

Zonder waarde geen plaatsing Onderzoek Banenafpraak in het PO

Gezamenlijk initiatief van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen, de PO-Raad en Stichting Gezel



Aukje Smit & Tinka van Vuuren

**Heerlen
Oktober 2016**

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Doelgroep Banenafspraken	5
3. Motieven van scholen	9
4. Diversiteit aan functies en taken	11
5. Financiering en constructies	13
6. Toegevoegde waarde voor het PO	17
7. Randvoorwaarden en succesfactoren	19
8. Tien tips	21
Bijlage 1 Meer informatie	23
Bijlage 2 Mythen en feiten	25
Bijlage 3 Veertien goede praktijkvoorbeelden	29
Bijlage 4 Deelnemers expertmeeting	30



1. Inleiding

Banenafpraak

Een beter perspectief op een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking en zoveel mogelijk mensen die meedoen in de samenleving. Dat is het doel van de Participatiewet en de Wet banenafpraak en het quotum arbeidsbeperkten die in 2015 in werking traden. Om werkgevers te stimuleren een bijdrage te leveren is in het sociaal akkoord afgesproken dat zij tot 2026 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking moeten creëren. Dit wordt de Banenafpraak genoemd. Het primair onderwijs (PO) wordt geacht daarvan 4020 banen te leveren, 402 extra banen per jaar.

Zonder waarde geen plaatsing

Dankzij de Banenafpraak krijgen onder andere meer leerlingen van het praktijk- en voortgezet speciaal onderwijs een plek op de arbeidsmarkt. Daarnaast vult het primair onderwijs hiermee ook zijn maatschappelijke rol en voorbeeldfunctie in. Het vraagt echter wel veel van schoolbesturen in de sector. Het Ministerie van OC&W wil daarom in samenwerking met de PO-Raad scholen

meenemen in de gewenste ontwikkeling onder het motto: ‘Zonder waarde geen plaatsing’. Aan een plaatsing zijn immers kosten verbonden, en dan moeten er ook baten zijn. En die zijn er ook!

Onderzoek goede praktijkvoorbeelden

Dat blijkt uit onderzoek van Loyalis Kennis & Consult bij veertien goede voorbeelden in het primair onderwijs (zie ‘Het goede voorbeeldenboek Banenafpraak in het PO. Zonder waarde geen plaatsing’ en bijlage 1). Onderwijzers en directeuren hebben veel taken die heel goed door medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak uitgevoerd kunnen worden. Als dat onder de juiste randvoorwaarden gebeurt, dan is de inzet van deze medewerkers van meerwaarde voor de gezondheid en motivatie van het personeel én voor de kwaliteit van het primair onderwijs. De voorbeelden uit het onderzoek laten zien dat het kan en hoe het kan. Het onderzoek is een gezamenlijk initiatief van het Ministerie van OC&W, de PO-Raad en Stichting Gezel.

Inhoud rapport

Dit rapport is opgesteld op basis van de uitkomsten van het onderzoek en een expertmeeting d.d. 22 september 2016 waar gezocht werd naar mogelijkheden om de invulling van de banenafpraak in het PO te versnellen.

Het rapport is als volgt opgebouwd. Allereerst gaan we in op de uitkomsten van het onderzoek. We beschrijven de doelgroep van de Banenafpraak en de motieven van scholen om hen in te zetten. Daarna volgen de diverse gevonden functies en taken in de praktijk, de financiering, de toegevoegde waarde van de plaatsingen en de randvoorwaarden en succesfactoren. Tot slot geven we de tips die naar voren kwamen tijdens de expertmeeting. Bijlage 1 geeft een aantal websites en publicaties voor de lezer die meer informatie wenst. Bijlage 2 (Mythen en feiten) bevat misverstanden die leven in de praktijk en de feiten. In bijlage 3 staan de scholen die meewerkten aan het onderzoek en in bijlage 4 de deelnemers aan de expertmeeting. Bij dit rapport behoort ‘Het goede voorbeeldenboek Banenafpraak in het PO. Zonder waarde geen plaatsing’ met veertien caseverslagen.



2. Doelgroep Banenafpraak

Onder de Banenafpraak vallen mensen met uiteenlopende beperkingen (psychisch, verstandelijk en/of fysiek), met veel of weinig werkervaring en een hoge of een lage loonwaarde. Deze verschillen zien we ook terug in het onderzoek van Loyalis Kennis & Consult. Om hiervan een beeld te geven, beschrijven we in kader 1 drie voorbeelden uit de praktijk.

Kader 1. Drie cases

Case 1: Wajonger als assistent-klassenhulp

Akke had op zeer jonge leeftijd een beroerte waardoor ze beperkingen heeft. De taken moeten voor haar gestructureerd zijn en niet te complex. Veel informatie tegelijk is lastig. Ze werkte eerst als schoonmaakster in een supermarkt, maar had het daar niet naar haar zin. Een leerkracht van De Fontein kwam haar tegen op een verjaardagsfeestje en hoorde dat ze graag met kinderen wilde werken. Zelf kwam de leerkracht handen te kort. Daarom vroeg ze of Akke wilde helpen als vrijwilligster. Na enige tijd kwam de jobcoach op school praten en kon ze in dienst komen. Ze werkt inmiddels twee hele dagen en twee ochtenden als assistent klassenhulp en assisteert met name de leerkracht in groep 1. Akke valt onder de Wajong en heeft een loonwaarde van 40%. De aanstelling kost de school netto 316 euro per maand. Akke vult onder andere knutselmateriaal bij en helpt de kinderen bij het maken van werkjes. In de pauze helpt ze bij drinken en fruit eten. Ze troost kinderen die verdrietig zijn. Ze is duidelijk en lief voor de kinderen, leergierig en neemt initiatief. Ze geniet van haar werk. De leerkracht van groep 1 noemt Akke haar rechterhand en een 'gouden meid'.

