SIGNIFICANT APE

DE KOSTEN EN UITVOERING VAN BESCHUT WERKPLEKKEN IN NEDERLAND

CIJFERS, DUIDING EN DOORGROEIPOTENTIE

AUTEURS Joost van Gemeren, Herbert ter Beek (BEA), Sanne van der Laan, Lisa Rockx, Anne Slagman, Roel van Weert

KLANT Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

DATUM 17 februari 2023

Inhoudsopgave

1 Inleiding 10
1.1 Achtergrond 10
1.2 Doelstellingen onderzoek 10
1.3 Onderzoeksvragen 11
1.4 Leeswijzer 11

2 Onderzoeksmethode 12
2.1 De aanpak op hoofdlijnen 12
2.2 Aanpak middels twee regionale bijeenkomsten per casus 12
2.3 Uitvraag middels kostenformat 12
2.4 Aansluiting op administratie en kengetallen 13
2.5 Samenbrengen en toetsen nationaal beeld in focusgroepen 14
2.6 Selectie van casussen, respons en representativiteit 15

3 Actueel beeld van beschut werk in Nederland 18
3.1 Wat wordt verstaan onder beschut werk en wie zijn beschut werknemers? 18
3.2 Realisatie van beschut werkplekken in cijfers 20
3.3 Invloed van financiën en bekostigingssystematiek 21
3.4 Beleid- en uitvoeringsverschillen tussen regio's 22
3.5 Werksoorten en aantal medewerkers per bedrijf 23
3.6 Cijfers over beschut werkcontracten 26

4 Kosten van beschut werkplekken 31
4.1 Overzicht kostensoorten en interpretatie 31
4.2 Netto toegevoegde waarde 32
4.3 Netto salariskosten 35
4.4 Begeleidingskosten 45
4.5 Vervoerskosten 48
4.6 Overige directe kosten 51
4.7 Indirecte kosten 52
4.8 Integrale kostprijs 55
4.9 Incidentele kosten 58
4.10 Verkenning bandbreedte macrokosten 59

5 Toekomstige kostenontwikkeling 61
5.1 Invoering cao 'Aan de Slag' 61
5.2 Verhoging wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 62
5.3 Lage-inkomensvoordeel (LIV) en Jeugd-LIV verdwijnen 63
5.4 Consequenties van trendmatige uitstroom Wsw-populatie en minder instroom van medewerkers nieuw beschut 63
5.5 Veranderingen in de mix van medewerkers Wsw en nieuw beschut bij uitvoerders 64
5.6 Oplopende kosten voor energie en inflatie 64
5.7 Kosten dalen nog niet bij een langere contractduur 64

6 Aanlooptrajecten en -kosten 65
6.1 Aanpak aanloopkosten 65
6.2 Bevindingen 65

7 Succesfactoren en aanbevelingen 68
7.1 Succesfactoren 68
7.2 Een doelmatige uitvoering met grote en kleinere partijen 69
7.3 Naar een toekomstbestendig stelsel 70
7.4 Aanbevelingen voor verdieping en vervolg 71

Bijlage 1 uitvraagformat 73

Samenvatting en conclusies

Achtergrond en onderzoeksvragen

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft Significant APE opdracht gegeven onderzoek te doen naar de kosten van werkplekken nieuw beschut. Uit eerder onderzoek bleek namelijk dat financiële overwegingen een reden zijn waarom de realisatie van beschut werkplekken tot dusver achterblijft (Inspectie SZW, 2019). In de tweede plaats geeft dit onderzoek inzicht in op welke wijze beschut werk op dit moment wordt gerealiseerd in Nederland. Wij hebben het onderzoek uitgevoerd in de periode van juli 2022 tot en met januari 2023. Het onderzoek beantwoordt de volgende hoofdvragen:

i. Wat is het actuele beeld van beschut werk in Nederland?
ii. Wat zijn de (gemiddelde) kosten van beschutte werkplekken?
iii. Hoe zien aanloopkosten naar een beschutte werkplek eruit en wat is een indicatie van de kosten van deze trajecten?
iv. In welke richting bewegen de kosten voor beschut werk zich op middellange termijn (5 à 10 jaar)?
v. Welke factoren dragen bij aan een doeltreffende en kosteneffectieve wijze van organiseren van beschut werk?

Onderzoeksmethode en steekproef

We hebben het onderzoek uitgevoerd onder gemeenten en uitvoerders in 11 van de 35 arbeidsmarktregio's. Het beeld is representatief wat betreft mate van stedelijkheid van de verschillende regio's en spreiding over het land. Uiteindelijk hebben 21 actieve uitvoerders van beschutte werkplekken meegewerkt aan het onderzoek, die tezamen 1.582 beschutte werkplekken gerealiseerd hebben. Dat is 23,4 procent van de beschut werkplekken in Nederland. We hebben de gemeenten en uitvoerders bevraagd over de wijze van uitvoering van beschut werk in hun regio, waarna zij een uitvraagformat hebben ingevuld over de kostprijzen van werkplekken inclusief toelichting.

De organisatie van beschut werk in Nederland

Veruit het grootste deel van de beschutte werkplekken organiseren de voormalig Sociaal Werkbedrijven. Vrijwel altijd betreft dit uitvoerders die ook werkplekken voor andere doelgroepen organiseren, met name Wsw'ers. Voor een deel voeren deze uitvoerders ook re-integratieactiviteiten uit voor gemeenten voor de bredere doelgroep van de Participatiewet. Een klein deel van de beschutte werkplekken organiseren instellingen op het gebied van zorg en welzijn of private ondernemingen.

Gemeenten maken verschillende beleidskeuzes over de prioritering en bekostiging van beschut werk. Zo verschillen gemeenten in hun visie op bredere ontwikkeling van de doelgroep, in beeldvorming over de voorziening beschut werk, en de mate van politiek commitment. Bijvoorbeeld verschilt het beeld onder gemeenten van wie 'de beschut werknemer' is, en welke ondersteuning passend zou (moeten) zijn in welke situatie.

Contracten, type werkzaamheden en uitkeringssituatie

Beschut werkers zijn voor het grootste deel (69 procent) werkzaam 'beschut binnen' (tabel 1). Dit betreft bijvoorbeeld in- en verpakwerkzaamheden of anderszins eenvoudige, repeterende werkzaamheden. Dit komt bijvoorbeeld doordat het grootste deel van de doelgroep zodanige arbeidsbeperkingen heeft dat dit het meest passend is. Kleinere aantallen zijn werkzaam 'buiten', via groepsdetachering (circa 19 procent) in de vorm van Werken op Locatie (6 procent), in bijvoorbeeld schoonmaak of groen. De beschut werkers nemen 'buiten' doorgaans de eenvoudiger werkzaamheden

voor hun rekening. Individuele detachering (6 procent) of werken onder contract bij een reguliere werkgever (niet in deze steekproef) komt minder voor. Deze medewerkers hebben doorgaans het meeste arbeidsvermogen.

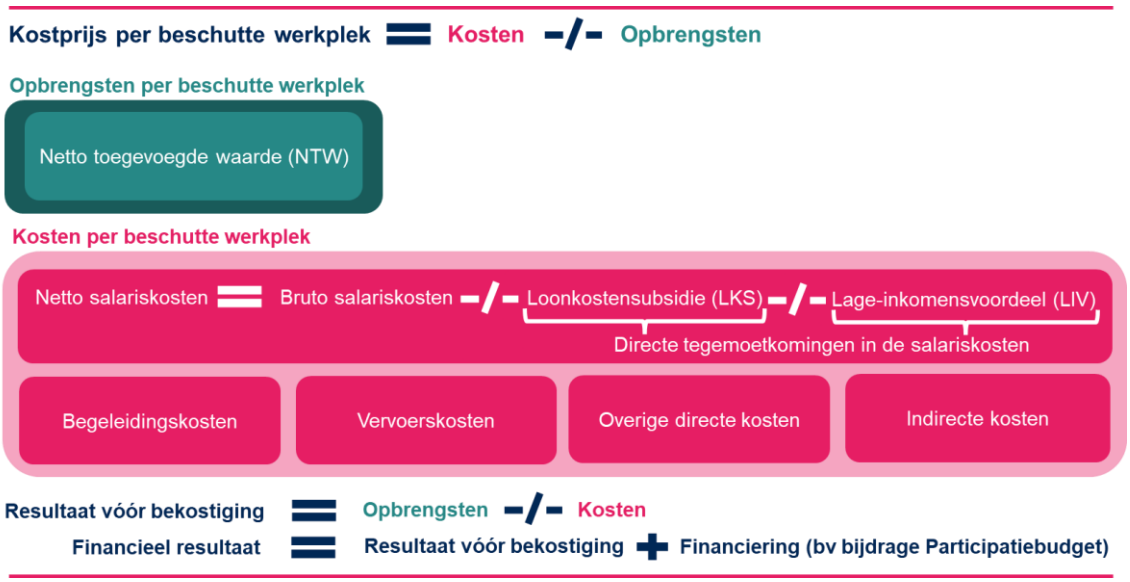
Werksoort op werkladder	Voorziening nieuw beschut	
	Sectorinformatie Cedris 2021	Onderzoek Significant APE
Beschut werk binnen	60%	69%
Werken op Locatie	20%	6%
Groepsdetachering	14%	19%
Individuele detachering		6%
Begeleid Werken of reguliere arbeidsplaats (in dienst van inlener)	7%	Niet in de steekproef

Tabel 1. Verschillende werksoorten bij de Wsw versus beschut werk. Bron: Cedris sectorinformatie 2021 en onderzoek Significant APE

De omvang van het dienstverband bedraagt gemiddeld circa 27 uur per week voor beschut werkers, ofwel omgerekend 0,74 fte. De medewerkers zijn in dienst bij de uitvoerder, vaak eerst voor bepaalde tijd en bij gebleken 'fit' ontvangen zij een dienstverband voor onbepaalde tijd. Mede doordat het werk niet fulltime is, ontvangt tussen de 25 en 31 procent van de beschut werkers nog een uitkering op grond van de Participatiewet. Circa 45 procent is evenwel uitgestroomd uit een uitkering Participatiewet omdat deze mensen beschut zijn gaan werken. Ongeveer 11 procent heeft een overige uitkering, met name een Wajong-uitkering met loondispensatie.

Beeld van de kosten van beschutte werkplekken

De relevante kostencomponenten en opbrengsten van beschut werkplekken staan schematisch in figuur 1. De kostprijs van beschut werkplekken betreft de kosten minus de financiële opbrengsten van beschut werk. De bijdrage uit het Participatiebudget voor begeleidingskosten maakt geen onderdeel uit van de kostprijs, maar betreft financiering ofwel dekking van deze kostprijs.



Figuur 1. Overzicht opbrengsten, kosten en gehanteerde definitie van de kostprijs van beschut werkplekken

De kostprijzen van beschut werkplekken die we hieronder tonen, moeten met zorg worden geïnterpreteerd. Tijdens het onderzoek is gebleken dat er aanzienlijke verschillen zijn in de mate waarin kengetallen bij uitvoerders doorontwikkeld zijn of konden worden. Administraties verschillen bovendien tussen uitvoerders. De cijfers betreffen in feite een momentopname, in de zin dat deze cijfers volgen uit de omstandigheden en wet- en regelgeving in het peiljaar (2021).

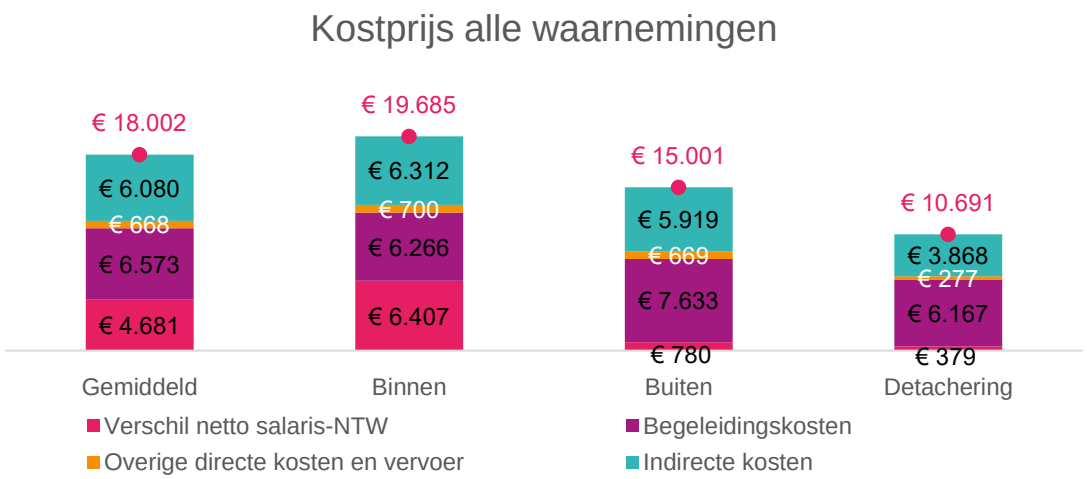
Tot slot werken beschut werknemers vrijwel altijd met andere doelgroepen samen in integrale teams, vooral met Wsw-collega's. De kosten en opbrengsten worden geregistreerd op het niveau van deze teams. De cijfers verbijzonderen naar specifiek de doelgroep beschut is daarom bij de meeste kostencomponenten niet mogelijk.

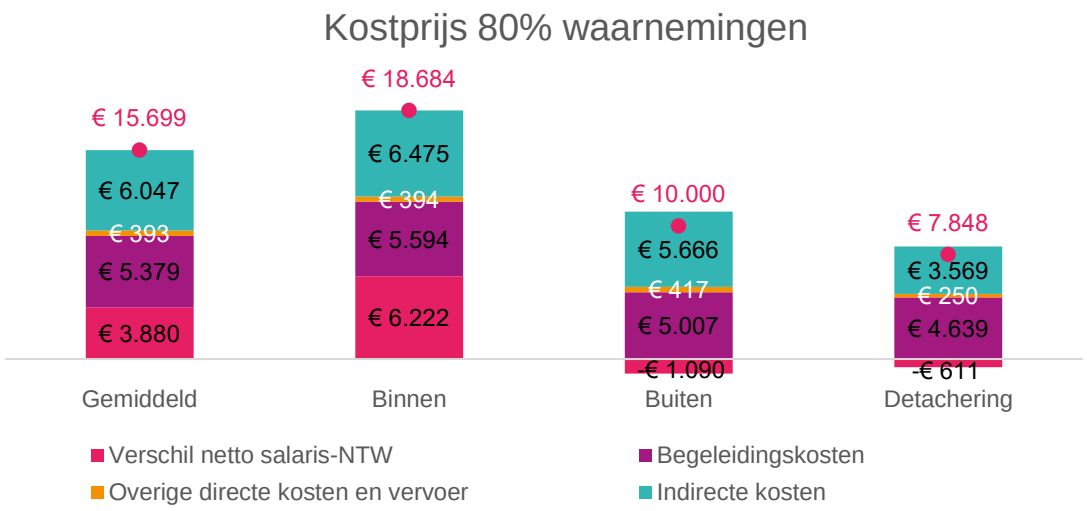
In tabel 2 staan de gewogen gemiddelde kostprijzen van beschut werkplekken per voltijdsplek. De kostprijzen variëren daarnaast fors per uitvoerder – zoals blijkt in de hoofdtekst van het rapport. We hebben onderscheid gemaakt tussen de gemiddelde kostprijs op basis van alle waarnemingen (boven) en die zonder de hoogste en laagste 10% (80% waarnemingen, zonder specifieke waarnemingen of 'uitbijters'). De tabel illustreert dat de berekende kostprijs daalt als specifieke waarnemingen niet worden meegeteld.

	Kostprijs alle waarnemingen	Kostprijs 80% waarnemingen
Opbrengsten	**€ 7.504**	**€ 8.093**
Netto toegevoegde waarde (NTW)	€ 7.504	€ 8.093
Kosten	**€ 25.506**	**€ 23.792**
Netto salariskosten, w.v.	€ 12.185	€ 11.973
Bruto salariskosten	*€ 27.166*	*€ 26.946*
LKS -/-	*- € 14.525*	*- € 14.689*
LIV -/-	*- € 402*	*- € 400*
Afronding	*-€ 54*	*€ 116*
Begeleidingskosten	€ 6.573	€ 5.379
Vervoerskosten	€ 519	€ 332
Overige directe kosten	€ 149	€ 61
Indirecte kosten	€ 6.080	€ 6.047
Kostprijs (Kosten -/- Opbrengsten)	**€ 18.002**	**€ 15.699**

Tabel 2. Totale kostprijs per voltijdsplek beschut werk in euro's per jaar naar component, op basis van alle waarnemingen (links) en 80% van de waarnemingen (rechts)

Verder is te zien dat name de werksoort invloed heeft op de kostprijs (figuur 2). De kosten van werkplekken beschut 'binnen' zijn hoger dan de kosten van werkplekken 'buiten' of detachering, omdat medewerkers binnen een lagere opbrengst (NTW) genereren. Voor alle werksoorten geldt dat de kostprijs aanmerkelijk hoger is dan de beschikbare bijdrage uit het Participatiebudget van € 8.100 per werkplek.





Figuur 2. Totale kostprijs per voltijdsplek beschut werk in euro's per jaar naar werksoort, op basis van alle waarnemingen (boven) en 80% van de waarnemingen (onder)

Het tekort op de financiering van beschutte werkplekken volgt uit twee observaties. Ten eerste is de netto toegevoegde waarde (NTW) ontoereikend om de netto salariskosten van beschut werker te dekken ('subsidietekort'). Dit geldt voor plekken beschut binnen. Indien de loonwaardemeting de feitelijke omzetwaarde correct zou voorspellen, zouden NTW en loonkostensubsidie samen voldoende moeten zijn om het brutosalaris ten bedrage van het wettelijk minimumloon te dekken. Dit is echter niet het geval. De in de praktijk gerealiseerde loonwaarde (omzet) blijft vaak bij de uitkomst van de loonwaardemeting achter. De volgende zaken spelen hierbij mee:

a. Veel medewerkers in beschut binnen worden ingezet tegen lage verkooptarieven, omdat zij werkzaamheden verrichten waarvoor opdrachtgevers en inhuurders op dit moment minder willen betalen dan voor andersoortige werkzaamheden;
b. De huidige systematiek van loonwaardemetingen kijkt niet naar *absolute omzetwaarde*, maar naar *relatieve loonwaarde* (ten opzichte van een andere medewerker op WML-niveau);
c. Bij beschut werkers is relatief vaak sprake van langdurige uitval, vanwege bijvoorbeeld psychische of sociale problemen, waar in de loonwaardemeting geen rekening mee wordt gehouden.

Ten tweede is de bijdrage uit het Participatiebudget niet toereikend om de personele begeleidingskosten plus de overige kosten te dekken ('operationeel tekort'). De bijdrage uit het Participatiebudget bedraagt € 8.100, dit is (meer dan) voldoende om de begeleidingskosten en overige directe kosten te dekken. Onvermijdelijke overheadkosten (indirecte kosten) zijn echter niet voorzien van een dekking. De financiële dekking van de werkplekken nieuw beschut lijkt op dit moment gebaseerd op de marginale kosten van deze werkplekken, en niet de *integrale* kosten.

Hoeveel kosten maken uitvoerders om het afgesproken aantal beschut werkplekken in Nederland (de taakstelling) te realiseren? tabel 3 bevat een verkenning van deze macrokosten. De bedragen volgen uit een berekening van kostprijzen (P, in prijzen van 2021) maal de taakstelling (Q). Ter vergelijking zijn ook de geraamde macrokosten van het gerealiseerde aantal beschut werkplekken in 2021 getoond. De tabel rekent met verschillende kostprijzen, omdat er onzekerheid zit in de precieze hoogte van de kostprijs – zo is gebleken uit het onderzoek. De kostprijzen zijn exclusief kostenverhogende en -verlagende factoren die we in de volgende alinea bespreken.

Variant	Kostprijs	Realisatie 2021	Doelstelling 2021	Doelstelling 2022	Doelstelling 2023	Doelstelling 2024	Doelstelling 2025
Minimale kostprijs	€ 14.995	94.831.027	137.009.871	151.348.113	164.093.218	176.838.322	189.583.426
Kostprijs op basis van 80%	€ 15.699	98.630.059	142.498.633	157.411.281	170.666.967	183.922.654	197.178.341
Kostprijs op basis van 100%	€ 18.002	112.297.480	162.245.036	179.224.167	194.316.729	209.409.290	224.501.852

Maximale kostprijs	€ 18.458	114.892.325	165.994.013	183.365.479	198.806.783	214.248.087	229.689.390

Tabel 3. Macrokosten voor de realisatie van de taakstelling beschut werk in Nederland, in euro naar variant. De bedragen zijn exclusief Loonkostensubsidies en het Lage-inkomensvoordeel.

Ontwikkeling van kosten voor beschut werk op korte en middellange termijn

De genoemde kostprijzen zijn een momentopname in het peiljaar (2021). We hebben daarnaast ook een beeld gevormd van de kosten in de komende jaren (korte tot middellange termijn). Het blijkt dat de meeste relevante trends en ontwikkelingen kostenverhogend zijn (tabel 4).

Trends & ontwikkelingen	Impact op kosten werkplek	Toelichting
Invoering cao 'Aan de Slag'	↑/↓	De cao 'Aan de Slag' is vanaf juli 2021 van toepassing. Voor het eerste jaar is er een overgangsperiode. De nieuwe cao resulteert voor de meeste uitvoerders in hogere loonkosten voor hun medewerkers nieuw beschut. Dit is alleen niet het geval voor de uitvoerders bij wie de beschut werkers voorheen betaald werden conform de cao Wsw. Voor deze uitvoerders is juist sprake van een kostenverlaging. Dit betreft echter een minderheid van de uitvoerders.
Verhoging WML per 1-1-2023	↑↑/↑	De verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2023 met 10,15 procent heeft een fors kostenverhogend effect op de salariskosten van beschut werknemers. De Loonkostensubsidies stijgen naar rato mee. Het is de vraag in hoeverre de opbrengsten (tarieven) mee kunnen stijgen.
Afschaffen Lage Inkomens-voordeel	↑	Het Lage Inkomensvoordeel is nog tot en met 2024 van toepassing. Ook het Jeugd-LIV verdwijnt.
Afnemende schaal van werken van veel uitvoerders omdat uitstroom Wsw instroom overige doelgroepen overtreft	↑	De uitstroom van het aantal Wsw-medewerkers is op dit moment over het algemeen groter dan de instroom van medewerkers nieuw beschut en andere doelgroepen. Dit betekent dat veel uitvoerders krimpen qua aantal medewerkers. Dit kan leiden tot nadelige schaaleffecten, bijvoorbeeld omdat de overhead over minder (beschut) medewerkers omgeslagen kan worden.
Uitstroom Wsw-voorlieden	↑	Een belangrijk praktisch gevolg van de uitstroom van Wsw-medewerkers, is dat ook een aanzienlijk deel van de Wsw-voorlieden de komende jaren uitstroomt. Zij sturen nu vaak teams aan waar ook medewerkers nieuw beschut in participeren. Als de Wsw-voorlieden vervangen moeten worden door reguliere arbeidskrachten, zullen de loonkosten toenemen.
Oplopende kosten voor energie en toename inflatie	↑	Alle uitvoerders geven aan dat zij last hebben van stijgende kosten vanwege energie en de inkoop van goederen en diensten. Zij proberen die door te berekenen aan de afnemers, maar dit lukt niet altijd.
Benutten leerbaarheid en ontwikkelpotentie nieuw beschutters	↓/?	Voor een groot deel van de beschutte werknemers geldt dat de begeleidingsbehoefte tot dusver niet afneemt naarmate men langer in dienst is. Voor een deel kan wel gelden dat zij kunnen doorgroeien naar werkplekken die beter renderen of minder verlies opleveren. Uitvoerders kunnen nu nog niet voorspellen in welke mate dit het geval zal zijn.

Tabel 4. Overzicht kostenverhogende en -verlagende factoren op korte en middellange termijn

Aanloopkosten van beschutte werkplekken

Voor een kandidaat met succes op een beschutte werkplek geplaatst kan worden, is het vaak nodig om te investeren in het voldoende 'werkfit' krijgen van deze kandidaat. Deze investeringen kunnen betrekking hebben op het 'op orde krijgen' van het leven, bijvoorbeeld als sprake is van verslavings- of schuldenproblematiek en/of dakloosheid, de psychische gezondheid van de kandidaat of het anders organiseren van zorgtaken om te kunnen werken. De kosten van de op het werkfit maken van de kandidaat gerichte ondersteuningstrajecten variëren naar regio en type kandidaat. De aanlooptrajecten hebben doorgaans een looptijd van 3 tot 9 maanden. Voor de meeste onderzochte cases geldt dat deze aanloopkosten € 1.500 tot € 6.400 bedragen.

Succesfactoren en aanbevelingen

In dit hoofdstuk beschrijven we succesfactoren en aanbevelingen om te komen tot een meer doeltreffende en kosteneffectieve organisatie van beschut werk. We hebben deze factoren gecategoriseerd op onderwerp, niet in volgorde van belang of urgentie.

Succesfactoren

i. Organiseer ook beschutte werkplekken buiten de binnenomgeving. Beschutte werkplekken buiten de binnenomgeving hebben een hogere opbrengst. Daarnaast profiteren de medewerkers van meer variatie in het werkaanbod.

ii. Bied ruimte aan dynamiek onder de populatie. De switch tussen verschillende werkplekken zou eenvoudig moeten zijn. In geval van terugval – wat regelmatig voorkomt in de doelgroep beschut – moet er een fallbackoptie beschikbaar zijn. Ook doorgroei naar bijvoorbeeld een werkplek onder de Banenafspraak kan worden gefaciliteerd.

iii. Verzorg een voortraject bij de uitvoerder vóór de indicatieaanvraag bij UWV. Om onnodige kosten te vermijden is het van belang dat de juiste personen een indicatie beschut werk ontvangen. Het helpt als uitvoerders aan mogelijke kandidaten nieuw beschut eerst een tijdelijke werkplek of ander 'screeningstraject' aanbieden.

iv. Maak cijfermatige onderbouwde bekostigingsafspraken voor nieuw beschut. Gemeenten dienen cijfermatig onderbouwde afspraken te maken met uitvoerders over de bekostiging. De resultaten van dit onderzoek helpen hierbij. Een randvoorwaarde is dat partijen transparant inzicht verschaffen in de (lokale) kosten van beschut werk.

Een doelmatige uitvoering met grote en kleinere partijen

v. Benut de opgebouwde kennis en infrastructuur van de uitvoeringsorganisatie voor de Wsw. Het bundelen in één organisatie van verschillende typen werkzaamheden, doelgroepen en re-integratieactiviteiten biedt kansen op synergievoordelen. De voormalige SW-bedrijven hebben de fysieke infrastructuur en kennis om de taken gebundeld uit te voeren. Deze bedrijven kunnen een 'systeemfunctie' bekleden, waar ook moeilijk te plaatsen mensen terechtkunnen.

vi. Benut beschikbare schaalvoordelen, ook in het licht van de uitstroom van Wsw-populatie. Er zijn kostenvoordelen van een grote schaal in de uitvoering, bijvoorbeeld doordat de begeleiding en overhead over meerdere medewerkers kan worden verdeeld. Samenwerking tussen uitvoerders is een andere manier om schaalvoordelen te benutten.

vii. Overweeg uitvoerders met kleinere schaal te betrekken. Deze aanbieders kunnen kosteneffectief opereren, omdat zij minder fysieke infrastructuur hoeven te bekostigen. Kleine aanbieders kunnen echter geen 'systeemfunctie' bieden.

viii. Overweeg een meer bedrijfsmatig uitvoeringsmodel. Sommige uitvoerders geven aan nog mogelijkheden te zien voor verdere kostenreductie of verhoging van de omzet (tarieven). Het streven naar meer bedrijfsmatige doelstellingen moet wel in balans zijn met de ontwikkeldoelstellingen van beschut werk.

Naar een toekomstbestendig stelsel

ix. Herzie de Rijksbekostigingswijze. De Rijksbijdrage dient gebaseerd te zijn op de integrale kostprijs, waarbij ook rekening wordt gehouden met onvermijdelijke overheadkosten.

x. Wees terughoudend met het toepassen van een quotum Beschut werk. Een quotum bevat verkeerde prikkels, gericht op het halen van de taakstelling in plaats van kosteneffectieve ontwikkeling van de doelgroep. '*Comply of explain'* is te overwegen als alternatief boven '*comply or pay'*.

xi. Overweeg de methodiek van loonwaardemetingen te optimaliseren. We hebben problemen met de huidige loonwaardemethodiek geconstateerd. We geven ter overweging mee om de methodiek van de loonwaardemeting verder te optimaliseren. Een nieuw systeem dient wel uitvoerbaar te zijn met beperkte administratieve lasten.

Verdieping en vervolg

xii. Investeer in specifieke kengetallen voor de doelgroep nieuw beschut. Uitvoerders kunnen op dit moment enkel de kosten en opbrengsten becijferen van integrale teams, met hierin ook andere doelgroepen. Het is belangrijk om deze cijfers specifiek voor de doelgroep nieuw beschut te gaan ontwikkelen.

xiii. Monitor de ontwikkeling van de kostprijzen. We bevelen aan om de kostprijzen van beschut werkplekken periodiek te onderzoeken. Een randvoorwaarde hiervoor is de doorontwikkeling van de kengetallen nieuw beschut (aanbeveling xii).

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Sinds de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het realiseren van werkplekken op basis van de voorziening nieuw beschut (vanaf hier: beschut). Deze voorziening kwam, samen met de werkplekken die vallen onder de banenafspraak, in plaats van de voormalige Wsw-voorziening. De doelgroep van de voorziening nieuw beschut betreft personen die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben volgens de wetstekst meer (structurele) begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten.

Bij de invoering van de voorziening nieuw beschut is een taakstelling afgesproken: het aantal beschut werkplekken dient in te groeien tot circa 30.000 per 2050, dat wil zeggen 1/3e deel van het aantal Wsw-plekken van de periode voor invoering van de Participatiewet. Tot dusver lopen de gerealiseerde aantallen beschut werkplekken echter achter bij de realisatie (tabel 5, zie verder paragraaf 3.2).

Aantallen ultimo jaar	2021	2022	2023	2024	2025
Realisatie	6.767	7.767*			
Doelstelling	8.600	9.500	10.300	11.100	11.900

Tabel 5. Doelstelling en realisatie beschut werkplekken in Nederland. Bron doelstelling: Ministerie van SZW. Bron realisatiecijfers: UWV Dashboard Beschut werk.*realisatie september 2022. De doelstelling is gedefinieerd in dienstverbanden van 31 uur per week. UWV telt de realisatie in aantallen werkzame personen, ongeacht de deeltijdfactor. Daarom zijn de realisatie en doelstelling niet volledig vergelijkbaar.

Bij de realisatie van de beoogde werkplekken nieuw beschut blijken financiële overwegingen een rol te spelen (Inspectie SZW, 2019). Uit de evaluatie van de Inspectie SZW is echter geen eenduidig beeld gekomen van de kosten die gemoeid zijn met een beschutte werkplek. Hierdoor kon de Inspectie geen conclusies trekken over de vraag of gemeenten uitkomen met het budget dat zij krijgen voor één beschutte werkplek. Bovendien is de financiering van beschut werk sinds de evaluatie in 2019 verschoven; zo is de tijdelijke bonus beschut werk van € 3.000 per werkplek sinds 2020 vervallen. De voormalige staatssecretaris van SZW heeft derhalve besloten tot onderliggend verdiepend onderzoek naar de kosten van beschut werkplekken in Nederland.

1.2 Doelstellingen onderzoek

Primair doel van het onderzoek is inzicht bieden in de vraag in hoeverre de huidige middelen die gemeenten ontvangen toereikend zijn voor de uitvoering van beschut werk. De resultaten van dit onderzoek betreffen (onder meer) de hoogte van de kosten van beschut werk en de ontwikkeling daarvan. Daarnaast geeft het een indicatie van de kosten die worden gemaakt om kandidaten werkfit te maken voor beschut werk (aanloopkosten). Hoewel het onderzoek geen normatieve uitspraken doet over de budgetten, bieden de resultaten wel duidelijk aanknopingspunten voor een politieke discussie over de benodigde omvang van de budgetten voor beschut werk.

In de tweede plaats geeft dit onderzoek inzicht in op welke wijze beschut werk op dit moment wordt gerealiseerd in Nederland. Dit biedt duiding bij de bandbreedtes van de kostencijfers en lessons learned om de uitvoeringspraktijk van nieuw beschut nog doelmatiger vorm te geven. Hierdoor ontstaat handelingsperspectief waarmee gemeenten en uitvoerders de realisatie van werkplekken beschut kunnen versnellen – los van de vraag hoeveel middelen het Rijk ter beschikking stelt of zou moeten stellen.

Een derde (neven)doel van dit onderzoek is uitvoerders en gemeentelijke opdrachtgevers helpen om meer inzicht te krijgen in de kostprijzen van beschut werk in de eigen regio. Tijdens de uitvoering van het onderzoek bleek immers dat

de kennis van en ervaring met (het produceren van) kosteninformatie nieuw beschut niet in alle regio's even ver ontwikkeld is. Deelname aan het onderzoek is voor verschillende stakeholders een aanleiding en vliegwiel geweest om deze informatie te ontwikkelen voor eigen inzicht. Ook na afronding van dit onderzoek gaat deze (door)ontwikkeling verder op de verschillende lokale en regionale overlegtafels

1.3 Onderzoeksvragen

Het onderhavige onderzoek gaat in op de volgende hoofd- en deelvragen:

1. Wat is het actuele beeld van beschut werk in Nederland?

a. Welke uitvoeringsvarianten zijn er voor het aanbieden van beschut werk?
b. Hoe zien de banen en arbeidscontracten van beschut werkers eruit?
c. Wat is de inschatting van het aantal mensen dat naast beschut werk een uitkering ontvangt?
d. In welke vormen wordt begeleiding voor de beschut werknemers georganiseerd?
e. Wat zijn belangrijke kwalitatieve (maatschappelijke) baten van beschut werk?

2. Wat zijn de (gemiddelde) kostprijzen van beschut werkplekken?

a. Uit welke componenten bestaat de kostprijs van beschut werkplekken en welke waarden worden gehanteerd?
b. Welke financiële opbrengsten leveren beschutte werkplekken op?
c. Wat is de loonwaarde en hoe hoog zijn de loonkostensubsidies van beschut werkers?
d. Wat kosten vervoersvoorzieningen voor de doelgroep beschut werk?
e. Hoe vaak worden werkplekaanpassingen ingezet en wat zijn de kosten?
f. Wat zijn de kosten voor beschut werk in het algemeen?

3. In welke richting bewegen de kosten voor beschut werk zich op middellange termijn (5 á 10 jaar)?

a. Wat is het verloop van de kosten naargelang beschut werkers langer op hun werkplek zitten?
b. Welke factoren hebben op korte tot middellange termijn een effect op de kostprijs en op welke wijze?

4. Hoe zien aanlooptrajecten naar een beschut werkplek eruit en wat is een indicatie van de kosten van deze trajecten?

5. Welke factoren dragen bij aan een kosteneffectieve en doeltreffende wijze van het organiseren van beschut werk?

1.4 Leeswijzer

In deze onderzoeksrapportage trachten we iedere hoofdvraag van het onderzoek in een afzonderlijk hoofdstuk te beantwoorden. Dit laat onverlet dat er overlap is tussen de verschillende (deel)onderwerpen. Hoofdstuk 2 bevat een uitgebreide beschrijving en verantwoording van de onderzoeksmethoden. In hoofdstuk 3 beschrijven we het actuele beeld van beschut werk (onderzoeksvraag 1). Hoofdstuk 4 gaat in op de kosten van beschut werk (onderzoeksvraag 2). De toekomstige ontwikkeling van de kosten (vraag 3) staat beschreven in hoofdstuk 5. Hoofdstukken 6 en 7 gaan in op respectievelijk onderzoeksvragen 4 en 5. De samenvatting en conclusies zijn vooraan het rapport te vinden.

2 Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk beschrijven we welke aanpak we hebben gehanteerd om antwoord te geven op de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek. Hoofdvraag 4 over de aanlooptrajecten is een separaat onderdeel van dit onderzoek, waarvoor we een aparte aanpak hebben gehanteerd. Deze aanpak beschrijven we in het hoofdstuk in kwestie (hoofdstuk 6).

