

PARTICIPATIEWET: MAAK ER WERK VAN

Op 1 juli is de Eerste Kamer akkoord gegaan met de Participatiewet. Mensen met een arbeidsbeperking krijgen meer kansen op een (zo mogelijk reguliere) plek in het arbeidsproces. Het voortgezet onderwijs moet vóór eind 2018 in totaal 1320 banen creëren voor werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt. Kortom, er is werk aan de winkel..

Tekst: Jacq Zinken

Naar schatting kent ons land tussen de 500.000 en 800.000 inwoners met een arbeidsbeperking: mensen met een geestelijke, lichamelijke of psychische handicap die niet zelfstandig kunnen werken. Dat wil niet zeggen dat zij geen productieve bijdrage zouden kunnen leveren aan de samenleving. De overheid is ervan overtuigd dat dit onder de juiste voorwaarden wel degelijk het geval is. Daarom is de Participatiewet in het leven geroepen. Met werkgevers is afgesproken dat zij, in oplopende aantallen tot 2026, 100.000 extra banen in de marktsector creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheids- en onderwijssectoren staan garant voor 25.000 extra banen.

Werkgevers krijgen van de gemeente compensatie als ze werknemers in dienst nemen met een verminderde productiviteit

Uiteraard moet ook het voortgezet onderwijs daar een deel van voor zijn rekening nemen. Het onlangs gesloten cao-akkoord zegt: 'Uiterlijk voor 31 december 2015 dient de sector 315 fte aan werkgelegenheid voor werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt te creëren. Voor de verdeling over besturen wordt als vuistregel uitgegaan van 1 werknemer met een arbeidsbeperking per jaar op 264 fte. Op bestuursniveau wordt deze afspraak met de P(G)MR uitgewerkt in het overleg over het formatieplan.'

Banen creëren

De besturen in het vo staan nu voor de vraag hoe ze passende banen kunnen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Scholen die bijvoorbeeld Wajongers in dienst hebben, hebben er al ervaring mee, maar ongetwijfeld zijn er ook scholen die voor het eerst met dit bijltje hakken. Arjan van der Borst is projectleider SBCM, dat is het A&O-fonds sociale werkvoorziening. Hij is betrokken bij de implementatie van de

Participatiewet en vertelt in dit verband: "Op dit ogenblik loopt er een pilot waarin het primair onderwijs samen met de sociale werkvoorziening bekijkt hoe het op een goede manier extra banen kan creëren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen te krijgen. De aanpak die daar wordt gehanteerd, noemen wij 'functiecreatie'. Die methodiek wordt al langer toegepast, onder andere door het UWV, en is in diverse sectoren succesvol."

Bij functiecreatie maak je een analyse van bestaande werkprocessen. Daarbij wordt gekeken of eenvoudige, bestaande taken kunnen worden samengevoegd tot een of meer – soms nieuwe – functies. De nieuwe functies worden opnieuw opgenomen in de werkprocessen, waarna je kijkt of die door iemand met een arbeidsbeperking vervuld kunnen worden. Van der Borst geeft toe dat er in het primair onderwijs waarschijnlijk meer mogelijkheden zijn: "Waar je in het po op het niveau van klassenassistentie iets zou kunnen doen, is dat in een systeem dat werkt met urenroosters moeilijker. Maar ook in het vo doen leraren soms wel werk waar ze niet voor opgeleid zijn en dat een ander zou kunnen doen. Je kunt echter ook denken aan conciërgewerkzaamheden of andere bezigheden in de facilitaire dienstverlening."

Van der Borst wijst er verder nog op dat werkgevers inspiratie kunnen opdoen op de website onbeperktondernemen.com: daar staan veel praktijkvoorbeelden op, ook uit het onderwijs.

Loonkostensubsidie

De werknemer die in het kader van de Participatiewet de school binnenkomt, ontvangt loon op basis van de cao van de werkgever. De regelingen zijn echter zodanig dat scholen niet bang hoeven te zijn voor de financiële gevolgen. Werkgevers krijgen van de gemeente een compensatie als ze werknemers in dienst nemen met een verminderde productiviteit. De loonkostensubsidie compenseert het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijke minimumloon (wml) en bedraagt maximaal 70 procent van het wml. Ook de werk-

geverslasten behorend bij het verschil tussen het wml en de loonwaarde worden door de gemeente vergoed. Bovendien is deze nieuwe vorm van loonkosten-subsidie niet per definitie tijdelijk, maar kan ze zo nodig voor langere periode worden ingezet, tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer. Arjan van der Borst: "Bij SBCM is inmiddels een publicatie verschenen onder de titel 'Financiële business cases functiecreatie'. Elke case toont aan dat het financiële resultaat minimaal nul is en er soms met een plus uit komt. In het onderwijs zou het volgens mij dus zeker ook een plusje op kunnen leveren. Het stemt mij wel positief."

Toch wil Van der Borst ook een pleidooi voeren voor het ideële aspect: "Ook al zouden de nieuw te creëren functies niet direct financieel gewin opleveren, dan nog zijn er redenen om er werk van te maken. Het feit dat je iemand een zinvolle baan kunt aanbieden, of dat je een hogeropgeleide meer ruimte biedt om te doen waar hij of zij voor opgeleid is. Maar ook de uitstraling van een school. Je kunt zo laten zien dat je een sociaal gezicht hebt, dat je ook je maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt."

Als het quotum niet gehaald wordt, volgt een heffing van 5000 euro per niet-ingevulde arbeidsplaats

De wet is wel voorzien van een stok achter de deur. Als het quotum niet gehaald wordt, volgt een heffing van 5000 euro per niet-ingevulde arbeidsplaats. Voor deze 'Quotumwet' tellen detacheringen en inleenconstructies overigens mee bij de inlenende werkgever. Dit maakt het voor werkgevers gemakkelijker om te voldoen aan de quotumplicht. ■



Informatiebijeenkomsten dit najaar

Voion, het Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Voortgezet Onderwijs, ondersteunt de sector bij de invulling van het verplicht aantal aan te nemen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voion heeft AWWN opdracht gegeven onderzoek te doen naar de wijze waarop functies voor deze werknemers ingevuld kunnen worden in het vo.

Kern van de aanpak is een traject waarmee op basis van een scan van een deelproces in de organisatie via jobcarving gekeken wordt of bepaalde werkzaamheden zijn te verbijzonderen naar (volwaardige) werkpakketten die geschikt zijn voor mensen uit de doelgroep. Daarnaast werkt Voion aan het inventariseren en beschrijven van good practices in het vo op dit gebied.

Dit najaar organiseert Voion bijeenkomsten om de werkmethode en good practices te delen. Daar zal informatie worden gegeven over de Participatiewet en zal besproken worden hoe invulling gegeven kan worden aan de opgelegde (maatschappelijke) verplichting. Meer informatie en aanmelden kan via www.voion.nl.

