

Pilotplan: P-wetters in dienst

Concept, oktober 2025

1. Inleiding

De komende jaren wachten allerlei grote uitdagingen. Om deze uitdagingen het hoofd te bieden, hebben het bestuur en MT van Werkzaak in maart 2024 drie onderwerpen benoemd die kansrijk zijn voor de toekomst van onze dienstverlening. We verkennen deze onderwerpen en onderzoeken hoe ze kunnen bijdragen aan het toekomstbestendig maken van onze infrastructuur. Het zijn de onderwerpen *In dienst nemen van P-wetters*, *Nieuwe doelgroepen* en *Ondernemerschap*. Dit pilotplan gaat over de eerste: P-wetters in dienst.

2. Aanleiding

Er is een groep mensen binnen de Participatiewet die tussen wal en schip valt: zij hebben geen indicatie voor beschut werk, maar zijn ook nog niet klaar voor regulier werk. Voor hen is er te weinig passende ondersteuning om de stap naar werk te maken. Dit wordt geconcludeerd door Berenschot in het rapport *Onderzoek Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven*. We herkennen dit ook in de praktijk.

Deze mensen hebben extra ondersteuning nodig om aan het werk te komen. Er is sprake van drempels om de stap naar werk te maken, maar er is (waarschijnlijk) geen sprake van structureel verminderde loonwaarde. Als we deze mensen tijdelijk in dienst nemen, kunnen we hen begeleiden en de instrumenten inzetten die hen helpen richting duurzame uitstroom.

3. Doelstelling en resultaten van de pilot

Het doel van de pilot is onderzoeken of tijdelijke dienstverbanden bij Werkzaak bijdragen aan duurzame uitstroom naar regulier werk voor deze groep mensen die nu tussen wal en schip vallen. Met alle positieve gevolgen van dien, voor de persoon zelf en voor de samenleving. We zijn op zoek naar de werkzame elementen die hieraan bijdragen. Wat zijn de financiële effecten en wat is het meest efficiënte en klantgerichte proces?

De pilot is geslaagd als de uitstroom naar werk beter is dan in de huidige aanpak bij een vergelijkbare groep. Dat wil zeggen: of mensen stromen sneller uit, of er stromen meer mensen uit.

4. Werkwijze

In de pilot kunnen steeds maximaal 10 mensen tegelijkertijd deelnemen. Als iemand uitstroomt, is er weer ruimte voor nieuwe instroom. In de pilotgroep gaan we uit van 5 mensen die intern in de hallen werken en 5 mensen die extern gedetacheerd worden. Daarnaast werken we met een controlegroep van 5 mensen die de gebruikelijke dienstverlening ontvangen.

De mensen in de pilot krijgen een tijdelijk contract bij Werkzaak. Een voorwaarde om mee te kunnen doen, is dat het de verwachting is dat ze mensen inderdaad binnen drie jaar kunnen doorstromen naar een reguliere werkgever.

De begeleiding door werkcoaches en praktijkbegeleiders is volgens bestaande werkwijzen binnen Werkzaak. Er is geen nieuw aanbod nodig. Voor de aanpak maken we gebruik van de ervaringen bij andere werkontwikkelbedrijven die met soortgelijke constructies werken en daar succesvolle resultaten bij behalen.

5. Planning

Analyse en plan maken | januari – maart 2026

We starten met een analyse van de groep die we hier op het oog hebben. Om hoeveel mensen gaat het? Waar lopen zij nu tegenaan? Hoe snel maken zij de stap naar werk? Etc.

Op basis van de analyse maken we een plan van aanpak. Daarin beschrijven we o.a.:

- De selectiecriteria
- De communicatie aanpak
- Monitoring
- Verdere uitwerking van de werkwijze

Uitvoeren | april 2026 – december 2027

Daarna komt de fase van het uitvoeren van het plan, waarbij we steeds in korte cycli leren van de resultaten en het plan bijstellen. Gedurende de pilot doen er steeds maximaal 10 mensen tegelijkertijd mee. Op die manier blijft het overzichtelijk en kunnen we snel leerervaringen opdoen en die verbreden.

Evalueren en borgen

We plannen drie evaluatiemomenten in: halverwege 2026, eind 2026 en eind 2027. Op die momenten is er ook een go/no go besluit van het MT over voortgang van de pilot. Na de laatste evaluatie eind 2027 volgt het besluit over definitief borgen.

6. Randvoorwaarden

Binnen de organisatie is de benodigde kennis en expertise voor de begeleiding al aanwezig. Er is ook geen aanpassing van beleid nodig. Vanwege het kleine aantal mensen om wie het gaat, verwachten we ook dat er geen extra capaciteit is vereist.

