

QUICKSCAN FUNCTIECREATIE VOOR HET VOORTGEZET ONDERWIJS



oktober 2016, DEF

Auteur: Jacqueline Koolhaas (info@jobmates.nl)

In opdracht van: VOION

Inhoudsopgave	
Inleiding.....	3
Context.....	3
Aanpak en extra informatie per school.....	4
Quick Scan.....	7
Aanvullende opmerkingen.....	11
Conclusie en aanbeveling op basis van QuickScan.....	12
Businesscase: Kosten en baten analyse.....	14
Implementatie van de resultaten.....	16
Communicatie.....	17
Herkomst informatie.....	18
Bijlage I: Praktijkschool werkprocessen leerkracht praktijkles plant- en dierverzorging.....	19
Bijlage II: Praktijkschool werkprocessen Interne Stage.....	24
Bijlage III: Havo/Vwo werkprocessen Activiteiten.....	27
Bijlage IV: Havo/ vwo werkprocessen AV-medewerker.....	28
Bijlage V: Havo/ vwo werkprocessen coördinator conciërges.....	30
Bijlage VI Checklist duurzame plaatsing.....	33

Bijlagen:

werkprocessen leerkracht

werkprocessen Interne Stage

werkprocessen wekelijkse activiteit

werkprocessen AV-medewerker

werkprocessen coördinator conciërges

Checklist duurzame plaatsing

Rekenmodel arbeidsplaatsen werknemers met arbeidsbeperking in het vo

Rekenmodel SBCM Businesscase VO

Brochure financiële businesscases SBCM (link: <http://www.sbcm.nl/home.html>)

INLEIDING

Een brede scholengroep 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 kwetsbare arbeidsmarktpositie. De scholengroep vindt het haar maatschappelijke opdracht om invulling te geven aan de verplichtingen voortkomend uit de Participatiewet (Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten).

De scholengroep zal volgens de cao VO 2014-2015 voor 2016 ruim 2 (bij 268 fte) nieuwe werknemers met een arbeidsbeperking in de formatie behoren op te nemen. Voor de werknemers met een arbeidsbeperking telt 25,5 uur als één baan (bron Rekenmodel arbeidsplaatsen werknemers met arbeidsbeperking in het vo).

In deze quickscan staan de volgende vragen centraal:

- Is het mogelijk om, binnen (delen van) 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?

Het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het afsplitsen van taken heeft tot doel dat het hoger geschoold personeel/ het 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. 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. Omdat er in overleg met de werkgever naar passende taken wordt gezocht die vervolgens worden afgesplitst van bestaand werk van het zittende personeel, is het uitvalsrisico na plaatsing minder dan 20%. Met de "oude" methode is dat 50%

CONTEXT

De scholengroep is een stichting waarin diverse scholen samenwerken. Alle soorten onderwijs worden aangeboden: gymnasium, voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo), hoger algemeen vormend onderwijs (havo), alle leerwegen van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) en praktijkonderwijs.

Het onderzoek vindt plaats bij twee aangesloten scholen. Gecreëerde taken zouden eventueel bij de andere scholen kunnen worden verbijzonderd en ingevuld door mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Of dat lukt moet blijken omdat het onderwijsaanbod en de doelgroep van de scholen anders zijn. Er is daarom bewust gekozen voor twee scholen met een andere achtergrond:

- Een school voor praktijkonderwijs en vmbo met intensieve leerwegondersteuning
- Een school voor havo/ vwo en TTO

Er is ervaring met het creëren van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de gecreëerde functies waren destijds geen geschikte kandidaten beschikbaar. De vraag is dan ook of de methodiek functiecreatie de kans op plaatsing verbetert.

Bij de centrale receptie van de scholengroep is recent een vacature voor telefoniste/ receptioniste ingevuld door het regionale SW bedrijf. Daarmee is een duurzame baan ingevuld door iemand met een arbeidsbeperking voor 27,5 uur/ week.

De scholengroep hecht er waarde aan dat bij een door de methodiek functiecreatie gecreëerde functie, rekening wordt gehouden met een logisch aansturing door één reguliere arbeidskracht.

De praktijkschoolleerlingen zouden voor de door de methodiek functiecreatie gecreëerde banen in aanmerking komen. De schooldirecteur vindt het niet wenselijk om de leerlingen op de eigen school te plaatsen. Zij komen dan niet van het stempel "leerling" af. Zij ziet wel kansen binnen andere scholen van het samenwerkingsverband. (Oud)leerlingen van het praktijkonderwijs worden bij voorkeur niet in dezelfde plaats bij een aangesloten school te werk gesteld. Leerlingen komen elkaar buiten het onderwijs in ander verband tegen (sport, uitgaan). De school wil te allen tijden voorkomen dat haar (oud)leerlingen worden gestigmatiseerd en wil pestgedrag voorkomen.

Het havo/vwo school kent een groei van het aantal leerlingen. Daardoor is de kans groter dat er taken worden gevonden door herverdeling van functies. De praktijkschool kent een stabiel leerlingen aantal.

Bij alle scholen is er sprake van in meer of mindere mate contact met leerlingen. Daarvoor is enige pedagogische vaardigheid vereist. Dat is een eis voor de selectie van een medewerker met afstand tot de arbeidsmarkt. Enige mate van zelfstandigheid bij het uitvoeren van de taken is van belang.

Bij herverdeling van taken voor de scan is het niet wenselijk dat omgaan met privacygevoelige en dus vertrouwelijke informatie wordt opgenomen in het takenpakket van een "gecreëerde" functie.

AANPAK EN EXTRA INFORMATIE PER SCHOOL

Na het gesprek met de bestuurder in aanwezigheid van twee personeelsadviseurs, zijn er in mei oriënterende gesprekken geweest met de schooldirecteuren van de deelnemende scholen. Tijdens de gesprekken is vastgesteld welke afdelingen binnen de school in aanmerking komen voor nadere observatie of interview van werkzaamheden van medewerkers.

Praktijkschool

Bij de school zijn 40 fte werkzaam waardoor er in 2016 een medewerker met een taak van ruim 8 uur (0,32 *25,5) uur dient te worden aangetrokken om invulling te geven aan de Wet banenafsprak.

De leerlingen van de school hebben een leerachterstand en een gedragsindicatie. De school heeft een regionale functie. Er zijn drie afdelingen bij de praktijkschool:

- VMBO-onderbouw, voor leerlingen met extra ondersteuning-LWOO
- Internationale Schakelklas (ISK)
- Praktijkonderwijs
- Entree opleiding/ AKA voor MBO scholen in de regio

De school plaatst hun leerlingen zelf op de arbeidsmarkt.

De school doet mee aan de quickscan om zo invulling te kunnen geven aan de verplichtingen voortvloeiend uit de Participatiewet. Daarnaast ziet de schooldirecteur een kans om het Onderwijzend Personeel (OP) en Onderwijs Ondersteunende Personeel (OOP) te ontlasten zodat zij tijd hebben om het specialistische werk te verrichten. Dit laatste is tevens een harde eis bij het creëren van een functie via de methodiek functiecreatie. De functie mag geen verdringing opleveren voor het interne stagebedrijf van de school. De leerlingen behoren grotendeels tot dezelfde doelgroep van de Participatiewet als de doelgroep waarvoor een functie wordt gecreëerd. De taken uit het leerproces van de leerlingen en de taken waar we naar op zoek zijn via de methodiek functiecreatie, zijn dezelfde taken.

De school heeft ervaring met het creëren van functies voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Financiële overweging was destijds de reden om het dienstverband met iemand van de doelgroep te beëindigen. Dit had geen negatieve gevolgen voor de medewerker omdat deze zich dusdanig goed had ontwikkeld dat een volgende stap in zijn loopbaan welkom was.

In het kader van re-integratie en dagbesteding zijn er twee mensen tegen een geringe vergoeding werkzaam op de school.

Observaties zullen plaatsvinden bij de volgende afdelingen. Herverdeling van taken bij werkprocessen op deze afdelingen zouden daadwerkelijk kunnen leiden tot ontlasten van de docent, de onderwijs assistent of het interne stage proces.