Case 2: SW'er als conciërge met extra onderwijstaken

Dirk kan niet veel en lang (alleen) tillen. Ook heeft hij soms last van depressieve klachten en is hij heel sfeergevoelig. Hij heeft veel ervaring in het onderwijs. Zo werkte hij zes jaar in het primair onderwijs op een ID-baan als schoolassistent en conciërge. Ook werkte hij drie jaar in verschillende reguliere functies in het voortgezet onderwijs. Als ID'er volgde hij de opleiding onderwijsassistent niveau 4. Steeds had hij tijdelijke banen die door bezuinigingen weer werden afgeschaft. Tijdens een baan als beheerder van sportzalen kreeg hij na een half jaar een hartinfarct. Er liep toen al een aanvraag voor een SW-indicatie. Dirk werkt sinds januari 2016 in een conciërgebaan bij twee scholen van Stichting CNS. Hij heeft een contract voor 20 uur in de week en wordt gedetacheerd vanuit het SW-bedrijf. De stichting betaalt een inleenvergoeding van 11 euro per uur. In eerste instantie bestond de functie van Dirk alleen uit conciërgetaken. Aangezien hij ook een diploma voor onderwijsassistent heeft én tijd over bleek te houden, kreeg hij na een paar maanden ook onderwijsassistenttaken. Dirk neemt zelf initiatief en kan goed zijn eigen draai aan de werkzaamheden geven. Dus na zwaar werk, wat rustige taken of leerlingenbegeleiding. Het is een ideale afwisseling zo voor hem. De schooldirecteur is erg blij met hem.

Case 3: Schoolverlater Praktijkonderwijs als zorgassistent-in-opleiding

Dorien was 21 toen ze na het praktijkonderwijs (pro) in 2014 als zorgassistent-in-opleiding via Stichting Gezel bij Onze Wijs kwam. Ze is opgenomen in het doelgroepregister, werkt vier dagen in de week en volgt één dag onderwijs. De school betaalt 250 euro per maand aan Stichting Gezel. Dorien heeft de nodige pech in haar leven gehad: veel gepest, moeite met rekenen, uitval op school en op diverse leefgebieden moeite om het hoofd boven water te houden. Ze wilde een opleiding in de verzorging doen. Dit was te hoog gegrepen en ze kwam in de bijstand. Op een carrièredag bij leerwerkbedrijf Orionis hoorde ze over het project van Stichting Gezel. De school heeft Dorien zien veranderen van een kwetsbaar, onzeker meisje naar een zelfbewuste zorgassistent en rechterhand voor de leerkrachten in de onderbouw: gerespecteerd door de kinderen en de collega's. De directeur is van mening dat twee jaar een goede periode is om 'werkende weg' te leren. In de structuur van het werk en het warme vangnet van het schoolteam, het gevoel van toegevoegde waarde te zijn in de klas en waardering krijgen: dan functioneert het prima. Dorien is erg blij met haar werk. Eén dag in de week naar school vindt ze nog wel lastig. Vooral het reken- en taalonderwijs is een probleem. Een leerkracht van groep 8 op Onze Wijs helpt haar met rekenen.

Het onderzoek laat zien dat vertegenwoordigers van de scholen niet altijd goed weten wanneer iemand onder de Banenafpraak valt. Daardoor denkt men soms

dat de doelgroep er werkt, terwijl dat bij nader inzien niet het geval is (zie ook bijlage 2 Mythen en feiten).

Meer informatie over de doelgroep Banenafpraak en de bijbehorende regelingen en voorzieningen is te vinden in de brochure 'Mensen met een beperking aan de slag helpen. Stroomschema. Stappenplannen. Instrumenten' (2016).



3. Motieven van scholen

De scholen hebben uiteenlopende motieven om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen. De motieven zijn:

- Het past bij de open, zorgzame cultuur van de school en/of bij de christelijke identiteit.
- Er is behoefte aan ondersteuning vanwege de hoge werkdruk van de leerkrachten
- Het verlagen van het hoge ziekteverzuim.
- Het is een school met weinig ouderparticipatie en er is behoefte aan hulp.
- Men voelt zich verantwoordelijk om een bijdrage te leveren aan de Banenafpraak.
- Men wil leerlingen in aanraking laten komen met mensen die anders zijn.
- Veel leerlingen uit de wijk behoren tot een gemarginaliseerde groep met minder kansen.
- Persoonlijke affiniteit bij de directeur, leerkracht of bestuurder.
- De organisatie heeft ook één of meer scholen voor speciaal- of praktijkonderwijs en is daardoor extra gemotiveerd voor het creëren van werk voor deze doelgroep.
- Het geeft veel voldoening. Je maakt als werkgever écht het verschil en ziet de 'doelgroeper' groeien en meer eigenwaarde krijgen.



4. Diversiteit aan functies en taken

De veertien praktijkvoorbeelden laten zien dat er in het PO veel geschikt werk is dat met de juiste begeleiding door mensen met een arbeidsbeperking kan worden uitgevoerd. In de praktijk zien we verschillende veelal op maat gecreëerde functies waarbij met name leerkrachten in de onderbouw worden ondersteund en/of werkzaamheden buiten de klas worden uitgevoerd (in en rond de school). De functies heten zorgassistent-in-opleiding, klassenhulp, assistent klassenhulp, lokaal assistent, conciërge, assistent conciërge, schoolondersteuner, onderhoudsman/conciërge, assistent medewerker onderhoud en beheer en huismeester/conciërge.

