

PARTICIPATIEBANEN IN HET ONDERWIJS

Nieuwe radertjes aan de kansenmachine

Lang niet voor alle taken in de klas is een hoge opleiding nodig. Scholen die daar slim naar kijken, kunnen hun leerkrachten verstandiger inzetten terwijl ze ook een bijdrage leveren aan werkgelegenheid voor mensen met een beperking. Het is een kwestie van beginnen, en daar kan de mr de aanzet voor geven.

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN **BEELD** TYPETANK

Weleens van een baan als 'leraar basisonderwijs ondersteuner' gehoord? Zo

heet de functie van Saskia Oudshoorn, die op de monseigneur Bekkersschool in Delft werkt. Ze vindt haar werk super: ze helpt kinderen met het leren van tafels, met topografie, ze zet spullen klaar voor de handvaardigheidslessen, hangt tekeningen op, ze slijpt de potloden, ruimt de kasten op en ondersteunt zo op allerlei manieren de groepsleerkracht. Die ervaart aanzienlijk minder werkdruk sinds de komst

van Saskia, zegt ze. Er is op deze kleine school weinig ouderparticipatie en deze extra ondersteuning is een uitkomst.

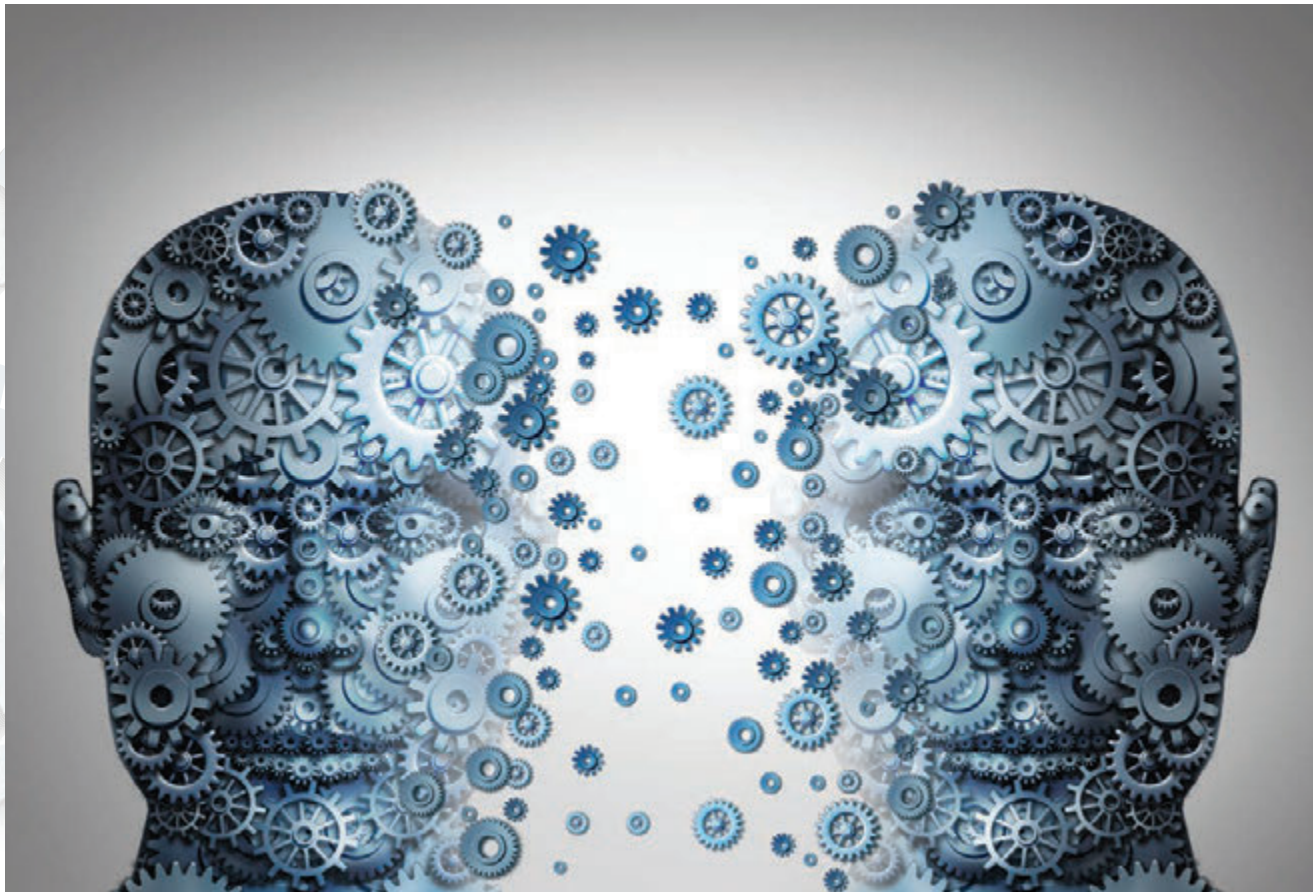
Saskia heeft een lichte verstandelijke handicap en is fysiek enigszins beperkt: ze loopt moeilijk en rijdt op een aangepaste fiets. Een paar jaar geleden stond ze nog elke dag 'doosjes te vouwen' in een sociale werkplaats en daar werd ze niet erg gelukkig van. Als leraar basisonderwijs ondersteuner is ze dat wél. Ze houdt ervan met kinderen te werken, is door deze baan sneller geworden in van alles en ze heeft veel meer zelfvertrouwen gekregen. "Als mensen horen dat ik op een school werk, kijken ze

