

QUICK SCAN FUNCTIECREATIE

STICHTING KATHOLIEK ONDERWIJS VOLENDAM



Mei 2017

Auteurs: Arnoud Lub & Jacqueline Koolhaas

In opdracht van: VOION / SKOV

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
De Methodiek Functiecreatie	3
Context.....	3
Aanpak Onderzoek.....	4
Quick Scan SKOV	4
SKOV.....	5
Stafbureau.....	5
DON BOSCO COLLEGE	5
Huishoudelijke dienst.....	7
Primair Onderwijs	7
Conclusie en aanbeveling op basis van QuickScan	10
Implementatie van de resultaten.....	11
Communicatie.....	11
BUSINESSCASE: KOSTEN EN BATEN ANALYSE.....	11
Herkomst informatie.....	14

INLEIDING

De Stichting Katholiek Onderwijs te Volendam (SKOV) heeft via VOION verzocht een quickscan functiecreatie uit te laten voeren. Het doel van deze quickscan is om te onderzoeken welke arbeidsmogelijkheden er zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. De SKOV heeft circa 300 FTE in dienst, hetgeen in de praktijk neerkomt op ongeveer 400 personeelsleden. De SKOV is uitgegaan van 10 werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Door middel van de methodiek functiecreatie kunnen arbeidsmogelijkheden voor de bewuste doelgroep worden geïdentificeerd.

In deze quickscan staan de volgende vragen centraal:

- Is het mogelijk om binnen de organisatie voornamelijk eenvoudige taken met beperkte zelfstandigheid te herschikken en/of nieuwe functies te creëren?
- Welke voordelen heeft een dergelijke verandering voor de werkgever?

DE METHODIEK FUNCTIECREATIE

Het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het afsplitsen van taken heeft tot doel dat het hoger geschoold en meer ervaren personeel beter wordt ingezet voor taken waarvoor ze zijn opgeleid. Eenvoudige taken worden samengevoegd tot een of meerdere functies en opnieuw opgenomen in de werkprocessen. Deze functies zijn geschikt voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De uitvoering van deze werkzaamheden worden meer kosteneffectief en er ontstaat economische meerwaarde voor de werkgever.

Functiecreatie gaat uit van de mogelijkheden bij de werkgever.

De gebruikelijke methode is om voor een vacature een match met een kandidaat te zoeken en vervolgens de functie aan te passen om een plaatsing te realiseren. Door het toepassen van de methodiek Functiecreatie maakt de “gunfactor” plaats voor aantoonbare toegevoegde waarde van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

CONTEXT

Stichting Katholiek Onderwijs Volendam- SKOV - is een organisatie van een brede middelbare school (VMBO, HAVO, Atheneum), een school voor speciaal basisonderwijs en 9 basisscholen in Volendam. De Stichting bestaat 50 jaar en verzorgt het Katholiek Onderwijs in Volendam voor in totaal zo'n 4000 leerlingen.

Een belangrijke ontwikkeling is het dalend aantal leerlingen. Van 2010 tot 2024 neemt het aantal leerlingen in het basisonderwijs met 20 à 25% af. Dit is al goed merkbaar. Vanaf 2018 neemt daardoor ook het aantal leerlingen op het Don Bosco College af. Uiteraard zal hierdoor het werknemersbestand evenredig krimpen. Al enkele jaren is het bestuur bezig met mogelijke fusies in het basisonderwijs om de omvang van de scholen te bepalen en op die wijze de kwaliteit blijvend te kunnen garanderen.

Het ziekteverzuim en verloop onder de werknemers is laag. Het landelijk CBS cijfer ziekteverzuim zat in 2015 op 4,2%. De SKOV realiseerde in 2015 een ziekteverzuim van 2,13% bij het onderwijzend personeel primair onderwijs, en 2,07% bij het onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs.

Personeelsleden worden flexibel ingezet bij andere scholen wanneer de werkzaamheden dat van hen vragen. Het betreft onderwijs ondersteunend personeel van zowel voortgezet als primair onderwijs.

