

SBCM - FINANCIËEL MODEL INCLUSIEF WERKGEVEN

Organisatie:	UMC
Functie:	Facilitair medewerker 0,5 fte

		€
	Baten	
B.1	besparing reguliere medew.	<u>18.324</u>
B.2	besparing kosten uitbesteding	<u>0</u>
B.3	indirecte besparingen	<u>1.832</u>
	Totaal baten	20.157
	Kosten	
K.1	loonkosten/inleenvergoeding -/- subsidie, premie, no risk	<u>18.896</u>
K.2	(extra) kosten	<u>0</u>
	Totaal kosten	18.896
	Jaarresultaat	1.260

De medewerker vervult de functie van facilitair medewerker. Hij werkt 0,5 fte en de loonwaarde wordt (na de inwerkperiode) ingeschat op 100%. Hij vervangt dus 0,5 reguliere medewerker in schaal 3. De medewerker kent de werkzaamheden en functioneert hierin redelijk zelfstandig. Extra begeleiding is slechts incidenteel nodig. Het umc kiest welbewust voor het werken met de doelgroep. Reintegratie ligt in het verlengde van zorgverlening. Ze ziet als grote werkgever haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bovendien wil ze voldoen aan de verplichtingen van de banenafpraak.

De toelichting per rubriek is:

- B.1 De medewerker verricht werkzaamheden op het niveau van schaal 3. Hij vervangt met 0,5 fte en 100% loonwaarde 0,5 reguliere medewerker.
- B.2 Is hier niet van toepassing.
- B.3 Het umc berekent 10% van de bespaarde loonkosten in verband met risico's die het in dienst hebben van regulier personeel met zich meebrengt, zoals verzuim, ziektewet, ontslagkosten, eigen risico WW, e.d.
- K.1 De medewerker is geplaatst op basis van detachering. In de detacheringsvergoeding is begeleiding door het sw-bedrijf meegerekend. In totaal bedraagt het tarief 2.603,- per fte excl. BTW per maand.
- K.2 Extra begeleiding door het umc is slechts incidenteel nodig.

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	0,5	
Salaris per fte per maand	2.020	
Vakantiegeld in %	8,00%	
Eindejaarsuitkering in %	8,30%	
Opslag werkgeverslasten sociale verzekeringen/pensioen in %	30,00%	
Totaal besparing per jaar	18.324	0
Totaal besparing op reguliere medewerkers		18.324

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.

Hier doen zich meerdere mogelijkheden voor, namelijk:

B.1.1 De medewerker vervangt een reguliere medewerker op hetzelfde functieniveau. Dan is de besparing gelijk aan de productiviteit van de medewerker x de kosten van een reguliere medewerker op hetzelfde functieniveau. Afhankelijk van de situatie kunnen dit ook uitzendkrachten zijn. Dan geldt uiteraard het uitzendtarief.
De medewerker werkt 0,5 fte en de loonwaarde is 100%. Hij vervangt een reguliere medewerker in schaal 3.

B.1.2 Eenvoudigere deeltaken uit de functie van medewerkers op hoger niveau worden gebundeld in de gecreëerde functie. Dan is de besparing gelijk aan de productiviteit van de medewerker x de kosten van de medewerker op het hogere niveau.
Deze situatie is hier niet aan de orde.

N.B. In het algemeen zal óf B.1.1 óf B.1.2 van toepassing zijn. In de bijzondere situatie, dat op 2 typen functies wordt bespaard kunt u zowel kolom B.1.1 als B.1.2 gebruiken (ook in het geval dat de functies op hetzelfde niveau salarisniveau zijn).
Ook in het geval dat de besparing deels tegen regulier salaris en deels tegen uitzendtarief wordt berekend kunt u beide kolommen gebruiken. Indien u op meer dan 2 categorieën besparing realiseert kunt u zelf een (gewogen) gemiddelde berekenen en dit in één van de kolommen invullen.

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		<u>0</u>

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

Rubriek B.2 is in dit rekenvoorbeeld niet van toepassing.

Deze rubriek B.2 is van toepassing indien door inclusief werkgeven werk in eigen bedrijf wordt gedaan in plaats van uitbesteding.

Het gaat hier om de jaarlijkse kosten, die bij het alternatief van uitbesteding van toepassing zouden zijn.

Deze kosten worden bespaard c.q. niet uitgegeven omdat de uitbesteding niet plaatsvindt.

In dit geval bestaat de besparing uit een vergelijking met het alternatief van uitbesteding.

