

DE BANENAFSPRAAK

Tekst: Gemma Hufen en Ingrid Janssen • Fotografie: afkomstig uit de video 'Geven en slagen', een portret van Odilly, vorkhefinstructeur op PrO Almere

5 mythes over de Banenafpraak

'Het is een hoop gedoe' is slechts een van de mythes die de ronde doen over de Banenafpraak. Koudwatervrees en onbekendheid zijn vaak redenen om er maar niet aan te beginnen. Bekend maakt beminde: de ontkrachting van de vijf meest gehoorde mythes.

WAT IS DE BANENAFSPRAAK?

De overheid heeft in 2013 met sociale partners in het Sociaal Akkoord de afspraak gemaakt om 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit wordt de Banenafpraak genoemd. Het voortgezet onderwijs is verantwoordelijk voor 2.640 van deze banen. Jaarlijks moeten er 264 extra banen bijkomen. De Banenafpraak is voor het voortgezet onderwijs geen eenvoudige opgave. Scholen lopen achter bij het realiseren van voldoende banen. Voor het kabinet

Rutte II was dit een reden om een quotumheffing op te leggen aan individuele werkgevers die minder werknemers uit de doelgroep in dienst hebben dan zij hadden moeten hebben op grond van het percentage dat in dat jaar voor de overheid geldt. Het ministerie van SZW heeft op 24 oktober het wettelijk quotum voor het jaar 2018 bekendgemaakt: 1,93%. Kijk op vo-raad.nl/Banenafpraak voor een overzicht van alle beschikbare middelen en organisaties, rekenmodellen en best practices.

Mythe 1

Er is op onze school geen geschikt werk voor medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak

De doelgroep van de Banenafpraak is zeer divers. Het gaat om mensen met uiteenlopende beperkingen, veel of weinig werkervaring, een hoge of lage loonwaarde en/of een urenbeperking. Hun inzet en motivatie is over het algemeen groot en er is vaak sprake van een gunfactor. Door goed te kijken naar de kwaliteiten van een 'doelgroeper' – zoals deze medewerkers gemakshalve worden aangeduid – lukt het altijd om een functie op maat te creëren.

Plaatsing heeft veel positieve gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs. Een doelgroeper kan werk uit handen nemen van docenten, zoals het klaarzetten van spullen voor een practicum, het bijhouden van dossiers, zaken invoeren in Magister, assisteren bij een les, opruimen van lokalen. Al die taken opgeteld creëren een baan. De werkdruk neemt af en onderwijsdoelen kunnen makkelijker worden gehaald. Het geeft ook veel voldoening om een doelgroeper zinvol werk te laten doen en iemand het gevoel te geven dat hij ertoe doet.

TIP

Via de methodiek functiecreatie (meer informatie en voorbeelden op www.voion.nl) kunnen schoolbesturen laten onderzoeken welke functies, werkzaamheden of taken in de organisatie geschikt kunnen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. Inmiddels heeft een aantal scholen deze methodiek succesvol toegepast. Bertien Hoek, schoolleider Praktijkonderwijs Almere: "Als je de dingen die te ingewikkeld zijn, aanpast, wordt het een succes en wil je nooit meer zonder."



Odilly (20) is oud-leerling van de praktijkschool van de Almeerse Scholengroep en in het kader van de Banenafpraak in loondienst op zijn oude school. Bekijk zijn film op www.vo-raad.nl/artikelen/goede-voorbeelden-banenafpraak

Mythe 2

Het is moeilijk om een goede match te vinden

Een goede match en maatwerk zijn voorwaarden voor succesvolle plaatsing van medewerkers. Het werk moet passen bij de kwaliteiten van de doelgroeper. Als de medewerker al bekend is bij de school door een positieve stage, proefplaatsing, werkervaringsplaats of vrijwilligerswerk, dan is een succesvolle plaatsing praktisch gegarandeerd. Vertrek vanuit een juiste mindset: er zijn kansen en mogelijkheden.

TIP

Begin met een stage via het praktijkonderwijs of vso en maak gebruik van de kennis van praktijkscholen uit uw eigen schoolbestuur. Stagiaires die het goed doen en met wie het klikt, kunnen vervolgens geplaatst worden in het kader van de Banenafpraak. Hun kwaliteiten zijn dan al bekend. Fons van den Broek, directeur van de vmbo-locatie van het Stanislascollege te Rijswijk, raadt aan: "Begin met een stage en zoek uit waar de medewerker van betekenis kan zijn voor de school."

