



BRANCHEMODEL INCLUSIEF WERKGEVEN

IN DE BRANCHE KUNSTSTOFFEN EN RUBBER



Federatie NRK



 Cedris

 SBCM
A&O-fonds SW

 AWIN

Branchemodel Inclusief Werkgeven Kunststoffen en Rubber

U wilt mensen met een beperking aan de slag helpen ofwel inclusief werkgeven. Dan verkeert u in goed gezelschap. Steeds meer werkgevers overwegen medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De sector kent mooie voorbeelden van inclusief werken. Het aantal neemt toe en kan verder groeien. Dit branchemodel laat zien welke functies in de branche geschikt zijn voor mensen uit de doelgroep, geeft concrete praktijkvoorbeelden en wat het financieel betekent. Daarnaast biedt het de nodige basisinformatie. Het verlaagt de drempel en levert inspiratie op. Het helpt u als directeur, P&O-adviseur of controller om met kennis van zaken werk te maken van het plaatsen van mensen met een beperking. De werkgeversvereniging voor de cao in de kunststof-, rubber- en lijmindustrie (NWBC), aangesloten bij de Federatie voor de Nederlandse kunststof- en rubberindustrie (NRK) heeft in samenwerking met SBCM (A&O-fonds SW-sector) en AWWN (Algemene werkgeversvereniging Nederland) onderzocht wat de mogelijkheden binnen de branche zijn voor medewerkers met een beperking. Omdat vaak wordt gedacht, dat het alleen maar geld kost zijn ook financiële uitwerkingen bijgevoegd. Hieruit blijkt dat het vaak positief uitpakt.

In dit branchemodel vindt u verschillende voorbeelden van functies die in verschillende organisaties in de sector gerealiseerd zijn:

- logistieke hulp
- schoonmaker
- magazijnmedewerker
- medewerker productiefinishing
- medewerker inpak en afwerking
- productiemedewerker
- algemeen medewerker
- inpakker
- medewerker kunststof spuitgiet

Deze functies zijn zo concreet mogelijk beschreven om er ook in uw organisatie mee aan de slag te gaan.

We wensen u veel succes met de aanpak.

Hebt u vragen? Dan kunt u contact opnemen met:

- NWBC (NRK-werkgeversvereniging Branche cao: nwbc@nrk.nl of 070 444 0690
- NRK (Nederlandse Rubber- en Kunststofindustrie: info@nrk.nl of 070 444 0670
- SBCM (info.sbcm@caop.nl of 070-3765847)
- AWWN (werkgeverslijn@awvn.nl of 070-8508605)

Inhoudsopgave

1.	Waarom zou ik (meer) mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in mijn organisatie willen inzetten?	4
2.	Om wie gaat het?	5
3.	Hoe komen functies beschikbaar?	6
4.	Aan welke functies of taken kan ik denken?	7
5.	Hoe past het in het functiegebouw en hoe werkt het financieel?	9
6.	Welke stappen moet ik zetten ?	11
7.	Waar kan ik terecht voor kandidaten en begeleiding?	12
8.	Hoe zijn de voorbeelden uitgewerkt?	13
	Bijlage 1: Overzicht functies, inclusief beschrijving taken en kosten-baten analyse	14
	Bijlage 2: In te zetten instrumenten per doelgroep	28

1. Waarom zou ik (meer) mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in mijn organisatie willen inzetten?

U kunt diverse motieven hebben om (meer) mensen met een arbeidsbeperking in te zetten, bijvoorbeeld:

- U wilt maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Als oplossing voor de (naderende) krapte op de arbeidsmarkt.
- U zoekt gemotiveerd personeel voor eenvoudige werkzaamheden.
- U kent persoonlijk iemand die u een baan gunt.
- U wilt dat uw personeel samenstelling een afspiegeling van de samenleving is.
- U voorziet nieuwe business met behulp van de doelgroep.
- U wilt de quotumheffing voor werkgevers voorkomen.

De quotumheffing houdt verband met de gezamenlijke verplichting (volgens het sociaal akkoord en de Participatiewet) voor werkgevers om in tien jaar tijd 125.000 banen voor medewerkers met arbeidsbeperking te realiseren, 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. De verplichting per werkgever is een percentage van de personeelsbezetting. Als na de jaarlijkse metingen blijkt dat de voortgang achterblijft, krijgt de werkgever een boete (heffing) van 5.000 euro per gemiste arbeidsplaats.

- U ziet dat inclusief werkgeven concurrentievoordeel, efficiency of kostenbesparing oplevert.
- U wilt bijzondere talenten benutten.
- U wilt iets terugdoen voor de maatschappij en mensen een kans gunnen en helpen bij toetreding of terugkeer op de arbeidsmarkt.
- Diversiteit in de bezetting past in uw HR-beleid.
- De diverse samenstelling van het medewerkersbestand heeft een positieve invloed op de werksfeer.

Deelnemende organisaties in de kunststof- en rubberbranche vinden het hun maatschappelijke taak om werk te bieden aan mensen met een beperking. Daarmee wordt echte invulling gegeven aan maatschappelijke verantwoordelijkheid en kan iets moois worden teruggegeven aan de maatschappij. Ieder talent verdient zijn/haar kans en voegt op zijn/haar eigen manier waarde aan de organisatie en aan het samenwerkingsverband van de medewerkers.

Het is van belang rekening te houden met het (werknemers)perspectief van de (toekomstige) werknemer met een beperking. Betrokken mensen willen in het algemeen graag meedoen in werkzaamheden in een arbeidsverband, maar zijn vanwege hun beperking niet op iedere taak inzetbaar. Daarom is het goed rekening te houden met en uit te gaan van hun talenten. In de situaties, waarvan u in dit branchemodel voorbeelden aantreft gebeurt dit al en zijn er positieve ervaringen mee. Met een klein beetje speciale aandacht, begrip en flexibiliteit is het vaak gemakkelijk een “match” te maken.

2. Om wie gaat het?

Inclusief ondernemen betreft werk geven aan medewerkers met een beperking. De doelgroep omvat kandidaten vanuit diverse regelingen zoals de Participatiewet, WIA, WAO, Wajong of SW. Zij vallen niet allen onder de doelgroep van de banenafpraak. Mensen met een uitkering op basis van WIA en WAO tellen bijvoorbeeld niet mee. De banenafpraak richt zich op de volgende groepen:

1. Wajongers met arbeidsvermogen
2. Mensen met een indicatie voor werken via de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW).
3. Mensen met een arbeidsbeperking die onder de P-wet vallen en volgens UWV net in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen
4. Mensen met een Wiw of ID-baan
5. (Ex-)leerlingen van het Speciaal Onderwijs die in het doelgroep register willen worden opgenomen.