- Afdeling praktijklessen (praktijkles plant- en dierversorgung). Mogelijke taken:
 - Dierenverblijven schoonhouden en dieren voeren op de dagen dat de leerlingen geen les hebben zodat er geen stankoverlast ontstaat.
 - Moestuin/ onderhoud buitenterrein. De school heeft een prijs ontvangen voor de gezondste schoolkantine. De bedoeling is dat de opbrengst van de moestuin wordt gebruikt bij de bereiding van de gerechten in de kantine.
 - Kleding en schoeisel van de tuin/ buitenterrein ordenen in de hal
 - Mogelijk aangevuld met taken die nu uitbesteed zijn aan de sociale werkvoorzieningsorganisatie d.m.v. insourcing groenonderhoud
- Afdeling interne stage: Wasproces i.c.m. een andere school van de scholengroep. Mogelijke taken:
 - Beheer wasmachine
 - Was ophalen/ brengen van/naar andere school
 - Wassen, drogen, opvouwen wanneer leerlingen geen interne stage lopen

Andere taken die aan de orde zijn geweest maar niet verder worden onderzocht:

- Internationale Schakel Klas (ISK). Mogelijke taken:
 - Kopieerwerkzaamheden (veel naast iPad gebruik)
 - Mapjes klaarleggen
 - Docent koffie/ thee brengenDeze plek wordt ingevuld door een vrijwilligster die mogelijk tot de doelgroep behoort. Indien dit het geval is, zou het omzetten van vrijwilligerswerk in een arbeidsovereenkomst een optie kunnen zijn voor het vervullen van de verplichtingen uit de Wet banenafpraak.
- Afwas Ondersteuning bij het praktijkvak beeldende vorming: lokaal netjes houden, verf klaar zetten, kwasten schoonmaken. De behoefte aan ontlasten van de docent is minder van toepassing.
- Supervisor stageleerlingen (meelopen met 2^e jaars leerlingen) om deze te ondersteunen bij eenvoudige werknemersvaardigheden (hoe presenteer je je als je koffie serveert tijdens koffieronde)
- Kantine assistentie/ schoonmaak
- BPO (Begeleider Passend Onderwijs). Elk jaar komt daar via het SWV geld voor vrij. Het betreft 1 op 1 begeleiding van leerlingen in een leslokaal

School voor havo/ vwo

Bij de havo/ vwo-school zijn 59 fte werkzaam waardoor er in 2016 een medewerker met een taak van 12 uur (0,47 *25,5) uur dient te worden aangetrokken om invulling te geven aan de Wet banenafpraak.

Naast deelname aan de stichting doet de school enkele werkprocessen samen met een andere school van de scholengroep. Het betreft hier de financiële administratie en de practica voor het vak scheikunde om TOA's te ontlasten.

De school wil laten zien dat er meer is dan alleen school. Daarom worden elke week activiteiten georganiseerd waarin leerlingen hun talenten kunnen ontdekken.

De school is gespecialiseerd in podiumkunsten. De school is ECO-school en heeft afspraken met de gemeente over invulling van het duurzaamheidsprogramma. Een activiteit die hier op aansluit is het maken van duurzaam tuinmeubilair voor het schoolplein. Daarbij werd vorig schooljaar een gepensioneerd docent ingezet die ook verantwoordelijk is voor de groenvoorziening. Er zijn plannen voor het aanleggen van een moestuintje.

De school doet mee aan de quickscan vanwege het bieden van kansen, ontwikkeling van talent en opdoen van sociale contacten voor mensen met een arbeidsbeperking naast de verplichtingen voortkomend uit Wet- en

regelgeving op dit gebied. De motivatie om deel te nemen, sluit aan bij de kernwaarden van de school. Wanneer herverdeling van taken meer kwaliteit oplevert is de directeur bereid daar extra kosten voor te maken.

Er komen drie werkprocessen/ functies in aanmerking voor nader onderzoek. Herverdeling van taken uit werkprocessen bij deze functies zouden daadwerkelijk kunnen leiden tot het ontlasten van de betreffende medewerker(s).

- Conciërge werkzaamheden:

Het betreft 2 medewerkers waarvan 1 medewerker pedagogische taken vervult. De observatie zal plaatsvinden bij de pedagogisch conciërge. Er is extra werk dat aan het takenpakket van de conciërges wordt toegevoegd (beheer alarminstallatie) waardoor er ondersteuning gewenst zou kunnen zijn.

Voorbeelden van taken die mogelijk in aanmerking komen:

- Lopen van sluitrondes (ramen, zonwering)
- Doorverwijzen van ouders/ leerlingen/ leveranciers

- Theatermedewerker (AV-technicus):

Deze functie wordt door 1 medewerker vervuld wat de school kwetsbaar maakt is mocht er sprake zijn van uitval van de medewerker. De werkzaamheden vinden regelmatig in de avonden plaats.

Taken die mogelijk in aanmerking komen:

- Eenvoudige technische werkzaamheden
- Aansluiten van beamers in de school
- Vervangen van verlichting
- Klaarzetten/ opruimen van materiaal voor de voorstellingen
- Ondersteunen bij de voorstellingen

De werkzaamheden van de theatermedewerker kunnen niet door middel van observatie in beeld worden gebracht. De werkzaamheden zijn zo divers, dat een interview passender is.

- Ondersteunen bij wekelijkse activiteiten:

Met name ter ontlasting van het duurzaamheidsprogramma van de school. Gedacht kan worden aan het onderhoud van de moestuin (i.o.)

De volgende werkprocessen/ functies/ taken worden buiten het onderzoek gehouden:

Werkprocessen van de docenten. Daar is geen behoefte aan herverdeling van taken.

Uitbestede werkzaamheden zoals kantinebeheer.

Administratieve werkprocessen samen met een andere school van de scholengroep zoals de financiële administratie.

QUICK SCAN

Om te kunnen bepalen in hoeverre binnen de deelnemende scholen van de scholengroep 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 hoofdtaak 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 september hebben plaatsgevonden.

NB: Alle in de bijlage opgenomen verslagen en functieprofielen zijn voorgelegd aan de geobserveerde/geïnterviewde medewerkers. De reacties zijn verwerkt in het verslag. Van de docent praktijkles plant- en dierverzorging is geen reactie retour gekomen.

PRAKTIJSCHOOL

Werkproces leerkracht praktijkles plant- en dierverzorging

De les praktijkles plant- en dierverzorging wordt dagelijks gegeven gedurende een lesblok van 1½ uur (2 lessen van 45 minuten).

Op maandag wordt de les 2 keer gegeven. Het doel van de les is de leerlingen kennis bij te brengen over dieren- en plantverzorging en het aanleren van gewenst gedrag. De leerlingen werken zo zelfstandig mogelijk aan een lesopdracht. Er is een nauwe samenwerking met het OOP van de interne stage voor de tuin: 1x/ week.

De leerkracht verricht voor, tijdens en na afloop van de les elementair en eenvoudig aanleerbare taken zoals het portioneren van hooi/ stro voor het verschonen van de hokken.

Tijdens een les zijn er 7 verschillende taken die in groepjes van 2 leerlingen worden uitgevoerd en door de leerkracht begeleid. Lesactiviteiten vinden plaats in verschillende ruimtes. De leerkracht moet haar aandacht verdelen en werkt niet altijd binnen het zicht van de leerlingen. De leerlingen wachten dan tot zij verder kunnen.

Als er ondersteuning aanwezig is voor de “doe”-taken, heeft de leerkracht meer tijd voor inhoudelijke begeleiding en is er meer zicht op de 7 groepjes leerlingen. Wanneer de eenvoudige taken binnen een gestructureerde setting zouden plaatsvinden, is het werk geschikt voor een assistent met een arbeidsbeperking. De leerkracht is bekend met de randvoorwaarden die nodig zijn om een optimale werkomgeving voor een dergelijke kracht te creëren. Deze medewerker heeft namelijk hetzelfde kennis en vaardigheden niveau als de PRO-leerlingen.

Duidelijke taakafbakening tussen de leerkracht, de assistent en de leerlingen is noodzakelijk om het specialisme van de leerkracht optimaal te benutten en verdringing van taken voor de leerlingen te voorkomen. Een goede instructie en begeleiding bij de start is noodzakelijk.

De geobserveerde taken zijn grofweg onder te verdelen in:

- Ondersteuning aan het onderwijsproces (lesboekjes kopiëren/ helpen bij het vervaardigen van de mappen van de leerlingen),
- Begeleiden van de leerlingen bij de eenvoudige taken zoals uitleg over het schoonmaken van de dierverblijven en
- Organisatie (schoonmaak voor, tijdens en na de les, magazijnbeheer)

De taken zitten dusdanig in het takenpakket verweven dat een assistent naast de leerkracht de beste oplossing lijkt. Het betreft dan een dagelijkse functie van 1 ½ uur per dag (op maandag 3 uur). Inclusief voorbereiding van en opruimen na de les komt het dat neer op 2 ½ uur/ dag.

De ervaring met inzet oudere jaars PRO-leerlingen bij de lessen was positief. Er kan dan ook gedacht worden aan een langdurige stageplek (voor de rust in de klas is 1 gezicht wenselijk gedurende langere tijd).

Een meer gedetailleerde beschrijving van de werkprocessen van de leerkracht praktijkles plant- en dierv verzorging (observatieformulier) en de benodigde vaardigheden van een mogelijke onderwijs assistent, is opgenomen in bijlage I

Werkproces Interne stage

Er is een interview gehouden met de stagecoördinator Interne Stage. Door aanwezig te zijn het praktijklokaal konden de werkzaamheden van het wasproces deels worden geobserveerd en geïnventariseerd in overleg met de verantwoordelijk OOP-medewerkster. De taken van het tuinonderhoud zijn in aanwezigheid van de verantwoordelijk OOP-medewerker geïnventariseerd. Bij beide werkprocessen is sprake van elementair en eenvoudig aanleerbare taken die een redelijke mate van zelfstandigheid vragen.

