



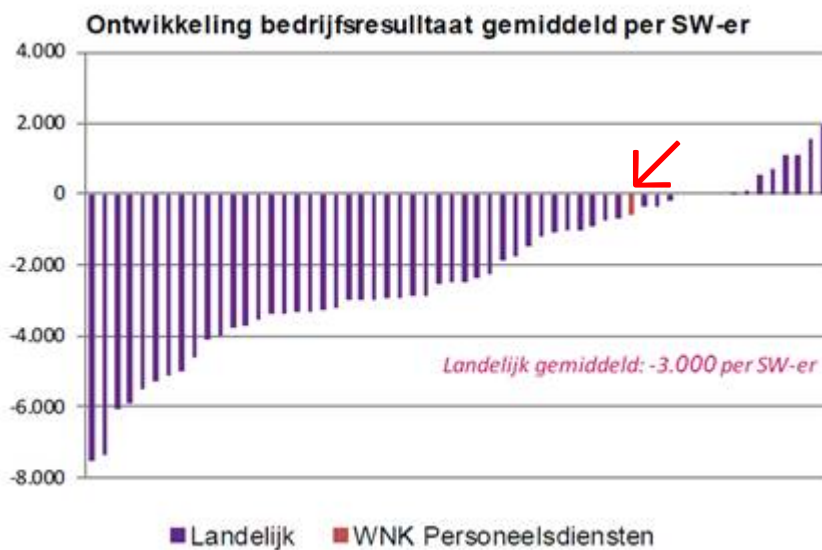
## NOTITIE

Aan : Algemeen Bestuur  
Kopie aan :  
Van : W van Eijk  
Kenmerk :  
Onderwerp : Cedris benchmark 2019  
Datum : 9 april 2021

### Samenvatting

De Cedris benchmark SW sector rapporteert over een aantal kenmerken welke allen in meer of mindere mate van invloed zijn op het bedrijfsresultaat.

Wnk staat over 2019 op een totaal van 60 bedrijven op de 18<sup>e</sup> positie wat betreft het bedrijfsresultaat, uitgedrukt per SW medewerker. De bandbreedte is fors; het minst presterende bedrijf boekte een resultaat per SW-er van +/- € 7.500,-, het best presterende bedrijf boekte € 2.000,- en Wnk kwam uit op +/- € 579,-. De prestatie wordt het beste weergegeven in onderstaande grafiek:



#### Toelichting:

Hierboven wordt grafisch weergegeven wat het gemiddelde bedrijfsresultaat per SW-er is over 2019 per SW-bedrijf. Elke streep in de grafiek is een SW-bedrijf. De rode streep, aangeduid met de pijl, is Wnk Personeelsdiensten.

### Inleiding

Jaarlijks wordt door branche organisatie Cedris een benchmark georganiseerd bij haar leden. Doel is om de ontwikkelingen met betrekking tot de doelgroep WSW en de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet inzichtelijk te maken.

Het resultaat is een individueel rapport waarin verslag wordt gedaan van het landelijk beeld en van de landelijke resultaten in vergelijking met het beeld en de financiële resultaten van het betreffende lid. Hierbij geldt dat het beeld een afgeleide is van het gevoerde beleid door de regiogemeenten enerzijds, en de bedrijfsvoering van Wnk in samenwerking met Halte Werk en BUCH werkorganisatie anderzijds. De financiële resultaten zijn één op één een afgeleide van de bedrijfsvoering van Wnk.

Voor WNK Personeelsdiensten is de Cedris benchmark een belangrijk referentiekader op basis waarvan kan worden georiënteerd wat betreft positie in de sector en bereikte financiële resultaten. Zo wordt in het jaarverslag 2020 een aantal malen aan de Cedris benchmark 2019 gerefereerd.

De benchmark rapporten worden in de maand augustus van het opvolgende jaar gepubliceerd; vandaar dat in de jaarverslagen wordt gerefereerd aan de benchmark van het jaar dat vooraf gaat aan het verslagjaar.

In deze notitie wordt de Cedris benchmark 2019 in relatie tot WNK nader toegelicht. Dit aan de hand van een zestal kenmerken.

