

Kansen met de banenafspraken

Meer banen voor arbeidsbeperkten in het primair en voortgezet onderwijs

Werkgevers in het primair en voortgezet onderwijs lopen achter op schema voor de banenafspraken. Een gemiste kans, want juist in deze sectoren hebben mensen met een arbeidsbeperking meerwaarde. Onderzoek bracht de knelpunten aan het licht.

DOOR Aukje Smit en Tinka van Vuuren

Werkgevers in de markt halen tot nu toe ruim hun doelstelling voor het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. Overheidswerkgevers, inclusief onderwijs, lopen flink achter op schema (Ministerie van SZW, 2018). Zij hebben tot nu toe bijna 6.500 banen gecreëerd terwijl dit er 10.000 hadden moeten zijn. De quotumregeling is al geactiveerd voor overheidswerkgevers, maar heffingen worden nog niet opgelegd. In 2018 krijgen ze de kans om ervoor te zorgen dat de banen er alsnog komen. Halen de overheidswerkgevers in 2019 de banenafspraken weer niet, dan kan een heffing opgelegd worden. Om de prestaties van overheidswerkgevers voor de banenafspraken te verbeteren, zijn in 2018 verschillende onderzoeken uitgevoerd. Eén van deze onderzoeken ging over de specifieke knelpunten en mogelijkheden in het primair en voortgezet onderwijs. Dit onderzoek hebben wij uitgevoerd op basis van vijftien (groeps) interviews met experts, directeuren, bestuurders en stafmedewerkers uit het primair en voortgezet onderwijs, een expertmeeting en een deskresearch (Smit & Van Vuuren, 2018). In dit artikel gaan we in op het draagvlak voor de banenafspraken en de

meerwaarde van mensen met een arbeidsbeperking voor het onderwijs. Voor een soepele overgang van school naar werk van kwetsbare jongeren is een goede samenwerking tussen scholen en gemeenten namelijk van groot belang. We geven daartoe aanbevelingen voor scholen en gemeenten.

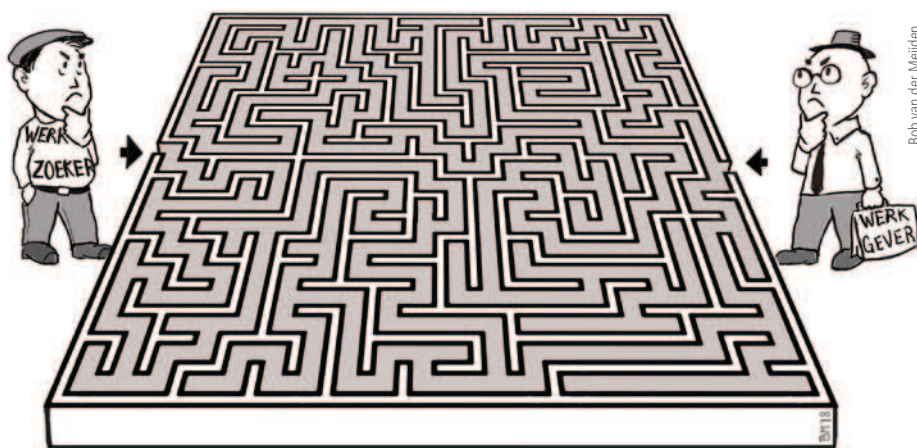
Verdeeldheid

Ons onderzoek naar de knelpunten en mogelijkheden in het primair en voortgezet onderwijs laat zien dat de meningen over wat er wel en niet mogelijk is, de ervaringen in de praktijk en de bereidheid om invulling te geven aan de banenafspraken behoorlijk uiteenlopen. Er zijn scholen die zo weinig mogelijkheden zien dat ze liever de quotumheffing betalen. Anderen willen (eventueel) wel, maar weten niet goed hoe en er zijn ook scholen die vooral mogelijkheden zien. Het is ook niet eenvoudig. De kleine schoolbesturen in het primair onderwijs hebben de meeste moeite om banen te creëren voor de doelgroep. Meer in het algemeen hebben scholen te maken met een hoge werkdruk, krimp, weinig financiële mogelijkheden en een lage overhead. De banenafspraken komen niet op de eerste plaats. Bovendien ervaren scholen niet