toch anders naar je." De kinderen beschouwen haar als extra juf, ook al is ze dat eigenlijk niet natuurlijk. Ze vinden het fijn dat ze sneller worden geholpen.

Functiecreatie

De taken die Saskia nu doet, werden voorheen tussendoor door de leerkracht uitgevoerd. Die heeft nu meer tijd voor de voorbereiding van haar lessen, begeleiding van leerlingen en de pedagogische en inhoudelijke kant van haar werk.

De functie van Saskia is een voorbeeld van functiecreatie. Een medewerker van het SW-bedrijf in Delft heeft uitgezocht welke werkzaamheden er op school waren die ook uitgevoerd zouden kunnen worden door iemand met een of andere beperking. Dat was bin-



‘Je moet als school het goede voorbeeld willen geven’

nen drie dagen duidelijk, zegt Edward den Heeten, die destijds voor SW-bedrijf Werkse! de school bezocht: “Een leerkracht in het basisonderwijs krijgt het steeds drukker. Ik heb gekeken: welke kerntaken zijn er en welke taken zou je uit het pakket kunnen halen en door iemand uit onze doelgroep kunnen laten doen.”

Meer moeite doen

Dit zouden veel meer scholen moeten doen, vindt Anissa Khattabi, beleidsmedewerker bij de Algemene Onderwijsbond. De Wet banenafpraak regelt dat we met z’n allen meer moeite moeten doen om mensen met een beperking in dienst te nemen. Dat geldt voor een gemeente, een productiebedrijf, maar zeker ook voor het onderwijs, zegt zij. “Je hebt als school een maatschappelijke functie, je moet het goede voorbeeld willen geven.”

Schoolbesturen moeten serieus hun best

gaan doen om aan deze verplichting te voldoen, vindt zij. “Iedereen moet toch mee kunnen doen in de maatschappij? We zijn toch voor een inclusieve arbeidsmarkt? Dan moet je ook je steentje bijdragen.” Hoeveel scholen er daadwerkelijk al actief zijn op dit gebied wordt (nog) niet geteld, maar Khattabi vermoedt dat het er nog niet erg veel zijn. “Ik denk dat veel schoolbesturen de maatschappelijke verantwoordelijkheid wel voelen, maar ze komen nog lang niet allemaal echt in actie.”

Rompslomp?

Ze merkt tijdens bijeenkomsten hierover dat veel besturen nogal afwachtend zijn. “Ze denken bijvoorbeeld dat het een

enorme administratieve rompslomp met zich meebrengt. Ze weten niet wie zo’n werknemer zou moeten begeleiden, er is angst voor de kosten en sommigen denken zelfs: wij hebben geen passend werk voor iemand met een beperking.” Allemaal bezwaren die ze zó kan weerleggen, zegt Khattabi. De begeleiding bijvoorbeeld: de werknemer kan een jobcoach aanvragen en ook als werkgever kun je subsidie aanvragen voor het financieren van een jobcoach, die de begeleiding en afstemming verzorgt. “Maar de FNV biedt ook een ‘werkmaat’ training aan, zodat een directe collega de begeleiding kan doen, dat valt onder het taakbeleid.” Iemand met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen is niet duur dankzij een financiële regeling: als zo’n medewerker met een beperking extreem langzaam is, betaal je als school alleen de ‘loonwaarde’, de waarde in euro’s voor het feitelijke werk dat iemand verricht. Om de ►

werknemer toch het minimumloon te laten verdienen, krijgt de werkgever de rest aangevuld in de vorm van loonkostensubsidie.

