

SBCM - FINANCIËEL MODEL INCLUSIEF WERKGEVEN

Organisatie:	Eckartcollege
Functie	UitbestedingSchoonmaak

		€
	Baten	
B.1	besparing reguliere medew.	<u>227.016</u>
B.2	besparing kosten uitbesteding	<u>0</u>
B.3	indirecte besparingen	<u>0</u>
	Totaal baten	227.016
	Kosten	
K.1	loonkosten/inleenvergoeding -/- subsidie, premie, no risk	<u>172.004</u>
K.2	(extra) kosten	<u>0</u>
	Totaal kosten	172.004
	Jaarresultaat	55.012

De school heeft haar schoonmaak uitbesteed aan het SW-bedrijf. Het SW-bedrijf zorgt met een vaste (reguliere) leidinggevende voor de begeleiding. De bezetting is zoveel mogelijk constant zodat er een ingewerkt team is van in totaal 10 personen, circa 9 fte. De schoonmaak vindt overdag plaats. De redenen zijn:

1. Door overdag schoon te maken is het voortdurend schoon, wat stimuleert om het ook netjes te houden
2. Leerlingen maken zo vanzelf kennis met andere doelgroepen en leren daarmee om te gaan
3. De doelgroep verdient een prettige werkplek.

Doordat de bezetting groter is dan bij reguliere schoonmaak het geval zou zijn is er meer zichtbare aanwezigheid. Dit heeft een positieve werking die de school als meerwaarde ervaart.

Indien de invulling met de doelgroep niet mogelijk zou zijn zou de school minimaal 7 reguliere medewerkers inzetten om enigszins voldoende zichtbare aanwezigheid te hebben. De mindere aanwezigheid zou dan wel als minpunt worden ervaren.

De toelichting per rubriek is:

- B.1 Als de schoonmaak met reguliere medewerkers zou worden ingevuld zouden dit circa 6 facilitair assistenten (in schaal 2) zijn en een conciërge (schaal 5) als leidinggevende. Deze kosten zijn onder B.1 berekend.
- B.2 Is hier niet van toepassing (geldt in gevallen dat reguliere uitbesteding stopt en wordt vervangen door medewerkers uit de doelgroep)
- B.3 De school vindt het om genoemde redenen waardevol om de doelgroep in te zetten. Bovendien vervalt het financiële risico, dat het in dienst hebben van reguliere medewerkers met zich mee zou brengen. Er is van afgezien om hieraan een getalsmatige waarde toe te kennen.
- K.1 Dit zijn de kosten van de detacheringen incl. BTW
- K.2 Alle kosten zijn in het detacheringstarief inbegrepen. Van extra begeleiding is geen sprake omdat de begeleiding door het SW-bedrijf wordt ingevuld en is inbegrepen in het detacheringsbedrag.

De cases zijn ingevuld aan de hand van de informatie van de betreffende werkgevers.

Zij hebben de indirecte effecten zelf gewogen, gebaseerd op hun eigen beleving.

Uw eigen weging zou anders kunnen zijn.

B.1 Besparing reguliere medewerker - Rekenhulp en toelichting

Rekenhulp besparing reguliere medewerker op het zelfde niveau (B.1.1) of hoger niveau (B.1.2)	B.1.1	B.1.2
Aantal fte besparing	6	1
Salaris per fte per maand	1.800	2.100
Vakantiegeld in %		
Eindejaarsuitkering in %		
Opslag werkgeverslasten sociale verzekeringen/pensioen in %	46,00%	50,00%
Totaal besparing per jaar	189.216	37.800
Totaal besparing op reguliere medewerkers		227.016

Om terug te keren naar het hoofdmodel klikt u op het eindtotaal in de rekenhulp.

Hier gaat het om de kosten, die voor de uitvoering van de activiteit gemaakt zouden worden in het geval, dat geen inzet van medewerkers met arbeidsbeperking zou plaatsvinden. Door dit wel te doen worden deze kosten derhalve bespaard.

- B.1.1** Als de schoonmaak met reguliere medewerkers zou worden ingevuld zouden dit circa 6 facilitair assistenten (in schaal 2) zijn en een conciërge (schaal 5) als leidinggevende. Gerekend is met een salaris van 1.800,- resp. 2.100,- per maand. Onder B.1.1 zijn de facilitair assistenten meegenomen.
- B.1.2** In deze rubriek zijn de kosten van de conciërge als leidinggevende meegenomen.