In basis doen de leerlingen de stagetaken zelf. Een taak is een onderdeel van het ontwikkelproces. Leerlingen zullen daarom een taak nooit lang blijven doen. Taken blijven liggen op dagen dat de leerlingen niet aanwezig zijn. Dat is de reden dat de OOP-medewerkers de taken zelf verrichten.

De OOP-medewerkster verantwoordelijk voor het wasproces, is op woensdag en vrijdag afwezig waardoor het werk op die dagen blijft liggen/ zich opstapelt. Op de momenten dat er niemand aanwezig is om wastaken uit te voeren, kan het werk door een medewerker met een arbeidsbeperking worden verricht zonder dat dit verdringing veroorzaakt van werkzaamheden voor leerlingen van de interne stage. Mogelijk komen er extra wastaken bij afkomstig van het praktijkonderwijs van een andere school van de scholengroep. Extra ondersteuning is dan meer dan welkom. De taken van het wasproces zijn geschikt voor het creëren van een duurzame functie voor een medewerker met een arbeidsbeperking voor 3 uur per dag in de ochtend of de middag (in de ochtend zonder begeleiding en leerlingen).

Voor wat betreft de tuin is het team op zoek naar een arbeidskracht voor het gereed maken en onkruid vrijhouden van de tuin voor het gebruik door leerlingen. Het betreft het grove tuinwerk: leeghalen, omspitten/ vrezten/ ploegen, verrijken en zaaiklaar maken van de moestuin van de school. Het zijn taken die gedurende het seizoen blijvend voorkomen, dus geen verdringing opleveren, en veel tijd vergen van de OOP-medewerker. Omdat het seizoenswerk betreft, zijn de taken niet duurzaam tenzij gehoor wordt gegeven aan de wens om een kas in te richten. Een kas levert continuïteit op bij het aanleveren van ingrediënten aan de gezonde keuken van de school. Uitvoering geven aan deze plannen zou betekenen dat de werkzaamheden van de medewerker tuinonderhoud ook buiten het seizoen kunnen plaatsvinden. De werkzaamheden hebben tijdens het seizoen een omvang van 3 à 4 uur per dag in te vullen in de ochtend of de middag (in de ochtend zonder begeleiding en leerlingen).

Een meer gedetailleerde beschrijving van de werkprocessen van de interne stage en functiebeschrijvingen van een mogelijke wasserijmedewerker en een medewerker tuinonderhoud is opgenomen in bijlage II

HAVO/ VWO-SCHOOL

Werkproces wekelijkse activiteiten

Er is een interview geweest met de coördinator van de activiteiten die ook een rondleiding heeft verzorgd. Dit jaar zijn de lessen tijdens het 8^e en 9^e lesuur (14:45 tot 16:15 uur). Vanwege het projectmatige karakter van de activiteiten en mogelijke nieuwe nog in ontwikkeling zijnde projecten, worden activiteiten niet elk blok aangeboden. De samenstelling van de groep verandert 3/ 6 wekelijks.

De activiteiten waar mogelijk geschikte taken uit voort kunnen komen zijn die activiteiten waar “met de handen” wordt gewerkt.

De activiteiten bevatten elementaire, eenvoudig aanleerbare taken zoals:

- voorbereiden van de les: klaarzetten van materialen
- ordelijk houden van het lokaal tijdens de les
- het assisteren bij de les (eenvoudige werkzaamheden zoals naaien en houtbewerken)
- opruimen na de les: terug leggen van de materialen

Activiteiten die deze lesperiode assistentie zouden kunnen gebruiken zijn: Kussen maken, fashion en evt. wilde planten. Voorbereiden en opruimen na afloop van de activiteiten, maakt dat de taak wordt ingeschat om 2 ½ uur per dinsdagmiddag. Tijdens vakanties, excursies en toetsweken zijn er geen activiteiten.

De coördinator adviseert een medewerker aan te stellen die flexibel kan worden ingezet op verschillende projectactiviteiten (de meer “doe” dingen) aangestuurd door 1 verantwoordelijk medewerker (gesuggereerd wordt de conciërge). De docenten kunnen dan deze medewerker op hun verzoek inzetten ter ondersteuning en de vraag hiervoor neerleggen bij 1 centraal punt. Inzet van de medewerker is dan vergelijkbaar met de inzet van een TOA.

Naast deze medewerker is er behoefte aan een programmeur voor eenvoudig programmeerwerk ter verbetering van de website en het toevoegen van nieuwe functionaliteiten. Dit zijn geen elementaire taken die snel aanleerbaar zijn. Deze taken zijn uit te voeren door een medewerker met een arbeidsbeperking met een hoger opleidingsniveau (vanaf mbo 3/ 4). Het betreft een tijdelijke taak van ongeveer 140 uur uitgaande van een reguliere kracht. Omdat er steeds nieuwe vraag is naar wijzigingen op de website, verwacht de coördinator dat een duurzame functie van beperkte omvang tot de mogelijkheden behoort. Een medewerker met een arbeidsbeperking heeft over het algemeen een beperkte belastbaarheid (gemiddeld 50%) . Daardoor is het mogelijk meer uren aan te bieden. Wat het daadwerkelijk aantal uren voor de functie is, moet in de praktijk blijken en is afhankelijk van de arbeidsbelasting van de beschikbare medewerker.

Een meer gedetailleerde beschrijving van de ondersteunende taken bij de activiteiten zijn opgenomen in bijlage III

Werkproces Audio Visueel/ Theater/ Muziek

De AV technicus van de havo/vwo-school is verantwoordelijk voor het onderhoud, juist functioneren en ontwikkelen van alle audiovisuele installaties.

De AV technicus is de enige medewerker die deze werkzaamheden verricht. Ondersteuning is welkom. Het gaat daarbij niet zozeer om vervanging van de AV technicus. Daar is het werk te specialistisch voor. Het is prettig om ervaringen "te delen" en elkaar te herinneren aan afspraken. Het ideale scenario dat de AV technicus voor ogen heeft is een medewerker die in de loop der tijd kan groeien in de functie.

Er is sprake van een hectische werkomgeving en moeilijk planbare taken. Efficiënt werken is lastig door de hoeveelheid op te lossen "brandjes" die er per dag voor komen.

Het eenvoudige elementaire werk dat de AV technicus verricht is dusdanig georganiseerd dat dit niet meer voor komt. Een deel van de werkzaamheden zal gedaan worden door leerlingen van de school als onderdeel van hun leerproces. Dit betreft ondersteuning bij de 4 tot 5 theateervoorstelling/ jaar. Het is niet wenselijk dat een medewerker dat werkproces overneemt. Voor de open dagen, diploma-uitreiking etc. worden gespecialiseerde technici ingehuurd.

Er zijn 3 taken genoemd waarbij de AV-technicus behoefte heeft aan ondersteuning:

1. Beheer van de ruimtes van de muziekstudio en het theater (2 ruimtes dus óók voor de sectie muziek) en het verrichten van eenvoudige reparaties (snaren vervangen, bedrading repareren). Deze taak is om de specialist te ontlasten en heeft een omvang van 2 dagdelen per week,
2. Het opvolgen van storingen aan technisch ondersteunende hulpmiddelen die gebruikt worden bij de lessen: beamer, Apple tv, audio apparatuur etc. Deze taak is om de specialist te ontlasten en heeft een omvang van 3 middagen per week,
3. Werkzaamheden ter voorkoming van storingen aan technisch ondersteunende hulpmiddelen die gebruikt worden bij de lessen (preventie). Het betreft taken die nu onvoldoende aandacht krijgen met een omvang van 2 middagen per week

De AV technicus is bekend met de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt en de randvoorwaarden die een medewerker met een arbeidsbeperking nodig heeft om goed te kunnen functioneren (structuur, prikkelarme omgeving, geen tijdsdruk). Hij schat in dat er door hem voldoende structuur geboden kan worden om de taken door een medewerker met een arbeidsbeperking te kunnen laten uitvoeren.

Voor alle taken is technische en/of ICT-kennis/ affiniteit vereist en een kwalificatie op MBO-3/ 4 niveau. Voor de eerste taak is ook affiniteit met muziek en theater vereist. Alle taken zijn beperkt in omvang. Een combinatie van taken is mogelijk.

Invulling geven aan de eerst genoemde taak, heeft de voorkeur.

Een meer gedetailleerde beschrijving van de taken ter ondersteuning van de AV-technicus en het benodigde functieprofiel is opgenomen in bijlage IV

Werkproces coördinator conciërges

De taken van de coördinator conciërges zijn zeer divers en onvoorspelbaar. Taken worden grotendeels naar eigen inzicht ingevuld. Zo hebben de conciërges oplossingen bedacht en gemaakt om het zwerfaval in de school terug te dringen. De taakverdeling houdt rekening met de kwaliteiten van elke conciërge. Eén van de conciërges is nu verzuimcoördinator.