Uit de expertmeeting komen nog de volgende mogelijkheden naar voren: een functie als schoonmaker, ondersteunen van een leerkracht met beperkte fysieke mogelijkheden en verzorgende taken ten behoeve van leerlingen in het passend onderwijs.

Er is bij de diverse functies in de klas veel overlap in taken, evenals bij de functies buiten de klas. Aangezien de meeste functies op maat zijn gemaakt, voeren niet alle medewerkers exact dezelfde taken uit. Met name op het gebied van assisterende onderwijstaken zijn er bijvoorbeeld grote verschillen,

afhankelijk van de capaciteiten en soms ook vooropleiding van de geplaatste medewerkers. Kader 2 geeft een overzicht van de diversiteit aan taken die de medewerkers uitvoeren.

Kader 2. Voorbeelden van taken

Taken in de klas	Taken buiten de klas
<ul style="list-style-type: none"> - Leerlingen van de onderbouw helpen bij toiletbezoek, veters strikken, jas aantrekken, brodtrommels openen, etc. - Opruimen van het klaslokaal. - Kinderen helpen bij het maken van werkjes en spelletjes. - Assisteren bij het buitenspelen, de overblijf en bij evenementen. - Toezicht houden als de leerkracht het lokaal even uit is of een klein groepje begeleidt. - Kleuters begeleiden achter de computer. - Werkjes met eenduidige antwoorden nakijken. - Punten slijpen en lijmpotten vullen. - Stoelen in de kring zetten. - Tekeningen ophangen. - Extra aandacht geven aan kinderen die nieuw of verdrietig zijn. - Klarleggen van kadootjes. - Leraar helpen bij de zwemles. - Leerlingen helpen met tafels en topografie en met een groepje lezen. 	<ul style="list-style-type: none"> - De keuken op orde houden en de afwasmachine vullen/leggen. - Koffie en thee zetten. - Klussen, zoals ophangen van een schilderijen en lampen vervangen. - Spullen uitpakken. - WC-rollen bijvullen. - Extra schoonmaakwerkzaamheden. - Kopieren. - Telefoon aannemen. - Deur openen als er wordt aangebeld. - Post rondbrengen. - Leveranciers bellen. - EHBO-taken. - De was doen. - Spullen klaarzetten voor ouderavonden. - Elke morgen checken van het schoolplein. - Groen onderhoud. - Administratieve werkzaamheden (hoofdkantoor). - Onderhoud van pleinen en scholen. - Preventie van speelwerktuigen en brandcontrole.

Voor een uitgebreid overzicht van mogelijke taken verwijzen we naar het Whitepaper Haal de druk van de klas! Van het Expertisecentrum Inclusieve arbeidsorganisatie (2016).

Om functies op maat te maken kan gebruik worden gemaakt van functiecreatie. Bij functiecreatie worden bedrijfsprocessen efficiënter georganiseerd door de werkzaamheden opnieuw te verdelen. Dit gebeurt door werkprocessen te analyseren, relatief eenvoudige taken af te splitsen en deze taken samen te voegen tot nieuwe duurzame banen. Zo doet gekwalificeerd personeel het werk waarvoor het is opgeleid en worden elementaire taken uitgevoerd door mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Voor meer informatie over functiecreatie in het primair onderwijs verwijzen we naar de handleiding hierover van SBCM en het Arbeidsmarktplatform PO (2016).



5. Financiering en constructies

De geplaatste medewerkers met een arbeidsbeperking zijn, zowel tijdelijk als duurzaam, via uiteenlopende constructies werkzaam:

- Leerwerkbanen en transitieplekken.
- SW-begeleid werken.
- Detachering, bijvoorbeeld via een SW-bedrijf of payrollbedrijf.
- Regulier in loondienst.
- Dagbesteding (echter deze plaatsing telt niet voor de Banenafpraak want er is geen sprake van een dienstbetrekking).

Het Expertisecentrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (2016) heeft berekend dat één fte arbeidsplaats in het kader van de Banenafpraak (= 25,5 uur per week) de school maximaal 1.000 tot 1.200 euro per maand kost. Dit is op basis van het minimumloon en *exclusief* de mogelijke subsidie die de school kan ontvangen. De cases laten zien dat de netto-kosten voor de scholen voor (zover bekend) uiteen lopen van 250 euro (leerwerkbaan) tot zo'n 1.400 euro per maand (bij een 32 uren-werkweek¹). Deze kosten zijn afhankelijk van de loonwaarde² of bij detachering van de afspraken die hierover met het SW- of payrollbedrijf zijn gemaakt. Daarnaast zijn de kosten afhankelijk van de omvang van de werkweek. Niet alle medewerkers hebben namelijk een werkweek van 25,5 uur. Sommigen werken meer, en anderen werken minder uren.

¹ Als iemand een baan van meer dan 25,5 uur in de week heeft, dan telt dit naar rato mee voor de Banenafpraak en telt deze baan als meer dan één baan..

² De productiviteit en daarmee de loonwaarde van de medewerker kan groeien. Dat betekent dat de school in de toekomst dan meer kan gaan betalen voor de medewerker. Of dat daadwerkelijk gebeurt en hoeveel, verschilt per persoon.

Oudere SW-medewerkers verdienen vaak meer dan het minimumloon voor hun productieve uren (Cao Sociale Werkvoorziening). Bij detachering hoeft dat geen probleem te zijn en betaalt de school minder. Bij in dienst nemen via SW-begeleid werken, zal de SW'er zijn salarisniveau willen behouden.

