepalend zijn voor de hoogte van de uitgaven. We bekijken tevens of de uitgaven sw correleren met factoren die wel beïnvloedbaar zijn door gemeenten en/of sw-bedrijven (sturingsvariabelen).

We onderzoeken de volgende correlaties:

1. Stuurbare factoren.
2. Omgevingskenmerken.
3. Kenmerken van de Wsw-populatie.

De analyse voeren we eerst uit door middel van regressie (paneldatamethode). Daarna wordt deze verdiept in gesprekken met sw-bedrijven en gemeenten om de gevonden verschillen nader te duiden.

## 2.4 Leeswijzer

Deze meting betreft de eerste vervolgmeting van het onderzoek over de periode 2015-2016 waarbij we de referentiejaar 2011-2014 van voor de Participatiewet ook opnieuw meenemen. De meting betreft:

- *Feiten*: feitelijke ontwikkeling van het aantal mensen in de sw en de kosten die daarmee samenhangen in 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 per SE, die mede afhankelijk is van de volumeontwikkeling.

In hoofdstuk 5 komen de uitgaven en de gemeentelijke bijdrage aan bod.

Hoofdstuk 6 bevat een kwalitatieve analyse van de feiten en omstandigheden die de uitgaven per sw-organisatie kunnen verklaren.

# Volume

## Hoofdstuk 3

Dit hoofdstuk bespreekt de landelijke en regionale ontwikkelingen van het aantal SW-dienstverbanden in de periode 2011-2016. 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.







### 3.1 Landelijke ontwikkelingen Q

Het aantal arbeidsjaren neemt in 2015 en 2016 fors af ten opzichte van de periode 2011-2014 (zie tabel 1). Dit komt doordat er vanaf januari 2015 geen instroom in de Wsw meer mogelijk is. De afname in 2016 ten opzichte van 2015 (5,2%) is groter dan de afname in 2015 ten opzichte van 2014 (3,2%), omdat medio 2015 instroom in de Wsw nog maar een halfjaar gesloten was.

Het gerealiseerd aantal arbeidsjaren in 2015 en 2016 is lager dan geraamd. Op landelijk niveau is er dus sprake van onderrealisatie. Voor 2015 zijn er 88.300 arbeidsjaren geraamd en 87.570 arbeidsjaren gerealiseerd. Voor 2016 zijn er 83.300 arbeidsjaren geraamd en 83.014 arbeidsjaren gerealiseerd. De geraamde afnames van het Wsw-bestand bedroegen in 2015 en 2016 respectievelijk 2.500 (2,8%) en 5.000 (5,7%) arbeidsjaren ten opzichte van het voorgaande jaar. De afname van ruim 2.872 arbeidsjaren in 2015 was dus groter dan geraamd.

Daarentegen was de afname van bijna 4.556 arbeidsjaren in 2016 kleiner dan geraamd.

Verder stromen er in 2015 en 2016 nog personen in in het Wsw-bestand. Het jaarrapport van de Wsw-statistiek 2016 (Harteveld e.a., 2017) 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 2016 weer in dienst zijn gekomen na een nieuw Wsw-dienstverband aangeboden gekregen te hebben." Het gaat veelal om personen van wie eerst een begeleid-werkdienstverband beëindigd wordt en die vervolgens met een terugkeergarantie weer in dienst keren bij hun sw-bedrijf.<sup>13</sup>

Ramingen en realisatie in aantal arbeidsjaren sluiten landelijk op elkaar aan, bron: Kamerstuk 33161 en Wsw-statistiek 2011-2016, Jaarrapport Panteia, meicirculaire 2015, septembercirculaire 2016, meicirculaire 2017.

|                             | 2011    | 2012    | 2013    | 2014    | 2015    | 2016   |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| <b>Geraamd:</b>             |         |         |         |         |         |        |
| Aantal arbeidsjaren         |         |         |         | 90.800  | 88.300  | 83.300 |
| <b>Gerealiseerd:</b>        |         |         |         |         |         |        |
| Aantal arbeidsjaren         |         |         |         | 90.442  | 87.549  | 83.014 |
| Aantal personen 1 januari   | 102.808 | 102.124 | 102.385 | 101.891 | 102.857 | 96.300 |
| Aantal personen 31 december | 102.026 | 102.400 | 101.912 | 102.826 | 96.321  | 91.432 |

**Toelichting:** Het aantal geraamde en gerealiseerde arbeidsjaren betreft het jaargemiddelde. Het aantal personen op 1 januari en 31 december en de in- en uitstroom gedurende het jaar worden gemeten in personen in plaats van arbeidsjaren.

Natuurlijk verloop is in alle jaren de belangrijkste reden voor ontslag (zie de tabel op de nevenstaande pagina). Het belang van deze ontslagredenen is in 2015 en 2016 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.

Anderzijds zijn andere ontslagredenen minder aantrekkelijk of minder goed mogelijk. Het aandeel van ontslag op eigen verzoek is in 2015 licht gedaald. Wsw'ers zullen minder snel ontslag aanvragen, omdat dit kan betekenen dat zij dan de Wsw verlaten (voorheen kwamen zij op de wachtlijst terecht).

Het aandeel ontslag vanwege einde proeftijd of contract daalt ook sterk. 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. In de komende jaren zal deze ontslagreden niet meer mogelijk zijn. Mensen die ultimo 2014 in de Wsw instroomden, konden voor maximaal drie jaar (dus tot ultimo 2017) tijdelijke contracten krijgen. De verwachting is daarom dat de uitstroom in de komende jaren verder daalt. Zonder ontslag vanwege einde proeftijd of contract zou de uitstroom in 2015 en 2016 4.723 respectievelijk 4.369 Wsw'ers (in aantallen personen) bedragen in plaats van respectievelijk 6.561 en 5.264. Dit komt overeen met een afname van het Wsw-bestand van 4,6% en 4,5% dan wel 6,1% en 5,5% (als percentage van het aantal werkzame personen aan het einde van het voorgaande kalenderjaar).

<sup>13</sup> 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.

Natuurlijk verloop is de belangrijkste ontslagreden in de periode 2011-2016, bron: Wsw-statistiek 2011-2016, Jaarrapport Panteia.

|   | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Onvoldoende medewerking arbeid                                      | 0,1%         | 0,2%         | 0,1%         | 0,1%         | 0,1%         | 0,1%         |
| Onvoldoende medewerking herindicatie                                | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%         |
| Geen doelgroep  | 0,3%         | 0,3%         | 0,3%         | 0,2%         | 0,3%         | 0,1%         |
| Eigen verzoek   | 1,0%         | 0,9%         | 0,8%         | 0,7%         | 0,6%         | 0,6%         |
| Overig  | 0,9%         | 1,0%         | 0,9%         | 0,7%         | 0,5%         | 0,6%         |
| Natuurlijk verloop  | 3,0%         | 3,3%         | 2,5%         | 2,6%         | 3,3%         | 3,1%         |
| Onbekend  | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%         | 0,1%         | 0,0%         | 0,0%         |
| <b>Totaal excl. einde proeftijd en einde contract bepaalde tijd</b> | <b>5,4%</b>  | <b>5,7%</b>  | <b>4,6%</b>  | <b>4,3%</b>  | <b>4,6%</b>  | <b>4,5%</b>  |
| Einde proeftijd   | 0,1%         | 0,2%         | 0,2%         | 0,2%         | 0,1%         | 0,0%         |
| Einde contract bepaalde tijd  | 1,5%         | 1,8%         | 1,9%         | 2,0%         | 1,7%         | 0,9%         |
| <b>Overall totaal (%)</b>   | <b>7,0%</b>  | <b>7,7%</b>  | <b>6,7%</b>  | <b>6,5%</b>  | <b>6,4%</b>  | <b>5,4%</b>  |
| <b>Totaal (aantal)</b>  | <b>7.101</b> | <b>7.742</b> | <b>6.808</b> | <b>6.714</b> | <b>6.561</b> | <b>5.264</b> |

**Toelichting:** 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.

Met een aandeel van respectievelijk 34% en 38% vormt (vervroegd) pensioen in 2015 en 2016 de voornaamste bestemming na ontslag (niet weergegeven in een tabel). Dit sluit aan bij natuurlijk verloop als belangrijkste ontslagreden. Een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering is in 2015 en 2016 de bestemming in respectievelijk 17% en 18% van de ontslaggevallen. In de jaren daarvoor was dit ongeveer 20%. 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 in 2015 en 2016 voor het grootste deel in een bijstands-, WW-uitkering of uitkering voor ziekte/ arbeidsongeschiktheid terecht.

De doorstroom naar reguliere arbeid is zowel voor als na invoering van de Participatiewet te verwaarlozen: in 2014 en 2016 vond dit slechts plaats na circa 1% van de beëindigde dienstverbanden. Dit komt overeen met ongeveer 0,06% van het aantal Wsw'ers dat aan het begin van het desbetreffende jaar aanwezig was.

### 3.2 Detacheren en begeleid werken

De Participatiewet heeft als doel om personen zo regulier mogelijk te laten werken gegeven hun capaciteiten. Dit kan onder andere door middel van begeleid werken, individueel detacheren, groepsdetacheren en uitstroom uit de Wsw naar regulier werk.

**Box 1.** Toelichting begeleid werken, individueel detacheren en groepsdetacheren

**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 de werkgever geldende cao. De gemeente ontvangt de reguliere rijksbijdrage (rond € 26.000) en betaalt die werkgever een loonkostensubsidie. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald door de gemeente, maar ligt gemiddeld rond de € 10.000 per jaar. De gemeente (of uitvoeringsorganisatie) regelt en betaalt ook de begeleiding.

**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 job coaching door het sw-bedrijf. Voorbeeld: een sw'er wordt gedetacheerd als administratief medewerker.

**Groepsdetacheren:** 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 mee detacheert. Deze geeft leiding aan de sw-medewerkers. Voorbeeld: een groep wordt gedetacheerd om productiewerk uit te voeren voor een inpakbedrijf of bij een 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 groepsdetacheren maar als werken op locatie. Deze mensen tellen dan in de cijfers mee als niet-gedetacheerde Wsw'ers. Begeleid werken en individueel detacheren zijn vrij goed af te bakenen.

Groepsdetacheren is minder goed af te bakenen van werken op locatie. Ontwikkelingen in groepsdetacheren 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 volgt dat het aandeel begeleid werken in het totaal aantal arbeidsjaren tussen 2011 en 2016 licht is gestegen van 6,1% naar 6,5% (zie tabel 5). Er is geen sprake van een versnelde toename in het aandeel na het afsluiten van toegang tot de Wsw en de invoering van de Participatiewet in 2015. Het aandeel individuele detacheringen in het totaal aantal arbeidsjaren is tussen 2011 en 2016 gestaag gestegen van 15,4% naar 17,1%.<sup>14</sup> Ook nu is er geen duidelijke trendbreuk zichtbaar vanaf 2015.

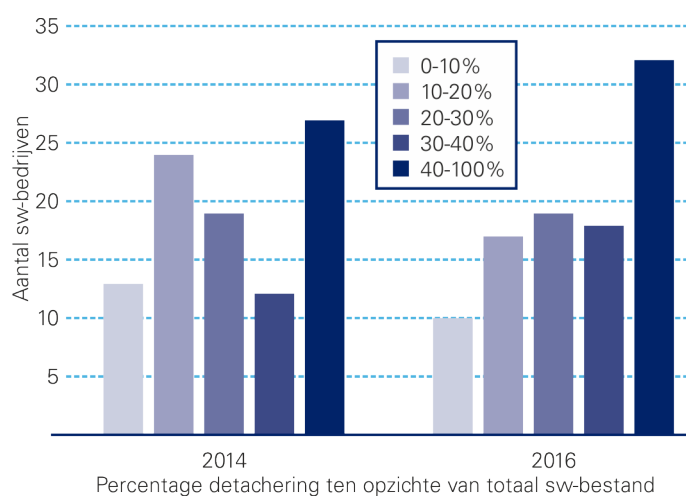
Individueel detacheren is het meest reguliere alternatief voor begeleid werken wanneer de werknemer of werkgever niet bereid is tot een begeleid-werkenconstructie. Het aandeel groepsdetacheringen in het totaal aantal arbeidsjaren is tussen 2011 en 2016 sterk gegroeid van 8,2% tot 19,4%. De groei is vooral fors in 2015. Mogelijk komt dit door een verandering in de gehanteerde definitie (zie Box 1).

Toename aandeel groepsdetacheringen, individuele detacheringen en begeleid werken sinds afsluiting toegang Wsw begin 2015, bron: Wsw-statistiek 2011-2016, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.

|   | 2011    | 2012    | 2013    | 2014    | 2015   | 2016   |
|---|---------|---------|---------|---------|--------|--------|
| <b>Aantallen</b>                          |         |         |         |         |        |        |
| Aantal personen                           | 102.031 | 102.369 | 101.912 | 102.855 | 96.300 | 91.432 |
| Van wie:                                  |         |         |         |         |        |        |
| • Niet-gedetacheerde Wsw-dienstbetrekking | 71.854  | 68.620  | 65.130  | 64.872  | 55.698 | 52.196 |
| • Individuele detachering                 | 15.709  | 16.609  | 16.870  | 17.476  | 16.294 | 15.656 |
| • Groepsdetachering                       | 8.318   | 10.890  | 13.679  | 13.777  | 18.048 | 17.708 |
| • Begeleid werken                         | 6.190   | 6.297   | 6.290   | 6.780   | 6.302  | 5.909  |
| <b>Percentage</b>                         |         |         |         |         |        |        |
| Aantal personen                           | 100%    | 100%    | 100%    | 100%    | 100%   | 100%   |
| Van wie:                                  |         |         |         |         |        |        |
| • Niet-gedetacheerde Wsw-dienstbetrekking | 70,4%   | 67,0%   | 63,9%   | 63,1%   | 57,8%  | 57,1%  |
| • Individuele detachering                 | 15,4%   | 16,2%   | 16,6%   | 17,0%   | 16,9%  | 17,1%  |
| • Groepsdetachering                       | 8,2%    | 10,6%   | 13,4%   | 13,4%   | 18,7%  | 19,4%  |
| • Begeleid werken                         | 6,1%    | 6,2%    | 6,2%    | 6,6%    | 6,5%   | 6,5%   |

**Toelichting:** De tabel is gebaseerd op het aantal personen aan het eind van het kalenderjaar.

Ook uit de volgende tabel blijkt dat het gezamenlijke aandeel van individuele en groepsdetacheringen in het totaal aantal arbeidsjaren toegenomen is tussen 2014 en 2016. In 2016 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 is een verandering in de gehanteerde definitie een mogelijke verklaring voor de toename in het aandeel groepsdetacheringen.



**Figuur 4.** Frequentieverdeling percentage detacheringen in 2014 en 2016, bron: Wsw-statistiek 2014 en 2016, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.

**Toelichting:** De tabel is gebaseerd op jaargemiddeldes van de gerealiseerde detacheringen en arbeidsjaren.

<sup>14</sup> Het gaat hier om de ultimo-gegevens. Fluctuaties in het aandeel gedetacheerden gedurende het jaar zijn niet zichtbaar.



Een regionale analyse laat geen duidelijk verband zien tussen een toename in het aandeel detacheringen en een afbouw van het aantal arbeidsjaren (zie bijlage 2). De vier arbeidsmarktregio's met de grootste stijging in het aandeel detacheringen tussen 2014 en 2016 zijn Midden-Gelderland, Midden-Utrecht, Noord-Limburg en Food Valley. De afbouwsnelheid van het Wsw-bestand van Midden-Gelderland en Midden-Utrecht is lager dan gemiddeld, terwijl de afbouwsnelheid van het Wsw-bestand in Noord-Limburg en Food Valley hoger is dan gemiddeld.

In de vorige paragraaf is al aangegeven dat uitstroom naar reguliere arbeid vrijwel niet voorkomt; dit blijkt niet haalbaar 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 (zie voor een analyse van de regionale verschillen in de ontwikkeling van de Q bijlage 2). Regionale verschillen ontstaan door variatie 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 (zie box 2). De afwijking tussen het toegewezen budgetaandeel en het werkelijk gerealiseerde aandeel in aantallen arbeidsjaren noemen we het herverdeeleffect (uitgedrukt als percentage van het gerealiseerde aandeel).