De SKOV is één van de grotere werkgevers van Volendam. Het bestuur van de SKOV geeft aan haar sociale taak te willen vervullen. Zij zijn voornemens om aan de Banenafpraak te voldoen. Echter is het niet wens om extra formatieplaatsen en budget hiervoor aan te wenden.

De SKOV werkt regelmatig met vrijwilligers (bijvoorbeeld in de kantine, conciërge in het primair onderwijs) en heeft weinig diensten uitbesteed. Een aantal onderhoudstaken zijn aan Baanstede Groen uitbesteed, en reproductie is voor een aanzienlijk deel uitbesteed aan de schooldrukker.

AANPAK ONDERZOEK

Op 17 november 2016 heeft een oriënterend gesprek over de onderzoeksmethode plaatsgevonden. Hierbij waren Hans van Rooijen en John Laagland namens SKOV aanwezig, Arjan van der Borst namens VOION. Op 14 december volgde een vervolggesprek en een rondleiding bij het Don Bosco College en de J.F. Kennedyschool. Op basis van dit gesprek is een voorstel gedaan voor een aantal interviews (7) en enkele praktijkobservaties (5), verdeeld over primair en voortgezet onderwijs.

Het werken in het onderwijs kan grofweg ingedeeld worden in twee soorten werk: onderwijzende werkzaamheden en onderwijs ondersteunende werkzaamheden. Omdat ons onderzoek zich richt op eenvoudige werkzaamheden ligt de focus op het onderwijs ondersteunende proces.

QUICK SCAN SKOV

Om te kunnen bepalen in hoeverre binnen de deelnemende scholen van de SKOV mogelijkheden voor functiecreatie in potentie aanwezig zijn, wordt antwoord gezocht op een of meer onderdelen van de volgende vragen:

Is er in de werkprocessen sprake van werkzaamheden:

- *die onder het opleidingsniveau liggen van degene die deze werkzaamheden uitvoert?*
- *op een lager niveau en daardoor niet de noodzakelijke hoeveelheid aandacht krijgen van de werknemers?*
- *waardoor werknemers van hun hoofdtaken worden afgeleid?*
- *die de reguliere uitvoering van de hoofdtak belemmeren of verstoren?*
- *die gemakkelijk losgekoppeld kunnen worden van de werkzaamheden zoals deze nu binnen een functie worden verricht?*

Om deze vragen te beantwoorden wordt er gebruik gemaakt van indicatoren. Zijn er werkzaamheden:

- *die efficiënter of vaker uitgevoerd zouden kunnen worden?*
- *die de snelheid van handelen van het proces vertragen?*
- *die zich opstapelen of waar werknemers moeizaam of niet aan toe komen?*
- *die vereisen dat werknemers overwerken?*
- *waarvoor tijdelijk personeel wordt aangetrokken?*
- *die men zou willen of kunnen aanbieden en die momenteel niet aangeboden worden?*
- *waar werknemers hulp of ondersteuning bij zouden kunnen gebruiken?*

Hieronder volgt een beschrijving per school van de observaties, korte gesprekken en tijdmeting die in de periode januari tot en met april 2017 hebben plaatsgevonden.

SKOV

STAFBUREAU

Het hoofd van het stafbureau heeft meegewerkt aan een interview. Het hoofd stuurt het stafbureau aan en heeft coördinerende taken richting de conciërges, met name als het gaat om onderhoudstaken van de Don Bosco School, maar ook bij scholen in het primair onderwijs. De werkzaamheden bij de loon- en salarisadministratie zijn besproken. Hier zijn veel voorkomende en repeterende werkzaamheden te onderscheiden. Het betreft mutaties die zeer secuur moeten worden uitgevoerd. Deze kunnen niet zonder meer door mensen uit de doelgroep worden uitgevoerd. Meer potentieel werk voor de doelgroep is aanwezig bij de registratie van verzuimmeldingen. Die worden soms met briefjes of digitaal aangeleverd. Het verwerken in Magister vind later plaats, en duurt gemiddeld zo'n 2 uur per dag, met een piek in de winter. Verder wordt er dagelijks post gesorteerd. Het is een kleine taak van 5 à 10 minuten per dag. Het betreft facturen die door het hoofd van het bureau zelf worden behandeld, en wat weinig efficiency zou opleveren indien dit door een derde zou worden verricht. Het beheer van de kluisjes wordt door de pedagogisch conciërge uitgevoerd, en levert geen dagelijks werk op.