Financiering van de baan gebeurt door de scholen vanuit hun reguliere personeelsbudget of bovenscholen. Er wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid van een jobcoach, proefplaatsing, loondispensatie of loonkostensubsidie, no risk polis en mobiliteitsbonus. De mobiliteitsbonus wordt echter niet altijd aangevraagd omdat niet alle scholen weten dat dit kan, of omdat ze bang zijn voor administratieve rompslomp.

Soms draagt de gemeente extra bij aan de kosten voor een SW-conciërge in het kader van veiligheid van de school(omgeving) of heeft zij de plaatsing om andere redenen mogelijk gemaakt. Zo is er een case waar de gemeentelijke overheveling van middelen voor buitenonderhoud het de school mogelijk maakte om iemand te plaatsen in het kader van de Banenafpraak.

Vanwege beperkte financiële mogelijkheden proberen de scholen de doelgroep zo efficiënt mogelijk in te zetten. De medewerkers werken op het bestuursbureau, voor één of meerdere scholen en/of in één of meerdere klassen (afhankelijk van de functie en behoefte van de scholen). Ze werken vaker parttime dan fulltime. Bij één case zorgde de plaatsing van een klassenassistent ervoor dat de groep niet gesplitst hoefde te worden.

Naast de 'reguliere' financiering en constructies, zijn er ook andere projecten en samenwerkingen die een plaatsing mogelijk maken. In kader 3 geven we daarvan twee voorbeelden.

Kader 3. Bijzondere constructies en financieringen

Zorgassistent-in-opleiding via Stichting Gezel

'Zorgassistent op een basisschool' is gestart op initiatief van Stichting Gezel in samenwerking met de sociale partners in het primair onderwijs. Het project is bedoeld voor jonge schoolverlaters van het Praktijkonderwijs of Voortgezet Speciaal Onderwijs. Zij werken vier dagen in de week als zorgassistent-in-opleiding op een basisschool en volgen één dag per week de opleiding MBO-2 'Assistent dienstverlening en zorg' bij een ROC. Deze leerwerkplekken tellen mee voor de Banenafpraak.

De scholen betalen Stichting Gezel 250,- per maand en de zorgassistenten-in-opleiding ontvangen het minimum jeugdloon. Stichting Gezel verkrijgt financiering voor de individuele trajecten van het UWV of de gemeente. In het geval van UWV is er recht op loondispensatie en behouden de assistenten gedeeltelijk hun uitkering. De gemeente draagt per persoon ongeveer 15.000 euro bij over twee jaar, hoeveel precies hangt van de leeftijd af (18 - 23 jaar). Alleen in Brabant is er een vergoeding van de provincie waardoor de gemeenten in deze provincie per persoon minder betalen. Verder wordt er gebruik gemaakt van de mobiliteitsbonus en van de subsidieregeling Praktijkleren. In Zeeland en Den Haag was er in het begin een vergoeding van de Rabobank. Het Arbeidsmarktplatform PO gaf bij de start een ontwikkelingsubsidie.

Brede Scholen SKPOEL

Voor de Brede Scholen SKPOEL was het lastig dat de conciërges die er werkten slechts in deeltijd beschikbaar waren: de gebouwen worden ook na schooltijd door derden, zoals de wijkvereniging en gebruikers van de gymzalen, benut en dan was er niemand aanwezig. De partners in de Brede

Scholen bedachten dat het daarom beter was om het beheer van de gebouwen los te koppelen van de scholen die erin zitten. De functieomschrijving 'conciërge' past hier minder bij: daarom werd besloten om de functie van 'huismeester' te introduceren naast die van conciërge. Er werd een aparte beheersmaatschappij opgericht voor de exploitatie en het onderhoud van de gebouwen. De huismeesters worden net als de conciërges geworven bij het SW-bedrijf. In de praktijk probeert men beide functies waar mogelijk in één persoon te verenigen. De gemeente was bereid om 4 fte vrij te maken voor de huismeesters op de scholen. De scholen dragen de lasten voor de coördinerend huismeester (op de pay roll bij SKPOEL). In totaal zijn er nu 6 mensen uit de WSW gedetacheerd: 3 fte op kosten van de scholen en 3 fte op kosten van de gemeente. De meeste mensen uit de SW hebben een dubbelrol: ½ huismeester en ½ conciërge. De financiering van de gemeente is structureel.



6. Toegevoegde waarde voor het PO

Uit de cases blijkt dat de ervaren toegevoegde waarde van de medewerkers met een arbeidsbeperking in de meeste gevallen groot is. De respondenten zien een toegevoegde waarde voor de duurzame inzetbaarheid van het personeel én voor de kwaliteit van het onderwijs. De inzet van een 'doelgroeper' kost wat geld en energie, maar levert dus ook veel op!

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is voor oud én jong, hoe ervoor te zorgen dat mensen met plezier, productief en gezond aan het werk zijn én blijven. Drie zaken zijn daarbij van belang:

- Gezondheid: zowel lichamelijk als geestelijk in staat zijn om te werken.
- Bekwaamheid en arbeidskansen: wat betreft arbeidsmarktpositie in staat zijn om werk te krijgen en te houden.
- Motivatie en bevoegenheid: energie ervaren door en tijdens het werk, aan het werk willen blijven.

De respondenten zijn van mening dat de inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking een toegevoegde waarde heeft voor de gezondheid én de motivatie van het personeel. Voor de doelgroep zelf heeft de plaatsing een toegevoegde waarde voor hun bekwaamheid en arbeidskansen.