## **Benchmark 2019: het beeld**

### 1. Realisatie ten aanzien van nieuwe doelgroepen Participatiewet

De in 2015 ingevoerde Participatiewet kent twee nieuwe instrumenten; de indicatie Beschut Werk en loonkostensubsidie (LKS) voor inwoners waarvan is vastgesteld dat de loonwaarde minder dan 100 procent is.

Ten aanzien van de inzet van beide instrumenten is het beeld van regio Alkmaar/WNK zeer positief te noemen. Wat LKS betreft kan dit voor een deel worden verklaard door het feit dat WNK zelf optreedt als werkgever voor 34 % van deze doelgroep. Deze medewerkers worden vervolgens via detachering of dienstverleningsovereenkomsten voorzien van een externe arbeidsplaats. Ook voor Beschut Werk treedt WNK voor een substantieel groot deel (69 %) op als werkgever.

Uitgedrukt in aantal personen en als percentage van het totaal aantal inwoners van regio Alkmaar met een bijstandsuitkering zijn de scores als volgt:

LKS > 580 personen = 8,8 % versus landelijk 5,8 %  
Beschut Werk > 130 personen = 2,0 % versus landelijk 0,9 %

### 2. Medewerkersbestand WNK; aandeel nieuwe doelgroepen versus aandeel WSW

Het beeld van WNK als actief optredend werkgever voor de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet wordt bevestigd als dit wordt afgezet tegen het personeelsbestand WSW.

Aandeel nieuwe doelgroepen t.o.v. WSW > 40 % versus landelijk 16 %

### 3. Verhouding intern/extern werkzaam WSW en nieuwe doelgroepen

Het streven is gericht op het zoveel als mogelijk extern werkzaam te laten zijn van de medewerkers die behoren tot één van de doelgroepen. Wat betreft de WSW is WNK bezig met een inhaalslag, wat betreft de nieuwe doelgroepen is het beeld in relatie tot de benchmark positief.

WSW extern > 54 % versus landelijk 60 %  
Nieuwe doelgroepen extern > 84 % versus landelijk 81 %

### 4. Ziekteverzuim doelgroep WSW

Het verzuimpercentage van WNK schommelt rond de benchmark; over 2019 iets er boven, over 2020 iets er onder. Wel zien we sinds 2018 een dalende trend terwijl de landelijke trend stijgend is. In het jaarverslag 2020 worden een aantal maatregelen beschreven welke zijn bedoeld om het verzuimpercentage verder omlaag te brengen.

Verzuimpercentage WNK WSW 2019 > 15,64 procent versus landelijk 14,1 procent.

## **Benchmark 2019: de financiële resultaten**

### **5. Verschil tussen SW loonkosten en SW subsidies**

De SW loonkosten zijn een historisch gegeven; het is een weerspiegeling van het in de afgelopen tientallen jaren gevoerde beleid ten aanzien van beloning. De SW subsidie/medewerker is voor elk bedrijf hetzelfde. Het verschil geeft aan in welke mate er een tekort is op de loonkosten. WNK heeft relatief gezien een terughoudend beleid gevoerd

WNK minus € 2,5 mln. versus landelijk minus € 4,3 mln.

### **6. Saldo opbrengsten en kosten bedrijfsvoering SW**

Dit kenmerk geeft inzicht in hoeverre een bedrijf al dan niet succesvol heeft gestuurd op kostenbeperking en/of in hoeverre de loonwaarde van de medewerkers zich verhoudt tot de omzet. WNK heeft in de periode 2014 – 2017 een reorganisatie doorgevoerd met als resultaat een structurele kostensanering van € 2,6 mln. Bovendien is de bedrijfsvoering gekanteld van eigen bedrijvigheid naar personeelsdiensten waardoor het benutten van de loonwaarde van de medewerkers beter kan worden geborgd. Daarnaast is het zo dat bij WNK de loonkosten WSW lager zijn dan het landelijk gemiddelde.

WNK € 2,6 mln. versus landelijk € 0,7 mln.