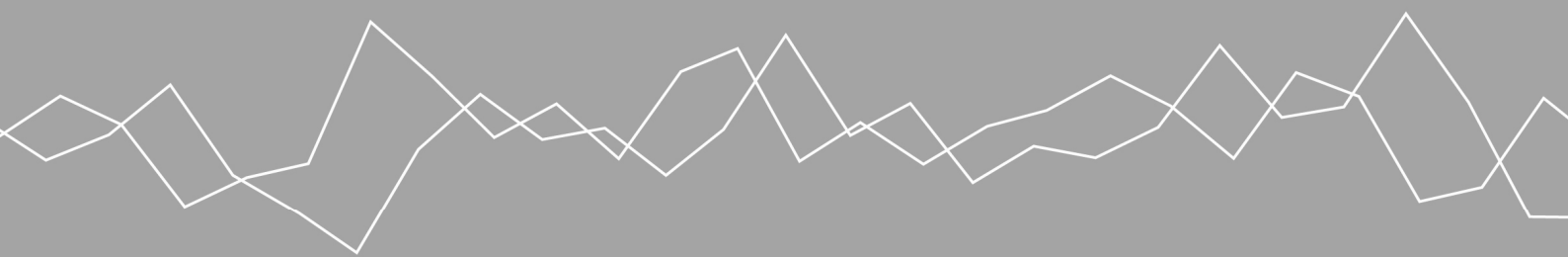


Sector- en bedrijfsinformatie Sociale Werkgelegenheid en  
Arbeidsintegratie 2008





Amsterdam, oktober, 2009

In opdracht van Cedris

# Sector- en bedrijfsinformatie Sociale Werkgelegenheid en Arbeidsintegratie 2008

bedrijfsvergelijkend onderzoek Cedris

Marcel van den Berg

Peter Risseeuw



seo economisch onderzoek

*“De wetenschap dat het goed is”*

*SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.*

SEO-rapport nr. 2009-61

ISBN 978-90-6733-519-5

Copyright © 2009 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b> .....	<b>i</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>iii</b>
<b>1 De sector</b> .....	<b>1</b>
1.1 Werkgelegenheid en trajecten.....	1
1.2 Financiële resultaten.....	3
1.3 Inkomende geldstroom .....	5
1.4 Exploitatiekosten.....	11
<b>2 De mensen</b> .....	<b>15</b>
2.1 Wsw-gesubsidieerd personeel.....	15
2.2 Ontwikkelingen op de werkladder.....	17
2.3 Wachtlijst .....	21
2.4 Andere doelgroepen.....	23
<b>3 De bedrijven</b> .....	<b>25</b>
3.1 Bedrijfstypologie.....	25
3.2 Financiële resultaten.....	27
<b>Bijlage A Verantwoording</b> .....	<b>31</b>
<b>Bijlage B Lijst van gehanteerde begrippen</b> .....	<b>37</b>



## Voorwoord

Dit rapport, gebaseerd op het bedrijfsvergelijkend onderzoek onder Cedris lidbedrijven over 2008, bevat een veelheid aan gegevens over de SW-bedrijven in Nederland.<sup>1</sup> Het bedrijfsvergelijkend onderzoek wordt jaarlijks gehouden, en heeft tot doel het verschaffen van inzicht in de financiële en sociale uitkomsten van de bedrijfsvoering van de SW-bedrijven in Nederland. Dat gebeurt vanuit een dubbele kennis- en informatiebehoefte:

- *transparantie*: het informeren van belanghouders over de activiteiten van de sector en over de uitkomsten van de bedrijfsvoering;
- *benchmarking*: het beschikken over kentallen, waaraan de SW-bedrijven hun bedrijfsvoering kunnen toetsen.

Het onderzoek is in deze opzet voor de vierde maal uitgevoerd. De focus ligt op continuïteit ten opzichte van vorig jaar, uiteraard met ruimte voor verbetering en aanscherping. Een belangrijk verschil ten opzichte van vorig jaar is de andere wijze waarop gegevens over de mensen in andere doelgroepen dan de Wsw zijn uitgevraagd.

De rapportage over het bedrijfsvergelijkend onderzoek 2008 bestaat uit twee onderdelen:

- dit rapport, *Sector- en bedrijfsinformatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie 2008*, waarin de bevindingen op sectoraal niveau worden besproken;
- voor de deelnemers aan het onderzoek een interactieve individuele benchmarkrapportage, waarin de eigen gegevens in de context van collegabedrijven (ook op regionaal niveau) worden gezet.

Daarnaast zijn de bevindingen door Cedris vastgelegd in het op een breder publiek gerichte rapport *Inzicht Uitzicht 2008, Branche-informatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie*.

Het onderzoeksteam, naast ondergetekende bestaande uit Marcel van den Berg, Janneke van der Voort en Marije Groot Bruinderink, voert het onderzoek in goede samenwerking met Cedris uit. Hermien Wiselius en Rob Koorda zijn prettige en professionele opdrachtgevers. De leden van de klankbordgroep en de actief meedenkende deelnemers leveren een essentiële bijdrage aan het onderzoek. De belangrijkste bijdrage komt echter van de deelnemers, die door hun gegevens beschikbaar te stellen, het onderzoek dragen. Ik wens de deelnemers, Cedris-functionarissen en andere geïnteresseerden inspiratie bij de bestudering en interpretatie van de onderzoeksresultaten. Wij staan daarbij uiteraard altijd open voor suggesties en vragen.

Amsterdam, oktober 2009

*Peter Risseeuw*

---

<sup>1</sup> Cedris heeft 93 leden, waarvan er 89 de Wsw uitvoeren. Ten behoeve van de eenduidigheid spreken we in dit rapport van SW-bedrijven, ook als we de vier lidbedrijven bedoelen die geen SW-bedrijf zijn.





## Samenvatting

*In dit hoofdstuk worden puntsgewijs de belangrijkste ontwikkelingen in de SW-branche op een rij gezet. Deze worden ondersteund door de in Tabel 1 en Tabel 2 weergegeven cijfermatige bevindingen van het onderzoek. De onderzoeksbevindingen en de gegevens in Tabel 1 en Tabel 2 worden in de hoofdstukken 1, 2 en 3 nader toegelicht.<sup>2</sup>*

- De 94 SW-bedrijven in Nederland faciliteerden in 2008 bijna 92.000 arbeidsplaatsen voor Wsw-geïndiceerden. Bovendien werd voor meer dan 64.000 mensen uit andere doelgroepen een traject naar passend werk verzorgd. Voor het faciliteren van mensen uit de verschillende doelgroepen werden in totaal 10.000 ongesubsidieerde professionals (voltijdsbanen) ingezet.
- De beweging van binnen naar buiten, waarbij steeds meer mensen extern worden geplaatst, zet in 2008 door. Stap voor stap komt de realisatie van de '3 x 1/3'-doelstelling daardoor steeds dichterbij. In het huidige tempo zou dat in 2012 een feit kunnen zijn.
- In 2008 is nog de helft van de Wsw-gesubsidieerden fysiek binnen de poort van het SW-bedrijf aan het werk. Ruim één op de vijf is actief in werken op locatie en bijna dertig procent is gedetacheerd of actief in een begeleid werken plaats.
- De lengte van de wachtlijst voor de Wsw loopt met zeven procent terug tot 17.650 geïndiceerden aan het eind van 2008. Acht op de tien bedrijven bieden mensen op de wachtlijst een tijdelijke oplossing aan. In totaal is naar schatting één vijfde van de wachtlijstcliënten actief via een tijdelijke oplossing.
- Steeds meer bedrijven bedienen naast de Wsw ook mensen uit andere doelgroepen. In 2008 waren er grofweg 64.000 mensen actief in een traject op weg naar passend werk. In ongeveer de helft daarvan gaat het om plaatsingstrajecten, trajecten met als einddoel plaatsing in een reguliere baan. De andere helft betreft diagnose- activerings- en scholingstrajecten. Voor wat betreft de plaatsingstrajecten richten SW-bedrijven zich met name op de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Door de verbreding van het dienstenpakket, waarbij SW-bedrijven steeds frequenter re-integratieactiviteiten ontplooiën, en de focus op arbeidsontwikkeling wordt er steeds meer ontwikkelingsgericht personeel ingezet, zoals jobcoaches, consultants en opleiders.
- De verbreding van het dienstenpakket en de beweging van binnen naar buiten hebben hun weerslag op de samenstelling van de inkomende geldstroom; de vergoedingen voor re-integratie, marges begeleid werken en detacheringssomzetten groeien met dubbele cijfers, de omzet uit eigen productie en dienstverlening loopt terug.
- Financieel was 2008 een stabiel jaar. De inkomende geldstroom en de exploitatiekosten groeien licht. De verbetering van het resultaat in 2007 zet zich in 2008 niet door. Exclusief vaste gemeentelijke bijdrage wordt er op sectoraal niveau een verlies geleden van ruim veertig miljoen euro. Inclusief vaste gemeentelijk bijdrage resulteert een positief resultaat groot 27 miljoen euro, sterk vergelijkbaar met 2007.

<sup>2</sup> In het bedrijfsvergelijkend onderzoek zijn gedetailleerde gegevens van 69 SW-bedrijven verzameld. Het totaalbeeld van de sector is geëxtrapolerd op basis van deze 69 bedrijven en aanvullende informatie. De groeicijfers zijn gebaseerd op de naar sectorniveau geëxtrapolerde cijfers.

Tabel 1 Samenvattend overzicht van de gehele sector: mensen

<b>werkladder Wsw (incl. wachtlijstcliënten)</b>	<b>fte's</b>	<b>procentuele verdeling</b>	<b>realisatie '3 x 1/3'</b>	<b>groei t.o.v. 2007</b>
begeleid werken	3.785	4,1%		+38,5%
individueel gedetacheerd	14.700	16,0%	28,1%	+10,3%
extern in groep: groepsdetachering	7.310	8,0%		+29,3%
extern in groep: werken op locatie	19.695	21,5%	21,5%	+13,0%
beschermd/intern geplaatst	44.525	48,6%	50,4%	-7,2%
test/training arbeidsinpassing	1.645	1,8%		+20,0%
<b>totaal</b>	<b>91.660</b>	<b>100,0%</b>	<b>100%</b>	<b>+3,6%</b>
<b>andere doelgroepen</b>				
diagnose-, activerings-, scholingstrajecten		30.890		
plaatsingstrajecten (incl. dienstbetrekkingen)				
aantal op 1 januari 2008		17.360		
gestart in 2008		15.965		
afgerond in 2008		15.585		
aantal op 31 december 2008		17.740		
<b>werkladder andere doelgroepen (plaatsingstrajecten, incl. dienstbetrekkingen)</b>		<b>aantal personen</b>	<b>procentuele verdeling</b>	
loonkostensubsidie aan reguliere werkgever		9.280	52,9%	
individueel gedetacheerd		2.960	16,9%	
extern in groep: groepsdetachering		105	0,6%	
extern in groep: werken op locatie		490	2,8%	
beschermd/intern geplaatst		1.375	7,8%	
test/training arbeidsinpassing		3.340	19,0%	
<b>totaal</b>		<b>17.550</b>	<b>100%</b>	

Tabel 2 Samenvattend overzicht van de gehele sector: financieel

<b>exploitatie</b> (tussen haakjes: ontwikkeling t.o.v. 2007)	<b>Wsw totaal</b>	<b>per Wsw- voltijd- baan</b>	<b>andere doelgroepen</b>	<b>ongesubsidi- eerde productie- professionals</b>	<b>totaal</b>
<b>inkomende geldstroom</b>	<b>€ 3,25 mrd</b> (-0,1%)		<b>€ 257 mln</b> (+25,7%)		<b>€ 3,53 mrd</b> (+1,9%)
subsidies	€ 2,32 mrd (+3,6%)	€ 26.400 (+1,9%)	€ 90 mln (-10,3%)		€ 2,41 mrd (+3,0%)
vergoeding re-integratietrajecten			€ 109 mln (+53,1%)		€ 109 mln (+53,1%)
toerekening voor inzet <i>intern gedetacheerden</i>	€ 34 mln		€ 4,7 mln		€ 39 mln
marge begeleid werken	€ 47 mln (+38,9%)	€ 12.490 (+0,2%)			€ 47 mln (+38,9%)
vergoeding voor begeleiding PGB'ers begeleid werken	€ 0,1 mln				€ 0,1 mln
netto omzet detachering	€ 213 mln (+10,8%)	€ 9.660 (-4,5%)	€ 20 mln (+116,7%)		€ 232 mln (+15,5%)
netto omzet eigen productie en dienstverlening	€ 643 mln (-10,8%)		€ 33 mln (+70,5%)	€ 15 mln	€ 691 mln (-6,6%)
<b>exploitatiekosten</b>	<b>€ 3,34 mrd</b> (+0,0%)		<b>€ 244 mln</b> (+25,3%)		<b>€ 3,58 mrd</b> (+1,4%)
arbeidskosten doelgroepmedewerkers	€ 2,4 mrd (+1,1%)	€ 27.820	€ 104 mln (-1,9%)		€ 2,5 mrd (+0,9%)
materiële kosten	€ 344 mln (-1,0%)	€ 3.760 (-4,3%)	€ 52 mln (+151,8%)		€ 396 mln (+7,6%)
arbeidskosten (ongesubsidieerde) professionals	€ 513 mln (+3,4%)		€ 83 mln (+29,8%)		€ 596 mln (+6,4%)
kosten begeleiding door <i>intern gedetacheerden</i>	€ 34 mln		€ 4,7 mln		€ 39 mln
<b>exploitatieresultaat</b>	<b>€ -83 mln</b>	<b>€ -920</b>	<b>€ 13 mln</b>	<b>€ 15 mln</b>	<b>€ -55 mln</b>
overige bedrijfsopbrengsten en saldo incidentele baten en lasten					€ 12 mln
<b>bedrijfsresultaat exclusief vaste gemeentelijke bijdragen</b>					<b>€ -42 mln</b>
vaste gemeentelijke bijdragen					€ 69 mln (+5,6%)
<b>bedrijfsresultaat inclusief vaste gemeentelijke bijdragen</b>					<b>€ 27 mln</b>



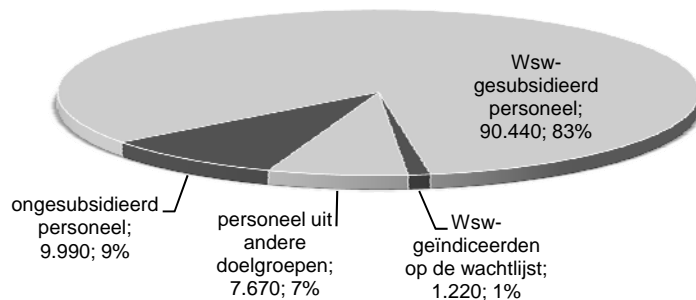
# 1 De sector

De 94 SW-bedrijven in Nederland faciliteerden in 2008 samen bijna 92.000 Wsw-gesubsidieerde arbeidsplaatsen.<sup>3</sup> De bedrijven ontvingen gezamenlijk 2,4 miljard euro aan Rijkssubsidie Wsw, om deze doelgroep aan passend werk te helpen. Naast de uitvoering van de Wsw verzorgen de bedrijven trajecten van allerlei aard voor mensen uit andere doelgroepen, al dan niet via dienstverbanden. In dat verband werd in 2008 voor ongeveer 64.000 mensen een traject op weg naar passend werk verzorgd. In dit hoofdstuk bespreken we sociale en financiële kernkarakteristieken van de sector als geheel.

## 1.1 Werkgelegenheid en trajecten

De SW-bedrijven bieden werkgelegenheid aan bijna 125.000 mensen, die gezamenlijk aangesteld zijn in 109.320 voltijdbanen. Het merendeel (84%) werkt op basis van Wsw-indicatie: in totaal worden 91.660 Wsw-geïndiceerde arbeidsplaatsen gefaciliteerd. Het grootste deel, 90.440 arbeidsplaatsen (102.850 mensen), betreft Wsw-gesubsidieerde arbeidsplaatsen. Er zijn 1.220 tijdelijke banen, voor Wsw-geïndiceerden die op de wachtlijst voor een plek in Wsw staan. Het aantal Wsw-gesubsidieerde arbeidsplaatsen is ten opzichte van 2007 met 2,2 procent gegroeid.

Figuur 1 Personeel naar aanstelling (fte's en % van totaal)



Naast Wsw-geïndiceerden zijn er twee andere groepen mensen in de bedrijven werkzaam; mensen uit andere doelgroepen dan de Wsw en ongesubsidieerde professionals.<sup>4</sup> De mensen uit andere doelgroepen dan de Wsw kunnen actief zijn in twee typen re-integratietrajecten: (i) *plaatsingstrajecten*: trajecten met als einddoel plaatsing in een reguliere baan of (ii) trajecten in het kader van *diagnose, activering en scholing*. In 2008 waren er in totaal 33.325 mensen actief in een plaatsingstraject en waren er 30.890 mensen actief in een diagnose- activerings- of scholingstraject. Een deel van de mensen in een plaatsingstraject heeft in een dienstverband met het SW-bedrijf. In 2008 ging het om 8.600 mensen uit andere doelgroepen in een plaatsingstraject die met een dienstverband bij het SW-bedrijf, die samen 7.670 voltijdbanen vervulden.<sup>5</sup> De ongesubsidieerde professionals zijn in dienst om gesubsidieerde arbeidsplaatsen en trajecten te faciliteren.

<sup>3</sup> Tenzij anders vermeld tellen we werkgelegenheid in dit rapport in voltijdbanen (fte's).

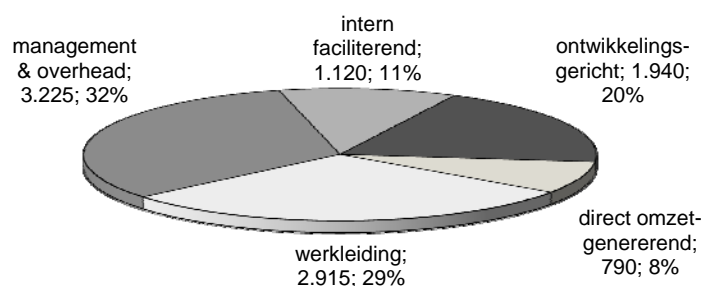
<sup>4</sup> Bij andere doelgroepen gaat het om mensen die in het kader van regelingen zoals de WWB, UWV, AWBZ, TBS of taakstraffen een traject volgen bij of via het SW-bedrijf.

<sup>5</sup> Het is niet eenvoudig om het beeld van het deel van de bedrijfsvoering dat betrekking heeft op andere doelgroepen dan de Wsw scherp te krijgen. Het geschat aantal arbeidsplaatsen bij de andere doelgroepen ligt zeventig procent hoger dan in 2007, maar op hetzelfde niveau als in 2006. De cijfers worden sterk beïnvloed door dynamiek in de administratieve verwerking van andere doelgroepen bij de bedrijven.

### Professionals

De gesubsidieerde arbeidsplaatsen en re-integratietrajecten worden begeleid en ondersteund door 11.025 ongesubsidieerde professionals die samen 9.990 voltijdbanen vervullen. Hun aantal loopt ten opzichte van 2007 met 7,4 procent op. Voor een deel wordt dit veroorzaakt door groei van ontwikkelingsgericht personeel en werkleiding. De meeste ongesubsidieerde banen (3.225 in totaal) liggen echter op het vlak van management en overhead: directievoering, administratie, control, HRM, communicatie (Figuur 2). De omvang van management en overhead neemt voor het derde opeenvolgende jaar af, dit jaar met zes procent ten opzichte van 2007. Sinds de start van het bedrijfsvergelijkend onderzoek (anno 2005) is de omvang van management en overhead met achttien procent afgenomen. Het aantal ongesubsidieerde arbeidsplaatsen in de interne facilitering en ondersteuning neemt af, tot 1.120 voltijdbanen.