Gezondheid

De positieve invloed op de gezondheid van de collega's is er alleen bij een goede match en heeft veel te maken met een afname van de hoge werkdruk. De medewerkers met een arbeidsbeperking nemen (afhankelijk van hun functie) zowel leerkrachten als schooldirecteuren werk uit handen. Daardoor worden deze ontlast, neemt hun werkdruk af en zijn ze soms letterlijk minder moe. Het kan daarbij zowel gaan om taken in de klas als om taken buiten de klas. De leraar of directeur moet het wel leuk vinden om een medewerker met een arbeidsbeperking te begeleiden. Dit ondanks dat dit vaak in eerste instantie meer werk met zich meebrengt.

We hebben nu een aantal praktische zaken minder te doen en dat is echt een verlichting. Zo hoeven leerkrachten 's ochtends vroeg geen glas meer van het schoolplein te vegen en kunnen ze direct naar de klas.

De leerkracht is minder moe en energiever. Ze heeft meer tijd om het werk voor te bereiden. In de klas is er meer rust gekomen en de sfeer is verbeterd.

Motivatie

Respondenten geven vaak aan dat ze veel voldoening hebben van een succesvolle plaatsing. Het zien en ervaren dat de medewerker blij is, het goed doet en zich ontwikkelt, en daar zelf een bijdrage aan kunnen leveren, is van invloed op hun werkplezier. De motivatie neemt ook toe doordat ze minder werkdruk ervaren of omdat de plaatsing een positieve invloed heeft op de sfeer in het team.

Mirjam heeft een positieve invloed op de sfeer in het team. Ze heeft humor en is heel gemotiveerd. Op sommige dagen kibbelen de leerkrachten er zelfs over wie haar erbij mag hebben.

Kwaliteit van het onderwijs

Doordat de leerkrachten en soms ook directeuren werk uit handen wordt genomen, hebben zij meer tijd voor hun kerntaken en neemt de kwaliteit van het onderwijs toe. Zo leidt de inzet van assistenten in de klas tot extra aandacht voor kinderen die dat nodig hebben, kleinere groepjes bij werkjes, meer tijd hebben om werk voor te bereiden en meer rust in de klas.

De inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking voor conciërgetaken heeft positieve effecten op uitstraling van de school. Het ziet er netter uit.

Een andere belangrijke waarde is dat de leerlingen leren omgaan met iemand die anders is. Opvoedkundig is het daarom goed voor de leerlingen.

We zaten soms echt met onze handen in het haar als ouders het lieten afweten. Onze conciërge bouwt nu het decor voor de musical.

Meer handen en ogen in de klas betekent meer individuele aandacht voor de kinderen. Ook de instroom van nieuwe 4-jarigen verloopt rustiger omdat de klassenassistent deze onder haar hoede neemt.



7. Randvoorwaarden en succesfactoren

De scholen hebben te maken met ogenschijnlijk tegenstrijdige doelen. Zij willen zowel sociale doelen realiseren, namelijk werk bieden aan medewerkers met een arbeidsbeperking, als economische doelen (binnen het beschikbare budget blijven) als inhoudelijke doelen (goede kwaliteit van onderwijs en arbeid leveren). De zogenaamde 'paradox-theorie' gaat in op de combinatie van dergelijke uiteenlopende doelen³. En gaat uit van een positieve benadering van mogelijke spanningsvelden. De paradox-theorie stelt dat door tegengestelden te laten samengaan, men kan komen tot vernieuwende oplossingen voor organisatievraagstukken. Er zijn verschillende typen paradoxen en manieren van omgaan met deze paradoxen. Eén van de manieren om er mee om te gaan is om de tegenstellingen te proberen te integreren. Dit kan door de juiste randvoorwaarden en succesfactoren.

Uit de praktijkvoorbeelden komen diverse factoren waaraan voldaan moet worden (randvoorwaarden) of die helpen (succesfactoren) om de hiervoor genoemde toegevoegde waarde te realiseren. De randvoorwaarden hebben vooral betrekking op de context. De succesfactoren hebben betrekking op het

³ Smith W.K. & Lewis, M.W. (2011). Toward a Theory of Paradox: A dynamic equilibrium model of organizing. In: *Academy of Management Review*, 36(2), 381-403.

proces van in- en uitvoeren van de plaatsing(en). Hieronder komen de belangrijkste factoren aan bod die de respondenten noemen:

Randvoorwaarden

- Draagvlak/cultuur. Een positieve en open houding tegenover het inzetten van mensen met een arbeidsbeperking.
- Financiën. Voldoende budget om iemand in te zetten in het kader van de Banenafpraak.
- Zekerheid. Geen risico's lopen financieel en voor de kwaliteit van het onderwijs.
- Goede match. Beschikbaarheid van geschikte kandidaten met de juiste vaardigheden, motivatie, persoonlijkheid, leerbaarheid en niet teveel bijkomende problemen.
- Duur aanstelling. Het liefst twee jaar of langer, bij een duur van één jaar is het rendement voor de school te laag.
- Arbeidsproductiviteit: Bij minder dan 40% en een grote begeleidingsbehoefte wordt het lastig. Beschut werken is dan mogelijk een optie.

Succesfactoren

- Leerkrachten betrekken bij het voornemen om iemand met een arbeidsbeperking te plaatsen.
- Enthousiaste aanjager (veelal de directeur).
- Ondersteuning bij werving, selectie en het regelen van zaken.
- Lange periode om te starten op proef of op vrijwillige basis zodat:
 - de medewerker kan laten zien wat hij kan (leren);
 - er een band wordt opgebouwd zodat de school er wat voor over heeft;
 - de school zicht krijgt op de meerwaarde.
- Goede communicatie en afstemming tussen alle betrokken partijen.
- Voldoende (tot betrokken één-op-één begeleiding) vanuit de school en zo nodig jobcoach. Het liefst een vast persoon voor de aansturing op de werkvloer.
- Maatwerk. Het takenpakket laten groeien afhankelijk van de ontwikkeling van de medewerker en behoefte van de school/scholen.
- Vast rooster en ritme voor de medewerker met een arbeidsbeperking.