Op advies van het hoofd is één ochtend geobserveerd bij werkzaamheden in de fietsenstalling van het Don Bosco. Drie dagen per week, van 7.45u tot ca 8.30 wordt daar het aankomend fietsverkeer begeleid. Het betreft het correct stallen van fietsen van de leerlingen volgens een vast patroon, welke in principe door mensen uit de doelgroep begeleid kan worden.

DON BOSCO COLLEGE

Uit de gesprekken die hebben plaatsgevonden met twee conciërges zijn een aantal taken geïdentificeerd die in aanmerking komen voor de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zijnde:

- Klaar leggen van tentamens
- Tafels klaarzetten bij ouderavonden
- Ontvangst ouders bij 10 minuten gesprekjes
- Aula opstellingen klaarzetten
- Het schoonhouden van het schoolplein (bij vo en po gegund aan Sociale Werkvoorziening Baanstede)
- Broodjes bakken en tosti's snijden gebeurd nu door ouders/ vrijwilligers
- Tussen 06:00 en 08:00 vuilnis weggooien en twee keer per week oud papier klaarzetten zodat het opgehaald kan worden. Het werk bedraagt geen 2 uur werk.
- Zeer regelmatig wordt er gebak besteld, betaald, klaargezet en opgeruimd. Dit is een te kleine taak

Bij de werkzaamheden in de kantine is waargenomen dat een aantal werkzaamheden worden uitgevoerd door vrijwilligers. Ze helpen mee de broodjes voor de lunch te bereiden, en helpen mee met de verkoop en beheer van de kantine tijdens lunchtijden.

Alle genoemde zaken betreffen taakjes, maar vormen onvoldoende massa om een baan te creëren. Verder wordt het meeste onderhoudswerk in de zomervakanties uitgevoerd. Dan is er geen toezicht mogelijk. Het werk is uitbesteed aan professionele partners die zelfstandig de werkzaamheden uitvoeren.

Bij de observatie van de werkzaamheden van één van de conciërges viel op dat er in de wasserij werkzaamheden worden uitgevoerd, die geschikt zijn voor mensen uit de doelgroep. De wasserij wordt de hele dag benut door onderwijsassistentes en schoonmakers.

De pedagogisch conciërge geeft als extra werkzaamheden op:

- Fietsenstalling: Aanspreken en structuur aanbrengen van leerlingen elke dag van 07:30 tot 09:00 i.v.m. gespreide start van de lessen.
- Extra schoonmaakwerk (gecreëerd werk) ter ondersteuning van de huishoudelijke dienst. Het is de verantwoordelijkheid van de docent de lokalen netjes achter te laten. Voor de praktijklokalen lukt dit niet altijd. Het betreft het vegen en met een doek afnemen van tafels van 5 klaslokalen van de praktijklokalen van handvaardigheid en techniek. Dit kan tussen 16 en 17u en vraagt tot 15 minuten per klaslokaal

Bij de afdeling Zorg en Welzijn en Horeca en Bakkerij is een interview met een onderwijsassistente afgenomen. Een aantal van de besproken werkzaamheden zijn elementair maar kunnen niet uit het werkproces gehaald worden. Er zijn taken, zoals het vouwen van de was (indicatie half uur per dag) die soms door de huishoudelijke dienst en soms door de assistent worden uitgevoerd, die ook door mensen uit de doelgroep kunnen worden uitgevoerd. Verder is het schoonmaken van de ovens (wekelijks, 12 ovens x 15 minuten = 3 uur) en het schoonmaken van de voorraadkast onderscheiden als mogelijk werk.



Tijdens de praktijkles lijkt er geen ruimte voor iemand met afstand tot de arbeidsmarkt. De taken van de onderwijs assistent zijn, naast verlengde instructie van de docent, veelal leerling-taken die bij de

lesstof horen maar waar de leerling op dat moment ondersteuning bij nodig heeft of niet aan toekomt.