**Figuur 2** Ongesubsidieerde professionals naar functie (fte's en % van totaal)



De werkleiding in de SW-sector (ook wel *'productiegericht personeel'* genoemd), bestaat uit 2.915 voltijdbanen, dat is een groei ten opzichte van vorig jaar. Twintig procent van de ongesubsidieerde professionals heeft een ontwikkelingsgerichte taak: *jobcoaches*, consulenten, interne opleiders, etc.<sup>6</sup> In totaal gaat het om 1.940 banen, fors meer dan vorig jaar. Deze groei wordt deels verklaard doordat SW-bedrijven betrokken zijn bij de uitvoering van een toenemend aantal activiteiten voor mensen uit andere doelgroepen naast de Wsw. Deze uitbreiding van de scope kan een grotere ontwikkelingsgerichte staf vergen.<sup>7</sup>

Naast de ongesubsidieerde professionals die faciliteren en begeleiden, is bij bijna de helft van de bedrijven ook ongesubsidieerd productiepersoneel in dienst. Deze medewerkers dragen bij aan de kwaliteit en de continuïteit van de productie. In 2006 had dertig procent van de bedrijven ongesubsidieerd productiepersoneel in dienst, in 2007 was dat veertig procent, en in 2008 neemt de proportie toe tot 46 procent. Het totaal aantal ongesubsidieerde productiemedewerkers neemt echter af. In totaal gaat het om 790 arbeidsplaatsen, dat is één derde minder dan in 2007. Het gemiddeld aantal ongesubsidieerde productiemedewerkers per bedrijf voor de bedrijven die daadwerkelijk ongesubsidieerd productiepersoneel in dienst hebben (het *voorwaardelijk* gemiddelde) neemt van meer dan dertig af naar achttien.

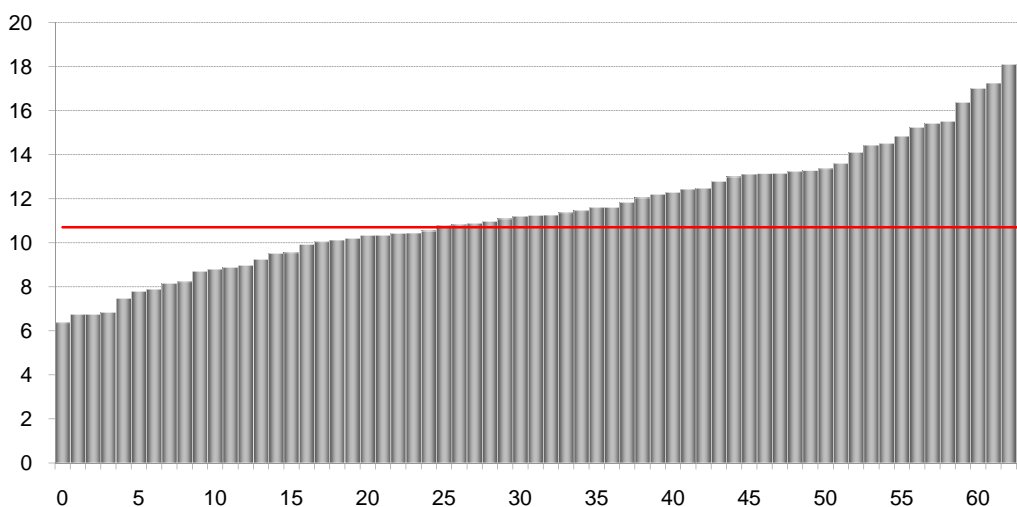
Er zijn circa 3.175 Wsw-gesubsidieerden (3,5 procent van de totale populatie) die belast zijn met taken die ook door ongesubsidieerde professionals vervuld kunnen worden. Te denken valt dan aan meewerkende voorlieden, werkleiders, administratieve krachten, enz. Deze groep beschouwen we als *intern gedetacheerden*, die op een bijzondere vorm van een interne/beschutte

<sup>6</sup> Professioneel personeel werkt vaak op het snijvlak van ontwikkelings- en productiegericht werk. Medewerkers zijn in het onderzoek verdeeld naar rato van de tijd die ze aan de onderscheiden activiteiten besteden.

<sup>7</sup> Een ander deel van de verklaring is gelegen in dynamiek in administratieve systemen (zie voetnoot 5) en een aanscherping van de in het onderzoek gehanteerde vragenlijst.

werkplek geplaatst zijn.<sup>8</sup> Het al dan niet inzetten van intern gedetacheerden was voor bedrijven een fundamentele beleidskeuze, op twee niveaus. Primair krijgt gesubsidieerd personeel de mogelijkheid zichzelf te ontwikkelen op een interne plek. Daarnaast is het ook een financiële afweging: het inzetten van doelgroepmedewerkers voor faciliterende en ondersteunde werkzaamheden leidt tot omzeterderving, doordat deze mensen niet in een productieve, direct omzeterdenerende functie worden ingezet. Daar staat een besparing tegenover op de kosten van ongesubsidieerde medewerkers, die anders deze taken zouden moeten vervullen. Over de mate van omzeterderving of kostenbesparing is geen informatie beschikbaar. In recente jaren is dit voor SW-bedrijven een afweging van afnemend belang.

**Figuur 3** Spreiding aantal Wsw-geïndiceerden per professional (gemiddeld: 10,7)



De verhouding *Wsw-geïndiceerden / professionals* is een indicator voor de begeleidingsintensiteit. Het gemiddeld aantal Wsw-geïndiceerden dat per ongesubsidieerde professional wordt begeleid bedraagt op sectoraal niveau 10,7. Het verhouding varieert sterk tussen de bedrijven, met name aan de bovenkant van de verdeling. Figuur 3 laat zien dat de bandbreedte loopt van zes tot achttien Wsw-geïndiceerden per professional.<sup>9</sup> Dit verhoudingsgetal moet voorzichtig geïnterpreteerd worden. Het hangt onder meer samen met de mate van arbeidsbeperking en leeftijdsopbouw van de te begeleiden populatie, in welke mate er professionele activiteiten uitbesteed zijn, en of er sprake is van (productieve) interne detachering.<sup>10</sup>

## 1.2 Financiële resultaten

De financiële stand van zaken in de sector is in 2008 sterk vergelijkbaar met de situatie in 2007, en derhalve beter dan in de jaren 2005 en 2006. De totale inkomende geldstroom van de SW-

<sup>8</sup> De definitie van *intern gedetacheerde* is aangepast vergeleken met 2007. Zogeheten leerwerkplekken zijn vanaf dit jaar buiten beschouwing gelaten. Het gaat bij *intern gedetacheerden* uitsluitend om banen die ingevuld zouden worden door ongesubsidieerde professionals. Deze aanpassing impliceert een substantiële verschuiving in de meting, de aansluiting met vorige onderzoeksjaren is op dit onderdeel daarom beperkt.

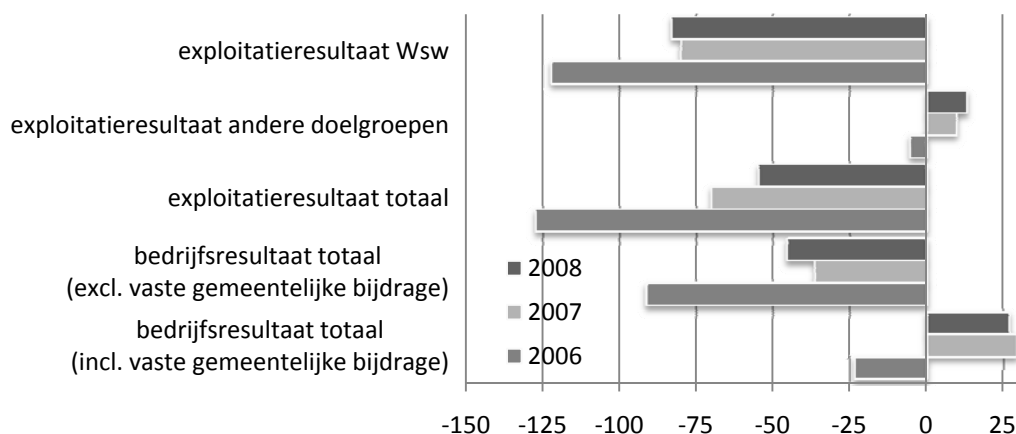
<sup>9</sup> In Figuur 3 worden de laagste en hoogste drie waarnemingen niet getoond. Dit geldt bovendien voor alle andere figuren in dit rapport waar individuele waarnemingen naast elkaar zijn gezet.

<sup>10</sup> Als we de *intern gedetacheerden* in deze ratio zowel in de teller als in de noemer opnemen (met andere woorden: als we *intern gedetacheerden* definiëren als productieve professionals die daarnaast zelf ook nog voor een deel begeleiding ontvangen), dan komt de gemiddelde ratio uit op 8,0. De Spreiding tussen de bedrijven is iets lager dan zonder deze aanpassing.

branche anno 2008 bedraagt € 3,53 miljard, 1,9 procent meer dan in 2007.<sup>11</sup> Net als in voorgaande jaren vormen arbeidsplaatsgebonden subsidies (merendeels bestaande uit de Rijkssubsidie Wsw) met tweederde deel het hoofdonderdeel van de inkomende geldstroom. De rest van de omzet wordt uit de markt betrokken: omzet met eigen producten en diensten, vergoedingen voor detacheringen, begeleid werken, begeleiding van PGB'ers en re-integratie. 92 procent van de totale geldstroom (in 2007: 94 procent) hangt direct samen met Wsw-gesubsidieerde activiteiten. De resterende acht procent, € 272 miljoen, hangt samen met andere doelgroepen (€ 257 miljoen) en direct omzetgenererende productieprofessionals (€ 15 miljoen). De gezamenlijke exploitatiekosten van de bedrijven bedragen € 3,58 miljard. De exploitatiekosten liggen 1,4 procent hoger dan in 2007.<sup>12</sup> De totale exploitatiekosten van de branche bestaan vooral uit de arbeidskosten van doelgroepmedewerkers en professionals, samen 88 procent van de exploitatiekosten.

Een inkomende geldstroom ten bedrage van € 3,53 miljard gecombineerd met een exploitatiekostenbedrag groot € 3,58 miljard, leidt net als in de afgelopen jaren, tot een collectief negatief exploitatiesaldo: € -55 miljoen (zie Figuur 4). Per Wsw-geïndiceerde medewerker wordt € 920 op het Wsw-deel van de exploitatie toegelegd, een bedrag in dezelfde orde van grootte als in 2007 (€ 900).

**Figuur 4** Exploitatie- en bedrijfsresultaat (x € 1 miljoen)



Uitsplitsen van het exploitatieresultaat naar Wsw en andere doelgroepen, leert dat het faciliteren van andere doelgroepen de branche geld oplevert, terwijl het uitvoeren van de Wsw-regeling niet kostendekkend plaatsvindt (Figuur 4). Naast het faciliteren van Wsw-geïndiceerden en mensen uit andere doelgroepen wordt er door ongesubsidieerd (productie)personeel nog een omzetpost van € 15 miljoen uit eigen productie en dienstverlening gerealiseerd. Dit bedrag wordt niet toegewezen aan de bedrijfsonderdelen, maar valt direct in het resultaat op bedrijfsniveau.

De situatie van een verlieslatende collectieve Wsw-bedrijfsvoering, gecombineerd met een winstgevende exploitatie andere doelgroepen, komt overeen met 2005 en 2007. In 2006 waren onderdelen op sectoraal niveau verlieslatend.

<sup>11</sup> De aanpassing van de definitie van *intern gedetacheerden* (zie voetnoot 8), leidt tot een forse afname van het toegerekende bedrag voor de inzet van deze medewerkers. Zonder deze toerekening valt de stijging van de inkomende geldstroom hoger uit: plus drie procent.

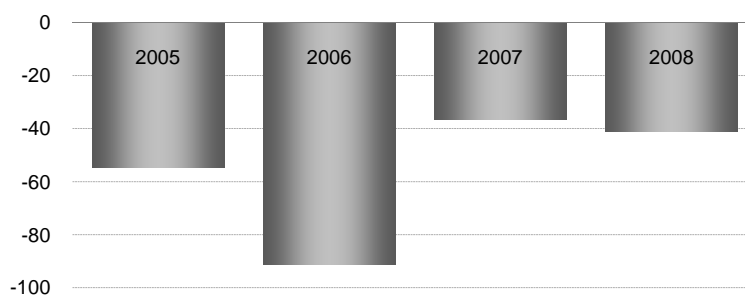
<sup>12</sup> Ook bij de exploitatiekosten speelt de aangepaste definitie van *intern gedetacheerden* een rol. Zonder de toegerekende kosten voor begeleiding door deze groep bedraagt de stijging van de exploitatiekosten 2,5 procent.



In 2006 beliep het collectieve verlies van de uitvoering van de Wsw-regeling, € 122 miljoen, in 2007 € 80 miljoen en in 2008 € 83 miljoen negatief. De verbetering van het resultaat in 2007 zet zich dus niet door. Die resultaatverbetering geldt wel voor de andere doelgroepen: van € -5,4 miljoen in 2006, via € 9,8 miljoen in 2007 tot € 13 miljoen in 2008.

Het bedrijfsresultaat is het exploitatieresultaat, verrekend met overige bedrijfsopbrengsten en het saldo van incidentele baten en lasten. Het bedrijfsresultaat *exclusief* vaste gemeentelijke bijdragen komt uit op € 42,5 miljoen negatief. Het vergaat de sector daarmee in 2008 financieel minder goed dan in 2007, maar nog altijd aanzienlijk beter dan in 2005 en 2006, zie Figuur 5. Het gezamenlijk verlies van € 42,5 miljoen – exclusief de vaste, op voorhand toegekende gemeentelijke bijdragen, ligt dicht in de buurt van de € 36,5 miljoen die de gezamenlijke SW-bedrijven in 2007 rood schreven. In 2006 werd nog een gezamenlijk verlies van € 91,3 miljoen geleden, in 2005 € 54,5 miljoen

**Figuur 5** Gezamenlijk verlies SW-branche (excl. vaste gemeentelijke bijdrage) 2005-2008 (x € 1 miljoen)



De totale vaste gemeentelijke bijdrage die de bedrijven ontvangen, neemt met 5,6 procent toe ten opzichte van 2007, en komt uit op € 69 miljoen. Per saldo komt het collectieve bedrijfsresultaat van de sector (*inclusief* vaste gemeentelijke bijdragen) positief uit: € 27 miljoen (tegen € 29 miljoen in 2007 en minus € 23,5 miljoen in 2006).

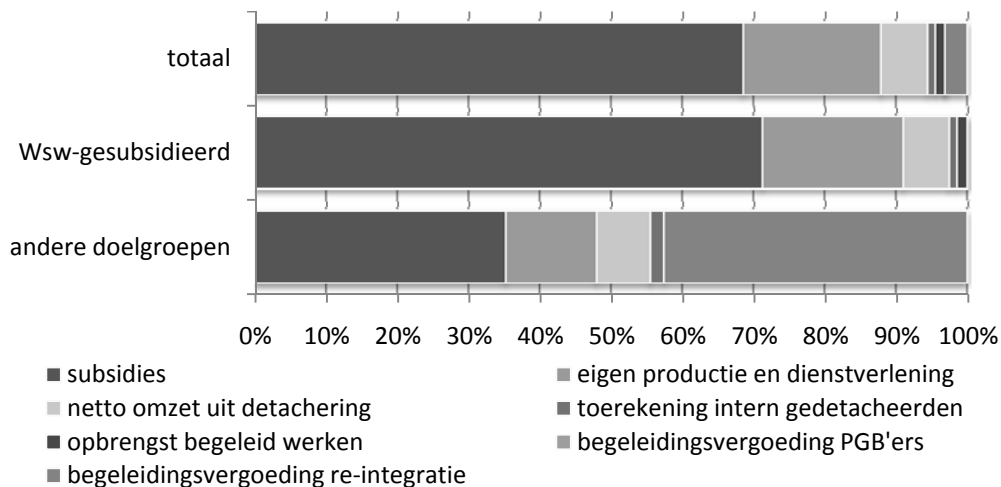
### 1.3 Inkomende geldstroom

De totale inkomende geldstroom van de sector bestaat uit acht onderdelen, waarvan arbeidsplaatsgebonden subsidies de belangrijkste zijn. Figuur 6 toont de verdeling van de inkomende geldstroom. We zien in aflopende volgorde van omvang:

- ontvangen arbeidsplaatsgebonden subsidies (68 procent);
- netto omzet uit eigen productie en dienstverlening (20 procent);<sup>13</sup>
- netto omzet uit detachering van Wsw-gesubsidieerd personeel (7 procent);
- begeleidingsvergoeding voor re-integratieactiviteiten (3 procent);
- opbrengst begeleid werken (1 procent);
- toerekening voor de inzet van intern gedetacheerd personeel (1 procent);<sup>14</sup>
- projectgebonden subsidies. (0,4 procent);
- vergoeding voor de begeleiding van PGB'ers begeleid werken (minder dan 0,1 procent).

<sup>13</sup> De *netto omzet* uit eigen productie en dienstverlening wordt ook aangeduid als de *netto toegevoegde waarde* uit eigen productie en dienstverlening.

<sup>14</sup> Dit bedrag is gebaseerd op een interne verrekenprijs, gebaseerd op de arbeidsproductiviteit per doelgroepmedewerker. Zie Bijlage A voor een uitgebreide toelichting.

**Figuur 6 Samenstelling inkomende geldstroom**

### Arbeitsplaatsgebonden subsidies

#### *Wsw*

Per Wsw-gesubsidieerde voltijd baan ontvangen de bedrijven € 26.400 aan Rijkssubsidie (excl. begeleid werken), 1,9 procent meer dan in 2007. De Rijkssubsidie Wsw bedraagt in totaal € 2,39 miljard, € 85 miljoen (3,7 procent) meer dan 2007. Een deel (vier procent) van de Rijkssubsidie wordt doorbetaald aan werkgevers die Wsw-gesubsidieerden in dienst hebben, in het kader van een begeleid werken traject. Het deel dat de sector zelf aanwendt om Wsw-gesubsidieerden te faciliteren bedraagt € 2,3 miljard, drie procent meer dan in 2007. Het deel van de Rijkssubsidie Wsw dat wordt doorbetaald aan werkgevers neemt in 2008 toe met 38 procent. Naast Rijkssubsidie ontvangen de bedrijven vijf miljoen euro aan 'overige arbeidsplaatsgebonden subsidies'. Mogelijkerwijs wordt een deel van dit bedrag gevormd door de bonus begeleid werken, die het Rijk jaarlijks ter beschikking stelt ter stimulering van begeleid werken bij reguliere werkgevers.

Voor het aanbieden van tijdelijke alternatieven aan Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst ontvangen de bedrijven negentien miljoen euro: van gemeentewege twaalf miljoen, van het UWV drie miljoen en vier miljoen aan trajectvergoedingen voor diverse andere tijdelijke oplossingen voor wachtlijstcliënten.

#### *Andere doelgroepen*

De bedrijven ontvangen 93 miljoen euro aan bruto loonkostensubsidies van gemeenten, voor het aanbieden van dienstverbanden aan mensen uit andere doelgroepen dan de Wsw. Van het UWV komt daar een bedrag van 1,6 miljoen aan arbeidsplaatsgebonden subsidiëring bij. De bedrijven ontvangen 4,2 miljoen euro 'overige arbeidsplaatsgebonden subsidies'. Een deel van het subsidiebedrag (17,5 miljoen euro) wordt doorbetaald aan werkgevers in de vorm van loonkostensubsidie. De netto arbeidsplaatsgebonden subsidies voor andere doelgroepen dan de Wsw, belopen netto derhalve 81,6 miljoen euro, € 10.632 per voltijd baan.