**Box 2:** het Wsw-verdeelmodel, verschil realisatie SiSa en Wsw-statistiek, Wgr-gebieden en herverdeeleffecten.

#### 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 hangt af van de leeftijd en het geslacht van de Wsw'ers in de gemeente. Deze blijfkans varieerde in 2016 tussen de 75% en 97% voor de verschillende gemeenten. Voor gemeenten met minder dan 100 arbeidsjaren wordt een blijfkans van 100% 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 SE 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 verrekeringen tussen gemeenten moesten plaatsvinden. 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 de 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

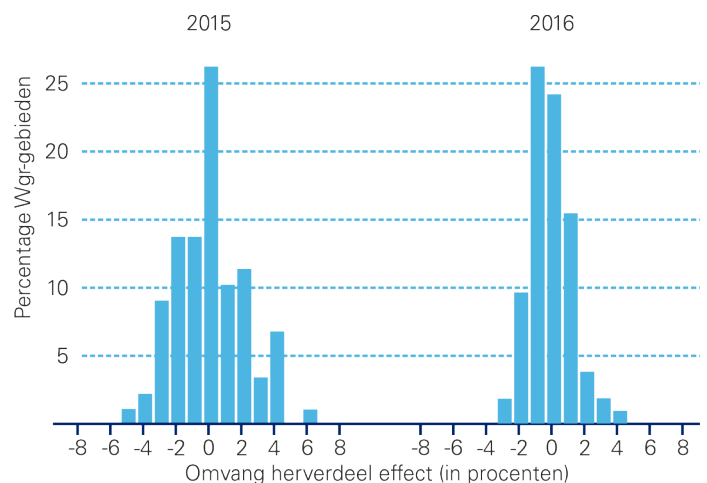
Gemeenten hebben twee mogelijkheden om de uitvoer en de financiën van de Wsw te organiseren. De eerste optie is om deze verantwoordelijkheden volledig zelf te dragen. De gemeente Den Haag heeft hiervoor bijvoorbeeld het sw-bedrijf de Haaghe Groep in het leven geroepen. Daarnaast kunnen meerdere gemeenten ervoor kiezen samen te werken en de verantwoordelijkheden gezamenlijk te dragen. Hiervoor verenigen zij zich in zogeheten 'Wet gemeenschappelijke regelingen'-gebieden (Wgr-gebieden). Zo bedient het sw-bedrijf Ability de gemeenten Bedum, de Marne, Eemsum en Winsum. In totaal zijn er in 2017 87 Wgr-gebieden/sw-bedrijven.

### 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 in de realiteit anders uitpakken. Het toegewezen budgetaandeel wijkt dan af van het werkelijk gerealiseerde aandeel in aantallen arbeidsjaren. Dit noemen we het herverdeeleffect van een Wgr-gebied: 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 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 het Wsw-macrobudget ten opzichte van de gerealiseerde arbeidsjaren. Dit was gunstig voor de financiën van de aangesloten gemeenten.

De gemiddelde absolute herverdeeleffecten in 2015 en 2016 hebben een omvang van respectievelijk 1,6% en 1,0% (zie figuur 1). In beide jaren heeft meer dan 75% van de Wgr-gebieden een herverdeeleffect tussen de -2,5 en 2,5%. Ter vergelijking: het gemiddelde absolute herverdeeleffect van het verdeelmodel voor het inkomensdeel van de Participatiewet in 2018 heeft een omvang van 11,6% en het herverdeeleffect voor het Participatiebudget voor de klassieke WWB-doelgroep is meer dan 20%.<sup>15</sup> De omvang van de effecten is niet geheel vergelijkbaar omdat het in dit geval om effecten op gemeenteniveau en niet op Wgr-niveau gaat, maar ook als we kijken naar gemeenteniveau zijn de herverdeeleffecten voor het Wsw-model behoorlijk lager (gemiddeld 3%).

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 1.000 arbeidsjaren in een jaar realiseert. In 2015 komt dit overeen met een aandeel van  $(100\% \times (1.000/87.286) =) 1,15\%$  in het totaal aantal gerealiseerde arbeidsjaren. 1,15% van het totale budget komt overeen met een rijksbijdrage van  $(1,15\% \times \text{€ } 2,251 \text{ miljard} =) \text{€ } 25,9 \text{ miljoen}$ . Stel dat het sw-bedrijf een positief herverdeeleffect van 1,6% heeft, dan is de hoeveelheid gerealiseerde uren 1,6% 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  $(1,15\% \times (1+0,016) \times \text{€ } 2,251 \text{ miljard} =) \text{€ } 26,3 \text{ miljoen}$ . Het verschil van € 400.000 komt ten goede aan het sw-bedrijf. Op vergelijkbare wijze leidt een negatief herverdeeleffect van 1,6% tot een verliespost van € 400.000 voor het SW-bedrijf, gelijk aan zestien Wsw-dienstverbanden. Het sw-bedrijf ontvangt in dit geval namelijk in totaal  $(1,15\% \times (1-0,016) \times \text{€ } 2,251 \text{ miljard} =) \text{€ } 25,5 \text{ miljoen}$ . Bij een herverdeeleffect van 2,5% betreft het verschil € 600.000.



**Figuur 5:** Merendeel herverdeeleffecten van Wgr-gebieden in 2015 en 2016 tussen -2,5% en 2,5%, bron: Wsw-statistiek 2011-2016, mei-circulaire 2015 en septembercirculaire 2016, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.

**Toelichting:** De figuur is gebaseerd op jaargemiddeldes van de gerealiseerde arbeidsjaren.

<sup>15</sup> Zie Tempelman et al. (2017), Verfijning bijstandsverdeelmodel 2018, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek en Tempelman et al. (2014), Verdeling van het participatiebudget over gemeenten, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Het gemiddelde herverdeeeffect van alle Wgr-gebieden is in 2015 licht positief (0,1%) en in 2016 licht negatief (-0,1%, zie tabel 3).<sup>16</sup> Ten opzichte van grotere Wgr-gebieden is het gemiddelde herverdeeeffect van Wgr-gebieden met maximaal 100.000 inwoners in 2015 het sterkst positief (0,6%) en in 2016 het sterkst negatief (-0,3%). 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 2015 geen duidelijk verband met het inwonertal van de Wgr-verbanden. In 2016 is er sprake van een licht negatief verband tussen het inwonertal en het gemiddelde absolute effect. In beide jaren zijn de uitschieters het grootst in de Wgr-gebieden met een relatief klein inwonertal. Vanwege de kleine hoeveelheid arbeidsjaren zijn er in deze Wgr-gebieden namelijk al snel grote herverdeeeffecten. In beide jaren is er geen duidelijk verband zichtbaar tussen het inwonertal en het aantal Wgr-gebieden met positieve en negatieve herverdeeeffecten.

SEO Economisch Onderzoek heeft de gevolgen van een alternatief verdeelmodel (verdeling van het budget enkel aan de hand van gerealiseerde arbeidsjaren) geanalyseerd en gekeken of dit tot kleinere herverdeeeffecten zou leiden dan het huidige model. Dit bleek niet het geval.

In bijlage 5 vindt u tabellen met een uitsplitsing van herverdeeeffecten.

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

Ten slotte bestaat er geen sterk verband tussen de richting van de herverdeeeffecten en het beëindigen van dienstverbanden aan het einde van de proeftijd of na het aflopen van een contract voor bepaalde tijd. In 2016 is het gemiddelde herverdeeeffect van gemeenten waarin deze ontslagreden relatief veel voorkomt, niet groter dan in gemeenten waarin dit niet het geval is. Enkel bij grote gemeenten is wel sprake van een zwak verband.

### 3.4 Conclusies en samenvatting met betrekking tot ontwikkeling Q

#### Landelijke ontwikkelingen

Het aantal gerealiseerde arbeidsjaren is gedaald sinds het afsluiten van de toegang tot de Wsw. De gerealiseerde afbouw tussen 2014 en 2016 is iets groter dan geraamd. De belangrijkste ontslagreden is natuurlijk verloop. Er worden verder vanaf 2015 minder dienstverbanden beëindigd na afloop van een proeftijd of een contract voor bepaalde tijd. Het beëindigen van dienstverbanden om deze redenen was in 2015-2016 minder goed mogelijk dan in de periode voor invoering van de Participatiewet, omdat er sinds 2015 nauwelijks nieuwe contracten afgegeven worden. Het is de verwachting dat het uitstroompercentage uit de Wsw de komende jaren afneemt, omdat deze uitstroomreden wegvalt. De meeste Wsw'ers gaan met pensioen.

#### Regionale ontwikkelingen

De dichtheid van het aantal Wsw'ers is het hoogst bij de oostgrens van Nederland. Ook de afbouw van het Wsw-bestand tussen 2014 en 2016 is in deze gebieden het grootst geweest. Het gemiddelde absolute herverdeeeffect per Wgr-gebied was 1,6% in 2015 en 1,0% in 2016. Er is gekeken of een alternatief verdeelmodel, waarbij de budgetten op basis van het gerealiseerde aantal arbeidsjaren in het voorgaande jaar worden verdeeld, leidt tot kleinere herverdeeeffecten. Dat bleek niet het geval.

#### Detacheren en begeleid werken

Het belang van begeleid werken en individuele detacheringen is vanaf 2011 gegroeid. Ook het belang van groepsdetacheringen is vanaf 2011 fors toegenomen, mogelijk is deze toename te verklaren door een verandering in de gehanteerde definitie.

<sup>16</sup> Het gemiddelde herverdeeeffect 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 herverdeeeffecten van alle gemeenten en Wgr-gebieden tellen dus even zwaar mee voor het gemiddelde en zijn niet afhankelijk van het inwonertal.

# Ontwikkeling rijksbijdrage

## Hoofdstuk 4





| VERGELIJKING RIJKSBIJDRAGE PER SE MvT<br>MET REALISATIE | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>MvT</b>  |        |        |        |        |        |        |
| Raming aj SW MvT (SE)                                   |        |        |        | 90.800 | 88.300 | 83.300 |
| Macrobudget Wsw begroting 2017 (mrd euro)               |        |        |        | 2.361  | 2.274  | 2.143  |
| Rijksbijdrage per aj begroting 2016/17 (euro/SE)        |        |        |        | 26.002 | 25.753 | 25.726 |
| <b>Realisatie</b>                                       |        |        |        |        |        |        |
| Realisatie aj (SEO/WSW statistiek) (SE)                 | 91.293 | 90.492 | 90.070 | 90.442 | 87.549 | 83.014 |
| Macrobudget Wsw (SZW) (mrd euro)                        | 2.342  | 2.372  | 2.381  | 2.390  | 2.274  | 2.143  |
| Rijksbijdrage per aj realisatie (SZW/SEO)               | 25.654 | 26.212 | 26.435 | 26.426 | 25.974 | 25.815 |
| <b>Realisatie als % van MvT</b>                         |        |        |        |        |        |        |
| AJ  |        |        |        | 99,6%  | 99,1%  | 99,7%  |
| Macrobudget   |        |        |        | 101,2% | 100,0% | 100,0% |
| Rijksbijdrage per aj                                    |        |        |        | 101,6% | 100,9% | 100,3% |

#### 4.1 Vergelijking ontwikkeling volume en rijksbijdrage MvT versus realisatie

In bovenstaande tabel wordt eerst SE, macrobudget en rijksbijdrage per SE weergegeven zoals opgenomen in de MvT en aangepast in de rijksbegroting.

In deze tabel is de rijksbijdrage per SE bepaald door het macrobudget (bron: SZW) voor dat jaar te delen door het aantal SE (bron: Panteia/SEO) voor dat jaar.

Vergelijking van MvT/begroting SZW met realisatie laat zien dat de gerealiseerde volumes 0,3% tot 0,9% lager liggen dan in MvT. Omdat het macrobudget gelijk blijft, is daardoor de rijksbijdrage per SE 0,3% tot 0,9% hoger dan in MvT/begroting SZW.

#### 4.2 Doorkijk: ontwikkeling volume en rijksbijdrage

De Thermometer Wsw beschrijft retrospectief in welke mate de gerealiseerde baten en uitgaven van de uitvoering van de Wsw overeenkomen met de verwachtingen daaromtrent in de MvT van de Participatiewet.

Het macrobudget voor de rijksbijdrage voor de komende jaren staat vast en wordt alleen nog aangepast aan loon- en prijsontwikkelingen, indien het kabinet daartoe besluit<sup>17</sup>. De ontwikkeling van de uitgaven per SE wordt bepaald door het beschikbare macrobudget te delen door het actuele volume.

Daarmee is de volumeontwikkeling bepalend voor de uitgaven per SE. Hieronder laten we met verschillende scenario's zien hoe bij verschillende volumeontwikkelingen de ontwikkeling van de rijksbijdrage eruitziet.

<sup>17</sup> Bijlage 7 bevat een brief van de staatssecretaris over LPO periode 2016-2018.

In de MvT bij de Participatiewet zijn aannames gedaan over de uitstroom. Over 2015 en 2016 ligt de realisatie van de uitstroom vlak bij de voorziene uitstroom. Echter, de cijferreeks in de MvT gaat ervan uit dat de uitstroom in 2017 en 2018 op het niveau van 2016 ligt. Dat is onwaarschijnlijk, omdat met ingang van 2017 de uitstroomreden 'einde proeftijd en einde contract bepaalde duur' wegvalt. De meest recente volumeschatting van SZW, gebaseerd op een blijfkansenberekening van Panteia van eind 2017, geeft een ander beeld:

| VOLUMES                      | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Raming uitstroom</b>      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| MvT                          |        | 2.500  | 5.000  | 5.000  | 4.700  | 3.200  | 2.400  | 2.400  | 2.500  |
| Realisatie                   |        | 2.893  | 4.535  |        |        |        |        |        |        |
| Bij uitstroom of blijfkansen |        |        |        | 3.752  | 3.572  | 3.531  | 3.467  | 3.461  | 3.425  |
| <b>Raming aantal SE</b>      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| MvT                          | 90.800 | 88.300 | 83.300 | 78.300 | 73.600 | 70.400 | 68.000 | 65.600 | 63.100 |
| Realisatie                   | 90.442 | 87.549 | 83.014 |        |        |        |        |        |        |
| Bij uitstroom of blijfkansen |        |        |        | 79.262 | 75.690 | 72.159 | 68.692 | 65.231 | 61.806 |

Hieruit blijkt dat in 2017 en 2018 de uitstroom lager is dan de aannames in de MvT en hoger in de jaren daarna.

De rijksbijdrage per SE wordt bepaald door het vaststaande macrobudget te delen door het aantal SE. Onderstaande tabel laat zien hoe de rijksbijdrage per SE zich zal ontwikkelen, uitgaande van de MvT volumereeks en uitgaande van de recente SZW volumereeks.

| FICTIEVE RIJKSSUBSIDIE                 | 2014     | 2015     | 2016     | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      |
|--|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Macrobudget mln</b>                 |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
| Septembercirculaire gemeentefonds 2017 |          |          |          | 2.023,065 | 1.861,022 | 1.741,857 | 1.636,579 | 1.582,077 | 1.523,630 |
| <b>Rijkssubsidie per SE</b>            |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
| Realisatie                             | € 26.426 | € 25.968 | € 25.815 |           |           |           |           |           |           |
| Bij volume cf MvT                      | € 26.002 | € 25.748 | € 25.722 | € 25.837  | € 25.286  | € 24.742  | € 24.067  | € 24.117  | € 24.146  |
| Bij volume nieuwe blijfkansen          |          |          |          | € 25.524  | € 24.587  | € 24.139  | € 23.825  | € 24.253  | € 24.652  |

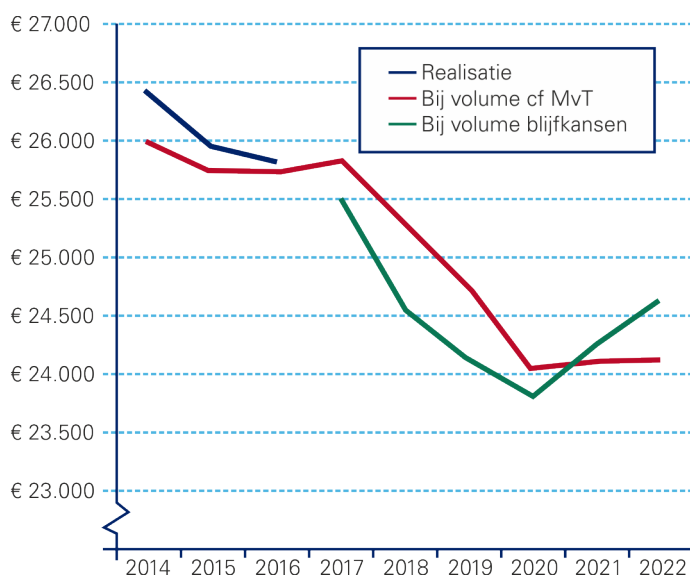
Het macrobudget is in cijfers 2017 (inclusief LPO). Sinds 2012 heeft elk jaar een indexatie plaatsgevonden en in de brief van de staatssecretaris d.d. 8 dec 2015<sup>18</sup> wordt aangegeven dat het de intentie is ook voor 2016-2018 LPO toe te passen.

