

Factsheet WSP Parkstad

Benchmark Cedris 2017



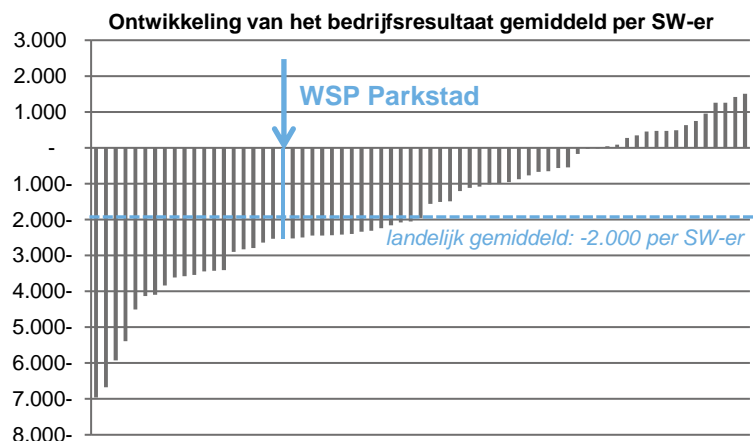
CIJFERS 2017

Benchmark Cedris 2017

	WSP Parkstad	Landelijk	Vershil
Loonkosten	-32.400	-29.500	2.900
Subsidie	25.700	25.700	0
Loonkosten subsidie	300	300	0
Subsidieresultaat	-6.400	-3.500	-2.900
Netto toegevoegde waarde	7.000	10.800	-3.800
Kosten regulier personeel management en ondersteuning	1.500	6.400	-4.900
Materiele kosten			
Kosten bedrijfsvoering	1.600	3.400	-1.800
	3.100	9.800	-6.700
Operationeel resultaat	3.900	1.000	2.900
Overige opbrengsten	-	500	-500
Gemiddeld bedrijfsresultaat	-2.500	-2.000	-500

Bron: Sectorinformatie Cedris 2017

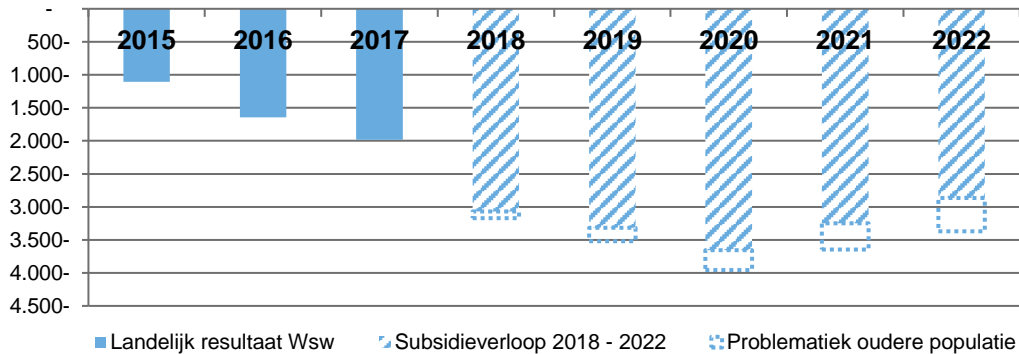
Doelgroep	WSP Parkstad	Landelijk*
	in pers.	in %
WSW		in %
BW/LKS	116	3%
Individuele	1.538	41%
Detachering		
Groepsdetachering	1.067	28%
WOL	0	0%
Intern	1.024	27%
Totaal	3.745	100%