### Vergoeding re-integratie

Inmiddels bieden vier op de vijf SW-bedrijven re-integratietrajecten van allerlei aard aan, aan mensen uit andere doelgroepen dan de Wsw. De totale begeleidingsvergoeding komt uit op 109

miljoen euro, ruim vijftig meer dan in 2007.<sup>15</sup> Zestig procent van de begeleidingsvergoeding voor re-integratietrajecten heeft betrekking op zogeheten diagnose-, scholings- en activeringstrajecten. Het resterend deel komt uit re-integratietrajecten met als einddoel plaatsing in een reguliere baan.

### Toerekening inzet intern gedetacheerden

Ongeveer 3,5 procent van de Wsw-medewerkers wordt intern ingezet voor faciliterende en ondersteunende taken.<sup>16</sup> Interne detachering is een alternatief voor de inzet van medewerkers in de eigen productie en dienstverlening, op een detacheringsplaats of in een begeleid werkentraject. In dat geval zouden zij omzet genereren voor het bedrijf, maar zouden de betrokken werkzaamheden in de facilitering en ondersteuning moeten worden verricht door (duurdere) ongesubsidieerde professionals.

Om het belang van deze afweging zichtbaar te maken ten behoeve van de bedrijfsvergelijking rekenen we per intern gedetacheerde Wsw-gesubsidieerde een bedrag toe, als schaduwkosten voor niet-gerealiseerde omzet. Dit bedrag loopt als omzet mee in de exploitatie. Tegenover deze omzet staat een identiek bedrag aan schaduwkosten.<sup>17</sup> Het netto effect van de toerekening is zodoende budgetneutraal, terwijl de economische effecten wel in beeld gebracht worden. Voor de naar schatting 3.175 faciliterende en ondersteunende voltijdbanen die op deze wijze door Wsw-gesubsidieerden worden vervuld, wordt in totaal 38,6 miljoen euro toegerekend. Dit bedrag wordt volgens dezelfde verdeelsleutel als de begeleidingsinspanning van ongesubsidieerde professionals verdeeld over Wsw en andere doelgroepen: € 33,9 miljoen aan het Wsw-gesubsidieerde deel van de bedrijfsvoering en € 4,7 miljoen aan de andere doelgroepen.<sup>18</sup>

### Begeleid werken

De Rijkssubsidie die SW-bedrijven ontvingen voor Wsw-gesubsidieerden in een *begeleid werken* (BW) traject bedraagt € 97,3 miljoen. Dat is een toename van 38 procent vergeleken met 2007. De ontwikkelingen op de werkladder worden in paragraaf 2.2 uitgebreid besproken, maar we constateren hier dat dit groeicijfer een weerslag is van de verdergaande beweging van 'binnen naar buiten'. Ruim de helft van de BW-subsidie wordt doorbetaald aan werkgevers of begeleidingsorganisaties. Het doorbetaalde bedrag bestaat uit drie componenten: loonkostensubsidie (81%), kosten voor de begeleiding van de Wsw-gesubsidieerden (18%) en kosten voor aanpassingen van de werkplek (2%). De marge van *begeleid werken* voor SW-bedrijven komt uit op 47,2 miljoen euro—eveneens een groei van bijna veertig procent.

Ondanks deze sterke procentuele groei blijft aandeel van begeleid werken in de totale omzet beperkt: het stijgt van 0,6 procent in 2006, via één procent in 2007 tot 1,3 procent in 2008. De gemiddelde marge op begeleid werken per voltijdbaan is vrijwel gelijk aan vorig jaar: € 12.490. De spreiding in dit kental is groot: het varieert tussen krap € 6.000 en € 21.000.<sup>19</sup>

<sup>15</sup> Ook bij dit groeicijfer moet de kanttekening gezet worden dat het mede bepaald is door dynamiek in administratieve systemen en een aanscherping van de in het onderzoek gehanteerde vragenlijst.

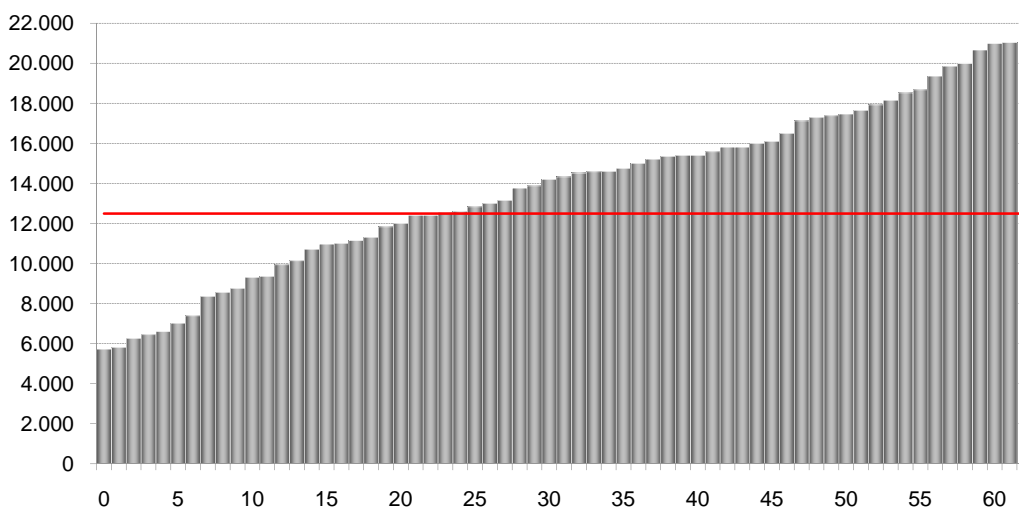
<sup>16</sup> Zie ook voetnoot 8 en paragraaf 1.4.

<sup>17</sup> Zie ook paragraaf 1.1.

<sup>18</sup> Zie bijlage A voor een toelichting op de gehanteerde interne verrekenprijs.

<sup>19</sup> Zie voetnoot 9

**Figuur 7 Spreiding marge begeleid werken per arbeidsplaats (gemiddeld: € 12.490)**



### Begeleidingsvergoeding PGB begeleid werken

Een kleine fractie (vier procent) van de bedrijven geeft aan in 2008 mensen begeleid te hebben in het kader van het persoonsgebonden budget, en daar een begeleidingsvergoeding voor ontvangen te hebben. Het betreft hier mensen met een advies begeleid werken van het CWI die via de gemeente zelf een begeleidingsorganisatie zoeken. Een deel van deze mensen kiest ervoor de begeleiding door een SW-bedrijf te laten verzorgen. Branchebreed bedraagt het begeleidingsbedrag € 105.000. Om welke bedragen het landelijk via andere dan SW-bedrijven gaat is niet bekend. De verwachting is dat de begeleiding van PGB'ers de komende jaren in belang zal toenemen.

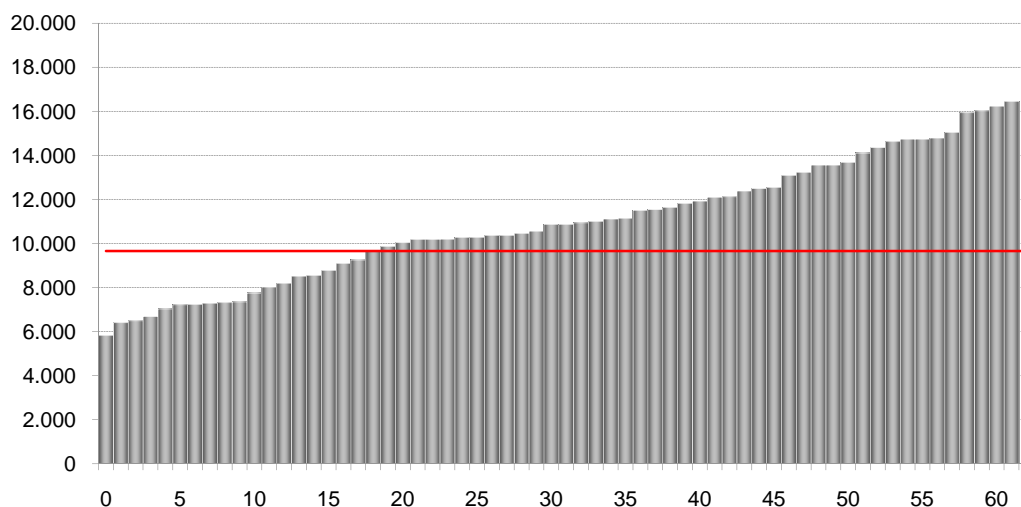
### Detachering

De bruto omzet uit detachering bedraagt in totaal 245 miljoen euro. Daarvan heeft € 224 miljoen betrekking op de detachering van circa 22.000 Wsw-gesubsidieerden. Daarnaast zijn ruim 3000 mensen uit andere doelgroepen in een plaatsingstraject individueel of in groepsverband gedetacheerd. Dit levert een bruto omzet van 20,2 miljoen euro op. Ongeveer vijf procent van de bruto omzet wordt besteed aan de directe kosten van detachering. Bij de Wsw-gesubsidieerden gaat het om 11,7 miljoen euro, bij de andere doelgroepen om € 674.000. Netto resteert een totale omzet uit detachering van € 232 miljoen, waarvan € 213 miljoen betrekking heeft op Wsw-detachering.

De totale netto omzet uit detachering groeit, door het toenemende belang van externe plaatsing, met ruim vijftien procent. Bij Wsw-specifieke detachering gaat het om een groei van 10,8 procent. Per Wsw-gesubsidieerde detachering (voltijdsbaan) bedraagt de netto omzet € 9.660, 4,5 procent minder dan in 2007. Net als bij begeleid werken is ook hier de spreiding groot (Figuur 8).<sup>20</sup>

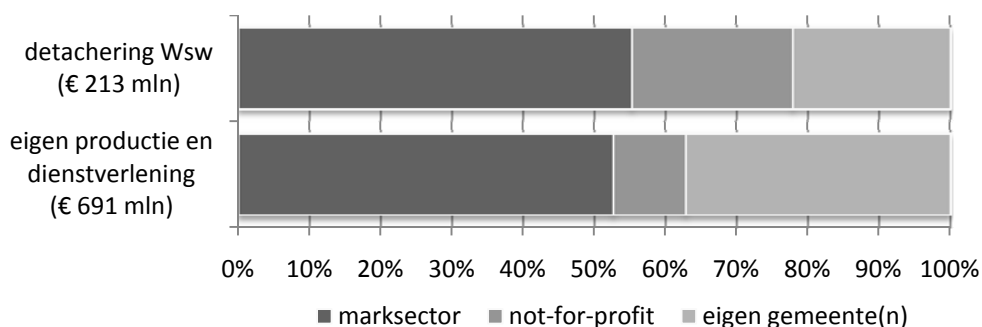
<sup>20</sup> Zie voetnoot 9

**Figuur 8 Spreiding detacheringssomzet per arbeidsplaats (gemiddeld: € 9.660)**



Figuur 9 toont hoe de omzet uit detachering van Wsw-gesubsidieerden is opgebouwd naar type opdrachtgever. Wsw-gesubsidieerde gedetacheerden vinden vooral een plek in de marktsector.<sup>21</sup> Dat beeld was afgelopen jaren niet anders. Wel loopt het belang van de marktsector met vijf procentpunt terug, van zestig procent in 2007 naar 55 procent in 2008. Het gevolg is een toenemend aandeel van met name de eigen gemeenten; dit toont een stijging met drie procentpunt, naar 22 procent.

**Figuur 9 Netto omzet naar type opdrachtgever**



### Eigen productie en dienstverlening

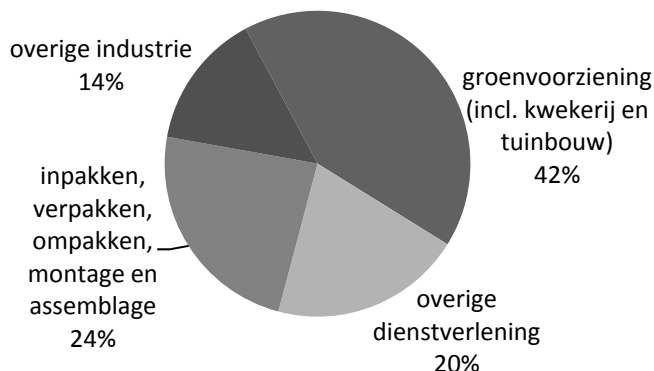
De totale netto omzet uit eigen productie en dienstverlening door SW-bedrijven belooft 691 miljoen euro, 6,6 procent minder dan in 2007. De daling hangt samen met de toenemende focus op arbeidsontwikkeling. Deze verschuiving heeft tot gevolg dat de samenstelling van de werksoortenportefeuille verandert omdat deze steeds nadrukkelijker ingericht wordt voor mensen die structureel aangewezen zijn op beschut werk. De onderste staaf in Figuur 9 laat zien dat ook voor eigen producten en diensten de marktsector de belangrijkste afnemer is, al is hier ook de eigen gemeente nadrukkelijk in beeld, bijvoorbeeld onderhoud van parken en plantsoenen.

Groenvoorziening (inclusief kwekerij en tuinbouw) is de belangrijkste werksoort, met een omzetaandeel van 42 procent (Figuur 10). Daarmee is het belang van groenvoorziening ten opzichte van vorig jaar zelfs met vier procent toegenomen. Na groenvoorziening zijn inpakken, verpakken, ompakken, montage en assemblage de belangrijkste activiteiten.

<sup>21</sup> In 2008 is project *SW en MKB: samen aan het werk* gestart, waarin samenwerking met het MKB wordt bevorderd, met als doel het aantal plaatsingsmogelijkheden te vergroten. Cijfers hierover ontbreken nog.

De terugloop van de omzet geldt niet voor hele assortiment. Groenvoorziening groeit met 2,5 procent, inpakken, verpakken, ompakken, montage en assemblage is stabiel (-0,3 procent). De omzet uit overige industriële productie (hout, metaal, grafisch, textiel & wasserij) loopt flink terug evenals de overige dienstverlening (zoals schoonmaak, catering, beveiliging).<sup>22</sup>

**Figuur 10 Omzet uit eigen productie en dienstverlening naar activiteit**

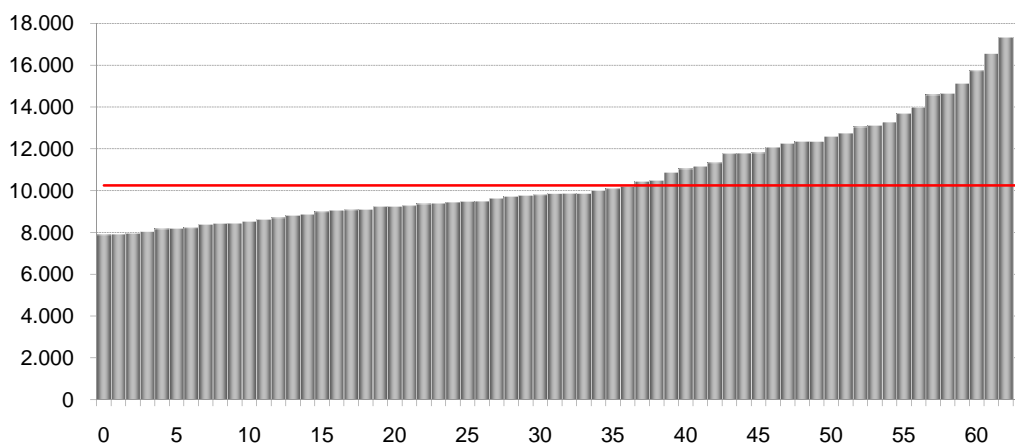


Het overgrote deel (93 procent) van de omzet uit eigen productie en dienstverlening wordt door Wsw-gesubsidieerden gerealiseerd. 4,7 Procent van de omzet wordt gerealiseerd komt van medewerkers mensen uit andere doelgroepen dan de Wsw, dat is twee procentpunt meer dan vorig jaar. 15,4 Miljoen euro (2,2 procent) wordt gerealiseerd door ongesubsidieerd productiepersoneel.

De gemiddelde financiële productiviteit van intern geplaatst Wsw-gesubsidieerd personeel bedraagt € 10.250, dat is veertien procent lager dan in 2007. Voor de daling zijn meerdere verklaringen. Ten eerste is de productie van de doelgroepmedewerkers gecorrigeerd voor de bijdrage (15 miljoen euro) van ongesubsidieerd direct productiepersoneel – medewerkers die productiever zijn dan hun Wsw-gesubsidieerde collega's. Voorts is door de aangescherpte definitie van *interne detachering* (zie voetnoot 8) het aantal intern gedetacheerden veel kleiner dan vorig jaar. Dat heeft tot gevolg dat een groter deel van het intern geplaatste Wsw-personeel als *productiepersoneel* wordt aangemerkt. Dit heeft een dempend effect op de productiviteit. Samen zijn deze twee wijzigingen verantwoordelijk voor grofweg de helft van de productiviteitsdaling. Belangrijker is echter de toenemende focus op arbeidsontwikkeling, die tot gevolg heeft dat bedrijven zich in toenemende mate richten op werksoorten voor mensen die structureel aangewezen zijn op beschermt werk en voor wie externe plaatsing niet tot de mogelijkheden behoort.

<sup>22</sup> Het aantal onderscheiden werksoorten is vergeleken met vorig jaar fors teruggebracht, deze indikking kan enige dynamiek in de wijze van rapporteren door de bedrijven tot gevolg hebben gehad. Mogelijkerwijs heeft dit enige invloed gehad op de gepresenteerde samenstelling van de portefeuille en ontwikkelingen.

**Figuur 11** Spreiding financiële productiviteit per Wsw-gesubsidieerde (gemiddeld: € 10.250)

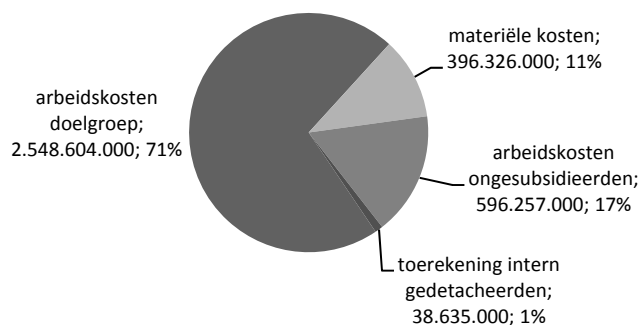


Figuur 11 toont de spreiding in de netto omzet per fte (de *financiële productiviteit*) uit eigen productie en dienstverlening tussen de bedrijven.<sup>23</sup> De spreiding is groot: de financiële productiviteit varieert tussen de krap € 8.000 en ruim € 17.000.

## 1.4 Exploitatiekosten

De totale exploitatiekosten van de bedrijven stijgen met 1,4 procent tot 3,58 miljard euro. Veruit het grootste deel (89 procent) van de kosten wordt gevormd door arbeidskosten (Figuur 12). De arbeidskosten van de doelgroepmedewerkers vormen 71 procent van de totale kosten: € 2,5 miljard. Begeleidingskosten, bestaand uit de arbeidskosten van ongesubsidieerde professionals en een toerekening voor de schaduwkosten voor de inzet van *intern gedetacheerden*, maken samen achttien procent van de exploitatiekosten uit. Deze kostenopbouw is sterk vergelijkbaar met het beeld in eerdere jaren.