HUISHOUDELIJKE DIENST

De stafafdeling facilitair beheer is belast met het beheren en onderhouden van gebouwen en de beveiliging en bewaking van de basisscholen/ het DBC. Deze afdeling bestaat uit medewerkers huishoudelijke dienst en medewerkers facilitair beheer en wordt aangestuurd door het hoofd staf van SKOV. We concentreren op het DBC omdat de aansturing van een medewerkers HH-dienst centraal vanuit DBC kan plaatsvinden. De taken uit het functieprofiel (zie bijlage) van de medewerker HH-dienst zijn grotendeels taken die kunnen worden uitgevoerd door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het betreft:

- Schoonhouden van vloeren, ramen, meubilair en toiletten, leegmaken van afvalbakken
- Schoonhouden van de kantine
- Het bijvullen van automaten

Het werk van de huishoudelijke dienst is op afstand gezien. De personele bezetting van dit team is compleet en het werk is volgens de conciërge dermate populair dat er een wachtlijst is voor nieuwe instroom. Geconstateerd is dat veel schoonmaakwerkzaamheden relatief éénvoudig en repeterend van karakter zijn. Op het moment dat er een vacature ontstaat of er uren beschikbaar komen liggen daar mogelijkheden om deze in te vullen met iemand uit de doelgroep.

Omdat het werk niet is geobserveerd kunnen we geen tijdsindicatie van voornoemde werkzaamheden opgeven. De eerder genoemde wastaken staan overigens niet in het functieprofiel.

PRIMAIR ONDERWIJS

Tijdens een interview met de bovenschools manager zijn een aantal potentiële werkzaamheden benoemd;

- Groepsvervoer bij de zwemles
- Opbouwen en afbreken van de opstelling voor de gymlessen
- Het centraliseren van de wasactiviteiten
- Repro werkzaamheden primair onderwijs
- Schoonmaakwerkzaamheden op de hoger gelegen delen van de gebouwen zoals dakgoten of nissen bij een aula

Onbekend is wat voor werk er gaat vrijkomen bij de toekomstige Gezonde Schoolpleinen. Omdat deze pleinen een open karakter gaan krijgen, en een voorziening worden voor school en buurt, zal onderhoud en toezicht noodzakelijk zijn. Hoe dit ingevuld moet gaan worden is nog niet duidelijk en kan in dit onderzoek niet worden meegenomen.

Bij de JF Kennedyschool heeft een interview en observatie plaatsgevonden. Het vervoer voor het zwemonderwijs en het meehelpen met omkleden is doorgesproken met één van de docenten, maar gezien het besluit van het bestuur dat er altijd een verantwoordelijke docent aanwezig moet zijn is het weinig zinvol de begeleiding van het zwemmen met mensen uit de doelgroep in te vullen.

Koffie zetten, afwassen en klein wat divers kantinewerk op de school, is een taak van 15 minuten in de ochtend en de middag. Het word nu door onderwijzers uitgevoerd. Dit geldt mogelijk ook voor de Nicolaasschool die in het zelfde pand gehuisvest is. In totaal zou dit maximaal een uur werk per dag zijn. Er word niet met onderwijsassistenten en conciërges gewerkt, met uitzondering van één vrijwillig conciërge. Incidenteel onderhoud en schoonmaakwerk wordt nu door docenten en conciërges van het voortgezet onderwijs uitgevoerd. Er zijn kleine taken gevonden in het PO geschikt voor de doelgroep maar die vormen onvoldoende massa om er een functie van te maken. De eventuele behoefte aan onderwijsassistenten wordt opgevuld door het inzetten van stagiaires. Er is door een docent aangegeven dat het uitbesteden van kleine werkjes (bijvoorbeeld repro-werk of voorbereiding voor handvaardigheid) best mogelijk is, maar dat het begeleiden en controleren van de werkzaamheden er weer voor zorgt dat het onvoldoende tijdwinst voor de docent oplevert.