De conciërges hebben richting de leerlingen een sturende taak die pedagogische vaardigheden vereist. De verantwoordelijkheid wordt zoveel als mogelijk daar gelaten waar die hoort zodat leerlingen zelf invulling kunnen geven aan de kernwaarden van de school. De conciërges zorgen voor orde in de school. De school heeft een convenant met de gemeente om zwerfaval in de wijk te verminderen. De corveedienst van de leerlingen (1^e t/m 3^e leerjaar) is daar een antwoord op. De school hoopt hiermee dat leerlingen zich verantwoordelijk gaan voelen voor het schoon houden van de school en de wijk. Corveetaken horen daarom in het werkproces van de leerlingen.

Er is werk dat onvoldoende aandacht krijgt zoals bemensen van de "loge"/ receptie en toezicht tijdens de pauzes. De receptiefunctie is centraal geregeld voor alle schoollocaties. Ondanks de wens van een eigen

receptie voor de school, waarvan de werkzaamheden grotendeels geschikt zouden zijn voor de doelgroep, kan hier op dit moment geen invulling aan worden gegeven. Voor wat betreft het toezicht tijdens de pauzes is er een kans dat een specifieke medewerker van de doelgroep deze taak zou kunnen verrichten. Over het algemeen beschikt de doelgroep niet over de gevraagde pedagogische kwaliteiten.

Het toezicht op de fietsenstalling is een taak die wanneer deze uit het werkproces wordt gehaald het werk sneller, beter en efficiënter laat verlopen. Deze taak betreft het schoonhouden van het schoolplein en het er op toezien dat de leerlingen de fietsen netjes in de daarvoor bestemde fietsenrekken plaatsen. Tussendoor kunnen kleine fietsreparaties worden verricht of kan daarbij worden geassisteerd. De taken zouden kunnen worden aangevuld met seizoenwerkzaamheden zoals bladblazen bij de parkeerplaats van de auto's.

De taak vereist enige sociale vaardigheid en is beperkt in omvang: van 08:00 tot 10:00 uur.

Een meer gedetailleerde beschrijving van de indicatoren van belang voor functiecreatie van de coördinator conciërges is opgenomen in bijlage V

AANVULLENDE OPMERKINGEN

Een SWOT-analyse voor het aannemen van medewerkers met een beperking voor beide scholen:

Intern	<p>Sterkte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ervaring met het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er werken medewerkers die behoren tot de doelgroep 2. Beide scholen geven op hun eigen manier invulling aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid (maatschappelijke stage of kernwaarden) 3. De scholengroep heeft de doelgroep zelf in huis 	<p>Zwakte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Functies creëren bij een school waar de leerlingen dezelfde elementaire eenvoudig aanleerbare taken leren, kan voor verdringing zorgen; 2. Beschikbaar stellen van financiële middelen, zijn een bedreiging voor duurzame plaatsing (bij beëindiging, eindigt vaak het dienstverband)
Extern	<p>Kansen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Op dit moment veel aandacht voor MVO en inclusieve arbeidsmarkt 2. Financiële werkgeversvoordelen en begeleidingsvoorziening 3. De VO-sector blijft achter bij het invullen van de cao afspraken. Tijdig aandacht voor het onderwerp en dus kans om hoger opgeleide doelgroep (Wajongere) in dienst te nemen 	<p>Beperking</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Afhankelijkheid van wisselend overheidsbeleid 2. Beschikbare passende doelgroep is beperkt tot UWV, Gemeente en SW-bedrijf (WSP) 3. Door het in dienst nemen van een doelgroeper kan het aantal OOP-medewerkers stijgen terwijl dit juist zou moeten dalen. Dit punt is bij het Min. OC&W onder de aandacht gebracht

De geobserveerde/ geïnterviewde medewerkers waren betrokken bij het onderzoek.

Zij zagen kansen voor de doelgroep en dachten "out of de box" door met kansen te komen voor een iets hoger opgeleide doelgroep. De hoger opgeleide doelgroep valt ook onder de doelgroep van de Participatiewet en is nu nog beschikbaar. Het betreft vaak de doelgroep vallend onder de oude Wajongeregeling.

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 gesprekken en waarnemingen valt te concluderen dat er taken zijn die door mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast constateren we dat er wensen zijn voor werkzaamheden die nu niet of beperkt uitgevoerd worden. Op basis van onze observaties en interviews lijken deze taken voldoende groot in omvang en kunnen zij mogelijk door mensen met minder kwalificaties worden verricht. Het betreft werkzaamheden die snel aan te leren en over het algemeen onafhankelijk van het hoofdproces uit te voeren zijn.

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

Praktijkschool

- Onderwijsassistent praktijkles plant- en dierverzorging (voor, tijdens en na de les): 2 ½ uur/ dag (maandag 4 - 5 uur/ dag)
- Wasserij medewerker: 3 uur per dag
Dit worden meer uren wanneer de andere school de wastaken bij de geobserveerde school onderbrengt
- Seizoenswerk dus geen duurzame functie tenzij een kas wordt ingericht Medewerker tuinonderhoud: 3 à 4 uur/ dag

De taken van de onderwijsassistent zijn te combineren met die van de wasserij medewerker.

Van de taken voor de onderwijsassistent kan ook gekozen worden om alleen de voorbereiding en het opruimen na de les te combineren de functie wasserij medewerker. Daardoor is een functie voor 4 uur/ dag (½ + 3 + ½ uur) mogelijk. Door de 2 werkprocessen te combineren zal de aansturing naar alle waarschijnlijkheid door 2 personen gebeuren. Dat is niet wenselijk voor het laten slagen van een plaatsing.

Een combinatie met de functie medewerker tuinonderhoud lijkt niet logisch vanwege de fysieke eisen die worden gesteld aan de medewerker tuinonderhoud.

Er kan overwogen worden een duurzame stageplek voor de onderwijsassistent door een oudere jaars PRO-leerling in te laten vullen (net als in het verleden). Duurzaam wil zeggen gedurende lange tijd zodat de leerlingen aan de assistent gewend raken.

Er is aangegeven dat er sprake is van overwerk bij de voorbereiding van en het opruimen na de lessen praktijkles plant- en dierverzorging en bij het tuinonderhoud. Dit kan bepalend zijn voor een keuze in taken.

Havo/ vwo-school:

- Activiteiten-medewerker: 2 ½ uur per week met uitzondering van vakanties en toets weken
- Toezichthouder fietsenstalling: 2 uur/ dag

Een combinatie van beide taken tot 1 functie is mogelijk mits er consensus is over de aansturing.

Er zijn ook taken van een hoger kwalificatieniveau gevonden bij de school:

- Activiteiten-PHP programmeur: Parttime omvang voor nader vast te stellen aantal uren
- Beheerder ruimtes van de muziekstudio en het theater: 2 dagdelen/ week
- "Storingsmedewerker" AV-apparatuur: 3 middagen/ week
- Preventiemedewerker AV-apparatuur: 2 middagen/ week

De AV-technicus heeft een voorkeur voor het invullen van de beheer taken. Wanneer de medewerker daarbij ondersteund wordt, hoeft hij niet over te werken. De beheerders functie betreft taken voor zowel de sectie theater als de sectie muziek.

Voor wat betreft de taken van de storing- en preventiemedewerker is een combinatie mogelijk. Eventueel in combinatie met de beheerders functie maar dat is afhankelijk van het kennis- en vaardighedenniveau van de beschikbare kandidaat.

De activiteiten-coördinator is “op zoek” naar een PHP-programmeur. Inzet van iemand met een arbeidsbeperking kan een kostenbesparing opleveren ten opzichte van inzet van een reguliere kracht.

De gevonden taken bij beide scholen zijn ter ontlasting van het OP en OOP. Die werkzaamheden zijn dan extra wat wil zeggen dat het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking geen besparing op het bestaande werkproces zal opleveren. De personele kosten van het OOP van de scholen zullen stijgen. Daar staat meer hoogwaardig kwalitatieve service voor de scholen tegenover die direct dan wel indirect ten goede komt aan de leerlingen. Mogelijk is dit voor de havo/vwo-school een minder groot probleem omdat er sprake is van groei van het leerlingenaantal. De directeur van de havo/vwo-school heeft aangegeven dat wanneer herverdeling van taken meer kwaliteit oplevert, er bereidheid is daar extra kosten voor te maken.