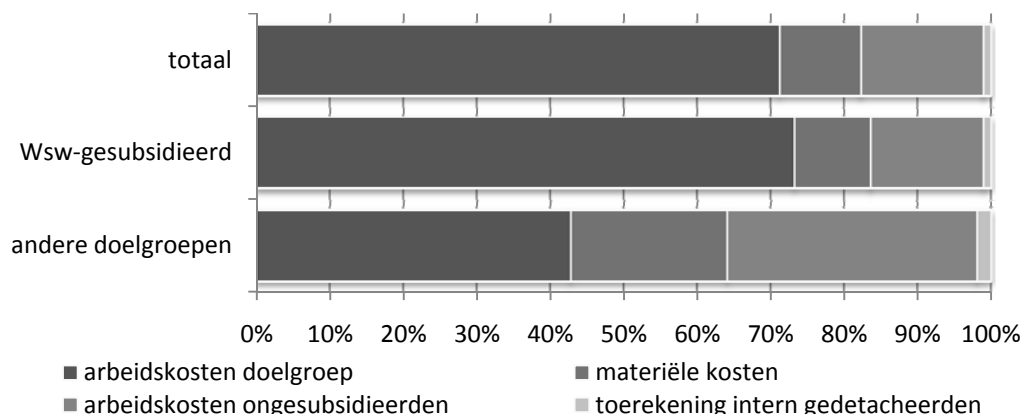
**Figuur 12** Opbouw exploitatiekosten (in € en % van totaal)



Figuur 13 toont de opbouw van de exploitatiekosten van het Wsw-deel van de bedrijfsvoering en van de andere doelgroepen. De exploitatiekosten van het Wsw-gesubsidieerde deel van de bedrijfsvoering bestaan uit vier onderdelen, waarvan arbeidskosten voor Wsw-gesubsidieerd personeel het belangrijkste zijn. Daarnaast zijn er begeleidingskosten (arbeidskosten voor professionals en een toerekening voor begeleiding door *intern gedetacheerden*) en materiële kosten.

<sup>23</sup> Zie voetnoot 9

**Figuur 13 Samenstelling exploitatiekosten**

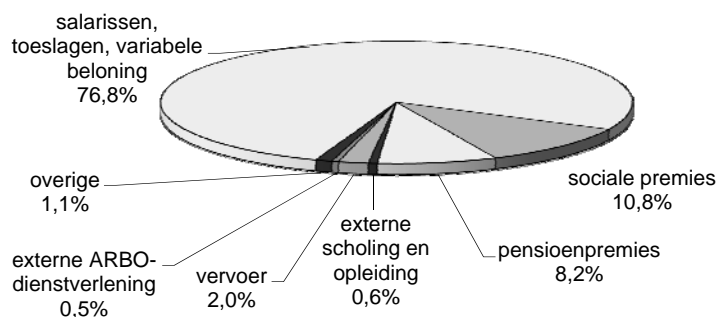


In het deel van de bedrijfsvoering dat betrekking heeft op andere doelgroepen is het aandeel van 'arbeidskosten doelgroep' minder groot. Dit is logisch, omdat een groot deel van de activiteiten voor andere doelgroepen via trajecten zonder arbeidsovereenkomst plaatsvindt. Het aandeel van begeleidingskosten (vooral de arbeidskosten van de *professionals*) is navenant hoger.

### Arbeidskosten

Figuur 14 geeft de opbouw van de arbeidskosten weer. Het merendeel bestaat uit loonkosten: salarissen, sociale premies en pensioenpremies. Deze komen voor de Wsw samen uit op € 2,3 miljard, wat neerkomt op 96 procent van de totale arbeidskosten en 65 procent van de totale exploitatiekosten van de gehele sector.

**Figuur 14 Opbouw arbeidskosten Wsw-gesubsidieerd personeel**



De gezamenlijke loonkosten voor Wsw-gesubsidieerd personeel zijn in 2008 met 1,2 procent gegroeid. Die stijging blijft achter bij de stijging van de CAO-lonen met drie procent. De verklaring ligt ten dele in een verjonging van het personeelsbestand. Ook is er sprake van instroom in lagere schalen, lagere eindschalen en uitstroom van mensen in de hogere eindschalen. Deze opstapeling van oorzaken vormt de verklaring van het verschil tussen de stijging van de CAO-lonen en de geringere stijging van de branchebrede arbeidskosten.

De salarissen, toeslagen en variabele beloningen van het Wsw-personeel lopen met 0,6 procent op. De sociale premies groeien met vijf procent, terwijl de pensioenpremies met 2,3 procent zijn opgelopen. Opvallend is dat de kosten voor externe scholing en opleiding van het Wsw-personeel voor het tweede achtereenvolgende jaar flink oplopen, vorig jaar met 17 procent, in 2008 met 23 procent.



De arbeidskosten per Wsw-gesubsidieerde voltijd baan, inclusief wachtlijstcliënten met een tijdelijke dienstbetrekking, bedragen € 27.820.<sup>24</sup> Gezien de integrale wijze waarop wachtlijstcliënten dit jaar meelopen in de arbeidskosten per voltijddienstbetrekking is het niet mogelijk conclusies over de ontwikkeling van dit kental te trekken op basis van de kentallen over dit jaar en vorig jaar. Groeicijfers ten aanzien van arbeidskosten per Wsw-gesubsidieerde voltijd baan worden derhalve ook niet besproken.

### **Begeleidingskosten**

Begeleidingskosten zijn alle kosten die verband houden met de inzet van professionals. Deze bestaan uit de arbeidskosten van ongesubsidieerde professionals en de toegerekende kosten voor de inzet van *intern gedetacheerden*. De totale kosten van begeleiding van doelgroep personeel komen uit op 635 miljoen euro. Ruim 85 procent daarvan hoort bij de Wsw-uitvoering, vijftien procent bij het bedienen van andere doelgroepen. In 2005 was deze verhouding nog 90:10, verschuiving illustreert het toenemend belang van activiteiten naast de Wsw.

De arbeidskosten van de ongesubsidieerde professionals stijgen met 6,4 procent ten opzichte van 2007. Die stijging zit voor aan aanzienlijk deel in de kosten voor ingeleend professioneel personeel, die met een derde oplopen. De arbeidskosten van het ongesubsidieerd personeel in loondienst laten een groei zien van 3,6 procent.

Figuur 15 toont de spreiding van de arbeidskosten per ongesubsidieerde voltijd baan over de bedrijven.<sup>25</sup> De verschillen hangen deels samen met de bedrijfsomvang: hoe kleiner het bedrijf, hoe groter het relatief dure managementapparaat. De inzet van ongesubsidieerd productiepersoneel heeft een verlagende invloed op de arbeidskosten per persoon. Verder zal het toenemend belang van ontwikkelingsgericht personeel een opwaartse impuls geven aan de arbeidskosten per voltijd baan, omdat dit gemiddeld genomen functies voor hoger opgeleiden betreft. Aan de andere kant kan dit effect voor een deel gedempt worden door het feit dat deze ontwikkelingsgerichte functies vaak door jonger personeel worden vervuld.

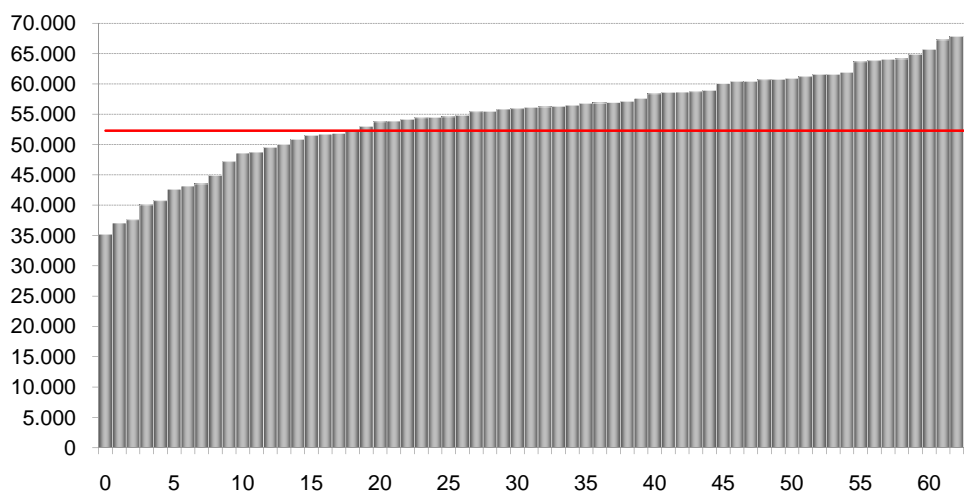
De arbeidskosten per gemiddelde professionele voltijdsbaan bedragen € 52.280, een bedrag dat in de lijn is met de arbeidskosten bij dienstverlenende bedrijven in de marktsector, zoals fondsenwervende instellingen, architectenbureaus of assurantiebemiddelaars. De gemiddelde arbeidskosten per fte komen 3,6 procent lager uit dan in 2007, hetgeen vermoedelijk terug te voeren is op een verjonging van het personeelsbestand.

---

<sup>24</sup> Een vergelijking met de cijfers uit eerdere jaren is moeilijk te maken, daar dit jaar wachtlijstcliënten met een tijdelijke dienstbetrekking expliciet zijn toegevoegd aan de vraagstelling. Groeicijfers ten aanzien van arbeidskosten per Wsw-gesubsidieerde voltijd baan worden derhalve niet besproken.

<sup>25</sup> Zie voetnoot 9

**Figuur 15** Spreiding arbeidskosten per ongesubsidieerde voltijdbaan (gemiddelde = € 52.280)



### Materiële kosten

Naast de 635 miljoen aan personele begeleidingskosten staan een bedrag van 396 miljoen euro aan materiële kosten: huisvesting, machines, wagenpark, etc. maar ook ‘overige bedrijfskosten’ als verzekeringspremies en de kosten voor accountant en adviezen. (Materiële kosten zijn exclusief de kosten voor inkoop van materialen en uitbesteed. Deze zijn al weggesaldeerd omdat we rapporteren over de *netto* omzet uit eigen productie en dienstverlening.)

De verhouding Wsw : overige doelgroepen bedraagt bij de materiële kosten 87:13. Die verhouding wijkt af van de personele kosten (85:15), wat verklaard wordt doordat er in het Wsw-gedeelte meer eigen productie plaatsvindt, wat leidt tot een grotere inzet van bedrijfshuisvesting, machines en andere bedrijfsmiddelen. Naarmate de verschuiving van binnen naar buiten verder gaat, zal het beslag op productiemiddelen afnemen. Dit proces zal zich stapsgewijs voltrekken: het is immers niet praktisch om een halve fabriekshal of kwekerij af te stoten. Toch zien we nu huisvestingskosten teruglopen: -7,8 procent. De overige bedrijfskosten, waaronder bijvoorbeeld kosten voor productiemiddelen en verzekeringen vallen, nemen met ruim vijftien procent toe.

Pers saldo stijgen de totale materiële kosten met 7,6 procent. Vergeleken met voorgaande jaren liggen de materiële kosten per Wsw-gesubsidieerde echter op een lager niveau: € 3.760, 4,3 procent lager dan in 2007. De verklaring ligt in een toenemend belang van overige doelgroepen, waar meer kosten aan toegerekend worden, en in de groei van het aantal Wsw-gesubsidieerden.

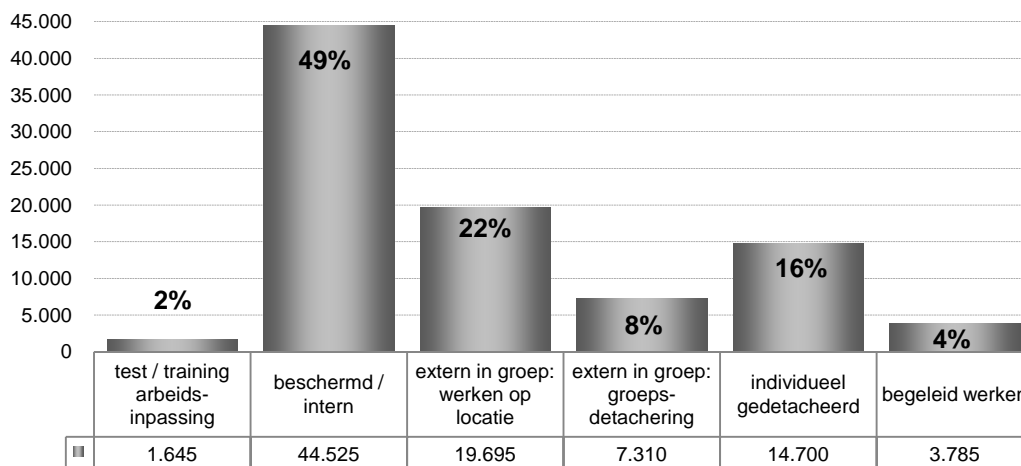
## 2 De mensen

In dit hoofdstuk komen ontwikkelingen met betrekking tot de verschillende doelgroepen aan de orde: kenmerken van de doelgroep, dynamiek op de werkladder, instroom, doorstroom en uitstroom en de wachtlijst.

### 2.1 Wsw-gesubsidieerd personeel

Figuur 16 toont de plaatsing van het Wsw-gesubsidieerde personeel op de *werkladder*. Dat is een categorisering van de verschillende vormen waarin een Wsw-gesubsidieerde werk kan verrichten, gegeven zijn of haar mogelijkheden. De werkladder bestaat uit zes treden, die van onder naar boven, een grotere mate van zelfstandigheid van het werk representeren, en navenant minder begeleiding vergen. De werkvormen variëren van *beschut werk* binnen de muren van het SW-bedrijf, tot *begeleid werken*, waarbij de Wsw-gesubsidieerde in dienst is van een reguliere werkgever. De instapfase *test/training/arbeidsinpassing* markeert de onderste trede van de werkladder.<sup>26</sup> De werkladdercategorisering is belangrijk vanuit het uitgangspunt dat de werkzaamheden van Wsw-gesubsidieerden 'in een zo regulier mogelijke arbeidsomgeving' worden verricht.

Figuur 16 Verdeling Wsw-gesubsidieerd personeel (fte) naar positie op de werkladder<sup>27</sup>



Het totaal aantal Wsw-gesubsidieerden is ten opzichte van 2007 licht toegenomen: van 88.490 tot 90.440 voltijdbanen, een groei van 2,2 procent. Naast de 90.440 Wsw-gesubsidieerden zijn er ruim 1.200 Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst, die via een tijdelijke oplossing toch aan het werk kunnen. In totaal worden er dus 91.660 voltijdbanen in het kader van de Wsw gefaciliteerd.

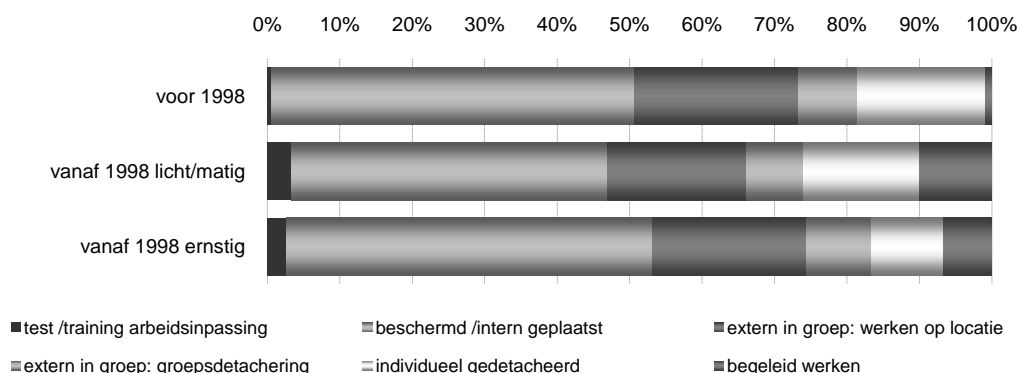
<sup>26</sup> Zie Bijlage B voor een definitie van de gehanteerde begrippen.

<sup>27</sup> Bij zowel groepsdetachering als werken op locatie voert de werknemer in een groep werkzaamheden uit bij een reguliere werkgever, in beide gevallen via een arbeidsovereenkomst met het SW-bedrijf. De directe leiding en aansturing op de werkplek wordt bij groepsdetachering echter verzorgd door of namens de inlenende organisatie. Het SW-bedrijf kan wel begeleiding bieden in de vorm van werkleiding. De opdracht en werkzaamheden worden uitgevoerd voor rekening en risico van de inlenende werkgever. Bij werken op locatie worden de werkzaamheden uitgevoerd onder leiding van het SW-bedrijf. Het werk gebeurt voor rekening en risico van het SW-bedrijf.

Figuur 16 laat zien dat (inclusief de testfase) nog net meer dan de helft van de Wsw-geïndiceerden op een *beschutte werkplek* actief is. Daarna zijn *werken op locatie* (22 procent) en *individuele detachering* (zestien procent) de best gevulde treden van de werkladder.

We onderscheiden in de Wsw voor 1998 en vanaf 1998 ingestroomde geplaatste medewerkers.<sup>28</sup> In de laatste groep bestaat een tweedeling tussen mensen met een *lichte of matige* en een *ernstige* arbeidsbeperking. 54 Procent van de werknemers in de Wsw is vóór 1998 geplaatst, vorig jaar was dat nog 59 procent. Van de instromers na de wetswijziging heeft driekwart de indicatie *licht/matige* arbeidsbeperking en één kwart een *ernstige* arbeidsbeperking. Die verhouding is vergelijkbaar met vorig jaar.

**Figuur 17** Verdeling Wsw-ge subsidieerd personeel naar arbeidsbeperking en plaats op de werkladder

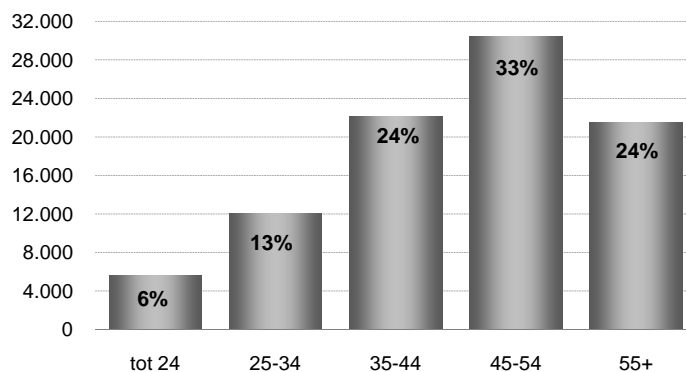


Figuur 17 toont de verdeling van deze drie groepen over de werkladder. Voor de groep die voor 1998 is ingestroomd, is *begeleid werken* een vrijwillige aangelegenheid. Het aantal BW-ers is dan ook aanzienlijk lager dan bij de andere groepen. Dat wordt ook veroorzaakt doordat nieuwe instroom zoveel mogelijk direct in *begeleid werken* wordt geplaatst. Daar staat tegenover dat bij de groep voor 1998 *individuele detachering* relatief veel voorkomt.

De verschillen in plaatsing tussen groep met een *lichte/matige* of een *ernstige* arbeidsbeperking zijn niet heel groot. Van de groep *licht/matig* is 53 procent extern geplaatst, bij de groep *ernstig* is dat 48 procent. Er is wel een verschil in de plaats op de werkladder: de fractie op de treden met een hoge mate van zelfstandigheid (*begeleid werken*, *individueel gedetacheerd*) is aanzienlijk hoger bij de groep met een *lichte* arbeidsbeperking.

<sup>28</sup> In 1998 werd een voor de Wsw belangrijke wetswijziging van kracht. Deze wetswijziging had tot doel het realiseren van arbeidsplaatsen in een zo regulier mogelijke werkomgeving te stimuleren. Daartoe werd *begeleid werken* als instrument geïntroduceerd. Bovendien werd de systematiek van indicering aangescherpt.