 HIGHLIGHTS

- Het tekort in het subsidieresultaat (verschil tussen de loonkosten Wsw medewerkers en de vergoeding van de gemeenten voor Wsw medewerkers) is €6.400 per medewerkers. Het gemiddeld subsidietekort bedraagt €3.500 per Wsw medewerker. Het verschil in het tekort per Wsw medewerker wordt volledig veroorzaakt door hogere loonkosten per medewerker dan gemiddeld bij WSP Parkstad.
- De loonkosten per arbeidsjaar zijn €2.900 hoger dan gemiddeld (2016: €2.700). De stijging in 2017 komt voort uit de cao verhoging en de samenstelling van het personeelsbestand. WSP Parkstad heeft naar verhouding minder medewerkers op wettelijk minimumloon.
- Als gevolg van de gekozen strategie is het aandeel van detachering (individueel en groep) beduidend hoger dan gemiddeld. Bij WSP Parkstad bedraagt dit 69% en landelijk 36%. De doorstroom van intern naar extern (detachering) is in 2017 harder gegroeid dan gemiddeld.
- De netto toegevoegde waarde per arbeidsjaar bij WSP Parkstad is als gevolg van de gekozen strategie €3.800 lager dan gemiddeld (2016: €3.400).
- De bedrijfskosten per arbeidsjaar zijn €6.700 lager dan gemiddeld (2016: €6.500).
- De kosten van niet Wsw personeel in management en ondersteuning zijn €4.900 (2016: €4.700) lager dan gemiddeld door inzet van Wsw medewerkers op deze functies en de doorgevoerde procesoptimalisering.
- De materiele kosten zijn €1.800 (2016: €1.800) lager dan gemiddeld als gevolg van de ingezette strategie en de kosten beheersingsprogramma's
- Het operationeel resultaat per arbeidsjaar is €2.900 beter dan gemiddeld (2016: €3.100).
- Het tekort per arbeidsjaar bedraagt in €2.500 en is €500 hoger dan gemiddeld in Nederland (2016: €1.900 en €300). Het hogere tekort in het subsidieresultaat wordt grotendeels gecompenseerd door een beter operationeel resultaat dan gemiddeld.
- Indien de loonkosten van WSP Parkstad op een gemiddeld niveau zouden liggen, dan zou WSP Parkstad een positief resultaat (overschot) per arbeidsjaar hebben en geen tekort.
- Het gemiddeld resultaat per arbeidsjaar varieert bij de SW bedrijven in een bandbreedte van €1.500 (overschot) tot €-7.000 (tekort).
- De nieuwe doelgroep voor SW bedrijven in Nederland bestaat uit nieuw beschut en de Participatiewet. In 2017 is dit aandeel in de werkzaamheden van SW bedrijven toegenomen. Er wordt in 2017 ook meer gebruik gemaakt in de Participatiewet door plaatsingen bij reguliere werkgevers met LKS (Loonkostensubsidie). WSP Parkstad voert eveneens in 2017 de bemiddeling uit voor de Participatiewet richting reguliere werkgevers. Echter deze activiteiten hebben geen opbrengsten en resultaat effect bij WSP Parkstad tot gevolg. Dit ligt bij de deelnemende gemeenten.
- Het aandeel Wsw medewerkers ouder dan 55 jaar bedraagt in 2017 45% en is hoger dan het landelijk gemiddeld (39%).
- De totale uitstroom van WSP Parkstad is in 2017 hoger dan gemiddeld, namelijk 6.6% ten opzichte van landelijk 5.1%. Dit is het gevolg van een hoger aandeel in de uitstroom als gevolg van pensionering. Daarnaast is in 2017 de uitstroom richting de WIA als gevolg van het in gezette beleid hoger dan gemiddeld.
- Het tekort per arbeidsjaar van een gemiddeld SW bedrijf zal de komende jaren verder oplopen naar €4000 per arbeidsjaar in 2020. Dit tekort wordt enigszins gedempt ten opzichte van de benchmark 2016 door de LIV (Lage Inkomens Vergoeding) welke met ingang van 2017 is ingevoerd en waarvan de Wsw bedrijven gebruik kunnen maken. Daar staat tegenover dat, als gevolg van het ouder worden van de Wsw populatie, het ziekteverzuim en de kosten voor begeleiding de komende jaren verder zullen stijgen en dat de productiviteit en daarmee de inkomsten verder zullen dalen.