In dit advies is geen aandacht besteed het anders inrichten van aanbestedingstrajecten door de scholengroep. Door social return verplichtingen op te leggen bij nieuwe aanbestedingstrajecten, is het mogelijk direct of indirect mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie op te nemen in het personeelsbestand. Wanneer arbeidsbeperkten via detachering te werk worden gesteld bij de scholengroep, tellen zij mee bij de scholengroep voor de verplichtingen vanuit de Participatiewet. Het is ook mogelijk dat het uitbestede werk meetelt voor de Wet Banenafpraak. Daarvoor moet het bedrijf waar de scholengroep inkoopt, arbeidsbeperkte medewerkers in dienst hebben. Dan is het belangrijk daar goede schriftelijke afspraken over te maken. De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een instrument van TNO dat inzichtelijk maakt dat dit kwalitatief goed geregeld is. Het is raadzaam om ontwikkelingen op dat vlak te volgen tegen de tijd dat nieuwe aanbestedingstrajecten dienen te worden afgesloten.

BUSINESSCASE: KOSTEN EN BATEN ANALYSE

De school heeft er niet voor gekozen een kosten een kosten en baten analyse te maken.

Een voorbeeld van een businesscase treft u hieronder aan zodat de school de analyse later zelf kan doen door middel van het separaat aangeleverde rekenmodel.

Financieel model functiecreatie één medewerker wasserij OF schoonmaak

SBCM - MODEL BUSINESSCASE VOORTGEZET ONDERWIJS			
		Organisatie: 0,5 Medewerker wasserij/ schoonmaak	
		eerste jaar in dienst	
		ga uit van jaarbedragen!	totaal
	Baten		
a	besparing op de kosten doordat een reguliere medewerker de taken niet meer uitvoert		€ 10.683
b	reductie risico personeel en P&O kosten als % van a (bv minder ziekte)	0%	€ -
c	indirecte effecten als % van a, (MVO, werkplezier, invulling social return tbv opdrachten)	0%	€ -
	Totaal baten		€ 10.683
	Kosten		
a+	loonkosten / inleenvergoeding van de medewerker		€ 8.902
a-	-/- loonkostensubsidie / premievoordeel van de medewerker		€ 1.050
b	(extra) kosten aanschaf werkkleding e.a. personeelskosten		€ -
c	(extra) kosten aanpassen werkomgeving / gereedschap		€ -
d	(extra) kosten begeleiding van de medewerker		€ 500
	Investerings (indien van toepassing)	€ .000	% afschr. afschr.kst.
a	gedane investeringen zoals herinrichting taken / werkprocessen voor de medew	€ -	0% € -
b	gedane (extra) investeringen in werkomgeving / gereedschap	€ -	0% € -
c	gedane (extra) investeringen bij de opstart van de begeleiding	€ 420	100% € 420
	Totaal kosten en afschrijving		€ 8.773
	Jaarresultaat		€ 1.910
	Return on investment (in jaren)		0,2

B.a De medewerker uit de doelgroep werkt 0,5 fte en heeft een loonwaarde van 65% ten opzichte van een reguliere medewerker wasserij/ schoonmaak. (Meestal ligt de loonwaarde tussen de 50% en 80%¹).

Dit betekent, dat op de reguliere formatie $0,5 \cdot 0,65 = 0,33$ fte op niveau schaal 2 wordt bespaard. Gerekend is met de eindschaal van schaal 2, 1.951,- per maand * 12 maanden + werkgeverslasten 25%, vakantiegeld 8% en eindejaarsuitkering van 7,4% (samen 40,4%).

Nadere toelichting: Besparing op de kosten doordat een reguliere medewerker de taken niet meer uitvoert maar een doelgroepmedewerker.

Voorbeeld: een doelgroepmedewerker is 60% productief en een medewerker in eigen dienst kost € 25.000,-, dan is de besparing €15.000

B.c Het ...college heeft aangegeven zo goed mogelijk invulling te willen geven aan de Participatiewet.

Daarnaast heeft zij sociale overwegingen en wil graag een voorbeeldfunctie vervullen richting leerlingen en medewerkers. Een aantal scholen waardeert de positieve effecten op 5%.

In overleg met ...college is besloten dit veld niet te vullen.

Indien niet zou worden voldaan aan de quotumregeling uit de Participatiewet gaat een boete gelden van 5.000,- per baan (= 25,5 uur per week) per jaar. Gezien het tijdstip en de randvoorwaarden bij de regeling is hier vooralsnog geen rekening mee gehouden.

K.a+ De medewerker treedt met loondispensatie in dienst op basis van de gebruikelijke cao.

¹ Bron: Disworks

De werkgever betaald alleen voor de geleverde prestatie/ productiviteit. In dit voorbeeld 65%.
Inschaling vind plaats op basis van eind schaal 2. De loonkosten zijn $65\% \cdot 1.951,-$ (*0,5*10 maanden*1,404 werkgeverslasten)

Het ...college wordt geadviseerd 2 maanden proefplaatsing aan te vragen bij het UWV. Dit om het takenpakket definitief vast te stellen en de daadwerkelijke loonwaarde van de medewerker te bepalen. Dit betreft 2 maanden schaal 2 zonder loonkosten (€ 1.951,- is ongeveer 16% bij een productiviteit van 65%). Het is goed om te weten dat het UWV voorwaarden stelt aan een proefplaatsing. Een proefplaatsing dient te worden opgevolgd met een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden en een omvang van 18 uur.

- K.a- Indien een medewerker wordt geplaatst vanuit Wajong, geeft dat recht op een premiekorting van 2.000,- per jaar. Bij 0,5 fte is dat € 1.000,- x 10 /12 (maanden) ivm proefplaatsing.
Er is een no-riskpolis van toepassing die de kosten van verzuim afdekt. We gaan uit van het verzuimpercentage van het reguliere personeel van OOP ...college 2,43% over schooljaar 2013-2014:
 $2,43\% \times 8.902,-$ (veld K.a+) = 216,-
- K.d Fictief: Extra begeleiding van deze medewerker vergt 0,5 uur per week gedurende 40 weken per jaar tegen een tarief van € 25,00
- I.c Fictief: De extra kosten voor begeleiding in de beginfase zijn berekend op 3,5 uur per week gedurende 8 weken tegen een tarief van 15,- per uur (tarief huidige medewerker). De kosten zijn voor 100% aan het eerste jaar toegekend

In verband met aannames op het gebied van productiviteit van medewerkers uit de doelgroep zal het aantal werkelijke uren in de praktijk moeten blijken. Deze productiviteitsaannames en mogelijkheden voor proefplaatsingen kunnen mogelijk worden aangegeven door het WSP of het SW-bedrijf, die zich in de regio sterk maakt voor medewerkers die vallen onder de Participatiewet.

IMPLEMENTATIE VAN DE RESULTATEN

In deze QuickScan hebben we onderzocht wat de mogelijkheden en kansen zijn voor de 2 onderzocht scholen van de scholengroep om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie op te nemen binnen de personele organisatie. De scholengroep vindt het haar maatschappelijke opdracht om invulling te geven aan de verplichtingen voortkomend uit de Participatiewet (Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten).

Bij dit onderzoek is gekeken naar zowel functies als deeltaken en werkzaamheden. Geconstateerd is dat de 2 scholen van de scholengroep door functiesplitsing en het gebruik maken van minder gekwalificeerde werknemers streven naar het invullen van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Een eis voor beide scholen is dat de OP/ OOP wordt ontlast.

Om dit 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. Het WSP kan de HR-afdeling van de scholengroep 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.

De "kandidatenverkenner" geeft werkgevers inzicht in het kandidatenbestand van het UWV (en in de toekomst ook van gemeenten). Het is geen matchingsinstrument. De kandidatenverkenner geeft een beeld of er mensen met een arbeidsbeperking beschikbaar zijn voor de via functiecreatie gevonden taken. Na selectie neemt het WSP contact op om over geselecteerde kandidaten in gesprek te gaan en vast te stellen of een kennismakingsgesprek zinvol is.

Inzet van (oud) leerling(en) van de PRO-school wordt door de praktijkschool niet aanbevolen binnen de eigen school of woonplaats bij een aangesloten school.

NB: Niet alle gevonden taken hoeven tegelijk te worden ingevuld. Bijvoorbeeld de 3 taken ter ondersteuning van de AV-technicus kunnen ook "getrapt" worden ingevuld zodat een medewerker groeit in zijn/ haar functie.

COMMUNICATIE

De gesproken medewerkers hebben suggesties gedaan voor taken die in aanmerking komen voor de doelgroep met een arbeidsbeperking. Het is verstandig dat er terugkoppeling wordt gegeven aan hen die hebben meegedaan over wat er met de resultaten van het onderzoek door de scholengroep/ de scholen wordt gedaan.