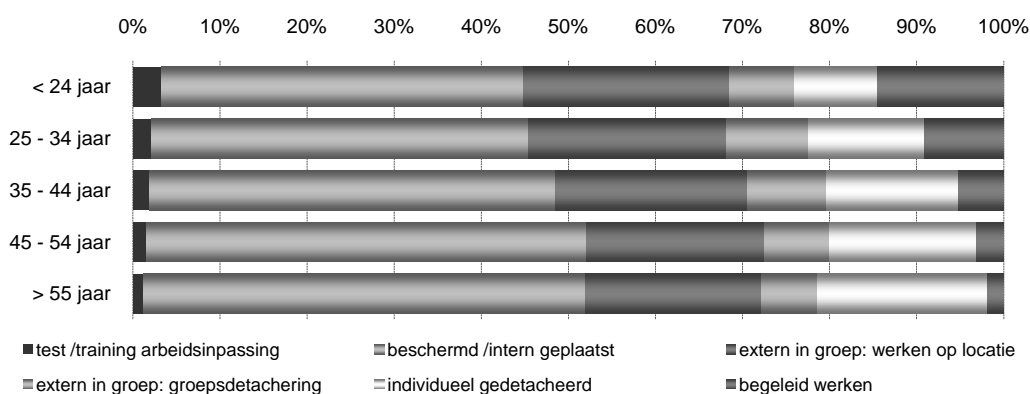
**Figuur 18** Leeftijdsopbouw Wsw-gesubsidieerd personeel



De leeftijdsopbouw van de Wsw-populatie is in hoge mate gelijk aan die van vorig jaar. De groep onder de 34 vormt een vijfde van de populatie (Figuur 18). De groep 45- tot 54-jarigen is in aantal het grootst. Bijna een kwart is 55+.

Figuur 19 laat zien hoe de leeftijdsgroepen verdeeld zijn over de werkladder. Ook dit beeld is sterk overeenkomstig met vorig jaar. Het aandeel van *begeleid werken* neemt af met de leeftijd. Dat is logisch, gegeven de wetwijziging in 1998. Het aandeel *individuele detachering* loopt juist op met de leeftijd, de som van de twee varieert nauwelijks over de leeftijdsgroepen. Het aandeel *beschermd/intern geplaatst* neemt wel toe met de gemiddelde leeftijd. De jongere leeftijdsgroepen zitten daarmee het dichtst bij een realisatie van de '3 x 1/3'-doelstelling.

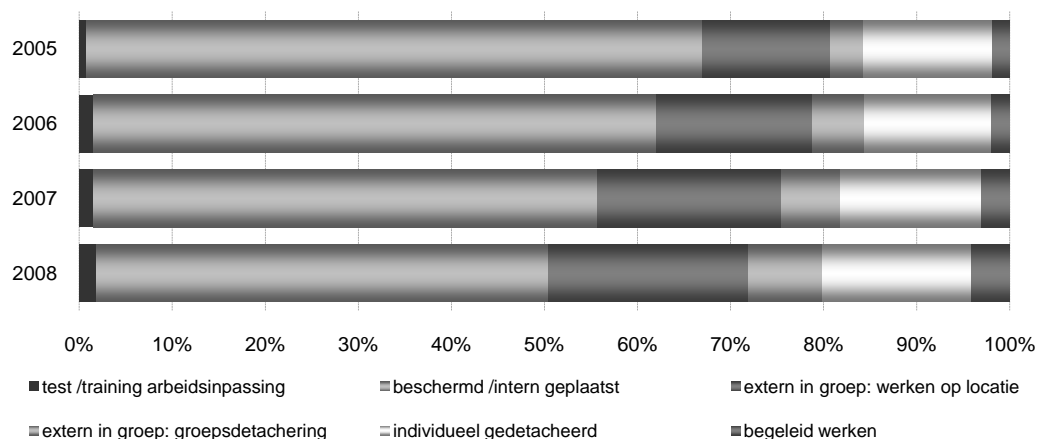
**Figuur 19** Plaatsing Wsw-gesubsidieerd personeel op de werkladder naar leeftijd



## 2.2 Ontwikkelingen op de werkladder

Figuur 20 laat de jaarlijkse verdeling op de werkladder zien over de periode 2005-2008. Tabel 3 toont de corresponderende aantallen geïndiceerd in 2008. De beweging is zeer eenduidig. Het proportioneel aantal *beschermd/intern geplaatsten* loopt gestaag terug, de andere groepen groeien in aantal. In 2005 was tweederde van de Wsw-gesubsidieerden fysiek binnen de muren van het bedrijf aan het werk, in 2008 is dat nog maar 49 procent. Voor het eerst is minder dan de helft van de Wsw-populatie binnen de poorten van de SW-bedrijven aan het werk.

**Figuur 20** Plaatsing Wsw-gesubsidieerden op de werkladder 2005-2008



Het belangrijkste alternatief voor interne plaatsing is *werken op locatie*. Het aandeel van deze trede op de werkladder is in vier jaar gegroeid van veertien tot 22 procent. Alle andere treden nemen ook in belang toe, maar minder snel.

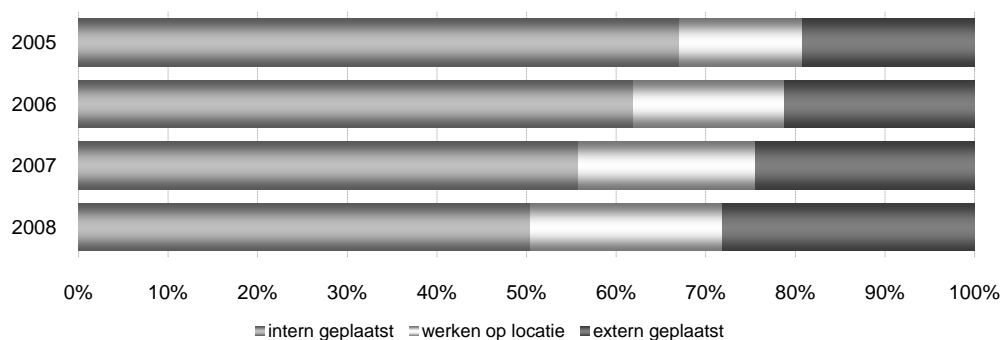
**Tabel 3** Wsw-geïndiceerd personeel naar positie op de werkladder

<i>incl. wachtlijstcliënten</i>	aantal	%
begeleid werken	3.785	4,1%
individuele detachering	14.700	16,0%
extern in groep: groepsdetachering	7.310	8,0%
extern in groep: werken op locatie	19.695	21,5%
bescherm/ intern geplaatst	44.525	48,6%
test/ training arbeidsinpassing	1.645	1,8%
<b>totaal</b>	<b>91.660</b>	<b>100,0%</b>

### '3 x 1/3'-doelstelling

De sinds 2004 door Cedris gehanteerde '3 x 1/3'-doelstelling is een concretisering van het uitgangspunt om Wsw-gesubsidieerden werkzaamheden in een zo regulier mogelijke arbeidsomgeving te laten verrichten. Op termijn (in 2004 ging men uit van een periode van vijf jaar) zou minimaal een derde van het Wsw-gesubsidieerde personeel zich op één van de bovenste drie treden van de werkladder (*begeleid werken, individuele en groepsdetachering*) moeten bevinden en maximaal een derde deel *intern geplaatst*.

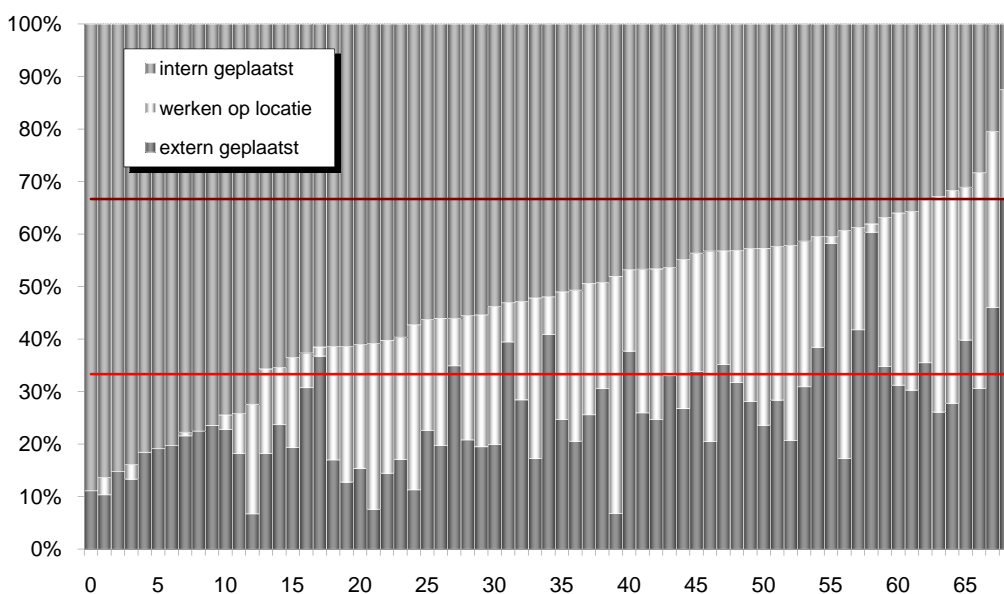
**Figuur 21** Beleidsrealisatie 3 x 1/3 2005-2007



Figuur 21 laat zien dat deze beleidsdoelstelling (nog) niet is gerealiseerd, maar dat een en ander wel gestaag de goede kant op gaat. Met de huidige transformatiesnelheid zal een realisatie van  $3 \times 1/3$  in 2009 niet haalbaar zijn. Doortrekken van de lijntjes uit Figuur 21 duidt op mogelijke realisatie in plusminus 2012. Figuur 17 toonde al dat van de groep die na 1998 is geïndiceerd met een lichte of matige arbeidshandicap de  $3 \times 1/3$  doelstelling voor wat betreft externe plaatsing (34 procent) al is gerealiseerd. Wel is het waarschijnlijk dat de huidige recessie een grotere inspanning zal vergen van SW-bedrijven om de groei van externe plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking te blijven realiseren.

Figuur 22 laat zien dat er grote verschillen tussen de bedrijven bestaan in de realisatie van de '3 x 1/3'-doelstelling. Alle bedrijven hebben Wsw-gesubsidieerden extern geplaatst. Het aandeel *extern geplaatsten* varieert van zeven tot 67 procent. Een kwart van de bedrijven haalt de 33 procent doelstelling, dat is een verdubbeling ten opzichte van vorig jaar. Daar bovenop zit nog eens tien procent in de buurt (boven de dertig procent extern). *Werken op locatie* varieert tussen nul procent (een aantal bedrijven doet niet aan *werken op locatie* – of benoemt het niet als zodanig) en 45 procent. Het aandeel *intern geplaatsten* varieert van twaalf tot 89 procent. Er zijn vijf bedrijven waar minder dan een derde van de Wsw-geplaatsten daar *intern beschut* aan het werk is. Dat zijn er twee meer dan vorig jaar.

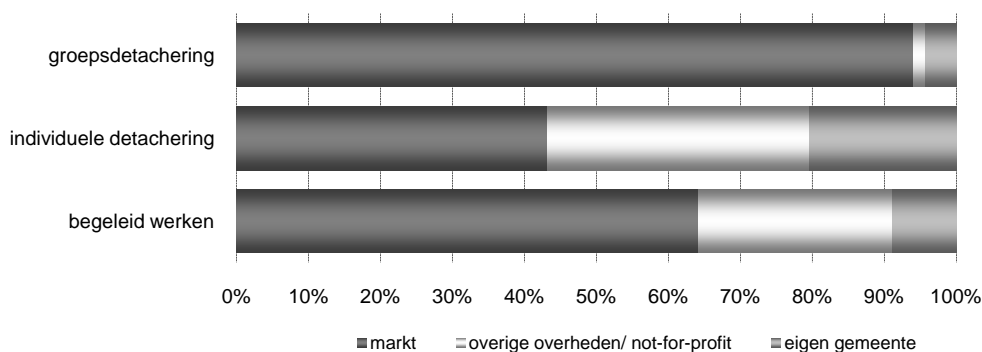
**Figuur 22** Spreiding realisatie '3 x 1/3'-doelstelling Wsw



### Externe plaatsing

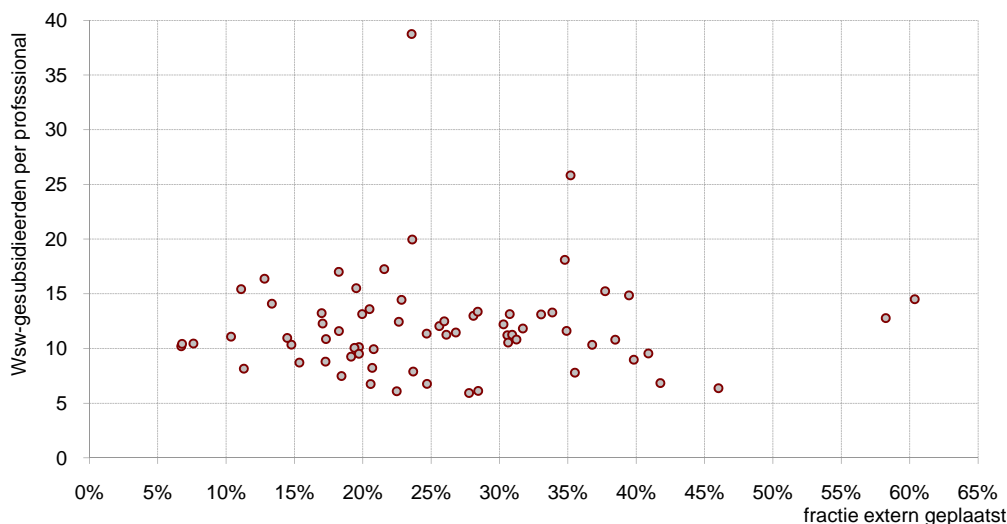
Wsw-gesubsidieerden op de bovenste drie treden van de werkladder (*begeleid werken, individuele detachering* en *groepsdetachering*) zijn werkzaam op een plek buiten het SW-bedrijf. Figuur 23 toont voor ieder van deze groepen de verdeling van plaatsing naar sector.

**Figuur 23 Externe plaatsing naar sector**



Net als in eerdere jaren zien we bij alle typen externe plaatsingen dat de marktsector het belangrijkste is. De eigen gemeente is als werkgever van relatief beperkt belang: alleen bij *individuele detachering* is de eigen gemeente verantwoordelijk voor een vijfde van de plaatsingen. Bij de andere werksoorten is dat niet meer dan tien procent. Ook de overige overheden en not-for-profit partijen dragen zijn belangrijke werkgevers, vooral bij individuele detachering. Begeleid werken gebeurt in een kwart van de gevallen bij overige overheden en not-for-profit organisaties.

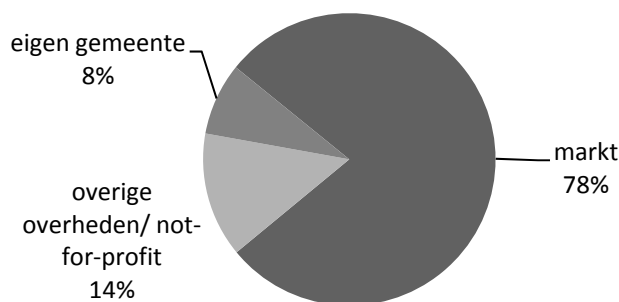
**Figuur 24 Externe plaatsing versus begeleidingsintensiteit**



Het is aannemelijk dat een hoog aandeel extern geplaatsten een minder grote benodigde begeleidingsinspanning door het SW-bedrijf vergt. Dat zou zichtbaar kunnen zijn in een groter aantal Wsw-geïndiceerden dat per professional wordt begeleid (zie ook Figuur 3). Figuur 24 laat zien dat die veronderstelling niet door de cijfers bevestigd wordt. Er bestaat op bedrijfsniveau hoegenaamd geen correlatie tussen het aandeel extern geplaatsten en het aantal Wsw-geïndiceerden dat per professional wordt begeleid. Een mogelijke verklaring kan zijn dat als er meer mensen extern geplaatst worden, de achtergebleven beschut geplaatsten meer begeleiding nodig hebben van ongesubsidieerde professionals.



**Figuur 25**    **Uitstroom naar sector**



### **Uitstroom**

In totaal verlieten in 2008 naar schatting 5.335 mensen (dat wil zeggen: voltijdbanen) de Wsw-bedrijven. Dat is vijf procent meer dan in 2007. Naast ‘echte’ uitstroom verminderde het aantal voltijdbanen met 465, door vermindering van de omvang van dienstbetrekkingen. Uitstroom naar een ongesubsidieerde reguliere baan vormt vijf procent van de uitstroom, in totaal gaat het om 265 voltijdbanen in 2008. Wsw-gesubsidieerden die de Wsw verlaten voor een andere regeling, zoals de WAO, WIA of Wajong vormen dertien procent van de uitstroom. Negen procent wordt gevormd door ‘naadloze overplaatsingen’ (binnen de Wsw) door bijvoorbeeld verhuizing. Dat laatste is enkel op bedrijfsniveau uitstroom, niet op brancheniveau. In veruit de meeste gevallen van uitstroom (73 procent) gaat het om uitstroom om andere redenen, vanwege pensionering, emigratie of ‘ontslag door ondergrens’. Net als bij externe plaatsingen (Figuur 23) zien we dat de marktsector ook de belangrijkste partij is voor het Wsw-gesubsidieerden die de Wsw verlaten voor een reguliere baan (Figuur 25).

## **2.3 Wachttijst**

Sinds 2008 ligt de verantwoordelijkheid voor de wachttijst bij gemeenten. In de meesten gevallen besteden de gemeenten het beheer uit aan SW-bedrijven. Liefst 93 procent van de bedrijven (64 van de 69) geeft aan de wachttijst geheel in beheer te hebben namens de gemeente(n). Twee bedrijven beheren de wachttijst helemaal niet, drie bedrijven beheren een deel.

Sinds 2008 is het voor gemeenten toegestaan om doelgroepenbeleid te voeren ten aanzien van de wachttijst, waardoor groepen of individuen met voorrang een plaats aangeboden kunnen krijgen. Zo kunnen de meest kwetsbare groepen, of juist mensen met een advies *begeleid werken* sneller aan een passende werkplek geholpen worden.

In 2008 zijn er 10.630 Wsw-geïndiceerden op de wachttijst toegevoegd. Ook zijn er 1.580 Wsw-gesubsidieerden vanaf de werkladder teruggeplaatst op de wachttijst. In totaal zijn er 8.230 mensen vanaf de wachttijst ingestroomd in een plek op de werkladder.

Op 31 december van 2008 stonden er 17.650 Wsw-geïndiceerden op de wachttijst, tegenover 19.050 een jaar eerder. Daarmee is de lengte van de wachttijst met ruim zeven procent teruggelopen. Wel is de wachttijst nog steeds langer dan in 2005, toen er 16.800 geïndiceerden wachtten op een plek op de werkladder. Als percentage van het totaal aantal Wsw-geïndiceerden is de lengte van de wachttijst teruggelopen van zestien naar 14,7 procent. Daarmee is de relatieve lengte van de wachttijst inmiddels wel terug op het niveau van 2005, na in 2006 gepiekt te hebben op 16,4 procent. Naast instroom op de werkladder verdwijnen nog eens ruim 6.000 geïndiceerden

van de wachtlijst, omdat zij niet langer beschikbaar zijn voor de Wsw, bijvoorbeeld omdat zij inmiddels te ziek zijn om nog te kunnen werken of omdat zij elders een betrekking hebben gevonden.

De gemiddelde wachttijd voor een plek in de Wsw bedraagt 18 maanden. De spreiding tussen gemeenten is groot; de wachttijd varieert tussen de nul en 55 maanden.