2.1 De aanpak op hoofdlijnen

We hebben het onderzoek bottom-up uitgevoerd onder een representatieve steekproef van elf regio's. In deze regio's hebben we telkens twee bijeenkomsten gehouden met betrokken uitvoerder(s) en gemeente(n). Dit heeft geleid tot kwalitatieve en cijfermatige inzichten over het actuele beeld van en de kosten van beschut werkplekken. Iedere betrokken uitvoerder en gemeente is gevraagd een kostenformat in te vullen, dat we hebben geanalyseerd, getoetst en aangescherpt. Vervolgens hebben we deze formats samengebracht tot een nationaal beeld. Dit leverde een bandbreedte op van de kosten van beschut werk in Nederland, inclusief verklaringen voor verschillen. Deze resultaten hebben we tot slot geanalyseerd en geduid in vier focusgroepen onder gemeenten en uitvoerders. Het resultaat is deze rapportage. Het vervolg van dit hoofdstuk omschrijft de aanpak in meer detail.

2.2 Aanpak middels twee regionale bijeenkomsten per casus

We hebben in elke regio (zie paragraaf 2.6 voor de selectie) twee keer met betrokken uitvoerders en gemeenten gezamenlijk gesproken. Door alle betrokken partijen gezamenlijk te spreken, ontstaat een compleet beeld vanuit de verschillende perspectieven[1]. Tijdens de eerste bijeenkomst hebben we de stakeholders geïnterviewd over hoe beschut werk aldaar is georganiseerd en gefinancierd (hoofdvraag 1). Dit verliep in de vorm van een semigestructureerd groepsinterview. Tijdens deze bijeenkomst was ook ruimte om vragen te stellen over het format dat we hanteren voor het kostendeel van het onderzoek (paragraaf 2.3). Vervolgens kregen de deelnemers een aantal weken de tijd om het kostenformat in te vullen en de benodigde gegevens te produceren. Hierna volgde de tweede bijeenkomst waarin we de aangeleverde cijfers bespraken. De verschillende aanwezige partijen bevroegen elkaar tijdens dit gesprek over de achtergrond, inhoud en gevolgen van de cijfers. Dit tweede gesprek leverde aanvullend inzicht op over de context van de cijfers en leidde doorgaans tot aanscherpingen en correcties. De twee bijeenkomsten vonden in de regel fysiek in de regio plaats. Doorgaans vond rond de tweede bijeenkomst nog een extra (digitaal) gesprek plaats met de controller van de uitvoerder(s) voor inhoudelijke afstemming over de precieze definities en mogelijke routes om nog niet beschikbare cijfers te produceren.

2.3 Uitvraag middels kostenformat

We hebben een uniform kostenformat ontworpen om in te vullen door de uitvoerders en gemeenten. Het gebruik van een uniform kostenformat is nodig om een vergelijking te maken tussen verschillende casussen en hiermee een nationaal beeld te creëren van de kosten van beschut werk (hoofdvraag 2). Het kostenformat hebben we vooraf getoetst bij enkele uitvoerders en stakeholders, en bleek goed aan te sluiten bij bestaand onderzoek. Bovendien waren de geïdentificeerde kostencomponenten in het kostenformat herkenbaar voor de deelnemers.

Het kostenformat vraagt verschillende kostencomponenten uit van bestaande beschut werkplekken (zie paragraaf 4.1 voor de precieze componenten). De kosteninformatie komt van de uitvoerders van beschut werk; dit zijn immers de werkgevers en doorgaans ook de partijen die de begeleiding uitvoeren. Naast de kosteninformatie was ook de duiding

[1] De gesprekken vonden in de regel op constructieve wijze plaats. Gemeenten en uitvoerders van beschut werk zagen geen belemmering om bedrijfsgevoelige gegevens onderling te delen en bespreken. In een regio is in overleg gekozen om per uitvoerder een los tweede gesprek te voeren, zonder andere bedrijven erbij, om de vertrouwelijkheid te borgen.

en onderbouwing van belang; hiertoe is ook ruimte ingebouwd in het format. Dit kwam vervolgens ter sprake in de tweede bijeenkomst.

Het kostenformat gaat uit van de kosten per werksoort. De uitvoerders konden zelf aangeven welke verschillende werksoorten van toepassing zijn in hun situatie, en welke niet. Hierdoor werd het format voor alle bedrijven toepasbaar. Om een betrouwbaar nationaal beeld te krijgen, hebben de onderzoekers achteraf verschillende werksoorten samengevoegd tot grotere categorieën (zie paragraaf 3.5).

Naast de huidige kosten van werkplekken beschut werk, was ook de mogelijke toekomstige ontwikkeling onderdeel van het format. Dit onderdeel gaf de informatie om hoofdvraag 3 te kunnen beantwoorden. Per kostencomponent konden de uitvoerders van beschut werk in kwalitatieve zin aangeven in hoeverre zij verwachten dat de kostenpost in kwestie in de toekomst gaat veranderen, en waarom. Deze informatie was ook onderdeel van gesprek in de tweede bijeenkomst, ook omdat bleek dat de meeste partijen dit niet in de Excelformats hadden ingevuld.

Tot slot leverden gemeenten ook algemene en kosteninformatie aan, met name over de samenloop tussen beschut werk en (bijstands)uitkeringen, uitvoeringskosten van beschut werk en de kosten van loonwaardemetingen.

Het complete Excel-uitvraagformat is terug te vinden in bijlage 1.

2.4 Aansluiting op administratie en kengetallen

De uitvoerders en gemeenten hebben de ruimte gekregen om het uitvraagformat in te vullen op een manier die aansluit bij de eigen administratie en kengetallen. Door deze ruimte te bieden, daalt de administratieve last van deelname aan het onderzoek en wordt het mogelijk voor deelnemers om ook na het onderhavige onderzoek het format te gebruiken om de informatie te actualiseren.

Door aan te sluiten op de eigen administratie en kengetallen, gaan we ervan uit dat uitvoerders en gemeenten geen bewust incorrecte cijfers hebben aangeleverd. Wij hebben geen boekenonderzoek gedaan ter verificatie van het aangeleverde materiaal. Wel hebben we een zo recent mogelijk realisatiejaar gekozen voor dit onderzoek (2021), zodat de uitvoerders kunnen uitgaan van jaarcijfers die door de accountant zijn gecontroleerd. Bovendien hebben we een verificatieslag gedaan door middel van doorvragen naar bron, interpretatie van de kostencomponenten en onderbouwing van de aangeleverde cijfers. Dit is een gangbare werkwijze van kostenonderzoek in het sociaal domein.

Aandachtspunten bij de gekozen methode

Tijdens het onderzoek is gebleken dat er aanzienlijke verschillen zijn in de mate waarin kengetallen bij uitvoerders doorontwikkeld zijn. Bij uitzondering zijn er uitvoerders die reeds enkele jaren bezig met het verzamelen van kengetallen en kostencijfers voor de doelgroep nieuw beschut. Deze uitvoerders konden met beperktere inspanning de nodige gegevens aanleveren en verbijzonderen. Maar veruit de meeste uitvoerders hadden voor dit onderhavige onderzoek nog niet of nauwelijks eerder uitgezocht wat de kosten zijn van specifiek een werkplek beschut. Er waren meer kengetallen en kostprijsonderbouwingen beschikbaar over de gemengde populatie bij uitvoerders, waar met name ook werknemers uit de oude Wsw actief zijn.

De ene uitvoerder kon bovendien meer capaciteit vrijspelen om detailinformatie en -uitsplitsingen te produceren, terwijl de andere uitvoerder kostencomponenten op een meer geaggregeerd niveau opleverde. In de steekproef zitten dus ‘voorlopers’ en ‘achterlopers’ wat betreft kengetallen. De nauwkeurigheid van de gegevens verschilt daarmee wel per uitvoerder; er zit meer ruis in de gegevens onder ‘achterlopers’. Dit is overigens geen reden om bepaalde uitvoerders uit te sluiten van het cijferbeeld.

Administraties verschillen tussen uitvoerders. Waar de ene uitvoerder een cijfer direct uit de administratie kan halen, moet de andere uitvoerder ditzelfde cijfer extracomptabel produceren. Administraties harmoniseren was binnen de planning en scope van dit onderzoek niet mogelijk, en is bovendien niet wenselijk voor uitvoerders. Hoewel de *bron* van de cijfers dus verschilt tussen casussen, zijn de *uitkomsten* wel te vergelijken. Dit is geborgd door hier uitvoerig op door te vragen in de tweede bijeenkomst.

Het verschil in administratie geldt overigens niet voor alle cijfers. Zo zijn werkgevers verplicht om loonkosten en loonkostensubsidies per individuele werknemer te administreren.

De cijfers die we tonen, betreffen voor een deel een momentopname, in de zin dat deze cijfers volgen uit de omstandigheden, mix van werknemers en wet- en regelgeving in het (gerealiseerde) peiljaar. Dit is methodologisch onontkoombaar, en verandert niet dat kijken naar het verleden het beste uitgangspunt is voor betrouwbare cijfers. Uitvoerders geven evenwel uitdrukkelijk aan dat deze cijfers kunnen gaan veranderen in de toekomst. Dit speelt bij de ene kostencomponent meer dan bij de andere, zoals we in dit rapport op verschillende punten toelichten. We hebben hoofdstuk 5 specifiek gewijd aan de verwachte toekomstige ontwikkeling van de kostprijzen.

2.5 Samenbrengen en toetsen nationaal beeld in focusgroepen

Na de tweede bijeenkomsten hebben we de resultaten van de verschillende casussen samengebracht tot bandbreedtes per (kosten)component (zie hoofdstuk 3 en 4). Een bandbreedte geeft de spreiding aan van de hoogte van de verschillende kostencomponenten. Hiernaast geeft het inzicht in het gemiddelde en de maximale en minimale waarden.

We hebben de bandbreedtes van de kostencomponenten getoetst in focusgroepen met gemeenten en uitvoerders van binnen en buiten de geselecteerde groep regio’s (paragraaf 2.6). In vier digitale bijeenkomsten hebben we de conceptresultaten van het onderzoek gepresenteerd, waarbij de deelnemers werden uitgenodigd om te reflecteren op de bandbreedtes, oorzaken van verschillen te duiden en aanvullende inzichten uit de eigen regio in te brengen. De focusgroepen vormden op deze manier een graadmeter voor de representativiteit van de steekproef en een toets voor de plausibiliteit en herkenbaarheid van de resultaten. Met name werd besproken welke gegevens al dan niet als ‘uitbijter’ kunnen worden gezien bij het samenbrengen van de gegevens tot een nationaal representatief gemiddelde. Hiernaast hebben de focusgroepen ook informatie opgeleverd om de landsbrede analyses en duidingen aan te scherpen en verschillen tussen waarnemingen te verklaren.

2.6 Selectie van casussen, respons en representativiteit

Ook aan de voorkant is gekozen voor een steekproef van regio's en uitvoerders die representatief dient te zijn voor geheel Nederland. De selectie van regio's hebben we samen gemaakt met de klankbordgroep van het onderzoek, die bestaat uit medewerkers van het ministerie van SZW, Cedris, Divosa en VNG. Selectiecriteria voor een representatieve steekproef waren:

a. **Geografische dekking**: spreiding over de verschillende windstreken. Daarnaast zowel grootstedelijke, beperkt stedelijke als landelijke regio's;

b. **Verschillende uitvoeringsvarianten**, zoals: regio's waar de uitvoerder van beschut werk is geïntegreerd in de gemeentelijke organisatie, regio's met één uitvoerder (op afstand van de gemeente), regio's met meerdere uitvoerders vanuit de Cedris-achterban, regio's met meerdere uitvoerders ook buiten de Cedris-achterban, regio's met een uitvoerder of uitvoerders met winstoogmerk;

c. **Verschillen in het aantal gerealiseerde werkplekken**: we hebben (arbeidsmarkt)regio's geselecteerd die een relatief hoog aantal beschut werkplekken realiseren, regio's die minder werkplekken realiseren en regio's die 'in de middenmoot' zitten (zie tabel 6).

	Personen met indicatie beschut		Werkzame personen beschut	
Arbeidsmarktregio	Aantal personen	Aandeel van de bevolking 15-75 jaar in de regio	Aantal personen	Aandeel van de bevolking 15-75 jaar in de regio
Achterhoek	138	0,051%	94	0,035%
Amersfoort	37	0,012%	16	0,005%
Drechtsteden	171	0,064%	112	0,042%
Drenthe	***320***	***0,126%***	***201***	***0,079%***
Flevoland	379	0,104%	240	0,066%
FoodValley	139	0,043%	92	0,028%
Friesland	496	0,084%	316	0,053%
Gooi- en Vechtstreek	88	0,040%	58	0,026%
Gorinchem	110	0,088%	76	0,061%
Groningen	***846***	***0,125%***	***568***	***0,084%***
Groot Amsterdam	***671***	***0,056%***	***424***	***0,035%***
Haaglanden	633	0,083%	493	0,065%
Helmond-De Peel	***166***	***0,072%***	***91***	***0,040%***
Holland Rijnland	375	0,076%	260	0,053%
Midden-Brabant	382	0,086%	259	0,059%
Midden-Gelderland	***124***	***0,034%***	***63***	***0,018%***
Midden-Holland	***185***	***0,103%***	***128***	***0,072%***
Midden-Limburg	170	0,072%	104	0,044%
Midden-Utrecht	***263***	***0,034%***	***191***	***0,024%***
Noord-Holland Noord	624	0,102%	453	0,074%
Noord-Limburg	192	0,077%	126	0,050%
Noordoost-Brabant	***707***	***0,129%***	***468***	***0,086%***
Regio Zwolle	***376***	***0,074%***	***275***	***0,054%***
Rijk van Nijmegen	108	0,037%	42	0,014%
Rijnmond	817	0,065%	601	0,048%
Rivierenland	***178***	***0,079%***	***126***	***0,056%***
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	331	0,064%	230	0,044%
Twente	480	0,085%	350	0,062%
West-Brabant	591	0,093%	412	0,065%
Zaanstreek/Waterland	152	0,048%	102	0,032%
Zeeland	368	0,107%	260	0,076%
Zuid-Holland Centraal	***156***	***0,047%***	***111***	***0,033%***

Zuid-Kennemerland en IJmond	204	0,060%	155	0,045%
Zuid-Limburg	***196***	***0,037%***	***83***	***0,016%***
Zuidoost-Brabant	320	0,071%	181	0,040%
Onbekend	58		6	
Gemiddelde		**0,072%**		**0,048%**

Tabel 6. Verschillen tussen arbeidsmarktregio's in de realisatie van beschut werk. Bron aantal personen: UWV Dashboard Beschut werk, realisatie Q3 2022. Bron beroepsbevolking naar arbeidsmarktregio: CBS. Dikgedrukte regio's zitten (deels) in de steekproef.

In de praktijk sluiten de arbeidsmarktregio's niet altijd aan bij hoe de gemeenten samenwerken op het gebied van beschut werk. Uitvoerders werken doorgaans regionaal, maar het kan zijn dat er meerdere uitvoerders binnen een arbeidsmarktregio opereren. Ook kan het zijn dat een uitvoerder een deel van arbeidsmarktregio A niet bedient, en tegelijkertijd juist ook werkzaam is in een deel van arbeidsmarktregio B. In dergelijke gevallen hebben we gekozen om verschillende arbeidsmarktregio's samen te voegen, of juist te splitsen. Zo hebben we "beschutwerkregio's" gecreëerd en geselecteerd op basis van hoe het beschut werk – of werk en inkomen in bredere zin – in de praktijk regionaal wordt georganiseerd. Dit verliep altijd in samenspraak met de betrokken gemeenten en uitvoerders.

Het resultaat is een selectie van elf regio's (figuur 3).[2] Te zien is dat we een pluriforme groep regio's hebben geselecteerd, die voldoet aan de selectiecriteria. Er zitten grootstedelijke gemeenten tussen en landelijke. Sommige regio's betreffen één (grootstedelijke) gemeente, andere regio's bevatten meer dan 15 gemeenten. De ene regio overlapt met de arbeidsmarktregio, de andere is groter of juist kleiner dan de arbeidsmarktregio. In een deel van de door ons onderzochte regio's is één uitvoerder actief, maar in sommige regio's drie of meer. Bovendien zijn met deze selectie alle genoemde uitvoeringsvarianten vertegenwoordigd, hoewel de meeste uitvoerders en beschut werknemers uit de groep voormalige SW-bedrijven komen, dan wel een andere sociale doelstelling hebben (zoals zorgaanbieders). Een van de regio's bevat een grote private uitvoerder. In totaal hebben we 23 uitvoerders betrokken bij de onderzoeksbijeenkomsten. Verder hebben we nog telefonisch contact gehad met enkele andere private partijen (reguliere werkgevers) om hen te bevragen over medewerkers nieuw beschut, maar de aantallen waren dermate klein dat dat weinig betrouwbare informatie zou opleveren om een format in te vullen. Deze 'reguliere werkgevers' spelen evenwel een rol in de uitvoering van beschut werk (zie De Beleidsonderzoekers, 2022), maar vaak betreft dit een enkele beschut medewerker per bedrijf. Van de 23 betrokken uitvoerders hebben er twee om uiteenlopende redenen uiteindelijk geen format aangeleverd, maar wel kwalitatief bijgedragen aan het onderzoek.

De 21 uitvoerders met ingevuld format beslaan samen 1.582 beschut werkers (werkplekken). Dat is 23,4% van het totaal werkzame personen ultimo 2021 in Nederland. Daarbij is bewust niet gekozen om de respons te maximaliseren door enkel te focussen op grotere uitvoerders. De kleinere uitvoerders en regio's met minder inzet op beschut werk (die we ook hebben geselecteerd) leveren ook waardevolle en representatieve inzichten op. Op basis van deze respons – in combinatie met de bredere toetsing in focusgroepen – hebben we vertrouwen dat we uitspraken kunnen doen over de bandbreedte van de kosten van beschut werk in Nederland.

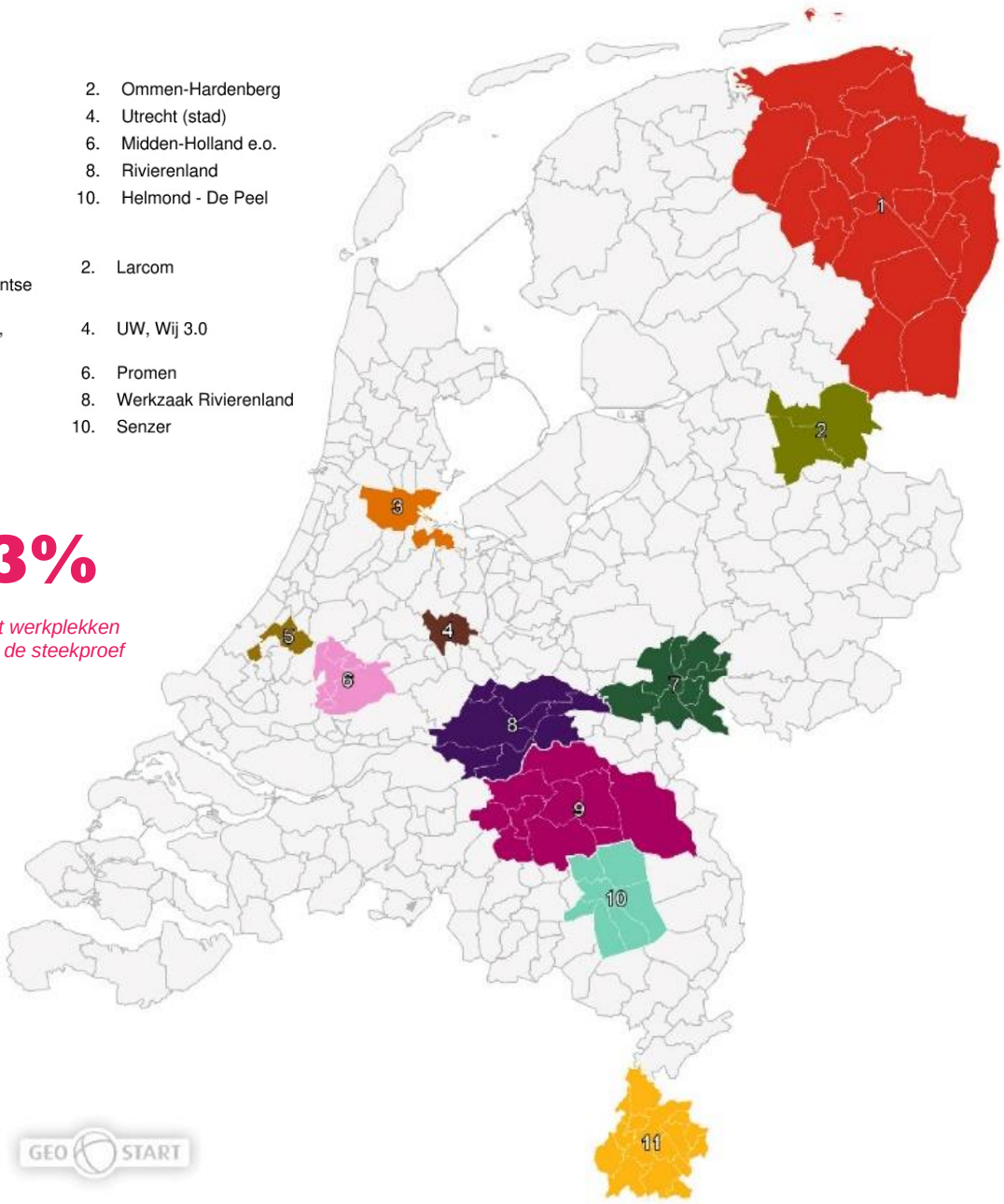
[2] Slechts in een (landelijke, niet nader genoemde) regio was onvoldoende animo om deel te nemen aan het onderzoek; hierom is deze regio ingeruild voor een andere. Deze andere regio is onderdeel van de selectie in figuur 3. Uit de regio die niet deelnam aan het onderzoek heeft een uitvoerder wel deelgenomen aan een focusgroep. Al met al was de animo om deel te nemen aan het onderzoek groot en de non-respons laag.

1. Groningen-Drenthe
2. Ommen-Hardenberg
3. Amsterdam
4. Utrecht (stad)
5. Regio Zoetermeer
6. Midden-Holland e.o.
7. Midden-Gelderland
8. Rivierenland
9. Noordoost-Brabant
10. Helmond - De Peel
11. Zuid-Limburg

1. Afeer, EMCO, Iederz Wedeka, Werkplein Drentse Aa
2. Larcom
3. Cordaan, Roads (Arkin), Pantar, Social Capital
4. UW, Wij 3.0
5. De Binnenbaan
6. Promen
7. Scalabor
8. Werkzaak Rivierenland
9. IBN, WSD, Weener XL
10. Senzer
11. MTB, Vidar, Werk voor Heerlen

23%

van de beschut werkplekken in Nederland in de steekproef



Figuur 3. Geselecteerde regio's (legenda boven) en betrokken uitvoerders van beschut werk (legenda onder). Bron kaart: Regioatlas.nl

3 Actueel beeld van beschut werk in Nederland

3.1 Wat wordt verstaan onder beschut werk en wie zijn beschut werknemers?

3.1.1 De wettelijke basis

In de Participatiewet is in artikel 10b bepaald dat gemeenten aan een bepaalde groep inwoners “een voorziening beschut werk” aanbieden. Vastgelegd is onder meer dat de voorziening bedoeld is voor mensen “van wie het college heeft vastgesteld dat deze uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie” hebben. De wettelijke doelgroep nieuw beschut is zeer divers. In de Participatiewet artikel 10b staan vele groepen mensen beschreven die in potentie onder de doelgroep beschut vallen, mits zij voldoen aan bovenstaand criterium.

In het ‘Besluit Beschut Werk’ van 18 december 2014 is nader toegelicht voor wie de werkplekken nieuw beschut bedoeld zijn. In artikel 3 lid 1 van dit besluit is vastgelegd dat het UWV onderzoek uitvoert naar de vraag of iemand in aanmerking komt voor een beschutte werkplek. UWV toetst of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op[3]:

a. Eén of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
b. Permanent toezicht of intensieve begeleiding, die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden.

In artikel 3 lid 2 is vastgelegd dat “uitsluitend indien uit het onderzoek blijkt dat ten minste één van de vragen, genoemd in het eerste lid onder a of b, bevestigend wordt beantwoord”, het UWV het college advies geeft om vast te stellen dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het bepalende aspect is dus dat om tot arbeidsparticipatie te komen voor de mensen in deze doelgroep door werkgevers zodanige investeringen in werkplek en werkomstandigheden gedaan moeten worden, dat deze normaal gesproken niet kunnen worden verwacht van een werkgever.

3.1.2 De praktijk

De voor het onderzoek gevoerde gesprekken en uitgevoerde sessies laten zien dat het in de praktijk soms lastig is om scherp af te bakenen wie wel en wie niet in aanmerking komt of zou moeten komen voor een werkplek nieuw beschut. Bovendien is de wettelijke definitie in de praktijk niet bij alle betrokkenen bekend. De praktijk biedt het volgende beeld van wie de beschut werker is.

Verschillende gesprekspartners gaan ervan uit dat de doelgroep beschut werk afgebakend is op basis van een bepaald arbeidsvermogen; in de zin van een bepaalde minimale dan wel maximale loonwaarde. Beschut werkers worden op de ‘werkladder’ geschaard tussen mensen met arbeidsmatige dagbesteding en mensen werkzaam met loonkostensubsidie in reguliere banen. Het gaat om mensen met grote afstand tot werk – die tot 2015 zouden hebben behoord tot de doelgroep van de Wsw – met daarbinnen een relatief lage loonwaarde. Zoals boven beschreven is dit uitgangspunt niet gebaseerd op de wettekst, maar het is ook niet bij definitie in strijd met de wet.

[3] https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2014-515.html.

Diverse gesprekspartners in het onderzoek geven aan dat de criteria om voor de beschutte werkplekken in aanmerking te komen ruimte laten voor interpretatie. Meerdere uitvoerders en gemeenten begeleiden kandidaten nieuw beschut bij hun contact met UWV en geven aan dat bekend is op basis van welke indicatoren UWV de indicatie afgeeft. Het heeft tot gevolg dat de “slaagkans” van de aanvraag wordt vergroot in de zin dat er bijvoorbeeld minder kandidaten een indicatie beschut krijgen, die in de ogen van de uitvoerder of gemeente nog niet klaar zijn voor professioneel werk (in een beschutte omgeving). Hierdoor kan er evenwel een discrepantie ontstaan tussen de wettelijke definitie van de doelgroep beschut werk en de ‘praktijk’.

Een deel van de betrokkenen van gemeenten en uitvoerders, heeft de perceptie dat de werkplekken nieuw beschut per definitie werkplekken ‘beschut binnen’ zijn vanwege de aanwezige arbeidsbeperkingen dan wel vanwege de wijze waarop zij relevante bepalingen in de Participatiewet en het Besluit Beschut Werk lezen. Andere betrokkenen zien meer mogelijkheden om ook beschutte werkplekken te creëren anders dan ‘beschut binnen’, eventueel ook bij reguliere werkgevers. De praktijk laat zien dat werkplekken nieuw beschut inderdaad mogelijk blijken buiten de eigen beschutte werkplaats. Paragraaf 3.5 gaat hier verder op in.

Het onderzoek laat zien dat gemeenten en uitvoerders de wettelijke afbakening van de doelgroep nieuw beschut in de praktijk lastig hanteerbaar vinden. Dit kan invloed hebben op de beleidsinzet op beschut werk (zie paragraaf 3.4) Tegelijkertijd zien betrokkenen wel dat de voorziening nieuw beschut een relevante doelgroep bedient, die anders waarschijnlijk buiten het arbeidsproces zou blijven. Zoals iemand het formuleert: “de mensen zijn niet veranderd, alleen de wet”.

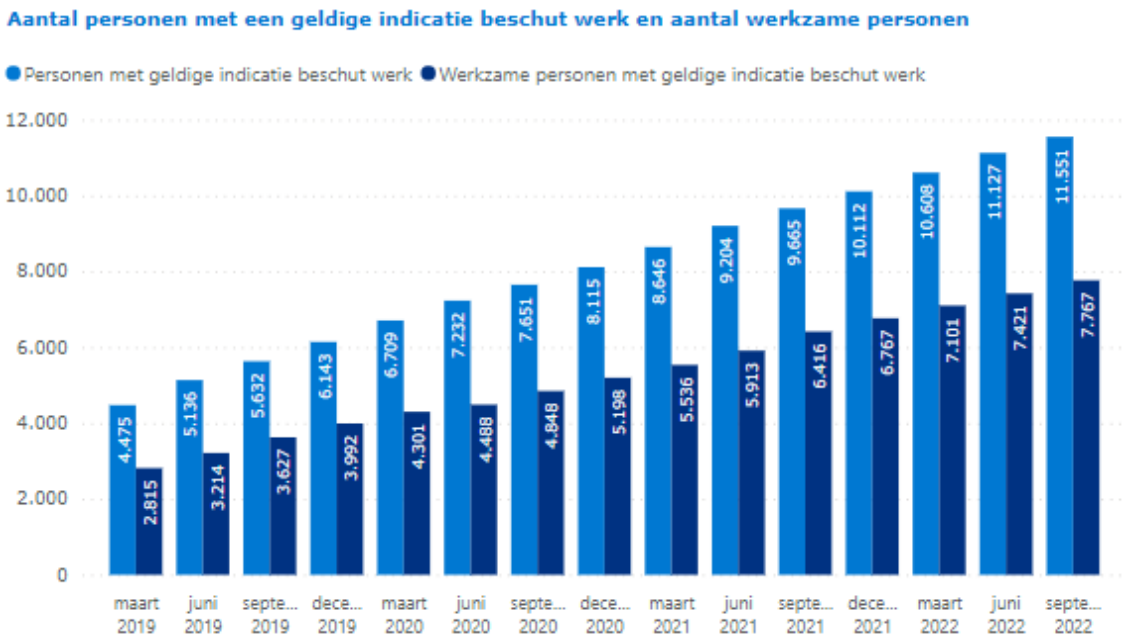
Verschillen met de Wsw-doelgroep

Het onderzoek levert de volgende inzichten op wat betreft verschillen en overeenkomsten tussen de doelgroep nieuw beschut en de doelgroep Wsw:

a. De doelgroep beschut lijkt qua arbeidsvermogen op dat deel van de Wsw met de meeste arbeidsbeperkingen en als gevolg daarvan het minste arbeidsvermogen. Dit is een gevolg van beleid; bij de invoering van de Participatiewet was beoogd dat 2/3e deel van de voormalige Wsw-doelgroep zou komen te vallen onder de Banenafspraak; dit betreft het deel met het meeste arbeidsvermogen;
b. De doelgroep van Wsw’ers is sterk vergrijzend vanwege het ontbreken van instroom en een jaarlijkse trendmatige uitstroom, en daardoor gemiddeld ouder dan de mensen die geplaatst zijn op de werkplekken nieuw beschut;
c. Mede als gevolg hiervan is het ziekteverzuim van de medewerkers nieuw beschut doorgaans lager dan die van de Wsw-populatie;
d. Een positief gevolg van de vaak jongere leeftijd van de medewerkers nieuw beschut is, dat deze volgens sommigen meer ontwikkelbaar en beter leerbaar zijn dan de actuele populatie Wsw’ers. Investeren in ontwikkeling, bijvoorbeeld met als doel om op te klimmen op de werkladder, levert daarom bij de doelgroep nieuw beschut in potentie allicht meer op dan bij de actuele populatie Wsw’ers.
e. Een ervaringsgegeven van de doelgroep nieuw beschut is verder dat deze doelgroep veel multiproblematiek kent. Om voldoende werkfit te zijn, blijkt het vaak nodig om ondersteuning te bieden voor personen met psychische en sociale problemen. De doelgroep kampt verder met relatief veel uitdagingen op het gebied van zorg, vanwege de eigen problemen en omdat zij zorgtaken op zich nemen voor familie en andere naasten, en door schulden en verslaving;
f. Deze problemen leiden ertoe dat medewerkers van de doelgroep nieuw beschut vaker langdurig uitvallen uit het werkproces dan de Wsw-medewerkers.

3.2 Realisatie van beschut werkplekken in cijfers

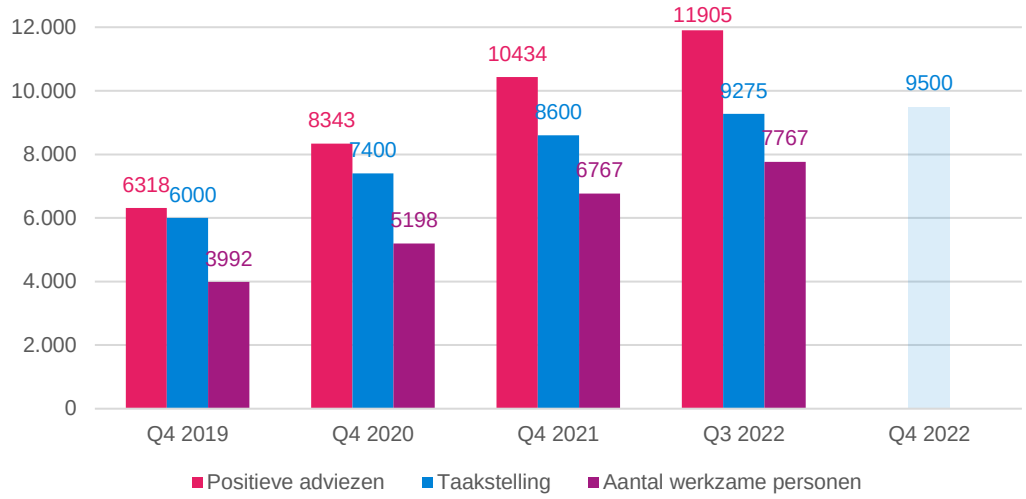
Op dit moment maken de meeste regio's actief werk van het realiseren van werkplekken nieuw beschut. Diverse gemeenten waren eerst terughoudender met het initiëren en helpen organiseren van werkplekken nieuw beschut, bijvoorbeeld omdat de mening was dat het beschikbare budget doelmatiger ingezet kon worden (zie ook paragraaf 3.3). Hierbij speelt mee dat de taakstelling met ingang van januari 2017 een meer verplichtend karakter heeft gekregen. Het Dashboard Beschut Werk laat dan ook zien dat het aantal werkplekken nieuw beschut in de afgelopen jaren sterk is toegenomen: van minder dan 3.000 in 2019 naar bijna 7.800 september 2022 (figuur 2).



Figuur 4. Aantal personen met een indicatie beschut werk, versus het aantal werkzame personen beschut. Bron: Dashboard Beschut werk

Het aantal indicaties (bijna gelijk aan het aantal positieve adviezen) ligt aanmerkelijk hoger dan het aantal gerealiseerde werkplekken. De verhouding is telkens ongeveer 2/3e (zie ook figuur 3). Het gegeven dat het aantal werkzame personen onder de taakstelling ligt, lijkt daarmee (op macroniveau) niet terug te voeren op het ontbreken van een voldoende omvangrijke doelgroep met een indicatie. Andere overwegingen, zoals financiële en organisatorische, lijken hierbij een belangrijkere reden. Ook is het zo dat niet altijd alle personen met een door het UWV afgegeven indicatie beschut werk, volgens de uitvoerder en/of gemeente te begeleiden is naar werk.

Echter valt op dat het aantal werkzame personen en het aantal indicaties recent sterker toenemen dan de taakstelling. Hiermee komt de taakstelling dus in recente jaren meer binnen bereik dan voorheen: er lijkt een inhaalslag gaande. Hierbij moet wel in acht genomen worden dat er een verschil in definitie is tussen deze cijfers. De taakstelling rekent immers met een gemiddelde werkweek van 31 uur, terwijl UWV de deeltijdfactor niet meeweegt in de berekening van het aantal werkzame personen.



Figuur 5. Realisatie versus doelstelling en positieve adviezen beschut werk. Bron: eigen berekening op basis van Dashboard Beschut werk (realisatie en positieve adviezen) en ministeriële regelingen (doelstelling).

3.3 Invloed van financiën en bekostigingssystematiek

Inzicht in de verschillende bekostigingswijzen, en de prikkels die daarvan uitgaan op gemeenten en uitvoerders, kan verklaren waarom sommige gemeenten en uitvoerders momenteel nog terughoudend zijn om werkplekken nieuw beschut te creëren, hoewel blijkt dat de beoogde doelgroep voor deze voorziening er zeker is en ook behoefte heeft aan een voorziening.