B.2 Besparing kosten uitbesteding - Rekenhulp en toelichting

Rekenhulp besparing op uitbesteding B.2	%	
B.2.1 Besparing op kosten uitbesteding		
B.2.2 Effectiviteitskosten van uitbesteding - als absoluut bedrag óf		
- als percentage van B.2.1		0
Totaal besparing op uitbesteding		0

Om terug te keren naar het hoofdmodel klikt u op het eindtotaal in de rekenhulp.

Deze rubriek B.2 is van toepassing indien door inclusief werkgeven werk in eigen bedrijf wordt gedaan in plaats van uitbesteding met reguliere medewerkers. Dat is hier niet aan de orde. De inzet van de doelgroep is juist via aanbesteding bij het SW-bedrijf gerealiseerd.

B.3 Indirecte besparingen - Rekenhulp en toelichting

Rekenhulp indirecte besparingen B.3	%	
B.3.1 Reductie risico personeel, P&O kosten en voordelen werkbedrijf:		
- bedrag per jaar óf		
- percentage van de bespaarde loonkosten (B.1)		0
B.3.2 Indirecte effecten:		
- bedrag per jaar óf		
- percentage van de bespaarde loonkosten en/of uitbesteding (B.1+B.2)		0
Totaal indirecte besparingen		0

Om terug te keren naar het hoofdmodel klikt u op het eindtotaal in de rekenhulp.

De school kiest welbewust voor het werken met de doelgroep. Ze ziet als grote werkgever haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ze vult dit in door detachering vanuit het SW-bedrijf. Hiermee vervallen de risico's die zijn verbonden aan het in dienst hebben van regulier personeel. Naar de leerlingen toe is het van belang te laten zien dat werken met de doelgroep er bij hoort. Doordat de bezetting ruimer dan met reguliere krachten is er meer zichtbare aanwezigheid. Dit heeft een positief effect op sfeer en gedrag omtrent netheid. Dit ervaart de school als meerwaarde. Aan deze meerwaarde is hier geen getalsmatige waarde toegekend.

De toelichting op deze rubrieken is als volgt:

B.3.1 Reductie risico personeel en P&O kosten

Deze rubriek is van toepassing indien besparing op reguliere medewerkers (rubriek B.1) van toepassing is. Inherent aan het in dienst hebben van reguliere medewerkers zijn kosten van werving/selectie, ontslag, verzuim, arbeidsongeschiktheid, disfunctioneren, boventaligheid etc. Deze rubriek betreft de reductie van deze personele risico's doordat minder regulier personeel in dienst is. Daarnaast kunnen er in sommige situaties additionele voordelen zijn door de tussenkomst van het regionale werkbedrijf. Het werkbedrijf is de organisatie, die als intermediair mensen uit de doelgroep begeleidt en bij de werkgever plaatst. Voordelen, die het werkbedrijf kan bieden zijn bijv.:

- bij bezettingsgarantie van het werkbedrijf vervalt deze 'zorg' voor de werkgever
- bij seizoenspatroon soms flexibiliteit vanuit werkbedrijf
- beschikbaarheid job coach voor inwerken of bij problemen
- kwaliteit voorselectie door werkbedrijf

De kwantificering van deze kostenbesparing gebeurt vooral op basis van handweging. In de rekenhulp kunt u hiervoor een door u bedrag opnemen of een percentage als toeslag van x % op de kostenbesparing op reguliere medewerkers (B.1). Door toerekening van indirecte besparingen aan de reguliere medewerkers verhoogt u de baten die met inclusief werkgeven worden gerealiseerd.