De geopperde mogelijkheid om het vervoer van- en naar de zwembles uit te laten voeren door iemand uit de doelgroep is praktisch moeilijk te realiseren gezien de eisen die gesteld worden aan leerlingenvervoer. Daarnaast gaat het niet om functiecreatie, maar om insourcen van een uitbesteedde activiteit. Het schoonmaken van de hoger gelegen delen van de schoolgebouwen en aula is geen structurele werkzaamheid en kan veiligheidsrisico opleveren. Om die reden beschouwen we het niet als een kans op functiecreatie.

Observatie opbouw gymlesopstelling (Jozefschool)

Er heeft een observatie plaatsgevonden van het klaarzetten van de gymopstelling. Het gaat om werk dat door twee docenten wordt uitgevoerd voorafgaand aan de reguliere lessen. Deze werkzaamheden starten rond half 8 en zijn om kwart over 8 afgerond. De opstelling wordt gedurende de dag gebruikt door verschillende scholen, en de laatst gebruikende school zorgt ook weer voor afbouw. Scholen en docenten verzorgen deze taak per toerbeurt om de twee weken. Hoewel het uitvoeren van het werk relatief eenvoudig is, lijkt dit voor de doelgroep praktisch niet uitvoerbaar. Er is een planmatige lesopbouw rondom de activiteiten, en er dient rekening te worden gehouden met veiligheid. De docenten geven aan dat een gymlicentie nodig is om dit werk te kunnen uitvoeren.



Vincentiuschool

De Sint Vincentiuschool was vroeger een MLK-school, en is nu een school voor speciaal basisonderwijs. In de toekomst zal dit een regionaal expertisecentrum voor kinderen met leerachterstand worden.

Er zijn geen onderwijsassistenten in dienst. De behoefte daaraan wordt opgevuld door het inzetten van stagiaires. Er is ervaring vanuit het verleden met een combinatiefunctie conciërge taken en ondersteuning bij lezen en rekenen. Het hoofd van de school verwacht dat dit type werk geschikt voor de doelgroep en heeft een positieve ervaring met een vrijwilliger uit Iran. Het hoofd van de school heeft de volgende taken genoemd waar inzet van de doelgroep bij mogelijk is:

1. Kopieerwerk
2. Extra begeleiding bij lezen en rekenen. Het betreft kinderen van 6 t/m 12 jaar die door veel oefening nodig hebben om vaardig te worden in lezen en rekenen. Het betreft een taak van 3x een ½ uur per week die door leerkracht wordt gedaan waardoor ander werk blijft liggen. De schooldirecteur neemt deze taak van de leerkracht over. De taak is geschikt voor de doelgroep omdat deze vooral toezicht vraagt en minder inhoudelijke begeleiding.
3. Ondersteunen van de leerkracht bij toezichthouden (voetbal op grasveld naast de school) en meehelpen bij de zwemles (1x/ week). Zwemonderwijs wordt door de leerkrachten (4 en de schooldirecteur) zelf gegeven en betaald door de ouders.
4. Ondersteuning bij overblijf van 12:00 tot 13:00

Verder is tijdens het interview genoemd: conciërgetaken (koffie/ thee zetten, papier ophalen, toezicht op de gang (leerlingen zwerven nog wel eens vanwege moeilijk gedrag) en toezicht buiten op het schoolplein. Het hoofd geeft aan dat een totaal werkaanbod van 20 tot 25 uur beschikbaar is.

CONCLUSIE EN AANBEVELING OP BASIS VAN QUICKSCAN

De centrale vragen voor deze quickscan (Is het mogelijk om binnen de organisatie voornamelijk eenvoudige taken te herschikken en/of nieuwe functies te creëren? En welke voordelen heeft een dergelijke verandering voor de werkgever?) kunnen we als volgt beantwoorden:

Uit de interviews en observaties valt te concluderen dat er taken zijn die door mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast constateren we dat er werkzaamheden zijn die nu door vrijwilligers worden uitgevoerd, die ook door mensen uit de doelgroep arbeidsbeperkten kunnen worden verricht.

Bij dit onderzoek is gekeken naar zowel functies als deeltaken en werkzaamheden.