De financiering van de werkplekken nieuw beschut is vanuit het Rijk als volgt opgezet:

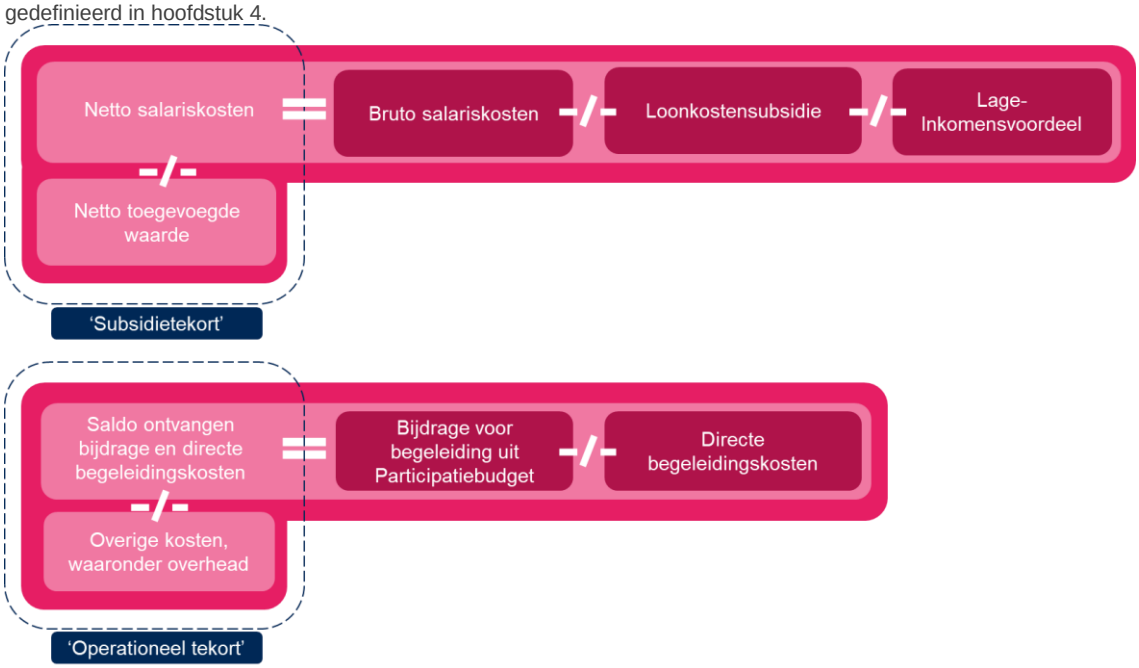
a. Er is loonkostensubsidie beschikbaar vanuit het BUIG-budget. De loonkostensubsidie is gebaseerd op de loonwaarde en kan voor een voltijdsbaan maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon (WML) bedragen, inclusief 23,5% opslag voor werkgeverlasten;
b. Voor medewerkers die tussen 100 en 125 procent van WML verdienen en minimaal 1.248 uur per jaar werken, is verder het Lage-inkomensvoordeel (LIV) beschikbaar. Het LIV bedroeg tot 2020 nog € 2.000 maximaal per werkplek en is toen verlaagd naar maximaal € 1.000 per werkplek. In 2021 volgde een verdere verlaging naar maximaal € 960 per jaar.
c. Gemeenten ontvangen middelen voor de begeleiding en werkplekaanpassingen uit het Participatiebudget (Integratie-uitkering Sociaal Domein). In 2022 gaat het dan om € 8.100 per werkplek per jaar. Dit geld is overigens in principe vrij besteedbaar.

De bekostiging van uitvoerders vindt plaats via verschillende routes, zoals PxQ-financiering of via een lumpsumbekostiging (al dan niet in combinatie met de bijdrage voor uitvoering van de Wsw of andere taken). Sommige gemeenten of regio's kiezen ervoor om enkel de beschikbare (Rijks)middelen in te zetten voor beschut werk, maar de meeste regio's zetten daarnaast ook eigen middelen in, om tekorten te dekken bij uitvoerders (zie volgende alinea).

De bijdrage vanuit het Participatiebudget is bedoeld als dekking voor met name de directe (personele begeleidings-) kosten en niet ook voor de indirecte kosten (c.q. toe te rekenen overhead). Elke uitvoeringsorganisatie heeft echter onvermijdelijk een zekere mate van overhead, voor management en ondersteunende functies die het beste centraal in de organisatie georganiseerd kunnen worden. De bekostiging van de werkplekken nieuw beschut is in deze zin gebaseerd op de marginale kostprijs (oftewel de extra kosten die ontstaan vanwege deze werkplek) in plaats van op de integrale kostprijs van deze werkplekken. Het feitelijke uitgangspunt van de marginale kostprijs van werkplekken nieuw beschut als basis voor de vergoeding uit het Participatiebudget betekent voor uitvoerders dat zij de indirecte kosten c.q. de overhead niet of nauwelijks kunnen doorbelasten aan de werkplekken nieuw beschut. Dit betekent een operationeel tekort voor uitvoerders van beschut werk.

Hiernaast komt het in sommige gevallen voor dat de opbrengsten (netto toegevoegde waarde) van beschut medewerkers niet voldoende is om de salariskosten te dekken na aftrek van loonkostensubsidies en het Lage-inkomensvoordeel. Dit noemen wij het '(loonkosten)subsidietekort'.

Een overzicht van de kosten, opbrengsten en tegenhangende financieringsstromen van beschut werkplekken is schematisch weergegeven in figuur 6. De afzonderlijke kostenposten worden verder uitgesplitst, toegelicht en gedefinieerd in hoofdstuk 4.



Figuur 6. Overzicht van de integrale kosten ten opzichte van de bekostiging beschut werk

3.4 Beleid- en uitvoeringsverschillen tussen regio's

3.4.1 Uiteenlopende beleidsmatige keuzes

Gemeenten blijken op diverse punten van elkaar afwijkende keuzes maken ten aanzien van de voorziening nieuw beschut. In deze paragraaf bespreken we deze.

Diverse gemeenten hadden aanvankelijk grote aarzelingen om invulling te geven aan de voorziening nieuw beschut. Met het meer verplicht stellen van de taakstelling per gemeente per 2017 zijn de verschillen tussen gemeenten op dit punt verkleind. Desondanks zijn er regio's die nog steeds geen beschut werk aanbieden. Een van de redenen die genoemd werden in een regio in onze steekproef, is dat men 'beschut werk' associeert met "de oude Wsw, waar we toch vanaf willen". Dit betreft wel een van de uitzonderingen in Nederland (zie tabel 2).

Gemeenten en uitvoerders maken ook uiteenlopende afspraken over hoe om te gaan met loonwaardemetingen. Enkele regio's kiezen ervoor om niet alleen loonkostensubsidie te verstrekken op basis van individuele loonwaardemetingen. Zij vullen deze subsidie namelijk uit eigen middelen aan tot een vaste totale subsidie van 70 procent van het WML. De gedachte is dat de loonwaarde in hun praktijk meestal rond 30 procent van het WML ligt en dat de beschikbare (totale) subsidie voor beschut werk anders niet toereikend is. Dit heeft te maken met de systematiek van loonwaardemetingen, waarop we in hoofdstuk 4 verder ingaan.

Politiek-bestuurlijk commitment is een belangrijke factor. De ene gemeente vindt beschut werk meer prioritair dan de andere. Dit bepaalt ook de keuzes. Gemeenten geven dan ook een uiteenlopend gewicht aan financiële overwegingen bij het maken van keuzes over bijvoorbeeld de best passende werksoorten. Waar de ene gemeente vooral uitgaat van het ontwikkelingsperspectief van de betreffende kandidaten nieuw beschut, spelen in andere gemeenten financiële overwegingen een grote (sturende en qua aantal werkplekken belemmerende) rol. Dit kan binnen eenzelfde (arbeidsmarkt)regio heel verschillend zijn tussen gemeenten.

Een ander verschil betreft de keuze waar vooral werkplekken te zoeken. Dat kan bijvoorbeeld bij (zoveel mogelijk) reguliere werkgevers, waar andere gemeenten inzetten op het optimaal benutten van de eigen, al opgebouwde uitvoeringsinfrastructuur van het voormalige Wsw-bedrijf. In het onderzoek blijkt dat in de meeste regio's en voor de meeste gemeenten geldt dat zij de werkplekken nieuw beschut vooral laten organiseren door het eigen werkbedrijf of werkbedrijven dan wel door andere uitvoerders die in het sociale domein actief zijn (zorg). Kleinere bedrijven (met winstoogmerk) bieden enkel op zeer kleine schaal beschut werk.

3.4.2 Uitvoeringsverschillen

Er worden ook uiteenlopende keuzes gemaakt in de organisatie van de uitvoering. De meeste uitvoerders staan 'op enige afstand' van de te bedienen gemeenten. Dit betreft uitvoerders die georganiseerd zijn als Gemeenschappelijke Regeling waarbij de gemeenten participeren in de GR of die een NV/BV-constructie kennen waarbij gemeenten aandeelhouder zijn. Dit heeft tot gevolg dat de gemeenten niet direct betrokken zijn bij de meer operationele keuzes van de uitvoerder en zijn bedrijfsvoering.

Anders is dit voor uitvoerders die onderdeel vormen van de gemeente, zoals bijvoorbeeld het geval is in de gemeenten Groningen, Den Bosch en de regio Sittard-Geleen (waar de respectievelijke uitvoerders Iederz, Weener XL en Vidar onderdeel vormen van de gemeentelijke organisatie). Gemeenten maken soms de keuze om naast de uitvoering ook het beleid ten aanzien van de voorziening nieuw beschut over te dragen aan de eigen uitvoerder. Andere gemeenten behouden nog wel een beleidsfunctie op dit vlak.

Tot slot komt het voor dat beschut werk wordt uitgevoerd door meerdere uitvoerders in dezelfde gemeente. Dit kan middels een coöperatief model, waarin uitvoerders en gemeente samen kijken bij welke uitvoerder een beschut werknemer het beste past. Ook een 'semi-competitief' model komt voor, namelijk dat uitvoerders in principe mogen concurreren voor werknemers nieuw beschut. Deze concurrentie vindt echter doorgaans plaats in een 'sociale setting', waarbij de sociale doelstellingen belangrijker zijn dan winst maken. Ook is er regelmatig sprake van onderlinge casusafstemming en detacheringen over en weer, met de gemeente in een regierol.

3.5 Werksoorten en aantal medewerkers per bedrijf

De medewerkers beschut kunnen werkzaam zijn in verschillende werksoorten. De medewerkers nieuw beschut zijn vaak werkzaam in 'beschut binnen' (zoals inpakken, verpakken, ompakken, industrie, metaal, et cetera), maar daarnaast zijn werkplekken gecreëerd in de vorm van Werken op Locatie (WOL) en op basis van groeps- of individuele detachering. Het onderscheid tussen WOL en groepsdetachering is dat bij groepsdetachering de werkzaamheden worden verricht onder gezag van de inlener. Wel gaat bij groepsdetachering de werkleiding vanuit het werkbedrijf vaak mee. Bij WOL is geen sprake van een formele detacheringsrelatie. De werkzaamheden worden formeel uitgevoerd onder gezag van het werkbedrijf. In de praktijk is de scheidslijn fluïde. Hierom (en om voldoende waarnemingen per kostensoort te creëren) nemen wij in dit onderzoek deze werksoorten samen onder de naam 'beschut buiten'.

Werksoort op werkladder	Wsw	Voorziening nieuw beschut	
	Sectorinformatie Cedris 2021	Sectorinformatie Cedris 2021	Onderzoek Significant APE
Beschut werk binnen	40%	60%	69%
Werken op Locatie	19%	20%	6%
Groepsdetachering	16,5%	14%	19%
Individuele detachering	17,5%		6%
Begeleid Werken of reguliere arbeidsplaats (in dienst van inlener)	7%	7%	Niet in de steekproef

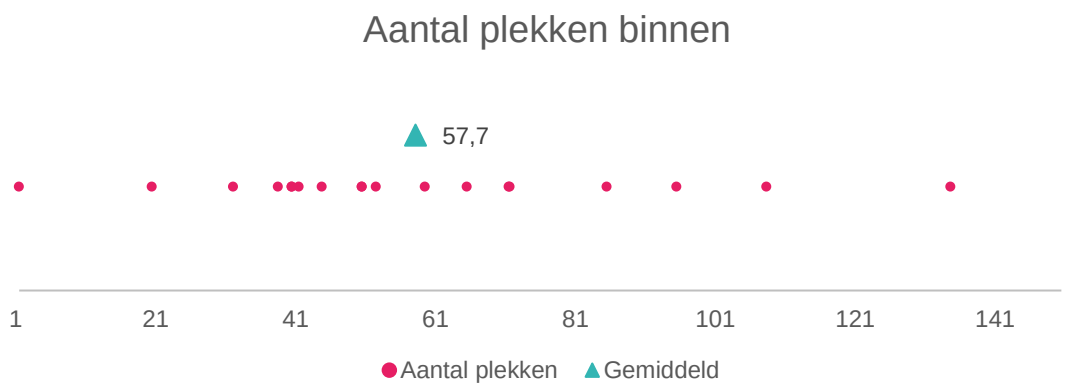
Tabel 7. Verschillende werksoorten bij de Wsw versus beschut werk. Bron: Cedris sectorinformatie en onderzoek Significant APE

Ons onderzoek levert op dat bij de uitvoerders in de geselecteerde arbeidsmarktregio's circa 69 procent van de werkplekken nieuw beschut gecreëerd zijn op basis van werksoort 'beschut binnen'. Dat is meer dan de 60 procent volgens de Cedris sectorinformatie[4]. Het aandeel WOL en groepsdetachering is bij elkaar 25% in onze steekproef, tegen 34% volgens de Cedris sectorinformatie. Het aandeel beschutte werkplekken 'binnen' is daarmee voor de doelgroep van nieuw beschut aanmerkelijk groter dan voor de doelgroep van de medewerkers in de sociale werkvoorziening (Wsw).

De uitvoerders van de voorziening nieuw beschut geven aan dat zij inzetten op het, zo mogelijk, creëren van werkplekken buiten de eigen beschutte werkplaats. Daarbij speelt enerzijds mee dat een werkplek buiten de eigen beschutte werkplaats meer bijdraagt aan de ontwikkelmogelijkheden van de kandidaat beschut werk, biedt het meer variatie van werkzaamheden en stimuleert het gevoel van eigenwaarde en trots (zie ook het kader aan het einde van dit hoofdstuk). Anderzijds is een werkplek buiten de beschutte werkplaats doorgaans meer rendabel c.q. minder verliesgevend dan werkplekken beschut binnen. Dit zal ook blijken uit hoofdstuk 4.

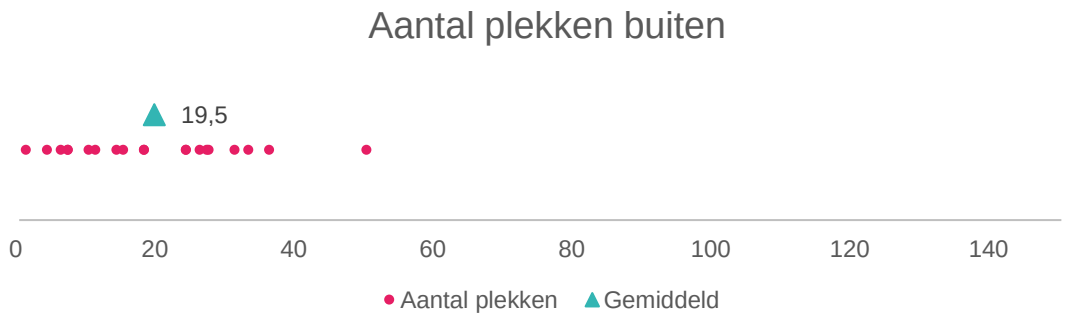
Ondanks de inzet op het bevorderen van werkplekken nieuw beschut buiten de eigen interne werkplaats, betreft een grote meerderheid (van 69 procent) werkplekken beschut binnen. Van de in totaal geïnventariseerde 1.528 werkplekken nieuw beschut zijn er 1.096 beschutte werkplaatsen binnen. Het onderzoek levert op dat bij de meeste uitvoerders tussen 30 en 75 medewerkers nieuw beschut werkzaam zijn op een beschutte werkplek binnen (gemiddeld gaat het om circa 58 beschutte wekplekken binnen):

[4] Wij scharen ook de werksoorten, die nergens anders geplaatst konden worden, onder 'beschut binnen'. Hieronder valt bijvoorbeeld iemand die koffie schenkt of patiënten wijst naar de juiste afdeling; dit betreft bedrijven anders dan voormalige SW-bedrijven. Bovendien konden niet alle uitvoerders de cijfers opdelen in werksoorten; deze werknemers zijn volledig geschaard onder de grootste groep: beschut binnen. Hierom is het aandeel beschut binnen waarschijnlijk groter dan de cijfers van Cedris.



Figuur 7. Gemiddeld aantal werkplekken beschut 'binnen' per uitvoerder (N=19, aantal beschut werkers = 1.096)

Bij "beschut buiten" (groepsdetachering en verschillende vormen van WOL samen) gaat het dan om een gemiddeld aantal van ruim 19 werkplekken, bij in totaal ruim 389 geïnventariseerde werkplekken bij de uitvoerders die meededen aan de steekproef:[5]

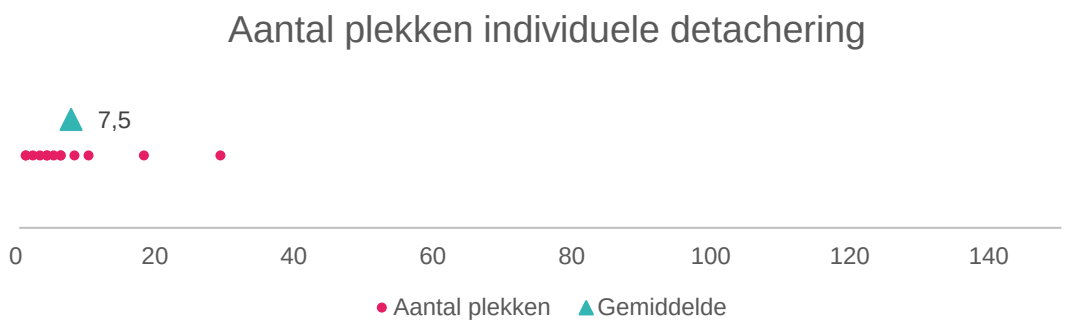


Figuur 8. Gemiddeld aantal werkplekken beschut 'buiten' (N=20, aantal beschut werkers = 389)

Met een enkele uitschieter naar circa 50 werkplekken op basis van beschut buiten en enkele uitvoerders met minder dan 10 werkplekken, bieden de meeste uitvoerders tussen 10 en 30 werkplekken beschut buiten. De gemiddelde omvang van het aantal werkplekken beschut buiten, bij de uitvoerders die meewerkten aan het onderzoek, is aanmerkelijk kleiner dan het aantal werkplekken beschut binnen.

Het gemiddelde aantal werkplekken individuele detachering per uitvoerder blijkt in het onderzoek relatief beperkt (namelijk circa zeven). Op een tweetal uitzonderingen na, is het aantal werkplekken individuele detachering voor medewerkers nieuw beschut nergens hoger dan tien. In totaal omvat het onderzoek 97 werkplekken op basis van individuele detachering.

[5] Sommige bedrijven hebben een format ingevuld voor zowel beschut buiten als groepsdetachering. Deze twee formats tellen dan in het aantal waarnemingen ('N') tweemaal. Het gemiddelde is dus te interpreteren als "het gemiddelde aantal plekken per werksoort". In het vervolg van deze rapportage tonen we telkens het gewogen gemiddelde naar aantal werkplekken, waardoor het niet uitmaakt of een bedrijf een of meerdere formats heeft ingevuld per werksoort.



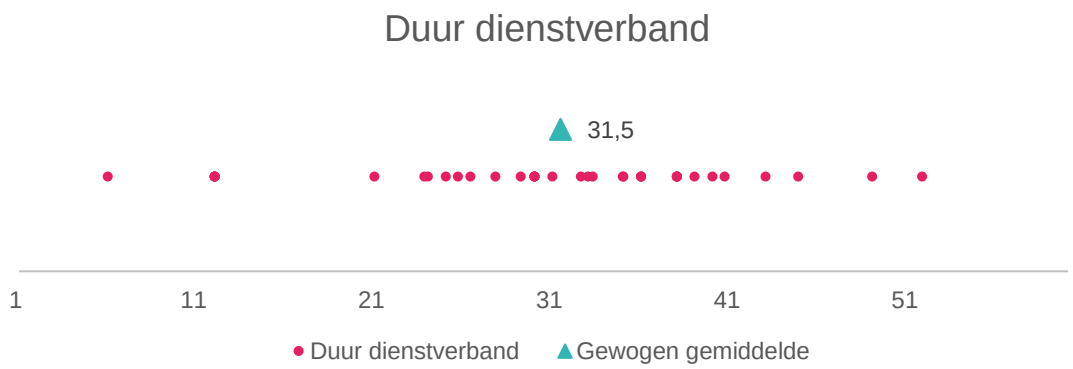
Figuur 9. Gemiddeld aantal werkplekken beschut 'individuele detachering' (N=13, aantal beschut werkers = 97)

We merken hierbij op dat niet alle bedrijven de medewerkers perfect konden indelen naar werksoort. Deze indeling is bijvoorbeeld makkelijker te maken voor de (voormalige) SW-bedrijven dan voor bedrijven in de zorgsector. Zo hanteren verschillende bedrijven andere indelingen, afhankelijk van de aard van werkzaamheden die worden uitgevoerd.

3.6 Cijfers over beschut werkcontracten

3.6.1 Duur arbeidscontract en uitstroom

Figuur 10 laat zien hoe lang beschut werknemers gemiddeld reeds in dienst zijn bij de uitvoerders in maanden. Gemiddeld genomen (gewogen naar het aantal werkplekken) heeft de beschut werker een dienstverband van 31,5 maanden. Het kortst durende, gemiddelde arbeidscontract is 6 maanden. Bij de werkplek met het hoogste gemiddelde ligt dit op 51,8 maanden.



Figuur 10. Gemiddelde duur van het dienstverband in aantal maanden (N=38, aantal beschut werkers = 1219)

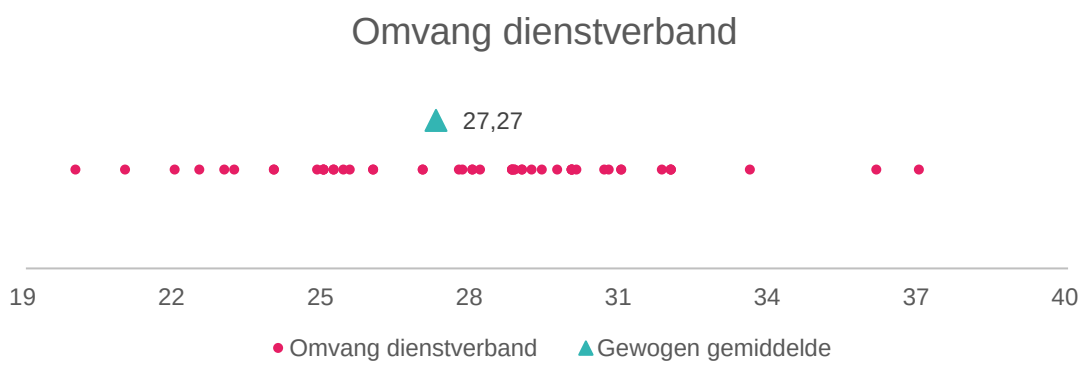
De gemeten gemiddelde contractduur is een momentopname. De gemiddelde duur van een dienstverband zal namelijk de komende jaren naar verwachting sterk toenemen, omdat het aandeel nieuwe instroom gaat afvlakken ten opzichte van het totaal en ten opzichte van de uitstroom. Deze nieuwe instroom trekt de gemiddelde arbeidsduur (van lopende contracten) omlaag. Medewerkers beginnen bijna altijd met een tijdelijk arbeidscontract van 1 jaar. Na verloop van tijd wordt dit verlengd met nog een jaar of tot een vast dienstverband, nadat in de praktijk zichtbaar is geworden of iemand over voldoende arbeidsvermogen beschikt. Het relatieve aandeel van medewerkers nieuw beschut met een vast dienstverband zal in de loop der jaren naar verwachting toenemen, ook doordat uitvoerders financiële stabiliteit en zekerheid aan de medewerkers willen bieden.

De meest recente publicatie Sectorinformatie 2021 van Cedris laat zien dat de uitstroom van medewerkers nieuw beschut 9 procent per jaar is (tegen 40 procent instroom). Hierin staat dat een uitstroom naar regulier werk minder tot niet voor de hand ligt, gezien de indicatie bij deze doelgroep. De interviews en uitkomsten uit de sessies ondersteunen dit beeld. Verder geeft Cedris aan dat uitstroom "om leeftijdgerelateerde redenen (pensioen, ziekte, overlijden) nog

weinig voorkomt". Pensioen en overlijden zijn vanwege de relatief jonge leeftijd uitzonderingen. Medewerkers nieuw beschut hebben verder een wat lager percentage ziekteverzuim dan Wsw-medewerkers. Wel blijkt uit het onderzoek dat er wel relatief vaak sprake is van terug- en uitval uit het arbeidsproces vanwege bijvoorbeeld psychische of sociale problemen. Deze problemen kunnen tijdelijk zijn maar ook structureel, waardoor terugval naar een uitkeringssituatie kan voorkomen.

3.6.2 *Contractomvang*

Gemiddeld genomen heeft de beschut werker een arbeidscontract voor 27,27 uur per week (figuur 11). De bandbreedte loopt van gemiddeld 20 uur per week tot (bij uitzondering) 37 uur per week. De gewogen gemiddelde contractomvang voor beschut binnen (26,8 uur per week) is iets lager dan dat van beschut buiten (28,5) en detachering (27,4).



Figuur 11. Gemiddelde omvang van het dienstverband in aantal uren per week (N=51, aantal beschut werkers = 1578)

We zien in de cijfers een relatief grote spreiding tussen verschillende uitvoerders in de omvang van het gemiddelde dienstverband. Een deel van de uitvoerders maakt een bewuste keuze om vooral wat kleinere dienstverbanden aan te bieden, mede gezien de verwachte belastbaarheid van een medewerker nieuw beschut. Indien dienstverbanden te klein worden, heeft dit als nadeel dat de betreffende medewerker onder het WML uitkomt en financieel afhankelijk wordt van ofwel een partner en/of een (aanvullende) uitkering. Ongeacht de reden werkt de gemiddelde medewerker nieuw beschut dus minder uren per week dan het cijfer van 31 uur waarmee UWV rekent voor de taakstelling.

Gegeven een 37-urige werkweek conform cao Aan de Slag, heeft een gemiddelde beschut werker dus een arbeidscontract van circa 0,74 fte. Beschut werknemers werken dus meer in deeltijd dan de gemiddelde Wsw-medewerker (tabel 8). Overigens valt een beperkt deel van de werknemers in de steekproef onder andere cao's dan Aan de Slag, zoals Social Work en cao ABU.

	Onderzoek Significant APE	Cedris Sectorinformatie 2021	Wsw o.b.v. Cedris Sectorinformatie 2021
Gemiddelde omvang van het dienstverband als % van fte	0,74	0,76	0,85

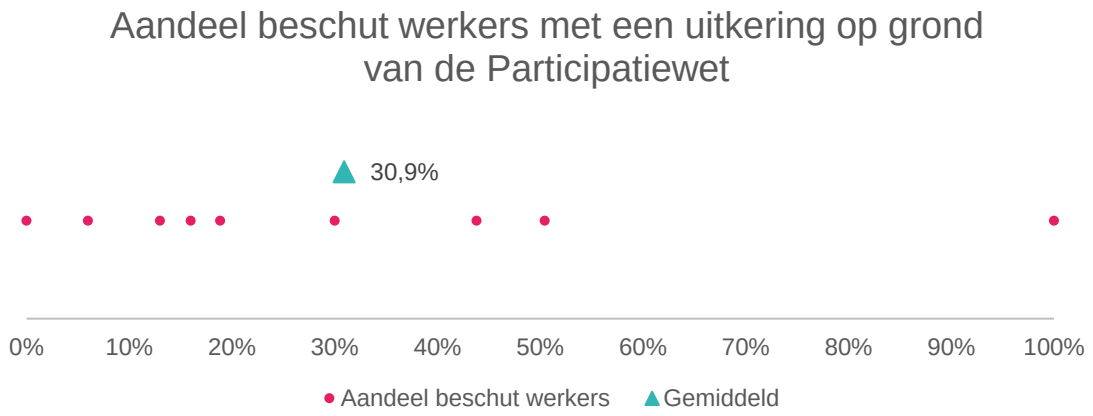
Tabel 8. Contractomvang dienstverbanden nieuw beschut en Wsw. Bron vergelijkingscijfers: Sectorinformatie 2021

3.6.3 *Samenloop beschut werk met uitkeringen*

Beschut werkers vallen in te delen in drie categorieën:

a. Met (deeltijd)uitkering op grond van de Participatiewet. Hieronder vallen de algemene bijstand, IOAW, IOAZ en bbz;
b. Uitgestroomd uit de uitkeringssituatie Participatiewet als gevolg van inkomen uit (beschut) werk;
c. Met een overige uitkering (zoals Wajong);
d. Niet uitkeringsgerechtigd.

We zien dat 30,9% van de beschut werkers uit de steekproef een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet (niet gewogen naar omvang door databeperkingen).[6] Dit betreft uiteraard deeltijduitkeringen omdat beschut werk arbeidsinkomen oplevert dat wordt ingehouden op de uitkering. Sommige gemeenten geven aan dat het aandeel beschut werkers met een uitkering op grond van de Participatiewet zelfs 100% is. Het minimum ligt op 0%.



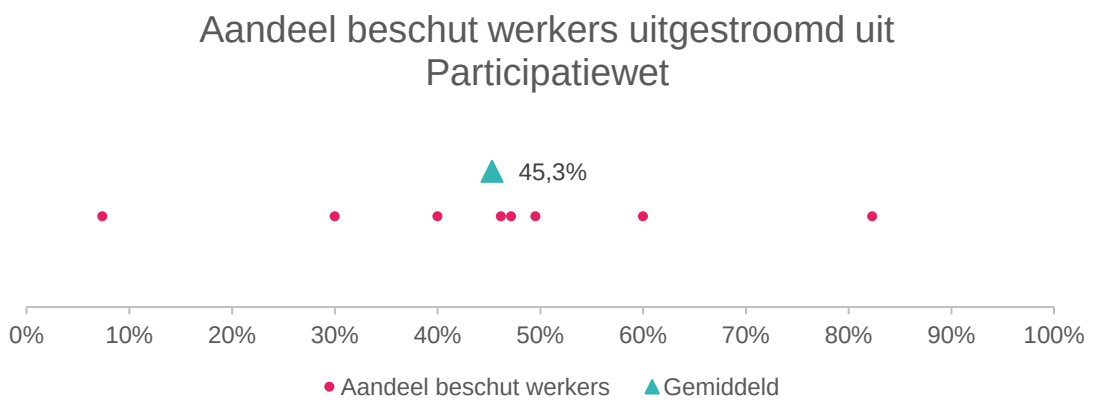
Figuur 12. Gemiddeld aandeel beschut werkers met een uitkering op grond van de algemene bijstand, IOAW, IOAZ, bbz (N=9, aantal beschut werkers = 324)

De bandbreedte van het aandeel beschut werkers met een uitkering is op basis van deze gegevens groot. Deze grote bandbreedte is gerelateerd aan de verschillen in omvang van het dienstverband. Hoe kleiner het dienstverband, des te vaker een (aanvullende) uitkering noodzakelijk is. Bovendien kan de huishoudsituatie van beschut werkers verschillen (alleenstaande, kostendeler dan wel gehuwde). Een andere verklaring is dat de aangeleverde gegevens van gemeenten en uitvoerders op dit vlak niet exact genoeg zijn. Met name is de vraag hoe waarheidsgetrouw de uitschieters van 0 en 100% zijn. Zonder deze waarnemingen daalt het gemiddelde naar ruim 25%.

De netto inkomsten van de gemiddelde beschut werker zullen dichtbij de bijstandsnorm voor alleenstaanden uitkomen. De bijstandsnorm voor alleenstaanden bedroeg op 1 juli 2021 netto € 1.078,70 per maand inclusief vakantiegeld. Bij een gemiddelde werkweek van 27,27 uur om WML-niveau, ontvangt de gemiddelde beschut werker vanaf juli 2021 ruim € 1.350 bruto per maand inclusief vakantiegeld. De loonheffing op basis van het tarief van de inkomstenbelasting van 37,1% is circa € 500 per maand, maar de algemene heffingskorting en arbeidskorting zorgen ervoor dat deze belastingaanslag nog fors daalt. Per saldo resteert een nettosalaris niet ver van de bijstandsnorm voor alleenstaanden. Waar het lager is, ontvangt de beschut werker een kleine aanvulling. Als de beschut werknemer gehuwd is en de partner niet werkt, is de aanvulling groter (norm: € 1.541,00 per maand inclusief vakantiegeld). We hebben de precieze hoogte van de aanvullende uitkering niet uitgevraagd.

Het inkomen uit (beschut) werk zorgt ervoor dat een aanzienlijk deel van de betreffende medewerkers volledig uitstroomt uit een uitkeringssituatie. Deze medewerkers verdienen door het beschutte werk immers voldoende om boven de bijstandsgrens uit te komen. Het gemiddelde aandeel uitstromers uit de bijstand is circa 45 procent. De bandbreedte ligt tussen de 7 procent en 82 procent.

[6] De juiste wegingsfactor zou zijn het aantal beschut werkplekken *per gemeente*. De gegevens over de Participatiewetuitkeringen komen immers voor een groot deel van de bij de sessies betrokken gemeente. In de meeste gevallen zijn alleen gegevens opgegeven van het aantal werkplekken *per uitvoerder*.



Figuur 13. Gemiddeld aandeel beschut werkers dat als gevolg van beschut werk uitgestroomd is uit een uitkeringssituatie op grond van de Participatiewet (N=9, aantal beschut werkers = 453)

Ook dit is een grote bandbreedte, met vergelijkbare verklaringen als hierboven beschreven. Het aandeel uitstromers is voor sommige gemeenten tijdrovend om uit de systemen te halen, omdat teruggekeken moet worden in welke uitkeringssituatie een persoon zat voordat hij of zij beschut werkte. Het gaat hier om uitkeringen op grond van de Participatiewet.

Een deel van de beschut werkers ontvangt een andere uitkering, die niet voortvloeit uit de Participatiewet. Het gaat dan vooral om Wajong-uitkeringen. Circa 11 procent van de beschut werkers, met een bandbreedte die ligt tussen 2% en 30%, ontvangt een overige uitkering. Deze cijfers zijn doorgaans gebaseerd op registratiedata bij of inschattingen van de uitvoerders. Beschut werkers met een Wajong-uitkering stromen niet uit de uitkeringssituatie, aangezien zij vanwege loondispensatie onder het minimumloon verdienen, ook bij een voltijdscontract.

Figuur 14. Gemiddeld aandeel beschut werkers met een overige uitkering, Wajong etc. (N=9, aantal beschut werkers = 96)

Kwalitatieve (maatschappelijke) baten van beschut werk voor de medewerkers

Beschut werk levert productiewaarde voor de werkgever (zie hoofdstuk 4) en betekent een besparing op uitkeringen voor gemeenten en UWV. Ook worden Wmo-kosten vermeden als een cliënt doorstroomt van de dagbesteding naar beschut werk. Zo levert beschut werk kwantificeerbare baten voor de doelgroep en de betrokken instanties. Naast de 'harde cijfers' leveren beschut werkplekken ook bredere (kwalitatieve) maatschappelijke baten. Dit tekstkader gaat hierop in.

Gesprekspartners en cliëntvertegenwoordigers geven aan dat beschut werk voor de betrokken medewerkers (en familie) een belangrijke sociaal-maatschappelijke functie heeft. Ten eerste geeft werken, al dan niet beschut, een **gevoel van eigenwaarde**. Bijdragen aan de maatschappij, in plaats van enkel 'geld kosten', geeft arbeidsvreugde. Arbeidsvreugde en eigenwaarde kan zorgkosten (medicijngebruik, depressie, mantelzorg, intramurale opnames) voorkomen. Dit laatste blijkt ook uit de maatschappelijke kosten-batenanalyse Beschut Werk van Cedris. Hiernaast doen de medewerkers sociale contacten op, verder bijdraagt aan arbeidsvreugde en het voorkomen van problematische schulden.