Maar ook de buiten de banenafpraak vallende bredere doelgroep verdient aandacht om in het arbeidsproces te worden opgenomen.

In de brochure '[Mensen met een beperking aan de slag helpen](#)' van AWWN kunt u meer lezen over deze doelgroepen.

Inclusief ondernemen

Wanneer u werkelijk inclusief wilt ondernemen, komen ook andere kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in aanmerking, zoals mensen met een uitkering op basis van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of vluchtelingen. Uw keuze wordt hierdoor verruimd. In dit branchemodel gaan we uit van inclusief werken voor de bredere groep van mensen met een arbeidsbeperking.

3. Hoe komen functies beschikbaar?

Op verschillende manieren kunt u uw organisatie open stellen voor mensen met een arbeidsbeperking:

1. Soms kan een bestaande functie worden ingevuld door een medewerker met een arbeidsbeperking. Dan verandert er niets aan het bestaande functiegebouw. Als deze medewerker minder output heeft c.q. minder productief is dan de reguliere medewerker dan is er wel meer fte nodig dan voorheen.
2. Vaak is een bestaande functie evenwel te complex voor een medewerker met arbeidsbeperking. Dan kan 'jobcarving' of 'functiecreatie' worden toegepast. Jobcarving houdt in dat een bestaande functie iets wordt aangepast om deze passend te maken voor de medewerker met een arbeidsbeperking. Het functiegebouw blijft in principe ongewijzigd en de taken die de medewerker met arbeidsbeperking niet uitvoert blijven bij de reguliere collega's.
Een voorbeeld: een schoonmaakmedewerker kan alle voorkomende taken maar heeft moeite met de schriftelijke vastlegging van de verrichte werkzaamheden; de collega's met wie hij samenwerkt kunnen dan voor deze vastlegging zorgen.
Functiecreatie betreft het herschikken van taken en het anders inrichten van werkprocessen. Eenvoudige taken worden samengevoegd tot functies, die geschikt zijn voor medewerkers met een arbeidsbeperking.
Een voorbeeld: productiemedewerkers zorgen naast hun productietaak ook voor het aanvoeren van verpakkingsmateriaal, het verpakken en afvoeren. Als deze taken worden overgenomen door een medewerker uit de doelgroep vervult deze een nieuwe functie en de productiemedewerkers kunnen meer productie realiseren.
Om deze herschikking goed in beeld te krijgen inventariseert u welke taken dit zijn en wat het bijbehorende tijdsbeslag is. Deze eenvoudigere taken vervallen voor de reguliere medewerkers, zodat zij meer tijd hebben voor de taken, die corresponderen met hun professionele niveau. Vaak kan door het invullen van deze functies de werkdruk van vakkrachten en management worden verlaagd. Na een inwerkfase zijn de medewerkers uit de doelgroep vaak jarenlang beschikbaar om hun ondersteunende rol te vervullen.
3. Uitbestede werkzaamheden of werkzaamheden in lage-lonen-landen kunnen (weer) in eigen beheer worden genomen met uitvoering door medewerkers met een arbeidsbeperking. In dat geval kunt u de besparing op de kosten van uitbesteding benutten voor het inzetten van medewerkers met arbeidsbeperking.
4. Eenvoudigere werkzaamheden kunnen worden uitbesteed aan SW-bedrijven. Zij organiseren dan het werk en zorgen voor de begeleiding van de medewerkers. Dit kan zowel in uw eigen bedrijf als ook bij het SW-bedrijf. Bij uitvoering in het eigen bedrijf zal dit veelal in de vorm van detachering plaatsvinden.
5. Met leveranciers kun je afspraken maken om geschikt en arbeidsintensief werk mede door de doelgroep te laten uitvoeren. Dit kan ook bij partijen aan wie je werk uitbesteedt. Soms kunnen zij een werkproces in zijn geheel laten uitvoeren door mensen uit de doelgroep. Bijvoorbeeld bij productie, assemblage en logistieke activiteiten.

4. Aan welke functies of taken kan ik denken?

In samenwerking met een aantal bedrijven uit de sector en op basis van ervaringen in andere bedrijfstakken zijn functies en taken geïnventariseerd waarop medewerkers met een arbeidsbeperking worden ingezet. De inventarisatie is zeker niet limitatief en u kunt de functies beschouwen als inspirerende voorbeelden. In uw eigen organisatie ziet u wellicht aanvullende of specifieke andere mogelijkheden. Ook kunt u denken aan een combinatie van verschillende taken; vooral in kleinere organisaties maakt dit een plaatsing van een persoon met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt beter haalbaar. Aan de volgende taken, respectievelijk functies kan worden gedacht:

- Logistieke hulp
- Magazijnmedewerker
- Productiemedewerker
- Medewerker productiefinishing
- Medewerker inpak en afwerking
- Inpakker
- Medewerker kunststof spuitgiet
- (Ondersteunend) administratief medewerker
- (Ondersteunend) facilitair medewerker
- Ondersteunend ICT-medewerker
- (Ondersteunend) secretariael medewerker
- (Ondersteunend) medewerker kantine/catering
- Telefonist
- Receptionist
- Repromedewerker
- Medewerker postkamer
- Archiefmedewerker
- Schoonmaker
- Medewerker Groenvoorziening

Een aantal van deze functies zijn uitgewerkt in korte functieprofielen c.q. omschrijvingen van de taken, die tot deze functies behoren (zie bijlage 1). Ook deze combinatie van taken in deze functies geldt slechts als voorbeeld. U kunt de functies en het takenpakket afstemmen op de eigen situatie en op de beschikbare kandidaten.

Voorbeelden van taken:

Productie en logistiek: aanleveren en klaarzetten van materialen, bestellingen doen voor (magazijn)voorraad, voorraden bijhouden, opruimen, inkoop regelen voor facilitaire zaken bedienen van apparatuur, eenvoudige montage/assemblagetaken, inpakken van producten, opplakken van stickers/etiketten, signaleren en doorgeven van onderhoudszaken

Administratieve taken: kopiëren, telefoon aannemen, doorverbinden, deur openen en bezoek ontvangen, invoeren gegevens, sleutelbeheer, nabellen absenten/zieken, ledenadministratie bijhouden, archiveren, financiële administratie uitvoeren, personeelsadministratie bijhouden, verenigingsblad distribueren, redactionele werkzaamheden, postbehandeling, documenten printen en inbinden en controlerende werkzaamheden.