<sup>18</sup> De brief is bijgevoegd in bijlage 7.

Uit deze tabel blijkt dat de rijksbijdrage uitgaande van de MvT volumereeks van 2016 naar 2018 daalt met € 500 per SE, terwijl deze uitgaande van de volumereeks bij de nieuwe blijfkansenberekening over die periode daalt met € 1.200 per SE. Daarbij moet worden opgemerkt dat in het cijfer voor 2017 de LPO is verwerkt; zonder deze zou de daling groter zijn dan € 1.200 per SE.

Vanaf 2021 is op grond van de blijfkansen de populatie lager dan de lijn die in de MvT is genoemd. Vanaf dat moment zal het bedrag per SE dan ook hoger zijn dan in de MvT.

Grafisch weergegeven:



**Figuur 6.** Ontwikkeling rijksbijdrage per SE uitgaande van volume MvT versus volume recente blijfkansenberekening.

# Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage

## Hoofdstuk 5

Gemeenten maken kosten voor de uitvoering van de Wsw. Ze betalen salarissen voor de sw-medewerkers en maken kosten om het uitvoerings- en productieapparaat draaiende te houden. Daartegenover staan opbrengsten uit de productie die met de sw-medewerkers wordt gerealiseerd.





## 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we na hoe de gemeentelijke bijdragen zich ontwikkelen. Wat kost het gemeenten om de salarissen te betalen en om het uitvoerings- en productieapparaat draaiende te houden? We kijken zowel naar de uitgaven (saldo van kosten en opbrengsten exclusief rijksbijdrage) als naar de gemeentelijke bijdrage (saldo kosten en opbrengsten inclusief rijksbijdrage).

Vervolgens kijken we naar de spreiding van de gemeentelijke bijdragen en mogelijke verklaringen hiervoor. We kijken hoe de hoogte van de bijdragen is verdeeld over het land: zijn de bijdragen in de ene regio hoger dan in de andere? Ook kijken we naar de verdeling over de sw-bedrijven: is er een grote variatie in de uitgaven of is de hoogte van de uitgaven geconcentreerd rond een bepaald gemiddelde?

Tot slot gaan we na in hoeverre er gestuurd kan worden op de hoogte van de uitgaven. Welke variabelen zijn te beïnvloeden door uitvoerders van de sw en welke niet of slechts beperkt?

## 5.2 Omvang en samenstelling landelijke gemeentelijke bijdrage

De tabel hieronder bevat de uitkomsten van de ontwikkeling van de gemeentelijke bijdrage over de periode 2011-2016 op basis van het onderzoek onder sw-bedrijven.

| UITSPLITSING FINANCIËEL RESULTAAT IN MLN EURO              | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015        | 2016        |
|--|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Netto toegevoegde waarde                                   | 893        | 864        | 835        | 835        | 819         | 824         |
| Inkomsten uit re-integratieactiviteiten                    | 110        | 90         | 67         | 70         | 68          | 67          |
| Inkomsten uit andere niet Wsw gerelateerde activiteiten    | 22         | 19         | 18         | 16         | 19          | 21          |
| Loonkosten overige doelgroepen                             | -105       | -89        | -76        | -79        | -81         | -91         |
| Overige bedrijfskosten (incl. incidentele baten en lasten) | -943       | -930       | -857       | -820       | -799        | -784        |
| <b>Operationeel resultaat</b>                              | <b>-23</b> | <b>-47</b> | <b>-12</b> | <b>21</b>  | <b>25</b>   | <b>37</b>   |
| Loonkosten sw-personeel                                    | -2.368     | -2.374     | -2.389     | -2.388     | -2.334      | -2.247      |
| Betaalde loonkostensubsidie begeleid werk sw               | -62        | -65        | -63        | -66        | -63         | -59         |
| (Fictieve) rijksbijdrage                                   | 2.342      | 2.372      | 2.381      | 2.390      | 2.274       | 2.143       |
| <b>Subsidieresultaat</b>                                   | <b>-88</b> | <b>-67</b> | <b>-71</b> | <b>-64</b> | <b>-122</b> | <b>-162</b> |
| Gemeentelijke bijdrage                                     | -111       | -114       | -84        | -43        | -97         | -126        |
| <b>Als percentage van de rijksbijdrage</b>                 | <b>-5%</b> | <b>-5%</b> | <b>-4%</b> | <b>-2%</b> | <b>-4%</b>  | <b>-6%</b>  |
| SE   | 91.293     | 90.492     | 90.070     | 90.442     | 87.549      | 83.014      |

Uit het overzicht blijkt dat het operationeel resultaat sinds 2012 jaarlijks verbetert. Het subsidieresultaat verslechtert na 2014. Dit kan worden verklaard doordat de totale rijksbijdrage sterker daalt dan de totale loonkosten Wsw. Per saldo daalt de gemeentelijke bijdrage voor gemeenten elk jaar van 2011 tot 2014. Na 2014 is het effect van de dalende rijkssubsidie sterker dan het effect van het verbeterende operationeel resultaat, waardoor de gemeentelijke bijdrage stijgt.

In 2016 is de gemeentelijke bijdrage weer vrijwel op het niveau in 2011 en bedraagt deze 6% van de rijksbijdrage.

## 5.3 Verdeling over gemeenten

Om de gemeentelijke bijdrage en de verdeling te bestuderen, gaan we uit van de bijdrage in euro's per inwoner. 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).<sup>19</sup> De jaren na de invoering van de Participatiewet hebben we gemarkeerd.

Gemiddelde uitgaven en gemeentelijke bijdrage Wsw per inwoner.

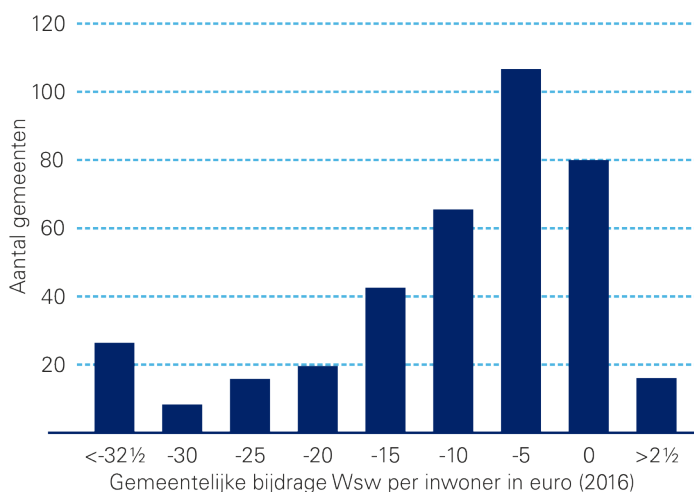
|   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Gemiddelde uitgaven per inwoner               | -147 | -149 | -147 | -145 | -140 | -133 |
| Gemiddelde rijksbijdrage per inwoner          | 140  | 139  | 139  | 139  | 133  | 124  |
| Gemiddelde gemeentelijke bijdrage per inwoner | -7   | -10  | -8   | -6   | -7   | -9   |

<sup>19</sup> We hebben de lasten per inwoner benaderd door de totale lasten Wsw per jaar te delen door de totale populatie zoals geregistreerd voor dat jaar door het CBS.



We zien dat de uitgaven per inwoner over de periode 2011-2016 omlaag zijn gegaan van € 147 naar € 133 per inwoner. Nederland geeft in 2016 dus € 133 per inwoner uit aan de Wsw. We zien dat de rijksbijdrage per inwoner daalde van € 140 per inwoner naar € 124 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 de volgende grafiek zien we de verdeling van de bijdrage per inwoner over de Nederlandse gemeenten (in euro's per hoofd) in 2016.

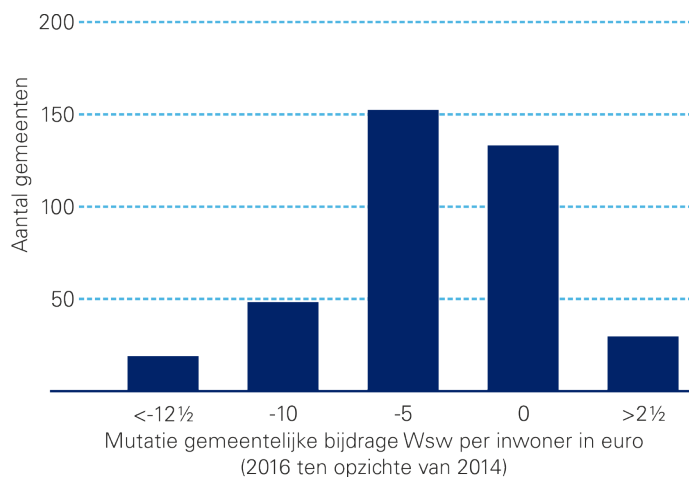


**Figuur 7.** Bijdrage Wsw per inwoner, bron: uitvraag financiële gegevens bij sw-bedrijven.

Verreweg de meeste gemeenten (89%) hadden in 2016 een bijdrage van € 5 per inwoner. 80% van de gemeenten kende een bijdrage tussen de € 27 en € 0 per inwoner. Desondanks vonden we grote verschillen tussen gemeenten, met bijdragen die varieerden van € 105 tot € 9 ontvangst per inwoner.

Naarmate het aantal Wsw'ers per gemeente in 2016 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. De correlatie is gematigd sterk.<sup>20</sup>

De volgende grafiek toont de verandering van de bijdrage (een plus wijst op een verbetering van het resultaat) in 2016 ten opzichte van 2014 (het jaar voor de invoering van de Participatiewet). De gemiddelde verslechtering is € 3 per inwoner.



**Figuur 8.** Mutatie bijdrage Wsw per inwoner in 2016 t.o.v. 2014, bron: uitvraag onder sw-bedrijven.

Bij 84% van de gemeenten zien we een verslechtering. In een groot aantal gemeenten is sprake van een beperkte verandering van het financiële resultaat: in bijna 60% van de gevallen bedraagt de verandering minder dan € 5 per inwoner, negatief of positief.

Conclusie: landelijk zijn de uitgaven Wsw per inwoner gemiddeld € 133 per hoofd in 2016. De rijksbijdrage bedraagt in 2016 € 124 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. 80% van de gemeenten heeft een bijdrage tussen de € 27 en € 0 per inwoner. Relatief veel sw'ers ten opzichte van het aantal inwoners leidt tot grotere uitschieters, zowel in positieve als in negatieve zin.

<sup>20</sup> Correlatiecoëfficiënt: 0,48.

## 5.4 Samenstelling en ontwikkeling uitgaven

In het volgende overzicht wordt de ontwikkeling van kosten en inkomsten getoond in € 1.000 per SE:

| ONTWIKKELING GEMEENTELIJKE BIJDRAGE IN € 1.000 PER SE           | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Netto toegevoegde waarde  | 9,8         | 9,5         | 9,3         | 9,2         | 9,3         | 9,9         |
| Inkomsten uit re-integratieactiviteiten                         | 1,2         | 1,0         | 0,7         | 0,8         | 0,8         | 0,8         |
| Inkomsten uit andere niet Wsw gerelateerde activiteiten         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,3         |
| Loonkosten overige doelgroepen                                  | -1,2        | -1,0        | -0,8        | -0,9        | -0,9        | -1,1        |
| Overige bedrijfskosten (inclusief incidentele baten en lasten)  | -10,3       | -10,3       | -9,5        | -9,1        | -9,1        | -9,4        |
| <b>Operationeel resultaat (exclusief Loonkostensubsidie BW)</b> | <b>-0,3</b> | <b>-0,5</b> | <b>-0,1</b> | <b>0,2</b>  | <b>0,3</b>  | <b>0,4</b>  |
| Loonkosten sw personeel   | -25,9       | -26,2       | -26,5       | -26,4       | -26,7       | -27,1       |
| Betaalde loonkostensubsidie begeleid werk sw                    | -0,7        | -0,7        | -0,7        | -0,7        | -0,7        | -0,7        |
| (Fictieve) rijksbijdrage  | 25,7        | 26,2        | 26,4        | 26,4        | 26,0        | 25,8        |
| <b>Subsidieresultaat</b>  | <b>-1,0</b> | <b>-0,7</b> | <b>-0,8</b> | <b>-0,7</b> | <b>-1,4</b> | <b>-2,0</b> |
| <b>Gemeentelijke bijdrage</b>                                   | <b>-1,2</b> | <b>-1,3</b> | <b>-0,9</b> | <b>-0,5</b> | <b>-1,1</b> | <b>-1,5</b> |
| <b>Als percentage van de rijksbijdrage</b>                      | <b>-5%</b>  | <b>-5%</b>  | <b>-4%</b>  | <b>-2%</b>  | <b>-4%</b>  | <b>-6%</b>  |

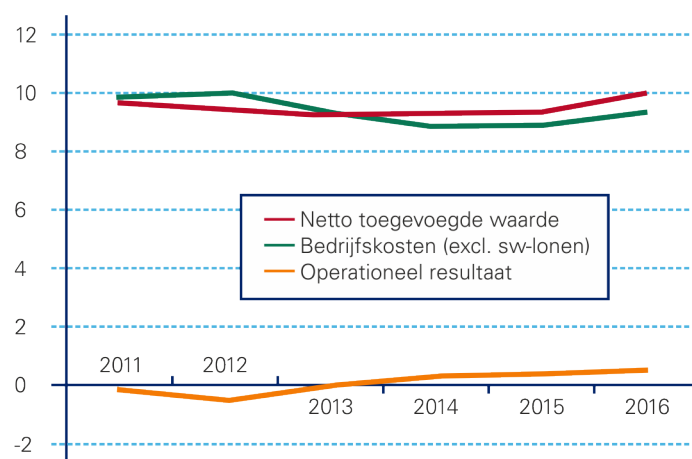
In dit overzicht is te zien dat het operationeel resultaat vanaf 2012 elk jaar verbetert.

Het subsidieresultaat verbetert van 2011 naar 2014 doordat loonkosten sw vrijwel gelijk blijven en de rijkssubsidie iets stijgt. Na 2014 verslechtert het subsidieresultaat door hogere sw-lonen en een lagere rijksbijdrage.

## 5.5 Operationeel resultaat en subsidieresultaat

Het *operationeel resultaat* is het verschil tussen bedrijfsopbrengsten en bedrijfskosten, en bepaalt samen met de loonkosten sw de hoogte van de brutoprijs. Het operationeel resultaat is in vergelijking met de loonkosten sw beperkt van invloed, maar kan toch de richting van de prijsontwikkeling bepalen. Zo werd over de periode 2011-2014 de daling van de brutoprijs vooral bepaald door een verbetering in het operationeel resultaat.

De bedrijfsopbrengsten kunnen niet los worden gezien van de bedrijfskosten. Immers, een bedrijf dat hoge kosten maakt en veel investeert, realiseert in het algemeen ook hogere opbrengsten. Zo zullen sw-medewerkers die moderne machines tot hun beschikking hebben, een hogere productiviteit hebben (en daarmee een hogere opbrengst realiseren) dan sw'ers die deze machines niet hebben. In onderstaande grafiek geven we het verloop van de ontwikkeling van het operationeel resultaat per SE weer tussen 2011 en 2016.



**Figuur 9.** Ontwikkeling operationeel resultaat in € 1.000 per SE

Uit de grafiek blijkt dat de netto toegevoegde waarde per SE eerst daalt en vervolgens vanaf 2015 stijgt naar het oude niveau, terwijl de overige bedrijfskosten dalen met € 900 per SE, waarbij de grootste daling voor 2014 plaatsvindt.

Het operationeel resultaat verbetert voornamelijk door een constant dalende post 'overige bedrijfskosten' van € 938 miljoen in 2011 naar € 778 miljoen in 2016, een daling van € 160 miljoen oftewel 17%. Uit eerder onderzoek kwam naar voren dat die daling vooral bereikt wordt door de reductie in regulier personeel.