Ten tweede zorgt beschut werk ervoor dat de doelgroep **nieuwe dingen leert.** Ten eerste zijn dat basisvaardigheden van een werknemer, zoals op tijd komen en aan afspraken houden. Daarnaast leren de werknemers ook de werkinhoud, hoewel dat bij beschut werknemers vaak aanzienlijk meer tijd kost dan bij collega's met meer arbeidsvermogen. Cliëntvertegenwoordigers geven aan dat beschut werkers bovengemiddeld veel arbeidsvreugde ervaren "als het kwartje valt". Het tegenovergestelde wordt ook genoemd bij beschut werkers die *niet* aan het werk zijn: als deze mensen "op de bank belanden" leren zij bovengemiddeld snel vaardigheden weer af. "Het komt voor dat ze binnen twee jaar niet meer kunnen lezen en schrijven."

Beschut werk heeft ten derde ook belangrijke **baten voor de veiligheid**. Cliënten uit de doelgroep zijn namelijk erg gevoelig voor de lokroep van het criminele circuit volgens de gesprekspartners. Criminaliteit brengt belangrijke maatschappelijke kosten met zich mee. Het risico op criminaliteit is navenant kleiner als de cliënt een nuttige dagbesteding heeft en arbeidsvreugde ervaart. Zo "blijven ze van de straat." Volgens de MKBA van Cedris daalt de kans op recidive hierdoor met 50%.

Verbeterpunten en aandachtspunten vanuit het perspectief van cliënten beschut werk

De landelijke cliëntenraad (hierna LCR) heeft in december 2022 een Signaal beschut werk gepubliceerd waarin een reflectie staat op de huidige uitvoering van Beschut werk. In het document geeft de LCR onder andere aan dat doorgroeimogelijkheden voor mensen in beschut werk op dit moment nog beperkt zijn. Ook geeft de LCR aan dat veel beschut werk medewerkers parttime werken waardoor ze nauwelijks meer geld krijgen dan als ze een voltijds bijstandsuitkering hebben. Deze beelden worden ook bevestigd door jobcoaches/werkregisseurs en komen overeen met de uitkomsten van dit onderzoek.

Voor beschut medewerkers gelden andere arbeidsvoorwaarden dan SW-medewerkers. Beschut werkers volgen cao Aan de Slag en SW-medewerkers volgen cao voor de SW. Medewerkers beschut werk krijgen in tegenstelling tot SW-medewerkers geen eindejaarsuitkering. Ook heeft de cao voor SW een arbeidsduur van 37 uur en de cao Aan de Slag 36 uur. Dit geeft wel eens frustratie voor beschut werk medewerkers in de periode van de eindejaarsuitkering: "waarom krijgt mijn SW-collega die hetzelfde werk doet wel een eindejaarsuitkering?" Uit ons eigen onderzoek blijkt dat ook het verschil tussen medewerkers onder de gemeentedoelgroep (met loonkostensubsidie) en de UWV-doelgroep (Wajong met loondispensatie) tot "scheve blikken" leidt op de werkvloer.

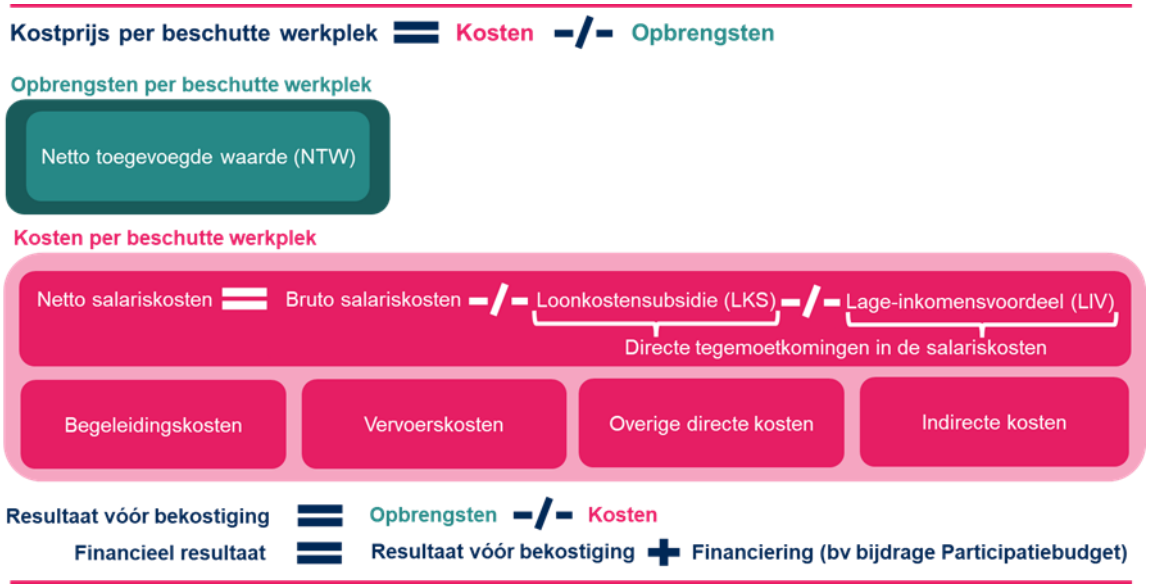
In de gesprekken met uitvoeringsorganisaties kwam naar voren dat sommige kandidaten op dit moment ook lastig komen aan een passende beschutte werkplek. Denk bijvoorbeeld aan mensen met een relatief hoger intelligentieniveau, zoals jongeren met een IT-opleiding. Een reguliere binnen- of buitenwerkplek lijkt daarvoor niet passend voor deze medewerker. Tegelijk is een reguliere werkplek niet passend vanwege hun problematiek. Ook zijn er beschut medewerkers waarvan ouders/familie zich schamen dat hun zoon/dochter in de groenvoorziening werkt en daardoor zichtbaar is voor anderen. Het is vaak lastig om deze medewerkers passend te plaatsen.

4 Kosten van beschut werkplekken

4.1 Overzicht kostensoorten en interpretatie

4.1.1 Kostensoorten en leeswijzer

In dit hoofdstuk beschrijven we per kostencomponent de omvang van de kosten van beschut werkplekken in Nederland. De kosten bestaan uit structurele kosten (kosten per jaar) en incidentele kosten. De componenten van de structurele kostprijs staan grafisch in figuur 15. We behandelen deze kostencomponenten een voor een in het vervolg (in volgorde van boven naar beneden). De bijdrage uit het Participatiebudget voor begeleidingskosten maakt geen onderdeel uit van de kostprijs, maar van financiering van deze kostprijs. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor eventuele aanvullende financiering vanuit de gemeente. In de paragraaf in kwestie volgt een precieze definitie van de verschillende kostencomponenten.



Figuur 15. Overzicht opbrengsten, kosten en gehanteerde definitie van de kostprijs van beschut werkplekken

De totale (integrale) kostprijs van beschut werkplekken behandelen we in paragraaf 8. Hier bespreken we ook de uitvoeringskosten voor gemeenten. De volgende incidentele kosten van beschut werk staan beschreven in paragraaf 9:

i. Kosten voor een werkplekaanpassing;
ii. Kosten voor een loonwaardemeting.

Het hoofdstuk sluit af met een verkenning van de bandbreedte van de macrokosten van beschut werkplekken in Nederland.

4.1.2 Getoonde cijferwaarden

Voor elke kostencomponent beschrijven we de bandbreedtes en de gemiddelden, gewogen naar het aantal beschutte werkplekken per uitvoerder. De bedragen betreffen telkens euro's per jaar. Bandbreedtes geven de spreiding aan van waargenomen waarden in de steekproef. Dit geeft de minimale en maximale waarden aan, maar ook hoe vaak een hogere, meer gemiddelde of juist lagere waarde voorkomt. Zo is te zien of de verdeling van de kostencomponent evenredig is of scheef, normaal verdeeld, of anderszins. Het gewogen gemiddelde houdt rekening met het feit dat sommige waarnemingen minder en andere meer beschut werknemers vertegenwoordigen.

Hiernaast geven we een gewogen gemiddelde op basis van 80% van de waarnemingen. In dit alternatief berekende gewogen gemiddelde op basis van de 80/20-regel hebben we telkens voor elke werksoort de laagste 10% en hoogste 10% van de waarnemingen per kostencomponent verwijderd. Dit betekent dat bij de werksoort beschut binnen en buiten, telkens de hoogste twee en laagste twee waarnemingen geen onderdeel uitmaken van dit gemiddelde. Bij individuele detachering gaat het – vanwege het lagere aantal waarnemingen – enkel om de maximale en minimale waarde die uit dit gemiddelde vallen. Deze waarnemingen zijn niet onjuist, maar betreffen doorgaans een specifieke situatie. De kosten op macroniveau (4.10) kunnen meer betrouwbaar worden als we het gewogen gemiddelde opschonen voor uitzonderingen. In de tekstuele toelichting per component duiden we verschillen tussen waarnemingen en verklaren we specifieke situaties.

4.1.3 Opschoning van de cijfers

Tijdens de analyse van de gegevens bleek dat in sommige casussen enkele aanpassingen in de cijfers nodig waren om te komen tot vergelijkbare uitgangspunten. Zo hebben enkele uitvoerders aangegeven uit te gaan van de voorlopige realisaties 2022 omwille van de beschikbaarheid van gegevens of de representativiteit. Twee uitvoerders gingen uit van de begroting 2023. We hebben in dit geval correcties uitgevoerd om de vergelijkbaarheid in basisjaar tussen uitvoerders te borgen. Met name hebben we de salariskosten, loonkostensubsidies en de netto toegevoegde waarde verlaagd zodat het vergelijkbaar is aan peiljaar 2021.

Hiernaast hebben uitvoerders regelmatig gekozen om de kosten op te voeren per fte, in plaats van per werkplek, vanwege betere aansluiting met de administratie. Om vergelijkbaarheid tussen deze uitgangspunten te borgen, hebben we de cijfers van uitvoerders die gegevens per werkplek hebben aangeleverd, omgeslagen naar per fte (op basis van de 37-urige werkweek in cao Aan de Slag). Deze omslag hebben we echter niet toegepast bij de begeleidingskosten en indirecte kosten, omdat deze kosten niet sterk blijken te variëren naar deeltijdfactor. Een omslag naar fte zou dan tot incorrecte inflatie van de kosten leiden. Meer hierover beschrijven we in de paragrafen in kwestie.

4.2 Netto toegevoegde waarde

Definitie

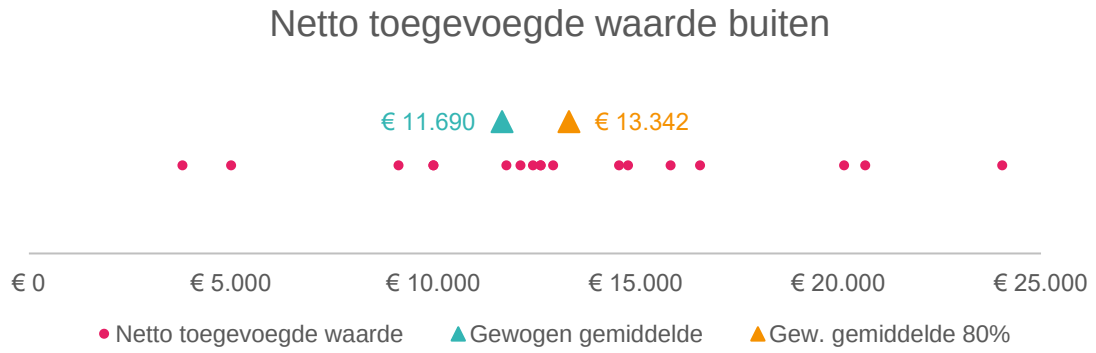
De netto toegevoegde van een medewerker beschut betreft de omzet die deze medewerker genereert voor het bedrijf. De netto toegevoegde waarde is daarmee niet zozeer een ‘kostencomponent’, als wel een component die de totale kostprijs verlaagt. De netto toegevoegde waarde berekenen we als de omzet minus eventuele inkoopwaarde van het te produceren goed. In sommige gevallen is de netto toegevoegde waarde beter meetbaar dan in andere. Bij de productie van een fysiek product dat verkocht wordt (primair proces), is de toegevoegde waarde bijvoorbeeld duidelijker meetbaar dan in het geval dat de beschut werknemer koffie schenkt of als gastvrouw werkt (indirecte functie).

Cijferwaarden

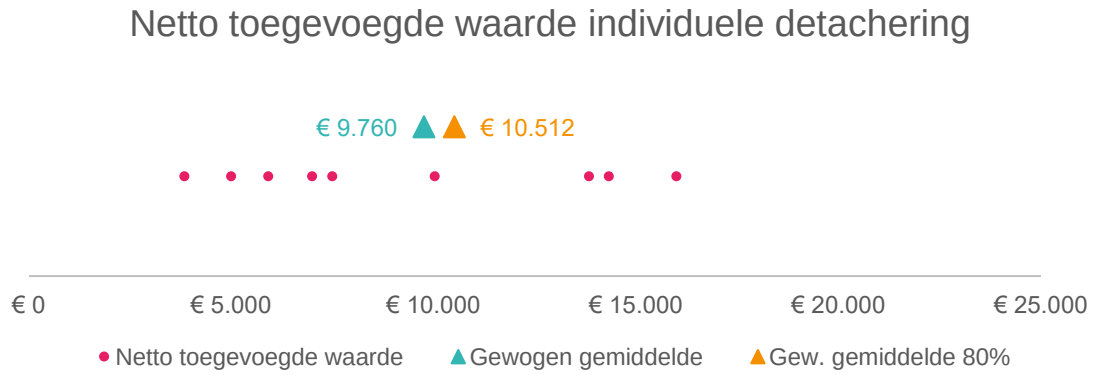
De netto toegevoegde waarde (NTW) van de beschut werkers in de categorie ‘binnen’ is gemiddeld € 5.839,-. Met 80% van de waarnemingen is dit € 5.786,-. De bandbreedte loopt van € 2.956,- tot € 10.957,-. In de categorie buiten is dit verschil groter. Hier ligt het minimum op € 3.802,- en het maximum op € 24.050,-. De gemiddelde NTW is € 11.690,- met 100% van de waarnemingen meegenomen en € 13.342,- wanneer we 80% meetellen. Bij de individuele detachering is dit gemiddelde € 9.760,- (100%) versus € 10.512,- (80%). Het bedrijf/gemeente met de laagste gemiddelde NTW per individueel gedetacheerde, zit op € 3.848,-. De hoogste gemiddelde NTW is € 16.000,-.

Alle werksoorten bij elkaar genomen ligt de gemiddelde NTW op € 7.504,-. Voor 80% van de waarnemingen is dit € 8.093,-.

Figuur 16. Gemiddelde netto toegevoegde waarde in euro's per fte per jaar voor beschut 'binnen' (N=16, aantal beschut werkers = 985)



Figuur 17. Gemiddelde netto toegevoegde waarde in euro's per fte per jaar voor beschut 'buiten' (N=18, aantal beschut werkers = 352)



Figuur 18. Gemiddelde netto toegevoegde waarde in euro's per fte per jaar voor beschut 'individuele detachering' (N=9, aantal beschut werkers = 74)

Figuur 19. Gemiddelde netto toegevoegde waarde in euro's per fte per jaar (N=43, aantal beschut werkers = 1412)

Duiding en interpretatie

De grafieken tonen de nodige spreiding als het gaat om de netto toegevoegde waarde (omzet per medewerker). Een voorname verklaring zit in het feit dat werksoorten verschillen in netto toegevoegde waarde. Hieronder lichten we dit verder toe. Hiernaast verschillen ook de afspraken die partijen hebben gemaakt met hun afnemers, welk soort producten zij verkopen (als er al sprake is van een 'verkoopbaar product' in plaats van een staffunctie), en de manier waarop de toegevoegde waarde is berekend. Verder loopt het werkvermogen - en daarmee de loonwaarde van medewerkers - uiteen.

Netto toegevoegde waarde *per medewerker* is geen waarde die zomaar uit de administraties te halen is – enkele specifieke uitzonderingen daargelaten. Het produceren en realiseren van omzet is een teaminspanning; het is doorgaans ondoenlijk om per individu de bijdrage aan de omzet te meten. Uitvoerders administreren dit dan ook niet. Vaak is de omzet per team of bedrijfsonderdeel wel gemeten. In deze teams zitten altijd medewerkers met verschillende 'labels', hoewel bedrijven dat niet graag zo noemen. Er zitten dus medewerkers met hogere productiviteit tussen; dit zijn vaak de ervaren Wsw'ers, die voor een deel ook beschikken over vakdiploma's en in te zetten zijn op complexere activiteiten met een hogere toegevoegde waarde. Werknemers nieuw beschut hebben vaak een minder dan gemiddelde productiviteit binnen het team. Sommige bedrijven hebben dit op basis van een aanname meegewogen in de netto toegevoegde waarde, de meeste andere hebben dit niet gedaan om uiteenlopende redenen. De belangrijkste reden is de beperkte beschikbaarheid van specifiek op de doelgroep medewerkers nieuw beschut gerichte kengetallen.

De netto toegevoegde waarde ligt aanzienlijk lager bij beschut binnen dan bij de overige werksoorten. De werkers beschut binnen voeren doorgaans werkzaamheden uit zoals inpakken, verpakken, ompakken, metaal, et cetera. De werkzaamheden bij beschut binnen leiden doorgaans tot producten die uitvoerders verkopen voor een relatief lage verkoopprijs. In kostprijsberekeningen wordt rekening gehouden met een opbrengst van enkele euro's per productief uur.

Twee bedrijven rekenen met een NTW van boven de 10.000 euro. Het ene bedrijf heeft een dusdanig hoge NTW omdat dit een gemiddelde NTW is over meerdere werksoorten. Een ander bedrijf komt uit de zorgsector en berekende de NTW op basis van een vuistregel (niet verkoopbaar product). Deze bedrijven vallen buiten de middelste 80%.

De lage opbrengsten bij beschut binnen hebben meerdere oorzaken. Ten eerste heeft de 'markt' voor de producten die vervaardigd worden uit beschut binnen, te maken met relatief veel concurrentie. Dit komt doordat de producten verhandelbaar zijn in een groot geografisch gebied, in tegenstelling tot bijvoorbeeld groenbeheer of schoonmaak (categorieën onder beschut buiten). Verpakken kan dus ook worden gedaan door concurrenten van buiten de regio. Dat kunnen werkbedrijven in een andere regio zijn bijvoorbeeld. Daarnaast dingen ook andere organisaties zonder winstoogmerk mee om dezelfde activiteiten, zoals organisaties die arbeidsmatige dagbesteding aanbieden (vanuit de Wmo) of penitentiaire inrichtingen. De wereldwijde waardeketen zorgt ook voor concurrentiedreiging van

lagelonenlanden. Maar ook binnen de werksoort ‘beschut binnen’ zijn er nog aanzienlijke verschillen in te realiseren opbrengsten naar type werk. Niet iedere uitvoerder biedt dezelfde werkzaamheden aan – dit hangt ook af van de regio waar het is gevestigd.

Aan de andere kant geven meerdere bedrijven ook toe dat de toegevoegde waarde wel degelijk beïnvloedbaar is en nog verder omhoog kan. Zo kan een passende verkoopprijs nog beter uit-onderhandeld worden dan nu het geval is. Verschillende gesprekspartners geven aan dat er nog wel meer focus kan gaan liggen op meer bedrijfsmatige aspecten van de uitvoering van beschut werk. Er ligt ook een uitdaging voor bedrijven om op zoek te gaan naar activiteiten die op het gebied van verkoopwaarde meer renderen, en toch aansluiten bij de behoeften en vaardigheden van de doelgroep van beschut binnen.

Bij activiteiten die vallen onder beschut buiten ligt de netto toegevoegde waarde fors hoger, zeker als we kijken naar de gemiddelden op basis van 80% van de waarnemingen. Bij deze activiteiten accepteren klanten meer dat uitvoerders de kostprijs doorberekenen. Ten eerste komt dit doordat de gemeente de buitenactiviteiten betaalt, zoals groenbeheer. Ten tweede is de problematiek onder medewerkers die in buitenfuncties kunnen werken, dikwijls minder complex dan bij beschut binnen. Dit verhoogt de productiviteit. Tot slot is er minder concurrentiedruk van buiten de regio. Bij beschut buiten is er een grotere spreiding in de netto toegevoegde waarde, omdat per regio, per bedrijf en activiteit kan verschillen welke verkoopcontracten zijn gesloten.

Hier vallen twee bedrijven op met een lage NTW. Dit betreft bedrijven die dezelfde waarden hebben ingevuld bij buiten als bij binnen. Deze waarden trekken het gemiddelde onterecht naar beneden. Ook aan de bovenkant zien we hoge waarden voor de NTW bij buiten. Het is deze bedrijven gelukt om goede verkoopprijzen te krijgen voor hun werkzaamheden. Dit betreft verschillende typen bedrijven.

Bij detachering geldt een vergelijkbaar verhaal als bij beschut buiten, met het verschil dat bij individuele detachering de tarieven per medewerker kunnen worden vastgesteld. Deze tarieven zijn gemiddeld lager dan bij beschut buiten. We zien hier bijvoorbeeld geen bedrijven met een hoge NTW van € 20.000 of meer. Mogelijk ligt het cijfer bij beschut buiten hoger doordat een team in het buitendomein, ook bestaat uit andere, meer productieve medewerkers, zoals Wsw’ers. Ook kan zijn afgesproken dat bij individuele detachering lagere tarieven worden gehanteerd ter compensatie van het feit dat de inlener ook kosten maakt aan de beschut werker (zie volgende hoofdstukken). Het aantal werknemers dat individueel gedetacheerd wordt is echter aanzienlijk kleiner dan het aantal medewerkers beschut buiten. Daarom zijn de cijfers voor detachering minder betrouwbaar dan die van beschut buiten, en is de vergelijking van de bedragen tussen de werksoorten niet perfect.

4.3 Netto salariskosten

Definitie

Onder netto salariskosten (ook: loonkosten) verstaan we alle werkgeverslasten die direct samenhangen met het inzetten van een individuele medewerker in het bedrijf. De kosten bestaan uit de bruto salariskosten inclusief sociale premies, verminderd met persoonsgebonden tegemoetkomingen aan de werkgever, te weten de loonkostensubsidie (LKS) en het lage-inkomensvoordeel (LIV).

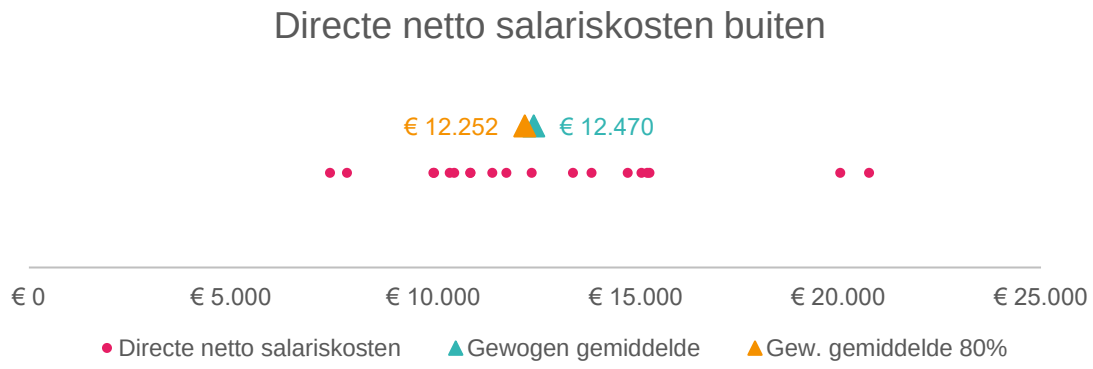
Cijferwaarden

De gemiddelde netto salariskosten per fte liggen voor de beschut werkers in de categorie ‘binnen’ op € 12.246,-. Voor 80% van de waarnemingen is dit € 12.008,-. Deze kosten lopen uiteen van € 6.876,- tot en met € 22.677,- per fte. In de categorie ‘buiten’ komen de gemiddelde netto salariskosten neer op € 12.470,- en voor 80% van de waarnemingen op € 12.252,-. De laagste kosten betreffen hier gemiddeld € 7.445,- en de hoogste kosten zijn € 20.757,-. De netto

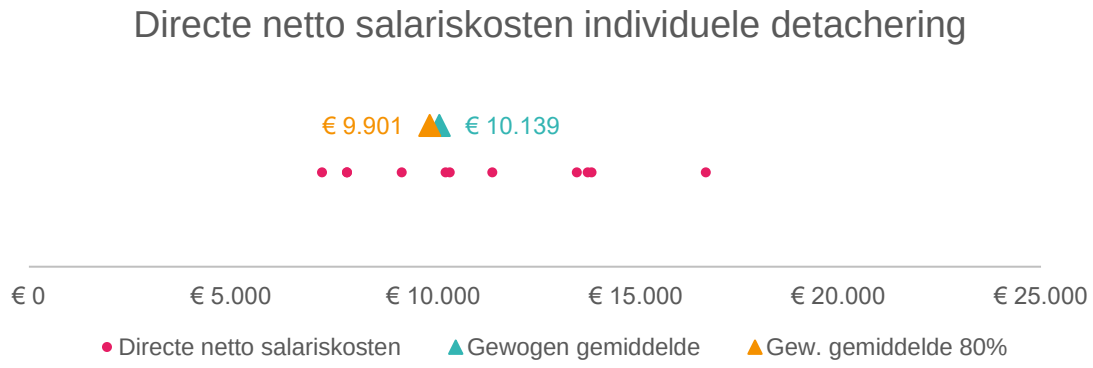
salariskosten per fte voor individueel gedetacheerde beschut werkers zijn gemiddeld € 10.139,- en € 9.901,- voor 80% van de waarnemingen. Dit is variërend tussen de € 6.876,- en de € 22.677,-.

Het totaalbeeld laat zien dat de gemiddelde netto salariskosten € 12.185,- bedragen en € 11.973,- voor 80% van de waarnemingen.

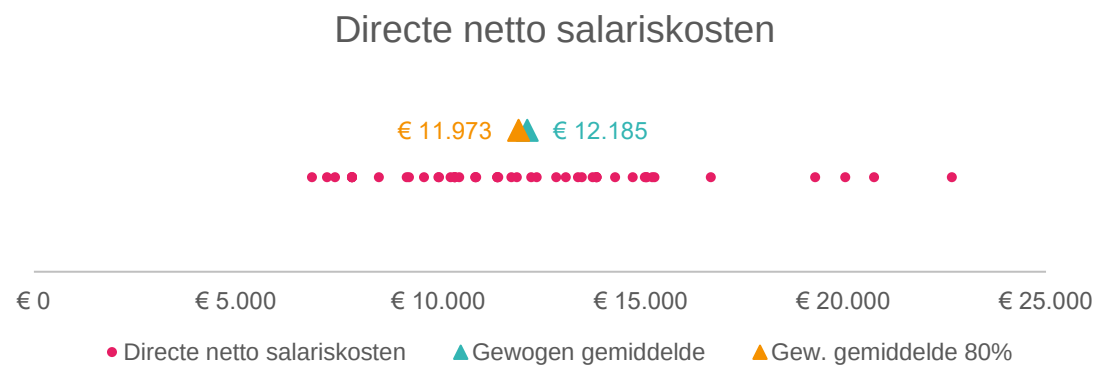
Figuur 20. Gemiddelde netto salariskosten in euro's per fte per jaar voor beschut 'binnen' (N=19, aantal beschut werkers = 1096)



Figuur 21. Gemiddelde netto salariskosten in euro's per fte per jaar voor beschut 'buiten' (N=19, aantal beschut werkers = 383)



Figuur 22. Gemiddelde netto salariskosten in euro's per fte per jaar voor beschut 'individuele detachering' (N=11, aantal beschut werkers = 86)



Figuur 23. Gemiddelde netto salariskosten in euro's per fte per jaar (N=49, aantal beschut werkers = 1565)

Duiding en interpretatie

De netto salariskosten variëren beperkt tussen de werksoorten binnen en buiten. Bij individuele detachering zijn de netto salariskosten wel lager. Duiding van de verschillen bespreken we bij de drie onderliggende componenten (hieronder). Wel willen we hier op voorhand noemen dat de netto salariskosten voor beschut buiten en individuele detachering ongeveer gelijk zijn aan de netto toegevoegde waarde (4.2), terwijl dit bij beschut binnen niet het geval is. In het vervolg (onder 4.3.2) bespreken we waarom dit een relevante observatie is.

4.3.1 *Bruto salariskosten*

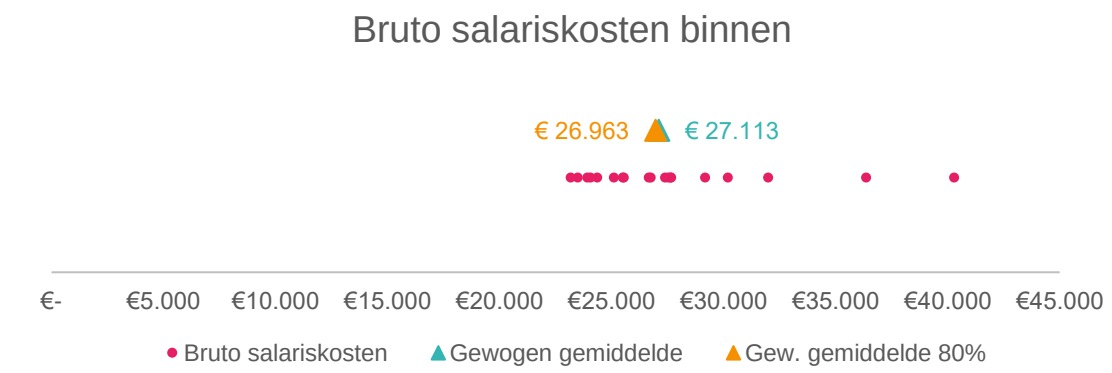
Definitie

Onder bruto salariskosten verstaan we de bruto loonkosten van de werknemer per jaar, inclusief de werkgeverslasten. De werkgeverslasten bestaan uit verzekeringen en premies die de werkgever moet betalen voor de werknemer (volgens de wet, cao en/of individuele afspraken). Reiskosten voor woon-werkverkeer zijn ook onderdeel van de definitie bruto salariskosten, hoewel de scheidslijn met vervoerskosten (werk-werk) dun tot soms nihil is.

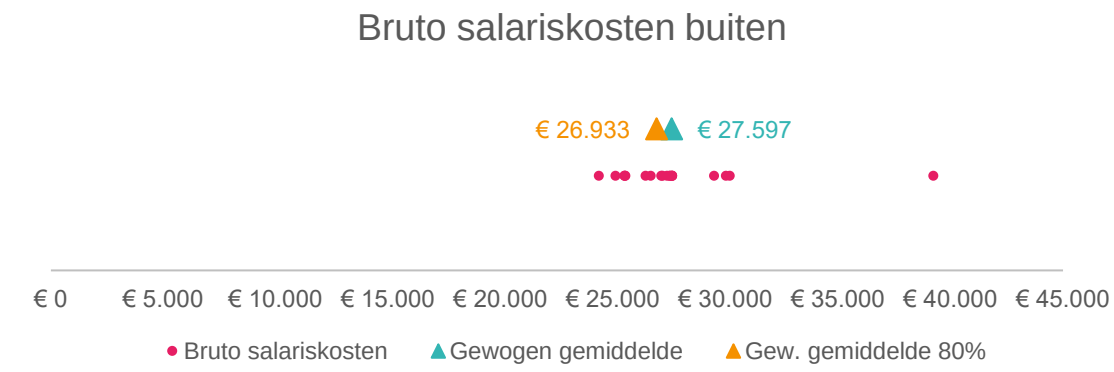
Cijferwaarden

De bruto salariskosten voor beschut werkers 'binnen' bedragen gemiddeld € 27.113,-. Voor 80% van de waarnemingen ligt dit gemiddelde op € 26.963,-. De gemiddelde laagste bruto salariskosten zijn € 23.177,- en de hoogste € 40.300,-. Voor de categorie 'buiten' zijn de gemiddelde bruto salariskosten € 27.597,- versus € 26.963,- voor 80% van de waarnemingen. Dit is uiteenlopend van € 24.367,- tot € 39.250,-. Voor individueel gedetacheerden wordt gemiddeld € 25.930,- aan kosten gemaakt voor het bruto salaris. Voor 80% van de waarnemingen is dit € 26.777,-. De bandbreedte loopt hier van € 22.578,- tot € 29.500,-.

Voor alle werksoorten samen ligt het gemiddelde voor alle waarnemingen en voor 80% ervan op respectievelijk € 27.166,- en € 26.946,-.

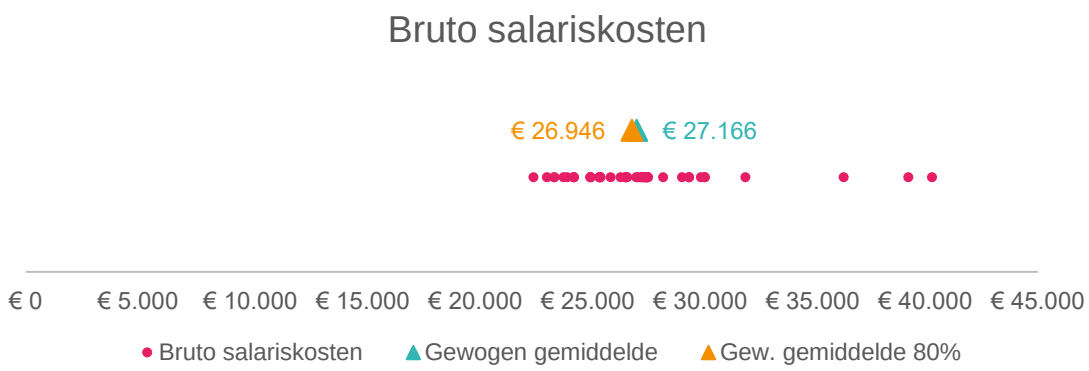


Figuur 24. Gemiddelde salariskosten in euro's per fte per jaar voor beschut 'binnen' (N=19, aantal beschut werkers = 1096)



Figuur 25. Gemiddelde salariskosten in euro's per fte per jaar voor beschut 'buiten' (N=19, aantal beschut werkers = 383)

Figuur 26. Gemiddelde salariskosten in euro's per fte per jaar voor beschut 'individuele detachering' (N=10, aantal beschut werkers =86)



Figuur 27. Gemiddelde salariskosten in euro's per fte per jaar (N=48, aantal beschut werkers = 1565)

Duiding en interpretatie

De bruto salariskosten verschillen op dit moment weinig tussen individuele beschutte werkers en dit is zichtbaar in beperkte bandbreedten. De reden is dat veruit de meeste beschut werkers op dit moment in de laagste schaal van de Cao Aan de Slag acteren. Dat wil zeggen dat zij het minimumloon verdienen. Bovendien is het loon in alle administraties per medewerker op te vragen en daardoor goed meetbaar. Het minimumloon wordt nog opgehoogd in deze cijfers met werkgeverlasten; dit verklaart een groot deel van de spreiding. Daarnaast hebben sommige bedrijven het minimumloon van een ander halfjaar genomen als basis, waardoor cijfers net iets kunnen afwijken. De cijfers van de weinige bedrijven die gekozen hebben voor het minimumloon op basis van 2023, hebben we met 10% verlaagd.

Er vallen drie waarnemingen op met een fors hoger brutoloon dan de andere bedrijven. Het bedrijf met de hoogste waarde is een bedrijf waar lokaal is afgesproken om vanuit sociaal oogpunt ruim boven het minimumloon te betalen. Dit is dus een beleidskeuze geweest en geen omstandigheid. Een ander bedrijf valt onder een ruimhartiger cao dan Aan de Slag en is hierdoor genoodzaakt meer te betalen. Het derde bedrijf met een brutoloon ruim boven het gemiddelde kon geen sluitende reactie geven waarom dit het geval was, mogelijk is dit gegeven onjuist. Alle drie de waarnemingen vallen onder de bovenste 10% van de waarnemingen. Het geschoonde gemiddelde rekent zonder deze waarnemingen en geeft nauwelijks nog verschillen tussen werksoorten.

Een belangrijke recente ontwikkeling is de cao Aan de Slag. Sinds medio 2021 is de cao Aan de Slag van kracht, waardoor medewerkers onder de Participatiewet een eigen cao hebben. Er is sprake van een overgangsregime, waardoor de invoering niet overal direct per 2021 is ingevoerd. Omdat het basisjaar van het onderzoek, 2021, precies valt tijdens de invoering van de cao, zijn de effecten nog niet volledig in de cijfers van dit onderzoek verwerkt. Wel kunnen we op basis van de gesprekken een kwantitatieve invulling geven van de effecten van deze cao.