één knelpunt, maar veelal een combinatie van knelpunten. Ook de meningen over de knelpunten zijn zeer verdeeld. Het is opvallend dat geïnterviewden die ervaring hebben met het plaatsen van mensen uit de doelgroep beduidend positiever zijn over de mogelijkheden dan degenen zonder ervaring. Bij grote schoolbesturen en in het voortgezet onderwijs ziet men nog de meeste mogelijkheden omdat daar sprake is van een grotere overhead

Banenafspraken

Begin 2026 moeten er ten opzichte van 2013 in totaal 125.000 banen zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 25.000 banen in de overheidssector. Dit heet de banenafspraken. Het kabinet heeft deze afspraken gemaakt met organisaties voor werkgevers en werknemers (sociale partners). Ieder jaar moeten de werkgevers zorgen voor een bepaald aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Als de werkgevers in een sector de afgesproken aantallen in een jaar niet halen, gaat het quotum in. Werkgevers betalen dan een heffing van vijfduizend euro per niet-ingevulde baan van 25,5 uur in de week.



Bob van der Meijden

Kleine schoolbesturen in het primair onderwijs hebben de meeste moeite om banen te creëren voor de doelgroep.

vergeleken met de kleinere scholen in het primair onderwijs.

Meevallen

Om ervaring op te doen ligt instroom via het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) voor de hand. Scholen kunnen beginnen met het aanbieden van een stage voor de doelgroep. De leerling kan dan laten zien wat hij of zij kan (leren) en het takenpakket kan groeien, afhankelijk van de ontwikkeling en de behoefte van de school. Op die manier krijgt de school ook zicht op de meerwaarde. Bij een succesvolle stage is de school eerder bereid zich in te spannen om een dienstverband mogelijk te maken. Een belangrijke randvoorwaarde is wel voldoende één-op-één begeleiding vanuit de school en zo nodig een jobcoach. In onze onderzoeken kwamen we diverse goede voorbeelden tegen van een dergelijke aanpak. Nog meer draagvlak kan gecreëerd worden door de taakstelling voor het primair en voortgezet onderwijs te verbijzonderen naar individuele scholen en hen daar regelmatig op aan te spreken. In andere sectoren blijkt dit te helpen om werkgevers in beweging te krijgen voor de banenafpraak. Het is jammer dat de werkgeversorganisaties PO-raad en VO-raad deze aanpak niet volgen. De te realiseren aantallen zouden zomaar eens kunnen meevallen. Het Ministerie van SZW maakte naar aanleiding van vragen tijdens de expertmeeting voor ons onderzoek een schatting van de benodigde aantallen.

Het bleek dat als het quotum wordt ingevoerd een school in het primair onderwijs gemiddeld slechts 0,8 baan van 25,5 uur hoeft te creëren (Smit & Van Vuuren, 2018). Als de medewerker een loonwaarde heeft van vijftig procent en de school betaalt het minimumloon, dan zijn de kosten beperkt tot zo'n vier- tot vijfhonderd euro per maand, exclusief werkgeverslasten. In het voortgezet onderwijs gaat het gemiddeld om 5,9 banen.

Meerwaarde

De meeste mensen uit de doelgroep zijn afkomstig van vso en pro scholen. Zij

worden ingezet op eenvoudige, veelal facilitaire, werkzaamheden die de leerkrachten anders zelf moeten doen. Op veel scholen zijn conciërges weggesaneerd en zo niet dan kunnen ze een assistent goed gebruiken. Onze onderzoeken laten zien dat er succesvolle plaatsingen zijn in functies zoals conciërge, assistent conciërge, medewerker reprografie en gastvrouw. Met name in het primair onderwijs kan de doelgroep ook ingezet worden in onderwijs-ondersteunende functies, zoals zorgassistent in groep 1 en 2, ondersteuner passend onderwijs en assistent praktijklessen.