B.3.2 Indirecte effecten

Afhankelijk van de situatie spelen indirecte effecten een meer of minder belangrijke rol, bijvoorbeeld:

- soms is er commercieel voordeel, bijv. wanneer social return geldt als eis of pluspunt bij overheidsaanbestedingen
- het kan de gunfaktor verhogen
- indien er sprake is van 'new business' is er meerwaarde in bijv. service, uitstraling e.d.
- het past in MVO beleid en is soms onderdeel van het bedrijfsbeleid
- bij de reguliere collega's kan extra verantwoordelijkheidsgevoel ontstaan
- het is van invloed op de werksfeer
- het weghalen van eenvoudigere taken kan leiden tot meer werkplezier, minder werkdruk en meer focus op het zwaardere niveau; zeker bij (dreigend) tekort aan krachten op specialistisch niveau is dit des te meer van belang.
- de gesepareerde taken krijgen specifieke aandacht

De kwantificering van deze effecten is in het algemeen moeilijk te objectiveren. Om toch te kunnen kwantificeren is handweging nodig. In de rekenhulp kunt u hiervoor een door u berekend of ingeschat bedrag opnemen of een percentage als toeslag op de bespaarde loonkosten c.q. kosten uitbesteding. Indien dit negatief is voegt u een minteken toe.

K.1 Loonkosten/inleenvergoeding - Rekenhulp en toelichting

Rekenhulp loonkosten/inleenvergoeding K.1	P-wet	Wajong	SW B.W.	SW Deta	Totaal
Aantal fte/overeenkomsten				1	1
K.1.1 Loonkosten/inleenvergoeding (bruto):					
- Salaris/detacheringsvergoeding per fte per maand; bij Wajong incl. loondispensatie in €				11.846	
- Vakantiegeld in %					
- Eindejaarsuitkering in %					
- Opslag werkgeverslasten sociale verzekeringen/pensioen in %					
- BTW bij detachering voorzover niet verrekenbaar; vul in het percentage 21				21,00%	
Totaal loonkosten/inleenvergoeding (bruto) in €	0	0	0	172.004	172.004
K.1.2 Subsidie, premievoordeel, no-risk					
- Loonkostensubsidie per fte per maand in €					
- Premievoordeel of Lage Inkomensvoordeel per jaar per fte					
- No-risk-polis als percentage van bruto loonkosten; vul in verzuimpercentage in %					
Totaal subsidie, premievoordeel, no-risk in €	0	0	0		0
Totaal saldo loonkosten/inleenvergoeding per jaar in €	0	0	0	172.004	172.004

Om terug te keren naar het hoofdmodel klikt u op het eindtotaal in de rekenhulp.

De medewerkers komen in dienst op basis van de Participatiewet, Wajong of SW-begeleid werken. Vanuit SW-achtergrond kan ook detachering plaatsvinden tegen een inleenvergoeding. In geval van indiensttreding kan er sprake zijn van loonkostensubsidie of van tijdelijke of permanente premievoordelen en eventueel no risk faciliteiten. In geval van detachering is BTW verschuldigd over de inleenvergoeding.

Jobcoaching is beschikbaar en wellicht kan het werkbedrijf ook andere faciliteiten bieden zoals werkplekaanpassing, vervanging bij ziekte en/of werkbegeleiding.

Het werkbedrijf kan de actuele mogelijkheden aangeven.

In de rekenhulp worden onderscheiden:

K.1.1 Loonkosten en inleenvergoeding: de bruto vergoeding inclusief werkgeverslasten
De school heeft de schoonmaak uitbesteed aan het SW-bedrijf. Het SW-bedrijf detacheert haar medewerkers bij de school. Het gaat om een (reguliere) leidinggevende en 9 medewerkers, in totaal circa 9 fte. De bezetting is zoveel mogelijk constant zodat er een ingewerkt team is. De detacheringsvergoeding is 11.846,- per maand excl. BTW.

K.1.2 Loonkostensubsidie, premievoordeel en no-risk-polis
Deze zijn hier niet van toepassing omdat het geen dienstverband betreft.
Premiekorting van € 2000,- per fte per jaar geldt gedurende 3 jaar voor personen die in het doelgroepregister van UWV zijn opgenomen (de doelgroep banenafpraak). In sommige gevallen gelden andere regelingen:
- Vanaf 56 jaar of arbeidsgehandicapt die niet onder het doelgroepregister vallen geldt een korting van 7.000,- per fte ;
- Vanaf 2017 is (mits 1248 uur per jaar verloond wordt) bij een salaris van 100 tot 110% WML €2.000,- Lage Inkomens Voordeel blijvend van toepassing en bij 110 tot 120% €1.000,-
De no-risk polis houdt in dat de salariskosten bij verzuim niet voor rekening van de werkgever zijn.