De cao Aan de Slag betekent een verruiming van de arbeidsvoorwaarden voor *medewerkers die voorheen niet onder een cao vielen of medewerkers die voorheen onder een sobere cao vielen*, zoals de cao voor uitzendkrachten. Zo is de pensioenopbouw (beter) geregeld en zijn er afspraken gemaakt over opleiding en ontwikkeling. Dit geldt voor de meeste uitvoerders in de steekproef. Meer informatie staat in hoofdstuk 5.

Een uitzondering geldt voor beschut werknemers die voorheen onder de cao SW vielen. Voor deze werknemers is de cao Aan de Slag een versobering. De cao SW is immers een ruimhartiger cao dan Aan de Slag. Zo hanteert de cao SW 36 uur per week als voltijdsdefinitie, tegen 37 uur voor Aan de Slag. Hierdoor is het minimumloon per uur hoger bij cao SW. Daarnaast bevat Aan de Slag geen eindejaarsuitkering en een lagere reiskostenvergoeding. Een bedrijf rekende voor dat de bruto salariskosten in cao Aan de Slag ruim € 1.000 per fte per jaar lager zijn dan in cao SW voor een medewerker op salarisniveau minimumloon.

In Nederland zijn werkgevers verplicht om de loonkosten van zieke medewerkers door te betalen. Ook werkgevers van beschut medewerkers moeten dat, maar voor deze medewerkers geldt een no-riskpolis bij UWV. De no-riskpolis betaalt uit in geval van ziekte, en ziekteverzuim en andere (tijdelijke) uitval komt vaak voor onder beschut medewerkers. Een werkgever gaf aan dat het verzuim ruim boven de 10% ligt in dit bedrijf. Dit is geen uitzonderlijk cijfer onder beschut medewerkers. Vanwege de no-riskpolis, die de meeste kosten van verzuim dekt, blijven de loonkosten relatief laag. Zonder no-riskpolis zouden de salariskosten per actieve (niet zieke) medewerker dus ruim hoger liggen.

4.3.2 *Loonkostensubsidie*

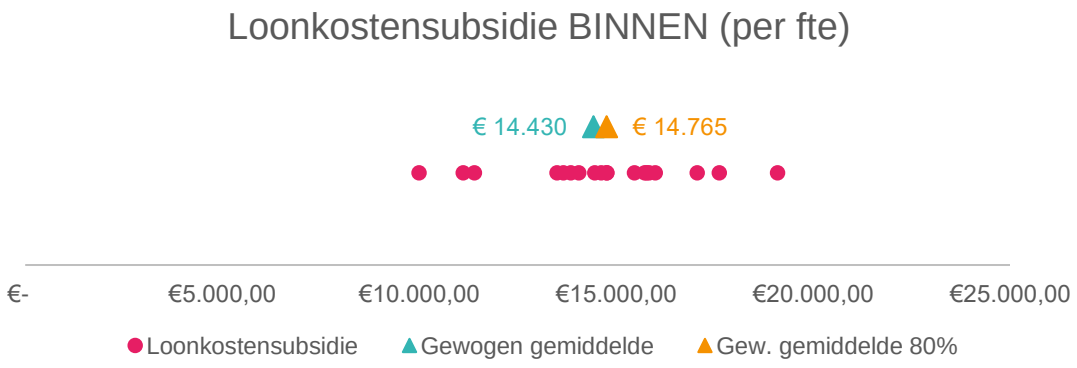
Definitie

De loonkostensubsidie (LKS) is een vergoeding die de werkgever ontvangt vanuit de gemeente, om het verschil tussen de gemeten loonwaarde en het wettelijk minimumloon (plus 23,5% werkgeverslasten) van de werknemer te compenseren. De loonkostensubsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.

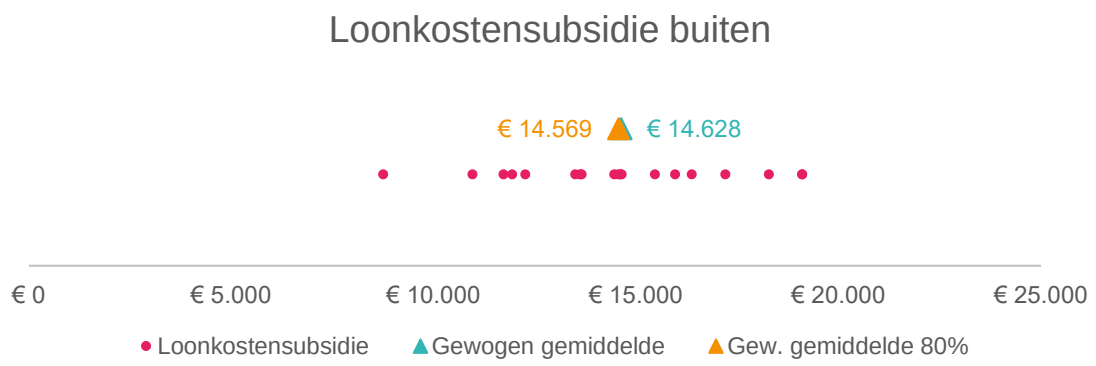
Cijferwaarden

In de categorie beschut ‘binnen’ bedraagt de gemiddelde loonkostensubsidie € 14.430,-. Als we 80% van de waarnemingen hierin meenemen, komt dit bedrag uit op € 14.765,-. De bandbreedte ligt tussen de € 10.000,- en de € 19.104,-. De hoogste en laagste gemiddelde loonkostensubsidie voor de beschut werkers ‘buiten’ zijn € 8.754,- versus € 19.104,-. Het gemiddelde ligt hier op € 14.628,- voor alle waarnemingen en op € 14.569,- voor de middelste 80%. Dit verschil is bij beschut werkers uit de categorie ‘individuele detachering’ groter, namelijk € 15.284,- voor alle waarnemingen versus € 14.034,- voor 80% van de waarnemingen. De spreiding loopt hierbij van € 9.100,- tot € 19.104,-.

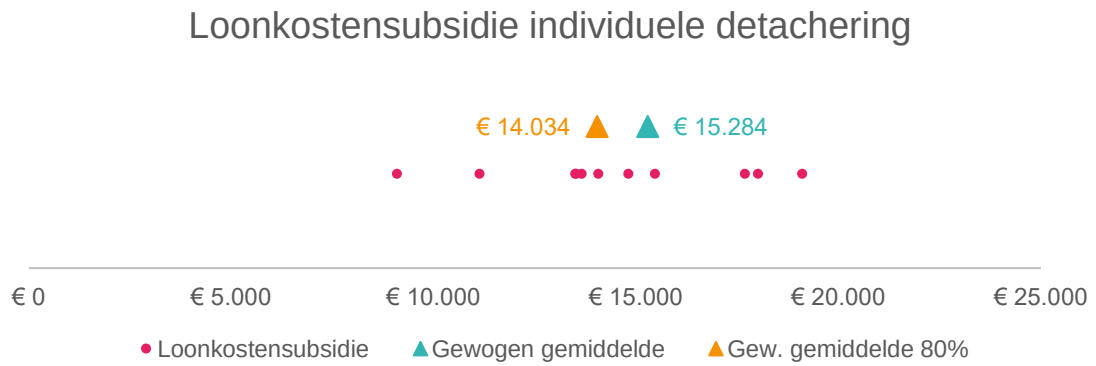
De gemiddelde loonkostensubsidie voor het totaal aan werksoorten komt uit op € 14.525,- voor alle waarnemingen. Voor 80% van de waarnemingen is het gemiddelde € 14.689,-.



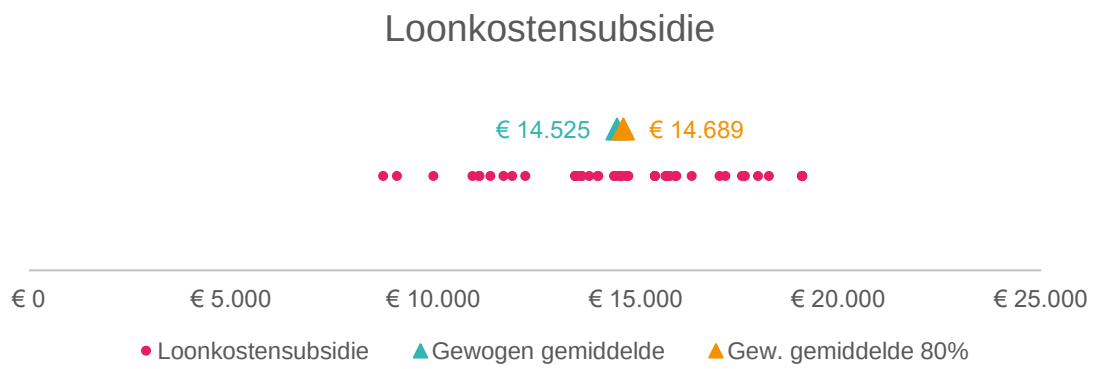
Figuur 28. Gemiddelde loonkostensubsidie in euro’s per fte per jaar voor beschut ‘binnen’ (N=19, aantal beschut werkers = 940)



Figuur 29. Gemiddelde loonkostensubsidie in euro's per fte per jaar voor beschut 'buiten' (N=19, aantal beschut werkers = 314)



Figuur 30. Gemiddelde loonkostensubsidie in euro's per fte per jaar voor beschut 'individuele detachering' (N=11, aantal beschut werkers = 76)



Figuur 31. Gemiddelde loonkostensubsidie in euro's per fte per jaar (N=49, aantal beschut werkers = 1331)

Duiding en interpretatie

De loonkostensubsidie is in beginsel per werknemer vastgesteld, deze cijfers betreffen gemiddelden per bedrijf per werksoort. Sommige bedrijven hebben het bedrag aan LKS uit de systemen gehaald; deze cijfers zijn doorgaans beschikbaar in de administratie op individueel niveau. Andere bedrijven hebben gekozen om het bedrag aan LKS in te schatten door de gemiddelde loonwaarde in het bedrijf te nemen en dit als percentage van de bruto loonkosten aan te houden.

De gemeten loonkostensubsidie van een beschut werknemer ligt gemiddeld rond de 54% van het brutosalaris inclusief werkgeverslasten. Dat betekent dat de gemiddelde loonwaarde circa 100-54% = 46% is voor een beschut medewerker.[7] In de praktijk varieert de loonwaarde per persoon tussen de 30% (minimum) en 70 tot 80% van het minimumloon. Ook verschilt dit per bedrijf, getuige de spreiding in het bedrag aan loonkostensubsidie per fte. Het percentage van 54% is de uitkomst van het gewogen gemiddelde van alle waarnemingen, dus inclusief regio's die hebben afgesproken om de subsidie bij beschut werknemers op 30% te stellen (ongeacht loonwaarde), waarmee een opgegeven 'LKS' van 70% WML resulteert. Dit zijn de bedrijven aan de bovenkant van de bandbreedte. Zonder waarnemingen boven de 65% loonkostensubsidie is de gewogen gemiddelde subsidie 52%, en de loonwaarde dus circa 48%. De Cedris sectorinformatie 2021 gaat uit van 44% loonwaarde van medewerkers beschut.

De loonwaardemetingen, die ten grondslag liggen aan het bedrag aan loonkostensubsidies, blijken niet goed aan te sluiten bij de praktijk van beschut werk (binnen). Indien het systeem van loonwaardemetingen precies zou aansluiten bij de praktijk, dan zouden we moeten zien dat de loonwaarden in lijn zijn met de feitelijke loonwaarde. Dat wil zeggen de netto toegevoegde waarde (4.2). Dit blijkt echter niet het geval, niet op individueel niveau, en ook niet op geaggregeerd niveau. We zien dat de hoogte van de loonkostensubsidies (loonwaardemetingen) eigenlijk niet verschilt naar werksoort, terwijl dit bij de netto toegevoegde waarde wel sterk verschilt. In het bijzonder schieten de loonkostensubsidies bij beschut binnen – maar niet bij andere werksoorten – te kort om de lage feitelijk gemeten loonwaarden (netto toegevoegde waarde dus) te compenseren. Dit kan, zoals gezegd, liggen aan de beperkte mogelijkheden om passende verkoopprijzen te hanteren. Anderzijds ligt dit ook voor een deel aan de systematiek van de loonwaardemeting, zoals we hieronder toelichten.

Gemeenten en uitvoerders werken vanaf medio 2021 met een uniforme methode voor de bepaling van de loonwaarde van kandidaten nieuw beschut. De nieuwe loonwaardebepaling verloopt volgens een strak omschreven stappenplan dat voor alle aanbieders gelijk is. Het begint met een vragenlijst voor werkgever en werknemer, gevolgd door bezoek op de werkplek en gesprekken met de werkgever en werknemer. De uitkomst van een loonwaardebepaling is een percentage: 'deze mevrouw heeft een loonwaarde van 68 procent'. Het percentage is gerelateerd aan de arbeidsprestatie van een medewerker zonder arbeidsbeperking in dezelfde functie. Hoe dat percentage wordt berekend, is ook geüniformeerd. De nieuwe loonwaardebepaling kijkt vooral naar output: naar tempo en kwaliteit van het werk en netto werktijd.

Het leeuwendeel van de bedrijven in de steekproef geeft aan dat de huidige loonwaardemethodiek beperkingen heeft. In deze methodiek wordt niet meegewogen tegen welke markttarieven de kandidaat uiteindelijk ingezet kan worden dan wel welke NTW de kandidaat naar verwachting zal genereren. De methodiek, die uitgaat van relatieve loonwaarde, houdt geen rekening met het feit dat voor sommige (binnen)werkzaamheden een lage absolute verkoopprijs wordt gehanteerd. Hiernaast kaarten bedrijven aan dat de loonwaardemeting een momentopname is, die niet per se representatief is voor de loonwaarde gedurende een langere periode. Van met name de ggz-doelgroep is namelijk bekend dat zij relatief productief kunnen zijn, maar ook sterke terugvallen meemaken. Het rapport van de Inspectie SZW (2019) kaartte dergelijke problemen eerder ook al aan.

4.3.3 Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Definitie

Het Lage-inkomensvoordeel (LIV) is een tegemoetkoming vanuit de Belastingdienst voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een salaris tussen 100% en 125% van het minimumloon (per uur). De vergoeding verlaagt de loonkosten voor de werkgever en stimuleert daarmee het in dienst nemen en houden van de medewerker. De

[7] Deze berekening betreft een benadering. Indien de werkgeverslasten van een uitvoerder afwijken van de 23,5% verondersteld in de berekening van de hoogte van de loonkostensubsidie, is de loonwaarde hoger of lager dan de verhouding tussen bruto salariskosten en loonkostensubsidie.

vergoeding is maximaal € 960 per jaar[8] in 2021 (uitbetaling in 2022) en is afhankelijk van het aantal contracturen van de medewerker. De werknemer moet minimaal 1.248 uren per kalenderjaar hebben gewerkt (24 uur per week gedurende 52 weken), om recht te geven op het LIV voor dat kalenderjaar.

Cijferwaarden

Regelmatig vulden respondenten geen waarde in bij het LIV.[9] Wij hebben deze lege waarden geïnterpreteerd als zijnde een waarde 0. Dit hebben wij meegenomen in de berekening van het gewogen gemiddelden (op basis van 100% en 80% van de waarnemingen). Om de impact hiervan te tonen staat ook in iedere figuur in het donkerblauw het gewogen gemiddelde *exclusief lege waarden*.

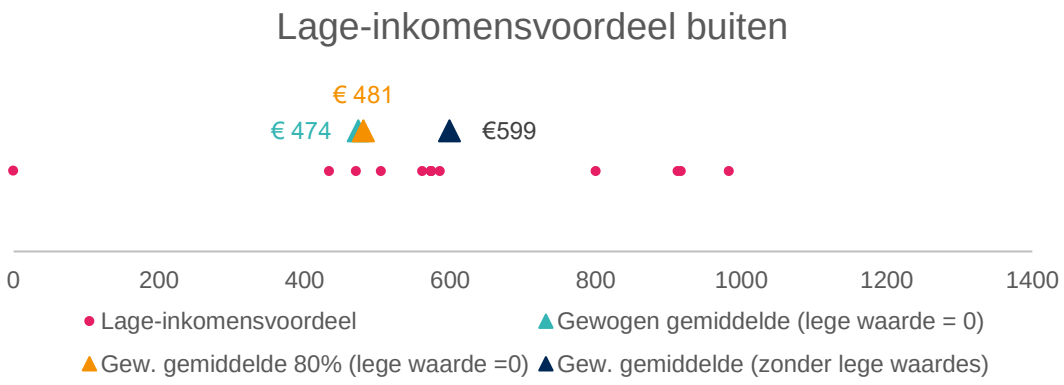
Als we voor beschut 'binnen' alle waarnemingen meenemen en de lege waarden een waarde 0 toekennen, komt het gemiddelde bedrag aan Lage-inkomensvoordeel neer op € 369,-. Als we dit doen voor 80% van de waarnemingen, ligt het gemiddelde op € 357,-. Het gemiddelde voor alle waarnemingen exclusief lege waarde bedraagt € 554,-. De bandbreedte ligt tussen de € 50,- (excl. lege waardes) en € 900,-. Het gemiddelde lage-inkomensvoordeel voor de beschut werkers in de categorie 'buiten' komt uit op € 474,-. Dit is voor alle waarnemingen. Als we alleen de middelste 80% meetellen, wordt dit € 481,-. Als we de lege waardes achterwege laten, wordt het gemiddelde € 599,-. Het laagste lage-inkomensvoordeel ligt op € 434,-, het hoogste op € 983. De bandbreedte van de waarnemingen voor 'individuele detachering' loopt van € 461,- tot € 817,-. Het gemiddelde van alle waarnemingen is € 507,-, het gemiddelde voor 80% van de waarnemingen bedraagt € 522,- en het gemiddelde voor alle waarnemingen exclusief lege waardes komt neer op € 546,-.

Op basis van bovenstaande cijfers komt het gemiddelde van alle waarnemingen en voor alle werksoorten samen neer op € 402,-. Het totale gemiddelde lage inkomensvoordeel voor 80% van de waarnemingen is € 400,-. Als we hier de lege waarden niet meetellen, stijgt dit gemiddelde naar € 554,-.

Figuur 32. Gemiddelde lage-inkomensvoordeel in euro's per fte per jaar voor beschut 'binnen' (N=18, aantal beschut werkers = 1076)

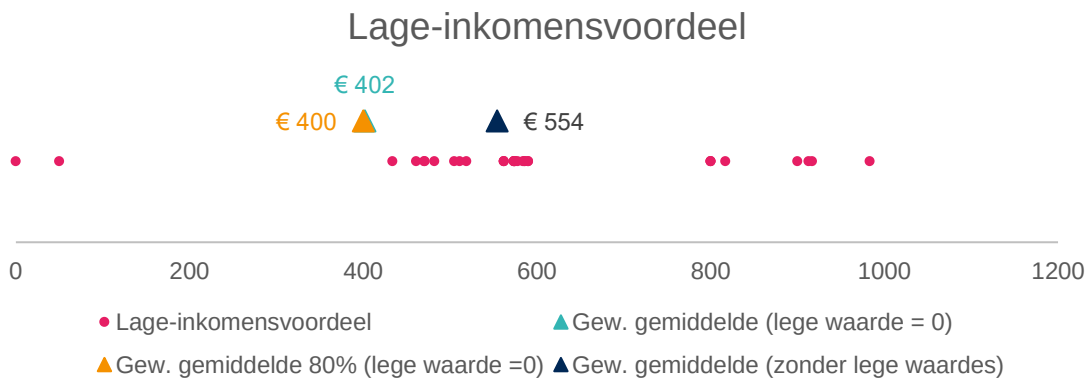
[8] Per 2022 is dit bedrag eenmalig hoger, namelijk € 1.520 per kalenderjaar. Het LIV verdwijnt overigens weer over enkele jaren, zie hoofdstuk 5.

[9] Het betreft 28% van de bedrijven (gewogen naar omvang).



Figuur 33. Gemiddelde lage-inkomensvoordeel in euro's per fte per jaar voor beschut 'buiten' (N=18, aantal beschut werkers = 372)

Figuur 34. Gemiddelde lage-inkomensvoordeel in euro's per fte per jaar voor beschut 'individuele detachering (N=10, aantal beschut werkers = 83)



Figuur 35. Gemiddelde lage-inkomensvoordeel in euro's per fte per jaar (N=46, aantal beschut werkers = 1531)

Duiding en interpretatie

Cijfers over het Lage-inkomensvoordeel blijken voor bedrijven ingewikkeld om aan te leveren. Veel bedrijven hanteren deze component niet los in de kengetallen. Regelmatig wordt dit in kengetallen geschaard onder "loonkostensubsidies". Bedrijven die uitgaan van kengetallen bij het invullen van het format, laten de waarde LIV dus dikwijls open. Dit is een opmerkelijk gegeven, aangezien de Belastingdienst jaarlijks per medewerker een overzicht geeft van het recht op LIV en het bedrag. Mogelijk speelt hier het feit dat het LIV 'slechts' maximaal € 960 per kalenderjaar vergoedt. In de praktijk

zal de LIV gemiddeld wel degelijk boven de € 0 per jaar uitpakken. De cijfers in de grafieken betreffen een gemiddelde over alle medewerkers, hier tellen dus ook medewerkers voor wie geen LIV wordt toegekend mee.

Ook zetten we de nodige kanttekeningen bij de kwaliteit van de wel aangeleverde cijfers. Het LIV vergoedt pas de maximale € 960 per jaar bij het aantal gewerkte uren van 1960 per jaar. Dat is een voltijdscontract van 37,7 uren per week. Met andere woorden zijn enkele waarnemingen te hoog, ook gezien het feit dat beschut werkers bijna altijd in deeltijd werken. Mogelijk dat enkele uitvoerders uit zijn gegaan van het eenmalig verhoogde bedrag per 2022, dat in 2023 wordt uitbetaald. Ook kan het zijn dat men is uitgegaan van de uitbetalingsdatum (1 kalenderjaar na dato): in het jaar voor 2021 was het LIV nog maximaal € 1.000. Verder valt de ene waarneming op met een lagere (doch wel ingevulde) LIV-waarde van € 50 gemiddeld per jaar. Dit bedrijf onderzoekt nog wat de oorzaak is van dit bedrag. Hiernaast hebben sommige bedrijven mogelijk wel en andere niet het Jeugd-LIV meegenomen in de cijfers. Het Jeugd-LIV is een tegemoetkoming voor medewerkers tussen 18 en 20 jaar. Het Jeugd-LIV is per uur overigens wel aanzienlijk lager dan het LIV, maar hier geldt geen minimale uren-eis. Kortom: de getoonde cijfers zijn voor deze component slechts indicatief.

De gemiddelden laten zien dat het LIV in de binnen omgeving vaker op nul is gezet. Ofwel: de gemiddelde waarde van LIV ligt hoger in de buitenomgeving en bij individuele detachering, hoewel het bedrag in euro's op het totaal niet veel verschilt. Dit kan verband hebben met de observatie dat de gemiddelde werkweek beschut binnen (26,8 uur per week) lager ligt dan bij buiten (28,5) en detachering 27,4). Immers heeft het LIV een minimumeis van 1.248 uur gewerkt per jaar. Bij 1.247 uur per jaar is het LIV € 0, bij 1.248 was het in 2021 € 611,52 per kalenderjaar.

De 'harde afkapgrens' maakt het LIV niet bereikbaar voor medewerkers die later in het jaar instromen of met een kleiner contract. Bovendien kan dit het grillige patroon in de cijfers deels verklaren. Voorts slaan wij de cijfers LIV om naar fte omwille van de vergelijkbaarheid tussen bedrijven, maar die omslag is bij een instrument met een dergelijke 'harde grens' niet zomaar goed te doen. Dit kan de bestaande verschillen vergroten.

Al met al kunnen we geen sterke conclusies trekken over de hoogte van het LIV op basis van de beperkte gegevens die de bedrijven hebben aangeleverd. De Polisadministratie heeft echter de benodigde gegevens beschikbaar om te bezien hoe hoog het LIV bij beschut werkplekken doorgaans is.

4.4 Begeleidingskosten

Definitie

Onder begeleidingskosten worden de personeelskosten verstaan die worden gemaakt voor het begeleiden van een werknemer beschut. Hieronder vallen onder andere werk(bege)leiders, assistent werk(bege)leiders, ontwikkelcoaches en jobcoaches. Dit zijn termen met een overlap. De definitie van "begeleiders" is niet volledig af te bakenen. Dit komt doordat bedrijven veel vrijheid hebben om de begeleiding of ondersteuning naar eigen inzicht vorm te geven. Sommige functies vallen in het grijze gebied tussen begeleiding en (indirecte) staf, zoals sociaal-maatschappelijk werkers, verzuimmanagers, HR-functionarissen gespecialiseerd in de doelgroep, et cetera. Deze medewerkers nemen ten minste enig werk uit handen van de 'traditionele' werkleiders en jobcoaches. Doorgaans hebben de bedrijven deze functionarissen echter geschaard onder indirecte (personeels)kosten.

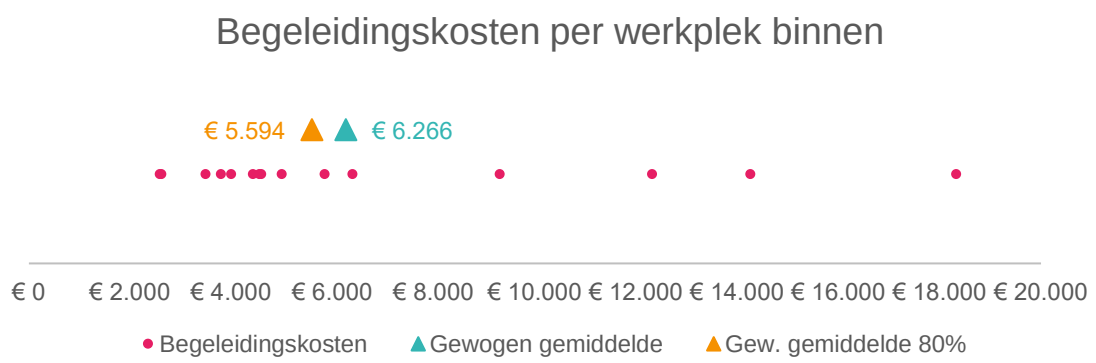
Onder deze kostencomponent worden de begeleiders verstaan in dienst van de werkgevers. De werkgever is in veruit de meeste gevallen de belangrijkste, soms zelfs de enige, partij waar de begeleiding is belegd. Jobcoaches in dienst van de gemeente zijn geschaard onder de uitvoeringskosten, voor zover deze kosten relevant waren en konden worden ingeschat. Werkbegeleiders in dienst van de inlenende partij (bij detachering) hebben wij niet in beeld gebracht; dit betreft versnipperde gegevens doordat het aantal beschut werkers per inlener doorgaans zeer beperkt is.

Cijferwaarden

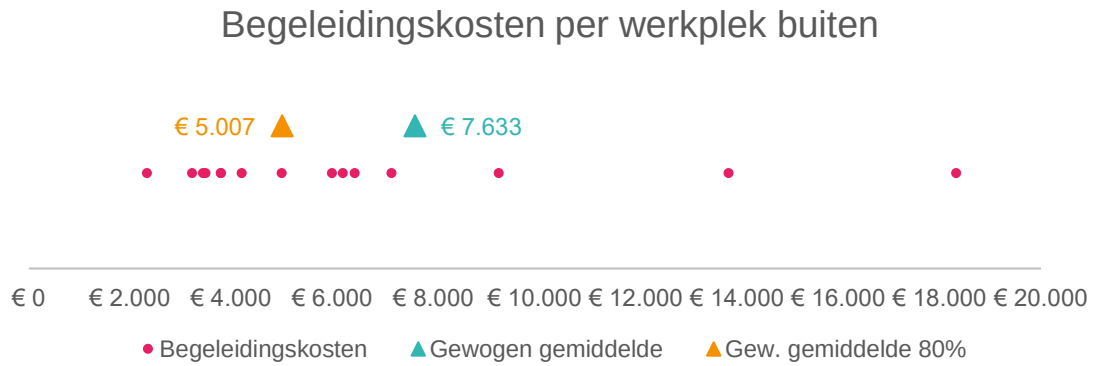
De begeleidingskosten voor beschut werkers ‘binnen’ bedragen gemiddeld € 6.266,-. Voor 80% van de waarnemingen ligt dit gemiddelde op € 5.594,-. De gemiddelde laagste begeleidingskosten zijn € 2.590,- en de hoogste € 18.330,-. Voor de categorie ‘buiten’ zijn de gemiddelde begeleidingskosten € 7.633,- versus € 5.007,- voor 80% van de waarnemingen. Dit is uiteenlopend van € 2.340,- tot € 18.330,-. Voor individueel gedetacheerden wordt gemiddeld € 6.167,- aan kosten gemaakt voor de begeleiding. Voor 80% van de waarnemingen is dit € 4.639,-. De bandbreedte loopt hier van € 585,- tot € 18.330,-.

Voor alle werksoorten samen ligt het gemiddelde voor alle waarnemingen en voor 80% ervan op respectievelijk € 6.573,- en € 5.379,-.

We tonen hier de cijfers die de bedrijven hebben opgegeven. We slaan deze cijfers niet om naar een bedrag per fte. Dit heeft te maken met de bevinding dat begeleidingskosten niet sterk variëren naar deeltijdfactor. Een werknemer heeft, ongeacht de contractduur, te maken met een wekelijks aantal contactmomenten met de ontwikkelcoach of jobcoach. De inzet van de werkleider kan wel variëren per medewerker, maar vaak moeten zij “het werk een aantal keer uitleggen” totdat de beschut werkers het begrijpen. Het aantal keer uitleggen verschilt niet als een medewerker meer of minder per week werkt. Hierom hebben we gekozen om de begeleidingskosten te tonen zoals deze opgegeven zijn door de bedrijven: dit benadert de kosten per fte het beste.

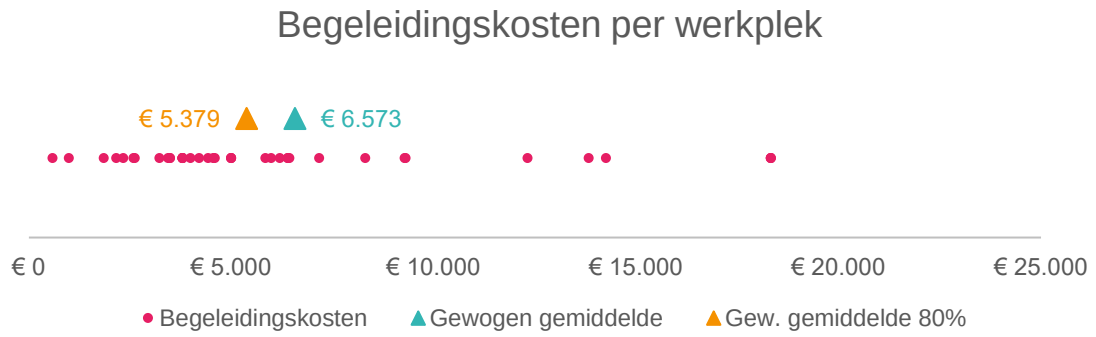


Figuur 36. Gemiddelde begeleidingskosten in euro’s per werkplek per jaar voor beschut ‘binnen’ (N=15, aantal beschut werkers = 902)



Figuur 37. Gemiddelde begeleidingskosten in euro’s per werkplek per jaar voor beschut ‘buiten’ (N=15, aantal beschut werkers = 292)

Figuur 38. Gemiddelde begeleidingskosten in euro's per werkplek per jaar voor beschut 'individuele detachering' (N=9, aantal beschut werkers = 79)



Figuur 39. Gemiddelde begeleidingskosten in euro's per werkplek per jaar (N=39, aantal beschut werkers = 1274)

Duiding en interpretatie

De begeleidingskosten kunnen heel sterk verschillen per bedrijf (en per werksoort). We zien een scheve verdeling waarbij een aantal bedrijven de begeleidingskosten tegen relatief lage kosten aanbieden (in vergelijking tot de huidige vergoeding à € 8.100 per plek). Hiernaast springen er een aantal bedrijven uit waar de kosten voor begeleiding ver boven het gemiddelde bedrag uitkomen. Het gevolg is dat het gemiddelde op basis van 80% van de waarnemingen fors lager is dan het gemiddelde op basis van alle waarden.

We noemen enkele opvallende waarnemingen. Het bedrijf met de hoogste begeleidingskosten heeft hier opgenomen de begeleidingskosten inclusief de begeleiding in het voortraject. Vergeleken met andere bedrijven is de begeleidingsintensiteit daarmee een stuk hoger. Dit bedrijf heeft deze hoge waarde voor alle werksoorten ingevuld. Dit komt vaker voor: niet altijd zijn de begeleidingskosten uitgesplitst naar werksoort. Andere bedrijven met een hoge waarde voor begeleidingskosten zijn bedrijven met een specifieke (ggz-)doelgroep. Aan de andere kant van het spectrum zien we bij detachering opvallend lage waarden. Het bedrijf met de laagste waarde geeft aan dat een belangrijk deel van de begeleiding door de inlener wordt verzorgd, waardoor de kosten voor de werkgever zelf beperkt kan blijven. Dat wil niet zeggen dat deze kosten niet bestaan; ze worden in dit onderzoek enkel niet gemeten.

Kijkend naar de gemiddelden, zien we dat begeleidingskosten bij beschut binnen en individuele detachering lager liggen dan bij beschut buiten. Dit patroon heeft te maken met de volgende zaken. Ten eerste is het aantal beschut werknemers (en ook bijvoorbeeld het aantal Wsw'ers) in de binnenomgeving veruit het grootst. Dit betekent dat er geprofiteerd kan worden van een schaalvoordeel in de werkleiding. Ook hebben we gehoord dat de begeleiders bij beschut binnen minder hoogopgeleid hoeven te zijn dan buiten, vanwege het meer basale type werkzaamheden. Bij individuele detachering zijn, zoals gezegd, de begeleidingskosten lager omdat we geen gegevens hebben over kosten

bij inleners. Bovendien zijn beschut werkers die geschikt zijn voor individuele detachering dusdanig zelfstandig, dat minder begeleiding van de werkleider nodig is. Tegelijkertijd kan het juist wel zo zijn dat deze medewerkers meer doorgroeipotentieel hebben, waardoor ontwikkelcoaches juist meer individuele tijd in hen willen steken. Ook is er bij individuele detachering weinig sprake van schaalvoordelen in de begeleiding.

Als we kijken naar de gemiddelden op basis van de 80/20-regel, verandert dit beeld. We zien dat beschut binnen juist de hoogste begeleidingskosten heeft bij deze berekening. Technisch gezien komt dit doordat de hoogste waarde bij beschut buiten het zwaarst in het gemiddelde meewoog. Daarom daalt het gewogen gemiddelde sterker bij verwijdering van de top 10% en onderste 10%. Praktisch gezien kan een verklaring voor het hoogste gemiddelde bij beschut binnen zijn dat de doorsneemedewerker beschut binnen meer begeleiding nodig heeft dan bij beschut buiten. De verschillen in begeleidingskosten tussen werksoorten zijn echter een stuk kleiner dan zonder correctie voor specifieke waarnemingen.

Net als bij de netto toegevoegde waarde zijn de begeleidingskosten bijna altijd berekend op basis van de begeleiding van (domeinoverstijgende) teams, en niet van individuen. Dat houdt in dat de totale begeleidingskosten per team worden verdeeld over individuen met verschillen begeleidingsbehoefte. Het komt voor dat een werkleider het grootste deel van de tijd bezig is met een of een aantal beschut medewerkers, terwijl de meer ervaren (Wsw-)medewerkers goeddeels zelfstandig zijn of zelfs een quasi-begeleidende rol hebben als voorman. Soms hebben bedrijven dit meegenomen in de vorm van een ‘correctie omhoog’ van de gemiddelde begeleidingskosten per team, maar doorgaans niet. Ook hier geldt dus dat de begeleidingskosten een gemiddelde zijn over verschillende domeinen.