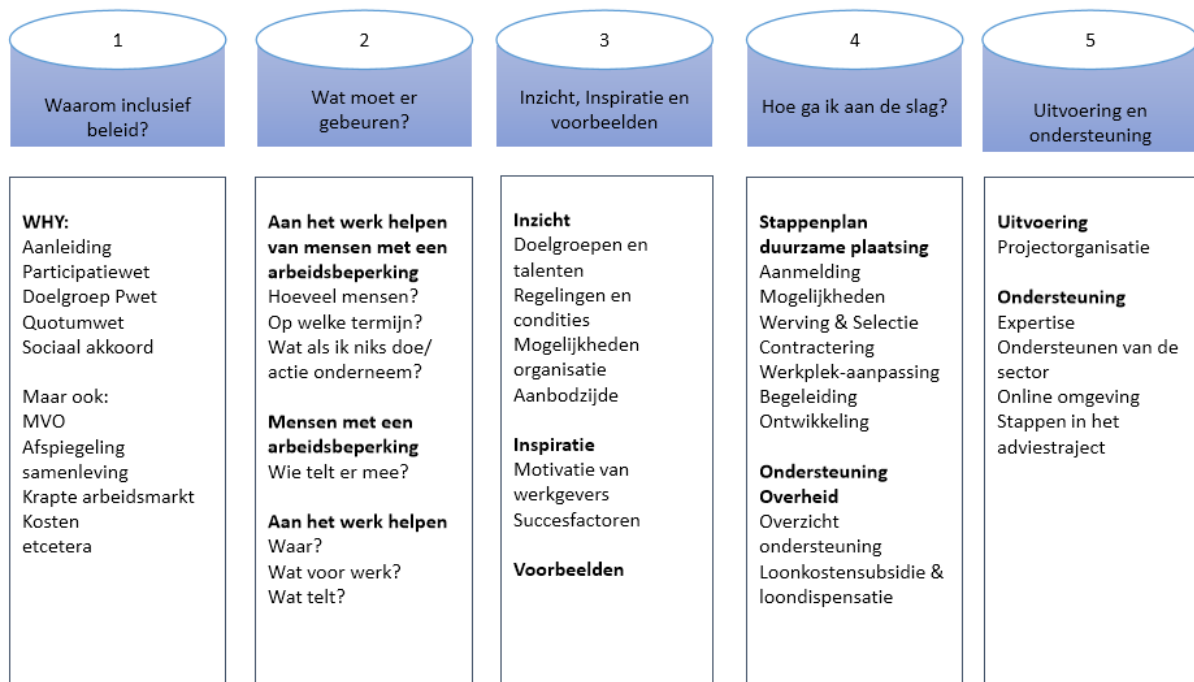
Adequate communicatie binnen de gehele organisatie als ook met alle betrokken functionarissen is van essentieel belang om te zorgen dat er een succesvolle plaatsing wordt gerealiseerd. Voor een duurzame kwalitatief goede arbeidsinpassing is het van belang dat er een passende match is tussen de functie en de medewerker die deze vervult, aandacht is voor de begeleiding, het functioneren en de (door)ontwikkeling van de medewerker. Een van de voorwaarden voor plaatsing op een afdeling is een logische aansturing door één persoon. Voor deze medewerker bestaat een interne jobcoach training "Harrie helpt".

De in bijlage VI opgenomen checklist duurzame plaatsing geeft een beeld van randvoorwaarden waar rekening mee gehouden dient te worden om duurzame plaatsing te realiseren.

Omdat er sprake is van het aantrekken van een medewerker met een arbeidsbeperking om het werk van het zittende personeel dat nu niet of beperkt wordt uitgevoerd mogelijk te maken, is de impact voor het zittende personeel beperkt. Het betreft immers extra arbeidscapaciteit.

De vraag is nu hoe het onderzoek het beste kan worden gepresenteerd om draagvlak te creëren richting de aangesloten scholen zodat zij ook mee gaan doen.

Het stappenplan om te komen tot duurzame plaatsing van arbeidsbeperkten zou er als volgt uit kunnen zien:



Het gaat feitelijk maar om drie stappen:

Willen (draagvlak),

Kunnen (regelen),

Doen en volhouden (aan de slag en vooral "out of the box" denken).

HERKOMST INFORMATIE

De quickscan heeft plaatsgevonden bij 2 scholen:

Havo/ vwo-school bij de “afdelingen”: Audio Visueel, activiteiten en conciërge

Praktijkschool de “afdelingen”: Praktijkles plant- en dierverzorging en interne stage

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

- Website van scholengroep en beide scholen

Er zijn interviews/ observaties afgenomen bij de volgende functionarissen:

- Schooldirecteuren van beide scholen
- Havo/vwo-school: AV-technicus, activiteitencoördinator, conciërge
- Praktijkschool: Leerkracht praktijkvak praktijkles plant- en dierverzorging, stagecoördinator Interne Stage en OOP van de interne stage

De observaties en interviews hebben plaatsgevonden in de maand september 2016

Links naar verwezen websites:

Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO): www.pso-nederland.nl

Kandidatenverkenner: www.samenvoordeklant.nl/nieuws/kandidatenverkenner-banenaafpraak

Harrie helpt training: www.ikbenharrie.nl

Voor actuele informatie en tools over de Wet Banenaafspraken en de Participatiewet:

www.samenvoordeklant.nl

Bijlagen:

Separaat aangeleverd: Rekenmodel arbeidsplaatsen werknemers met arbeidsbeperking in het vo

Separaat aangeleverd: Rekenmodel SBCM BusinessCase VO (na besluit om businesscase uit te voeren)

Separaat aangeleverd: Brochure financiële businesscases SBCM (link: <http://www.sbcm.nl/home.html>)

© Disworks²

² Delen van deze scan zijn afkomstig van de QuickScan en Bedrijfsadvies die in opdracht van SBCM door Disworks voor SBCM is gemaakt.

BIJLAGE I: PRAKTIJSCHOOL WERKPROCESSEN LEERKRACHT PRAKTIJKLES PLANT- EN DIERVERZORGING

Werkproces/ taken Praktijkles plant- en dierverzorging Een lesblok is 1 ½ uur Observatie rond les 10:15 – 11:45 uur	Docent Praktijkles plant- en dierverzorging	OOP Stage	Interne Lln praktijkles plant- en dierverzorging	Interne stage	Etc.	tijd in minuten	Frequentie per dag	Totaal aantal minuten/ uren per dag	Eenvoudige, geschikte taak voor doelgroep: ja/nee	Omstandigheden mogelijk van invloed
Werkproces lesvoorbereiding totaal deeltaken:						30	1 Ma. 2x	30 min /1 uur		Iedere dag 1 blokuur. Op maandag 2
• Leskaarten klaarleggen	X								J	Met checklist haalbare taak
• Boekjes maken (kopiëren) en klaarleggen voor maken opdrachten	X			X (kopiëren)					J	Kopiëren bij docentkamer
• Lesmaterialen er bij zoeken zoals diervoer en zaagsel	X								J	Met checklist haalbare taak
• Stoelen van tafel	X								J	
• Check welzijn planten en dieren	X								J	
• Check randvoorwaarden voor lln om goed te kunnen werken: keukentje en tafels schoon										
• Ontwikkelmateriaal lln voor docent kopiëren (methode profijt)	X								J	Deeltaak kopiëren is geschikt
• Check of de verzamelmap toe is aan differentiatie map per lln. En daar evt. voorbereidingen voor treffen (mappen, tabbladen pakken, perforeren gemaakte opdrachten)									N/J	De mappen worden door de lln zelf gemaakt. Elke lln krijgt eigen map met eigen lesstof. De check is aan de docent. Klaarzetten materialen is een haalbare taak
Werkproces praktijkles plant- en dierverzorging totaal deeltaken:							1 Ma. 2x	1,5 uur / 3 uur		Aanwezigheid hele les vereist om wachttijd te verkleinen
• Welkom heten bij de ingang	X					5		5 min.	N	
• Uitleg doel van de les (10:20 - 10:35)	X					15	1	15 min.	N	
• Taken verdelen (7x)	X								N	
• Stoelen aanschuiven bij de “kring”	X								J	

• In assisteren bij hun lesuitvoering zodat ze aan de gang kunnen ³ (10:35 – 11:35)	X					60	1	1 uur	N/ J	Deels. Kennisvragen geen taak. RUST
• Tussendoor kleine huishoudelijke taken verrichten (keukentje schoon houden, vuilniszak in afvalbak)	X								J	
• Toezicht welzijn planten en dieren	X								J	
• Opruimen			X						J	Taken van de doelgroep. Niet overnemen maar assisteren en sturen
• Schoonmaken van de dierenverblijven			X						J	
• Dieren knuffelen			X						J	
• Planten water geven			X						J	
• Schoonmaken keuken	X		X						J	
• Evaluatie van de les (11:35 - 11:45): ✓ Spelregels kringgesprek ✓ Wat gaat goed bij de leerling ✓ Evt. wat kan beter bij leerling ✓ Feedback van In aan de juf	X		X deels			20	1	20 min.	N	Is lesinhoud
Werkproces na afloop van de les totaal deeltaken:							1 Ma. 2x	30 min / 1 uur		Onrust in de les? Dan 45 min./ 1 uur nodig
• Mandjes sorteren	X								J	
• Wasmand naar interne stage brengen	X					15	1	15 min	J	
• Kopiëren lesbeoordeling	X					5	1	5 min.	J	
• Werk- en schooltafels schoonmaken	X								J	
• (les)materiaal klaarzetten voor volgende dag	X								N/ J	Deels. Kennisinhoudelijk niet
• Stoelen op de tafels zetten	X								J	
• Vloer vegen (onder vensterbank)	X								J	
• Check welzijn planten en dieren	X								J	
• Keuken schoonmaken	X					30	3x/ week	...	J	

³ Meelopen naar het magazijn (In mogen niet alleen/ zonder toestemming in het magazijn), hamsterreismand uit magazijn halen, zaagsel en stro halen), verwijzen naar de leskaart, vragen beantwoorden, bijsturen, theoretische opdracht vraagt meer (motivatie) sturing en inhoudelijke kennisoverdracht, controle kwaliteit opdrachten, werkkaart geven, stimuleren de lestaken uit te voeren, met leerling map maken (ordenen, perforeren).