Tegenover de daling in kosten staat een daling in netto toegevoegde waarde. Uit eerder onderzoek bleek dat ontwikkeling toegevoegde waarde en kosten vaak samenhangen: overstappen naar detacheren of naar productie van eenvoudiger producten kan leiden tot een daling in toegevoegde waarde maar tegelijkertijd tot een sterkere daling in kosten, waardoor het effect positief kan zijn. Alleen in de periode 2012-2014 zijn bedrijven erin geslaagd de kosten te verlagen zonder effect op de netto-opbrengst.

Hieronder geven we een uitsplitsing van het operationeel resultaat:

| <b>UITSPLITSING OPERATIONEEL RESULTAAT IN MLN EURO</b>          | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Netto toegevoegde waarde  | 893         | 864         | 835         | 835         | 819         | 824         |
| Inkomsten uit re-integratieactiviteiten                         | 110         | 90          | 67          | 70          | 68          | 67          |
| Inkomsten uit andere niet Wsw gerelateerde activiteiten         | 22          | 19          | 18          | 16          | 19          | 21          |
| Loonkosten overige doelgroepen                                  | -105        | -89         | -76         | -79         | -81         | -91         |
| Overige bedrijfskosten (inclusief incidentele baten en lasten)  | -943        | -930        | -857        | -820        | -799        | -784        |
| <b>Operationeel resultaat (exclusief loonkostensubsidie BW)</b> | <b>-23</b>  | <b>-47</b>  | <b>-12</b>  | <b>21</b>   | <b>25</b>   | <b>37</b>   |

In deze uitsplitsing is te zien dat de inkomsten uit re-integratie dalen ten opzichte van 2011 en 2012 (waarschijnlijk als gevolg van sterk dalende budgetten bij gemeenten), loonkosten van overige doelgroepen stijgen vanaf 2014 (waarschijnlijk wordt uitstroom van sw-medewerkers deels opgevangen door inzet van andere doelgroepen) en overige bedrijfskosten (waarvan loonkosten regulier personeel verreweg de grootste post vormen) afnemen.

Per SE is de ontwikkeling als volgt:

| <b>ONTWIKKELING OPERATIONEEL RESULTAAT IN 1.000 EURO PER SE</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>MUTATIE 2014-2016</b> |    |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|----|
| Bedrijfsopbrengsten   | 11,2        | 10,7        | 10,2        | 10,2        | 10,3        | 11,0        | 0,8                      | 8% |
| Bedrijfslasten  | -11,5       | -11,3       | -10,4       | -9,9        | -10,1       | -10,5       | -0,6                     | 6% |
| Operationeel resultaat  | -0,2        | -0,5        | -0,1        | 0,2         | 0,3         | 0,4         | 0,2                      |    |

Het *subsidieresultaat* is het verschil tussen de loonkosten (en betaalde loonkostensubsidie begeleid werken) en de ontvangen rijkssubsidie. Het subsidieresultaat verslechtert van 2014 naar 2016 met € 1.200 per SE. Dat is voor € 600 per SE het gevolg van dalende rijkssubsidie en voor € 600 het gevolg van stijgende loonkosten.



Per SE is de ontwikkeling als volgt:

| ONTWIKKELING SUBSIDIE-RESULTAAT IN € 1.000 PER SE | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | MUTATIE 2014-2016 |     |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|-----|
| Loonkosten sw                                     | -26,6       | -26,9       | -27,2       | -27,1       | -27,4       | -27,8       | -0,6              | 2%  |
| Fictieve rijksbijdrage                            | 25,7        | 26,2        | 26,4        | 26,4        | 26,0        | 25,8        | -0,6              | -2% |
| <b>Subsidieresultaat</b>                          | <b>-1,0</b> | <b>-0,7</b> | <b>-0,8</b> | <b>-0,7</b> | <b>-1,4</b> | <b>-2,0</b> | <b>-1,2</b>       |     |

## 5.6 Verdeling over bedrijven

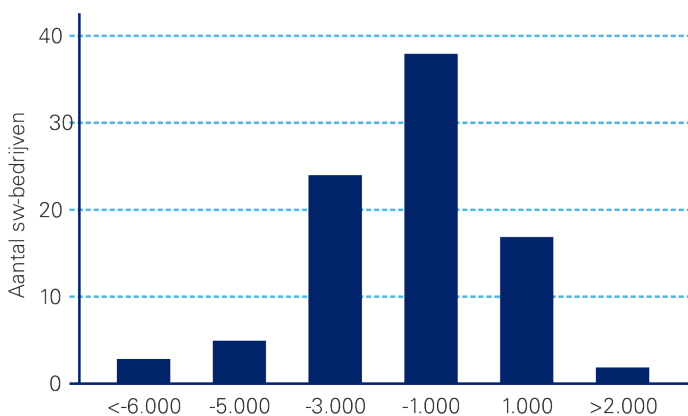
In deze paragraaf gaan we na hoe de financiële resultaten in 2016 zijn verdeeld over de sw-bedrijven en hoe deze verdeling zich verhoudt tot het beeld in 2014. Zitten alle resultaten rond het gemiddelde of is er sprake van een grote spreiding? Welke mutaties zien we?

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):

| PERCENTAGE VAN DE SW-BEDRIJVEN MET | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Positief operationeel resultaat    | 49%  | 43%  | 42%  | 57%  | 62%  | 69%  |
| Positief subsidie resultaat        | 23%  | 32%  | 29%  | 25%  | 21%  | 11%  |
| Positief financieel resultaat      | 22%  | 27%  | 26%  | 31%  | 32%  | 23%  |

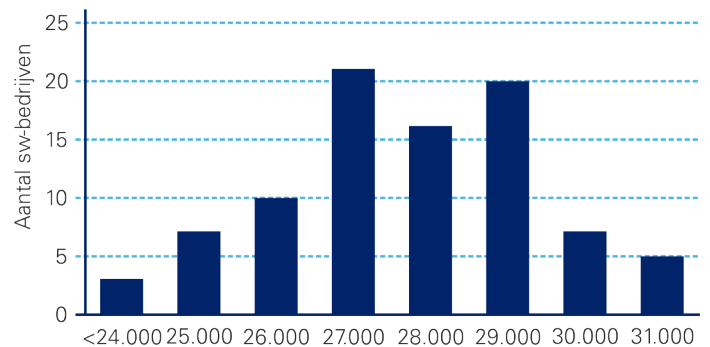
In de tabel is te zien dat het percentage bedrijven met een positief operationeel resultaat vanaf 2013 jaarlijks stijgt. Het percentage bedrijven met een positief subsidieresultaat daalt vanaf 2012 jaarlijks.

In 2016 heeft 23% van de bedrijven een positief financieel resultaat.



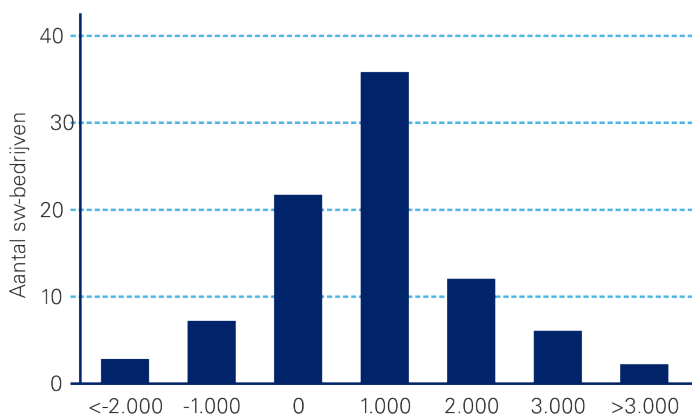
Figuur 10. Financieel resultaat.

Hierboven wordt de spreiding in financieel resultaat getoond. Zichtbaar is dat veel bedrijven een financieel resultaat hebben van circa - € 1.000 per SE (tussen - € 2.000 en € 0).



Figuur 11. Loonkosten sw.

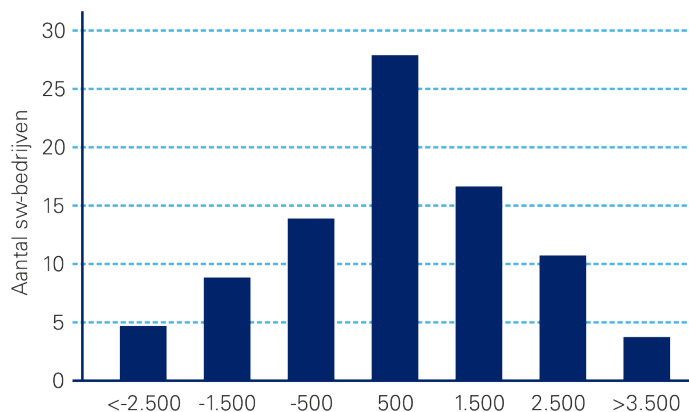
Hierboven wordt de frequentieverdeling van de loonkosten Wsw weergegeven. De grafiek laat spreiding van de loonkosten per SE over drie intervallen zien. In de vorige meting was er een concentratie rond één interval: € 26.500.



Figuur 12. Operationeel resultaat 2016.

Het operationeel resultaat (figuur 12) heeft in 2016 een sterke concentratie rond € 500 per SE (tussen € 0 en € 1.000 per SE).

Figuur 13 laat zien dat de meeste sw-bedrijven een verbetering van het operationeel resultaat per SE hebben bereikt in de periode 2014-2016.



Figuur 13. Mutatie operationeel resultaat 201-2016.

## 5.7 Loonkosten sw

De loonkosten sw bedragen 74% van de totale kosten van een sw-bedrijf. De ontwikkeling van de loonkosten bepaalt daarom in aanzienlijke mate de ontwikkeling van de uitgaven voor sw-bedrijf en gemeentelijke bijdrage. Deze tabel toont de ontwikkeling van de loonkosten sw per SE in relatie tot de ontwikkeling van de rijkssubsidie per SE.

In de tabel zijn de loonkosten sw gesplitst in een regel loonkosten sw medewerkers in dienst en betaalde loonkostensubsidie sw begeleid werken.

| ONTWIKKELING LOONKOSTEN IN € 1.000 PER SE    | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | MUTATIE 2014-2016 |     |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|-----|
| Loonkosten sw-personeel                      | -25,9 | -26,2 | -26,5 | -26,4 | -26,7 | -27,1 | -0,7              | 2%  |
| Betaalde loonkostensubsidie begeleid werk sw | -0,7  | -0,7  | -0,7  | -0,7  | -0,7  | -0,7  | 0,0               |     |
| (Fictieve) rijksbijdrage                     | 25,7  | 26,2  | 26,4  | 26,4  | 26,0  | 25,8  | -0,6              | -2% |
| Subsidieresultaat                            | -1,0  | -0,7  | -0,8  | -0,7  | -1,4  | -2,0  | -1,2              |     |

Het verschil tussen loonkosten sw en rijkssubsidie verbetert van 2011-2014 en verslechtert van 2014-2016. De ontwikkeling is de som van ontwikkeling in sociale lasten, aantal slapers, cao-stijging, transitiekosten en mutaties in functieniveaus door instroom, doorstroom en uitstroom.

| ONTWIKKELING FUNCTIESCHALEN SW-MEDEWERKERS |      |      |      |      |      | MUTATIE |           |           |           |           |
|--|------|------|------|------|------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Schaal                                     | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016    | 2011-2014 | 2014-2016 | 2011-2016 | Maandloon |
| 0  | 11%  | 14%  | 15%  | 16%  | 14%  | 11%     | 5%        | -5%       | 0%        | € 1.330   |
| A  | 7%   | 6%   | 6%   | 7%   | 7%   | 8%      | 0%        | 1%        | 1%        | € 1.537   |
| B  | 29%  | 27%  | 26%  | 26%  | 27%  | 29%     | -3%       | 3%        | 0%        | € 1.597   |
| C  | 28%  | 28%  | 27%  | 27%  | 28%  | 29%     | -1%       | 1%        | 0%        | € 1.792   |
| D  | 13%  | 13%  | 13%  | 13%  | 13%  | 13%     | 0%        | 0%        | 0%        | € 2.013   |
| E  | 4%   | 4%   | 5%   | 4%   | 4%   | 4%      | 0%        | 0%        | 0%        | € 2.311   |
| F  | 2%   | 2%   | 2%   | 2%   | 2%   | 2%      | 0%        | 0%        | 0%        | € 2.494   |
| G  | 1%   | 1%   | 1%   | 1%   | 1%   | 1%      | 0%        | 0%        | 0%        | € 2.886   |
| H  | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%      | 0%        | 0%        | 0%        | € 3.275   |
| I  | 4%   | 4%   | 4%   | 3%   | 3%   | 3%      | 0%        | 0%        | 0%        | € 4.373   |
|  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%    |           |           |           |           |

### Doorstroom uit 0-schalen

Bij analyse van de ontwikkeling van de indeling in loonschalen is te zien dat in de periode 2011-2014 het aandeel in de aanloopschaal 0 stijgt van 11% naar 16%. Van 2014 naar 2016 daalt dit aandeel weer naar 11% en stijgt het aandeel in functieschaal B.

De 0-schaal is ingevoerd om de loonkosten te verlagen. Daarbij is in de cao bepaald dat een medewerker maximaal drie of maximaal vijf jaar in schaal 0 kan verblijven, alvorens in een bij de uitgeoefende functie passende schaal ingeschaald te worden.

In de periode tot en met 2014 stroomden (vrijwel) alle sw-medewerkers in een 0-schaal in en steeg het aandeel van de 0-schaal, wat een matigend effect had op het gemiddelde loon. In 2015 is de instroom beëindigd en is er geen groei meer in 0-schalen. Integendeel: er vindt doorstroom uit 0-schalen plaats. Dit effect zal merkbaar zijn tot en met 2019.

Alle sw-medewerkers in de 0-schaal stromen vanaf 2015 in drie tot vijf jaar door naar functieloon. Afgaand op de tabel lijkt de doorstroom gemiddeld naar B-niveau plaats te vinden. Het verschil tussen het maximum in de 0-schaal en het maximum in de B-schaal bedraagt € 267 per maand of € 3.700 per jaar.

Iedereen die vanuit een 0-schaal overgaat naar functieloon, heeft in dat jaar en de volgende jaren recht op een verhoging van het loon met een periodiek. Veel anderen hebben dat recht ook. Anderzijds zitten ook veel sw-medewerkers aan het eind van hun schaal; zij ontvangen geen periodiek. De stap tussen twee periodieken ligt vaak rond de € 30 per maand of € 400 per jaar. Indien de helft van de sw-medewerkers recht heeft op een periodiek, leidt dit tot een gemiddelde verhoging met € 200 per jaar of € 400 over de periode 2016-2018.

### Slapers

Met de invoering van de Participatiewet is de meting van het aantal SE gebaseerd op de CBS-statistiek. Hierin worden ongeveer 225 'slapers' meegenomen: mensen die een sw-arbeidsovereenkomst hebben, maar twee jaar ziek zijn en geen loon meer ontvangen. Per 1-1-2017 wordt dit gerepareerd en is het aantal SE exclusief slapers weer uitgangspunt voor de verdeling van de rijksbijdrage.

## Transitievergoeding

Bedrijven gaan verschillend om met transitievergoeding bij uitdiensttreding na twee jaar ziekte. Sommige bedrijven betalen de transitievergoeding, bij een gemiddeld bedrijf in de orde van € 0,4 miljoen per jaar. Uitgaande van 1.000 SE bij een gemiddeld bedrijf, komt dat neer op € 400 per SE. De indruk bestaat dat ongeveer de helft van de bedrijven de transitievergoeding wel betaalt en de andere helft niet. Zij houden een medewerker die twee jaar ziek is op de personeelslijst (slapers) en betalen geen salaris meer. Voor de jaren 2015 en 2016 telden deze ruim 200 slapers bovendien mee bij de verdeling van de rijkssubsidie. De indruk bestaat dat ongeveer de helft van de uitvoeringsorganisaties wel een transitievergoeding betaalt en de andere helft niet.

Als de helft van de bedrijven de transitievergoeding betaalt en een gemiddeld bedrijf € 0,4 miljoen uitkeert, betekent dat € 400 per SE voor bedrijven die de transitievergoeding betalen en € 0 per SE voor bedrijven die dat niet doen. Ervan uitgaande dat de helft van de bedrijven de transitievergoeding betaalt, is de stijging van loonkosten van 2014 naar 2016 voor € 200 per SE te verklaren uit de transitievergoeding.