De verschillen in begeleidingskosten tussen bedrijven hangen sterk samen met de caseload van de werkleiders en assistent werkleiders, en niet zozeer door verschillen in de lonen van begeleiders. Een hoge caseload, zoals vaker het geval is bij beschut binnen, betekent dat een werkleider zijn tijd verspreid over meer werknemers. Dat betekent lagere kosten, maar kwalitatief mogelijk mindere begeleiding. De caseload is dus de maatstaf voor de gemiddelde ureninzet van de begeleiders per medewerker per jaar. De caseloads lopen behoorlijk uiteen per bedrijf en konden niet door alle uitvoerders worden aangeleverd. Het bedrijf met de hoogste waarde voor begeleidingskosten zet meer dan 10 uur per week in aan individuele begeleiding, in het specifieke geval waarop dit bedrijf de kosten baseert. Dat is een caseload van grofweg 1 op 6 medewerkers voor twee begeleiders (werkleider en coach). Dus de begeleidingskosten in dit bedrijf zijn ongeveer het jaarsalaris van een fulltimebegeleider gedeeld door 3. Caseloads van 1 op 25 tot 1 op 45 zijn meer doorsnee. Dat wil zeggen dat uitvoerders gemiddeld enkele uren per week per medewerker aan begeleiding inzetten.

De benodigde caseload hangt niet alleen af van de keuzes van een bedrijf of gemeente, maar ook af van de aard van de werkzaamheden, het gemiddelde ervaringsniveau en begeleidingsbehoefte van de medewerkers. Een bedrijf dat vooral wordt ingeschakeld voor ‘de moeilijkste gevallen’ maakt logischerwijs hogere gemiddelde begeleidingskosten dan een bedrijf dat in bepaalde mate kan kiezen welke beschut werkkandidaten geschikt zijn voor het bedrijf in kwestie. Hierin zit een verschil per regio naar uitvoeringsvariant en naar afspraken over geschikte begeleidingsvormen. Zo kan het zijn dat een uitvoerder wordt geacht om de begeleidingskosten (taakstellend) binnen de budgetten van € 8.100 te realiseren. Dit heeft invloed op de daadwerkelijk ingezette begeleiding.

4.5 Vervoerskosten

Definitie

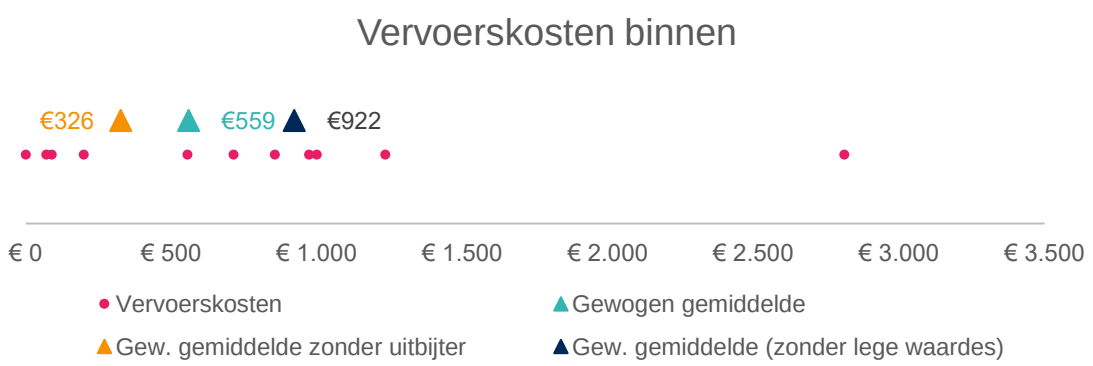
Vervoerskosten zijn de kosten die worden gemaakt om de werknemer van de ene werkplek naar de andere te bewegen (werk-werkverkeer). Zo is vervoer noodzakelijk voor de uitvoering van groenonderhoud of om een werkploeg in de groepsdetachering naar de werklocatie te vervoeren. Bedrijven geven aan dat het uitsplitsen van kosten voor werk-werk niet altijd los te zien zijn van de kosten voor woon-werk (eigenlijk behorend tot de werkgeverslasten in de bruto salariskosten). Dit komt doordat de administratie deze uitsplitsing niet eenvoudig toelaat, bijvoorbeeld omdat dezelfde busjes worden ingezet voor zowel vervoer woon-werk als werk-werk, of omdat dezelfde ov-kaart wordt gebruikt voor beide type reizen.

Cijferwaarden

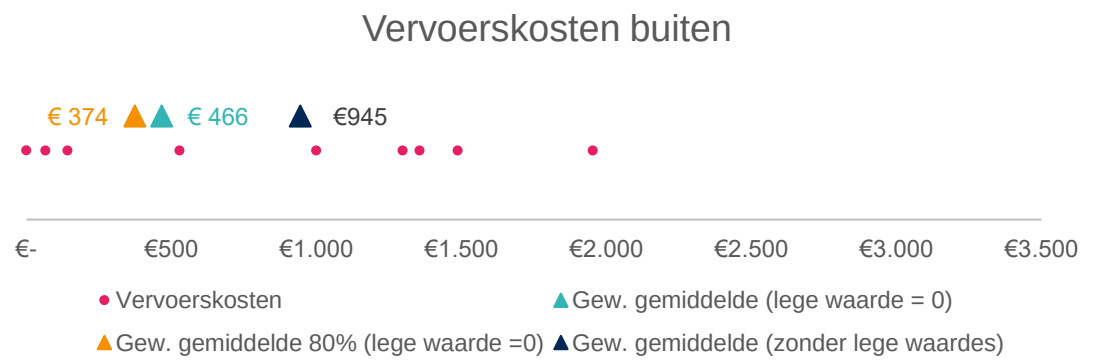
Bij bijna de helft van de waarnemingen (gewogen naar omvang) zijn geen vervoerskosten ingevuld. Wij hebben deze lege waarden, net als bij LIV, geïnterpreteerd als zijnde een waarde 0. Dit is niet omdat wij denken dat er geen vervoerskosten zijn, maar doordat bedrijven deze vervoerskosten dan elders hebben opgenomen, namelijk als onderdeel van de indirecte kosten. Dit geven zij ook aan. Om te voorkomen dat de totale kostprijs een dubbeltelling bevat, moeten we deze waarnemingen meenemen als zijnde 0. De gewogen gemiddelden (op basis van 100% en 80% van de waarnemingen) nemen deze nullen dus ook mee. Om de impact hiervan te tonen staat ook in iedere figuur in het donkerblauw het gewogen gemiddelde *exclusief lege waarden*.

Als we voor beschut 'binnen' alle waarnemingen meenemen en de lege waarden een waarde 0 toekennen, komen de gemiddelde vervoerskosten neer op € 559,-. Als we dit doen voor 80% van de waarnemingen, ligt het gemiddelde op € 326,-. Het gemiddelde voor alle waarnemingen exclusief lege waarde bedraagt € 922,-. De bandbreedte, zonder lege waardes, loopt van € 71,- tot € 2812,-. De gemiddelde vervoerskosten voor de beschut werkers in de categorie 'buiten' bedragen € 466,-. Als we alleen de middelste 80% meetellen, wordt dit € 374,-. Exclusief lege waardes wordt het gemiddelde € 945,-. De laagste gemiddelde vervoerskosten voor beschut 'buiten' bedragen € 65,-, het hoogste gemiddelde ligt op €1 953,-. De bandbreedte van de waarnemingen voor 'individuele detachering' loopt van € 64,- tot € 1384,-. Het gemiddelde van alle waarnemingen is € 250,-, het gemiddelde voor 80% van de waarnemingen bedraagt € 224,- en het gemiddelde voor alle waarnemingen exclusief lege waardes komt neer op € 789,-.

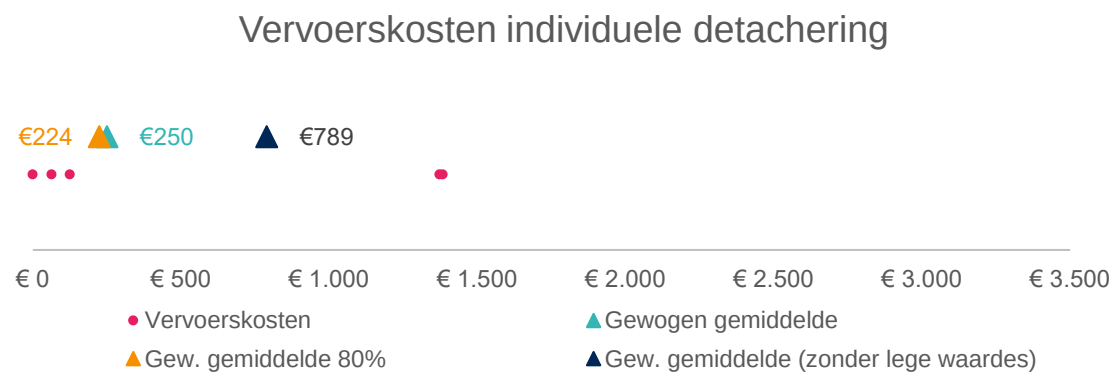
Voor het totaal van de werksoorten zijn de gemiddelde vervoerskosten € 519,-. De totale gemiddelde vervoerskosten voor 80% van de waarnemingen zijn € 332,-. Exclusief lege waardes wordt dit € 923,-.



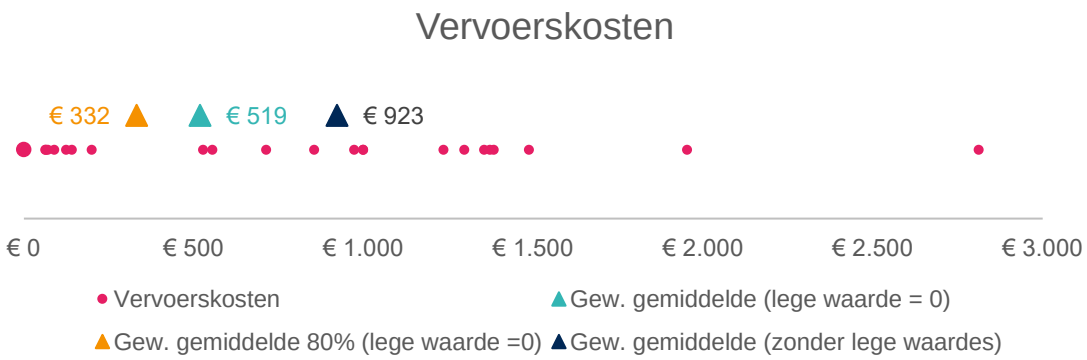
Figuur 40. Gemiddelde vervoerskosten in euro's per fte per jaar voor beschut 'binnen' (N=17, aantal beschut werkers = 1011)



Figuur 41. Gemiddelde vervoerskosten in euro's per fte per jaar voor beschut 'buiten' (N=17, aantal beschut werkers = 345)



Figuur 42. Gemiddelde vervoerskosten in euro's per fte per jaar voor beschut 'individuele detachering' (N=9, aantal beschut werkers = 82)



Figuur 43. Gemiddelde vervoerskosten in euro's per fte per jaar (N=43, aantal beschut werkers = 1438)

Duiding en interpretatie

Vervoerskosten zijn overwegend een beperkte kostenpost in het geheel. Dit heeft voor een aanzienlijk deel te maken met het eerdergenoemde, namelijk dat vervoerskosten niet altijd separaat in te schatten zijn. Desalniettemin zien we *relatief gezien* een grote spreiding tussen de bedrijven. Sommige bedrijven gaan uit van enkele tientallen euro's per medewerker per jaar, bij andere gaat het om duizenden euro's. De verschillen hebben te maken met de aard van de werkzaamheden (veel mobiliteit nodig of veel werk op vaste locatie), reisafstanden en de keuze van het bedrijf hoe deze reisafstanden te overbruggen. In een stad is vervoer beter te doen met de fiets of het uitgebreide ov-netwerk. In een rurale omgeving worden grotere afstanden overbrugd en is auto(bus)-vervoer noodzakelijk.

Een in het oog springende waarneming is de waarde van € 2.800,- bij beschut binnen. Dit bedrijf kiest bewust voor een ruimhartige vervoersvoorziening, juist ook voor medewerkers beschut binnen. Dit bedrijf heeft de waarde van de vervoerskosten niet uit de administratie kunnen halen, maar op basis van onderbouwde aannamen ingeschat. Dit bedrijf gaat uit van relatief hoge kosten per kilometer. Zonder deze waarneming, en zonder de andere top 10% en onderste 10% waarnemingen, zien we dat het gewogen gemiddelde zichtbaar daalt, met name bij beschut binnen.

Het gemiddelde op basis van 80% van de waarnemingen toont dat beschut buiten de hoogste vervoerskosten met zich meebrengt. Dit is een logisch gevolg van het feit dat deze werksoort meer vervoersbewegingen nodig heeft. Bij individuele detachering liggen de kosten lager, ook doordat de inlener mogelijk een deel van de vervoerskosten op zich neemt. Desalniettemin valt op dat de verschillen tussen de werksoorten vrij klein zijn.

We denken dat de vervoerskosten werk-werk in werkelijkheid een stuk meer verschillen tussen werksoorten, gezien de aard van de werkzaamheden. Een functie in een binnenomgeving zou tegen aanzienlijk lagere vervoerskosten te realiseren moeten zijn dan bijvoorbeeld groenbeheer of groepsdetachering (beschut buiten). Het bedrag bij beschut

buiten lijkt dan ook aan de lage kant. Dit is echter op basis van de kostenopgaven niet dieper inzichtelijk te maken. Ook na doorvragen konden veruit de meeste uitvoerders geen verdere duiding (prijs per kilometer, aantal kilometers per medewerker, et cetera) aanleveren.

4.6 Overige directe kosten

Definitie

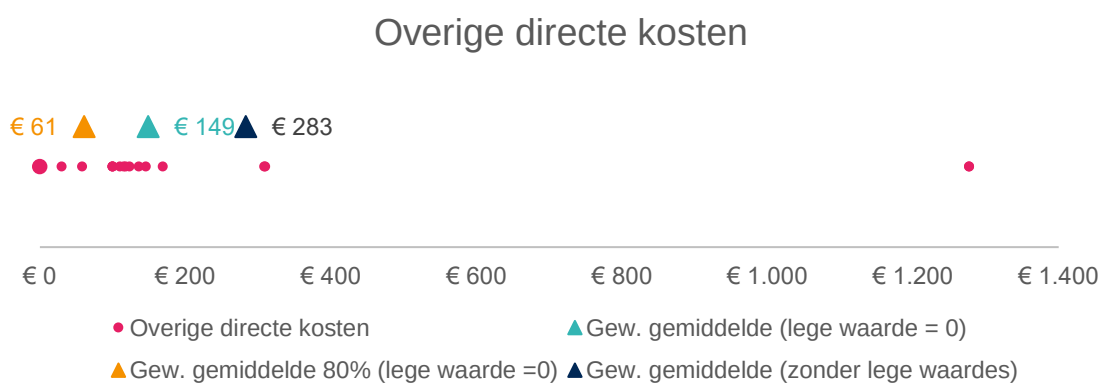
De overige directe kosten betreffen de eventuele resterende kosten die direct te koppelen zijn aan een werkplek of werknemer beschut. Voorbeelden zijn telefoonkosten, attenties en kerstpakketten.

Cijferwaarden

We tonen hierbij niet de uitsplitsing naar werksoorten, aangezien de bedragen klein zijn voor alle werksoorten.

Net als bij de vervoerskosten, is in ongeveer de helft van de gevallen geen waarde ingevuld bij overige directe kosten. Ook hier hebben we deze lege waarden geïnterpreteerd als zijnde nullen, om dezelfde redenen als voorheen.

De gemiddelde overige directe kosten bedragen € 149,- voor alle waarnemingen, inclusief lege waardes. Voor 80% van de waarnemingen geldt een gemiddelde van € 61,-. Het gemiddelde van alle waarnemingen, exclusief lege waardes, komt neer op € 283,-. Hierbij zien we bedragen uiteenlopend van € 30,- tot een maximum van €1 277,-, lege waardes uitgezonderd.



Figuur 44. Gemiddelde overige directe kosten in euro's per fte per jaar (N=35, aantal beschut werkers = 1234)

Duiding en interpretatie

Een bedrijf valt op met zeer opvallend hoge overige directe kosten. Dit bedrijf gebruikt dit cijfer als kengetal voor 'overige kosten' maar kon ons niet verder specificeren welke kosten dit betreffen en in hoeverre dit bedrag zou moeten vallen onder deze component. Dit ene bedrijf stuwt het gemiddelde sterk opwaarts. Relevant is dus om te kijken naar de gemiddelden op basis van 80%.

De overige directe kosten zijn overwegend erg laag: gemiddeld enkele tientallen euro's per jaar per fte. Dit zijn bedragen die op het geheel geen grote impact hebben.

4.7 Indirecte kosten

Definitie

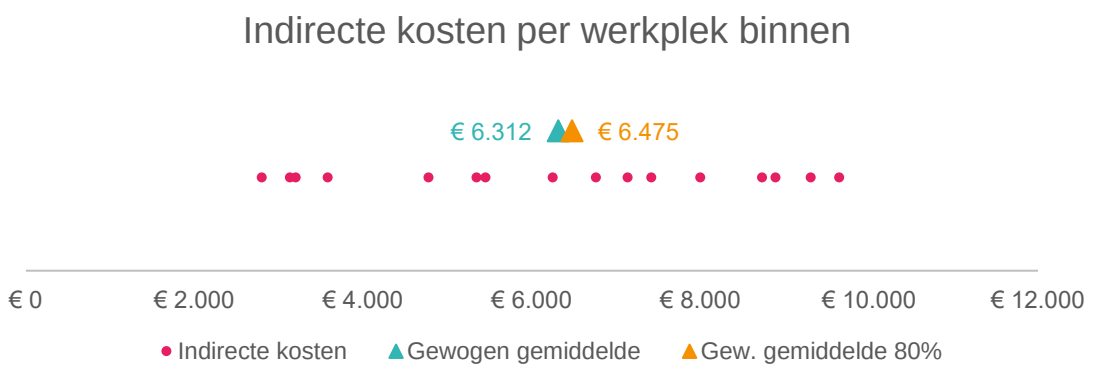
Indirecte kosten zijn de overige bedrijfskosten die door de werkgever worden gemaakt en die niet direct toegerekend worden en toerekenbaar zijn aan de betreffende medewerker. We hanteren hierbij de definities uit andere kostprijsberekeningen en kengetallen in de sector. Onder indirecte kosten vallen de categorieën huisvesting, werkkleding en gereedschap, opleiding en/of certificaten, overheadkosten en overige bedrijfskosten. Onder overheadkosten en overige bedrijfskosten vallen bijvoorbeeld directie, management en stafdiensten (personele overhead), maar ook energiekosten, ICT, kantoorkosten en dergelijke. Werkkleding/gereedschap en opleiding/certificaten liggen op het snijvlak tussen directe en indirecte kosten, maar aangezien niet alle bedrijven deze kosten los administreren van overheadkosten, hebben we dit ook geschaard onder indirecte kosten. De getoonde bedragen betreffen het deel van de indirecte kosten dat bedrijven toerekenen aan een individuele medewerker beschut per jaar.

Cijferwaarden

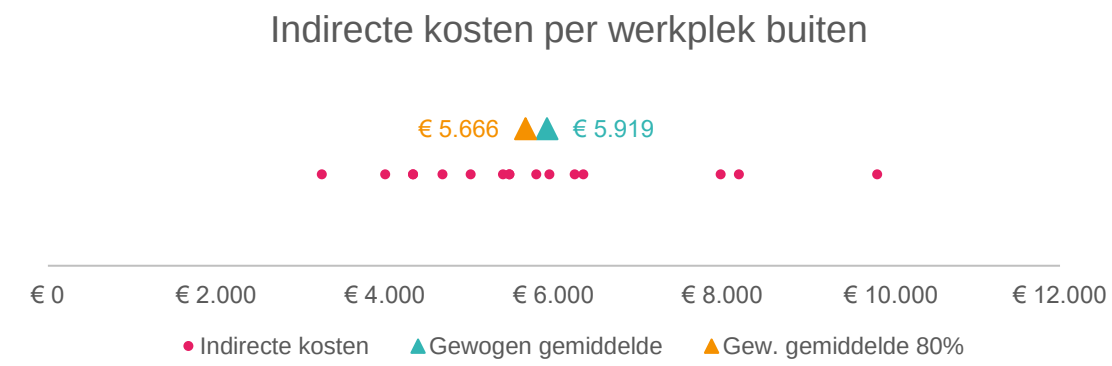
We tonen hier de cijfers die de bedrijven hebben opgegeven, net als bij de begeleidingskosten. We slaan deze cijfers niet om naar een bedrag per fte. Dit doen we ten eerste omdat de toerekening van indirecte kosten niet altijd de deeltijdfactor meeneemt. Een omslag naar fte zou betekenen dat medewerkers beschut, die doorgaans minder uren werken, per fte meer indirecte kosten toegerekend zouden krijgen dan voltijdsmedewerkers. Ten tweede blijkt op basis van een toets dat een omslag naar het bedrag per fte minder betrouwbare en bruikbare gegevens oplevert voor de kosten per medewerker per jaar.

De indirecte kosten voor de beschut werkers in de categorie ‘binnen’ zijn gemiddeld € 6.312,-. Met 80% van de waarneming is dit € 6.475,-. De bandbreedte loopt van € 2.800,- tot €9.647,-. In de categorie buiten ligt het minimum op € 3.250,- en het maximum op € 9.836,-. De gemiddelde indirecte kosten bedragen hier € 5.919,- met 100% van de waarnemingen meegenomen en € 5.666,- wanneer we 80% meetellen. Bij de individuele detachering is dit gemiddelde € 3.868,- voor alle waarnemingen versus € 3.569,- voor de middelste 80%. Het bedrijf/gemeente met de laagste gemiddelde indirecte kosten per individueel gedetacheerde, zit op € 2.675,-. De hoogste gemiddelde indirecte kosten bedragen € 5.927,-.

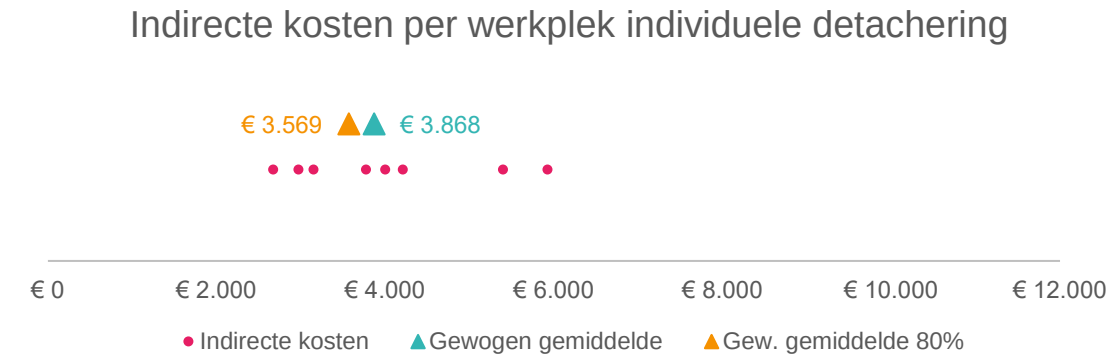
Alle werksoorten bij elkaar genomen liggen de gemiddelde indirecte kosten op € 6.080,-. Voor 80% van de waarnemingen is dit € 6.047,-.



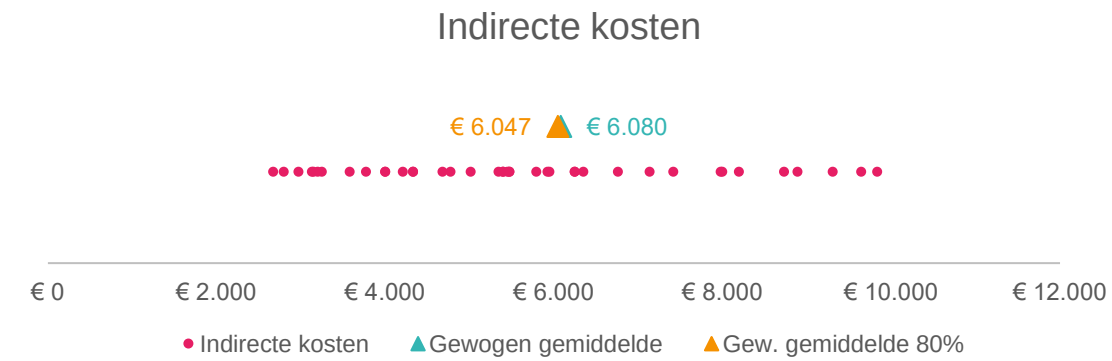
Figuur 45. Gemiddelde indirecte kosten in euro’s per werkplek per jaar voor beschut ‘binnen’ (N=16, aantal beschut werkers = 940)



Figuur 46. Gemiddelde indirecte kosten in euro's per werkplek per jaar voor beschut 'buiten' (N=16, aantal beschut werkers = 314)

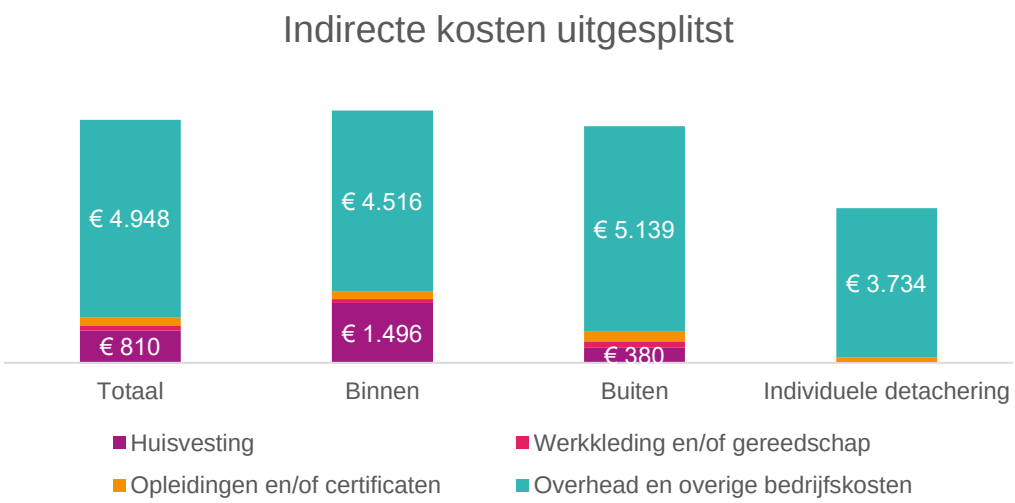


Figuur 47. Gemiddelde indirecte kosten in euro's per werkplek per jaar voor beschut 'individuele detachering' (N=8, aantal beschut werkers =76)



Figuur 48. Gemiddelde indirecte kosten in euro's per werkplek per jaar (N=40, aantal beschut werkers = 1331)

In figuur 49 tonen we de verdeling van de gewogen gemiddelde indirecte kosten naar de vier onderdelen. Te zien is dat de overhead en overige bedrijfskosten veruit het grootste deel uitmaken van de indirecte kosten (81% van het totaal, 72% bij binnen, 87% bij buiten en 97% bij individuele detachering). Overheadkosten en overige bedrijfskosten betreffen vooral personele overhead, zoals staf, management, et cetera. De indirecte kosten zijn het laagst bij individuele detachering (€ 3.734 per jaar), en het hoogst bij beschut buiten (€ 5.139 per jaar). Huisvestingskosten zijn vooral bij beschut binnen relevant (€ 1.496, ofwel 24%). Bij individuele detachering zijn de huisvestingskosten zo goed als nihil. Werkkleding, gereedschappen en opleidingen/certificaten zijn een kleine kostenposten in het totaal.



Figuur 49. Uitsplitsing gewogen gemiddelde indirecte kosten in euro's naar categorieën per werksoort per jaar

Duiding en interpretatie

We zien een grote bandbreedte van de totale indirecte kosten per jaar. De spreiding van de indirecte kosten is behoorlijk evenredig, er is geen sprake van evidente uitbijters aan de boven- of onderkant bij de verschillende werksoorten. Een grote bandbreedte in de indirecte kosten is niet uitzonderlijk; dergelijke bandbreedten zijn vaker aan de orde bij kostprijzen in het sociaal domein.

Indirecte kosten bestaan dus voor het grootste deel uit overheadkosten en overige bedrijfskosten. Het aandeel van deze kostensoorten is waarschijnlijk kleiner dan in figuur 49, aangezien veel bedrijven ook geen uitsplitsing konden maken van de indirecte kosten; deze kosten zijn dan doorgaans volledig onder 'overhead' geschaard of soms met een uitsplitsing enkel tussen overhead en huisvestingskosten. Desondanks geeft het patroon wat we zien in de figuur een bruikbaar beeld.

Een eerste verklaring voor de verschillen in indirecte kosten zien we in de werksoorten (figuur 49). We zien dat huisvestingskosten vooral relevant zijn bij beschut binnen. Immers: de aard van de werkzaamheden ('binnen') houden in dat extra huisvesting nodig is, bijvoorbeeld in de vorm van een fabriekshal. Dit is bij beschut buiten beperkt het geval; zo kan er bijvoorbeeld een zogenoemde 'schaftkeet' aanwezig zijn bij groenonderhoud. Bij individuele detachering is er helemaal geen huisvesting nodig bij de werkgever. Deze huisvestingskosten vallen dus bij de inlenende partij, hoewel dit vaak niet gaat om een functie die lijkt op beschut binnen. Verder zien we dat de overheadkosten bij detachering ook kleiner zijn dan bij beschut binnen en buiten, vanwege mogelijk dezelfde reden (een deel van de kosten bij de inlener). De indirecte kosten bij buiten en binnen verschillen minder sterk van het gemiddelde.

Ten tweede is de toerekeningswijze doorslaggevend. Worden de indirecte kosten 'plat' verdeeld over alle medewerkers in het primair proces of is er een verbijzondering per organisatieonderdeel? Worden de kosten verdeeld per medewerker (met een vast percentage opslag) of zijn er meer geavanceerde toerekeningsmethoden zoals naar aantal voorspelde vierkante meter benodigde werkruimte per type medewerker? Hoe meer geavanceerd de toerekeningsmethode, hoe beter de administratie moet zijn. Bedrijven die kiezen voor een vaste opslag, kiezen voor een relatief eenvoudige methode, maar kunnen dan minder uitsplitsingen en duiding van cijfers opleveren. Hierin zijn de mogelijkheden in principe onuitputtelijk, en wij hebben gegeven de scope van dit onderzoek niet op grond van de boekhoudingen becijferd wat de impact is van de toerekening op de kostenomvang.

Naast de kosten*toerekening* is ook de (totaal)omvang van de overhead en overige kosten verschillend per bedrijf, afhankelijk van de (investerings)keuzes van het bedrijf uit het verleden. Veel kosten zijn padafhankelijk en in ieder geval

op korte termijn onvermijdbaar. Als een bedrijf een ouder pand in eigendom heeft, kan het zijn dat het pand reeds afbetaald is. Dit levert minder jaarlijkse kosten op dan de hypotheek op of huur van een nieuw pand. Vastgoedprijzen zijn immers fors gestegen in de afgelopen decennia. Bovendien verschilt de bezettingsgraad van een gebouw per bedrijf; vanwege de uitstroom van Wsw'ers kan dit een hogere toerekening betekenen van de kosten per medewerker. Deze kosten zijn gevolgen van langetermijnbeslissingen, en zijn dus niet direct aanpasbaar.

Verder is de omvang en de focus van de organisatie van belang voor de overhead en overige bedrijfskosten. Een kleinschalige partij die enkel werk op locatie aanbiedt, zal lagere indirecte kosten hebben dan een 'systeemaanbieder' die verantwoordelijk is om de beschut werkers met de laagste loonwaarde en hoogste uitvalkans onder hoede te nemen. De systeemaanbieder zal ook verschillende andere diensten aanbieden op het terrein van werk (en inkomen), waardoor meer coördinatie nodig is tussen bedrijfsonderdelen. De systeemfunctie brengt ook overhead met zich mee bijvoorbeeld door de benodigde afstemming met de gemeente en andere aanbieders om deze functie goed uit voeren.

Dit alles betekent dat een hoge overhead niet per se minder efficiency impliceert. Sterker nog: hoge overhead kan juist ook zorgen voor efficiency. Stafpersoneel neemt immers werk uit handen van het primair personeel, en coördineert een soepele bedrijfsvoering, wat randvoorwaardelijk is aan productiviteit en kwaliteit.

Desalniettemin zullen ook organisaties bezig met beschut werk hun overheadkosten willen optimaliseren. Een nevendoel van de komst van de Participatiewet was om het stelsel van activering van inwoners meer kosteneffectief te organiseren (SCP, 2019). Een meer kosteneffectieve benadering van beschut werk past daarin. Dit kan echter een dilemma opleveren voor bedrijven, omdat opereren vanuit het oogpunt van efficiënt werken mogelijk ten koste gaat van de sociale missie. Op dit vlak is de afgelopen jaren het nodige gedaan, maar er kunnen evenwel nog stappen worden gezet, geven gesprekspartners aan, zo ook in de vorm van het afslanken van de overheadkosten, hoewel dit per bedrijf sterk kan verschillen. Dit vereist een langetermijnblik, gezien de aard van overheadkosten.

4.8 Integrale kostprijs

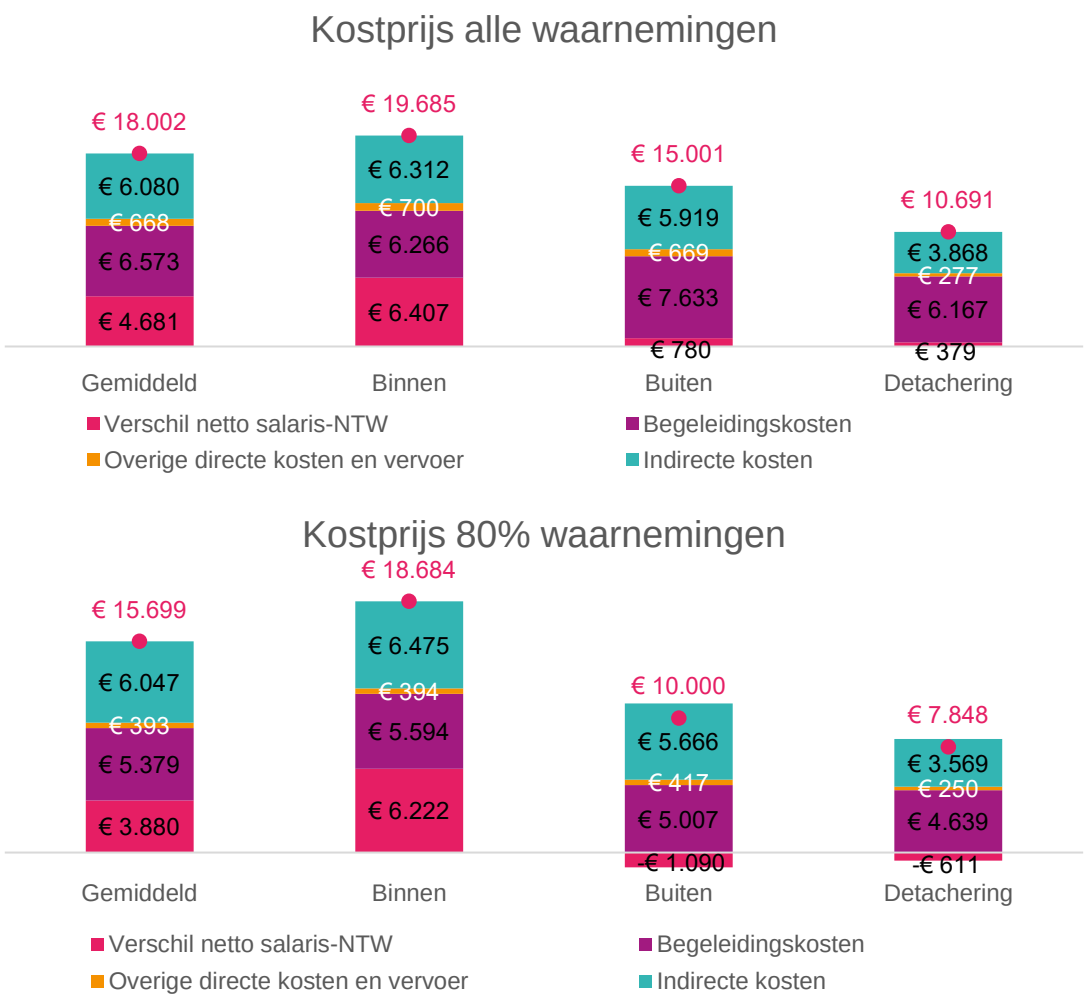
De integrale kostprijs is de optelsom van alle verschillende (structurele) kostencomponenten uit dit hoofdstuk (tabel 9 en figuur 50). Onze definitie van de totale kostprijs is alle relevante structurele kosten, min de NTW en reeds bestaande directe tegemoetkomingen in de loonkosten (loonkostensubsidies en LIV). De begeleidingssubsidies vanuit het Rijk of gemeente zijn geen onderdeel van de integrale kostprijzen.