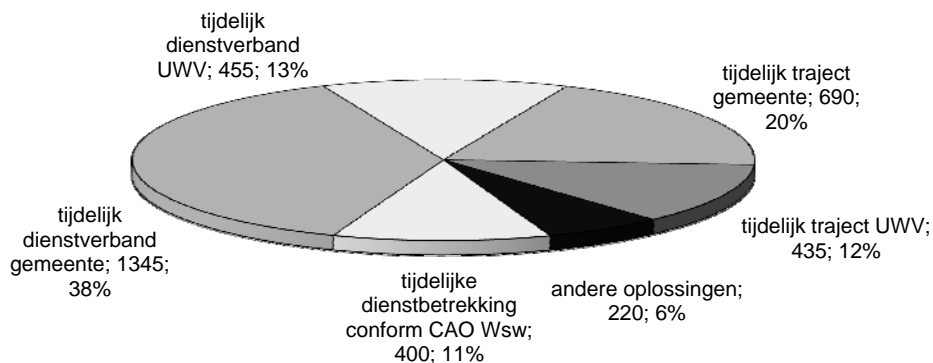
### Activering op de wachtlijst

Sinds 2008 is het voor gemeenten en UWV toegestaan om re-integratiegelden in te zetten voor de wachtlijstproblematiek. Dat betekent dat deze middelen kunnen worden ingezet om mensen die op de wachtlijst staan alvast via een tijdelijke oplossing aan het werk te helpen. Dat heeft een aantal voordelen. Zo hoeft een geïndiceerde niet te wachten tot er een plaats gevonden is, maar kan er al een traject naar passend werk worden opgestart. In het geval van een tijdelijke dienstbetrekking is de wachtlijstcliënt niet langer afhankelijk van een uitkering, maar zorgt hij of zij zelf voor een inkomen.

SW-bedrijven werken in overleg met gemeenten en het UWV aan alternatieven voor mensen die op de wachtlijst staan. Daarbij is een aantal varianten beschikbaar. Deze worden uitgevoerd in opdracht van gemeenten en UWV en bekostigd via de gemeente, het UWV of uit eigen middelen.

Op 31 december 2008 bood tachtig procent van de bedrijven tijdelijk alternatieven aan wachtlijstcliënten aan. In 2007 was dat nog 57 procent van de bedrijven. In totaal gaat het naar schatting om 3.545 Wsw-geïndiceerden, ongeveer één op de vijf van alle geïndiceerden op wachtlijst.<sup>29</sup>

**Figuur 26** Verdeling tijdelijke alternatieven voor de wachtlijst naar type



Figuur 26 toont de verdeling van deze tijdelijke alternatieven naar type traject. Een tijdelijk dienstverband in opdracht van de gemeente komt het meest voor. Bijna acht procent van de wachtlijstcliënten, 1.345 mensen, kunnen op deze manier aan de slag. Een traject in opdracht van de gemeente werd aan 690 geïndiceerden aangeboden. Tijdelijke dienstverbanden gefinancierd uit eigen middelen en dienstverbanden en trajecten in opdracht van het UWV zijn zeldzamer: deze alternatieven werden aan ongeveer 400 mensen op de wachtlijst aangeboden. Ten slotte werd er voor 220 mensen op de wachtlijst een andersoortig alternatief uitgewerkt. Voorbeelden daarvan zijn stageplaatsen en onbetaalde leerwerkplekken met behoud van uitkering.

<sup>29</sup> De aantallen moeten voorzichtig geïnterpreteerd worden; het blijkt in de praktijk moeilijk precieze aantallen te extraheren uit de administraties van de bedrijven. Door de veelheid aan constructies bestaat er soms een grijs gebied tussen de verschillende alternatieven.

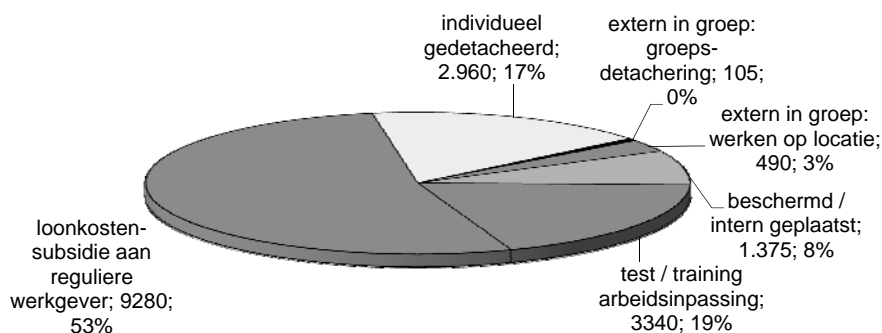
## 2.4 Andere doelgroepen

Meer dan tachtig procent van de bedrijven geeft aan naast de Wsw ook mensen uit andere doelgroepen van dienst te zijn. Daarbij gaat het om mensen die in het kader van regelingen zoals de WWB, WIA, Wajong, AWBZ, TBS of taakstraffen een traject volgen bij of via het SW-bedrijf. We onderscheiden twee typen trajecten: plaatstrajecten en diagnose-, activerings-, en scholingstrajecten. De eerste groep betreft trajecten met als einddoel plaatsing in een reguliere baan. De tweede groep is feitelijk een verzameling van allerlei typen trajecten die sterk variëren in termen van duur, aard en intensiteit.

In totaal verzorgden SW-bedrijven in 2008 naar schatting 30.890 diagnose-, activerings-, en scholingstrajecten.<sup>30</sup> Twee derde van de bedrijven biedt dit type trajecten aan. Als SW-bedrijven deze aanbieden gaat het gemiddeld om bijna 500 stuks.

Plaatsingstrajecten worden door minder bedrijven aangeboden; krap zestig procent van de bedrijven is actief op deze markt. Op 1 januari 2008 waren 17.360 mensen actief in een plaatsingstraject via een SW-bedrijf. Daarnaast werden er lopende het jaar nog bijna 16.000 nieuwe trajecten gestart en een vergelijkbaar aantal trajecten werd afgerond. Als een SW-bedrijf plaatsingstrajecten aanbiedt dan zijn dat er gemiddeld ruim 300.

**Figuur 27** Verdeling mensen uit andere doelgroepen in een plaatsingstraject naar positie op de werkladder



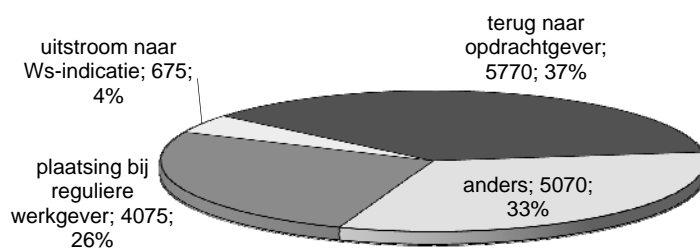
Een deel van de mensen in een plaatsingstraject heeft een dienstverband bij het SW-bedrijf. In totaal gaat het om 8.600 mensen in een plaatsingstraject, die 7.670 voltijdbanen invullen. Figuur 27 toont de verdeling van de mensen in een plaatsingstraject over de werkladder. Deze ziet er aanzienlijk anders uit dan bij de Wsw. Gezien het doel van plaatsingstrajecten, verwondert het niet dat zeventig procent van de mensen in een dergelijk traject op één van de bovenste twee treden van de werkladder actief is. Deze treden komen immers het dichtst in de buurt van een reguliere baan. Ruim de helft van de trajectgangers is actief in het equivalent van *begeleid werken* en een zesde via *individuele detachering*. *Groepsdetachering* en *werken op locatie* komen zeer incidenteel voor.

*Interne plaatsing* komt niet veel voor; acht procent van de mensen in een plaatsingstraject vindt een plek binnen de poorten van het SW-bedrijf. Training ten behoeve van arbeidsinpassing is zeer frequent: een vijfde van de mensen in een plaatsingstraject bevindt zich op deze trede.

<sup>30</sup> Het is in het algemeen moeilijk om het deel van de bedrijfsvoering dat betrekking heeft op andere doelgroepen dan de Wsw scherp in beeld te krijgen.

Van de bijna 16.000 plaatsingstrajecten die in 2008 werden afgerond, verliep het traject in ruim een kwart van de gevallen succesvol, dat wil zeggen, de trajectganger vond bij afronding binnen de afgesproken termijn emplot bij een reguliere werkgever (Figuur 28). Een belangrijke notie bij de interpretatie van deze succesratio is dat SW-bedrijven zich met name richten op re-integratiecliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In 37 procent van de gevallen werd het traject voortijdig beëindigd. In vier procent van de gevallen is het resultaat alsnog een Wsw-indicatie. De andersoortige redenen van trajectbeëindiging hebben betrekking op bijvoorbeeld beëindiging door ziekte of verhuizing, of doordat een andersoortig traject bij nader inzien beter passend blijkt, of doordat de trajectganger onvoldoende meewerkt.

**Figuur 28** Afgeronde plaatsingstrajecten naar reden van afronding



## 3 De bedrijven

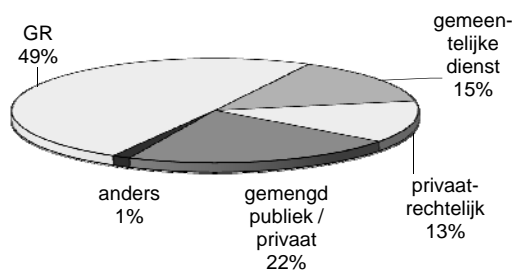
In dit hoofdstuk komt een aantal kenmerken van de bedrijven in het onderzoek aan de rode: type bedrijf, dienstenpakket, omvang, verzorgingsgebied, organisatie, financiële resultaten, etc.<sup>31</sup>

### 3.1 Bedrijfstypologie

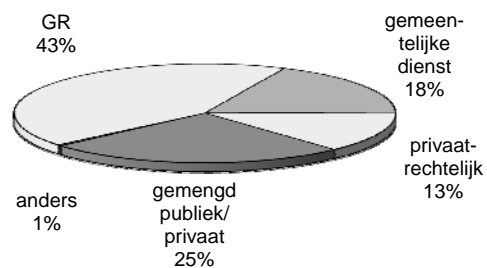
#### Organisatievorm

Veruit het grootste deel van de SW-bedrijven heeft een publiek karakter. *Gemeenschappelijke regelingen* (49 procent), *gemeentelijke dienst* (15 procent) en *gemengd publiek/private bedrijven* (22 procent) komen het meest frequent voor (Figuur 29). Dertien procent van de bedrijven bestaat als privaatrechtelijk zelfstandig bedrijf. In termen van Wsw-gesubsidieerde arbeidsplaatsen komt het gezamenlijk ‘marktaandeel’ van de gemeenschappelijke regelingen met 43 procent lager uit dan hun aantal doet vermoeden. Het marktaandeel van de gemeentelijke diensten en gemengde bedrijven gemeten in aantallen mensen is juist hoger dan gemeten in aantallen bedrijven. Met andere woorden: deze bedrijven zijn gemiddeld groter dan de gemeenschappelijke regelingen. Het beeld dat uit Figuur 29 en Figuur 30 spreekt is zeer stabiel over de jaren.

Figuur 29 Bedrijven naar organisatievorm



Figuur 30 Wsw-gesubsidieerden naar organisatievorm bedrijf



#### Samenwerking

Ook het beeld voor wat betreft samenwerkingsverbanden tussen SW-bedrijven en andersoortige organisaties is stabiel. Samenwerking tussen SW-bedrijven en re-integratiebedrijven, marktpartijen, opleidingscentra, hulpverlenings- en begeleidingsorganisaties komt frequent voor. Brede samenwerking met zorgkantoren is zeldzaam. Meestal is de samenwerking projectmatig van aard. Samenwerkingsverbanden in de vorm van *joint ventures* en gedeelde faciliteiten komen aanzienlijk minder vaak voor. Net als vorig jaar wordt er wel vaker melding gemaakt van het bestaan van *joint ventures* met marktpartijen. Ook gedeelde faciliteiten tussen SW-bedrijven en re-integratiebedrijven zijn niet zeldzaam.

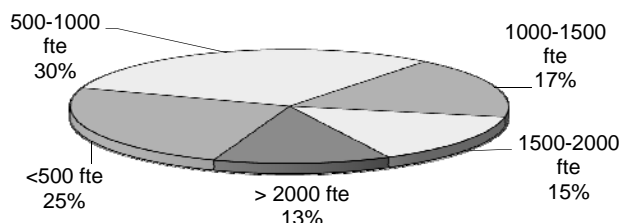
<sup>31</sup> De gegevens in dit hoofdstuk zijn niet geëxtrapolerd naar brancheniveau. Het betreft uitsluitend de gegevens van de 69 bedrijven die hebben deelgenomen aan het onderzoek.

### Bedrijfsomvang

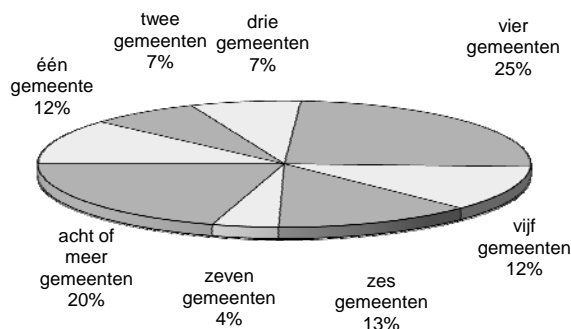
Het gemiddeld SW-bedrijf biedt werk aan 1.129 voltijdmedewerkers, waar onder 948 Wsw-geïndiceerden, waarvan een klein deel (13 voltijdbanen) op de wachtlijst staat. De rest van de werkgelegenheid wordt ingevuld door medewerkers uit andere doelgroepen (77) en ongesubsidieerde professionals (103).

Figuur 31 laat de verdeling zien van de bedrijven in de sector naar omvang in termen van werkgelegenheid. Het kleinste bedrijf telt 129 medewerkers, het grootste bijna 4.300. Een kwart van de bedrijven telt minder dan 500 werknemers.

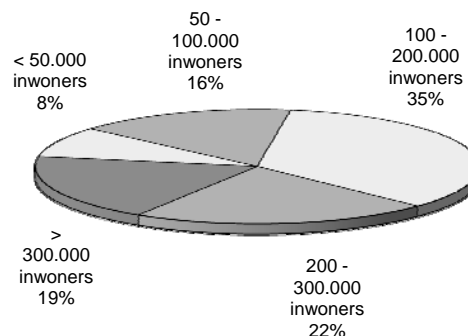
Figuur 31 Bedrijven naar personele omvang



Figuur 32 Verzorgingsgebied Wsw-regeling (aantal gemeenten)



Figuur 33 Verzorgingsgebied Wsw-regeling (aantal inwoners)



### Verzorgingsgebied

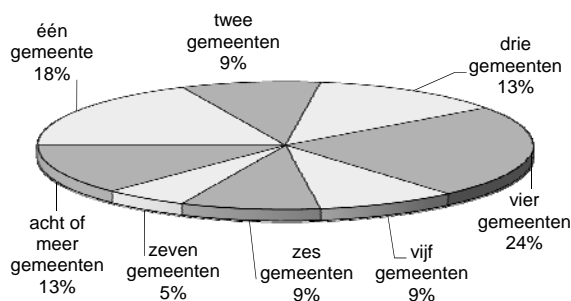
Het gemiddeld SW-bedrijf voert de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor vijf gemeenten, met in totaal 199.000 inwoners. Daarmee is het gemiddelde verzorgingsgebied vier procent groter dan vorig jaar. Het mediane verzorgingsgebied telt 169.000 inwoners.<sup>32</sup> Zes bedrijven voeren de Wsw-regeling uit voor een gebied met minder dan 50.000 inwoners. Net als vorig jaar telt het kleinste verzorgingsgebied 14.000 inwoners. Het aantal bedrijven met een verzorgingsgebied van meer dan 300.000 inwoners groeit met vier procentpunt naar 19 procent. Het grootste aantal gemeenten waarvoor één bedrijf de Wsw-regeling uitvoert is –net als vorig jaar– veertien, het grootste verzorgingsgebied telt 800.000 inwoners.

SW-bedrijven die re-integratietaken in het kader van de WWB uitvoeren, doen dat gemiddeld voor ruim vier gemeenten. Het verzorgingsgebied is met gemiddeld 184.000 inwoners nagenoeg even groot als vorig jaar. Het verzorgingsgebied voor de WWB is iets kleiner dan voor de Wsw. De verdeling in aantal gemeenten dat wordt bediend (Figuur 34) laat zien dat een verzorgingsgebied van één, vier of acht of meer gemeenten het meest frequent voorkomen. Het grootste verzorgingsgebied telt 771.000 inwoners, het kleinste, net als bij de Wsw, 14.000. Ook bij het verzorgingsgebied voor de WWB zien we een scheve verdeling richting de grotere

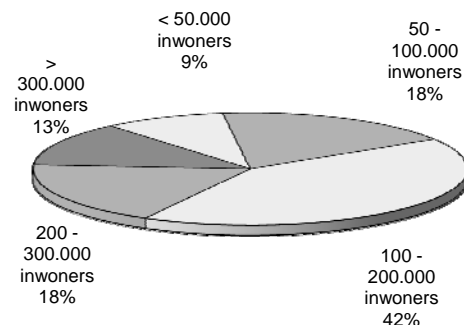
<sup>32</sup> De *mediaan* is de middelste waarneming in een gesorteerde reeks getallen; de helft van de waarnemingen valt lager uit dan deze waarde en de helft hoger.

verzorgingsgebieden; het mediane verzorgingsgebied is met 154.000 inwoners kleiner dan het gemiddelde van 184.000.

**Figuur 34 Verzorgingsgebied re-integratie (aantal gemeenten)**



**Figuur 35 Verzorgingsgebied re-integratie (aantal inwoners)**



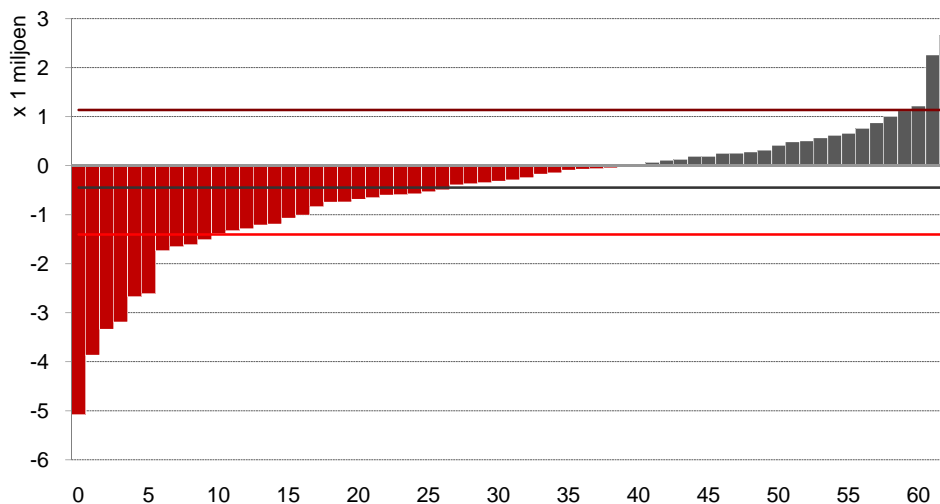
## 3.2 Financiële resultaten

### Resultaat exclusief gemeentelijke bijdrage

Het gemiddelde bedrijfsresultaat per bedrijf komt in 2008 uit op € 445.000 negatief, tegenover € 403.000 negatief in 2007, € 1,0 miljoen negatief in 2006 en € 587.000 negatief in 2005. Figuur 36 laat zien dat het bedrijfsresultaat varieert tussen de € 5,1 miljoen negatief en € 2,7 miljoen positief.<sup>33</sup> De spreiding is groot, maar minder groot dan in 2007.

Het bedrijfsresultaat valt voor 62 procent van de bedrijven negatief uit. Dat is acht procentpunt meer dan in 2007, maar minder dan in 2005 en 2006, toen nog 73 resp. 67 procent van de bedrijven rode cijfers schreef.