Bij een Wajonger is het nog eenvoudiger: die krijgt het verschil direct aangevuld van het UWV in de vorm van loondispensatie. Dat betekent nog minder administratieve handelingen voor de werkgever. Verder zijn er allerlei regelingen om het de werkgever zo comfortabel mogelijk te maken. Bij ziekte geldt vrijwel altijd de no-risk polis, voor de aanpassing van de werkplek is een potje, je kunt als werkgever eerst de kat uit de boom kijken en een proefplaatsing doen. Khattabi: "De risico's voor jou als werkgever zijn echt beperkt."

Scholen die een extra radertje willen toevoegen aan de kansenmachine die het onderwijs is, moeten allereerst beslissen dat ze beginnen. Wie mensen met een beperking een kans wil geven, moet zich er wél even in willen verdiepen en ja: natuurlijk vraagt het, zeker in het begin, meer begeleiding. "Maar ik merk ook dat het op scholen soms aan creativiteit ontbreekt. We zijn geen fabriek, zeggen ze dan, we hebben hier geen productiewerk. Terwijl er zoveel waardevol werk te verzinnen is, dat weet ik zeker."

Doorgroeien

Het is de bedoeling dat mensen die via de banenafpraak binnenkomen, ook gewoon doorgroeiemogelijkheden krijgen en dat er zo echt duurzame functies worden gecreëerd. 'Draai-deurconstructies' passen niet bij de Wet banenafpraak. Hoe het wel kan, staat aan de hand van heel veel praktijkvoorbeelden in het 'goede voorbeeldenboek'. Daarin komen ook bestuurders en collega's aan het woord over alle voor- en nadelen. Het verhaal van Saskia Oudshoorn is op www.werkse.nl te zien. Soortgelijke filmpjes en ervaringen staan op www.voion.nl/banenafpraak en op www.arbeidsmarktplatformo.nl/ kaart waar ook directeuren en medewerkers aan het woord komen. De ervaringen zijn overal hetzelfde: in het begin is er veel begeleiding nodig,

maar mettertijd kunnen veel medewerkers steeds meer taken aan en groeien ze in hun functie. Ze gaan er echt bij horen en hun werk vermindert de werkdruk van andere collega's.

Juist een school moet ook mensen uit deze doelgroepen in dienst willen nemen, zegt Anissa Khattabi van de AOb. "Daarmee geef je leerlingen een waardevol voorbeeld: natuurlijk doet iedereen mee in de maatschappij. Op elke school zitten misschien wel kinderen die zelf later ook in deze doelgroep vallen en aan het werk willen, en dat geldt natuurlijk helemaal voor het speciaal onderwijs. Dan moet je ze nu toch al zelf in dienst willen hebben?" ■

Veel uitgebreide goede voorbeelden staan in het goede voorbeeldenboek: bit.ly/infomr42a

Medezeggenschap voor een inclusieve samenleving

Nederland wil een inclusieve samenleving zijn. Een maatschappij waar niet alleen kerngezonde dertigers leuke banen hebben, maar waar ook ouderen, gehandicapten of bijvoorbeeld chronisch zieken zinvol en interessant betaald werk kunnen doen. Daarom is in het sociaal akkoord in 2013 afgesproken dat er 125.000 banen bij moeten komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze zogeheten banenafpraak maakt deel uit van de (nieuwe) Participatiewet. Ook het onderwijs moet meedoen. In het po moeten er 4020 banen komen voor deze doelgroep en in het vo 2640. Er is een quotumregeling vastgesteld voor organisaties met meer dan 25 werknemers in dienst. Als die in 2019 niet aan het quotum voldoen, kunnen ze een boete krijgen van € 5000 per niet ingevulde arbeidsplaats.

In de mr verdient dit onderwerp een plek op de agenda, adviseert de AOb. Kijk in elk geval mee hoe het loopt als jouw bestuur al goed op weg is met het invullen van de banenafpraak, of neem initiatieven om de eerste stap te zetten. Je hebt als school een maatschappelijke functie en een voorbeeldrol, je moet leerlingen laten zien wat een inclusieve maatschappij daadwerkelijk betekent. Stel daarom als mr vragen over de visie en het beleid van het bestuur. Wat heeft de school al ondernomen, loopt het bestuur ergens tegenaan? Besprekingen over het formatieplan, formatiebeleid en het schoolplan zijn een goed moment. Daarnaast is er altijd het initiatiefrecht van de mr. En denk aan de wettelijke verplichtingen. "Zeker grote schoolbesturen zouden zich aan de taakstelling moeten houden", vindt Khattabi.