	Kostprijs alle waarnemingen	Kostprijs 80% waarnemingen
Opbrengsten	**€ 7.504**	**€ 8.093**
Netto toegevoegde waarde (NTW)	€ 7.504	€ 8.093
Kosten	**€ 25.506**	**€ 23.792**
Netto salariskosten, w.v.	€ 12.185	€ 11.973
Bruto salariskosten	*€ 27.166*	*€ 26.946*
LKS -/-	*- € 14.525*	*- € 14.689*
LIV -/-	*- € 402*	*- € 400*
*Afronding**	*-€ 54*	*€ 116*
Begeleidingskosten	€ 6.573	€ 5.379
Vervoerskosten	€ 519	€ 332
Overige directe kosten	€ 149	€ 61
Indirecte kosten	€ 6.080	€ 6.047
Kostprijs (Kosten -/- Opbrengsten)	**€ 18.002**	**€ 15.699**

Tabel 9. Totale kostprijs per voltijdsplek beschut werk in euro's per jaar naar component, op basis van alle waarnemingen (links) en 80% van de waarnemingen (rechts). *Afrondingsverschillen ontstaan doordat de som van de gewogen gemiddelden niet precies gelijk is aan het gewogen gemiddelde van de som

De gewogen gemiddelde kostprijs voor een voltijdswerkplek beschut binnen is € 18.000 per jaar als we alle waarnemingen meetellen. De kostprijs is het hoogst voor beschut binnen (€ 19.700), daarna komt beschut buiten

(€ 15.000), en bij individuele detachering is de berekende kostprijs het laagst (€ 10.700). Als we 80% van de waarnemingen meenemen, zijn de kostprijzen respectievelijk € 15.700, € 18,700, € 10.000 en € 7.800 per voltijdswerkplek.



Figuur 50. Totale kostprijs per voltijdsplek beschut werk in euro's per jaar naar werksoort, op basis van alle waarnemingen (boven) en 80% van de waarnemingen (onder)

We zien dat de top 10% van waarnemingen een groot effect hebben op de gewogen gemiddelde kostprijs. Als we de top en onderste 10% weglaten bij het gemiddelde, zien we namelijk alle kostprijzen aanzienlijk dalen. De totale gemiddelde kostprijs daalt met € 2.300 naar € 15.700. De kostprijs voor beschut binnen daalt met € 1.000 naar € 18.700 per jaar. Bij beschut buiten is de daling het grootst met € 5.000 naar € 10.000 per jaar. De gemiddelde kostprijs individuele detachering daalt met € 2.900 naar € 7.800 per jaar. Het feit dat dergelijke sprongen in de gemiddelde kostprijs optreden, illustreert dat er een aanzienlijke bandbreedte van onzekerheid zit in de kostprijsberekeningen. Dit geldt met name voor de kostprijs voor individuele detachering, omdat hier de minste waarnemingen zijn. De kostprijzen zijn dus geen absolute waarheden.

We zien dat de kostprijs voor beschut binnen aanzienlijk hoger ligt dan dat van de andere werksoorten. Het verschil zit vooral in de eerste component, en wel in de netto toegevoegde waarde. Het verschil tussen de netto toegevoegde waarde en de netto salariskosten is bij beschut binnen ruim € 6.000 per jaar. Bij de andere werksoorten is dit veel kleiner, tot zelfs negatief (de netto toegevoegde waarde is hoger dan de netto salariskosten). We hebben de verschillen hierin eerder toegelicht in de paragrafen 4.2 en 4.3.2 over netto toegevoegde waarde en loonkostensubsidies. Op de andere kostencomponent verschillen beschut binnen en buiten niet heel sterk van het totale gemiddelde.

Individuele detachering heeft de laagste kostprijs, maar dit is enigszins vertekend. Hier kunnen we namelijk enkel de kosten tonen die bij de werkgever vallen. De inlener maakt ook kosten voor onder andere de begeleiding en huisvesting van beschut werkers. Deze zijn echter niet bekend. Het is mogelijk dat de inlener deze kosten doorberekend in de vorm van een lager tarief (lagere netto toegevoegde waarde voor de uitlenende partij). Hoe dan ook is het beeld in de sector wel dat individuele detachering de meest 'lucratieve' (minst dure) werksoort binnen beschut werk is.

Het feit dat de ene werksoort goedkoper of juist duurder uitpakt dan de andere, betekent niet direct dat het mogelijk alle beschut werkers te schuiven naar een andere werksoort. De verschillen in kostprijzen die we zien, zijn namelijk deels selectie-effecten. Met andere woorden: de doorsnee beschut werker in een binnenomgeving heeft niet dezelfde kenmerken als een gemiddelde medewerker op individuele detachering. Per medewerker moet worden bekeken wat de best passende werksoort voor hem of haar is. Voor sommigen zal dat een blijvende plek in de binnenomgeving zijn, voor anderen is doorstroom een mogelijkheid.

De kostprijzen zijn te interpreteren als kostprijzen voor een voltijdsplek van 37 uur. Een omslag naar kosten per fte op basis van de taakstelling (31 uur) of een andere omslag is voor de indirecte kosten en begeleidingskosten niet zonder meer te maken. Dit komt doordat deze kostenposten slechts beperkt afhangen van de deeltijdfactor. Deze kostenposten zijn eerder 'vaste kosten' per medewerker, ongeacht de arbeidsduur. Andere kostenposten, zoals salariskosten en netto toegevoegde waarde, kunnen wel naar rato van de arbeidsduur worden omgeslagen. Dit alles betekent dat de begeleidingskosten en indirecte kosten bij de gemiddelde beschut werker (met een contract van 27 uur per week) een groter aandeel uitmaken in het geheel dan in figuur 50, dat gaat over een voltijdsplek van 37 uur per week.

Uitvoeringskosten voor de gemeente

Naast de kosten voor de werkgever, maakt ook de gemeente kosten voor beschut werkplekken. Zo heeft een gemeente soms jobcoaches in huis, afhankelijk van de taakverdeling binnen de regio. Het komt ook voor dat een gemeente de uitvoering integraal zelf uitvoert, of juist dat een gemeente beschut werk inclusief beleidsvorming heeft uitbesteed.

Tijdens het onderzoek bleek dat een uitvraagformat niet geschikt is om de uitvoeringskosten beschut werk goed te meten. Dit komt ten eerste door het **afbakeningsprobleem**. Wat 'omvat' de uitvoeringskosten van beschut werk? Is dat alleen de jobcoach, of zijn dat ook de ICT'ers die de jobcoaches ondersteunen in het vastleggen van casusverslagen? Voor welk deel moeten de salariskosten van de verantwoordelijk wethouder dan wel de gemeentesecretaris worden toegerekend? Er is geen 'blauwdruk' voor een dergelijke exercitie, juist vanwege de verscheidenheid aan uitvoeringsvarianten. Dit zorgde ervoor dat veel gemeenten geen mogelijkheid zagen om de kostenopgaaf in redelijke termijn op te leveren. Bovendien gaven gemeenten aan **geen capaciteit** te hebben om een dergelijke complexe uitvraag te doen, naast de andere activiteiten en personeelstekorten. Als de opgaaf wel lukte, zijn de cijfers **te specifiek om te vergelijken tussen regio's**.

De cijfers die we hebben ontvangen, variëren tussen de € 0 (integraal uitbesteed), enkele tientallen tot honderden euro's per beschut werker per jaar (enkel administratie of beleidsfunctie), tot meerdere duizenden euro's per jaar (inclusief overhead, jobcoaches, bestuurders). Het betreft enkele waarnemingen, op basis waarvan geen inhoudelijke conclusies te trekken zijn. Vanwege het beperkte aantal waarnemingen hebben we ook niet kunnen vaststellen wat de verschillen in kostprijzen zijn tussen uitvoeringsvarianten.

Uitvoeringskosten moeten evenwel niet vergeten worden bij de bekostiging van beschut werk of gemeenten in den brede. In onze ogen is het logischer om de uitvoeringskosten mee te nemen in een onderzoek dat integraler is dan alleen beschut werk. Dit neemt de snijvlakken tussen beleidsdomeinen mee. Bovendien dienen dan meer gemeenten deel te nemen. Dit voorkomt dubbeltellingen (en dubbele financiering) en schijnzekerheid.

4.9 Incidentele kosten

Naast de structurele kosten per werkplek hebben we ook een inschatting gemaakt van de incidentele kosten. Incidentele kosten zijn niet per werkplek gemeten, maar per keer. Er is enige overlap tussen bijvoorbeeld (structurele) indirecte kosten en (incidentele) kosten voor een loonwaardemeting. Optellen van beide kostenposten is daarom niet van toepassing.

4.9.1 Werkplekaanpassingen

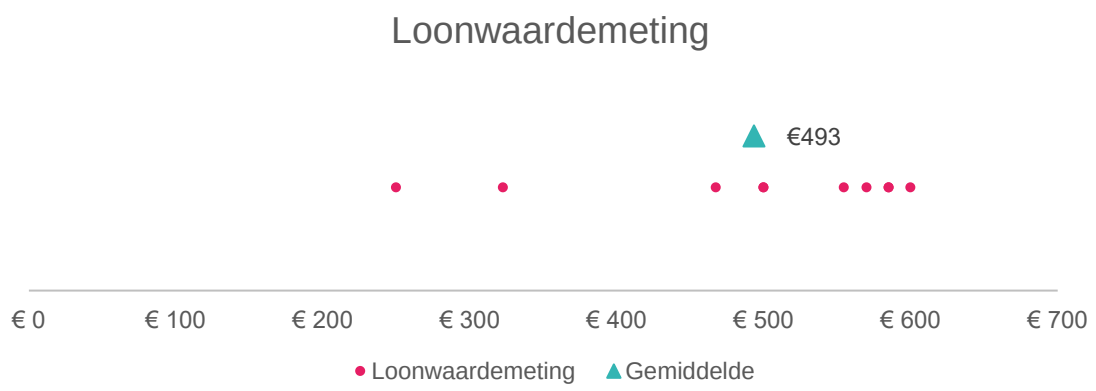
De definitie van beschut werk (zie paragraaf 3.1) bevat de omschrijving “mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.” Deze aangepaste omstandigheden kunnen bijvoorbeeld een aangepaste werkplek zijn. Voorheen was de verwachting dat werkplekaanpassingen een relevante (incidentele) kostenpost zouden zijn voor beschut werk.

In de praktijk komen dergelijke werkplekaanpassingen echter zeer weinig tot zelden voor. Dit komt doordat de uitvoerders van beschut werk die wij hebben gesproken al de nodige fysieke infrastructuur inpandig hebben. De panden van met name voormalig SW-bedrijven zijn bijvoorbeeld standaard rolstoeltoegankelijk. Het komt voor dat er bij uitzondering een individuele aanpassing nodig is, zoals de aanschaf van orthopedische werkschoenen. Dergelijke aanpassingen kosten maximaal € 2.500.

Mocht beschut werk bij reguliere bedrijven worden aangeboden, en er is behoefte aan een aangepaste werkplek, dan is hiervoor bij UWV een vergoeding beschikbaar.[10] Evenwel ligt het in de rede dat personen met een dergelijke behoefte eerder een arbeidscontract aan zullen gaan bij een werkgever die reeds aangepaste werkinfrastructuur heeft.

4.9.2 Loonwaardemetingen

Gemiddeld genomen kost het uitvoeren van een loonwaardemeting € 493,-. De laagst gemeten kostprijs is € 250,- en de hoogste gemeten is € 600,-. De loonwaardemeting kan door de gemeente, de uitvoerder of een externe partij worden uitgevoerd. De kostprijs van loonwaardemetingen zijn lager opgegeven indien dit gedaan werd door een interne partij, aangezien hier niet altijd overheadkosten en marge zijn meegerekend. Een externe partij rekent met een integrale verkoopprijs; dit betreft vaak de kostprijzen aan de bovenkant van het getoonde spectrum. Vaak hebben uitvoerders daarnaast ook nog enkele uren werk aan loonwaardemetingen, bijvoorbeeld doordat de cliënt moet worden voorbereid en formulieren moeten worden ingevuld.



Figuur 51. Kosten in euro’s per loonwaardemeting (N=10, aantal beschut werkers = 1012)

[10] Voorzieningen voor zelfstandige | UWV | Particulieren

4.10 Verkenning bandbreedte macrokosten

In deze paragraaf maken we een voorrekening van de macrokosten voor de uitvoering van beschut werk in Nederland. Dit doen we op basis van een PxQ-berekening, waarbij de P de gemiddelde kostprijs is (peiljaar 2021) en de Q het aantal te realiseren (of gerealiseerde) werkplekken beschut is. Incidentele kosten, uitvoeringskosten en kostenverhogende factoren op termijn (hoofdstuk 5) zijn geen onderdeel van de doorrekening. We kiezen ervoor om bij de berekening uit te gaan van verschillende scenario's voor de gemiddelde kostprijs, gezien de onzekerheid rondom de cijfers die we eerder in dit hoofdstuk hebben toegelicht. Bovendien geeft dit inzicht in de financiële gevolgen van verschillende mogelijke afspraken rondom de bekostiging van beschut werk op macroniveau.

We gaan uit van vier varianten voor de 'te hanteren' kostprijzen (tabel 10):

a. Een realistisch scenario voor de mogelijke ondergrens van de integrale kostprijs (€ 14.995 per fte per jaar). We komen tot dit getal door allereerst uit te gaan van de gemiddelde kostprijzen per werksoort op basis van 80% van de waarnemingen (figuur 50, de hoogste en laagste 10% van de waarnemingen reken we niet mee). Vervolgens gaan we uit van een andere 'mix' tussen de werksoorten dan in onze steekproef. Specifiek gaan we dan uit van een verdeling tussen binnen, buiten en detachering van 60-30-10% (tegen 69-25-6% in onze steekproef). Deze getallen volgen enerzijds uit de Cedris Sectorinformatie 2021 (tabel 7). Hierbij gaan we ervan uit dat beschut werk bij reguliere werkgevers (die in onze steekproef weinig zijn vertegenwoordigd) qua kosten lijkt op de kosten bij individuele detachering;
b. Gewogen gemiddelde kostprijs op basis van 80% waarnemingen (€ 15.699 per fte per jaar, tabel 9);
c. Gewogen gemiddelde kostprijs op basis van 100% waarnemingen (€ 18.002 per fte per jaar, tabel 9);
d. Een realistisch scenario voor de mogelijke bovengrens van de integrale kostprijs (€ 18.458 per fte per jaar). We komen tot dit getal door allereerst uit te gaan van de gemiddelde kostprijzen per werksoort op basis van 100% van de waarnemingen. Vervolgens laten we in de 'mix' van werksoorten individuele detachering buiten beschouwing, aangezien het mogelijk is dat deze kostprijzen een onderschatting zijn (niet alle kosten bij de inlener zijn bekend). De verhouding tussen binnen en buiten is dan 74-26%.

Kostprijs per voltijdsplek	Totale kostprijs per voltijdsplek	Waarvan variabele kosten per voltijdsplek	Waarvan vaste kosten per voltijdsplek
Minimale kostprijs	€ 14.995	€ 3.732	€ 11.264
Kostprijs op basis van 80%	€ 15.699	€ 4.273	€ 11.426
Kostprijs op basis van 100%	€ 18.002	€ 5.348	€ 12.653
Maximale kostprijs	€ 18.458	€ 5.624	€ 12.833

Tabel 10. Vier varianten van de kostprijzen (**per voltijdsplek à 37 uur**) om de macrokosten te berekenen. Variabele kosten betreffen: netto salariskosten min netto toegevoegde waarde, vervoerskosten en overige directe kosten. Vaste kosten per werkplek betreffen: begeleidingskosten en indirecte kosten.

tabel 10 beschrijft de 'variabele kosten' en de 'vaste kosten' binnen de kostprijs (die is gedefinieerd per fte). Welk deel van de kostprijs waar onder valt, is beschreven in de titel van de tabel. Om de macrokosten te berekenen, moeten we eerst de totale kostprijs *per werkplek* berekenen, in plaats van *per fte*. De vaste kosten verschillen weinig naar deeltijdfactor; daarom stellen we de vaste kosten per fte gelijk aan de vaste kosten per werkplek. De variabele kosten per werkplek berekenen we door het bedrag per fte te nemen, en dit naar rato van de uren te verlagen. De gemiddelde contractduur (hoofdstuk 3) is 27,27 uur, en een voltijdscontract is 37 uur per week. De resulterende kostprijzen *per werkplek* staan in tabel 11.

Kostprijs per werkplek	Totale kostprijs per werkplek	Waarvan variabele kosten per werkplek	Waarvan vaste kosten per werkplek
Minimale kostprijs	€ 14.014	€ 2.750	€ 11.264
Kostprijs op basis van 80%	€ 14.575	€ 3.149	€ 11.426
Kostprijs op basis van 100%	€ 16.595	€ 3.942	€ 12.653
Maximale kostprijs	€ 16.978	€ 4.145	€ 12.833

Tabel 11. Vier varianten van de kostprijzen (**per werkplek à 27,27 uur**) om de macrokosten te berekenen. Variabele kosten betreffen: netto salariskosten min netto toegevoegde waarde, vervoerskosten en overige directe kosten. Vaste kosten per werkplek betreffen: begeleidingskosten en indirecte kosten.

De kostprijzen vermenigvuldigen we vervolgens met het aantal werkplekken in de taakstelling (of realisatie). Hiervoor moeten we eerst de taakstelling omschrijven naar aantal werkplekken van 27,27 uur per week. De taakstelling is geformuleerd in 'werkzame personen' van 31 uur per week. In tabel 12 is de omslag gemaakt naar de taakstelling in aantal werkplekken. De realisatie is reeds geformuleerd in aantal werkplekken (werkzame personen).

	realisatie 2021	doelstelling 2021	doelstelling 2022	doelstelling 2023	doelstelling 2024	doelstelling 2025
Cijfers UWV (werkzame persoon= 31 uur per week) en SZW*	6.767	8.600	9.500	10.300	11.100	11.900
Cijfers per werkplek (werkplek= 27,27 uur per week)	6.767	9.777	10.800	11.709	12.619	13.528

Tabel 12. Realisatie van beschut werk versus taakstelling, in verschillende definities. *De cijfers van SZW (doelstelling) betreffen dienstverbanden van 31 uur per week. De cijfers van UWV (realisatie) betreffen aantal werkzame personen, ongeacht deeltijdfactor

De (totale) macrokosten van beschut werk in Nederland lagen in 2021 tussen € 94,8 en € 114,9 miljoen euro (tabel 13). Voor 2023 is de raming € 164,1 tot € 198,8 miljoen, gegeven dat de taakstelling wordt gehaald. Dit loopt op tot € 189,6 tot € 229,7 miljoen euro in 2025. Indien de taakstellingen niet worden gehaald, vallen de macrokosten lager uit, maar niet volledig naar rato, vanwege bijvoorbeeld schaalvoordelen (zie het volgende hoofdstuk).

	realisatie 2021	doelstelling 2021	doelstelling 2022	doelstelling 2023	doelstelling 2024	doelstelling 2025
Minimale kostprijs	94.831.027	137.009.871	151.348.113	164.093.218	176.838.322	189.583.426
Kostprijs op basis van 80%	98.630.059	142.498.633	157.411.281	170.666.967	183.922.654	197.178.341
Kostprijs op basis van 100%	112.297.480	162.245.036	179.224.167	194.316.729	209.409.290	224.501.852
Maximale kostprijs	114.892.325	165.994.013	183.365.479	198.806.783	214.248.087	229.689.390

Tabel 13. Macrokosten voor de realisatie van de taakstelling beschut werk in Nederland, in euro naar variant. De bedragen zijn exclusief Loonkostensubsidies en het Lage-inkomensvoordeel.

5 Toekomstige kostenontwikkeling

Het hiervoor in hoofdstuk 4 geschetste beeld van de kosten van een werkplek nieuw beschut is voornamelijk gebaseerd op het jaar 2021. Dit jaar was het basisjaar voor het onderzoek.

In de gevoerde gesprekken en sessies met gemeenten en uitvoerders hebben we ook geïnventariseerd welke trends en ontwikkelingen op korte tot middellange termijn (binnen 10 jaar) van invloed zijn op de kosten van een werkplek nieuw beschut. Het blijkt dat met name de volgende trends en ontwikkelingen van belang zijn:

i. De invoering van de cao 'Aan de Slag' per 1 juli 2021 (halverwege het onderzoeksjaar);
ii. De verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2023 met circa 10 procent;
iii. Beëindiging van het Lage-inkomensvoordeel (LIV);
iv. De geleidelijke krimp van de schaal van werken van veel uitvoerders, vanwege het gegeven dat de instroom van nieuwe doelgroepen structureel kleiner lijkt dan de uitstroom van Wsw-medewerkers;
v. Hierdoor ontstaat ook een nieuwe mix van medewerkers Wsw en beschut;
vi. De oplopende kosten voor met name energie maar ook voor allerlei andere door uitvoerders in te kopen producten en diensten vanwege inflatie.

Deze trends en ontwikkelingen worden navolgend nader toegelicht.

5.1 Invoering cao 'Aan de Slag'

Voor de medewerkers nieuw beschut is vanaf 1 juli 2021 de cao 'Aan de Slag' van toepassing. Deze nieuwe cao is dus al deels van toepassing in het onderzoek. Bedrijven hebben evenwel de ruimte gehad om een overgangsperiode in te stellen tot in 2022.

De cao geldt voor mensen met een arbeidsbeperking waarvoor het volgende geldt:

- De medewerker is niet in staat zelfstandig het WML te verdienen.
- De medewerker is werkzaam op basis van de voorziening beschut werk dan wel met behulp van subsidie (loonkostensubsidie).
- De medewerker is in dienst van (een onderdeel van een) gemeente, gemeenschappelijke regeling of andere publieke organisatie die belast is met de uitvoering van de Participatiewet.

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2023. Uitgangspunt is een arbeidsduur van 37 uur per week. De cao kent drie generieke functieprofielen die aansluiten bij de drie loon/functieschalen in de cao[11]:

- Medewerker I (schaal 1): de werkzaamheden van de medewerker zijn uitvoerend en ondersteunend van aard, waarbij werkzaamheden worden uitgevoerd onder supervisie van een leidinggevende of begeleider. De medewerker werkt volgens bekende processtappen en verricht eenvoudige en enkelvoudige werkzaamheden.
- Medewerker II (schaal 2): de werkzaamheden zijn uitvoerend van aard, waarbij de werkzaamheden in afwijking van medewerker I worden uitgevoerd met een leidinggevende of begeleider op enige afstand. De medewerker werkt net als medewerker I volgens bekende processtappen maar verricht meervoudige werkzaamheden met enige diversiteit.
- Medewerker III (schaal 3): de werkzaamheden van de medewerker zijn uitvoerend van aard, waarbij onafhankelijk handelen en oordelen gevraagd wordt en/of (functioneel) leiding wordt gegeven aan een

[11] Zie https://cedris.nl/app/uploads/Tekst-cao-Aan-de-slag-1.pdf.

groep medewerkers. De medewerker werkt volgens bekende processtappen en verricht werkzaamheden met een grotere mate van complexiteit en/of diversiteit.

De lonen van de medewerkers zijn direct gerelateerd aan het WML. Bij invoering van de cao in 2021 was de volgende loontabel van toepassing:

Trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	WML	WML	WML
1	WML	WML	€ 1.744
2	WML	€ 1.744	€ 1.786
3	€ 1.744	€ 1.786	€ 1.828
4	€ 1.786	€ 1.828	€ 1.871
5		€ 1.871	€ 1.913
6			€ 1.957
7			€ 2.007

Tabel 14. Salaristabel cao Aan de Slag per 1 juli 2021. Bron: Cedris

Het onderzoek laat zien dat de meeste medewerkers nieuw beschut werkzaamheden uitvoeren die vallen onder het functieprofiel van medewerker I, zodat schaal 1 van toepassing is. Voor een klein deel van de medewerkers nieuw beschut geldt dat zij werkzaamheden uitvoeren die meer divers zijn en/of meer zelfstandigheid vereisen. Voor deze medewerkers zijn de profielen medewerker II en III dan van toepassing.

Het van kracht worden van de cao 'Aan de Slag' betekent voor de meeste uitvoerders die meededen aan het onderzoek dat sprake is van een kostentoename. Voor enkele uitvoerders is dit juist niet het geval. Zij geven aan dat zij vóór invoering van de cao 'Aan de Slag' de medewerkers nieuw beschut honoreerden op basis van de voor de Wsw-doelgroep geldende cao. In paragraaf 4.3.1 is toegelicht op welke onderdelen dit leidde tot versoberingen. Niet alle uitvoerders vallen overigens onder de nieuwe cao. Zorgorganisaties en detacheerders vielen al onder een andere cao en dat blijft zo.

5.2 Verhoging wettelijk minimumloon per 1 januari 2023

Met ingang van 1 januari 2023 is het WML verhoogd met 10,15 procent. Feitelijk is sprake van een verhoging van 8,05 procent van het WML plus een reguliere halfjaarlijkse indexatie, waarbij het basisuurloon uitkomt op € 12,40 bij een 36-urige werkweek en het WML uitkomt op € 1.934,40 per maand per 1 januari 2023[12].

De verhoging van het WML heeft bovendien tot gevolg dat de bedragen in de loontabel voor een aantal schalen en daarbinnen (de laagste) tredes onder het WML zijn gekomen. De werkgever moet minimaal het WML uitbetalen, zodat deze schalen en daarbinnen de relevante tredes automatisch worden opgetrokken naar het WML. Hierdoor komen schaal 1, schaal 2 en schaal 3 tot en met trede 5 op € 1934,40 (tabel 14). Dat wordt dus voor al deze treden het minimumloon.

Ten tijde van het onderzoek was nog niet duidelijk hoe de cao Aan de Slag zal gaan veranderen als gevolg van het hogere WML. Een mogelijkheid is dat er een nieuwe tredenstructuur gaat ontstaan waarbij er weer meer schalen boven het WML gaan ontstaan, zodat medewerkers in lagere functieschalen ook nog kunnen doorgroeien in salaris. Een andere mogelijkheid is dat alleen de wettelijk verplichte aanpassingen worden gedaan, zoals in de vorige alinea beschreven. Het is aan de cao-onderhandelaars om hierover tot een akkoord te komen.

De verhoging van het WML betekent eveneens een verhoging van alle loonkostensubsidies, naar rato van de loonwaarde. Het is de vraag in hoeverre de daadwerkelijke loonwaarde in euro's (omzetcapaciteit) ook gaat

[12] Zie https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/09/23/minimumloon-in-een-keer-met-1015-omhoog.

meebewegen met de verhoging. Met name in de binnenomgeving is de vraag of de verkoopprijzen mee kunnen stijgen met het hogere minimumloon.

Ook per 1 januari 2024 stijgen de minimumlonen voor medewerkers onder Cao Aan de Slag. Dit komt door de invoering van het minimumloon per uur. Het huidige uurloon dat beschut werkers krijgen in de schaal 'WML' is immers het minimumloon per week gedeeld door 37; vanaf 2024 is dat het minimumloon per week gedeeld door 36.

5.3 Lage-inkomensvoordeel (LIV) en Jeugd-LIV verdwijnen

Voor de medewerkers nieuw beschut die tussen 100 en 125 procent van het WML verdienen is tot en met 2024 het Lage Inkomensvoordeel (LIV) van toepassing. Het LIV bedroeg In 2021 maximaal € 960 per jaar, en werd in 2022 (uitbetaald in 2023) eenmalig verhoogd tot maximaal € 1.520 per kalenderjaar vanwege de verhoging van het WML. Het LIV en het Jeugd-LIV worden in de periode 2024-2025 afgeschaft.

De afschaffing van het LIV heeft voor de uitvoerders van de voorziening nieuw beschut consequenties omdat voor veruit de meeste medewerkers beschut werk geldt dat zij tussen 100 en 125 procent van het WML verdienen. Wel geldt voor een deel van deze medewerkers dat zij niet in aanmerking kwamen voor LIV omdat zij niet voldeden aan het minimumaantal uren per jaar (zie paragraaf 4.3.3).

5.4 Consequenties van trendmatige uitstroom Wsw-populatie en minder instroom van medewerkers nieuw beschut

Een belangrijke ontwikkeling voor de meeste uitvoerders van de voorziening nieuw beschut, is dat Wsw-medewerkers trendmatig uitstromen. Omdat sinds 2015 geen nieuwe mensen meer worden toegelaten tot de Wsw, krimpt de Wsw-formatie trendmatig naar nul. Waar de populatie Wsw'ers ultimo 2014 nog circa 90.000 medewerkers omvatte, zal rond het jaar 2048 de laatste Wsw'er uitstromen.

Tegelijk met de afbouw van de Wsw vindt wel een opbouw van het aantal werkplekken nieuw beschut plaats (naar uiteindelijk 30.000 werkplekken). Eén op de drie uitstromende Wsw'ers wordt zo vervangen door medewerkers nieuw beschut. De praktijk laat zien dat deze beschut werkers doorgaans werkzaam zijn bij het voormalige Wsw-bedrijf c.q. de uitvoerder die voor de aangesloten gemeenten ook de Wsw uitvoert. Voor diverse regio's geldt ook dat gemeenten en betreffende uitvoerder(s) afspraken hebben gemaakt over de instroom van andere doelgroepen, om de opgebouwde infrastructuur zoveel als mogelijk overeind te kunnen houden en deze doelgroepen blijvend goed te kunnen bedienen. Dit betreft dan onder meer de mensen die op basis van loonkostensubsidie werkzaam zijn onder de Banenafspraak. Deze groepen zijn deels werkzaam bij de betreffende uitvoerders en deels via deze uitvoerders bij reguliere werkgevers.

Per saldo zien we dat de doelgroepenformatie van de meeste uitvoerders krimpt. De uitstroom van Wsw-medewerkers wordt niet volledig gecompenseerd door instroom van de nieuwe doelgroepen.

Dit heeft consequenties voor de kostprijzen vanwege schaalnadelen (wegvallen schaalvoordelen):

a. De uitvoerders kunnen een deel van de vaste kosten, vanwege management en ondersteunende functies op terreinen als HRM, financiën, administratie en ICT en dergelijke, over een steeds kleiner bestand doelgroepenmedewerkers uitspreiden. Dit heeft tot gevolg dat de toe te rekenen indirecte kosten vanwege deze overhead geleidelijk toenemen, ook voor de medewerkers nieuw beschut;
b. Ook de huisvestingslasten drukken zwaarder op de resterende doelgroepenmedewerkers. Bovendien kan dit ertoe leiden dat de huisvesting te groot wordt, waardoor deze gedeeltelijk afgestoten moet worden. Enkele bedrijven hebben reeds besloten over te stappen naar kleinere huisvesting. Afhankelijk van de eigendomssituatie en de vraag naar de betreffende soort werkruimtes in de regio waarin de uitvoerder gevestigd is, kan dit leiden tot forse afboekverliezen;

c. Een krimp van het aantal doelgroepenmedewerkers kan ertoe leiden dat uitvoerders minder in staat zijn om grotere opdrachten te accepteren. Veel uitvoerders zijn juist bezig om kritisch te kijken naar hun opdrachtenportefeuille, waarbij zij proberen te weinig renderende en ook te kortlopende opdrachten af te bouwen en te vervangen door grotere en doorgaans beter renderende opdrachten. Een kleinere schaal zal dit proces bemoeilijken en dus de netto toegevoegde waarde lager houden.

De genoemde schaalnadelen gaan de komende jaren toenemen. Dit probleem, en het handelingsperspectief daaromtrent, wordt in een parallel onderzoek breder uitgemeten.

5.5 Veranderingen in de mix van medewerkers Wsw en nieuw beschut bij uitvoerders

Naast de impact van de aantallen (schaal), heeft ook de veranderende mix van doelgroepenmedewerkers invloed op de kostprijs. Ten eerste heeft een deel van de Wsw-medewerkers een functie als meewerkend voorman of -vrouw. Vanwege de bekostigingssystematiek van de Wsw zijn dit voor uitvoerders relatief goedkope arbeidskrachten, in die zin dat zij bij uitstroom vervangen zullen moeten worden door reguliere arbeidskrachten waarvan de salariskosten hoger liggen. Gesprekspartners geven aan dat naar verwachting maar weinig medewerkers nieuw beschut zich zodanig zullen ontwikkelen, dat zij een positie als meewerkend voorman of -vrouw kunnen gaan innemen. Dit betekent een verwachte toename van de indirecte kosten (staf).

Uitvoerders geven daarnaast aan dat zij de productiewaarde (Netto toegevoegde waarde) en de kosten van begeleiding niet kunnen uitsplitsen naar respectievelijk medewerkers nieuw beschut en Wsw-medewerkers. Diverse gesprekspartners geven echter wel aan dat het beeld is dat in de integrale teams, waarin zowel medewerkers nieuw beschut als Wsw'ers werkzaam zijn, de Wsw'ers productiever lijken. Dit heeft te maken met onder meer opleidingsniveau en opgebouwde ervaring, naast eventuele verschillen in arbeidsbeperkingen. Daarnaast wordt aangegeven dat de Wsw-medewerker doorgaans minder intensief begeleid hoeft te worden dan de relatief nieuwe doelgroep van de voorziening nieuw beschut. Dit betekent dat de begeleidingskosten van beschut werk kunnen gaan toenemen en de omzet kan gaan dalen.

De uitstroom van Wsw-medewerkers heeft ook andere, praktische consequenties. Bijvoorbeeld wat betreft vervoer ten behoeve van het werk voor werksoorten als groen, schoonmaak en groepsdetachering. De Wsw-medewerkers beschikken vaker over een rijbewijs dan de doelgroep nieuw beschut. Zij treden op als chauffeur. Alternatief vervoer leidt tot bijkomende vervoerskosten voor de uitvoerder.

5.6 Oplopende kosten voor energie en inflatie

In het onderzoek hebben gesprekspartners van diverse uitvoerders aangegeven dat zij de oplopende kosten vanwege met name energie als een groot probleem ervaren. Zij geven verder aan dat niet alleen de energiekosten toenemen, maar dat er in het algemeen sprake is van oplopende kosten vanwege inkoop van allerlei producten en diensten. Het kan gaan om inkoop van materialen, van vervoersvoorzieningen en anderszins (inflatie). De oplopende kosten kunnen maar beperkt worden doorberekend aan de opdrachtgevers. Vaak zijn er afspraken voor langere termijn gemaakt over te hanteren tarieven, waarbij opdrachtgevers en afnemers niet altijd bereid zijn tot tussentijdse aanpassingen.

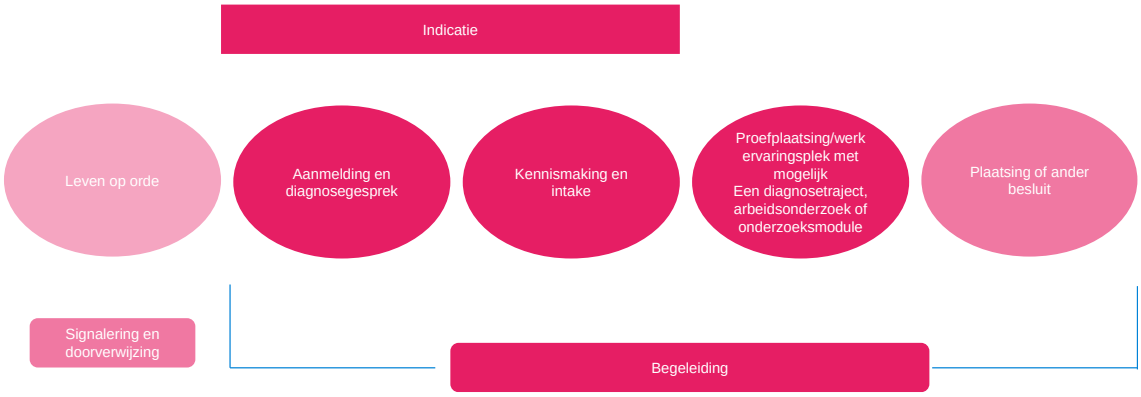
5.7 Kosten dalen nog niet bij een langere contractduur

Een specifieke te toetsen hypothese in dit onderzoek was dat de begeleidingsbehoefte en -kosten afnemen naarmate medewerkers beschut meer ervaring krijgen en dus langer in dienst zijn. Dit blijkt volgens de meeste gesprekspartners nauwelijks aan de orde. De begeleidingskosten zijn alleen de eerste paar maanden hoger, maar dit heeft meer met inwerken te maken dan met het feit dat de begeleidingsbehoefte afneemt. De meeste beschut werkers hebben een duurzame begeleidingsbehoefte. Tegelijk merken we op dat gesprekspartners óók stellen dat jonge medewerkers 'meer leerbaar' zijn dan oudere Wsw'ers. Het is dus mogelijk dat we op termijn wel gaan zien dat ervaren beschut werknemers doorgroeien en minder begeleidingsbehoefte krijgen. Dit zouden we over een aantal jaren beter moeten kunnen zien.