8. Tien tips

De expertmeeting heeft een tiental tips opgeleverd voor scholen in het PO die overwegen iemand met een arbeidsbeperking in het kader van de Banenafspraken aan te stellen.

Tip 1

Zorg dat collega's een realistisch beeld krijgen van de mogelijkheden en beperkingen van de nieuwe medewerker. Geef voldoende informatie, maar schrik mensen niet af met teveel informatie.

Tip 2

Scholen kunnen ook starten met een stageplaats in het kader van VSO/PRO en, afhankelijk van de gemeente, met een leerwerkbaan via Stichting Gezel. (www.stichting-gezel.nl/onderwijs).

Tip 3

In plaats van het inkopen van diensten, zoals de schoonmaak, kan de school hier ook zelf een werkplek van maken in het kader van de Banenafspraken. Nu tellen de mensen namelijk mee bij de leverancier van de diensten voor de Banenafspraken. Ze zijn namelijk bij de leverancier in dienst. Ze tellen niet mee bij de school die de diensten inkoopt.

Tip 4

Wanneer de werkgevers niet het afgesproken aantal banen scheppen kan de quotumwet in werking treden. Anticipeer op de quotumboete voor elke niet ingevulde arbeidsplaats en bekostig hier een werkplek van. Als het doorgaat kan de boete wel 5.000 euro per jaar voor iedere niet ingevulde arbeidsplaats zijn.

Het Arbeidsmarktplatform PO heeft een rekentool ontwikkeld waarmee scholen en schoolbesturen zelf kunnen berekenen hoeveel arbeidsplaatsen zij dit jaar en de komende jaren moeten realiseren. Ook is voor hen een rekentool ontwikkeld om te berekenen wat de boete kan worden als dat niet lukt:

<http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/dossiers/wet-banenaafspraak/rekentools-wet-banenaafspraak-en-quotum-arbeidsbeperkten/>

Tip 5

Het gaat bij de Banenaafspraak om betaald werk. Maar verdringing is niet wenselijk. Laat daarom andere arrangementen voor medewerkers met een arbeidsbeperking in tact, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk of dagbesteding, of neem de vrijwilliger in dienst.

Tip 6

Verken ook de mogelijkheden voor regionale samenwerking met andere scholen bij het creëren van werkplekken voor de doelgroep Banenaafspraak.

Tip 7

Denk vooruit en neem een periode van twee jaar om ruimte in de begroting te maken voor een plaatsing. Hou er daarbij rekening mee dat de loonwaarde kan stijgen.

Tip 8

Formuleer als bestuur een visie op het inzetten van medewerkers met een arbeidsbeperking en sluit daarbij aan bij de doelstellingen van de school. Draag deze visie uit en neem visie en activiteiten ook op in het jaarverslag.

Tip 9

Maak gebruik van de interne jobcoach-regeling van het UWV. Het voordeel is dat de werkgever de jobcoaching zelf kan organiseren en er niet verschillende jobcoaches op de werkvloer rondlopen. Dit is vooral interessant bij meerdere plaatsingen. Zie ook:

<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/regelingen-van-uwv/detail/interne-jobcoach>

Tip 10

Regel het zelf met VSO/PRO scholen en zoek elkaar op! Zowel besturen, directeuren als managers kunnen hiermee aan de slag gaan.

Bijlage 1 Meer informatie

Werkgeversservicepunt (WSP)

Het werkgeversservicepunt in de regio biedt persoonlijk en gratis advies over en ondersteuning bij de werving en selectie van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daaronder valt ook het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie door UWV.

https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/ondersteuning

http://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/werkgeversservicepunten_15_9_2016_1.pdf#overlay-context=arbeidsmarktregios

Helpdesk PO-Raad

Voor meer informatie over de Banenafpraak en de Participatiewet kunt u contact opnemen met de helpdesk van de PO-Raad:

<https://www.poraad.nl/ledenondersteuning/helpdesk>

Arbeidsmarktplatform PO

Het Arbeidsmarktplatform heeft verschillende instrumenten ontwikkeld en verzameld die scholen bij de invulling van de Banenafpraak kunnen helpen. Binnenkort aangevuld met een regionale kaart voor de Banenafpraak: wie kan je in welke regio waarvoor raadplegen?

<http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/banenafpraak/>

UWV

Het UWV biedt informatie over alle voordelen en vergoedingen voor werkgever en (nieuwe) werknemer met een uitkering van het UWV.

<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/index.aspx>

Handleiding PO-Raad

Aan de slag met de banenafpraak binnen het primair onderwijs van de PO-Raad (2016). Te downloaden via:

https://www.poraad.nl/files/20160129_aan_de_slag_met_de_banenafpraak_binnen_het_primair_onderwijs.pdf

Whitepaper

Whitepaper Haal de druk van de klas! Van het Expertisecentrum Inclusieve arbeidsorganisatie (2016). Te downloaden via:

http://www.inclusievearbeidsorganisatie.org/sites/default/files/kb-uploads/Expertisecentrum%20Inclusieve%20Arbeidsorganisatie_Haal%20de%20druk%20van%20de%20klas_2016.pdf

Handleiding functiecreatie

Handleiding functiecreatie SBCM en het Arbeidsmarktplatform PO (2016). Te downloaden via:

http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/fileadmin/bestanden/bijlagen_nieuws_agenda/2016/Handreiking_funciecreatie_feb_2016.pdf

Brochure met stroomschema, stappenplannen en instrumenten
Mensen met een beperking aan de slag helpen. Stroomschema. Stappenplannen.
Instrumenten' (2016). Te downloaden via:
<https://www.awvn.nl/thema-site/Documents/MENSEN-MET-BEPERKING-DIGIVERSIE-FEBRUARI-2016.pdf>

Kennisdocument

Het Ministerie van SZW houdt alle informatie over de Banenafpraak bij in het
Kennisdocument Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Dit
document wordt regelmatig geactualiseerd. Te downloaden via:
<http://www.vso-werkgevers.nl/banenafpraak-feiten-en-cijfers.html>

Bijlage 2 Mythen en feiten

Het onderzoek heeft een aantal mythen opgeleverd die veel voorkomen, maar die niet kloppen met de werkelijkheid. In deze bijlage gaan we in op deze mythen en geven we tevens de feiten.