Als alle bedrijven een transitievergoeding gaan betalen, stijgen de gemiddelde loonkosten in de sector met € 200 per SE, als alle bedrijven stoppen met het betalen van transitievergoedingen, dalen de gemiddelde loonkosten sw met € 200 per SE.

Het kabinet is van plan om met ingang van juli 2019 transitievergoedingen te compenseren.<sup>21</sup>

## LIV

Met ingang van 2017 geldt een belastingvoordeel voor lage inkomens, het lage-inkomensvoordeel (LIV). Dat bedraagt € 2.000 per fte bij lonen onder 110% van het wettelijk minimum loon en € 1.000 per fte bij lonen onder 125% van het wettelijk minimum loon. De loonnorm voor het LIV wordt berekend naar uren, uitgaande van een 38-urige werkweek. Omdat sw-medewerkers een 36-urige werkweek hebben, komt hun uurloon hoger uit. Hierdoor valt slechts een zeer gering deel van de medewerkers binnen de loonnorm die geldt voor de € 2.000 LIV-vergoeding en een deel zit daardoor zelfs boven de 125% norm. Voor een deel van de medewerkers wordt geen LIV ontvangen omdat zij onder de minimumurennorm zitten.

Ervaring bij en onderzoek door WSD in samenwerking met UWV leert dat in 2017 voor 1.620 SE € 780.000 aan LIV werd ontvangen, of gemiddeld € 480 per SE.<sup>22</sup> We nemen aan dat de populatie van de WSD representatief is voor heel Nederland.

21 Bron: SZW. Niet bekend of dit met terugwerkende kracht zal zijn.

22 Memo Onbedoelde effecten Lage Inkomens Voordeel (LIV), van WSD werkgroep Wet tegemoetkomingen loondomein aan Cedris, Divosa, VNO-NCW d.d. 1 nov 2017.



# Stuurbaarheid van het operationeel resultaat

## Hoofdstuk 6



## 6.1 Aanpak onderzoek stuurbaarheid van het operationeel resultaat

### Analyse van de verschillen tussen uitgaven en onderliggende componenten

In deze analyse onderzoeken we de mate waarin verschillen in de omgevingskenmerken en de populatie van sw-bedrijven samen met de beschikbare sturingsvariabelen gevolgen hebben voor de uitgaven. Hiervoor worden eerst de afzonderlijke componenten, oftewel de toegevoegde waarde, de bedrijfskosten, het operationeel resultaat en de sw-loonkosten, en daarna de uitgaven als geheel onderzocht. De onderzochte sturingsvariabelen zijn de aandelen groeps- en individueel detacheren, het aandeel begeleid werken en een indicator voor integrale uitvoering.

### Kwalitatieve interviews

Uit de regressieanalyses bleek dat, met uitzondering van het percentage begeleid werkers van het totale aantal arbeidsjaren per sw-bedrijf, geen van de onderzochte beïnvloedbare variabelen een statistisch significante correlatie vertoonde met de uitgaven per sw-bedrijf. Om deze bevinding nader te duiden en om meer inzicht te krijgen in de beslissingen van sw-bedrijven en gemeenten die mogelijk een verklaring vormen voor verschillen in uitgaven maar die moeilijk kwantitatief zijn te vangen, hebben we twaalf verdiepende interviews gehouden. Deze interviews werden uitgevoerd door twee onderzoekers van Berenschot.

### Onderwerp van de interviews: operationeel resultaat

Over het algemeen geldt dat van de twee factoren die primair de uitgaven bepalen – de loonkosten sw en het operationeel resultaat van het sw-bedrijf – alleen de laatste wezenlijk stuurbaar is. De interviews richtten zich daarom op de verschillende factoren die het operationeel resultaat kunnen verklaren. Specifiek semigestructureerd zijn we ingegaan op de volgende deelonderwerpen:

- De relatie tussen sw-bedrijf en gemeente(n): zowel in de zin van governancestructuur en financiële afspraken als in de zin van de breedte van het takenpakket dat het sw-bedrijf uitvoert.
- Het beleid met betrekking tot (individueel) detacheren en begeleid werken.
- Inkomstenbronnen buiten de Wsw om.
- Sturing op kosten.
- (Regionale) sociaaleconomische omstandigheden.
- De eigen visie van het sw-bedrijf en/of gemeente(n) omtrent de verklaring van het operationeel resultaat.

### Selectie van respondenten

Om eventuele verschillen in beleid en uitvoering goed te kunnen onderscheiden, is gekozen voor twaalf interviews met zes van de tien sw-bedrijven met het meest positieve operationeel resultaat in 2016 en zes van de tien sw-bedrijven met het minst positieve operationeel resultaat. Voor de interviews werd naast de directeur, concerncontroller en een medewerker verantwoordelijk voor de uitvoering binnen het sw-bedrijf tevens een beleidsmedewerker van de centrumgemeente van het sw-bedrijf uitgenodigd.

## 6.2 Uitkomsten regressieanalyse verschillen tussen uitgaven en onderliggende kostencomponenten

### 6.2.1 Uitkomst 1: toegevoegde waarde

Groeps- en individueel detacheren hebben een significant negatief effect op de toegevoegde waarde. De richting van de effecten van deze sturingsvariabelen hangt af van de hoogte van de inleenvergoeding ten opzichte van de toegevoegde waarde die niet terechtkomt bij het sw-bedrijf, maar bij de inlenende werkgever.<sup>23</sup> Het negatieve effect duidt op een lage inleenvergoeding die het ontbreken van toegevoegde waarde van deze Wsw'ers binnen het sw-bedrijf niet voldoende compenseert. De overige sturingsvariabelen zijn niet significant.

Het significant negatieve effect van verdringing geeft weer dat hoe meer hoger en middelbaar opgeleiden werk voor lager opgeleiden uitvoeren, hoe moeilijker het is om Wsw'ers te plaatsen op een passende plek. Dit leidt tot een lagere toegevoegde waarde.

Ten slotte leidt een toename in het aantal Wsw'ers met een lichamelijke beperking, zoals verwacht, tot een lagere toegevoegde waarde. Verder zorgt een hoger aandeel sw'ers dat voor 1998 is ingestroomd voor een hogere toegevoegde waarde. Dit is volgens verwachting: het is door de tijd heen namelijk moeilijker geworden om een Wsw-indicatie te krijgen. Regionale economische omstandigheden speelden tot 1998 nog een rol in de toelating tot de Wsw. Deze mensen hebben dus een hogere productiviteit. Opvallend is het significant negatieve effect bij 60- tot 69-jarigen. Dit komt waarschijnlijk door de samenhang van deze factor met het moment van instroom: als het moment van instroom niet wordt opgenomen, is het leeftijdseffect insignificant.

<sup>23</sup> Zie bijlage 4 voor een toelichting op de schattingsresultaten.

### 6.2.2 Uitkomst 2: bedrijfskosten

Uit de analyses volgt dat grotere aandelen groeps- en individueel gedetacheerden en begeleid werken leiden tot lagere bedrijfskosten. Dit is conform de verwachtingen. Sw-bedrijven maken namelijk minder begeleidings- en huisvestingskosten voor deze personen.

Verder dalen de bedrijfskosten naarmate er meer verdringing is op de arbeidsmarkt. Enerzijds is de verwachting dat het bij meer verdringing moeilijker is om sw'ers aan het werk te krijgen en te houden en dat dit dus leidt tot hogere kosten. Anderzijds is het voor sw-bedrijven wellicht gemakkelijker om niet-sw-medewerkers in dienst te nemen naarmate er meer verdringing is op de regionale arbeidsmarkt en worden er op deze wijze kosten bespaard.

Ten slotte dalen de kosten naarmate sw'ers ouder zijn. Deze personen zijn waarschijnlijk productiever, waardoor de begeleidingskosten afnemen. Opvallend is het significant positieve verband tussen het aandeel sw'ers dat voor 1998 is ingestroomd en de kosten. Dit is niet conform de verwachtingen. De verwachting was namelijk dat deze mensen een hogere productiviteit hebben.

### 6.2.3 Uitkomst 3: operationeel resultaat

Uit de analyse blijkt dat geen van de verklarende factoren een significant effect heeft op het operationeel resultaat. Deze uitkomst is het saldo van de toegevoegde waarde en de bedrijfskosten. Het saldo van de effecten van de verklarende variabelen die in de afzonderlijke regressies significant zijn, is dus niet significant.

### 6.2.4 Uitkomst 4: loonkosten sw

Met uitzondering van begeleid werken heeft geen van de omgevings- en sturingskenmerken een significant effect op de loonkosten sw. Dit terwijl de verwachting was dat de loonkosten stijgen naarmate het met de regio's waarin de sw-bedrijven zich bevinden economisch beter gaat. Ook zijn de verwachte loonkosten van gedetacheerde Wsw'ers relatief hoog vanwege hun hoge verdien capaciteit.

Het significant negatieve effect van begeleid werken op de loonkosten sw komt overeen met de verwachtingen. Deze mensen werken immers bij een werkgever en staan niet op de loonlijst van het sw-bedrijf.

De loonkosten sw dalen naarmate er meer Wsw'ers met een zware beperking binnen een sw-bedrijf werkzaam zijn. Het omgekeerde geldt voor het aandeel Wsw'ers dat voor 1998 is ingestroomd. Beide effecten zijn zoals verwacht en reflecteren de gemiddelde productiviteit van deze Wsw'ers.

### 6.2.5 Uitkomst 5: uitgaven

De analyse van de uitgaven toont het netto-effect van de voorgaande analyses. De uitgaven zijn namelijk het saldo van de toegevoegde waarde, de bedrijfskosten en de loonkosten sw. Vooraf waren er geen duidelijke verwachtingen omtrent de effecten van de verklarende factoren, aangezien deze tegenovergestelde richtingen hebben.

De sturingsvariabelen, omgevingskenmerken en loonkosten sw hebben met uitzondering van begeleid werken geen significant effect op de prijs. Net als bij de analyse van het operationeel resultaat is het saldo van de tegenovergestelde effecten niet significant. Dit geldt bijvoorbeeld voor de tegenovergestelde effecten van een toename in individueel detacheren op de toegevoegde waarde en de bedrijfskosten.

Het aandeel begeleid werken leidt als enige sturingsvariabele tot een lagere prijs. Blijkbaar weegt de kostenbesparing die voortkomt uit begeleid werken op tegen het verlies aan toegevoegde waarde van de Wsw'ers die niet binnen het sw-bedrijf werken.

Het significantieniveau van het effect van begeleid werken daalt, wanneer het effect met een jaar vertraagd wordt. Het effect is nog wel negatief. Mogelijk komt dit doordat sw-bedrijven die een prijsdaling realiseren tegelijkertijd meer aan begeleid werken gaan doen.<sup>24</sup> De daling in uitgaven hoeft hier echter niet noodzakelijk door veroorzaakt te worden.

<sup>24</sup> De daling in significantieniveau komt ook deels door een afname van het aantal observaties.

### 6.3 Uitkomsten interview onderzoek stuurbaarheid operationeel resultaat

In grote lijnen zijn de resultaten van de twaalf interviews samen te vatten in vier typische casussen, waarvan twee casussen sw-bedrijven met een goed en twee casussen sw-bedrijven met een slecht operationeel resultaat.

#### 6.3.1 Bovengemiddeld goed operationeel resultaat per SE

##### *Ondernemend sw-bedrijf, bijvoorbeeld in Brabant*

- Vaak al voor invoering Participatiewet aanleiding tot reorganisatie/verbetering.
- Groot percentage werk van buiten regio.
- Voortdurend gericht op procesverbetering (yellow/black belt lean).
- Goed relatiebeheer.
- Marktconforme tarieven, ook voor werk van gemeenten.
- Gemiddeld/boven gemiddeld veel werk van gemeenten.
- Van oudsher zijn bedrijfsleven, overheid en onderwijs op elkaar ingespeeld en werken samen om de sociale opgaven in de regio aan te gaan.
- MT-leden gefocust op netwerken met bedrijven.
- Selectie van regulier personeel gericht op bedrijfsmatig ingestelde mensen uit het bedrijfsleven.
- In staat om bij logistieke bedrijven in de regio werkzaamheden te vinden of te creëren door delen van processen over te nemen of werk dat nog niet gedaan werd aan te bieden.

##### *Perifeer ondernemend sw-bedrijf*

- Hoge sw-dichtheid, relatief goede sw'ers.
- Sterke reductie van regulier personeel, zodanig dat er minder mogelijkheden zijn voor mensontwikkeling.
- Ondernemend, met veel goed renderend productiewerk van buiten regio.
- Goede langlopende contacten met private klanten, uitstekende reputatie bij klanten.
- Grote productiefaciliteit en mogelijkheden om werk door te schuiven naar andere sw-bedrijven zodat klanten altijd bediend kunnen worden.
- Kostenbewust.
- Mogelijkheden detachering beperkt door perifere ligging en hoge sw-dichtheid.
- Sterke sturing op financieel rendement.

Bovengemiddeld slecht operationeel resultaat per SE

##### *Productgericht sw-bedrijf*

- Geen eenduidige lijn gemeenten door onderlinge verschillen van mening of bestuurlijke focus op gemeentelijke herindelingen.
- Productgericht, gericht op werk en mensen binnen, hoge huisvestingskosten.
- Weinig detacheren vanuit de gedachte dat opbrengsten van werk binnen hoger zijn.
- Weinig werk van gemeenten, kleine groenafdeling.
- Gemeenten kiezen nu alsnog voor strakke sturing met focus op detacheren ongeacht financieel effect daarvan, wat met name bij groen een negatief financieel effect kan hebben.
- Ervaart weinig mogelijkheden voor werk bij grote logistieke dienstverleners in de regio, omdat daar geen vacatures voor detacheringen zijn.

##### *Gemeentelijke dienst in grotere stad*

- Gemeentelijke dienst in grotere stad.
- Werkloosheid onder laagopgeleiden twee keer zo hoog als het landelijk gemiddelde (20% in plaats van 10%) door mismatch tussen aangeboden werk gericht op dienstverlening en personeel.
- Focus op integraal P-budget, geen optimalisatie op sw-resultaat.
- Sturing primair op mensontwikkeling, niet op financieel resultaat.
- Detacheren is een doel op zich, niet primair vanwege financieel resultaat.
- Hoge kosten door overheadtoerekening door gemeente.
- Lage tarieven, ook voor werk bij gemeente (broekzak-vestzak).
- Management richt zich primair op kostenreductie of op relaties noodzakelijk voor uitstroom uit de bijstand, niet in eerste instantie op relaties met klantbedrijven.



#### 6.4 Conclusie onderzoek stuurbaarheid van het operationeel resultaat

Bij bedrijven met bovengemiddeld goede operationele resultaten was er vaak al voor invoering van de Participatiewet aanleiding tot aanzienlijk ingrijpen in de bedrijfsvoering en sturen gemeenten vaak vooral op financieel resultaat. Deze bedrijven zijn vaak ondernemend, besteden veel aandacht aan bedrijfsprocessen, rekenen marktconforme tarieven, de omzet van eigen gemeenten is ten minste gemiddeld en een relatief groot deel van het productiewerk is afkomstig van vaste relaties buiten de eigen regio. De klant staat centraal, op alle niveaus binnen de organisatie is aandacht voor de relatie met (potentiële) klanten en goede kwaliteit van levering.

Bij bedrijven met bovengemiddeld slechte operationele resultaten sturen gemeenten minder op financieel resultaat en meer op uitplaatsing als doel op zich en soms op het bredere gemeentelijke belang boven het specifieke sw-belang. Soms zitten gemeenten niet op één lijn of zijn ze verwickeld in herindelingen. Omzet of tarieven bij de gemeente zijn vaak laag. Bedrijven zijn doorgaans meer productgericht.

Een aantal van de sw-bedrijven met een negatief operationeel resultaat zal in staat zijn hun resultaat te verbeteren, commerciële tarieven te rekenen en meer werk zoals groen en re-integratie van de gemeenten binnen te halen, meer te investeren in relaties met potentiële klanten en waar dat nog niet gebeurd is te bezuinigen op regulier personeel. Indien alle bedrijven die nu een negatief operationeel resultaat hebben erin slagen naar een 0 operationeel resultaat te gaan, zou dat een verbetering van € 45 miljoen betekenen.