**Figuur 36 Spreiding bedrijfsresultaat (excl. vaste gemeentelijke bijdrage)**

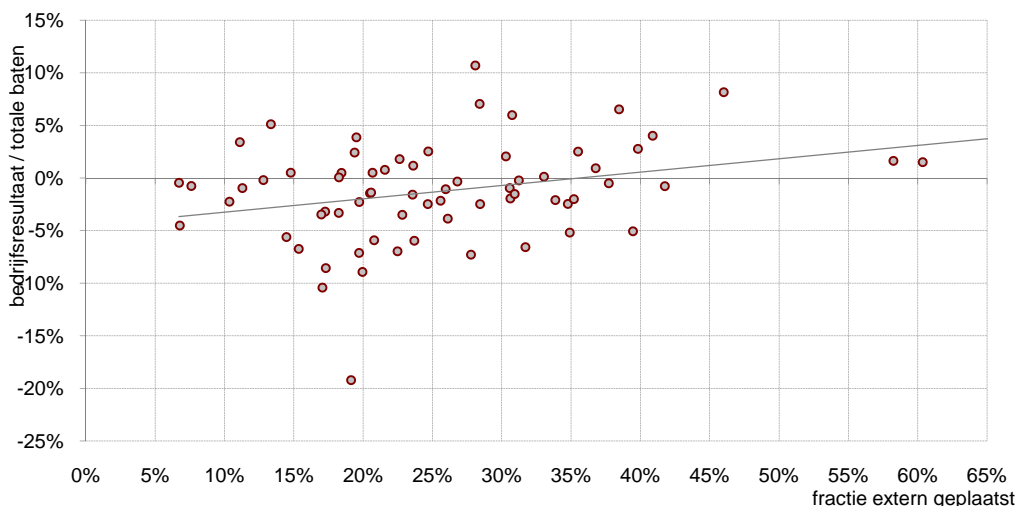


<sup>33</sup> Zie voetnoot 9

Waar er rode cijfers worden geschreven, gaat het gemiddeld om € 1,4 miljoen per bedrijf.<sup>34</sup> Dat is € 300.000 minder per bedrijf dan in 2008. Dat betekent derhalve dat er meer bedrijven rode cijfers schrijven dan vorig jaar, maar dat de verliezen per bedrijf gemiddeld kleiner zijn geworden. Bij positieve bedrijfsresultaten gaat het gemiddeld om een winst van € 1,1 miljoen, dat is nagenoeg gelijk aan 2007.

Figuur 24 in paragraaf 2.2 liet zien dat er geen aantoonbaar verband te zien is tussen het aandeel extern geplaatsten en het aantal Wsw-geïndiceerden dat door één professional wordt begeleid. Figuur 37 laat zien dat er wel een licht stijgend verband bestaat tussen de fractie extern geplaatsten en het bedrijfsresultaat (exclusief vaste gemeentelijke bijdragen, en relatief op de totale omzet). Daar is een aantal redenen voor te geven. De financiële productiviteit van extern geplaatste medewerkers zal doorgaans hoger zijn dan die van intern geplaatste medewerkers. Ook vergen ze minder kosten voor het SW-bedrijf in termen van aansturing en huisvesting. De samenhang is niet meer dan licht en dat is plausibel. Immers, de invloed op het totale financiële plaatje is beperkt, en de kosten liggen goeddeels vast: huisvestingskosten op de middellange termijn, arbeidskosten (begeleiding) ook op de korte termijn. De kosten gaan dus niet direct omlaag als er minder mensen intern werken.

**Figuur 37 Externe plaatsing versus bedrijfsresultaat**



### Gemeentelijke bijdragen

Het berekende bedrijfsresultaat is *exclusief* gemeentelijke bijdragen. Deze zijn gedeeltelijk structureel, op voorhand toegekend, en gedeeltelijk incidenteel, veelal achteraf vastgesteld. Gemeentelijke bijdragen dienen deels om eventuele verliezen te dekken, maar ook om bijzondere projecten mogelijk te maken. De gemiddelde vaste gemeentelijke bijdrage per bedrijf bedraagt € 726.000. Dat is nagenoeg hetzelfde bedrag als vorig jaar. Het aantal bedrijven dat een vaste gemeentelijke bijdrage ontvangt is eveneens nagenoeg gelijk aan vorig jaar, een kleine zestig procent. In 2006 was die fractie nog tweederde. Bedrijven die een vaste gemeentelijke bijdrage ontvangen, krijgen gemiddeld € 1,3 miljoen. De totale vaste gemeentelijke bijdrage neemt toe met 5,6 procent, en komt uit op € 69,2 miljoen.

Indien er een verlies wordt gemaakt, ontvangt het SW-bedrijf in sommige gevallen een incidentele gemeentelijke bijdrage. Negentien bedrijven realiseerden in 2008 een negatief

<sup>34</sup> In deze alinea worden *voorwaardelijke gemiddelden* gepresenteerd, dat is het gemiddelde dat gebaseerd is op slechts die groep bedrijven voor welke het betrokken getal van toepassing is.



bedrijfsresultaat *én* hadden op het moment van enquêteren de afdekking van het verlies reeds bepaald. Van deze negentien bedrijven ontvingen er vijftien een incidentele gemeentelijke bijdrage van gemiddeld 1,2 miljoen euro.

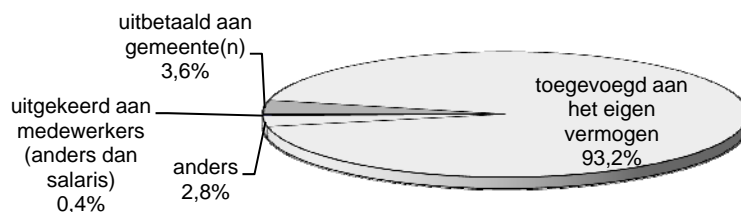
### Resultaat inclusief gemeentelijk bijdrage

Het op basis van de exploitatiegegevens in het onderzoek berekende bedrijfsresultaat *inclusief* vaste gemeentelijke bijdrage bedraagt € 281.000. Dit resultaat kan afwijken van het bedrijfsresultaat zoals de accountant het berekent (zie Bijlage A voor een toelichting). Het gemiddeld *accountantsresultaat* bedraagt € 329.000. Het accountantsresultaat, dus inclusief de vaste gemeentelijke bijdrage, is net als in 2007, voor zeventig procent van de bedrijven positief. In 2005 was het resultaat voor 58 procent van de bedrijven positief, in 2006 was het gedaald naar 45 procent.

### Bestemming/afdekking resultaat

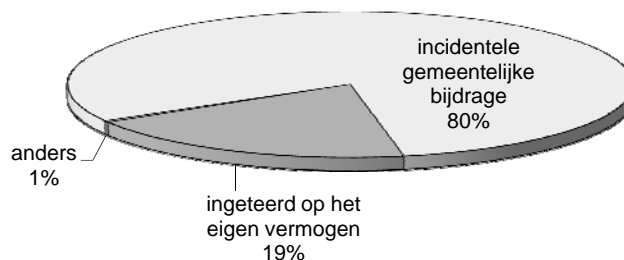
Figuur 38 geeft weer wat de winstbestemming is als het bedrijfsresultaat positief. Het leeuwendeel (93 procent) wordt toegevoegd aan het eigen vermogen. Een klein deel (vier procent) vloeit terug naar de betrokken gemeente(n). Vergeleken met voorgaande jaren zien we dat er een groter deel van de winst aan het eigen vermogen is toegevoegd. Het deel van de winst dat terugvloeit naar de gemeente is in 2008 met negen procentpunt teruggelopen.

**Figuur 38 Bestemming van het positieve bedrijfsresultaat**



Figuur 39 toont hoe een negatief resultaat wordt afgedekt. Een incidentele gemeentelijke bijdrage blijft de belangrijkste post bij het dekken van een negatief resultaat. Negentien procent van een eventueel verlies wordt aangezuiverd door in te teren op het eigen vermogen. Dat is negen procentpunt meer dan in 2007, toen tien procent van het verlies uit eigen middelen werd aangezuiverd.

**Figuur 39 Afdekking van het negatieve bedrijfsresultaat (na verrekening van de vaste gemeentelijke bijdrage)**





## Bijlage A Verantwoording

### Deelname

Aan het bedrijfsvergelijkend onderzoek over 2008 namen 73 SW-bedrijven deel. Daarvan waren van 69 bedrijven de enquêtes op het moment van sluiting van voldoende kwaliteit om te worden meegenomen in de rapportage. De extrapolatie naar sectorniveau is op de gegevens van deze bedrijven gebaseerd. Daarbij is gecorrigeerd voor non-respons en een kleine ondervertegenwoordiging van grote bedrijven in het onderzoek. Bij de tabellen waarin cijfers niet zijn geëxtrapoleerd naar brancheniveau varieert het aantal bedrijven met de mate van specificatie van de geleverde gegevens.

Het beeld dat uit de geretourneerde enquêtes en het contact met deelnemers spreekt, is dat de in de enquête gevraagde gegevens dit jaar kwalitatief en kwantitatief van hoger niveau zijn dan vorig jaar. Toch constateren we ook dit jaar dat de gegevens met betrekking tot vooral de andere doelgroepen nog moeilijk geleverd kunnen worden. Ook consistentie tussen mensen en corresponderende geldstromen blijven een struikelblok. De exploitatiegegevens van het niet-Wsw deel van de bedrijfsvoering zijn bovendien niet altijd eenvoudig langs de lijnen van de enquête te extraheren uit de boekhouding.<sup>35</sup>

### Conceptueel schema

De bij Cedris aangesloten bedrijven opereren op twee niveaus. Enerzijds is er de ongesubsidieerde laag (*de professionals*), die diverse soorten SW- en andere arbeidsplaatsen faciliteert. Daarnaast hebben SW-bedrijven een eigen exploitatie (productie en dienstverlening), waarin subsidies een belangrijke ondersteunende rol spelen. Deze tweedeling is niet strikt. Er is sprake van overlap wanneer intern gedetacheerden via een (SW)-dienstverband binnen het bedrijf werkzaam zijn.

Bij de ontwikkeling van het *bedrijfsreferentiemodel* is in dit kader al veel voorwerk verricht, met name waar het gaat om sociale indicatoren. We hebben aansluiting gezocht bij dit model, waarbij de *werkladder* geldt als uitgangspunt voor de classificatie van doelgroepmedewerkers.

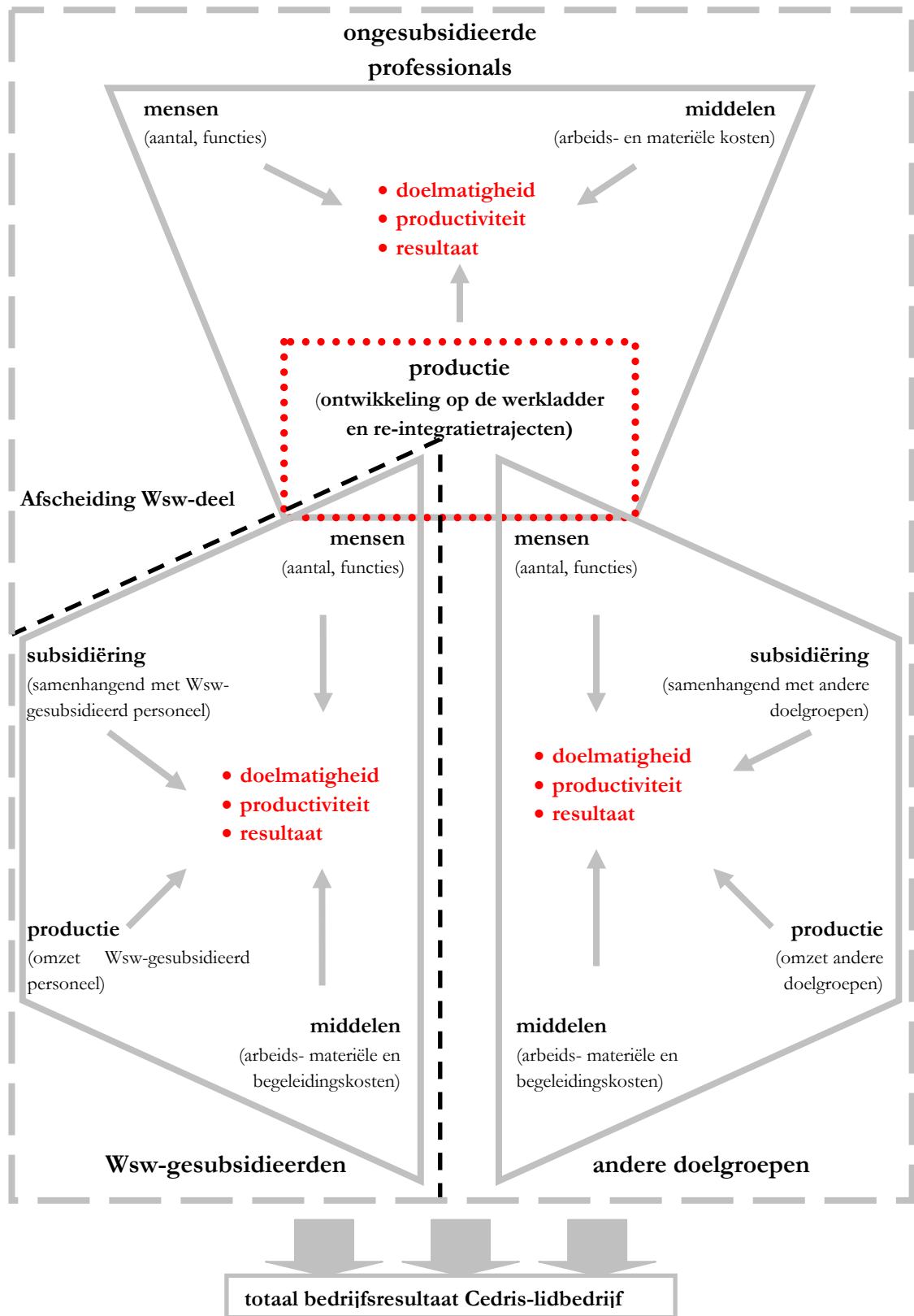
Voor 'gewone' bedrijven is de totale exploitatie een samenspel van de driehoek mensen, middelen en opbrengsten (productie) en het daaruit voortvloeiende resultaat. Bij SW-bedrijven ligt dat anders. Dit heeft twee oorzaken:

- De verscheidenheid aan subsidievormen die een belangrijke positie inneemt in de exploitatie van SW-bedrijven
- In zekere zin is er sprake van twee of drie afzonderlijke exploitaties, afhankelijk van het wel of niet ontplooiën van ofwel Wsw-gesubsidieerde ofwel overig gesubsidieerde activiteiten door het bedrijf

Een en ander is schematisch weergegeven in Figuur 40. De bovenste 'driehoek' is een weergave van de ongesubsidieerde laag ofwel de professionals. In deze laag worden mensen (in een faciliterende en/of ondersteunende rol) en middelen gecombineerd om tot resultaten te komen. In deze laag wordt de *productie* gevormd door het aantal voor doelgroepmedewerkers.

<sup>35</sup> Dit wringt enigszins met het verschaffen van helderheid aangaande de exacte kosten en opbrengsten samenhangend met de uitvoering van de Wsw-regeling. Om aan te kunnen tonen dat subsidies enkel gebruikt worden voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt, moet van alle kosten en omzetten kunnen worden aangegeven welk deel betrekking heeft op activiteiten van Wsw-gesubsidieerden

Figuur 40 Conceptueel schema voor de structuur van Cedris-lidbedrijven



De productie van de ongesubsidieerde laag bestaat zodoende uit de mensen die onderdeel uitmaken van de onderste twee vierhoeken. Dit zijn twee afzonderlijke lagen, de Wsw-gesubsidieerde laag en de andere doelgroepen (waarin bijvoorbeeld re-integratietrajecten een plaats vinden). Deze twee lagen functioneren in een vierhoek waarin naast mensen, middelen en productie ook subsidiëring een belangrijke plaats inneemt. De opbrengsten van de lagen Wsw en andere doelgroepen worden voor een belangrijk deel gegenereerd door een breed scala aan producten en diensten die in eigen beheer worden geproduceerd door middel van de confrontatie tussen mensen, middelen en subsidiëring.

Omwille van de gewenste scheiding, die SW-bedrijven noopt tot het geven van inzicht in de exacte kosten en omzet voor het uitvoeren van de Wsw-regeling, worden de Wsw-gesubsidieerde activiteiten in het onderzoek geheel los van de overige activiteiten gezien. Om ook de doelmatigheid van de andere activiteiten te kunnen beoordelen worden ook de exploitaties van de ongesubsidieerde laag en de andere doelgroepen los van elkaar beschouwd. Eén en ander heeft uiteraard zijn weerslag op de wijze waarop de enquête is opgezet.

### Rekenschema

Doel van het bedrijfsvergelijkend onderzoek is enerzijds inzicht geven in de doelmatigheid van de activiteiten en anderzijds het bieden van een benchmark om de eigen prestaties af te zetten tegen die van *vergelijkbare* collega's. Om op de onderscheiden niveaus beide doelen te kunnen verwezenlijken is er een calculatieschema ontwikkeld waarmee de volledige exploitatie van de lagen Wsw en andere doelgroepen afzonderlijk wordt opgesteld. Alle kosten die verband houden met de ongesubsidieerde laag worden daarbij toegerekend aan één van de beide deexploitaties.

In onderdeel 1 van Tabel 4 bestaat de inkomstenzijde van de Wsw-exploitatie uit:

- de ontvangen arbeidsplaatsgebonden subsidies
- netto omzet uit eigen productie en dienstverlening
- het Wsw-gedeelte van de netto omzet uit detachering
- de marge op begeleid werken
- de begeleidingsvergoeding voor de begeleiding van PGB'ers begeleid werken
- een interne verrekening voor Wsw-gesubsidieerd personeel dat binnen het bedrijf werkzaamheden verricht in een faciliterende of ondersteunende functie (*interne detachering*).

Deze omzetpost wordt gesaldeerd door een kostenpost voor begeleiding van Wsw-gesubsidieerd personeel door intern gedetacheerde doelgroepmedewerkers. Het saldo van deze posten bedraagt nul, het betreft een puur interne toerekening (zie hoofdstuk 1 voor een toelichting op deze posten). Het toe te rekenen bedrag voor de inzet van intern gedetacheerden wordt als volgt berekend:

Toerekening voor de inzet van *intern gedetacheerden* = totaal aantal intern gedetacheerden (in fte) \* financiële productiviteit per voltijd baan van Wsw-gesubsidieerden. De totale toerekening op bedrijfsniveau is daarna volgens dezelfde verhouding verdeeld als de arbeidskosten voor ongesubsidieerde professionals volgens de respondent verdeeld zijn over de Wsw en de andere doelgroepen.<sup>36</sup>

Aan kostenzijde vinden verder de arbeidskosten voor Wsw-gesubsidieerd personeel een plaats. Daarnaast wordt een deel van de arbeidskosten voor ongesubsidieerde professionals en de materiële kosten toegerekend aan activiteiten van Wsw-geïndiceerd personeel. Dit gebeurt aan de

<sup>36</sup> In het onderzoek over 2005 was de interne verrekenprijs gebaseerd op de *arbeidskosten* per doelgroepmedewerker, in plaats van op de *financiële productiviteit*. Uit het oogpunt van de vergelijkbaarheid is deze aanpassing met terugwerkende kracht opgenomen in de cijfers over 2005. Daarbij is er dus geen volledige aansluiting meer met de cijfers die destijds gerapporteerd zijn.

hand van een percentage dat aangeeft welk deel van de betreffende kostenpost bij het Wsw-gedeelte van bedrijfsvoering hoort, dit percentage heeft de respondent zelf ingevuld in de enquête. Het saldo van de totale inkomende geldstroom en de kosten vormt het exploitatieresultaat van het Wsw-gedeelte van de bedrijfsvoering.

De exploitatie van de andere doelgroepen is analoog aan de Wsw-laag opgezet. Aanvullend op de exploitatie van de Wsw-laag is aan de inkomstenzijde de begeleidingsvergoeding uit re-integratietrajecten opgenomen. Na saldering van de inkomende geldstroom met de exploitatiekosten resteert onder de streep het exploitatieresultaat van de andere doelgroepen.