Mythe 1

Alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking vallen onder de Banenafpraak, dus ook langdurig werklozen en mensen met een WIA-uitkering.

Feiten:

Doelgroepen Banenafpraak:

De Banenafpraak is bedoeld voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Personen die eronder vallen, zijn opgenomen in een zogenaamd doelgroepregister van het UWV. Sommige doelgroepen vallen daar automatisch in, anderen moeten eerst beoordeeld en toegelaten worden door het UWV. Check altijd als werkgever zelf het doelgroepregister als je zeker wilt weten dat iemand erin staat. Zie ook:

<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/werknemer-heeft-wajong-of-valt-onder-participatiewet/detail/doelgroepregister>

Het gaat om:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Wajongers met arbeidsvermogen.
- Mensen die tussen 10 september 2014 en 1 juli 2015 een Wajong-uitkering hebben aangevraagd, en van wie de aanvraag is afgewezen.
- Mensen met een WSW-indicatie.
- Mensen met een WIW-baan of een ID-baan.
- Leerlingen uit het VSO-onderwijs en van praktijkopleidingen (pro).

Andere aandachtspunten die goed om te weten zijn:

- Het gaat alleen om de personen die vanaf 1 januari 2013 een baan kregen.
- Het gaat om banen van 25,5 uur in de week (kleinere banen tellen mee naar rato).
- Het gaat om betaald werk (loondienst, detachering, inlenen, uitbested werk). Een Wajonger die werkt op basis van dagbesteding telt niet mee voor de Banenafpraak.

Mythe 2

Er zijn te weinig geschikte taken in de school voor de doelgroep van de Banenafpraak.

Feiten:

Er zijn zeker wel voldoende taken in de school. Voor een uitgebreid overzicht van mogelijke taken verwijzen we naar het Whitepaper Haal de druk van de klas! Van het Expertisecentrum Inclusieve arbeidsorganisatie (2016).

Mythe 3

De school krijgt te maken met hoge kosten als iemand uit de doelgroep Banenplan ontslagen moet worden. Deze personen vallen niet onder het Participatiefonds.

Feiten:

In de cao PO 2016 - 2017 die is afgesloten per 1 juli 2016, is afgesproken een participatiebaan op te nemen als aparte functie. Daarnaast is de WOPO van toepassing op werknemers met een participatiebaan. Voor werkgevers betekent dit dat als een schoolbestuur onverhoopt een participatiebaan moet beëindigen, het schoolbestuur bij het Participatiefonds een verzoek kan indienen voor vergoeding van de uitkeringskosten. Het fonds betaalt deze kosten als het schoolbestuur heeft voldaan aan de voorwaarden in het reglement. De belangrijkste voorwaarde is dat de ontslagen werknemer begeleid moet worden bij het vinden van een nieuwe baan. Voor meer informatie over vergoedingsverzoeken en het reglement:

<https://www.participatiefonds.nl/werkgevers>.

Voor werknemers die hun (participatie)baan verliezen geldt dat het Participatiefonds hen helpt bij het zoeken van een nieuwe baan. Ook hieraan zijn voorwaarden verbonden. Zie voor meer informatie:

<https://www.participatiefonds.nl/werkzoekenden>

In het geval van SW-begeleid werken, bieden sommige SW-bedrijven een terugkeergarantie van drie jaar, maar wettelijk gezien hebben ze geen terugneemverplichting als het niet goed gaat. Het is aan te raden om zo mogelijk afspraken te maken over een terugkeergarantie bij een plaatsing/in dienst name.

Mythe 4

Het kost altijd veel tijd om iemand uit de doelgroep Banenafpraak te plaatsen en te begeleiden.

Feiten:

Er zijn grote verschillen tussen scholen wat betreft de tijd die het hen kost om iemand te plaatsen en de hoeveelheid begeleiding die iemand nodig heeft. Hier is geen algemene uitspraak over te doen. Een plaatsing kan ook snel en makkelijk

gaan, bijvoorbeeld als de school al iemand uit de doelgroep op het oog heeft of als de school benaderd wordt door het SW-bedrijf met een geschikte kandidaat. Over het algemeen is er in het begin van de plaatsing meer begeleiding vanuit de school nodig (net zoals bij andere nieuwe medewerkers), maar ook de jobcoach zal er dan meer tijd insteken. De jobcoach helpt bijvoorbeeld bij het goed leren uitvoeren van taken en goed communiceren over bepaalde zaken. Hoe het daarna verloopt hangt af van de begeleidingsbehoefte van de medewerker. Die behoefte kan groot zijn, maar ook gering. De school hoeft zich niet te bemoeien met het privé-leven van de geplaatste medewerker, dat doet de jobcoach (indien nodig).

Het is in alle gevallen aan te raden om de begeleiding vanuit de school te laten verzorgen door iemand die veel affiniteit heeft met de doelgroep.

Mythe 5

Medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak die bij leveranciers van scholen in dienst komen dankzij inkoopafspraken, tellen mee voor de scholen.