Overige taken binnen: gevonden voorwerpen verzamelen in verzamelbak, oplossen kleine storingen van kopieerapparaat, , koffie en thee zetten en eventueel rondbrengen, planten water geven, extra schoonmaakwerkzaamheden algemeen, bijvoorbeeld vloer in was zetten, boodschappen doen, keuken op orde houden, thee en koffie voor bezoekers verzorgen, voorbereiden van activiteiten, eenvoudige technische klusjes binnen uitvoeren, allerlei afval gescheiden opruimen, schoonmaken: de vloer, de tafels en stoelen, de ramen, schoonmaken wc, gangen en kantoor. Maar ook bedrijfskleding wassen, sorteren, uitgeven, innemen.

Taken buiten: buitenterreinen schoonhouden, materialen verzamelen en opruimen, vegen, dakgoten schoonhouden, tuin en groen verzorgen, eenvoudige herstel- en onderhoudswerkzaamheden uitvoeren, afval opruimen.

5. Hoe past het in het functiegebouw en hoe werkt het financieel?

De inzet van medewerkers met een beperking brengt kosten met zich mee die in de regel worden vergoed. Er zijn onder meer vergoedingen beschikbaar voor werkplekaanpassing, inzet van een jobcoach of compensatie voor verminderde productiviteit.

Loonkosten en productiviteit

In essentie betaalt u alleen voor de productiviteit van de medewerker: zijn loonwaarde. De loonwaarde wordt in overleg vastgesteld als percentage van het WML (wettelijk minimumloon). Het bepalen van de loonwaarde gebeurt op basis van de kwaliteiten, productiviteit en begeleidingsbehoefte van de betreffende medewerker(s) in de functie die deze gaat vervullen. De inbreng van de werkgever wordt hierin meegewogen. Indien de werkgever gemotiveerd kan aangeven dat de loonwaarde onjuist is, kan hij altijd een herziening aan de orde stellen. Gemeenten kunnen een vaste loonkostensubsidie van 50% WML verstrekken in het eerste halfjaar van een dienstbetrekking en na dat halfjaar een loonwaardemeting toepassen. Die periode kan een goed beeld worden verkregen van de capaciteiten van de werknemer. Door het meewegen van het ontwikkelperspectief bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw wordt vastgesteld, wordt de loonwaardemeting meer flexibel en persoonsgericht.

De loonwaarde van mensen uit de doelgroep ligt doorgaans tussen de 30 en 80%. Gaat het om een Wajonger dan betaalt u als werkgever slechts dit deel van het salaris en UWV betaalt het resterende deel rechtstreeks aan medewerkers (loondispensatie). Gaat het om iemand die onder de Participatiewet valt dan betaalt u als werkgever het volledige loon en u ontvangt van de gemeente het verschil tussen de loonwaarde en het WML (loonkostensubsidie). Let op: in beide gevallen vindt vergoeding plaats tot aan het WML, ook als de onderste loonschaal daarboven ligt. Dan betaalt u zelf het verschil tussen de loonschaal en WML.

Bij indiensttreding van de medewerker met arbeidsbeperking wordt het salaris, zoals dat ook bij anderen gebeurt, gebaseerd op functiewaardering. Bepalend zijn het niveau van de taken en vaardigheden. Vaak gaat het om een eenvoudig takenpakket en om beperkte zelfstandigheid, zodat een salaris op of dichtbij het minimumniveau passend is.

De beleidslijn van vakbonden en werkgevers is:

“Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.” Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op maximaal 120% WML. In de cao voor de kunststof-, rubber- en lijmindustrie wordt dit ondervangen door artikel 5.1, lid 8, waarin voor arbeidsgehandicapten een afwijkende salariëring mogelijk is.

Dit artikel geeft bedrijven de mogelijkheid om maatwerk af te spreken en het ligt daarom niet in de verwachting dat er concrete loonschalen in de cao worden afgesproken

Wanneer de medewerker na de aanloopperiode is ingewerkt kan deze op basis van beoordeling van het functioneren na kortere of langere tijd eventueel doorgroeien naar de reguliere salarisschaal.

Wanneer er sprake is van detachering hoeft uiteraard geen inpassing in het functiegebouw plaats te vinden. Als het UWV bij een herkeuring oordeelt dat de persoon het WML kan verdienen, behoort deze persoon in principe niet meer tot de doelgroep. De registratie in het doelgroepregister eindigt echter niet en men blijft meetellen voor de banenafpraak (aanpassing regelgeving per 1/1/18). In de situatie dat iemand WML kan

verdienen plaatst u de medewerker in principe in de salarisschaal, behorende bij diens functie. Deze schaal wordt bepaald door functiewaardering; de inschaling is een resultaat van beoordeling van het functioneren. Omdat het als regel gaat om een samengesteld takenpakket met eenvoudige taken met beperkte verantwoordelijkheid is de inschaling gelijk aan het niveau van de zwaarste taak.

Andere kosten, risico's en vergoedingen

Onderstaand schema geeft een overzicht. In de brochure '[Arbeidsparticipatie vanuit financieel perspectief](#)' van AWWN kun je hierover meer lezen.

KOSTEN		VERGOEDING
LOON	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgever betaalt voor productieve uren • Wijze van vergoeden voor Wajong anders dan voor Participatiewet 	<ul style="list-style-type: none"> • Loondispensatie (Wajong) of loonkostensubsidie (P-wet) tot WML • Loonwaarde >75%: geen dispensatie
ONKOSTEN MEDEWERKER	<ul style="list-style-type: none"> • Externe of interne jobcoaching: gemiddeld 2.000 - 3000 euro per jaar • Werkplekaanpassingen • Hulpmiddelen 	<ul style="list-style-type: none"> • Extern: geen kosten • Vergoeding voor interne jobcoaching voor medewerker P-wet: ga na met gemeente
EENMALIGE KOSTEN	<ul style="list-style-type: none"> • Transitiekosten: aanpassen, voorbereiden organisatie, extra begeleiding in beginfase • Werving- en selectiekosten kunnen afhankelijk situatie hoger of lager zijn dan bij regulier 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen vergoeding voor deze kosten • Premiekorting eerste 3 jaar van maximaal 2.000 euro per jaar
STRUCTURELE KOSTEN	<ul style="list-style-type: none"> • Eventueel extra administratieve lasten • Eventueel extra aansturings- en coördinatiekosten 	<ul style="list-style-type: none"> • Eventueel gemeentelijke stimuleringspremie bij plaatsing medewerker uit P-wet
RISICO'S	<ul style="list-style-type: none"> • Loondoorbetaling bij ziekte • Verhoogde premies als gevolg van ziekte 	<ul style="list-style-type: none"> • No-riskpolis

6. Welke stappen moet ik zetten ?

Stel motieven vast en draag ze uit

Bepaal de beweegredenen voor het bedrijf om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Breng de kosten en baten goed in beeld. Betrek daarbij ook de indirecte (immateriële) baten, zoals het maatschappelijk profiel, effecten op de werksfeer, motivatie van collega's, klantenbinding en het behalen van social-return targets. Draag de motieven uit in het bedrijf, Dit versterkt de motivatie en het draagvlak tijdens het hele proces. Commitment van de ondernemer, directie of bestuurders is erg belangrijk. Ook omdat vaak de kosten voor de baat uit gaan.