Medewerkers met een arbeidsbeperking zijn vaak van meerwaarde voor het personeel én de kwaliteit van het onderwijs. Zo blijkt dat er bij een goede match vaak sprake is van een afname van de werkdruk van de leerkracht(en) of directeur, dat een succesvolle plaatsing veel voldoening geeft en dat leerkrachten meer tijd overhouden voor hun kerntaken. En dan is er ook nog een educatieve functie. De leerlingen leren omgaan met iemand die anders is. Ze zien dat mensen met een arbeidsbeperking capabel zijn en erbij horen. Specifiek voor plaatsingen in het praktijkonderwijs komt daar nog bij dat de leerlingen zich met de geplaatste

Praktische tips voor scholen

1. Gebruik (een deel van) de extra werkdrukmiddelen van het primair onderwijs om iemand uit de doelgroep aan te stellen.
2. Ga om de tafel met vso / pro scholen en maak afspraken over het bieden van stageplaatsen en bij een goede match aansluitend een dienstverband.
3. Overleg zo nodig met de gemeente over de mogelijkheden voor extra financiering en/of samenwerking bij het creëren van functies.
4. Maak een functie op maat voor een paar scholen / locaties en zorg op die manier voor een volledige baan voor de doelgroep.
5. Vraag collega's van andere scholen die goede ervaringen hebben met medewerkers met een arbeidsbeperking hoe zij het hebben aangepakt.
6. Zorg dat je inleendienstverbanden kunt aantonen met naam en toenaam van de medewerker uit de doelgroep. Anders tellen ze niet mee voor de banenafpraak.
7. Zorg voor draagvlak bij het personeel door de eerste jaren de loonkosten van mensen uit de doelgroep (deels) bovenschools te financieren.
8. Maak gebruik van de quotumcalculator zodat je weet hoeveel banen je moet realiseren (<https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/>)
9. Voor krimpscholen is het van belang om te sturen op behoud van mensen uit de doelgroep die er al zijn. Dan stijgt de bijdrage aan het quotum vanzelf.
10. Calculeer de quotumheffing alvast in en stel voor dat bedrag iemand uit de doelgroep aan.

doelgroeper kunnen identificeren. Ze zien dat het mogelijk is om na het praktijkonderwijs een goede baan te vinden.

De meerwaarde van inclusief werkgeverschap komt echter weinig naar voren in discussies over de banenafpraak. Dit bleek bijvoorbeeld tijdens de expertmeeting voor het primair en voortgezet onderwijs die wij organiseerden. Vragen gaan vooral over de wet- en regelgeving en de knelpunten.

Gemeenten

Voor gemeenten is het van groot belang dat de banenafpraak wordt gehaald en in het bijzonder dat pro en vso schoolverlaters aan het werk komen. Lukt dat niet dan zijn de zorg- en uitkeringskosten voor de gemeenten. Aangezien het bij veel schoolbesturen om de eigen leerlingen gaat, kan dit een extra motivatie zijn om te bekijken of een deel van de schoolverlaters in dienst kan komen. Gemeenten kunnen hen hierop aanspreken. Ook kunnen zij de positieve effecten van het in dienst hebben van de doelgroep voor het voetlicht brengen. Dit is belangrijk voor de beslissing van de scholen om aan de slag te gaan met de banenafpraak. Als de scholen beren op de weg zien, moeten gemeenten en scholen om de tafel om te bezien wat er nodig is om plaatsingen mogelijk te maken. Hiervoor kunnen ook middelen uit het participatiebudget worden vrijgemaakt. Hoe langer de

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 en volgen één dag per week de opleiding mbo-2 'Assistant dienstverlening en zorg' bij een roc. Deze leerwerkplekken tellen mee voor de Banenafpraak.