Het totaal van de twee deelexploitaties opgeteld leidt tot het exploitatieresultaat van het SW-bedrijf als geheel. Na verrekening van incidentele baten en lasten, overige bedrijfsopbrengsten en eventuele vaste gemeentelijke bijdragen resteert onder de streep het bedrijfsresultaat van het SW-bedrijf inclusief vaste gemeentelijke bijdrage.

### **Economische grondslag**

Het onderzoek is gericht op de exploitatie van het SW-bedrijf. Zaken als financieringsaspecten of de fiscaliteit blijven daarbij buiten beschouwing, omdat ze niet bij de reguliere exploitatie horen. Als saldo van omzet en exploitatiekosten geeft het *exploitatieresultaat* een beeld van de financiële uitkomst van de reguliere bedrijfsuitoefening. Het daarnaast gepresenteerde *bedrijfsresultaat* is het exploitatieresultaat verrekend met de incidentele baten en lasten. Kosten en resultaat kunnen afwijken van de benadering van de accountant. Die kijkt naast de reguliere exploitatie ook naar zaken als vermogensvorming, financieringsaspecten en het fiscale plaatje, terwijl het bedrijfsvergelijkend onderzoek gericht is op de zuivere exploitatie. De verschillen tussen accountantsrapport en bedrijfsvergelijkend onderzoek zitten met name aan de kostenzijde.

### **Statistische grondslag**

Gemiddelden of andere statistische gegevens zijn steeds gebaseerd op de grootst mogelijke groep bedrijven die de betrokken gegevens specificeerden. In de 'normale' gemiddelden worden in principe alle bedrijven meegenomen, ook als ze een nul op de betrokken waarde scoren. Het beeld dat aldus resulteert, is het gemiddelde beeld van de gehele groep.

### **Schijnbare inconsistenties**

Niet alle bedrijven specificeren alle onderverdelingen. In de rapportage is ervoor gekozen om de afgedrukte gegevens steeds te baseren op *zoveel mogelijk* bedrijven. De gemiddelde waarde van één en dezelfde variabele kan daarom op twee plaatsen met verschillende uitkomsten worden afgedrukt. Ook ratio's of kentallen kunnen op verschillende groepen bedrijven gebaseerd zijn. Verschillende groepen bedrijven leiden tot verschillende gemiddelde waarden. In de regel zijn de verschillen gering. De tabellen met betrekking tot de exploitatie (omzet, kosten en exploitatieresultaat) zijn gebaseerd op een vaste groep bedrijven. Dit om de diverse optellingen kloppend te houden, wat de inzichtelijkheid ten goede komt.

**Tabel 4** Rekenschema voor de exploitatie van het SW-bedrijf

<b>1 Exploitatie Wsw-gedeelte</b>	
Netto subsidiëring Wsw-laag	€
Wsw-deel netto omzet uit eigen productie en dienstverlening	€
Marge <i>begeleid werken</i>	€
Begeleidingsvergoeding voor begeleiding PGB'ers BW	€
Netto omzet uit detachering	€
+/- Interne toerekening voor de inzet van Wsw-gesubsidieerd personeel in de facilitering/ondersteuning	€
-/- Arbeidskosten Wsw-gesubsidieerden	€
-/- Aan Wsw toegerekend deel van de arbeidskosten voor ongesubsidieerde professionals	€
-/- Aan Wsw toegerekende materiële kosten	€
	€
<i>Exploitatieresultaat Wsw-gedeelte</i>	€
<b>2 Exploitatie andere doelgroepen gedeelte</b>	
Netto subsidiëring andere doelgroepen	€
Deel andere doelgroepen in netto omzet uit eigen productie en dienstverlening	€
Deel andere doelgroepen in netto omzet uit detachering	€
Begeleidingsvergoeding re-integratietrajecten	€
+/- Interne toerekening voor de inzet van Wsw-gesubsidieerden in de facilitering/ondersteuning	€
-/- Arbeidskosten andere doelgroepen	€
-/- Aan andere doelgroepen toegerekend deel van de arbeidskosten voor ongesubsidieerde professionals	€
-/- Aan andere doelgroepen toegerekend deel van de materiële kosten	€
	€
<i>Exploitatieresultaat andere doelgroepen</i>	€
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>	
<i>Exploitatieresultaat SW-bedrijf</i>	€
+ Overige bedrijfsopbrengsten	€
+/- Saldo incidentele baten en lasten	€
Totaal bedrijfsresultaat van het SW-bedrijf <i>excl. gemeentelijke bijdrage</i>	€
+ /+ Totale vaste gemeentelijke bijdrage	€
Totaal bedrijfsresultaat van het SW-bedrijf <i>incl. vaste gemeentelijke bijdrage</i>	€





## Bijlage B Lijst van gehanteerde begrippen

### Schematische indeling van de werkladder Wsw en andere doelgroepen

<i>trede</i>	<i>aantal personen</i>	<i>wie is werkgever en welke CAO is van toepassing?</i>	<i>onder wiens leiding wordt werk uitgevoerd?</i>	<i>voor wiens rekening en risico wordt werk uitgevoerd?</i>	<i>bijzonderheden</i>
<i>regulier</i>	individueel	reguliere werkgever - CAO van reguliere werkgever	reguliere werkgever	reguliere werkgever	zonder Wsw- subsidie of loonkosten-subsidie via gemeente of UWV
<i>begeleid werken/ werken met loonkosten-subsidie bij reguliere werkgever</i>	individueel	reguliere werkgever - CAO van reguliere werkgever	reguliere werkgever	regulier werkgever	met behulp van loonkosten-subsidie (op grond van Wsw of gefinancierd via gemeente of UWV)
<i>individuele detachering</i>	individueel	SW-bedrijf - CAO Wsw (of andere regeling voor andere doelgroepen)	reguliere werkgever	regulier werkgever	inleenvergoeding
<i>groeps-detachering</i>	groep van minimaal 3 personen	SW-bedrijf - CAO Wsw (of andere regeling voor andere doelgroepen)	reguliere werkgever - er kan wel (werk)begeleiding worden geboden vanuit SW-bedrijf.	regulier werkgever	inleenvergoeding
<i>werken op locatie</i>	individueel of groep	SW-bedrijf - CAO Wsw (of andere regeling voor andere doelgroepen)	SW-bedrijf	SW-bedrijf	betaling voor opdracht
<i>besluit intern</i>	individueel	SW-bedrijf - CAO Wsw (of andere regeling voor andere doelgroepen)	SW-bedrijf	SW-bedrijf	betaling voor opdracht
<i>test en training</i>	individueel	SW-bedrijf - CAO Wsw (of andere regeling voor andere doelgroepen)	SW-bedrijf	SW-bedrijf	nog niet definitief in te delen op werkladder

### Toelichting bij de schematische indeling

Het model van de werkladder is ontwikkeld voor de brede doelgroep voor wie door leden van Cedris zo regulier mogelijk passend werk wordt geboden. In de beschrijving worden daarom algemene termen gebruikt. Zo nodig wordt toegelicht hoe het specifiek zit bij de Wsw of bij andere regelingen. De werkladder is dus op alle groepen van toepassing die door of via de leden van Cedris toegeleid worden naar werk.

Voor de Wsw geldt dat de GR of gemeente formeel werkgever is. Voor deze medewerkers is de CAO Wsw van toepassing. Voor andere doelgroepen kan ook een BV of andere rechtspersoon formeel werkgever zijn. Voor hen geldt de arbeidsvoorwaardenregeling die binnen die organisatie is afgesproken.

Gezien de grote variatie spreken we voor het gemak over het SW bedrijf als werkgever, maar dat kan dus ook de gemeente, GR, BV of stichting zijn.

Wanneer Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst een tijdelijk dienstverband aangeboden krijgen gebeurt dit bijvoorbeeld via een BV of andere rechtspersoon en onder daar geldende arbeidsvoorwaarden. Ook voor deze groep is de indeling van de werkladder te gebruiken.

De term reguliere werkgever wordt op diverse manieren gebruikt. Het SW bedrijf, de GR of gemeente kan in de hoedanigheid van uitvoeringsorganisatie van de Wsw geen reguliere werkgever zijn. Bij de definitie van begeleid werken in de Wsw moet het gaan om een werkgever die geen rechtspersoon is waarin het SW-bedrijf of de gemeente minimaal voor 50% aandeelhouder is of bestuurlijke zeggenschap heeft.

#### *Regulier*

Werknemer is in dienst van een reguliere werkgever zonder loonkostensubsidie en zonder bekostiging van begeleiding of werkplekaanpassing via Wsw, gemeente of UWV.

De arbeidsvoorwaarden van de reguliere werkgever zijn van toepassing.

#### *Begeleid werken – werken met loonkostensubsidie*

Werknemer is in dienst van reguliere werkgever en valt onder CAO of arbeidsvoorwaarden van die werkgever. Deze werkgever ontvangt vanuit het Wsw-budget of andere budgetten van gemeente of UWV voor betrokken werknemer een loonkostensubsidie en/of een vergoeding voor de noodzakelijke aanpassingen van de werkplek. De medewerker krijgt begeleiding op de werkplek. Medewerkers op grond van de Wsw behouden hun Wsw-indicatie.

#### *Individuele detachering*

Werknemer werkt bij reguliere werkgever en heeft een arbeidsovereenkomst met het SW bedrijf. De inlenende werkgever betaalt een inleenvergoeding aan het SW bedrijf voor de verrichte werkzaamheden door de werknemer. De reguliere werkgever draagt zorg voor de directe leiding en aansturing op de werkplek. De werkzaamheden worden verricht voor rekening en risico van de inlenende werkgever.

#### *Groepsdetachering*

Werknemers (groep van minimaal 3 personen) werken bij een reguliere werkgever. Werknemers hebben een arbeidsovereenkomst met het SW-bedrijf. De directe leiding en aansturing op de werkplek wordt verzorgd door of namens de inlenende organisatie. Het SW-bedrijf kan wel

begeleiding bieden in de vorm van werkleiding. De opdracht en werkzaamheden worden uitgevoerd voor rekening en risico van de inlenende werkgever.

*Werken op locatie*

Werknemer(s) werken op een externe locatie. Werknemers hebben een arbeidsovereenkomst met het SW-bedrijf. De werkzaamheden worden uitgevoerd onder leiding van het SW bedrijf. (voorbeelden groen, catering en schoonmaak op een externe locatie). Het werk gebeurt voor rekening en risico van het SW- bedrijf.

*Beschermd - intern geplaatst*

Werknemer werkt in het SW-bedrijf. Werknemers hebben een arbeidsovereenkomst met het SW-bedrijf. Het werk gebeurt voor rekening en risico van het SW bedrijf.

*Test en training*

Werknemer is in dienst van SW bedrijf. Het is op dat moment nog niet duidelijk wat iemands capaciteiten, interesses en benodigde aanpassing van de werkplek zijn. De bevindingen vanuit deze fase bepalen op welk niveau, welke afdeling en in welke werkvorm iemand begint met de werkzaamheden. Indeling op de werkladder is op dat moment nog niet mogelijk.

### Alfabetisch overzicht van gehanteerde begrippen

- *Arbeitsplaatsgebonden subsidie*: een subsidie waarvan de hoogte kan variëren per arbeidsplaats waarop de subsidie betrekking heeft. De rijkssubsidie in het kader van de Wsw kent een vast subsidiebedrag. (zie ook *rijkssubsidie*)
- *Andere doelgroepen*: alle personen die, al dan niet met een dienstbetrekking bij het SW-bedrijf, via een regeling zoals de WWB, UWV, AWBZ, TBS of taakstraffen, een traject volgen bij of via het SW-bedrijf en die geen arbeidsovereenkomst hebben op grond van de CAO Wsw of een Wsw-wachlijsttraject hebben.
- *AWBZ*: Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten. Collectieve verzekering voor niet individueel verzekerbare ziektekostenrisico's. Bijvoorbeeld kosten voor langdurige opname in een ziekenhuis of revalidatie. Daartoe kunnen ook re-integratietrajecten en zorg- en dagbestedingstrajecten behoren.
- *(Volwaardige) bedrijfsvestiging*: een vestiging waarvan het voortbestaan niet gerelateerd is aan het al dan niet afronden van specifieke opdrachten.
- *Chinese muur*: op geaggregeerd niveau wordt voor een aantal omzet- en kostenonderdelen gevraagd welk deel ervan aan activiteiten van Wsw-geïndiceerden kan worden toegerekend. Dit om aan te kunnen tonen dat subsidies enkel gebruikt worden voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt en inzicht te geven in de gemiddelde kosten per gecreëerde SW-plek. In de enquête wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de wijze van administreren van bedrijven bij het maken van een reële inschatting van de aan het Wsw-geïndiceerde deel van de bedrijfsvoering toe te rekenen kosten en opbrengsten. Dit om een goede deexploitatie van het Wsw-deel van de bedrijfsvoering en het deel andere doelgroepen in beeld te krijgen.
- *Eigen productie en dienstverlening*: producten en diensten die het Cedris-lidbedrijf in eigen beheer produceert of uitvoert mede door de inzet van mensen uit de doelgroepen. Het gaat daarbij derhalve om intern/beschut werk en werken op locatie.
- *Fte*: fulltime equivalent, een voltijdsbaan, staat doorgaans gelijk aan een volledige werkweek van 36 uur, maar kan ook een werkweek van 34, 38 of 40 uur beslaan. U kunt bij de beantwoording uitgaan van de in uw bedrijf gehanteerde definitie van een voltijdsbaan.
- *GR*: gemeenschappelijke regeling, een samenwerkingsverband waarbij minimaal twee gemeenten een organisatie opzetten die bijvoorbeeld de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert.
- *Hoofdbedrijf*, de overkoepelende juridische entiteit
- *Incidentele baten en lasten*: resultaten die het bedrijfsresultaat beïnvloeden maar die niet direct voortvloeien uit de reguliere bedrijfsuitoefening.
- *Incidentele gemeentelijke bijdrage*: achteraf vastgestelde gemeentelijke bijdrage waarvan de hoogte afhankelijk is van de financiële uitkomsten van de bedrijfsvoering
- *Ingeleend personeel*: personeel dat door het Cedris-lidbedrijf ingehuurd wordt. Dit personeel staat derhalve niet op de loonlijst van het Cedris-lidbedrijf. Het kan bijvoorbeeld gaan om interim-managers die via een extern bureau gedetacheerd worden of om uitzendkrachten.
- *Kerntaken*: alle bedrijfsactiviteiten die direct voortvloeien uit het faciliteren van de doelgroep (Wsw-geïndiceerden en andere doelgroepen).
- *Koppen*: het aantal natuurlijke personen dat werkzaam is binnen het bedrijf. Dit aantal dient, anders dan bij fte's, **niet** omgerekend te worden naar een volledige werkweek.

- *Loonkosten*: het totaal van direct met arbeid samenhangende kosten, salarissen, toeslagen, variabele beloningen, sociale premies, pensioenpremies, etc.
- *Management / overhead*: personeel dat zich bezighoudt met management- en overheadtaken. Het gaat hierbij dus niet om personen die direct betrokken zijn bij de aansturing van mensen uit de doelgroepen of personen die direct omzetgenererende werkzaamheden uitvoeren. Het betreft hier werkzaamheden als management, personeels- en loonadministratie, boekhouding, communicatie, PR etc.
- *Mensen uit de doelgroepen*: alle personen die door het SW-bedrijf via ofwel de Wsw ofwel een andere regeling (WWB, UWV, AWBZ, TBS, taakstraffen, etc.) aan passend werk of een passend traject worden geholpen.
- *Netto toegevoegde waarde/ omzet*: bruto omzet minus de kosten voor inkoop van grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk
- *Ontwikkelingsgerichte medewerker*: medewerker die tot zijn of haar takenpakket de begeleiding en training van mensen uit de doelgroepen heeft. Het betreft dus werkzaamheden die erop gericht zijn bij te dragen aan de ontwikkeling van mensen uit de doelgroepen, zoals jobcoaches, consultants, interne opleiders, etc.
- *Overige huisvestingskosten*: anders dan huur- of afschrijvingskosten. Bijvoorbeeld kosten voor inrichting, gas en electra, schoonmaak, onderhoud of service.
- *PGB*: persoonsgebonden budget
- *Plaatsingstrajecten*: traject van mensen uit andere doelgroepen met als einddoel plaatsing in reguliere baan.
- *Productiegerichte medewerker*: medewerker die als taak heeft direct bij te dragen aan de daadwerkelijke productie en dienstverlening van het Cedris lidbedrijf, vanuit een aansturende of begeleidende rol. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om meewerkende voorlieden, werkleiding en afdelingschefs.
- *Productiemiddelen*: bv. auto's, machines, etc. incl. brandstofkosten, onderhoudskosten, kostprijsverhogende belastingen en afschrijvingen, excl. rentekosten en BTW.
- *Projectgebonden subsidie*: bijdrage waarvan de hoogte specifiek voor het betreffende project is vastgesteld.
- *Re-integratietrajecten*: trajecten die het SW-bedrijf aanbiedt in het kader van scholing/diagnose/activering of plaatsing van personen uit andere doelgroepen, al dan niet via een dienstbetrekking bij het SW-bedrijf. Dit kan ook vorm krijgen in een andere rechtspersoon dan het SW-bedrijf zelf.
- *Rijkssubsidie Wsw*: de subsidie die gemeenten of buitengemeenten krijgen van het Rijk per arbeidsjaar voor Wsw-geïndiceerden binnen hun taakstelling.
- *Trajecten*: zie re-integratietrajecten.
- *Uitbesteed professioneel werk*: de incidentele inschakeling van externe bedrijven voor diensten in de eigen processen, zoals loonbedrijven. De kosten voor meer structurele inzet van externen, zoals interim-managers, vinden een plaats bij de kosten voor ingeleend personeel.
- *Uitstroom*: betreft Wsw-geïndiceerden die vanuit een positie op de werkladder uitstromen, door uitstroom in een niet-geïndiceerde baan, uitstroom naar een andere regeling zoals WAO, WIA of Wajong, verhuizing, vermindering van de omvang van dienstbetrekkingen of andere redenen zoals pensionering. Deze definitie sluit aan bij de definitie van uitstroom zoals die gehanteerd wordt in de Verantwoordingsinformatie Wsw 2008.

- *UWV*: Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen, deze instantie is belast met het uitvoeren van de werknemersverzekeringen in Nederland. Daartoe behoort onder andere de re-integratie van werklozen en arbeidsongeschikten. Hiertoe worden SW-bedrijven ingeschakeld
- *Vaste (bedrijfsresultaatonafhankelijke) gemeentelijke bijdrage*: jaarlijks op voorhand vastgestelde gemeentelijke bijdrage, onafhankelijk van de financiële uitkomsten van de bedrijfsvoering.
- *Verzorgingsgebied*: de gemeenten waarvoor het SW-bedrijf op reguliere basis de Wsw-regeling en/of re-integratietaken in het kader van de WWB uitvoert. Op reguliere basis wil zeggen ondersteund door afspraken met de betreffende gemeente(n), het gaat derhalve niet om re-integratie op incidentele basis.
- *Wsw*: Wet Sociale Werkvoorziening
- *Wsw-indicatie*: indicatie die wordt verstrekt door het CWI aan mensen op grond van hun lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking waardoor zij structureel begeleiding of andere ondersteuning nodig hebben om arbeid te verrichten.
- *WWB*: Wet Werk en Bijstand, iedereen die onder deze wet valt is verplicht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden, ongeacht of deze aansluit bij het opleidingsniveau, werkervaring of beloningwensen. Zo kan het zijn dit iemand via deze wet in een re-integratie of workfirsttraject van een Cedris-lidbedrijf terecht komt.





# seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . [www.seo.nl](http://www.seo.nl)