Inventariseer de mogelijkheden

Het startpunt vormt een inventarisatie van mogelijkheden in de organisatie. Wellicht leveren de voorbeelden in deze uitgave de nodige inspiratie.

Het budget moet duidelijk zijn, ook op langere termijn.

Invoering op het moment, dat uw organisatie bezuinigt op de personele bezetting zal wellicht weerstand opleveren. Op het moment, dat de bezetting krap is kunnen medewerkers met arbeidsbeperking extra welkom zijn ter verlichting van de werkdruk.

Benut overheidsregelingen

Bekijk en benut overheidsregelingen, zoals loonkostensubsidie, no-riskpolis, mobiliteitsbonus etc. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen.

Ga voor duurzame inzet

Zorg bij het uitdragen van de bedrijfsmotieven dat ze goed landen bij de directe collega's en betrokkenen. Natuurlijk is communicatie en betrokkenheid van leidinggevenden en medewerkers belangrijk om draagvlak te verkrijgen.

Vervolgens kan rekening houdend met de bezetting als geheel en beschikbaarheid van kandidaten geleidelijke invulling plaatsvinden. De organisatie kan zo ervaring opdoen, waardoor het werk bieden aan medewerkers met arbeidsbeperking gewoon wordt.

Belangrijke succesfactoren voor duurzame plaatsing zijn:

- de selectie van nieuwe medewerkers;
- goede inpassing in het team;
- begeleiding;
- doorzettingsvermogen en flexibiliteit van de organisatie (in plaats van alleen 1-op-1 vacatures invullen).

Meer informatie over de begeleiding van medewerkers vindt u in de SBCM-brochures '[Checklist aan het werk met nieuwe collega's](#)' en '[checklist Spelregels op de werkvloer](#)'.

Kies de juiste contractvorm

Het is van belang af te wegen wat voor uw bedrijf de meest geschikte contractvorm is. Als risico's beperken belangrijk is kan dat bijvoorbeeld een reden zijn om voor inhuur via uitzenden of detacheren te kiezen. Dat kan ook gelden wanneer er binnen de cao geen mogelijkheid is om het wettelijk minimumloon toe te passen. Meer informatie over de vormen van arbeidsrelaties staat in de brochure '[Mensen met een beperking aan de slag helpen](#)' van AWWN.

7. Waar kan ik terecht voor kandidaten en begeleiding?

Kandidaten vindt u via de Gemeente, UWV, het SW-bedrijf, uitzendbureaus en reïntegratiebureaus. Op regionaal niveau werken ze samen in het werkgeversservicepunt.

Zij kunnen u informeren over beschikbare kandidaten, regelingen en condities. Ook bij eventuele problemen vormen zij het aanspreekpunt.

Jobcoach

Tevens is begeleiding beschikbaar in de vorm van jobcoaches (bij dienstverbanden van meer dan 12 uur per week). De ervaring leert, dat dit vooral in de beginfase van belang is en dat de begeleidingsbehoefte vervolgens minder wordt. Voor het aantal uren en de kosten van de jobcoaching gelden [voorwaarden](#).

Functiecreatie

Veel SW-bedrijven, gemeenten en UWV beschikken over expertise op het gebied van functiecreatie. Met (gecertificeerde) jobcreators kunnen zij ondersteuning bieden bij de inventarisatie betreffende functiecreatie. Ook zijn er hulpmiddelen beschikbaar bijvoorbeeld voor het aanpassen van een werkplek.

8. Hoe zijn de voorbeelden uitgewerkt?

Als voorbeeld worden functiebeschrijvingen of vacatureteksten van 9 functies weergegeven.

Voor 4 functies zijn bij wijze van voorbeeld de voor- en nadelen c.q. de baten en kosten uitgewerkt (zie bijlage 1). De invulling van deze voorbeelden is gebaseerd op bestaande situaties. In uw eigen organisatie zult u de uitwerking op de eigen situatie afstemmen.

De uitwerking heeft plaatsgevonden op basis van een financieel model dat is ontwikkeld door SBCM. In dit model worden niet alleen de directe kosten en opbrengsten meegenomen maar ook de indirecte effecten zoals bijvoorbeeld de begeleidingsbehoefte en de ingeschatte invloed op werkbeleving.

Belangrijk is te vermelden dat de cases zijn ingevuld aan de hand van de input vanuit de betreffende werkgevers. Het is een weergave van de concrete situatie. De weging van indirecte effecten is gedaan door de betreffende werkgever en is gebaseerd op hun eigen beleving. Uw eigen weging zou anders kunnen zijn.

Dit is een uitgave van de Federatie NRK en de NRK-Werkgeversvereniging Branche Cao in samenwerking met SBCM (A&O-fonds voor de sociale werkbedrijven) en werkgeversvereniging AWWN. Deze kwam tot stand met bijdragen van een aantal ondernemingen uit de sector kunststof-, rubber- en lijmindustrie: Plasthill, Dunlop Protective Footwear, Zuiderplastics, Schipper Kozijnen, Dyka, Perfon en Kellpla.

Op de websites van SBCM (sbcm.nl) en AWWN (awvn.nl) kunt u terecht voor meer informatie over inclusief werkgeven.

17 mei 2018

Bijlagen:

1. [Overzicht functies en taken en kosten-baten analyse](#)
2. [In te zetten instrumenten per doelgroep.](#)

Bijlage 1

Overzicht functies en taken en kosten-baten analyse

Functies en taken

In deze bijlage worden 9 functiebeschrijvingen c.q. vacatureteksten weergegeven. Van enkele functies (gemarkeerd met *) is de financiële uitwerking in kosten en baten gegeven. De functies zijn:

- Logistieke hulp *
- Schoonmaker *
- Magazijnmedewerker
- Medewerker productiefinishing
- Medewerker inpak en afwerking *
- Productiemedewerker
- Algemeen medewerker
- Inpakker *
- Medewerker kunststof spuitgiet

Zowel de combinatie van taken in deze functies alsmede de financiële uitwerking hangen samen met de specifieke situatie en van beschikbare kandidaten. Ze gelden dan ook slechts als voorbeeld. De functies zijn geanonimiseerd en ontkoppeld van de naam van het bedrijf, waarin ze voor komen. U kunt de functies en het takenpakket afstemmen op uw eigen situatie en op de beschikbare kandidaten.