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) **	10%	1.832
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		1.832

** opgave VUMC: ziekte 4 á 5 wn, gezondhd bedrijfsarts, totaal 10%

Het UMC kiest welbewust voor het werken met de doelgroep. Reintegratie ligt in het verlengde van zorgverlening. Ze ziet als grote werkgever haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bovendien wil ze voldoen aan de verplichtingen van de banenafspraken.

De toelichting op deze rubrieken is als volgt:

B.3.1 Reductie risico personeel en P&O kosten

Het umc waardeert dit voordeel op 10% van de loonsom

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, boventalligheid 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.

Het UMC berekent 10% van de bespaarde loonkosten in verband met risico's die het in dienst hebben van regulier personeel met zich meebrengt zoals verzuim, ziekte, ontslagkosten, eigen risico WW, e.d.

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.

Het UMC ervaart dat de taken betrouwbaar worden uitgevoerd. Aan dit aspect is in de berekening geen expliciete waarde toegekend.

K.1 Loonkosten/inleenvergoeding - Rekenhulp en toelichting

Rekenhulp loonkosten/inleenvergoeding K.1	P-wet	Wajong	SW B.W.	SW Deta	Totaal
Aantal fte				0,5	0,5
K.1.1 Loonkosten/inleenvergoeding (bruto):					
- Salaris/detacheringsvergoeding per fte per maand; bij Wajong incl. loondispensatie in €				2.603	
- 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	18.896	18.896
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	18.896	18.896

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

Hier is detachering door het SW-bedrijf van toepassing. Het gaat om 0,5 fte. De detacheringsvergoeding wordt per aanwezig uur berekend wat neerkomt op 2.190,- per fte per maand excl. BTW. Daar komt de begeleiding door het sw-bedrijf bij ter grootte van 414,- per fte per maand.

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 vanaf 2018 een korting van 3,05 per verloond uur, maximaal 6.000,- per fte ;
- Vanaf 2017 is (mits 1248 uur per jaar verloond wordt) bij een salaris van 100 tot 110% WML €1,01 per verloond uur (maximaal €2.000,-) Lage Inkomens Voordeel blijvend van toepassing en bij 110 tot 125% €0,51 per verloond uur (maximaal €1.000,-).

Vanaf 2018 is samenloop van premiekorting (c.q. loonkostenvoordeel) met Lage Inkomens Voordeel niet meer mogelijk. De werkgever kiest de meest gunstige regeling.

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 **	-1.000			0	-1.000
K.2.2 (Extra) inrichting werkomgeving				0	0
K.2.3 (Extra) kosten begeleiding	1.000			0	1.000
K.2.4 Herinrichting van taken en/of processen				0	0
Totaal (extra) kosten	0	0		0	0
Terugverdiendtijd investering					0

** geen werkkleding en gereedschap

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. In de berekening zijn extra kosten voor begeleiding opgenomen.

De toelichting van 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. De kosten van werkkleding en gereedschap zijn voor rekening van het sw-bedrijf wat een besparing voor het UMC betekent.

K.2.2 (Extra) Inrichting werkomgeving:

Eventuele (extra) aanpassingen werkplek, werkorganisatie, gereedschappen, werkstations, voorzieningen. Eenmalige extra kosten bij de opstart vallen onder de investeringen (1.2). De doorlopende extra kosten van vervanging en onderhoud vallen onder de kosten.

K.2.3 (Extra) kosten begeleiding

Extra kosten van begeleiding door bijvoorbeeld werkbegeleiding 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 werkbegeleiding voorzien door het werkbedrijf. In dat geval wordt dit apart in rekening gebracht of versleuteld in het inleentarieff of de loonkostensubsidie. In dit voorbeeld is extra begeleiding door het UMC is slechts incidenteel nodig.

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.

Voorbeeldvragen zijn:

- Hoe wordt de herinrichting van taken en/of werkprocessen gerealiseerd en welk tijdsbeslag vraagt dit van welke medewerkers; zijn er out of pocketkosten; wat zijn de te berekenen kosten
- Voor zover de herinrichting door inzet van bestaande bezetting plaatsvindt: wilt u dit tijdsbeslag als investering op te voeren of als PM-post te beschouwen.
- Als er sprake is van investering, met welk percentage wilt u dit afschrijven cq aan hoeveel jaar wilt u dit toerekenen
- Biedt UWV/het werkbedrijf een tegemoetkoming in deze extra kosten dan brengt u deze tegemoetkoming in mindering

Terugverdiendtijd investering

Ter informatie wordt in het model ook de terugverdiendtijd 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 terugverdiendtijd is hoe meer kans dat de investering rendeert.