

## Wat kost een baan voor mensen uit het Landelijk Doelgroepregister?

Datumversie 24 juni 2020

**Die vraag wordt nu veelvuldig gesteld met het oog op de begrotingen voor 2021. Het ‘oormerken’ van realistisch (meerjaren)budget is handig. Vooral omdat de projectleider banenafpraak dan niet meer met elke (afdelings)directeur in gesprek of discussie hoeft over de omvang van de loonruimte waarmee rekening moet worden gehouden.**

Iedereen ziet wel in hoe nuttig het is dat mensen met een arbeidsbeperking instromen bij gewone bedrijven en dus ook bij overheids- en onderwijswerkgevers. Werk, en (weer) meedoen aan werk, heeft een heel positieve betekenis. Niet alleen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Organisaties en teams daarbinnen, worden er ook beter en zelfs productiever van wanneer ze het beste uit verschillende talenten halen. En de samenleving als geheel is erbij gebaat, omdat meedoen en erbij mogen horen het tegenovergestelde is van uitsluiting. Inclusief dus.

De vraag *'Hoeveel moet ik begroten per Participatiebaan'* is een belangrijke, maar helaas niet eenduidig te beantwoorden. Net zoals als er geen eenduidig antwoord is te geven op de vraag: *Wat kost een baan bij de (rijks)overheid?*

Dat is afhankelijk van vele ‘parameters’. Zo zijn er meer persoonlijke variabelen als leeftijd, opleiding, werkpakket en mate van begeleiding. Dan zijn er de organisatie-variabelen als CAO, kosten vloeroppervlak, ICT-voorzieningen, kosten overhead etc.

Desalniettemin geeft De Kennisalliantie graag een richting: van u wordt immers verwacht een bedrag op te voeren ter realisatie van Participatiebanen op de begroting 2021.

Direct al een advies: probeer uw begrotingsvoorstel deel te laten uitmaken van de Strategische Personeelsplanning, de Meerjarenbegroting of iets dergelijks.  
Dan bent u de komende jaren van de discussie af.

Richtinggevend de volgende opties:

1.  
Het antwoord is waarschijnlijk in uw organisatie te vinden.  
Hoeveel mensen uit het Landelijk Doelgroepregister (LDR) zijn er bij u werkzaam, tegen welke loonsom?  
Daarop brengt u dan de ontvangen subsidies in mindering.  
Dan heeft u al een aardig beeld.

2.  
Overheden zijn vaak FTE gestuurd.  
Vrijwel altijd is elke FTE in de begroting meegenomen.  
Dat geldt dan ook wanneer iemand uit het LDR in een baan wordt geplaatst, die binnen de formatie past.  
Het gaat hierbij om banen die deel uitmaken van het (primaire) werkproces van de organisatie.

Dat is vaak gelijktijdig de meest duurzame oplossing.

Die banen kunt u uit het werkproces distilleren met behulp van instrumenten als Inclusief Herontwerp van Werkprocessen.

Zie bijvoorbeeld

<https://www.inclusiearbeidsorganisatie.org/IHW> <<https://www.inclusiearbeidsorganisatie.org/> en <https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/inclusief-herontwerp-van-werk-2.0>).

De banen maken dan van meet af aan deel uit van het (primaire) werk.

Met deze aanpak zit er geen verschil tussen de loonkosten van een medewerker uit het LDR of iemand die niet daarin is opgenomen.

Immers: de kandidaat verricht werk naar vermogen, de loonwaarde.

Deze loonwaarde wordt omgezet in productiviteit voor uw organisatie.

Voor het deel dat deze kandidaat eventueel niet productief kan zijn, ontvangt de werkgever subsidie.

Bovendien kan er gebruik worden gemaakt van tal van werkvoorzieningen van UWV: jobcoaches, No Riskpolis (loopt niet meer af) et cetera.

Zie ook: <https://www.uwv.nl/particulieren/werkvoorzieningen> en

<https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/index.aspx>.

3.

Een andere overzichtelijke manier van budget oormerken is gebruik te maken van een SW-instelling.

U kunt bij een SW-instelling een (meerjaren) offerte aanvragen om bedoelde werkzaamheden door hen te laten uitvoeren.

4.

Als u hiermee niet 1-2-3 uit de voeten kunt en u wilt toch een bedrag oormerken, komt dus een aantal variabelen om de hoek kijken.

Zoals welk schaalniveau wordt beoogd: hoeveel hoger opgeleiden en hoeveel praktisch opgeleiden uit het DGR?

Hoe groot is het arbeidsvermogen, hoeveel subsidie kan worden ontvangen?

Afhankelijk van de hierboven genoemde variabelen en kijkend naar het WML zou u per baan van 25,5 uur een bedrag van 14.000 euro kunnen aanhouden.

Uitgangspunt voor deze berekening is een baan van 25,5 uur tegen het WML voor iemand uit het LDR van 30 jaar oud: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/rekenhulp-minimumloon-berekenen>

Dat is per maand, ex vakantiegeld en ex eventueel (CAO) eindejaarsuitkering. En exclusief mogelijke begeleidingskosten.

En dus zonder de te verkrijgen subsidies en andere instrumenten.

Alleen kijken naar de kosten geeft een scheef beeld. Immers: de productieprestaties van de kandidaat blijven hier buiten beschouwing.

5.

Er kan ook voor worden gekozen een organisatie à la Binnenwerk op te zetten:

<https://www.ubrijk.nl/service/binnenwerk>.

Dan kunnen ook alle randvoorwaarden centraal worden ingevuld zoals management, gebruik technische middelen, vervoer, begeleiding, jobcoach etc etc.

Als u daaraan denkt, kunt u contact met de Kennisalliantie opnemen.

6.

Tot slot:

Er valt dus niet exact te zeggen wat de kosten voor uw organisatie per Participatiebaan zijn. Dat hangt van de specifieke situatie van de werkgever en die van de werknemer af.

U zult uw eigen inschatting moeten maken en neemt hierin de volgende elementen mee:

- Uw kosten zijn WML op basis van 25.5 uur en mogelijke begeleidingskosten
- U ontvangt:
  - Loonkostensubsidie
  - LKV
  - No risk polis
  - Proefplaatsing
  - Jobcoaching
  - Etc.
  
- *U ontvangt vooral: een gemotiveerde medewerker die productief is!*