Kosten-baten analyse

Ook de financiële uitwerkingen komen uit de praktijk en hebben geen wetenschappelijk gehalte.

Ze zijn gebaseerd op een [financieel model](#) dat is ontwikkeld door SBCM. In dit model worden niet alleen de directe kosten en opbrengsten meegenomen maar ook de indirecte effecten zoals bijvoorbeeld de begeleidingsbehoefte en de ingeschatte invloed op werkbeleving. Deze inschatting is gedaan door de betreffende werkgever en vormt dus een weergave van de waarde die hij er aan toekent. In gevallen waarin betreffende medewerkers als 'stageplek' of 'werkervaringsplek' (zonder vergoeding) werken, is gebruikgemaakt van de meest waarschijnlijke fictieve cijfers die zouden gelden wanneer deze baan structureel ingevuld zou worden.

De uitwerking is tot stand gekomen op basis van de expertise in de sector en de aannames en uitgangspunten van de betreffende deelnemers. Tevens is rekening gehouden met de kenmerken van de specifieke medewerker, zoals parttimefactor, productiviteit c.q. loonwaarde en de regeling waaronder de medewerker valt. De uitwerkingen moeten dan ook worden gezien als voorbeeld. In uw eigen specifieke situatie zal de uitwerking dan ook verschillen van die in de voorbeelden.

In het eerste deel van het rekenmodel is onder rubriek B (Baten) opgenomen welke kosten bespaard worden op de reguliere bezetting en welke additionele voordelen er zijn. In het geval van het terughalen van uitbestede taken (of uit lage-lonen-land) kan de besparing, die hiermee wordt bereikt eveneens als bate worden opgenomen.

In het tweede deel van het model is onder rubriek K (Kosten) vermeld welke kosten de inzet van de medewerker(s) uit de doelgroep met zich meebrengt, zoals diens loonkosten (of detachingsvergoeding), de subsidie, die hierop in mindering komt en de kosten van begeleiding e.d.. Tenslotte is in de rubriek Investering meegenomen welke extra kosten er in de opstartfase eventueel zijn. Voor een meer uitgebreide toelichting op de werking van het model verwijzen wij u naar de betreffende [brochure](#) op de website van SBCM.

Voorbeelden van functies

1. Logistieke hulp

<p>1. Doel van de functie: Op instructie van de logistiek manager optimaal verrichten van ondersteunende taken in de afdeling logistiek.</p>
<p>2. Rapportagelijijn: De logistieke hulp rapporteert aan de logistiek manager.</p>
<p>3. Belangrijkste taken: Volgens instructie/aanwijzingen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kokers zagen• Inpakken en verzendklaar maken van pallets gereed product• Op locatie zetten van pallets grond-, hulpstoffen, halffabricaat en gereed product• Verzamelen en verzendklaar maken van orders met rijdend materieel• Controle houden op voorraden• Overige werkzaamheden in opdracht van leidinggevende
<p>4. Functionele vereisten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Accuratesse• Besturing heftruck• Overigens geen bijzondere
<p>5. Context: Gewerkt wordt in dagdienst op de afdeling logistiek/magazijn, die deel uit maakt van de productie-unit van een producent van kunststofproducten. Samengewerkt wordt met logistiek medewerkers. Werk coaching wordt gedaan door de logistiek manager.</p>

SBCM - FINANCIËEL MODEL INCLUSIEF WERKGEVEN

Organisatie:	Kunststofverwerkend bedrijf
Functie	Logistieke hulp

		€
	Baten	
B.1	besparing reguliere medew.	<u>12.794</u>
B.2	besparing kosten uitbesteding	<u>0</u>
B.3	indirecte besparingen	<u>384</u>
	Totaal baten	13.178
	Kosten	
K.1	loonkosten/inleenvergoeding -/- subsidie, premie, no risk	14.630
K.2	(extra) kosten	1.500
	Totaal kosten	16.130
	Jaarresultaat	-2.953

De logistieke hulp werkt 0,8 fte en de loonwaarde wordt ingeschat op 50 procent. Hij vervangt dus 0,4 reguliere medewerker in schaal 3. De logistieke hulp kent de werkzaamheden en kan redelijk zelfstandig werken. De extra begeleiding omvat af en toe praktische aanwijzingen geven tijdens het werk. Verder worden enkele korte gesprekken gevoerd. De onderneming kiest bewust voor een medewerker uit de doelgroep. Zij wil daarmee haar maatschappelijke verantwoordelijkheid tonen en haar personeelsbestand een goede afspiegeling van de samenleving laten vormen.

De toelichting per rubriek:

- B.1 De medewerker verricht werkzaamheden op het niveau van schaal 3. Hij vervangt met 0,4 fte een reguliere medewerker in schaal 3
- B.2 Is niet van toepassing.
- B.3 De werkgever berekent ca 3% (€ 384,-) van de bespaarde loonkosten in verband met het risico van ontslagkosten, risico sociale premies bij uitstroom in WIA en dergelijke, dat het in dienst hebben van regulier personeel met zich meebrengt.
- K.1. De medewerker is geplaatst vanuit het doelgroepenregister op basis van 0,8 fte en ontvangt een salaris op het niveau van het minimum van schaal 3 per maand. Gerekend is verder € 492 per maand loondispensatie. De no risk is ingeschat op 4 procent
- K.2 De extra begeleiding is beperkt tot dagelijkse aanwijzingen in het werk, aangevuld met enkele korte gesprekken per jaar. De dagelijkse begeleiding gebeurt door een ervaren collega in schaal 3, de korte gesprekken door de manager. Wel is rekening gehouden met extra begeleiding (€ 1.500); deze blijft continue noodzakelijk.

2. Schoonmaker

1. Doel van de functie:

Verrichten van schoonmaakwerkzaamheden met als doel zorg te dragen voor het schoonhouden van bedrijfsruimten.

2. Rapportagelijijn:

De schoonmaker rapporteert aan een afdelingshoofd.