De leerkracht verricht tijdens de les veel uitvoerende taken die niet vallen onder de kerntaken. Om “wachtijd = kliertijd” te voorkomen probeert de leerkracht overal aanwezig te zijn. Dat lukt niet altijd omdat activiteiten plaatsvinden in verschillende ruimtes. De leerkracht is niet altijd binnen het zicht van de lln. De leerlingen wachten dan tot zij verder kunnen. Als er ondersteuning aanwezig is voor de “doe”-taken, heeft de leerkracht meer tijd voor de kerntaken. De kwaliteit van de lessen gaat hiermee omhoog. Er is tevens ruimte voor sturing op (zelfstandig) gedrag. Nu worden tips gegevens maar door de hectiek kan daar onvoldoende direct op gestuurd worden.

Conclusie:

De leerkracht verricht veel elementaire taken die eenvoudig aanleerbaar zijn en enige mate van zelfstandig werken vragen. Wanneer deze eenvoudige taken binnen een gestructureerde setting plaatsvinden is het werk geschikt voor een assistent met een arbeidsbeperking. De leerkracht weet wat de ideale setting is voor een potentiële assistent omdat de assistent het zelfde kennis en vaardigheden niveau heeft als de PRO-leerlingen.

De taken zitten dusdanig in het takenpakket verweven dat een assistent naast de leerkracht de beste oplossing lijkt.

Duidelijke taakafbakening tussen de taken van de arbeidsbeperkte assistent en de leerkracht is noodzakelijk en een goede instructie en begeleiding bij de start.

Taken zijn grofweg onder te verdelen in ondersteuning aan het onderwijsproces (kopieer taken/ helpen met het maken van de mappen van de leerlingen), begeleiding van de leerlingen en organisatie (schoonmaak, magazijnbeheer)

De gevraagde vaardigheden van de assistent zijn:

Goed organiseren/ taakgericht

Kunnen omgaan met leerlingen in groepjes van twee (enige didactische vaardigheid)

Samenwerken

Sociale vaardigheden (communicatief)

Vriendelijk

Positief ingesteld/ respectvol

Rustig

Om kunnen gaan met weerstand

Indicatoren van belang voor functiecreatie gesprek september 2016

Het hoofdproces van de afdeling	<p>Docent praktijklessen PRO-onderwijs praktijks plant- en dierverzorging. Dier en plantverzorging en gewenst gedrag aanleren. Tijdens de les is het doel de leerling zo zelfstandig mogelijk aan de taak te laten werken. De taken mogen niet worden overgenomen. Het jaar opgedeeld in 2 blokken. De blokken zijn opgedeeld in 2 delen van 10 weken. Lessen in totaal 12 uur/ week. Iedere dag 1 blokkuur van 90 minuten behalve op maandag dan 2 blokken (op maandag totaal 180 minuten). Het vak is nog in ontwikkeling. Tijdens de les wordt gewerkt met les- en werkkaarten. Vanwege het niveau van de doelgroep (po niveau 3 tot 4) wordt veel gewerkt met pictogrammen. Er is een nauwe samenwerking met de OOP van de interne stage voor de tuin: 1x/ week</p>	
Indicatoren	Aankruisen	Opmerkingen
Onder niveau werken	X	<p>Uitvoerende taken/ de "doe" taken liggen onder het niveau van de leerkracht. Kan niet volledig worden overgedragen. Te denken valt aan een assistent in de les.</p> <p>De schoonmaak werkzaamheden vooraf en na afloop van de les.</p>
Werk dat onvoldoende aandacht krijgt	X	De assistentie van leerlingen bij hun lestaken, vindt niet altijd in de klas plaats. De leerkracht heeft daardoor niet altijd zicht op wat zich afspeelt in de klas.
Werk dat afleidt van hoofdtaken	X	De uitvoerende taken en vooral de assistentie van de leerlingen daarbij, leiden af van sturing aan lesinhoud en kennisoverdracht.
Werk dat hoofdtaken belemmert of verstoort	X	Schoonmaak werkzaamheden tijdens de les.
Werk dat snelheid van werkproces vertragen		
Werk dat zich opstapelt/ blijft liggen	X	De tuin dit schooljaar pas in het voorjaar gereed. Tot die tijd: leeghalen, spitten, grond verrijken, schooltuin concept maken samen met professional. Daar komen taken uit voort die geschikt zijn voor een arbeidsbeperkte medewerker.
Overwerken	X	Als er onrust in de klas is, dan stapelt het schoonmaakwerk zich op voor na de les. Dan duurt het opruimen langer (15 tot 30 minuten).
Regelmatig externen om werk uit te voeren		
Werk dat mogelijk interessant is en er nu niet is		
Werk waar hulp of ondersteuning nodig is	X	Assistentie in de les is gewenst.
Werk op elementair niveau dat is los te koppelen		
3 taken uit functieomschrijving die als ze weggehaald worden het werk sneller, beter en	X	Assistentie van "doe" taken voor, tijdens en na de les. Denk daarbij aan het verschonen van de dieren. Dat levert rust op bij de leerkracht wat ten goede komt aan de lesinhoud.

efficiënter laat lopen		
Uitzendkrachten		
Vraagt het werk specifieke eisen?	X	<p>Idem observatie werkprocessen/ taken:</p> <p>Goed organiseren/ taakgericht</p> <p>Kunnen omgaan met leerlingen in groepjes van twee (enige didactische vaardigheid)</p> <p>Samenwerken</p> <p>Sociale vaardigheden (communicatief)</p> <p>Vriendelijk</p> <p>Positief ingesteld/ respectvol</p> <p>Rustig</p> <p>Om kunnen gaan met weerstand</p>
Anders,		<p>De leerkracht praktijkles plant- en dierverzorging is enthousiast om met een medewerker met afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te gaan. Het voordeel is dat de leerlingen tot dezelfde doelgroep behoren. Het is daardoor goed in te schatten of ondersteuning haalbaar is. De ervaring met inzet oudere jaars PRO-leerlingen bij de lessen is positief. Er kan dan ook gedacht worden aan een langdurige stageplek (voor de rust in de klas is 1 gezicht wenselijk gedurende lange tijd (1 jaar). De leerkracht brengt structuur aan richting de leerlingen. Door bijvoorbeeld te werken met checklists, kan ook de benodigde structuur aangebracht worden voor een assistent met een arbeidsbeperking.</p>

BIJLAGE II: PRAKTIJSCHOOL WERKPROCESSEN INTERNE STAGE

Indicatoren van belang voor functiecreatie voortkomend uit gesprekken tijdens rondgang/ rondleiding praktijkschool september 2016		
Aspecten algemeen genoemd door manager / leidinggevende	De medewerker met een arbeidsbeperking mag geen verdringing opleveren voor het leerproces van de leerlingen. De lessen van de interne stage worden begeleid door 2 OOP-medewerkers. Zij worden geassisteerd door 2 stagiaires van een MBO-opleiding. De IIn volgen een jaar lang ongeveer 11 verschillende interne stages zodat IIn ontdekken wat ze kunnen en willen met het oog op sectorkeuze later. De interne stageles duurt 3 uur.	
Hoofdproces(sen) betreffende onderdeel van het bedrijf	Interne stage: Leerproces. In basis doen leerlingen de taken zelf. Een taak is een onderdeel van een ontwikkelproces. Leerlingen zullen daarom een taak nooit lang blijven doen. Dat is de reden dat de OOP-medewerkers de taken die blijven liggen zelf gaan doen.	
Indicatoren	Aankruisen	Opmerkingen
Onder niveau werken	X	Wasgoed van de horecaleerlingen sorteren, wassen, drogen, strijken en opvouwen. Mogelijk komt daar de was van een andere school bij.
Werk dat onvoldoende aandacht krijgt		
Werk dat afleidt van hoofdtaken		
Werk dat hoofdtaken belemmert of verstoort		
Werk dat snelheid van werkproces vertragen		
Werk dat zich opstapelt/ blijft liggen	X	Op woensdag en vrijdag is de OOP-medewerkster van de wasserij vrij. Het werk blijft dan liggen.
Overwerken	X	Tuin en techniek wat wil zeggen het repareren van gereedschap.
Regelmatig externen om werk uit te voeren		
Werk dat mogelijk interessant is en er nu niet is	X	<ul style="list-style-type: none"> Een wens voor de toekomst: Een kas voor de tuin. Mits er genoeg begeleiding kan zijn. Een kruidentuin met ingrediënten voor de gezonde keuken. Elke klas een eigen tuin.
Werk waar hulp of ondersteuning nodig is		
Werk op elementair niveau dat is los te koppelen		
3 taken uit functieomschrijving die als ze weggehaald worden het werk sneller, beter en efficiënter laat lopen	X	Wasserij werkzaamheden Grove werk in de tuin: leeghalen, spitten, grond verrijken

Uitzendkrachten		
Vraagt het werk specifieke eisen	X	Kennis van de tuinieren
Anders,		Bij voorkeur wordt er niet gewerkt met oud leerlingen omdat zij dan niet van het stempel "leerling" afkomen. (Oud)leerlingen van het praktijkonderwijs worden niet in dezelfde plaats bij een aangesloten school te werk gesteld. Leerlingen komen elkaar buiten het onderwijs in ander verband tegen (sport, uitgaan). De school wil ten alle tijden voorkomen dat haar (oud)leerlingen worden gestigmatiseerd.