6 Aanlooptrajecten en -kosten

6.1 Aanpak aanloopkosten

Voordat een kandidaat op een Beschut Werk plek geplaatst wordt, vindt er veelal een aanlooptraject plaats zodat de kandidaten ‘werkgereed’ worden. Onder een aanlooptraject zoals we die in dit onderzoek definiëren, vallen alleen de activiteiten direct gebonden richting een werkplek beschut, en niet de bredere activiteiten die doorgaans nodig zijn bij deze doelgroep om het leven op orde te krijgen (zoals sanering van schulden, beheersing van verslaving, het oplossen van dakloosheid et cetera). Zie ook figuur 52 voor de afbakening van wat wij aanlooptrajecten noemen. In dit hoofdstuk brengen we de aanlooptrajecten verkennend in kaart en geven we waar mogelijk een grove kostenindicatie van verschillende aanlooptrajecten.



Figuur 52. Scope van aanloopkosten

Om de inhoud en een indicatie van de kosten van de aanlooptrajecten in beeld te brengen hebben wij gesproken met jobcoaches/werkregisseurs van drie regio’s (gemeenten en uitvoeringsorganisaties). In deze gesprekken hebben wij op basis van een aantal casussen per regio anoniem de aanlooptrajecten en -kosten in kaart gebracht. De insteek van de gesprekken was om de casussen te verdelen naar de volgende zogenoemde persona’s:

a. Jongeren (die doorstromen vanuit het VSO/Pro);
b. Personen met een verstandelijke beperking;
c. Personen met psychische problematiek;
d. Personen met een lichamelijke beperking.

6.2 Bevindingen

Uit de gesprekken met de werkregiseurs en jobcoaches blijkt dat deze uitsplitsingen naar verschillende achtergronden van kandidaten en aanlooptrajecten *per individu* veelal (nog) niet in de systemen worden gemaakt. Daarnaast is elke casus (en ieder voor- en aanlooptraject) per persoon uniek. Hiernaast kwam uit de gesprekken naar voren dat de achtergrond van een persoon niet direct het meest bepalend is voor de duur en kosten van het aanlooptraject. Het kan zijn dat een kandidaat sneller werkgereed is dan dat er een passende beschut werkplek beschikbaar is. In deze gevallen wordt het aanlooptraject verlengd tot er wel een passende plek beschikbaar is. Al met al kunnen de kosten van aanlooptrajecten sterk fluctueren en niet direct langs de lijnen van de persona’s worden gelegd. Om deze reden achten wij het meer passend om de gemiddelde aanloopkosten per persona op een iets hoger abstractieniveau in beeld te brengen.

Naar aanleiding van besproken casussen komen wij tot de volgende inzichten over de aanloopkosten:

a. Het aanlooptraject start meestal met een intake- of diagnosetraject waarbij gekeken wordt naar het eventueel aanvragen van een beschut werkindicatie. Meestal vinden er een aantal gespreken plaats voordat een

persoonlijk plan van aanpak opgesteld is voor de betreffende persoon. Over het algemeen wordt vaak gestart met een drie maanden durende 'werkgereed' of werkervaringsplek traject. In dit traject doen kandidaten ervaring op met het werken en krijgen zij cursussen werknemersvaardigheden[13]. Eventueel worden daarna aanvullende cursussen en trainingen gegeven of onderzoeken gedaan (bijvoorbeeld een module werken naar werk of arbeidsonderzoek). Gedurende het hele aanlooptraject krijgt de kandidaat begeleiding. In de gesproken casussen wordt de begeleiding gegeven door de jobcoaches/werkregisseurs die ook cliënten nieuw beschut begeleiden. Het is bij een aanlooptraject nog niet altijd duidelijk of een kandidaat in aanmerking komt voor beschut werk, soms starten zij met een indicatie Banenafspraak en blijkt dat in het aanlooptraject dat beschut werk passender zou zijn. De indicatie wordt dan gedurende het aanlooptraject bij het UWV aangevraagd. Onderstaand staan enkele voorbeelden opgenomen van de aanlooptrajecten van cliënten. Hierin komt ook naar voren dat op het moment van een aanlooptraject er niet altijd sprake is van een indicatie beschut werk.

Casus 1:
a. Kandidaat vraagt uitkering aan en komt bij gemeente voor bemiddeling naar werk.
b. Na diverse pogingen tot plaatsing of proefperiode blijkt dat kandidaat niet voldoende kan meekomen in regulier werk waarna een medische keuring wordt aangevraagd.
c. Een bedrijfsarts voert een medische keuring uit, uit de keuring volgt het advies aanvraag indicatie Banenafspraak.
d. Na toewijzing indicatie door UWV wordt een werkgereedtraject gestart.
e. Aanvullend wordt een traject Leren Werken (De module Leren werken zorgt ervoor dat iedere kandidaat in staat is om een betaald dienstverband aan te gaan, ofwel de kandidaat wordt werkgereed gemaakt met deze module. De kandidaat wordt getraind en gecoacht in werknemersvaardigheden, sollicitatievaardigheden en empowerment) of een garantiebaan aangeboden.
f. De behoefte van de kandidaat aan begeleiding blijkt hoger te liggen dan past bij indicatie banengarantie.
g. Hierna volgt een aanvraag indicatie Beschut Werk bij UWV.
h. Kandidaat wordt geplaatst op een beschut werkplek.

Casus 2:
a. Kandidaat wordt aangemeld en een indicatie Beschut Werk wordt aangevraagd.
b. De jobcoach voert een kennismakingsgesprek uit.
c. De jobcoach meldt de kandidaat aan voor een voortraject waarin gekeken hoe de kandidaat functioneert in een werkomgeving. Gedurende het voortraject krijgt de kandidaat coaching en begeleiding.
d. Na het voortraject wordt kandidaat geplaatst op een beschut werkplek.

Casus 3:
a. Kandidaat meldt zich aan bij de reguliere afdeling voor re-integratie. Er is een vermoeden voor indicatie Beschut Werk, maar dit wordt afgewezen door UWV.
b. De kandidaat volgt vervolgens de praktijkroute maar in de praktijk blijkt dat de kandidaat meer begeleiding nodig heeft dan verwacht en daarmee in aanmerking komt voor een indicatie Beschut Werk.
c. Indicatie wordt toegewezen door UWV.
d. Kandidaat wordt geplaatst op een beschut werkplek.

b. De aanlooptrajecten hebben over het algemeen een looptijd van gemiddeld 3 tot 9 maanden. Hierbij geven de gesprekspartners aan dat een aanlooptraject vaker 3 maanden dan 9 maanden duurt. Uitzonderingen zijn ook mogelijk waarbij aanlooptrajecten meer dan 1 jaar duren.
c. De kosten van een aanlooptraject variëren bij de regio's van € 1.500 tot € 6.400. De aanlooptrajecten worden in twee van de drie regio's gefinancierd op basis van een vergoeding *per persoon per maand* voor de begeleiding; dit is een integrale vergoeding en niet cliëntspecifiek. In de derde regio wordt het aanlooptraject per ingezette module vergoed, dus cliëntspecifiek.
    i. Aanloopkosten trajecten op basis van een vaste vergoeding per maand
        - Aanlooptraject van 3 maanden:
            a. Regio 1: Bij een aanlooptraject van 3 maanden volgt een vaste vergoeding van € 500,-.
            b. Regio 2: Bij ieder traject wordt gestart met een arbeidsonderzoek (dit is een onderzoeksmodule van 2 maanden die zich onder andere richt op het afnemen van testen

[13] Cliënten ontwikkelen na plaatsing op een beschut werkplek ook nog werknemersvaardigheden. Deze competenties zijn vaak nog niet uitontwikkeld na afronding van het aanlooptraject en de begeleiding/cursussen lopen door na plaatsing.

en het inzetten van de cliënt op een werksetting om goed beeld te krijgen van zijn/haar mogelijkheden). De kosten van dit onderzoek bedragen circa € 1.700. De kosten voor begeleiding/coaching van de eerste drie maanden bedragen € 1.000.

De bandbreedte van een traject van 3 maanden is daarmee € 1.500 - € 2.700

- Aanlooptraject van 9 maanden
  a. Regio 1: Bij een lang aanlooptraject van 9 maanden volgt een vaste vergoeding van € 500 per maand voor de uitvoeringskosten.
  b. Regio 2: Bij ieder traject wordt gestart met een arbeidsonderzoek van € 1.700. De kosten voor begeleiding/coaching van de eerste drie maanden bedragen € 1.000 in totaal. De kosten voor begeleiding/coaching na de eerste drie maanden bedragen € 600.

  De bandbreedte van een traject van 9 maanden is daarmee € 4.500 – € 6.400.

ii. Bij de organisatie die met modules werkt zijn de kosten per module tussen de € 1.225 en € 2.500 afhankelijk van de duur van het traject.

De kosten van een aanlooptraject zijn dus sterk afhankelijk van het tijdsbestek (maandelijkse kosten voor begeleiding en coaching) en de intensiviteit van het traject (bijvoorbeeld hoeveel modules een kandidaat volgt voordat hij of zij geplaatst kan worden). Hierbij is het goed om in acht te nemen dat de opgegeven kostenindicaties vaak gelden voor de hele doelgroep en niet specifiek voor enkel beschut werkers.

7 Succesfactoren en aanbevelingen

De gevoerde gesprekken met gemeenten en uitvoerders bieden aanknopingspunten om de uitvoering en organisatie van beschut werk te verbeteren. We beschrijven hiertoe enkele voorbeelden van succesfactoren (7.1). Daarna geven we aanbevelingen om te komen tot een meer doeltreffende en kosteneffectieve organisatie van beschut werk, op het gebied van de lokale uitvoering (7.2) en het stelsel (7.3). Tot slot geven we aan waar aanvullend onderzoek nuttig zou zijn (7.4). De verschillende succesfactoren en aanbevelingen zijn genummerd in willekeurige volgorde.

7.1 Succesfactoren

In deze paragraaf beschrijven we enkele voorbeelden van succesfactoren die – in onze ogen – kunnen bijdragen aan een verbetering in de organisatie en uitvoering van beschut werk. Deze voorbeelden zijn bedoeld ter overweging en ter inspiratie. Wij baseren deze paragraaf op de belegde sessies met gemeenten en uitvoerders. We hebben deze gesprekspartners gevraagd aan te geven welke praktijken in de regio volgens hen “succesfactoren” zijn, in de zin dat die breder kunnen worden toegepast. Telkens noemen we ter illustratie enkele voorbeelden (niet uitputtend) van gemeenten of uitvoerders die deze succesfactoren ter hand nemen.

7.1.1 Organiseer ook beschutte werkplekken buiten de binnenomgeving

Aanvankelijk ging een deel van de gesprekspartners ervan uit dat werkplekken nieuw beschut alleen binnen gerealiseerd zouden kunnen worden, en wel in de omgeving van het participatiebedrijf. Er zijn verschillende bedrijven in onze steekproef waar ook de praktijk is dat er enkel plekken beschut binnen worden gerealiseerd. Echter blijkt dat het ook, onder voorwaarde van adequate begeleiding, mogelijk is om aanzienlijke aantallen medewerkers nieuw beschut een passende werkplek te bieden buiten de binnenomgeving. Dit bleek ook uit onderzoek van De Beleidsonderzoekers (2022). Een voorbeeld is uitvoerder IBN, waar inmiddels meer mensen op een beschutte plek buiten (groen, schoonmaak, detachering) werkzaam zijn dan binnen. Een voordeel van beschutte werkplekken buiten de binnenomgeving is de hogere netto toegevoegde waarde. Diverse gesprekspartners geven bovendien aan dat een grotere diversiteit aan werksoorten, naast vooral in- en verpakken als activiteit, het imago van de voorziening nieuw beschut bij potentiële kandidaten kan verbeteren en de match tussen werknemer en werkplek kan vergroten.

7.1.2 Bied ruimte aan dynamiek onder de populatie

Naast de beschikbaarheid van diverse werksoorten moet ook de *switch* tussen de werksoorten eenvoudig mogelijk zijn. In geval van terugval – wat regelmatig voorkomt in de doelgroep beschut – moet er een terugvaloptie beschikbaar zijn. Dat kan via de gemeente gaan of bij dezelfde aanbieder, bijvoorbeeld in de vorm van een switch terug naar arbeidsmatige dagbesteding, of van beschut buiten terug naar de binnenomgeving. Deze wisselingen kunnen ingrijpend zijn voor de doelgroep (ook financieel), en moeten dus goed worden begeleid en gefaciliteerd. Andersom dienen doorgroeimogelijkheden gestimuleerd te worden, zonder dat er ‘hekjes’ komen te staan tussen bijvoorbeeld de indicatie Beschut Werk en Banenafspraak. Amsterdam is bijvoorbeeld een gemeente die deze gedachte omarmt: maatwerk in plaats van hekjes tussen wettelijke domeinen.

7.1.3 Verzorg een voortraject bij de uitvoerder vóór de indicatieaanvraag bij UWV

Indien UWV een indicatie Beschut Werk heeft afgegeven, zijn gemeenten en uitvoerders aan zet om deze persoon een passende beschut werkplek te bieden. Om onnodig werk en onnodige kosten te vermijden is het voor alle partijen van belang dat de juiste indicatie voor de juiste persoon wordt afgegeven. Gemeenten worstelen met ‘zelfmelders’: personen die niet of weinig bekend zijn bij de gemeente maar direct bij UWV om een indicatie vragen. Bij deze

zelfmelders worden in de ogen van uitvoerders soms onjuiste indicaties afgegeven. Meerdere gemeenten en uitvoerders geven aan dat het helpt als zij aan mogelijke kandidaten nieuw beschut eerst een tijdelijke werkplek of ander 'screeningtraject' aanbieden, om beter inzicht te ontwikkelen in de mogelijkheden en beperkingen van de betreffende kandidaat. Een dergelijk voortraject kan helpen als voorsortering richting een passende aanvraag voor een indicatie (Nieuw Beschut of anderszins) en een passende werkplek. Hiertoe is goede afstemming met UWV binnen de (arbeidsmarkt)regio noodzakelijk. Waar dit al gebeurt, is bijvoorbeeld in arbeidsmarktregio Zuid-Limburg, bij Werkzaak Rivierenland en bij De Binnenbaan in regio Zoetermeer. Ook is goed contact met vso-pro-scholen een belangrijk voorportaal om goede (en voldoende) beschutindicaties te krijgen. Veel kandidaten voor beschut werkplekken komen immers van deze scholen. Deze voortrajecten met scholen zien we bijvoorbeeld bij uitvoerders in arbeidsmarktregio Groningen-Drenthe, zoals Afeer en Werkplein Drentsche Aa.

7.1.4 Maak cijfermatig onderbouwde bekostigingsafspraken voor nieuw beschut

Het is van belang dat gemeenten (of regio's) passende afspraken maken met uitvoerders voor de bekostiging van beschut werk, op basis van zo actueel mogelijke informatie. De ene uitvoerder is duidelijk verder dan de andere op het gebied van kengetallen en kostenonderbouwingen nieuw beschut. Zo is Promen, de uitvoerder in de regio Midden-Holland, een van de voorlopers op het gebied van deze kennis. De bevindingen uit dit onderzoek, en het bijbehorende kostenformat in de bijlage, kunnen helpen om de lokale bekostigingsafspraken door te ontwikkelen – passend bij de lokale uitvoeringskeuzes. Ook daarna is het van belang om de kostprijzen en afspraken periodiek tegen het licht te houden (zie ook de aanbevelingen onder paragraaf 7.4). Op een enkele regio na, zien wij dat uitvoerders en gemeenten op coöperatieve en transparante wijze cijfers uitwisselen; dit is een randvoorwaarde bij deze aanbeveling.

7.2 Een doelmatige uitvoering met grote en kleinere partijen

In deze paragraaf beschrijven we aanbevelingen voor een doelmatige en kosteneffectieve lokale organisatie en uitvoering van beschut werk.

7.2.1 Benut de opgebouwde kennis en infrastructuur van de uitvoeringsorganisatie voor de Wsw

De voormalige socialewerkvoorzieningsbedrijven beschikken over de fysieke infrastructuur en, belangrijker, relevante kennis en ervaring om werkplekken te organiseren voor de doelgroep nieuw beschut. Dit geldt zowel binnen de eigen werkplaats als daarbuiten op basis van Werken op Locatie, groeps- of individuele detachering. Het bundelen van de uitvoering van Wsw, nieuw beschut en eventueel andere werkplekken of re-integratieactiviteiten in één organisatie biedt kansen op synergievoordelen (en schaalvoordelen, zie 7.2.2). Dit kan bijdragen aan een kosteneffectieve organisatie van de voorziening nieuw beschut. Deze aanbieders kunnen bovendien een 'systeemfunctie' bekleden, waar ook de werknemers een plek krijgen, die nergens anders terechtkunnen of te maken hebben gehad met terugval. Werknemers van een grotere organisatie hoeven bovendien minder snel te switchen van werkgever; wisselen van werkgever is doorgaans mentaal belastend voor de doelgroep.

7.2.2 Benut beschikbare schaalvoordelen, ook in het licht van de uitstroom van Wsw-populatie

De uitvoerders van nieuw beschut variëren wat betreft aantallen kandidaten nieuw beschut en ook in het algemeen wat betreft de omvang van de doelgroepenformatie (inclusief met name Wsw'ers). Er zijn kostenvoordelen van een grotere schaal in de uitvoering van beschut werk en aanpalende terreinen, bijvoorbeeld doordat de begeleiding en overhead over meerdere medewerkers kan worden verdeeld.

Uitvoerders van beschut werk kunnen deze schaalvoordelen benutten. Zo kunnen mogelijk meer werksoorten op doelmatige wijze worden aangeboden door samenwerking met meerdere uitvoerders, of door het tegelijk bedienen van meerdere doelgroepen binnen hetzelfde bedrijf. De voorziene uitstroom van de Wsw-populatie betekent dat uitvoerders

schaal verliezen; sommige gemeenten kiezen daarom om andere doelgroepen, zoals de Banenafspraak of de Wajong-doelgroep, meer aan te trekken.

7.2.3 Overweeg ook uitvoerders met kleinere schaal te betrekken

Hoewel schaalvoordelen duidelijk spelen in de uitvoering van beschut werk, kunnen uitvoerders met een beperkte schaal juist ook relatief kostenefficiënt functioneren. Deze kleinere aanbieders hoeven immers minder fysieke infrastructuur te bekostigen. Ook deze partijen kunnen alsnog profiteren van schaalvoordelen in de begeleiding door dit in te kopen bij grotere aanbieders waar de expertise reeds beschikbaar is (zie 7.2.2). Meer uitvoerders betrekken betekent bovendien een uitbreiding van de diversiteit in het werkaanbod. De kleinere uitvoerders kunnen evenwel niet worden belast met de 'systeemfunctie' van grotere uitvoerders (7.2.1). Kleinere uitvoerders zijn dus aanvullend op de grotere Wsw-partijen. Het betrekken van (kleinere) uitvoerders vereist evenwel meer afstemming en contractering, waardoor dit niet in alle regio's optimaal hoeft te zijn.

7.2.4 Overweeg een meer bedrijfsmatig uitvoeringsmodel

Een van de (neven)doelstellingen van de Participatiewet was om de macrokosten van het stelsel te verlagen (SCP, 2019). Het streven naar kosteneffectiviteit onder partijen in het stelsel ligt in lijn van deze beweging. Op dit vlak kunnen evenwel nog stappen worden gezet, zowel aan de kosten- als de omzetkant, geven uitvoerders zelf aan. Dit kan overigens per bedrijf sterk verschillen. Bovendien kan deze afweging een dilemma opleveren voor bedrijven, omdat opereren vanuit het oogpunt van efficiënt werken mogelijk ten koste gaat van de sociale missie (ontwikkeldoelstellingen). Dit dilemma is niet direct nieuw, maar de resultaten van dit onderzoek bieden actuele informatie om de politieke koers hierop te kunnen bepalen.

Uitvoerende bedrijven kunnen hun omzet (netto toegevoegde waarde) mogelijk vergroten door verkooptarieven en -contracten tegen het licht te houden en te optimaliseren. Dit zal bij de ene werksoort beter mogelijk zijn dan bij de andere. Het is daarbij van belang om voldoende verschillende werksoorten te behouden, omwille van de ontwikkeldoelstellingen. Ook minder kosteneffectieve binnenwerkzaamheden dienen dan behouden te blijven. Het verkopen ver onder de kostprijs is echter een belangrijk financieel risico, zeker nu het minimumloon fors is gestegen. Hierin ligt een taak voor de uitvoerders, maar ook de afnemers hebben hierin een rol. Ook bij de afnemers speelt immers de afweging tussen lage kosten (tarieven) en sociale doelstellingen. Uitvoerders en politiek kunnen een beroep doen op *social return* en maatschappelijk verantwoord inkopen aan de kant van de afnemers.

7.3 Naar een toekomstbestendig stelsel

Deze paragraaf bevat aanbevelingen om het nationale stelsel van bekostiging en sturing te verbeteren. Dit is randvoorwaardelijk aan een doelmatige en kosteneffectieve organisatie van beschut werk.

7.3.1 Herzie de Rijksbekostigingswijze

De Rijksbijdrage vanuit het Participatiebudget voor medewerkers nieuw beschut is op dit moment gericht op een passende vergoeding voor de begeleiding van de doelgroep. Deze methodiek gaat uit van de 'marginale kostprijs', die alleen rekening houdt met de extra *directe* kosten van een werkplek nieuw beschut. Een dergelijke benadering van de kostprijs houdt alleen stand indien de aantallen medewerkers nieuw beschut relatief gering zijn ten opzichte van met name het aantal overige (met name Wsw-)medewerkers. Uitvoerders hebben echter ook te maken met *indirecte* kosten, zeker bij een stijgend aantal medewerkers nieuw beschut. In de financiering dient in onze ogen geborgd te worden dat de Rijksbijdrage gebaseerd gaat worden op de integrale kostprijs, waarbij ook rekening wordt gehouden met onvermijdelijke overheadkosten. Ook de relatie met de andere relevante financieringsstromen, zoals die van de Wsw, moeten worden meegewogen.

7.3.2 *Wees terughoudend met het toepassen van een quotum beschut werk*

Het al dan niet behalen van de taakstelling hoeft geen doel op zich te zijn. Het kan zijn dat gemeenten zeer succesvol zijn in doorstroom naar regulier werk (zonder indicatie Beschut Werk). In dat geval haalt de gemeente de taakstelling niet, maar juist doordat de gemeente succesvol is in mensen begeleiden naar 'hoogwaardiger' werk. Dit betekent dat de taakstelling niet te dwingend moet worden toegepast in de vorm van een quotum; anders dreigt een stelsel met verkeerde prikkels (gericht op het halen van de taakstelling in plaats van kosteneffectieve ontwikkeling van de doelgroep). Sommige gemeenten kiezen hierdoor ook om de taakstelling niet als leidraad te nemen. '*Comply of explain*' is te overwegen als alternatief boven '*comply or pay*'.

7.3.3 *Overweeg de methodiek van loonwaardemetingen te optimaliseren*

In de huidige praktijk van loonwaardemetingen blijkt dat de gemeten loonwaarde vaak niet gerealiseerd wordt in de binnenomgeving. Dit heeft voor de uitvoerder sterk negatieve financiële consequenties (hogere kostprijs), omdat de te ontvangen loonkostensubsidie onvoldoende is om met de NTW de loonkosten van de betreffende medewerker te dekken. De loonwaardemeting vormt de basis voor het niveau van de loonkostensubsidie. We geven ter overweging mee om de methodiek van de loonwaardemeting verder te optimaliseren.

In ons onderzoek zijn de volgende problemen met de huidige methodiek van loonwaardemeting naar boven gekomen. Ten eerste is in de meting niet meegenomen welke omzetwaarde in euro's een medewerker kan behalen. De loonwaardemeting zou in de ideale situatie niet puur een *relatieve* meting moeten zijn; *absolute* omzetwaarde is meer van belang voor het financiële resultaat en de bekostiging. Hiernaast blijkt in de praktijk dat medewerkers nieuw beschut relatief vaak en langdurige uitval vertonen, vanwege bijvoorbeeld sociale of psychische (ggz-)problemen. De loonwaardemeting biedt hiervoor op dit moment geen handvatten en houdt er ook geen rekening mee.

Een eventuele aanpassing kan ook nadelen meebrengen. Zo moet het systeem wel eenvoudig en uitvoerbaar zijn met beperkte administratieve lasten. Ook moet ervoor worden gewaakt dat de beschut medewerkers zelf niet te zwaar belast worden met ingrijpende metingen en gecompliceerde procedures. Tot slot ligt het niet voor de hand als voor medewerkers beschut een ander systeem gaat gelden dan voor bijvoorbeeld de doelgroep Banenafspraak.

7.4 Aanbevelingen voor verdieping en vervolg

7.4.1 *Investeer in specifieke kengetallen voor de doelgroep nieuw beschut*

Het onderzoek laat zien dat vrijwel geen uitvoerder beschikt over specifiek op de doelgroep van medewerkers nieuw beschut toegespitste kengetallen voor kosten en opbrengsten (in termen van NTW). De reden hiervoor is duidelijk, namelijk dat wordt gewerkt met integrale teams waarin ook Wsw-medewerkers en eventueel medewerkers vanuit andere doelgroepen werkzaam zijn. Voor de uitvoeders is het meest relevant inzicht in de overkoepelende kosten en opbrengsten van deze integrale teams, uitgesplitst naar werksoort en/of activiteit.

Indien het aandeel medewerkers nieuw beschut toeneemt in de totale doelgroepenformatie, en tegelijkertijd het aandeel Wsw-medewerkers trendmatig verder afneemt, ontstaat wel behoefte aan meer specifieke kengetallen voor de doelgroepmedewerkers nieuw beschut. Het is van waarde om deze kengetallen de komende jaren met eenduidige definitie te gaan ontwikkelen en monitoren. Dit onderzoek en de resultaten kunnen worden gebruikt om deze kengetallen te definiëren en te benchmarken. Meer kengetallen produceren gaat echter wel gepaard met extra administratieve lasten voor uitvoerders. Bij de doorontwikkeling dient de balans tussen meer inzicht en administratieve lastenverzwaring te worden afgewogen.

7.4.2 *Monitor de ontwikkeling van de kostprijzen*

De kostprijzen uit dit onderzoek betreffen een momentopname, te weten in het basisjaar 2021. We hebben aangegeven door welke factoren de kostprijzen op korte tot middellange termijn kunnen gaan veranderen. We bevelen aan om na enkele jaren nogmaals de kostprijzen te onderzoeken. Een randvoorwaarde is hiervoor de doorontwikkeling van de kengetallen nieuw beschut. Ook hierbij geldt dat goed gekeken moet worden naar de balans tussen monitoren en de administratieve lasten die daarmee gepaard gaan.

Bijlage 1 uitvraagformat

Significant APE doet - in opdracht van het ministerie van SZW - onderzoek naar (de ontwikkeling van) de kosten en financiering van beschutte werkplekken. Op basis van de resultaten van (onder meer) dit onderzoek gaat het ministerie van SZW met Cedris, VNG en Divosa in gesprek over de benodigde budgetten voor beschut werk. Deze vier partijen, die in de klankbordgroep van dit onderzoek zijn vertegenwoordigd, hechten belang aan een gedegen uitvoering van het onderzoek. De klankbordgroep heeft gezamenlijk een gebalanceerde selectie gemaakt van de te onderzoeken casussen (regio's).

Wat houdt het onderzoek in?

We gaan in gesprek met de verschillende partijen die bij beschut werk betrokken zijn in de regio, om onder andere in kaart te krijgen:

- Op welke wijze beschut werk in uw regio wordt uitgevoerd;
- Welke kosten worden gemaakt voor de uitvoering van beschut werkplekken en hoe die (in componenten) zijn opgebouwd;
- Hoe de kosten verschillen naar type cliënt, dienstverband, type werksoort, etc.

We beleggen hiertoe bijeenkomsten met de betrokken uitvoerende partij(en) en een vertegenwoordiging van de gemeenten in de regio. Op deze wijze trachten we te komen tot gedeelde inzichten van de kosten van beschut werk in de regio. Wij brengen deze vervolgens samen met de resultaten in de andere tien geselecteerde regio's, om een beeld te vormen van de kosten op nationaal niveau.

Wat is de status van dit Exceldocument?

Dit document is het format dat wij hanteren voor de kwantitatieve gegevens over de doelgroep en kostprijzen van beschut werkplekken in de regio. Naast kwantitatieve invulregels, bevat het format ook ruimte voor toelichting, onderbouwing en kwalitatieve duiding. Dit document gebruiken we in principe voor alle regio's. Omwille van de vergelijkbaarheid is het van belang om dit format (zoveel mogelijk) te hanteren in het onderzoek.

Uitleg bij gebruik van het Exceldocument

In het format (op het volgende tabblad) vragen we verschillende kwantitatieve gegevens uit. In kolom B staat telkens een beschrijving van het uit te vragen cijfer, en in kolom G een korte toelichting bij wat precies wordt uitgevraagd. Het is de bedoeling dat de donkerroze cellen worden gevuld; de blauwe cellen worden automatisch berekend door het format. Tenzij anders aangegeven, gaat het format uit van de kosten (en opbrengsten) *per medewerker beschut werk, volgens de feitelijke omvang werkweek.* Het format biedt vervolgens een omrekening naar de kosten *per fte* . De kosten dienen gekoppeld te zijn aan een beschut werkplek; de aanloopkosten voor het 'werkfit maken' van een kandidaat vallen buiten de scope van dit format. Wij onderzoeken dit op andere wijze.

In de kolommen C tot en met E kunt u de betreffende cijfers invullen, waarbij iedere kolom een subgroep van beschut werkers vertegenwoordigt. In de extra kolom F kan informatie ingevuld worden indien een relevante doelgroep ontbreekt in de kolommen C tot en met E ontbreekt. Evenzo kan een kolom leeggelaten worden indien irrelevant in uw situatie. In kolom H kunt u toelichting kwijt over het aangeleverde cijfer. Zo wordt u bij enkele kostencomponenten gevraagd om PxQ informatie aan te leveren waar mogelijk. Dit is in deze kolom aangegeven in de betreffende cellen. U kunt de vooringevulde teksten/vragen in deze kolom (H) overschrijven.

In kolommen I en J volgen specifieke vragen over de (verwachte) ontwikkeling van de kosten door de tijd. Deze cellen kunt u desgewenst *in kwalitatieve zin* beantwoorden. In kolom I wordt u gevraagd een toelichting te geven op de vraag in hoeverre het cijfer verschilt tussen beschut werkers die net in dienst zijn versus beschut werkers die al langduriger in dienst zijn. Indien het verschil tussen deze deelgroepen niet relevant is voor dit cijfer of onbekend, dan kunt u dit aangeven. In kolom J kunt u inzicht geven in hoe dit cijfer zich in de toekomst (de komende vijf à tien jaar) naar verwachting gaat ontwikkelen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de invloed van ontwikkelingen als de beoogde verdere groei van de doelgroep beschut werk en eventuele veranderingen in de samenstelling van de doelgroep over tijd. Met een "+" geeft u aan dat deze kosten gaan toenemen. Met een "-" geeft u aan dat deze kosten gaan dalen. U kunt dit desgewenst tekstueel toelichten. Indien u deze vragen niet kunt beantwoorden of wanneer dit in uw ogen voor een cijfer niet relevant is, kunt u de betreffende cellen leeg laten.

Tijdens de eerste bijeenkomst is ruimte voor tekst en uitleg bij het Exceldocument. Hierbij zal ook overlegd worden welke partij verantwoordelijk wordt gemaakt voor het aanleveren van welk cijfer. De meeste kosteninformatie zal in de praktijk bij de werkgever bekend zijn.

		Beschut Binnen	Beschut Buiten	Detachering	EXTRA GROEP	Toelichting Significant APE	Toelichting bij de gekozen waarden	Toelichting verschil kortdurend/langdurig in dienst	Verandering in de toekomst (+/-)
Algemene gegevens									
a	Aantal plekken					Aantal werkplekken (personen)	Ruimte voor toelichting		
b	Omvang dienstverband gemiddeld in uren per werkweek					Aantal uren per week	Ruimte voor toelichting		
c	Bezetting in fte (uitgaande van 37 uur per week fulltime in cao Aan de Slag)					c = a x b / 37			
d	Gemiddelde duur dienstverband in maanden					Hoeveel maanden zijn de beschut werkers gemiddeld bij u in dienst?	Ruimte voor toelichting		
e	Aandeel beschut werkers met een uitkering op grond van de Participatiewet (algemene bijstand, IOAW, IOAZ, bbz)					Raming van het aandeel	Ruimte voor toelichting		
f	Aandeel beschut werkers dat als gevolg van beschut werk uitgestroomd is uit een uitkeringssituatie op grond van de Participatiewet					Raming van het aandeel	Ruimte voor toelichting		
g	Aandeel beschut werkers met een overige uitkering (Wajong, etc., specificeer)					Raming van het aandeel (Graag specificeren welke uitkeringen)	Graag specificeren		
Opbrengsten werkgever per werkplek beschut werk									
h	Netto toegevoegde waarde					Productiewaarde per jaar (omzet min inkoopwaarde) per medewerker	Ruimte voor toelichting		
Kosten werkgever per werkplek beschut werk									
i	Directe salariskosten (inclusief werkgeverslasten)					Loonkosten van de medewerker per jaar, inclusief effecten Cao Aan de Slag en WAB	Graag toelichting: welk salarisschaal / trede?		
j	af: Loonkostensubsidie					af te trekken van loonkosten, per jaar	Graag toelichting: wat is de gemiddelde loonwaarde uit de loonwaardemeting?		
k	af: Lage-inkomensvoordeel (LIV)					per jaar voor de gemiddelde medewerker. Mogelijk geven sommige medewerkers geen recht op LIV (vanwege te klein dienstverband of te hoog uurloon)	Ruimte voor toelichting		
l	Directe (netto) salariskosten					l = i - j - k			
m	Directe begeleidingskosten per medewerker					o.a. Werkleiding, jobcoaching, per jaar	Graag toelichting: aantal uren (per type begeleiding) x kosten per uur		
n	Vervoerskosten per medewerker					In euro per jaar	Graag toelichting: aantal vervoersbewegingen x aantal kilometers per vervoersbeweging x kosten per kilometer		
o	Overige directe kosten per medewerker (graag specificeren wat hieronder valt)					In euro per jaar	Graag toelichting: welke directe kosten vallen hieronder?		
p	Indirecte kosten per medewerker					p = SOM(p1-p5), kosten per jaar			
p1	- Werkkleding en/of gereedschap						Ruimte voor toelichting		
p2	- Huisvesting						Ruimte voor toelichting		
p3	- Opleidingen en/of certificaten						Ruimte voor toelichting		
p4	- Overheadkosten (graag specificeren wat hieronder valt)						Ruimte voor toelichting		
p5	- Overige bedrijfskosten (graag specificeren wat hieronder valt)						Ruimte voor toelichting		
q	Totale structurele kosten werkgever					m = SOM (l,m,n,o,p)			
Kostprijzen werkgever									
r	Kostprijs per werkplek (kosten minus opbrengsten)					r = m - h			
s	Kostprijs per fte					s = r / (b / 37)			
Uitvoeringskosten gemeente per werkplek beschut werk									
t	Uitvoeringskosten voor de gemeente					Bedrag per werkplek per jaar aan uitvoeringskosten. o.a. systemen bijhouden, consulenten, (subsidie)relatiebeheer (Graag toelichten)	Graag toelichting: waar komen de cijfers vandaan?		
Incidentele kosten									
u	Werkplekaanpassing					Gemiddelde kosten per werkplekaanpassing	Graag toelichting : waar komen de cijfers vandaan? Hoe vaak komt een werkplekaanpassing voor?		
v	Loonwaardemeting					Gemiddelde kosten per loonwaardemeting	Graag toelichting: waar komen de cijfers vandaan?		
w	Overige incidentele kosten, gekoppeld aan een werkplek beschut					Gemiddelde kosten per eenheid, graag specificeren	Graag toelichting		