3. Belangrijkste taken:

- Zorgen voor een schone en ordelijke bedrijfsruimten.
- Volgens schoonmaakplan en -instructie schoonmaken van ruimtes onder meer met behulp van een schoonmaakmachine.
- Vergaderruimtes gereedmaken.
- Verzorgen van de toiletvoorzieningen
- Zorgen voor het voorraadbeheer van schoonmaakartikelen.
- Zo nodig op aanwijzing assisteren bij andere werkzaamheden.
-

4. Functionele vereisten:

- Vaardig in het schoonmaken
- Basis communicatieve vaardigheden
- Dienstverlenend en flexibel

5. Context:

In samenwerking met het gemeentelijke SW-bedrijf is een baan beschikbaar voor de schoonmaak. De werknemer heeft hierbij de mogelijkheid om rekening houdend met eigen tempo en eigen ervaring werkzaamheden uit te voeren.

SBCM - FINANCIËEL MODEL INCLUSIEF WERKGEVEN

Organisatie:	Producent polyurethaan prod.
Functie	Schoonmaker

		€
	Baten	
B.1	besparing reguliere medew.	<u>20.253</u>
B.2	besparing kosten outsourcing/offshoring	<u>0</u>
B.3	indirecte besparingen	<u>500</u>
	Totaal baten	20.753
	Kosten	
K.1	loonkosten/inleenvergoeding -/- subsidie, premie, no risk	<u>15.076</u>
K.2	(extra) kosten	<u>2.200</u>
	Totaal kosten	17.276
	Jaarresultaat	3.477

De schoonmaker werkt 32 uur (0,8 fte) en de loonwaarde wordt ingeschat op 80 procent. Hij vervangt dus 0,64 reguliere medewerker in schaal 2. De schoonmaker kent de werkzaamheden en functioneert zelfstandig. De begeleiding bestaat uit en toe een aanwijzing tijdens het werk. Verder worden enkele keren per jaar korte gesprekken gevoerd. De werkgever kiest bewust voor een medewerker uit de doelgroep. Zij toont maatschappelijke verantwoordelijkheid; bovendien heeft dit een voorbeeldfunctie voor andere werknemers. Het levert een positieve bijdrage aan de werksfeer

De toelichting per rubriek:

- B.1 De medewerker verricht werkzaamheden op het niveau van schaal 2. Hij vervangt met 0,64 fte een reguliere medewerker in schaal 2.
- B.2 Is niet van toepassing.
- B.3 De werkgever berekent ca € 400,- van de bespaarde loonkosten in verband met het risico van ontslagkosten, risico sociale premies bij uitstroom in WIA en dergelijke, dat het in dienst hebben van regulier personeel met zich meebrengt
- K.1. De medewerker is geplaatst vanuit het doelgroepenregister op basis van 0,8 fte en ontvangt een salaris op het niveau van het minimum van schaal 2 per maand. Gerekend is verder met loondispensatie. Bij verzuim is geen vergoeding van toepassing; het voordeel wordt ingeschat op 5 procent.
- K.2 De extra begeleiding is zeer beperkt tot een enkele aanwijzing in het werk, aangevuld met enkele korte gesprekken per jaar. De begeleiding gebeurt door een externe begeleider van de gemeente; de korte gesprekken door de manager.

3. Magazijnmedewerker

1. Doel van de functie:

Verrichten van magazijnwerkzaamheden, gericht op het voorzien in grondstoffen en hulpmiddelen voor productie, het afwerken van productie en magazijnwerkzaamheden gereed product.

2. Rapportagelijijn:

De schoonmaker rapporteert aan een afdelingshoofd.

3. Belangrijkste taken:

- Zorgen voor een schone en ordelijke bedrijfsruimten.
- Volgens schoonmaakplan en -instructie schoonmaken van ruimtes onder meer met behulp van een schoonmaakmachine.
- Vergaderruimtes gereedmaken.
- Verzorgen van de toiletvoorzieningen
- Zorgen voor het voorraadbeheer van schoonmaakartikelen.
- Zo nodig op aanwijzing assisteren bij andere werkzaamheden.
-

4. Functionele vereisten:

- Accuraat en zorgvuldig
- Vaardigheid in besturen heftruck
- Dienstverlenend en flexibel

5. Context:

In samenwerking met het gemeentelijke SW-bedrijf worden de magazijnwerkzaamheden uitgevoerd. Hierbij worden werkzaamheden uitgevoerd, rekening houdend met eigen tempo en eigen ervaring werkzaamheden.

4. Medewerker afwerklijn/finishing

<p>1. Doel van de functie: Verrichten van productiewerkzaamheden, gericht op het volgens kwaliteitsrichtlijnen afwerken van afwerken van gereed product.</p>
<p>2. Rapportagelijijn: De medewerkers afwerklijn/finishing rapporteert aan een afdelingshoofd.</p>
<p>3. Belangrijkste taken: Volgens aanwijzing of instructie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zorgen voor aanvulling van grondstoffen aan productie door storten met behulp van een heftruck.• Bewerken van product-onderdelen in het kader van projecten• Opslaan van gereed product.• Klaar maken en gereed zetten van orders• Signaleren van dreigende tekorten in het kader van het voorraadbeheer van materialen/grondstoffen• Zo nodig op aanwijzing assisteren bij andere werkzaamheden.
<p>4. Functionele vereisten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Accuraat en zorgvuldig• Vaardigheid in besturen heftruck• Dienstverlenend en flexibel
<p>5. Context: In samenwerking met het gemeentelijke SW-bedrijf worden de magazijnwerkzaamheden uitgevoerd. Hierbij worden werkzaamheden uitgevoerd, rekening houdend met eigen tempo en eigen ervaring werkzaamheden.</p>

5. Medewerker inpak en afwerking

1. Doel van de functie: Afwerken en inpakken van producten volgens instructies.
2. Rapportagelij: De medewerker inpak en afwerking rapporteert aan het hoofd afdeling Nabewerking.
3. Belangrijkste taken: Volgens aanwijzing of instructie: <ul style="list-style-type: none">• Verrichten van eenvoudige montagewerkzaamheden, onder meer door kunststoflassen• Schuren van producten en verwijderen bramen• Bedienen CNC-freesmachine• Inpakken in dozen, stickeren en voorzien van stretchfolie. Signaleren van dreigende tekorten in het kader van het voorraadbeheer van materialen/grondstoffen• Zo nodig op aanwijzing assisteren bij andere werkzaamheden.
4. Functionele vereisten: <ul style="list-style-type: none">• Volgens instructie handmatig uitvoeren van taken• Precies zijn• Kritisch zijn
5. Context: Gewerkt wordt in dagdienst op de afdeling Nabewerking. Samengewerkt wordt met collega's. Coaching werd eerste 2 jaar gedaan door een externe coach. Nu vindt er interne coaching plaats. De werkzaamheden zijn in het algemeen kort cyclisch en worden volgens instructie uitgevoerd. De werkgever vindt het vanzelfsprekend haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen om garantiebanen open te stellen. Zij ziet hier een (regionale) functie voor zich weggelegd.

