

SBCM - FINANCIËEL MODEL INCLUSIEF WERKGEVEN

Organisatie:	SKPOEL
Functie:	Concierge 4 fte

		€
	Baten	
B.1	besparing reguliere medew.	<u>151200</u>
B.2	besparing kosten uitbesteding	<u>0</u>
B.3	indirecte besparingen	<u>0</u>
	Totaal baten	151.200
	Kosten	
K.1	loonkosten/inleenvergoeding -/- subsidie, premie, no risk	<u>87400</u>
K.2	(extra) kosten	<u>20000</u>
	Totaal kosten	107.400
	Jaarresultaat	43.800

Dit voorbeeld betreft 8 huismeesters/concierges. Zij werken op de diverse locaties in het kader van de Brede School. Ze zijn voor 50% werkzaam voor de school en 50% ten behoeve van de andere functies in de Brede School. De kosten worden gedeeld door de school en de Gemeente. In het rekenmodel is gerekend met de 4 fte die per saldo voor rekening van de school komen.

De toelichting per rubriek is:

- B.1 Door te werken met medewerkers met arbeidsbeperking hoeven voor deze werkzaamheden geen reguliere medewerkers in dienst te worden genomen. Hun salaris zou zijn: schaal 4 trede 11 = 42.000,- per jaar incl. werkgeverslasten. De medewerkers uit de doelgroep zijn 90% productief. Zij vervangen dus $4 \text{ fte} \times 90\% = 3,6 \text{ fte}$. De besparing is $3,6 \times 42.000 = 151.200$.
- B.2 en B.3 zijn hier niet van toepassing
- K.1 De huismeesters worden bij de school gedetacheerd door het SW-bedrijf. Het SW-bedrijf berekent 23.000,- incl. BTW per fte per jaar. Bij verzuim is geen vergoeding verschuldigd. Bij een verzuim van 5% bedragen de kosten: $4 \times 23.000 \times 95\% = 87.400,-$
- K.2 Voor begeleiding van de 8 huismeesters is een coördinerend huismeester indienst genomen. Aan de 4 fte van de school wordt 20.000,- begeleidingskosten toegerekend.

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	3,6	
Salaris per fte per maand	3.500	
Vakantiegeld in %		
Eindejaarsuitkering in %		
Opslag werkgeverslasten sociale verzekeringen/pensioen in %		
Totaal besparing per jaar	151.200	0
Totaal besparing op reguliere medewerkers		151.200

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.
Door te werken met medewerkers met arbeidsbeperking hoeven voor deze werkzaamheden geen reguliere medewerkers in dienst te worden genomen. Hun salaris zou zijn schaal 4 trede 11 = 42.000,- per jaar incl. werkgeverslasten ofwel 3.500,- per maand.. De medewerkers uit de doelgroep zijn 90% productief. Zij vervangen dus 4 fte x 90% = 3,6 fte. De besparing is 3,6 x 42.000 = 151.200.
- 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 van toepassing.
- 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 Besparing op transportkosten uitbesteding		
B.2.3 Besparing op logistieke handling uitbesteding		
B.2.4 Effectiviteitskosten van uitbesteding - als absoluut bedrag óf - als percentage van B.2.1 t/m B.2.3		0
Totaal besparing op uitbesteding		0

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 of verplaatsing van toepassing zouden zijn. Deze kosten worden bespaard c.q. niet uitgegeven omdat de verplaatsing of uitbesteding niet plaatsvindt.

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 outsourcing/offshoring (B.1+B.2)		0
Totaal indirecte besparingen		0

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

Meerdere componenten kunnen hier aan de orde zijn. De school ziet als meerwaarde dat de inzet van de conciërge leidt tot minder werkdruk en dat er hierdoor voor de leerkrachten meer tijd is om te besteden aan de leerlingen. Dit is kwaliteitsverhogend. In deze berekening heeft de school geen financiële waarde toegerekend aan deze factoren. Tot op zekere hoogte is dit al meegenomen bij de vaststelling van de loonwaarde.

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 outsourcing/offshoring. 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 = 8 medewerkers x 0,5				4	4
K.1.1 Loonkosten/inleenvergoeding (bruto):					
- Salaris/detacheringsvergoeding per fte per maand; bij Wajong incl. loondispensatie in € 23.000 per jr incl BTW -/- verzuim 5%				1.505	
- 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	87.400	87.400
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	87.400	87.400

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 huismeesters worden bij de school gedetacheerd door het SW-bedrijf. Het SW-bedrijf berekent 23.000,- incl. BTW per fte per jaar ofwel 1.505,- excl. BTW per maand. Omdat bij verzuim geen vergoeding is verschuldigd is hierop 5% in mindering gebracht. Dan bedraagt de inleenvergoeding $4 \times 23.000 \times 95\% = 87.400$.
- K.1.2** Loonkostensubsidie, premievoordeel en no-risk-polis zijn hier niet van toepassing omdat het detachering betreft.

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	20.000			0	20.000
K.2.4 Herinrichting van taken en/of processen				0	0
Totaal (extra) kosten	20.000	0		0	20.000
Terugverdientijd investering					0,0

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. 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 outsourcing/offshoring van toepassing is gaat het om alle kosten omdat alles extra is ten opzichte van het alternatief van outsourcing/offshoring.

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. Deze rubriek is hier niet van toepassing.

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. Deze rubriek is hier niet van toepassing.

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 versleuteld in het inleentarieff of de loonkostensubsidie.

Voor begeleiding van de 8 huismeesters is een coördinerend huismeester indienst genomen. Aan de 4 fte van de school wordt 20.000,- begeleidingskosten toegerekend.

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. Deze rubriek is hier niet van toepassing.

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.