De taken die substantieel van omvang zijn en kunnen leiden tot een functie zijn de volgende:

- Medewerker Huishoudelijke dienst Don Bosco College: Een deel van de taken van de huishoudelijke dienst kunnen uitgevoerd worden door iemand uit de doelgroep. Als er een vacature in het team ontstaat is ons advies de werkzaamheden te herschikken en de vacature zo te vormen dat deze door iemand uit de doelgroep kan worden uitgevoerd.
- Onderwijs assistent Sint Vincentiuschool: Door het combineren van conciërgetaken, éénvoudige lesondersteuning en toezichthoudende taken, wordt voldoende werk voor een volwaardige Participatiebaan aangeboden.

Verder verwachten wij mogelijkheden bij de werkzaamheden die nu door de schooldrukker worden uitgevoerd. Dit is niet nader onderzocht omdat het feitelijk om een uitbestede activiteit gaat. Het is als “werk waar mogelijk hulp of ondersteuning bij nodig is” door twee geïnterviewden genoemd. Het gaat om reproductiewerk, grotere printopdrachten en de logistieke activiteiten rond deze processen.

Bij het Don Bosco College zijn genoemde taken niet uit het werkproces te halen zonder urenverlies voor de personen die ze nu uitvoeren. Er zijn geen nieuwe taken voor het personeel beschikbaar. Juist daar zien we kansen voor de doelgroep. SKOV wenst geen extra formatie te creëren om te voldoen aan de Participatiewet. De beste mogelijkheid om dan een Participatiebaan te realiseren is door de eerstvolgende vacature bij de huishoudelijke dienst in te vullen met iemand uit de doelgroep. Dan ontstaat tevens de mogelijkheid om een aantal andere, op dat moment passende, taken (i.c. toezichthouden fietsenstalling en/ of werk in de wasserij en/ of schoonmaken ovens keuken HBR en/ of schoonmaakwerk praktijklokalen en/of registreren verzuimmeldingen) toe te voegen aan het takenpakket van de nieuwe medewerker.

Door het aannemen van een onderwijsassistent bij de Sint Vincentiuschool, verwachten we dat leerkrachten worden ontlast en meer aan hun lesinhoudelijke taken toekomen waardoor de kwaliteit van het onderwijs verbeterd. We zien geen mogelijkheid om dit zonder extra formatie te realiseren.

IMPLEMENTATIE VAN DE RESULTATEN

In deze QuickScan hebben we onderzocht wat de mogelijkheden en kansen zijn voor het SKOV om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie op te nemen binnen de personele organisatie. Het SKOV vindt het haar sociale taak om invulling te geven aan de verplichtingen voortkomend uit de Participatiewet (Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten).

Het SKOV stelt dat er geen extra (bovenschools) budget beschikbaar is voor het aannemen van de doelgroep. Een businesscase moet duidelijk maken of de waardecreatie die ontstaat ten gevolge van de inzet van de doelgroep, opweegt tegen gemaakte kosten. Om de inzet van de doelgroep te realiseren is een zorgvuldig implementatieproces noodzakelijk. Op deze manier wordt voorkomen dat de werkgever te maken krijgt met onnodige risico's (verzuim, misfit werknemer functie, uitval, etc.). De implementatie vraagt dan ook om een gestructureerde aanpak.

Kandidaten vindt u via de Gemeente, UWV en het SW-bedrijf. Zij werken op regionaal niveau samen als WerkgeverServicePunt Zaanstreek-Waterland. Het WSP kan de HR-afdeling van het SKOV informeren over beschikbare kandidaten, regelingen en condities zoals jobcoaching en aanpassingen van de werkplek. Instrumenten om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen zijn afhankelijk van de doelgroep. Het WSP is te bereiken via **088-8982129** of www.wspzaanstreek-waterland.nl.