SBCM - FINANCIËEL MODEL INCLUSIEF WERKGEVEN

Organisatie:	Kunststofproductiebedrijf
Functie	Medewerker inpak en afwerking

		€
	Baten	
B.1	besparing reguliere medew.	<u>15.996</u>
B.2	besparing kosten outsourcing/offshoring	<u>0</u>
B.3	indirecte besparingen	<u>480</u>
	Totaal baten	16.476
	Kosten	
K.1	loonkosten/inleenvergoeding -/- subsidie, premie, no risk	<u>5.885</u>
K.2	(extra) kosten	<u>2.500</u>
	Totaal kosten	8.385
	Jaarresultaat	8.091

De medewerker inpak en afwerking werkt 32 uur (basis-arbeidstijd 38 uur) en de loonwaarde wordt ingeschat op 60-procent. Hij vervangt dus 0,5 reguliere medewerker in schaal 3. De medewerker inpak en afwerking kent de werkzaamheden (routinematig) en kan deze met beperkte begeleiding goed uitvoeren. De extra begeleiding omvat af en toe een praktische aanwijzing geven tijdens het werk. Verder worden enkele korte gesprekken gevoerd. De werkgever kiest bewust voor een medewerker uit de doelgroep. Zij wil daarmee haar maatschappelijke verantwoordelijkheid tonen en haar personeelsbestand een goede afspiegeling van de samenleving laten vormen. Duidelijk wordt gekeken naar de talenten van de persoon, naar wat deze kan. Passend werk wordt daarbij opgezet.

De toelichting per rubriek:

- B.1 De medewerker verricht werkzaamheden op het niveau van schaal 3. Hij vervangt met 0,5 fte een reguliere medewerker in schaal 3
- B.2 Is niet van toepassing.
- B.3 De werkgever berekent ca 3% (€ 480,-) van de bespaarde loonkosten in verband met het risico van ontslagkosten, risico sociale premies bij uitstroom in WIA en dergelijke, dat het in dienst hebben van regulier personeel met zich meebrengt.
- K.1. De medewerker is geplaatst vanuit het doelgroepenregister op basis van 32 uur (ca 0,8 fte) en ontvangt een salaris op het niveau van 60% van het minimum loon per maand. Gerekend is verder € 650,- per maand loondispensatie. De no risk is ingeschat op 5 procent.
- K.2 kosten van extra werkkleding zijn gesteld op € 500,- De extra begeleiding is beperkt tot dagelijkse aanwijzingen in het werk, aangevuld met enkele korte gesprekken per jaar (getaxeerde kosten € 2000,-). De dagelijkse begeleiding gebeurt door een ervaren collega in schaal 3, de korte gesprekken door de leidinggevende.

6. Productiemedewerker

1. Doel van de functie: Door uitvoering van alle productietaken realiseren van producten volgens klantspecificatie
2. Rapportagelijijn: De productiemedewerker rapporteert aan de team coördinator
3. Belangrijkste taken: In afstemming met het team produceren van producten (ramen/kozijnen/dakkapellen) volgens specificatie van de klant: <ul style="list-style-type: none">• Voorbereiden van productieactiviteiten: instellen van machines, gereed zetten van producten• Bedienen van machines (o.a. zaag-, freesmachine, verspanende bewerkingen).voor zowel hout als aluminiumproducten• Monteren en lassen van productonderdelen• Afwerken en controleren van producten
4. Functionele vereisten: <ul style="list-style-type: none">• Bedienen van machines• Verantwoordelijkheidsgevoel• Gevoel voor veiligheid• Accuratesse en precisie• Concentratie•
5. Context: Gewerkt wordt in dagdienst bij een bedrijfsonderdeel, waarin wordt samengewerkt met collega's, allen met een auditieve beperking. Onderling wordt hierbij gecommuniceerd via onder meer lichtsignalen (bijvoorbeeld tbv de veiligheid bij machinebewerkingen). Principes van zelfsturing worden toegepast op het team (ca 15 personen). Binnen het team worden de werkzaamheden gecoördineerd door een coördinator. . De werkgever vindt het vanzelfsprekend haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen om garantiebanen open te stellen. Zij ziet hier een (regionale) functie voor zich weggelegd.

7. Algemeen medewerker (leerwerktraject)

<p>1. Doel van de functie: Assisteren bij en uitvoeren van taken binnen productie- en logistieke processen bij het productiebedrijf, gericht op het opdoen van werkervaring en werknemersvaardigheden</p>
<p>2. Rapportagelijijn: De medewerker wordt begeleid door een jobcoach</p>
<p>3. Belangrijkste taken: In de drie fasen van het leerwerktraject opdoen van werknemersvaardigheden en werkervaring, gericht op het doorstromen naar een regulieren functie op de arbeidsmarkt:</p> <p>Fase 1 (max 2 maanden):</p> <ul style="list-style-type: none">• Verrichten van eenvoudige werkzaamheden in diverse afdelingen, gericht op opdoen van werkritme, arbeidsvaardigheden en leren over veiligheid. <p>Fase 2 (ca 4 maanden):</p> <ul style="list-style-type: none">• Uitvoeren van enkelvoudige verrichtingen in diverse afdelingen: productie, logistiek• Assisteren van andere medewerkers bij de werkzaamheden, gericht op leren van handelingen en uitvoeren van bewerkingen <p>Fase 3 (ca 6 maanden):</p> <ul style="list-style-type: none">• Uitvoeren van meervoudige verrichtingen• Zelfstandig worden op meervoudige/samengestelde werkplek; o.a.• Monteren/assembleren van productonderdelen• Afwerken en controleren van producten• Inpakken en verzend gereed maken.
<p>4. Functionele vereisten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Discipline• Verantwoordelijkheidsgevoel• Gevoel voor veiligheid• Samenwerken
<p>5. Context: De werkgever werkt met een leerwerktraject voor WWB'ers , waarin ervaringsplekken worden gecreëerd. Het traject duurt gemiddeld 12 maanden en leert de deelnemer arbeidsvaardigheden, die noodzakelijk zijn om een duurzame arbeidsplaats te krijgen op de arbeidsmarkt.in dit traject wordt samen gewerkt met de intergemeentelijke sociale dienst en met een op de doelgroep gericht samenwerkingsverband. De deelnemers worden begeleid door een vaste externe jobcoach. Intern worden de deelnemers gekoppeld aan "buddy's". De onderneming neemt met dit project haar maatschappelijke verantwoordelijkheid als grote regionale werkgever.</p>