Feiten:

De mensen uit de doelgroep Banenafpraak tellen niet mee bij de werkgever (de school in dit geval) die de diensten inkoop. Ze tellen bij de leverancier van de diensten mee voor de Banenafpraak. Ze zijn namelijk bij de leverancier in dienst.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verkent met betrokken partijen (werkgevers, werknemers, gemeenten, UWV, de koepel van de Wsw) of het mogelijk is om diensten die mensen uit de doelgroep verrichten mee te laten tellen bij degene die de diensten inkoop, maar dat nog niet geregeld.

Voor de Banenafpraak worden alle extra banen meegeteld, dat kan gaan om mensen die bij de school vanaf 1 januari 2013 in dienst komen of die de school inleent (via detachings- of uitzendconstructies)..

De banen worden op macroniveau geteld zolang de Quotumwet niet van toepassing is. Als het quotum ingaat, wordt er niet meer landelijk gekeken, maar per individuele werkgever. Dan worden voor een werkgever de werknemers geteld die bij hem in dienst zijn of die bij hem worden ingeleend via een uitzend- of detachingsconstructie.

Mythe 6

Een plaatsing in het kader van de Banenafpraak kost veel geld.

Feiten

De exacte kosten van een plaatsing zijn pas helder als je het arbeidsvermogen van de persoon weet. De kosten hangen ook af van de omvang van de werkweek en bij detachering van de afspraken die hierover zijn gemaakt (Zie ook hoofdstuk 5 Financiering en constructies).

Om het werkgevers gemakkelijker te maken, komt er een forfaitaire (vaste) loonkostensubsidie van vijftig procent van het wettelijk minimumloon in het

eerste half jaar van een dienstbetrekking voorafgaand aan de loonwaardemeting en een flexibele termijn voor het herbeoordelen van de loonwaarde op de werkplek.

Mythe 7

Een plaatsing in het kader van de Banenafpraak brengt veel risico's met zich mee.

Feiten:

Een manier om risico's weg te nemen is een plaatsing op basis van detachering. Scholen die iemand in dienst nemen, lopen echter ook weinig risico's. Zij kunnen bijvoorbeeld gebruik maken van de no-riskpolis. Dit is een regeling die voor de werkgever geldt als hij iemand met een ziekte of handicap in dienst neemt. De regeling houdt in dat de werkgever voor deze persoon een Ziektewet-uitkering van het UWV kan krijgen als hij of zij ziek wordt. Meer informatie over de no-riskpolis en andere voordelen en vergoedingen is te vinden op de website van het UWV:

<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/index.aspx>

Bijlage 3 Veertien goede praktijkvoorbeelden

Bij dit rapport behoort 'Het goede voorbeeldenboek Banenafpraak in het PO. Zonder waarde geen plaatsing' met veertien caseverslagen. De volgende scholen en stichtingen werken mee aan het onderzoek:

1. Mgr. Bekkersschool (Laurentius Stichting) te Delft.
2. Schoolvereniging Rehoboth te Urk.
3. Het Startpunt en Cavaljé (Stichting CNS) te Ede.
4. Gabrie Mehenschool (PCBO Amersfoort) te Amersfoort.
5. De Kleine Dichter (SPO Utrecht) te Utrecht.
6. GH Kerstenschool te Yerseke.
7. De Fontein (PCBO Damtumadeel) te Damwoude.
8. De Onderwijsspecialisten te Arnhem.
9. De Vlinderboom (Stichting Initia) te Dongen.
10. Stichting Trinamiek te IJsselstein.
11. Stichting Katholiek Primair Onderwijs Etten-Leur (SKPOEL) te Etten-Leur.
12. Eben Haëzerschool te Barneveld.
13. Yunus Emre te Den Haag.
14. Stichting Onze Wijs te Vlissingen.

Bijlage 4 Deelnemers expertmeeting

1. Mevrouw I. Bonet, Ministerie van OC&W
2. De heer R. Brenkman, De Onderwijsspecialisten
3. De heer M. Cantrijn, PO-Raad
4. Mevrouw A. Ebbendorf, VFPP
5. De heer A. van der Borst, SBCM
6. Mevrouw S. Breunissen, UWV
7. Mevrouw D. van Erp, PO-Raad
8. De heer A. de Graaf, Stichting Gezel
9. Mevrouw M. Hinderink, CNS Ede
10. Mevrouw A. Khattabi, AOB
11. De heer F. Hoebink, Stichting Gezel
12. De heer J. Huffmeijer, VFPP
13. De heer W.J. Kole, Eben Haëzerschool
14. De heer M. Kollaard, UWV
15. Mevrouw I. Krabshuis, Sarkon
16. De heer H. Levie, PO-Raad
17. De heer H. Mulders, UWV
18. Mevrouw C.M. Neefjes, Ministerie van SZW
19. De heer L. Pecasse, UWV
20. De heer H. Ruesink, Ministerie van OC&W
21. Mevrouw H. van Schie, Ministerie van OC&W
22. De heer E. Schouten, Rehoboth
23. Mevrouw M. van Soest, UWV
24. Mevrouw J. Schreck, VNG
25. Mevrouw A. Smit, zelfstandig onderzoeker
26. De heer H. Spigt, aanjager banenafpraak overheidssector
27. Mevrouw H. Steenbergen, CAOP
28. De heer B. van Swam, Stichting Gezel
29. De heer Y. Vanmaekelbergh, Ministerie van SZW
30. Mevrouw M. van Velzen, Orionis Walcheren
31. Mevrouw T. van Vuuren, Loyalis/Open Universiteit
32. Mevrouw T. Wagenaar, UWV
33. De heer J. Westhoek, CAOP