Verwachte ontwikkeling exploitatie per Wsw in de periode 2018 - 2022



ZIJKTEVERZUIM



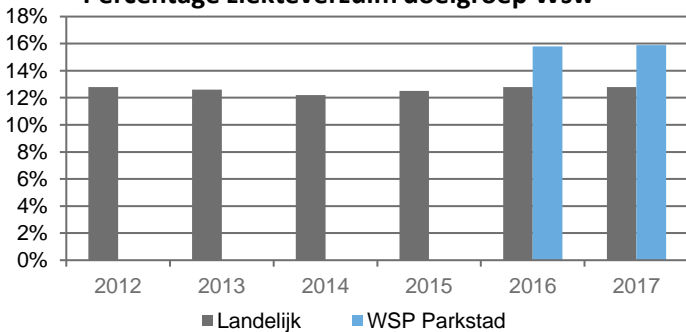
Gemiddeld ziekteverzuim 2016

WSP Parkstad 15,85 %
Cedris 12,80 %

Gemiddeld ziekteverzuim 2017

WSP Parkstad 15,90 %
Cedris 13,30 %

Percentage ziekteverzuim doelgroep Wsw



TOELICHTING

- Het ziekteverzuim is hoger dan het landelijk gemiddelde
- Het aandeel medewerkers in de leeftijdscategorie 55+ is hoger dan het landelijk gemiddeld.
- Landelijk is er een stijging van het ziekteverzuim met name als gevolg van de ouder wordende groep Wsw
- De landelijke stijging in 2017 heeft zich niet in die mate in 2017 doorgezet bij WSP Parkstad mede als gevolg van de ingezette maatregelen voor het beperken van het ziekteverzuim



BEINVLOEDBARE EN NIET-BEINVLOERBARE KOSTEN








(BEPERKT) BEINVLOEDBAAR

- Ziekteverzuim
- Productiviteit
- Doorstroom van interne werkplaats naar detachering
- Hogere tarieven ▶ hogere toegevoegde waarde
- Afbouw locaties
- Verdere procesoptimalisering

NIET BEINVLOEDBAAR

- Loonkosten Wsw medewerkers
- Subsidies Wsw medewerkers
- Subsidies en inkomsten voor de nieuwe doelgroep
- Leeftijdsopbouw medewerkers
- Beleid gemeenten
- Contracten met gemeenten
- Arbeidsjaren

 **CONCLUSIE**

-  WSP Parkstad presteert operationeel beter dan het landelijk gemiddelde.
-  Indien de loonkosten van WSP Parkstad op een gemiddeld niveau zouden liggen, dan zou WSP Parkstad een positief resultaat (overschot) per arbeidsjaar hebben en geen tekort.
-  WSP Parkstad heeft nagenoeg geen mogelijkheden meer om gegeven het bestaande beleid het netto financieel resultaat te verbeteren.
-  Gegeven de gekozen strategie worden geen additionele inkomsten worden gerealiseerd uit de dienstverlening voor de doelgroep van de Participatiewet. Deze voordelen, waaronder beperking van de uitkeringslast, liggen bij de deelnemende gemeenten.
-  De bedrijfskosten liggen beduidend onder het landelijke gemiddelde. Verdere besparingen zijn zeer beperkt realiseerbaar en moeten komen uit de verdere reductie en marktconformiteit van huisvesting.
-  WSP Parkstad heeft de gekozen strategie van binnen naar buiten beter uitgevoerd dan het landelijk gemiddelde.
-  Een risico voor de langere termijn, zowel landelijk als voor WSP Parkstad, is de ouder wordende populatie van de Wsw medewerkers. De verwachting is dat dit leidt tot hoger ziekteverzuim, hogere kosten van begeleiding, vervanging van Wsw medewerkers in de eigen organisatie en een lagere productiviteit van Wsw medewerkers. De druk op de resultaten van Wsw bedrijven neemt de komende jaren verder toe.