7. Risico's

Er zijn een aantal risico's waar we rekening mee moeten houden in deze pilot. In de pilot onderzoeken we deze risico's om passende maatregelen te kunnen ontwikkelen. Op dit moment gaat het in ieder geval om de volgende risico's:

- Geen no-riskpolis: ziekteverzuimkosten voor Werkzaak
- Duurdere cao SGO van toepassing
- Risico op onvoldoende resultaat binnen 3 jaar

8. Begroting

Er is een uitgebreide businesscase gemaakt voor deze pilot. Onderstaande tabellen zijn de samenvatting van. De eerste tabel is wat het resultaat per persoon is. De tweede tabel is wat het resultaat in totaal is over 10 personen.

Wat daar niet in is opgenomen, zijn de kosten van een projectleider. We streven naar één projectleider voor de drie pilots, gefinancierd uit de reserve Ontwikkeling infrastructuur werkontwikkelbedrijf (700.000 euro, boekwaarde na begroting 2025).

Pilot per persoon	Beschut interne werkplek	Dagbesteding (Ontwikkel plek)	Pilot totaal
Baten			
Omzet	0	1.498	1.498
Loonkostensubsidie	18.311	0	18.311
Rijksbijdrage	22.485	24.763	47.248
	40.796	26.261	67.057
Lasten			
Salariskosten	-29.932	-19.149	-49.081
Instrumentarium	-3.000	-1.000	-4.000
Begeleidingskosten	-9.145	-15.437	-24.581
	-42.077	-35.586	-77.663
Resultaat per jaar	-1.281	-9.325	-10.605
besparing op de BUIG inkomensdeel per jaar	16.451	16.451	32.903
besparing op gemeentebegroting	2.500	2.500	5.000
besparing voor de samenleving	2.500	2.500	5.000

Pilot 10 personen	Beschut interne werkplek 5 personen	Dagbesteding (Ontwikkel plek) 5 personen	Pilot totaal
Baten			
Omzet	0	7.488	7.488
Loonkostensubsidie	91.557	0	91.557
Rijksbijdrage	112.425	123.817	236.242
	203.982	131.305	335.287
Lasten			
Salariskosten	-149.661	-95.746	-245.407
Instrumentarium	-15.000	-5.000	-20.000
Begeleidingskosten	-45.725	-77.183	-122.907
	-210.385	-177.929	-388.314
Resultaat per jaar	-6.403	-46.623	-53.027
besparing op de BUIG inkomensdeel per jaar	82.256	82.256	164.513
besparing op gemeentebegroting	12.500	12.500	25.000
besparing voor de samenleving	12.500	12.500	25.000

Hieronder de toelichting op de uitgangspunten van de businesscase.

Verwachte omzet (detachering en interne inzet)

Van de medewerkers die tijdens de pilotperiode worden aangenomen, worden 5 medewerkers gedetacheerd en 5 medewerkers ingezet in de hallen. De laatste om voor de hallen meer complexe opdrachten binnen te kunnen halen. Dit kan een positieve ontwikkeling hebben voor zowel de gemiddelde stuksprijs per order als de ontwikkeling van de bestaande medewerkers.

Ook al hebben de P-wetters uit de pilot periode geen verminderde loonwaarde, toch is het niet reëel om de uurprijs bij detachering (EUR 33,05, bron calculatietool vanaf 1-7-2025) op basis van 100 % loonwaarde op te nemen. Vandaar dat we uitgaan van een uurprijs van een medewerker met 80% loonwaarde (EUR 27,90).

Voor de gemiddelde uurprijs voor stuks gaan we uit van de gemiddelde prijs die opgenomen is van orders in de hallen (EUR 11,66, bron Routekaart eerlijke prijs)

Omdat voor deze groep medewerkers geen No-risk polis geldt, komen de kosten voor ziekte voor rekening van Werkzaak.

Op basis van de huidige uitgangspunten met een ziekteverzuim van 10 % komt dit uit op EUR 2.737 per medewerker. Deze vergoeding ontvangt Werkzaak niet ter dekking van de salarislasten.

Loonkostensubsidie en Rijksbijdrage sociale infrastructuur

Omdat de P-wetters in de pilot geen of weinig verminderde loonwaarde hebben, is er geen directe loonkostensubsidie toegewezen vanuit het Rijk. Wel is er een Rijksbijdrage sociale infrastructuur in de Integratie-uitkering Participatiewet opgenomen voor de komende 10 jaar. Dit komt uit op een bedrag van EUR 3.600 per inwoner ingeschreven in het doelgroepregister. Per plek willen we dit bedrag inzetten voor (gedeeltelijke) dekking van de bedrijfs- en overheadkosten.

Salariskosten (cao SGO)

De personeelskosten bestaan uit salaris medewerker en overige kosten doelgroep (zoals reiskosten en WKR kosten).

Inzet instrumentarium

Voor inzet van instrumenten reserveren we hetzelfde bedrag per persoon als voor reguliere doelgroep medewerkers.

Begeleidingskosten

We hanteren voor de begeleiding vanuit werkcoaches en praktijkbegeleiders dezelfde normen als voor reguliere medewerkers. Gezien de aantallen voor de pilotperiode, is hier geen uitbreiding van de formatie voor noodzakelijk.