Er is geen directe relatie tussen aandeel detacheren en financieel resultaat. Vaak leidt detacheren tot een daling van de opbrengsten en tegelijkertijd tot een grotere daling van de kosten, waardoor het financieel resultaat verbetert. Echter, sommige bedrijven opereren in een regio waar detacheren maar zeer beperkt mogelijk is en slagen er niettemin in op ondernemende wijze een goed resultaat te bereiken. En anderzijds zijn er gemeenten en bedrijven die detacheren zien als doel op zich, ook als dat gebeurt tegen tarieven die resulteren in een financiële verslechtering. Deze factoren zorgen ervoor dat er geen directe relatie tussen detacheren en financieel resultaat is gevonden.

Samengevat blijkt uit ons onderzoek dat het operationeel resultaat tot op zekere hoogte samenhangt met de kwaliteit van beleid en uitvoering. Zaken die bijdragen aan een positief resultaat:

- Ondernemerschap, waarbij creatief en actief gezocht wordt naar activiteiten die een positieve bijdrage leveren aan het financieel resultaat van de organisatie en waarbij activiteiten die leiden tot een verslechtering van het resultaat worden afgestoten. Het bedrijf is flexibel en past zich telkens aan de nieuwe situatie aan. Het gaat om het zien en benutten van kansen en het telkens zo veel mogelijk verzilveren van de loonwaarde van medewerkers.
- Bedrijven met een goed operationeel resultaat hanteren ten minste marktconforme tarieven en de omzet vanuit de eigen gemeenten is meestal bovengemiddeld. Bedrijven in regio's met weinig economische bedrijvigheid halen een groot deel van hun werk van buiten de regio.
- Bedrijven met een hoog operationeel resultaat hebben vaak een goede verhouding met hun bestuur. Bestuur en directie voelen een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid om voorwaarden te scheppen die bijdragen aan een positief resultaat. Het bestuur zit daarbij op één lijn.
- Nadrukkelijke en bewuste sturing op financieel rendement.

Met name bij een deel van de bedrijven met een negatief operationeel resultaat (in 2016 één op de drie) zijn er daarom mogelijkheden tot verbetering. Er is geen eenvoudig recept voor die verbetering, dit kost tijd en gaat vaak gepaard met reorganisatiekosten. Bij veel bedrijven met een goed operationeel resultaat was er al ver voor de invoering van efficiencykorting en de Participatiewet een directe aanleiding om op financieel resultaat te gaan sturen.



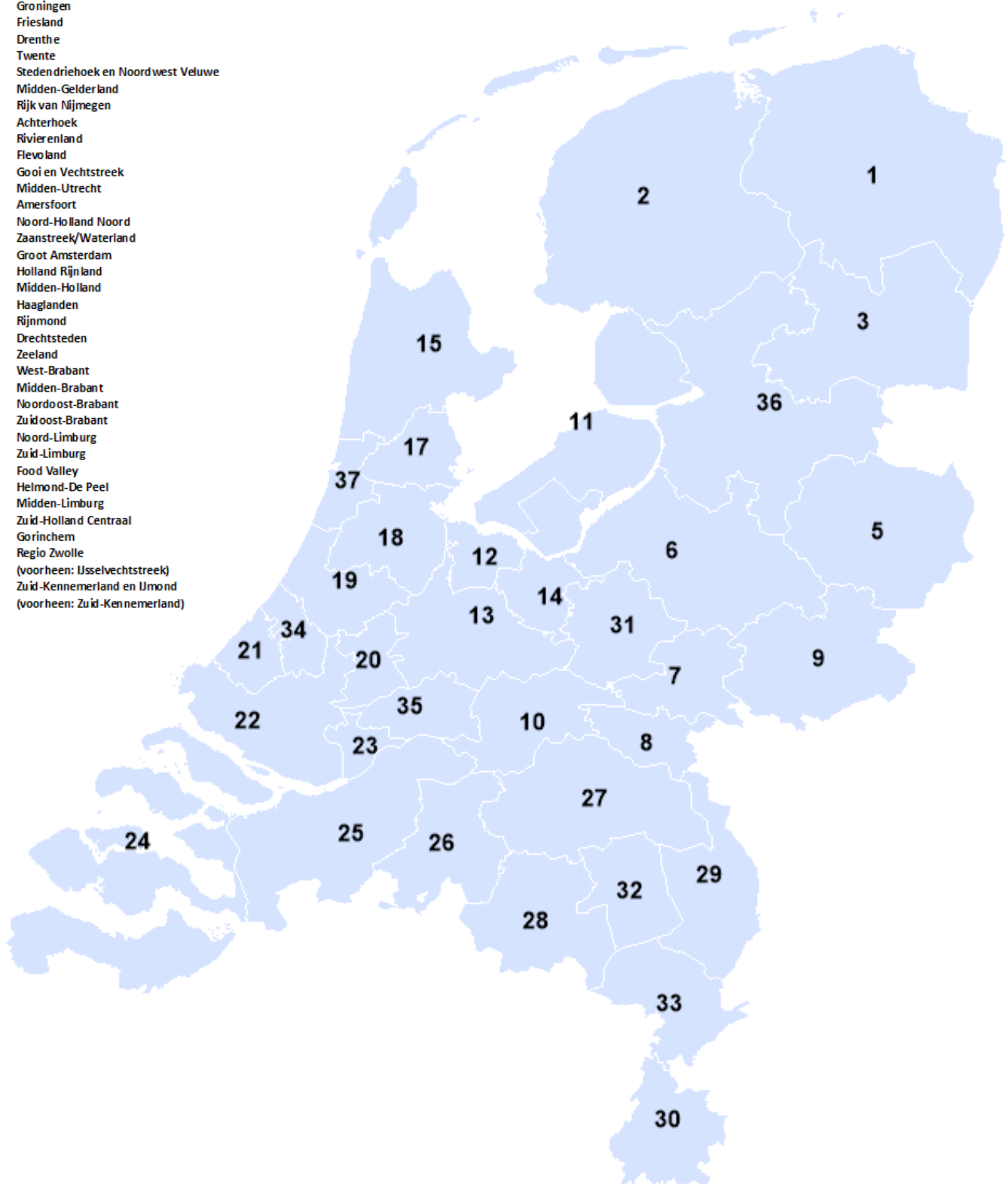
# Bijlage 1

**Bijlagen**

Overzicht arbeidsmarktregio's 2016

## Overzicht arbeidsmarktregio's 2016

1. Groningen
2. Friesland
3. Drenthe
5. Twente
6. Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
7. Midden-Gelderland
8. Rijk van Nijmegen
9. Achterhoek
10. Rivierenland
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

## Bijlagen

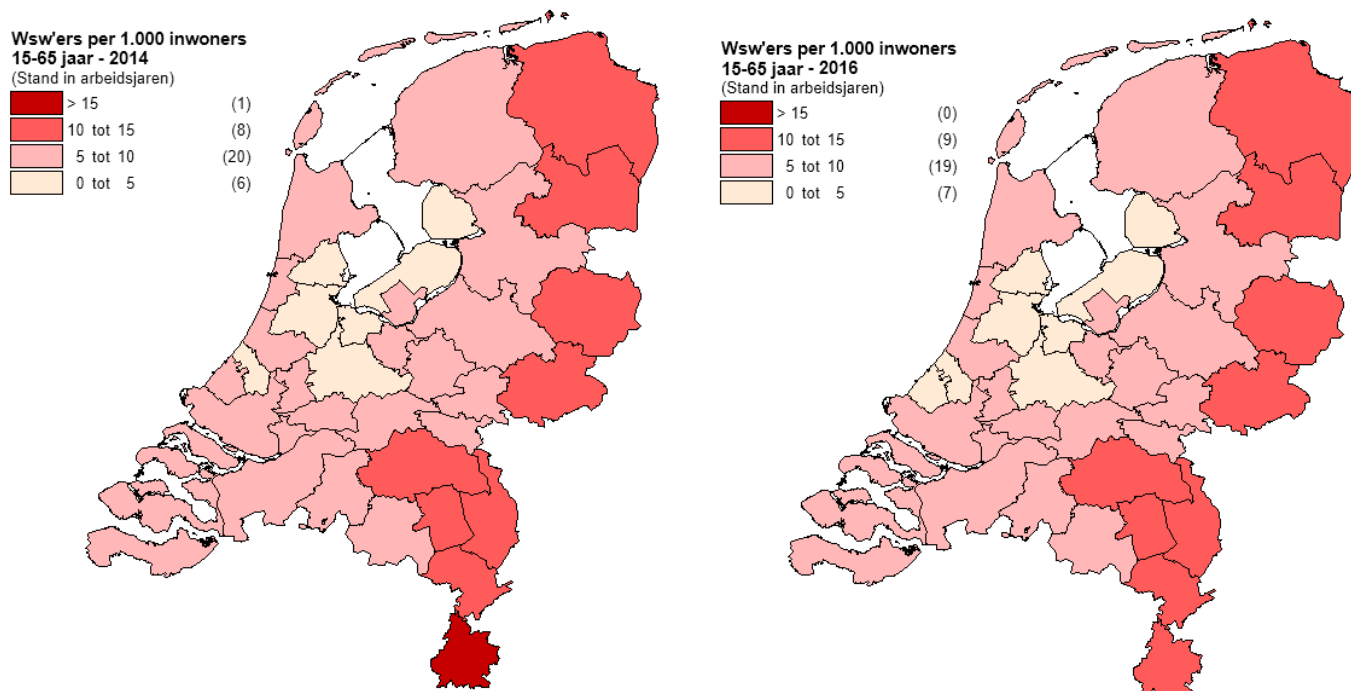
### Regionale ontwikkelingen Q25

---

25 De analyses in deze bijlage zijn gebaseerd op eigen berekeningen van SEO, omdat de benodigde gegevens op arbeidsmarktregioniveau niet in de jaarrapporten van de Wsw-statistiek staan. Er is getracht de gebruikte cijfers zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de Wsw-statistiek. De gemiddelde berekende arbeidsjaren wijken in deze analyse wijken licht af van die in de Wsw-statistiek. Het gaat om een afwijking van circa 300 arbeidsjaren (0,3%).

In de gebieden bij de oostgrens van Nederland zijn er in 2016 in verhouding tot de omvang van de potentiële beroepsbevolking het meeste Wsw'ers (zie Figuur 1). 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.<sup>26</sup>

Dit beeld is vergelijkbaar met het beeld van de nulmeting van de Thermometer Wsw. Ten opzichte van 2014, voor invoering van de Participatiewet, laat de figuur zien dat de dichtheid is gedaald in de arbeidsmarktregio's Zuid-Limburg en Haaglanden. Zuid-Limburg was voorheen de enige arbeidsmarktregio met meer dan 15 arbeidsjaren per 1.000 inwoners.



**Figuur 14.** Wsw-dichtheid bij oostgrens Nederland relatief hoog, bron: Wsw-statistiek 2014 en 2016 en CBS Statline, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.

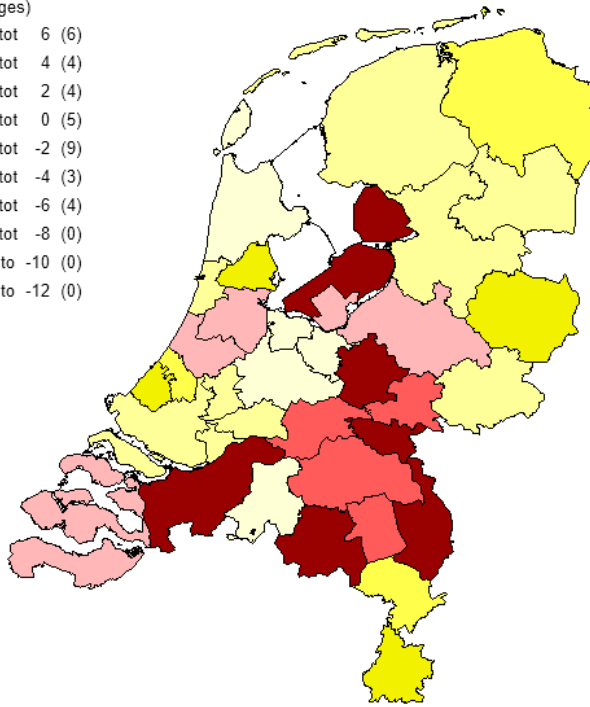
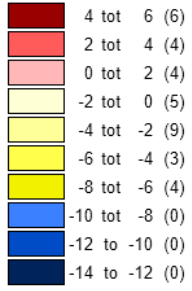
**Toelichting:** De figuur is gebaseerd op jaargemiddeldes van de gerealiseerde arbeidsjaren.

Tussen 2014 en 2016 is de afname van het Wsw-bestand het grootst in de arbeidsmarktregio's Drechtsteden, gevolgd door Rijk van Nijmegen, Achterhoek en Food Valley (zie figuur 2). Van een aantal van deze regio's is bekend dat zij in deze periode bewust tijdelijke contracten hebben beëindigd als gevolg van bestuurlijke keuzes. In de periode 2011-2014 was er in Rijk van Nijmegen en Food Valley nog sprake van een relatief grote stijging in het Wsw-bestand. In dezelfde periode was er in Drechtsteden en Achterhoek al sprake van een kleine daling. Een aantal regio's anticipeerden op 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 Twente en de stijging in West-Brabant veroorzaakt.

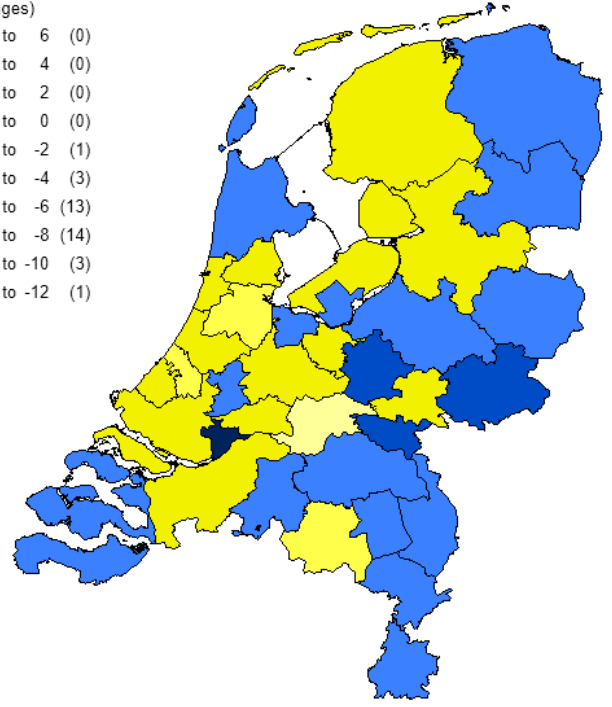
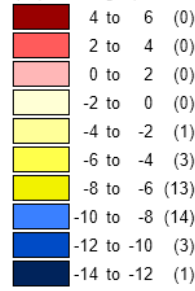
Verder blijkt uit de figuur dat de procentuele afbouw in het Wsw-bestand in de periode 2014-2016 rondom de oostgrens iets groter is dan in de rest van Nederland. Deze arbeidsmarktregio's hebben de afgelopen jaren dus een relatief grote uitstroom. Desondanks is de Wsw-dichtheid in deze gebieden in 2016 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.

<sup>26</sup> 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.

**Ontwikkeling in Wsw-bestand tussen 2011 en 2014**  
(in percentages)



**Ontwikkeling in Wsw-bestand tussen 2014 en 2016**  
(in percentages)



**Figuur 15.** Regionale verschillen in afbouw Wsw-bestand 2014-2016, bron: Wsw-statistiek 2011, 2014 en 2016, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek

**Toelichting:** de linker figuur wijkt iets af van de figuur in de nulmeting van de Thermometer Wsw, omdat ten tijde van de nulmeting enkel voorlopige cijfers beschikbaar waren. De figuur is gebaseerd op jaargemiddeldes van de gerealiseerde arbeidsjaren.





# Bijlage 3

**Bijlagen**

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. Afzetten tegen de verwachte Q (memorie van toelichting SZW). De benodigde gegevens halen we vooral uit de Wsw-statistiek. Hiervoor maken wij gebruik van de beveiligde Remote Accessomgeving van het CBS. De losse Wsw-statistiekbestanden 2011-2014 aan elkaar koppelen en bewerken tot één analysebestand. Naast ontwikkeling van de Q, ook overzicht maken van de belangrijkste ontslagredenen, bestemmingen na ontslag en grootte van de wachtlijst.