Mythe 3:

Ze vallen vaak uit

Mogelijk verzuim is soms een discussiepunt bij de aanstelling. Het komt voor dat medewerkers in het begin te makkelijk of onnodig lang verzuimen. Met een goede begeleiding is dit gedrag snel bij te stellen. Een veilige en beschermde werkomgeving met veel structuur en duidelijke taken (de mate waarin dit nodig is, verschilt per persoon) is een belangrijke randvoorwaarde voor het tegengaan van uitval.

TIP

Maak gebruik van de no-riskpolis als de medewerker verzuimt. Deze polis regelt dat de ziekteverzekering wordt betaald wanneer iemand uit de doelgroep van de Banenafpraak door ziekte uitvalt. Hierdoor loopt de werkgever minder financieel risico. De werkgever blijft gedurende de looptijd van de no-riskpolis (maximaal vijf jaar) wel verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer. Daarnaast is de werkgever gevrijwaard voor eventueel WIA-risico zolang de no-riskstatus bestaat.

Voor een succesvolle plaatsing is continuïteit in de begeleiding een voorwaarde



Odilly instrueert Paul Rosenmöller over het gebruik van een vorkheftruck

Mythe 4

De begeleiding is intensief

Voor een succesvolle plaatsing is het nodig dat iemand uit de organisatie het voortouw neemt en stug doorzet. Het kost tijd voordat alles geregeld is en een medewerker naar vermogen functioneert. Niet iedereen heeft veel aansturing en begeleiding nodig; er zijn ook medewerkers die zelfstandig kunnen werken. Wel zijn voor een succesvolle plaatsing één aanspreekpunt en continuïteit in de begeleiding belangrijke randvoorwaarden. Loopt het eenmaal, dan levert de inzet van een doelgroep de collega's ook tijdswinst op: zij kunnen zich focussen op hun kerntaken.

TIP

Stagebegeleiders van de praktijkschool hebben veel kennis van de doelgroep van het praktijkonderwijs en kennen de leerlingen die bij hen op school zaten. Een (externe) jobcoach kan ook helpen en tips geven. Sommige scholen verzorgen zelf jobcoaching omdat ze voldoende expertise in huis hebben en omdat het efficiënter is. De veertien praktijkvoorbeelden op de website van de VO-raad laten zien dat er veel geschikt werk is dat met de juiste begeleiding door mensen met een arbeidsbeperking kan worden uitgevoerd.

'Begin met een stage en zoek uit waar de medewerker van betekenis kan zijn voor de school'

Mythe 5

Een medewerker in dienst nemen kost extra geld en is een hoop gedoe

Er zijn veel middelen beschikbaar die het financieel aantrekkelijk maken om een doelgroep in dienst te nemen. Naast de eerdergenoemde no-riskpolis is bijvoorbeeld loondispensatie mogelijk. Bij loondispensatie betaalt de werkgever de loonwaarde en vult UWV het inkomen van de medewerker aan met een Wajong-uitkering tot het wettelijk minimumloon (WML). Bij loonkostensubsidie ontvangen werkgevers een subsidie als tegemoetkoming in de loonkosten. Deze subsidie bestaat uit een deel dat gekoppeld is aan het loon en een deel als vergoeding voor werkgeverslasten.

TIP

Laat u goed informeren over de vele mogelijkheden. Vraag aan de contactpersoon bij het werkgeversservicepunt (WSP), het UWV of de gemeente hoe het zit. Ook de jobcoach kan informatie geven. Het WSP kan bemiddelen als het bepalen van de loonwaarde erg lang duurt. Zorg dat u het administratieve proces goed inricht. Veel premies en kortingen blijven liggen, terwijl het vaak een kwestie is van een vinkje zetten. Maak gebruik van de tools die hiervoor beschikbaar zijn en vooral ook van de ervaring van scholen die hun weg al hebben gevonden.

DOET U MEE?

Jetta Klijnsma, staatssecretaris SZW in het kabinet Rutte II, over de Banenafpraak:

"U kent uw eigen leerlingen goed.

U weet als geen ander hoe belangrijk het is om jongeren die weinig kansen hebben op de arbeidsmarkt, de kansen

te geven die zij verdienen. Dat kan ook binnen uw eigen organisatie.

De overheid heeft een heel arsenaal aan instrumenten in het leven geroepen die u tot in lengte van jaren kunt gebruiken. Doet u mee?"