COMMUNICATIE

Adequate communicatie binnen de gehele organisatie (inclusief MR), is van essentieel belang om te zorgen dat er een succesvolle plaatsing wordt gerealiseerd. Introductie van de aanwezigheid van een medewerker uit de doelgroep is van belang omdat de werkzaamheden binnen de HH-dienst en binnen de Sint Vincentiuschool verspreidt door de hele school plaatsvinden. De medewerker uit de doelgroepen komt in contact met personeel, leerlingen en in meer of mindere mate met de ouders. Communicatie is tevens van belang om draagvlak te creëren voor de aanwezigheid van de medewerker uit de doelgroep en het realiseren van een duurzame plaatsing. Bij een geslaagde plaatsing zou deze casus kunnen worden ingezet ter promotie van het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: Intern om draagvlak voor een nieuwe plaatsing te creëren en extern omdat SKOV tot de grotere werkgevers van Volendam behoort en als voorbeeldfunctie kan dienen naar andere werkgevers.

BUSINESSCASE: KOSTEN EN BATEN ANALYSE

Er is een businesscase uitgewerkt voor de functie van schoolassistent. Het betreft een voor de doelgroep aangepast profiel waarin relatief eenvoudige werkzaamheden zijn opgenomen. Dit functieprofiel is als separate bijlage verstrekt. Voor deze functie zijn geen onderwijskwalificaties vereist.

In het linker deel van het rekenmodel is onder rubriek B (Baten) opgenomen welke kosten bespaard worden op de reguliere bezetting en welke additionele voordelen er zijn. In het rechter deel van het model is onder rubriek K (Kosten) vermeld welke kosten de inzet van de medewerker uit de

doelgroep met zich meebrengt, zoals loonkosten, de subsidie die hierop in mindering komt en de kosten van begeleiding.

Onderstaande voorbeeldberekening is gemaakt op basis van een medewerker van 23 jaar of ouder, ingeschaald op het wettelijk minimumloon per 1 juli 2017. Deze inschaling komt overeen met Trede 1 Participatiebaan van de cao Primair Onderwijs. Er is een aanname gedaan dat de medewerker die de functie gaat vervullen een loonwaarde van 50% vertegenwoordigd, ofwel voor 50% productief is ten opzichte van een reguliere medewerker. Verder wordt uitgegaan van een proefplaatsing van 2 maanden, welke vrij is van loonkosten (opgenomen als andere besparingen). Deze gelden uiteraard alleen voor het eerste jaar van de medewerker.

		BEDRAG				
BATEN	B.1.1	loonkostensubsidie	€ 4.079,64	€ 18.365,34	loonkosten medewerkers met grote afstand tot arbeidsmarkt	K.1
	B.1.2	Premiekorting	€ 1.275,00	€ -	voorbereiding start medewerker met grote afstand tot de arbeidsmarkt	K.2
	B.1.3	Lage Inkomensvoordeel / Loonkostenvoordeel	€ 1.275,00	€ -	extra kosten werkkleding e.a. personeelskosten	K.3
	B.2	tegemoetkoming in de kosten voor aanpassingen werkomgeving/aangepast gereedschap	€ -	€ -	extra kosten voor aanpassingen werkomgeving/aangepast gereedschap	K.4
	B.3	besparing reguliere medew. op hetzelfde niveau	€ -	€ 750,00	extra kosten opleiding	K.5
	B.4	besparing reguliere medew. op hoger niveau	€ -	€ 2.550,67	extra kosten begeleiding	K.6
	B.5	besparing (extra) uitzendkrachten	€ -	€ -	Andere kosten	K.7
	B.6	inperking omzetverlies	€ -			
	B.7	productiviteitswinst	€ -			
	B.8	besparing op overuren	€ -			
	B.9	besparing op outsourcing	€ -			
	B.10	logistische besparing	€ -			
B.11	andere besparingen	€ 2.750,00				
Subtotaal baten		€ 9.379,64	€ 20.916,00	Subtotaal kosten		
		€ -11.536,36				
		NETTORESULTAAT				