*Stap 2* (beantwoording deelvraag 2): in beeld brengen van de P (uitgaven) meerjarig op landelijk en regionaal niveau. Afzetten tegen de werkelijke rijksbijdrage en 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 halen we vooral uit de jaarverslagen van sw-bedrijven.

*Stap 3* (beantwoording deelvraag 3): Analyse van de regionale verschillen in de P per Wsw'er en de verhouding tussen feitelijke en verwachte Q. Nagaan of gemeenten en sw-bedrijven hebben gestuurd op het verlagen van de kosten en het verhogen van de inkomsten (efficiency-inspanningen). We meten het effect van sturing door de ontwikkeling in de sturingsvariabelen vanaf 2011 (volgens rapport Optimaliseren Verdienvermogen) te meten. We bepalen de variatie in uitgaven bij gemeenten/sw-bedrijven veroorzaakt door sturing en veroorzaakt door regionale spreiding. De analyse voeren we eerst uit door middel van regressie (paneldatamethode). Vervolgens gaan we in gesprek met een selectie van sw-bedrijven en gemeenten om de gevonden verschillen nader te duiden.

### 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<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> We analyseren deze gegevens via de Remote Access omgeving van het CBS. De kosten hiervoor komen, conform het beschrijvend document, voor rekening van de opdrachtgever en zijn niet in de begroting opgenomen.

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 gemeentenniveau en sw-bedrijfsniveau<sup>28</sup>.

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

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

Per gemeente weten we vanaf het jaar 2015:

- 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. Deze sturingsvariabelen zullen ook in de regionale verschillenanalyse gebruikt worden.

<sup>28</sup> 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.

Dataverzameling, verwerking en controle

#### **Methode van gegevensverzameling**

Tijdens de vorige meting (2015) verzamelde Berenschot de benodigde financiële gegevens (o.a. 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. Ditmaal (2017) zijn de gegevens daarom in een standaard format opgevraagd bij de concerncontrollers van de bedrijven en vervolgens gecontroleerd door Berenschot. Indien de gegevens op herhaaldelijk verzoek niet (compleet) konden worden aangeleverd door de bedrijven 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) aannames. In sommige gevallen betrof het hier sw-bedrijven die inmiddels niet meer bestaan als gevolg van bijvoorbeeld een fusie of opsplitsing.

#### **Ontvangen gegevens**

De verzamelde financiële gegevens betreffen 92 sw-bedrijven over de periode 2011-2016. 79 sw-bedrijven vulden het invulformat in, voor 13 bedrijven werden de gegevens gereconstrueerd op basis van jaarrekeningen en in een aantal gevallen aannames, omdat het bedrijf geen tijd had om de data te leveren of niet meer bestond. Het aantal 92 wijkt af van het bekende aantal van 87 sw-bedrijven omdat in een aantal gevallen (de financiële verantwoordelijkheid voor) uitvoeringstaken zijn overgeheveld van een regionaal sw-bedrijf naar een aantal gemeenten. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de voormalige GR Topcraft die sinds 2015 haar taken uitgevoerd ziet worden door de gemeenten Dinkelland, Losser en Oldenzaal.

| <b>METHODE VAN GEGEVENS-VERZAMELING</b> | <b>BETREFT AANTAL SW-BEDRIJVEN</b> |
|---|------------------------------------|
| Ingevuld door sw-bedrijven              | 79                                 |
| Ingevuld door Berenschot                | 13                                 |
| Totaal                                  | 92                                 |

#### **Analyses ter controle van de gegevens**

De gegevens voor deze meting zijn aangeleverd door financiële experts die rapporteerden over hun eigen sw-bedrijf, of zijn gereconstrueerd door Berenschot op basis van 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 2011-2016 gecontroleerd op een logisch cijferbeeld. Dit wil zeggen dat is gecontroleerd of de inkomsten en uitgaven per SE 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, bijvoorbeeld m.b.t. het gerapporteerd aantal SE 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 nader geanalyseerd. Het beeld bleek in alle gevallen te verklaren en kon worden gecorrigeerd indien nodig. Een voorbeeld betreft een daling van het aantal SE begeleid werken naar 0 vanaf 2013 dat door een sw-bedrijf werd opgegeven. Na contact met de controller bleek dat vanaf 2013 de gemeente de Bw-populatie zelf begeleidt en er financieel verantwoordelijkheid voor draagt maar dat de populatie in omvang hetzelfde is gebleven. Vervolgens konden deze aantallen worden toegevoegd aan het beeld zodat het totale beeld niet wordt verstoord.

## Vergelijking cijferbeeld voorgaande meting (2015)

### Vergelijking per sw-bedrijf

Gedurende de voorgaande meting is een cijferbeeld opgesteld over de periode 2011-2014 op basis van jaarrekening. Omdat gegevens ditmaal via een andere route (de sw-bedrijven) zijn aangeleverd is per bedrijf gecontroleerd in welke mate de gegevens overeenkomen met de vorige meting. 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<sup>29</sup> zoals bij de vorige meting, en een enkele keer door foutieve invoer in 2015 of 2017.

Er is gekozen voor uitvraag in fte omdat dat het makkelijkst leek in de aanlevering door sw bedrijven.

### 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 SE (Q).

### 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.

- Regressieanalyse.

De regressieanalyses verklaren de ontwikkeling in de volgende drie uitkomstvariabelen:

- De bedrijfsopbrengsten (toegevoegde waarde).
- De loonkosten sw.
- De overige bedrijfskosten.

De uitkomstvariabelen worden verklaard aan de hand van omgevingskenmerken, samenstelling van de sw-populatie, sturingskenmerken en jaareffecten. Dit gebeurt aan de hand van een fixed effects paneldata-analyse. De standaardfouten zijn geclusterd per sw-bedrijf. Dit leidt de regressieresultaten zoals gepresenteerd in de tabellen in de volgende bijlage.

- Interviews.

In totaal hebben we 10 interviews afgenomen met directeuren en concerncontrollers van 10 sw-bedrijven evenals managers uitvoering van sw-bedrijven en beleidsmedewerkers van de centrumgemeenten van de sw-bedrijven.

De bedrijven zijn geselecteerd op basis van een opvallende positieve of negatief operationeel resultaat. We hebben de volgende partijen geïnterviewd tijdens groepsinterview van twee uur:

Gedurende de interviews werd ingezoomd op de volgende onderwerpen:

- De relatie van het sw-bedrijf met de gemeente(n), inclusief de governancevorm.
- De breedte van het takenpakket dat het sw-bedrijf uitvoert.
- De mate waarin en wijze waarop gestuurd wordt op het verhogen van de omzet.
- De mate waarin en wijze waarop gestuurd wordt op het verlagen van de kosten.
- De mate waarin en wijze waarop gestuurd wordt op het aantal individuele detacheringen.
- De mate waarin en wijze waarop gestuurd wordt op het aantal begeleid werkers.
- De invloed van inkomsten buiten de sw op het operationeel resultaat.
- De invloed van lokale en/of regionale sociaaleconomische omstandigheden op het operationeel resultaat.
- De eigen visie van het sw-bedrijf en de gemeente over invloeden op en stuurbaarheid van het operationeel resultaat.

<sup>29</sup> 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.



# Bijlage 4

**Bijlagen**

Uitkomsten en toelichting regressieanalyse

## Analyse van verschillen in de P en onderliggende componenten

Deze analyse is gebaseerd op paneldatamethoden. Deze methoden verklaren verschillen in de uitkomsten aan de hand van verschillen in de onderliggende factoren, terwijl er rekening gehouden wordt met niet-geobserveerde verschillen tussen sw-bedrijven die constant zijn over de tijd. De uitkomsten van de regressies staan in de volgende tabel.

Uitkomsten analyse verschillen in de P en onderliggende componenten

| VARIABELE                           | UITKOMST                             |                               |  |                              |                      |
|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|--|------------------------------|----------------------|
|                                     | Uitkomst 1:<br>Toegevoegde<br>Waarde | Uitkomst 2:<br>Bedrijfskosten | Uitkomst 3:<br>Operationeel<br>Resultaat | Uitkomst 4:<br>Sw-Loonkosten | Uitkomst 5:<br>Prijs |
| <b>Sturingsvariabelen</b>           |                                      |                               |  |                              |                      |
| Aandeel individuele detacheringen   | Negatief                             | Negatief                      | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Aandeel groepsdetacheringen         | Negatief                             | Negatief                      | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Aandeel begeleid werken             | n.s.                                 | Negatief                      | n.s.                                     | Negatief                     | Negatief             |
| Indicator integrale uitvoering      | n.s.                                 | n.s.                          | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| <b>Omgevingskenmerken</b>           |                                      |                               |  |                              |                      |
| Aanwezigheid werk                   | n.s.                                 | n.s.                          | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Verdringing arbeidsmarkt            | Negatief                             | Negatief                      | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Aandeel uitkeringen                 | n.s.                                 | n.s.                          | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| <b>Samenstelling SW-populatie</b>   |                                      |                               |  |                              |                      |
| Aandeel lichamelijke beperkingen    | Negatief                             | n.s.                          | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Aandeel verstandelijke beperkingen  | n.s.                                 | n.s.                          | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Aandeel zware beperkingen           | n.s.                                 | n.s.                          | n.s.                                     | Negatief                     | n.s.                 |
| Aandeel instroom voor 1998          | Positief                             | Positief                      | n.s.                                     | Positief                     | n.s.                 |
| Aandeel instroom na 2010            | n.s.                                 | n.s.                          | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Aandeel leeftijd 40-49 jaar         | n.s.                                 | Negatief                      | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Aandeel leeftijd 50-59 jaar         | n.s.                                 | Negatief                      | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Aandeel leeftijd 60-69 jaar         | Negatief                             | Negatief                      | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| Aantal arbeidsjaren                 | n.s.                                 | n.s.                          | n.s.                                     | n.s.                         | n.s.                 |
| <b>Jaareffecten &amp; constante</b> |                                      |                               |  |                              |                      |
| N                                   | 421                                  | 421                           | 421                                      | 421                          | 421                  |
| R2-within                           | 0,527                                | 0,467                         | 0,221                                    | 0,340                        | 0,204                |

**Toelichting:** + geeft een positief effect aan, - een negatief effect. N.s. betekent niet (statistisch) significant. Alle uitkomsten zijn gecorrigeerd voor het aantal arbeidsjaren. De R<sup>2</sup>-within geeft de verklaringskracht van het model waarbij de bedrijfsspecifieke constanten buiten beschouwing zijn gelaten. Dit geeft aan hoe goed de veranderingen binnen sw-bedrijven worden verklaard door de factoren.

### Toelichting regressieanalyses

De regressieanalyses verklaren de ontwikkeling in de volgende drie uitkomstvariabelen:

- de toegevoegde waarde,
- de bedrijfskosten,
- het operationeel resultaat (het saldo van de toegevoegde waarde en de bedrijfskosten),
- de sw-loonkosten,
- de uitgaven (het saldo van het operationeel resultaat en de sw-loonkosten).

De uitkomsten worden verklaard aan de hand van omgevingskenmerken, de samenstelling van de sw-populatie, sturingsvariabelen, jaareffecten en een constante. Dit gebeurt aan de hand van een fixed effects panel-datamethode. De standaardfouten zijn geclusterd per sw-bedrijf. Dit leidt tot regressieresultaten zoals gepresenteerd in de volgende bijlage.

De regressies zijn gebaseerd op 421 observaties, die verspreid zijn over 72 SW-bedrijven. In het bronbestand zitten 519 observaties. Vanwege de volgende redenen worden er observaties weggelaten:

- Ontbrekende waardes (6 observaties).
- Extreme waardes van de afhankelijke variabelen (23 observaties).
- Grote verschillen in het aantal SE en/of de P per SE tussen jaren (69 observaties).

Bij de observaties met ontbrekende waardes ontbreekt bijvoorbeeld de toegevoegde waarde van het SW-bedrijf. Een voorbeeld van een extreme waarde is een P per SE van bijna € 170 duizend. Ten slotte vallen er bijna 70 observaties weg doordat er tussen twee jaargangen onwaarschijnlijk grote verschillen zijn in SE of P per SE. Bijvoorbeeld een P per SE die in 2014 en 2015 respectievelijk € 15.800 en € 24.300 bedraagt.<sup>30</sup>

Verschillende regressievarianten zijn geschat om de gevoeligheid van de bevindingen na te gaan. Het gaat om de volgende varianten:

- Een model zonder het moment van instroom en een model zonder leeftijd bedoeld om de samenhang tussen deze effecten na te gaan.
- Een model gelijk aan de specificatie van de nulmeting om de gevolgen van de geüpdatete data na te gaan.
- Een model waarin de observaties met grote schommelingen in het aandeel detacheringen tussen jaren zijn weggelaten.
- Een model waarin alle observaties van het bronbestand zijn opgenomen.
- Een model gebaseerd op het aantal SE in de jaarverslagen van de sw-bedrijven in plaats van de Wsw-statistiek
- Een Mundlak-specificatie om de gevolgen van het tijdsconstante deel van de kenmerken van sw-bedrijven na te gaan.
- Een model waarin de sturingsvariabelen met een jaar vertraagd zijn om de aanwezigheid van endogeniteit te beoordelen.

Dit verandert het algemene beeld van de resultaten niet.

<sup>30</sup> De voornaamste reden van uitval is dat het niet mogelijk blijkt te zijn om door middel van een informatie-uitvraag en de analyse van jaarverslagen van sw-bedrijven de benodigde informatie te achterhalen. Het is niet gelukt om voor alle sw-bedrijven SE'en en waardes van Y-variabelen te vinden die consistent zijn tussen de jaren. Daarnaast lijkt er ruis te ontstaan bij het koppelen van de SW-bedrijven in het onderzoeksbestand aan de SW-bedrijven op de CBS-omgeving. Privacywetgeving staat het niet toe om resultaten op SW-bedrijfsniveau te exporteren. Daarom kan dit niet verder onderzocht worden.





# Bijlage 5

**Bijlagen**

Tabellen herverdeeleffecten rijkssubsidie

Overzicht herverdeeffecten in 2015 en 2016 uitgesplitst naar inwonertal Wgr-gebieden, bron: Wsw-statistiek 2011-2016, meicirculaire 2015, septembercircularie 2016 en CBS Statline, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek

**Toelichting:** de tabel is gebaseerd op het aantal inwoners van gemeenten in 2016 en de Wgr-verbanden in 2017. De tabel is gebaseerd op jaargemiddeldes van de gerealiseerde arbeidsjaren.

| AANTAL INWONERS | BUDGETAANDEEL (%) |            | OMVANG HERVERDEEFFECT (%) |                           |                |                | AANTAL WGR-GEBIEDEN |                            |                            |
|-----------------|-------------------|------------|---------------------------|---------------------------|----------------|----------------|---------------------|----------------------------|----------------------------|
|                 | Verdeling         | Realisatie | Gemiddeld effect          | Gemiddeld absoluut effect | Minimum effect | Maximum effect | Totaal              | Positief herverdeel-effect | Negatief herverdeel-effect |
| <b>2015</b>     |                   |            |                           |                           |                |                |                     |                            |                            |
| 0-100.000       | 9,9               | 9,9        | 0,6                       | 1,7                       | -3,2           | 6,3            | 19                  | 13                         | 6                          |
| 100.000-200.000 | 30,8              | 30,8       | -0,3                      | 1,8                       | -5,4           | 4,3            | 32                  | 13                         | 19                         |
| 200.000-300.000 | 30,7              | 30,6       | 0,1                       | 1,1                       | -2,6           | 4,0            | 22                  | 12                         | 10                         |
| >300.000        | 28,6              | 28,7       | 0,2                       | 2,0                       | -3,2           | 4,1            | 14                  | 7                          | 7                          |
| <i>Totaal</i>   | <i>100</i>        | <i>100</i> | <i>0,1</i>                | <i>1,6</i>                | <i>-5,4</i>    | <i>6,3</i>     | <i>87</i>           | <i>45</i>                  | <i>42</i>                  |
| <b>2016</b>     |                   |            |                           |                           |                |                |                     |                            |                            |
| 0-100.000       | 9,9               | 9,9        | -0,3                      | 1,6                       | -3,3           | 3,9            | 19                  | 6                          | 13                         |
| 100.000-200.000 | 30,8              | 30,9       | -0,1                      | 1,0                       | -2,8           | 3,3            | 32                  | 13                         | 19                         |
| 200.000-300.000 | 30,7              | 30,6       | 0,2                       | 0,7                       | -1,1           | 2,4            | 22                  | 12                         | 10                         |
| >300.000        | 28,6              | 28,6       | 0,0                       | 0,8                       | -1,4           | 2,0            | 14                  | 6                          | 8                          |
| <i>Totaal</i>   | <i>100</i>        | <i>100</i> | <i>-0,1</i>               | <i>1,0</i>                | <i>-3,3</i>    | <i>3,9</i>     | <i>87</i>           | <i>37</i>                  | <i>50</i>                  |

Een verdeling op basis van de realisatie in het voorgaande jaar, zonder blijfkansen, levert soortgelijke resultaten, zie Tabel 12.