8. Inpakker

1. Doel van de functie: Ondersteunen bij inpak en logistieke werkzaamheden.
2. Rapportagelijijn: De productiemedewerker rapporteert aan de leidinggevende van de inpak/expeditieafdeling.
3. Belangrijkste taken: <ul style="list-style-type: none">• Inpakken en palletiseren van producten met behulp van folie• Uitvoeren van kwaliteitscontrole tijdens het inpakken• Inladen van pallets met een heftruck in vrachtwagens• Assisteren van collega's bij inpak en expeditie werkzaamheden• Opruimen en aanvegen van de werkruimte• Uitvoeren van overige werkzaamheden in opdracht van de leidinggevende
4. Functionele vereisten: <ul style="list-style-type: none">• Bedienen van heftruck• Kwaliteitsbesef• Gevoel voor veiligheid• Vaardigheid in inpakwerkzaamheden
5. Context: Gewerkt wordt in 2-ploegendienst. Hierin wordt samengewerkt met collega's in de inpak-/expeditieafdeling. Begeleiding vindt plaats door het bedrijf zelf (leidinggevende en soms aanwijzingen door collega's).

SBCM - FINANCIËEL MODEL INCLUSIEF WERKGEVEN

Organisatie:	Kunststofproductiebedrijf
Functie	Inpakker

		€
	Baten	
B.1	besparing reguliere medew.	17.556
B.2	besparing kosten outsourcing/offshoring	0
B.3	indirecte besparingen	500
	Totaal baten	18.056
	Kosten	
K.1	loonkosten/inleenvergoeding -/- subsidie, premie, no risk	12.490
K.2	(extra) kosten	500
	Totaal kosten	12.990
	Jaarresultaat	5.066

De inpakker werkt volledig mee (38 uur) in 2-ploegendienst en de loonwaarde wordt ingeschat op 50 procent. Hij vervangt dus 0,5 reguliere medewerker in schaal 2. Hier geldt een ploegendiensttoeslag van 15%. De inpakker kan goed meedraaien in de ploeg; de werkzaamheden hebben een routinematig karakter. Door de leidinggevende worden af en toe aanwijzingen en instructies gegeven. Verder worden enkele korte gesprekken gevoerd. Er is geen externe begeleiding. Het bedrijf kiest bewust voor een medewerker uit de doelgroep. Zij wil daarmee haar maatschappelijke verantwoordelijkheid tonen. Zij zoekt binnen de meer routinematige taken naar een kandidaat, die de talenten heeft om deze uit te voeren.

De toelichting per rubriek:

- B.1 De medewerker verricht werkzaamheden op het niveau van schaal 2. Hij vervangt met 0,5 fte een reguliere medewerker in schaal 2.
- B.2 Is niet van toepassing.
- B.3 De werkgever berekent ca € 500,- van de bespaarde loonkosten in verband met het risico van ontslagkosten, risico sociale premies bij uitstroom in WIA en dergelijke, dat het in dienst hebben van regulier personeel met zich meebrengt.
- K.1. De medewerker is geplaatst vanuit Wajong op basis van 1,0 fte met een loonwaarde van 50% en ontvangt een salaris op het niveau van het minimum loon per maand. Gerekend is verder met 50% per maand loondispensatie. De no risk is ingeschat op 4 procent.
- K.2 De extra begeleiding is beperkt tot dagelijkse aanwijzingen in het werk, aangevuld met enkele korte gesprekken per jaar. De dagelijkse begeleiding gebeurt door een ervaren collega in schaal 3, extra aandacht is nauwelijks nodig. Wel is rekening gehouden met kosten van bedrijfskleding (€ 500).

9. Medewerker kunststof spuitgiet

1. Doel van de functie: Produceren van spuitgietproducten.
2. Rapportagelijijn: Medewerker kunststof spuitgiet rapporteert aan de productie leider
3. Belangrijkste taken: Volgens werkinstructies: <ul style="list-style-type: none">• Voorbereiden van productieruns; verzamelen van benodigde materialen• Produceren van producten met spuitgiettechnologie• Plaatsen producten in de mal volgens kwaliteitsinstructies• Opplakken van foam• Samenstellen van producten uit meer componenten• Toezien op de kwaliteit van het product, voorkomen van uitval
4. Functionele vereisten: <ul style="list-style-type: none">• Bedienen van spuitgietmachine• Kwaliteitsbesef• Veiligheidsbesef• Accuraat werken
5. Context: De onderneming besteedt werkzaamheden uit aan sociale werkplaatsen. Gewerkt wordt in dagdienst. De medewerker spuitgiet werkt onder leiding en toezicht van de productie leider. Werkzaamheden moeten efficiënt en volgens kwaliteitsstandaarden worden uitgevoerd.

Bijlage 2

In te zetten instrumenten per doelgroep

Wanneer u mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst neemt, kunt u verschillende instrumenten (zoals regelingen en subsidies) inzetten. Van welke instrumenten u gebruik kunt maken is afhankelijk van de instantie, die verantwoordelijk is voor de arbeidsondersteuning van de werknemer. Onderstaand schema bevat een overzicht van mogelijke instrumenten per doelgroep. Bij elk instrument gelden aanvullende voorwaarden.

DOELGROEP	Wajong & Arbeidsvermogen	Participatiewet die volgens UWV < WML kunnen verdienen			Mensen uit de P-wet, die <WML kunnen verdienen
		WSW begeleid werken	Wachttijst & UWV-uitkering	Wachttijst & Participatiewet	
Werken met behoud van uitkering	X		X	X	X
Loonkosten-subsidie		X	X	X	X
Loondispensatie	X		X		
No-riskpolis	X	X	X	X	X
Loonkostenvoordeel	X	X	X	X	X
Lage inkomensvoordeel	X	X	X	X	X
Jeugd Lage inkomensvoordeel	X	X	X	X	X
Stimuleringspremie				X	X
Jobcoaching	X	X	X	X	X
Werkvoorzieningen	X	X	X	X	X

X ja

X alleen mogelijk voor Wajongers

X ja, mits de gemeente dit instrument gebruikt en werknemer voldoet aan voorwaarden gemeente

X ja, mits UWV en gemeente hierover afspraken hebben gemaakt

X alleen als het lage-inkomensvoordeel hoger is dan het loonkostenvoordeel

(Is er recht is op loonkostenvoordeel (LKV) en lage-inkomensvoordeel (LIV), dan wordt alleen het hoogste bedrag uitgekeerd. Als de bedragen even hoog zijn, wordt alleen het LKV uitgekeerd.)