De scholen betalen Stichting Gezel driehonderd euro 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 (nu in Den Haag, Zeeland en Noord-Brabant). Verder wordt er gebruik gemaakt van de mobiliteitsbonus en van de subsidieregeling Praktijkleren. www.stichting-gezel.nl

- op de arbeidsmarkt aan de orde. Het is van belang dat niet alleen de wethouder onderwijs, maar ook de wethouder sociale zaken bij het overleg aanwezig is.
- 2. Gemeenten kunnen extra financiële middelen beschikbaar stellen. Er zijn bijvoorbeeld gemeenten die (assistent) conciërges of de tweejarige zorgassistent-in-opleidingstrajecten via Stichting Gezel meefinancieren. Ook kunnen gemeenten de aanstelling van een jobcoach financieren. Grote schoolbesturen met veel plaatsingen in het kader van de banenafpraak en praktijkscholen overwegen steeds vaker om zelf een jobcoach aan te stellen.
- 3. Gemeenten kunnen samen met scholen ervoor zorgen dat de schoolgebouwen efficiënter worden benut.

Ingeschakeld (www.ingeschakeld.nl). Dit project heeft als doel een impuls te geven aan de concrete samenwerking tussen werkgevers, scholen voor vso en pro en gemeenten. Dit moet leiden tot meer passende werkplekken voor vso en pro schoolverlaters. De verbinders komen uitsluitend in actie op verzoek van één van deze partijen.

5. Last but not least kunnen gemeenten (en uiteraard ook UWV) zorgen voor een betere instroom van de doelgroep. Veel scholen geven aan dat dit moeizaam verloopt. Wat kan helpen is de aanstelling van een accountmanager onderwijs bij het werkgeversservicepunt met kennis van de sector. ■

Aukje Smit is zelfstandig onderzoeker inclusieve arbeidsmarkt | www.aukjesmit.nl.

Tinka van Vuuren is senior consultant bij Loyalis en bijzonder hoogleraar vitaliteitsmanagement aan de Open Universiteit.

Geïnterviewden die ervaring hebben met mensen uit de doelgroep, zijn beduidend positiever.

periode tussen school en werk voor deze jongeren is, hoe duurder de uiteindelijke re-integratie zal zijn.

Specifiek voor gemeenten hebben we vijf aanbevelingen voor een betere samenwerking met scholen bij de banenafpraak.

1. Allereerst kunnen gemeenten de banenafpraak agenderen bij het overleg dat zij met scholen hebben over het ondersteuningsplan in het kader van de Wet passend onderwijs. Dit is het overeenstemmingsgericht overleg (OOGO). In dit overleg komt ook de afstemming van het onderwijs

Dat kan ook leiden tot nieuwe functies voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Bij één van de cases in ons onderzoek in het primair onderwijs werd bijvoorbeeld het beheer van de schoolgebouwen losgekoppeld van de scholen en de functie van huismeester geïntroduceerd. De gemeente maakte vier fte vrij voor huismeesters die geworven werden bij het sociaal werkbedrijf. De scholen dragen de lasten voor de coördinerend huismeester.

4. Gemeenten kunnen contact opnemen met een verbinder van het project

Literatuur

- Ministerie van SZW (2018). Kamerbrief resultaten banenafpraak eind 2017 (drie-meting). Den Haag: Ministerie van SZW.
- Smit, A. & van Vuuren, T. (2018). Waar een wil is, is een weg? Banenafpraak in het fundamenteel onderwijs. Heerlen: Loyalis.
- Smit, A. & van Vuuren, T. (2017). Bekend maakt bemind. Onderzoek banenafpraak in het VO. Heerlen: Loyalis.
- Smit, A. & van Vuuren, T. (2016). Zonder waarde geen plaatsing. Onderzoek banenafpraak in het PO. Heerlen: Loyalis.

Lees ook het artikel op p. 20