Hierbij is het budgetaandeel voor 2016 gelijkgesteld aan het gerealiseerde aandeel arbeidsjaren in 2015. 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.

Overzicht herverdeeffecten in 2016 als verdeeld wordt op basis van aandeel in realisatie in 2015, bron: Wsw-statistiek 2011-2016, meicirculaire 2015, septembercircularie 2016 en CBS Statline, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek

**Toelichting:** de tabel is gebaseerd op het aantal inwoners van gemeenten in 2016 en de Wgr-verbanden in 2017. De tabel is gebaseerd op jaargemiddeldes van de gerealiseerde arbeidsjaren.

| AANTAL INWONERS | BUDGETAANDEEL (%) |            | OMVANG HERVERDEEFFECT (%) |                           |                |                | AANTAL WGR-GEBIEDEN |                            |                            |
|-----------------|-------------------|------------|---------------------------|---------------------------|----------------|----------------|---------------------|----------------------------|----------------------------|
|                 | Verdeling         | Realisatie | Gemiddeld effect          | Gemiddeld absoluut effect | Minimum effect | Maximum effect | Totaal              | Positief herverdeel-effect | Negatief herverdeel-effect |
| <b>2016</b>     |                   |            |                           |                           |                |                |                     |                            |                            |
| 0-100.000       | 9,9               | 9,9        | -0,4                      | 1,2                       | -2,5           | 3,6            | 19                  | 6                          | 13                         |
| 100.000-200.000 | 30,9              | 30,9       | -0,1                      | 1,1                       | -2,8           | 3,6            | 32                  | 14                         | 18                         |
| 200.000-300.000 | 30,6              | 30,6       | 0,1                       | 0,7                       | -2,7           | 1,1            | 22                  | 13                         | 9                          |
| >300.000        | 28,6              | 28,6       | 0,0                       | 0,9                       | -2,3           | 1,7            | 14                  | 6                          | 8                          |
| <i>Totaal</i>   | <i>100</i>        | <i>100</i> | <i>-0,2</i>               | <i>1,0</i>                | <i>-2,8</i>    | <i>3,6</i>     | <i>87</i>           | <i>39</i>                  | <i>48</i>                  |

Het verband tussen de omvang van de herverdeeffecten en de Wsw-dichtheid is in 2015 en 2016 zwak (zie Tabel 5). De Wgr-gebieden met hoge en lage Wsw-dichtheid tonen weinig verschillen.

Overzicht herverdeeeffecten in 2015 en 2016 uitgesplitst naar Wsw-dichtheid per Wgr-gebied, bron: Wsw-statistiek 2011-2016 mei-circulaire 2015, septembercirculaire 2016 en CBS Statline, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek

**Toelichting:** de tabel is gebaseerd op de Wsw-dichtheid van gemeenten in 2016 en de Wgr-verbanden in 2017. De tabel is gebaseerd op jaargemiddeldes van de gerealiseerde arbeidsjaren.

| WSW-DICHTHEID<br>(AANTAL ARBEIDS-<br>JAREN PER 1.000 IN-<br>WONERS 15-65 JAAR) | AANDEEL<br>ARBEIDSJAREN<br>(%) |            | OMVANG HERVERDEEFFECT (%) |                                 |                   |                   | AANTAL WGR-GEBIEDEN |  |  |
|--|--------------------------------|------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|--|--|
|  | Raming                         | Realisatie | Gemiddeld<br>effect       | Gemiddeld<br>absoluut<br>effect | Minimum<br>effect | Maximum<br>effect | Totaal              | Positief her-<br>verdelings-<br>effect | Negatief her-<br>verdelings-<br>effect |
| <b>2015</b>  |                                |            |                           |                                 |                   |                   |                     |  |  |
| 0-4,3  | 22,4                           | 22,6       | -0,1                      | 1,7                             | -3,2              | 3,7               | 23                  | 11                                     | 12                                     |
| 4,3-6,8  | 24,8                           | 24,9       | -0,4                      | 1,5                             | -3,6              | 4,1               | 22                  | 10                                     | 12                                     |
| 6,8-10,0   | 31,7                           | 31,6       | 0,4                       | 2,0                             | -5,4              | 4,3               | 26                  | 14                                     | 12                                     |
| >10,0  | 21,0                           | 21,0       | 0,5                       | 1,2                             | -2,4              | 6,3               | 16                  | 10                                     | 6                                      |
| <i>Totaal</i>  | <i>100</i>                     | <i>100</i> | <i>0,1</i>                | <i>1,6</i>                      | <i>-5,4</i>       | <i>6,3</i>        | <i>87</i>           | <i>45</i>                              | <i>42</i>                              |
| <b>2016</b>  |                                |            |                           |                                 |                   |                   |                     |  |  |
| 0-4,3  | 22,6                           | 22,5       | 0,3                       | 0,8                             | -1,6              | 2,5               | 23                  | 13                                     | 10                                     |
| 4,3-6,8  | 24,9                           | 25,0       | -0,3                      | 1,1                             | -3,3              | 3,3               | 22                  | 7                                      | 15                                     |
| 6,8-10,0   | 31,6                           | 31,6       | -0,1                      | 1,0                             | -2,1              | 2,8               | 26                  | 9                                      | 17                                     |
| >10,0  | 20,9                           | 20,9       | -0,1                      | 1,3                             | -2,8              | 3,9               | 16                  | 8                                      | 8                                      |
| <i>Totaal</i>  | <i>100</i>                     | <i>100</i> | <i>-0,1</i>               | <i>1,0</i>                      | <i>-3,3</i>       | <i>3,9</i>        | <i>87</i>           | <i>37</i>                              | <i>50</i>                              |





# Bijlage 6

## Bijlagen

Thema's interviews omstandigheden en keuzes  
operationeel resultaat

| THEMA  | HYPOTHESE: EFFECT OP OPERATIONEEL RESULTAAT  | ONDERZOEK   |
|--|--|---|
| Relatie met gemeente inclusief governance-vorm | Hoog volume + prijzen voor groen en schoonmaak leiden tot goed resultaat<br>Gemeente op afstand van operaties (bv aparte bv) leidt tot goed resultaat<br>Gemeente gunt re-integratie leidt tot goed resultaat  | Interview: vraag naar volume + prijzen gemeentelijk groen<br>Database: organisatievorm + interview<br>Database volume re-integratie + interview |
| Breedte takenpakket                            | Bij breed takenpakket nieuwe doelgroepen (bv re-integratie, beschut nieuw, P-wetters naar werk) en daardoor geen daling absolute netto opbrengst en geen stijging kosten per SE  | Opgave re-integratie en organisatie + jaarrekening + interview  |
| Detacheren                                     | Meer indiv detacheren leidt tot beter resultaat indien het mogelijk is overhead af te bouwen<br>Meer groepsdeta leidt nauwelijks tot beter resultaat omdat operationeel verschil klein is  | Opgave: omvang deta + Interview<br>Opgave omvang deta + Interview   |
| Begeleid werken                                | Begeleid werken leidt tot beter resultaat<br>Dat geldt nauwelijks voor bv bij eigen dochterbedrijf<br>Voortdurende aandacht voor duurzame beweging naar buiten leidt nog steeds tot relatieve groei in begeleid werken, positieve invloed op resultaat                           | Opgave omvang begeleid werken + interview<br>Idem<br>idem   |
| Andere inkomsten                               | Indien het lukt andere bronnen van inkomsten te vinden leidt dat tot verbetering   | Toelichting jaarrekening + interview  |
| Kosten   | Enmalige reorganisatiekosten leiden tot slechter resultaat<br>Resultaat is beïnvloedbaar<br>a. Directe en indirecte kosten zijn te verlagen zonder effect op de netto opbrengst<br>b. Minder en eenvoudiger werksoorten leiden tot lagere kosten met kleiner effect op opbrengst | Toelichting jaarrekening + interview  |
| Sociaal economische omstandigheden             | Weinig economische activiteit/veel werkloosheid leidt tot slechter operationeel resultaat  | UWV arbeidsmarkt monitor  |
| Subsidies                                      | Meer subsidies (bv esf) leiden tot beter resultaat   | Interview   |
| Eigen visie gemeente en sw-bedrijf, open vraag | a. Wat zijn volgens u de belangrijkste oorzaken van uw resultaat?<br>b. In welke mate waren/zijn deze stuurbaar?   | Toelichting jaarrekening + Interview  |

# Bijlage 7

**Bijlagen**

Brief LPO 2016-2018



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Aan de Vereniging van Nederlandse Gemeenten  
T.a.v. de heer mr. J. van Zanen en mevrouw J. Kriens  
Postbus 30435  
2500 GK S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
F 070 333 44 00  
www.rijksoverheid.nl

**Contactpersoon**  
dhr. drs. M.J. Melhuizen  
T 070 333 57 64  
MMelhuizen@minsow.nl

**Onze referentie**  
2015-0000313060

Datum 18 december 2015  
Betreft Cao Wsw

Geachte heer Van Zanen en mevrouw Kriens

In verband met de lopende onderhandelingen voor de Cao Wsw informeer ik u hierbij over het volgende.

Ik zal in 2016, 2017 en 2018, wanneer het kabinet besluit om LPO toe te kennen aan de vakdepartementen, dit aan de gemeenten t.b.v. de Wsw uitkeren. Dit om de sociale partners in de SW in staat te stellen om een cao te sluiten tot en met 31 december 2018.

Ter verduidelijking betekent dit voor deze jaren het volgende:

- Wanneer het kabinet in 2016 besluit het LPO toe te kennen aan de vakdepartementen, keer ik dit in 2016 uit aan de gemeenten t.a.v. de Wsw.
- Wanneer het kabinet in 2017 besluit het LPO toe te kennen aan de vakdepartementen, keer ik dit uit in 2017 aan de gemeenten t.a.v. de Wsw.
- Wanneer het kabinet in 2018 besluit het LPO toe te kennen aan de vakdepartementen, keer ik dit uit in 2018 aan de gemeenten t.a.v. de Wsw.
- De LPO-percentages die in 2016, 2017 en 2018 worden toegekend werken structureel door; dat is onderdeel van de systematiek.
- Het LPO-percentage wordt elk jaar op basis van cijfers van het Centraal Planbureau in het voorjaar definitief vastgesteld.

Voor het jaar 2016 is de inschatting dat de LPO aanmerkelijk hoger zal zijn dan in de afgelopen jaren, namelijk bijna 2 procent. Dit komt in 2016 overeen met circa 40 miljoen euro.

Ik vertrouw er op dat dit voldoende condities zijn om een nieuwe CAO voor de Wsw-sector te kunnen sluiten.

Met vriendelijke groet,  
de Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

  
Jetta Rijnsma

Datum

18 DEC 2015

Onze referentie  
2015-0000313060

# Bijlage 8

**Bijlagen**

Financiering Wsw



In deze paragraaf wordt de financieringsstructuur Wsw vanuit het Rijk beschreven, achtereenvolgens voor de periode tot en met 2014 en de periode vanaf 2015 (Participatiewet).

### Ontwikkeling rijkssubsidie in MvT Participatiewet

Het landelijk budget Wsw is bepaald op basis van de rijksbijdrage per SE in 2014 waarop jaarlijks een efficiencykorting wordt toegepast en de verwachte ontwikkeling van het landelijk aantal Wsw-SE's. Het kader geeft de relevante tabellen uit de Memorie van Toelichting (MvT) op de Participatiewet. In de tabel daarna zijn de jaarlijkse rijksbijdragen per SE weergegeven, zowel voor de oorspronkelijke rijksbijdrage als voor de geïndexeerde bijdrage die in latere begrotingen is gepresenteerd.<sup>31</sup>

## Uit: Memorie van Toelichting Participatiewet, 4<sup>e</sup> Nota van Wijziging, hoofdstuk 10 Financiële effecten

|   | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | struc       |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Geleidelijke daling aantal Wsw-plekken    | 0           | -2,5        | -7,5        | -12,5       | -17,3       | -90,8       |
| Resterend aantal Wsw-plekken              | 90,8        | 88,3        | 83,3        | 78,3        | 73,6        | 0,0         |
| Doelgroep nieuwe voorziening beschut(1/3) | -           | 0,8         | 2,5         | 4,2         | 5,8         | 30,3        |
| Doelgroep regulier werk (2/3)             | -           | 1,7         | 5,0         | 8,3         | 11,5        | 60,5        |
| <b>Totaal</b>                             | <b>90,8</b> | <b>90,8</b> | <b>90,8</b> | <b>90,8</b> | <b>90,8</b> | <b>90,8</b> |

|   | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | struc    |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| Wsw-budget (begroting 2013)                       | 2360        | 2360        | 2360        | 2360        | 2360        | 2360     |
| Bruto opbrengst wegens geen nieuwe instroom       | -           | -64         | -187        | -305        | -411        | -2360    |
| Efficiencykorting Wsw/Participatiebudget          | -           | -40         | -90         | -140        | -190        | 0        |
| <b>Wsw-budget "oude stijl" na sociaal akkoord</b> | <b>2360</b> | <b>2256</b> | <b>2083</b> | <b>1915</b> | <b>1759</b> | <b>0</b> |

Door de spreiding van de efficiencykorting ontvangen gemeenten een hogere bijdrage per plek voor het zittend bestand Wsw dan bij de WWNV was voorzien. Deze bijdrage is te berekenen door het resterende macrobudget Wsw 'oude stijl' (tabel 6) te delen door het resterende aantal Wsw-plekken (tabel 3).

In 2015 is er per plek in het zittend bestand Wsw nog € 25.600 euro beschikbaar. De rijksbijdrage per plek daalt bij de Participatiewet met ongeveer € 500 per jaar tot circa € 22.700 structureel vanaf 2020.

| Aanname ontwikkeling Rijksbijdrage in MvT Participatiewet | 2014     | 2015     | 2016     | 2017     | 2018     |                                   |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------------|
| 1. raming aantal aj's SW MvT                              | 90.800   | 88.300   | 83.300   | 78.300   | 73.600   | MvT Participatiewet - tabel 3     |
| 2. macrobudget Wsw MvT                                    | € 2.355  | € 2.251  | € 2.078  | € 1.910  | € 1.754  | MvT Participatiewet - tabel 6     |
| 3. rijksbijdrage per aj                                   | € 26.000 | € 25.500 | € 24.900 | € 24.400 | € 23.800 | berekend regel 2 / regel 1        |
| 4. macrobudget Wsw begroting 2016                         | € 2.361  | € 2.274  |          |          |          | septembercirculaire 2015          |
| 5. macrobudget Wsw begroting 2017                         |          |          | € 2.143  | € 1.971  | € 1.812  | septembercirculaire 2016          |
| 6. rijksbijdrage per aj begroting 2016/17                 | € 26.002 | € 25.753 | € 25.726 | € 25.172 | € 24.620 | berekend regel 4 resp 5 / regel 1 |

Het macrobudget is in de MvT Participatiewet vastgelegd. De rijksbijdrage per SE wordt bepaald door per jaar het beschikbare macrobudget te delen door het verwachte aantal SE. Het macrobudget is in de loop der jaren geïndexeerd. In deze tabel wordt daarom zowel het oorspronkelijke bedrag per SE als het bedrag inclusief vergoeding voor wml en cao per SE weergegeven.

<sup>31</sup> Bron: Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 34 000 B, nr. 2 is de begroting Gemeentefonds 2015 waarin de landelijke meerjarenreeks Wsw is vastgelegd die het startpunt is van de fictieve reeks in de integratie-uitkering sociaal domein.













# Berenschot

Berenschot is een onafhankelijk organisatieadviesbureau met 350 medewerkers wereldwijd. Al 80 jaar verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke en private sector 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 werkbare constructies. Door ons brede werkerrein 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 Groep B.V.**

Europalaan 40, 3526 KS Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

[in /berenschot](https://www.linkedin.com/company/berenschot)