- B.1.1 De medewerker treedt met loonkostensubsidie in dienst op basis van het Wettelijk Minimum Loon (WML) van een 23-jarige of ouder. De werkgever betaalt alleen voor de geleverde prestatie/productiviteit en ontvangt dekking voor het improductieve deel.
- B.1.2 De medewerker uit de doelgroep werkt 25,5 uur bij een 40-urige werkweek en heeft een loonwaarde van 50% ten opzichte van de reguliere kracht. Meestal wordt de loonwaarde bij aanvang ingeschat op 50%. De premiekorting is naar rato van het aantal uren, en met inbegrip van een proefplaatsing van twee maanden, vastgesteld op € 1.275,00. De Cao kent een aparte loonschaal voor de doelgroep.
- B.3 Op de reguliere formatie wordt niet bespaard, in ons model worden de taken uit het profiel nu of niet uitgevoerd, of als extra werk door het onderwijzend personeel.
- B.4 Op dit moment is er geen sprake van urenbesparing voor onderwijzend personeel. Indien de verandering van de Sint Vincentiuschool naar een regionaal expertisecentrum tot groei van leerlingen leidt, kan de business case wijzigen. Taken, die in plaats van door nieuw aan te nemen onderwijzend personeel, door een Participant kunnen worden uitgevoerd, kunnen dan als baten in de business case worden opgenomen.

- B.11 Dit bedrag betreft een vergoeding van het UWV voor een erkende interne jobcoach. De Harrie training is voldoende erkenning voor het ontvangen van deze vergoeding.
- K.1 De inschaling is op basis van het WML voor een 23-jarige conform CAO Primair Onderwijs. De werkgeverslasten bedragen 42%.
- K.5 Kosten voor opleiding betreft een zogenaamde Harrie training (werkbegeleiding arbeidsbepaalde) en voor de kandidaat in kwestie een cursus Tussenschoolse Opvang
- K.7 Extra kosten die hier zijn opgenomen zijn de kosten voor de taakgerichte begeleidingsuren van de medewerker. Het betreft dan uren die onderwijzend personeel besteed aan instructies, begeleiding en toezicht van de medewerker.

Deze berekening is een indicatie. Bij werkelijke plaatsing zal de berekening opnieuw dienen te worden gemaakt. Meestal wordt bij een businesscase uitgegaan van de doelgroep 22 jaar of ouder vanwege persoonsonafhankelijke invulling van het werk. In verband met aannames op het gebied van productiviteit van medewerkers uit de doelgroep, zal het aantal werkelijke uren in de praktijk moeten blijken. Dat kan door te starten met een proefplaatsing. Het is goed om te weten dat er voorwaarden worden gesteld aan een proefplaatsing. Een proefplaatsing dient te worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden, een omvang van minimaal 12 uur en een loonwaarde van minimaal 35% wettelijk minimum loon. Voor herkeuring door een arbeidsdeskundige is het van belang om de referentiefunctie die ten grondslag ligt aan de gecreëerde functie, beschikbaar te hebben.

Meer informatie:

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in samenwerking met de Belastingdienst en UWV een digitale calculator gelanceerd voor werkgevers die arbeidsbepaalde werknemers of mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst willen nemen. Met de calculator kunnen werkgevers in een paar eenvoudige stappen de hoogte van de financiële tegemoetkomingen per werknemer berekenen. Werkgevers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen of houden hebben recht op financiële ondersteuning: premiekortingen, lage-inkomensvoordeel (LIV) en loonkostensubsidie, die kan oplopen tot maximaal € 19.000 structureel per jaar. De calculator is te vinden op:

<https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/premierekortingencalculator/>

De regelhulp is te vinden op:

<https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/premierekortingen/>

Het WSP Noord-Holland Noord heeft een subsidiecalculator ontworpen die voor alle gemeenten bruikbaar is: www.subsidiecalculator.nl

Met deze calculator wordt op een eenvoudige manier inzichtelijk gemaakt wat de medewerker per maand kost.

HERKOMST INFORMATIE

De quickscan heeft bij een aantal onderdelen van SKOV plaatsgevonden. Er zijn 7 interviews en 5 observaties uitgevoerd bij:

- Don Bosco College te Volendam
- JF Kennedyschool te Volendam
- Gymles Jozefschool te Volendam
- Sint Vincentiuschool te Volendam

Er is gebruik gemaakt van de volgende gegevens van de organisatie:

- Website SKOV en deelnemende scholen
- Functieprofiel Medewerker Huishoudelijke Dienst