K.2 Extra kosten - Rekenhulp en toelichting

Rekenhulp (extra) kosten K.2	jaarlijkse-kosten	investe-ring	afschrij-ving %	jaaraf-schrijv.	Totaal jaarkst.
K.2.1 (Extra) werkkleding en andere personeelskosten				0	0
K.2.2 (Extra) inrichting werkomgeving				0	0
K.2.3 (Extra) kosten begeleiding				0	0
K.2.4 Herinrichting van taken en/of processen				0	0
Totaal (extra) kosten	0	0		0	0
Terugverdientijd investering					0

Om terug te keren naar het hoofdmodel klikt u op het eindtotaal in de rekenhulp.

In deze rubriek gaat het om de extra kosten per jaar, die verbonden zijn aan het inzetten van de doelgroep. Er is in deze situatie geen sprake van extra kosten omdat de schoonmaak is uitbesteed aan het SW-bedrijf waarbij de begeleiding is inbegrepen.

De toelichting op deze rubriek is als volgt:

Indien het alternatief van besparing op regulier personeel (B.1) van toepassing is gaat het slechts om de extra kosten die worden gemaakt ten opzichte van de inzet van reguliere medewerkers. Indien het alternatief van uitbesteding van toepassing is gaat het om alle kosten omdat alles extra is ten opzichte van het alternatief van uitbesteding.

Extra kosten kunnen jaarlijks doorlopend zijn dan wel eenmalig in de beginfase om het werken met de doelgroep in gang te zetten. Deze eenmalige kosten worden als investering beschouwd, die gedurende de eerste jaren wordt afgeschreven. De afschrijvingslast komt dan ten laste van het jaarresultaat. Dit voorkomt dat de investering geheel op het eerste jaar zou drukken, wat het beeld zou vertekenen. Door afschrijving toe te passen worden de kosten verdeeld over meerdere jaren.

K.2.1 (Extra) Werkkleding en andere personeelskosten:

Bij een lagere productiviteit of parttimefactor, dan bij reguliere medewerkers zijn meer medewerkers nodig voor hetzelfde werk; dit kan extra kosten voor werkkleding en eventuele andere personeelskosten met zich meebrengen; in het algemeen zullen dit jaarlijks terugkerende kosten zijn.

K.2.2 (Extra) Inrichting werkomgeving:

Eventuele (extra) aanpassingen werkplek, werkorganisatie, gereedschappen, werkstations, voorzieningen.

Eenmalige extra kosten bij de opstart vallen onder de investeringen (I.2). De doorlopende extra kosten van vervanging en onderhoud vallen onder de kosten.

K.2.3 (Extra) kosten begeleiding

Extra kosten van begeleiding door bijvoorbeeld werkkleding of P&O kunnen nodig zijn in verband met:

- houding, draagvlak collega's
- inleren en inwerken medewerker(s)
- soms extra training/opleiding
- introductie in de organisatie
- begeleiding in het werkproces

In het algemeen is deze begeleiding in de opstartfase intensiever en stabiliseert hierna op een meer constant niveau.

De extra kosten bestaan uit de tijdsinvestering door het bedrijf in de begeleiding; in het algemeen gebeurt dit in eigen beheer; soms wordt ook in werkkleding voorzien door het werkbedrijf. In dat geval wordt dit apart in rekening gebracht of versteuteld in het inleentarieff of de loonkostensubsidie.

K.2.4 Herinrichting van taken en/of processen:

De herinrichting vergt initiële aandacht en begeleiding; deze herinrichting leidt tot herschikking van budgetten en levert vaak winst op in effectiviteit.

Hier gaat het om de tijdsinvestering door het bedrijf om de herinrichting te ontwerpen en in te voeren; in het algemeen gebeurt dit in eigen beheer (vrijwel) zonder out-of-pocketkosten.; soms ook in coproductie met het werkbedrijf, dat hierin gespecialiseerd is. De kosten zijn naar keuze te behandelen als PM-post of als eenmalige investering.

Terugverdientijd investering

Ter informatie wordt in het model ook de terugverdientijd van de investering berekend. Dit is de tijd (uitgedrukt in jaren), die nodig is om met het jaarlijkse resultaat (exclusief de afschrijvingskosten) de investering terug te verdienen. Hoe korter de terugverdientijd is hoe meer kans dat de investering rendeert.