Elementaire taken die eenvoudig aanleerbaar zijn en enige mate van zelfstandigheid vereisen die uit het bestaande werkproces van de OOP-medewerker kunnen worden gehaald zijn:

Functie I: Wasserij medewerker (3 uur per dag (15 uur/ week) excl. pauze

Doel van de functie

Het zelfstandig verrichten van de waswerkzaamheden voor de praktijkleerlingen van de school (en evt. de andere school)

De leerkracht ondersteunen bij het leerproces wassen. Op dat moment voeren de leerlingen de wastaken uit.

Werkzaamheden

12:15 tot 15:15 Deze werkzaamheden mogen ook in de ochtenduren. Dan dus zonder aanwezigheid van stagebegeleider en leerlingen!

Was ophalen, was sorteren conform wasvoorbeeld, wassen/ beheer wasmachine, was drogen, opvouwen en wegbrengen.

Functionele vereisten

- Nauwkeurig en netjes werken
- Zelfstandig werken
- Kennis van toepassing en gebruik van wasmiddelen
- Vaardigheid in het bedienen en onderhouden van wasmachines
- Sociaal vaardig vanwege het omgaan met leerlingen
- Sterk vanwege het fysieke werk

Functie II: Medewerker tuinonderhoud (3 tot 4 uur per dag gedurende de maanden april tot en met eind oktober⁴ met een piek rond de zomerperiode)

Doel van de functie

Het zelfstandig gereed maken en onkruid vrijhouden van de tuin voor gebruik door de leerlingen.

De leerkracht ondersteunen bij het leerproces tuinieren. Op dat moment voeren de leerlingen de tuintaken van de medewerkers tuinonderhoud uit.

Werkzaamheden

Tussen 12:15 en 16:15 uur Deze werkzaamheden mogen ook in de ochtenduren. Dan dus zonder aanwezigheid van stagebegeleider en leerlingen!
Leeghalen, ompspitten/ vrezem/ ploegen, verrijken en zaai klaar maken van de moestuin van de school.
Het verrichten van ad hoc werkzaamheden ten behoeve van de tuin zoals ondersteunen bij wilgen knotten. Ten gevolge van weersomstandigheden kunnen werkzaamheden verplaatst worden naar een ander tijdstip op de dag/ in de week.

Zoals het zich nu laat aanzien betreft het tijdelijk werk van het voorjaar tot en met het najaar dat door een **tijdelijke arbeidskracht** kan worden verricht.

De school heeft de wens om een kas in te richten. Dat levert continuïteit op bij het aanleveren van ingrediënten aan de gezonde keukens van de school. Uitvoering geven aan deze plannen zou betekenen dat de werkzaamheden van de medewerker tuinonderhoud ook buiten het tuinseizoen kunnen plaatsvinden. De school biedt met een kas een passend antwoord op de scholen uit de omgeving die dit aanbod al hebben.

Functionele eisen

- Kennis van en affiniteit met tuinieren
- Netjes werken
- Zelfstandig werken
- Kennis van toepassing, gebruik en onderhoud van tuingereedschap
- Sociaal vaardig vanwege het omgaan met leerlingen
- Flexibel inzetbaar vanwege weersomstandigheden
- Sterk vanwege het fysieke werk

⁴ Werkzaamheden kunnen plaatsvinden zolang er geen vorst in de grond zit.

BIJLAGE III: HAVO/VWO WERKPROCESSEN ACTIVITEITEN

Gesprek coördinator activiteiten, september 2016

Taken waar aan gedacht kan worden bij activiteiten die docenten zouden kunnen ontlasten bij hun werkzaamheden (Praktijkonderwijs in diverse projectvormen)

De enige activiteiten waar taken uit voort zouden kunnen komen voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zijn de projecten waar iets met de handen wordt gemaakt zoals meubel maken ("Timmeren"), kussen maken, fashion en evt. wilde planten.

De werkzaamheden bestaan uit de volgende taken:

- voorbereiden van de les: klaarzetten van materialen
- ordelijk houden van het lokaal tijdens de les
- het assisteren bij de les (eenvoudige werkzaamheden: naaien en houtbewerken)
- opruimen na de les: terug leggen van de materialen

Functieprofiel: Affiniteit met handvaardigheid/ houtbewerking. Fysiek sterk. Kunnen naaien. Enige mate van sociaal emotionele vaardigheden/ omgaan met jongeren. Enige mate van flexibiliteit (de samenstelling van de groep verandert 3/ 6 wekelijks, en projecten worden niet elke periode aangeboden)

Ingeschatte hoeveelheid werk: De lessen worden dit jaar het 8^e en 9^e uur gegeven (14:45 tot 16:15 uur). Voorbereiden en opruimen rond deze uren, maakt dat de taak wordt ingeschat om 2 ½ uur per dinsdagmiddag. Tijdens vakanties, excursies en toetsweken is er geen activiteit.

Voorwaarden bij het selecteren van de activiteiten:

Logische aansturing. Geen pedagogische taken

Advies:

De taken timmeren en handvaardigheid vragen om een ander type medewerker.

Mogelijk zijn de taken rond het project Timmeren, te combineren met taken voorkomend uit de observatie van de werkzaamheden van de conciërge. Dat moet dan blijken tijdens de observatie. De vraag die zich dan aandient is of er sprake is van een logische aansturing.

De taken voor de activiteiten kussens maken en fashion zijn te combineren. Beide lokalen grenzen aan elkaar en er wordt gewerkt met dezelfde basismaterialen en hulpmiddelen. De taken zijn nagenoeg hetzelfde.

De taken voor beide activiteiten zijn te klein in omvang om er een functie van te maken.

Het advies is om de taken timmeren en combi kussen/ fashion als stageplek aan een vso of PRO-school aan te bieden. Te denken valt aan een stageplek Timmeren en een stageplek combi kussen/ fashion. Wanneer er gekozen wordt voor een PRO-school, kan er binnen de scholengroep gezocht worden naar een geschikte leerling. Dit is financieel aantrekkelijker voor de school omdat er hoogstwaarschijnlijk geen economische meerwaarde kan worden gecreëerd wanneer er een medewerker zou worden aangetrokken: Er is geen ander werk dat de docent op dat moment kan oppakken.

NB: De activiteit Timmeren wordt nu nog niet aangeboden.

Vanwege het projectmatige karakter van de projecten en mogelijke nieuwe nog in ontwikkeling zijnde projecten, worden de projecten niet elk blok aangeboden. De coördinator adviseert een medewerker aan te stellen die flexibel kan worden ingezet op verschillende projectactiviteiten (de meer doe dingen) aangestuurd door de conciërge. De docenten kunnen dan deze medewerker op hun verzoek inzetten ter ondersteuning en de vraag hiervoor neerleggen bij de conciërge. Dan noemen we de medewerker medewerker.

BIJLAGE IV: HAVO/ VWO WERKPROCESSEN AV-MEDEWERKER

AV-technicus sept. 2016.

De AV technicus van de school is verantwoordelijk voor het onderhoud, juist functioneren en ontwikkelen van alle audiovisuele installaties.

Taken waar aan gedacht kan worden ter ondersteuning van de AV technicus:

1. Beheer van de ruimtes van de muziekstudio en het theater (2 ruimtes dus ook voor de sectie muziek). Deze taak is om de specialist te ontlasten.

- De ruimtes zouden er uit moeten zien conform een vaste opstelling. Er dient een check plaats te vinden of dat zo is. Zo niet? Dan wordt er een signaal afgegeven aan betreffende sectie (muziek of theater). Na een inwerkperiode is de medewerker in staat zelfstandig de opstelling neer te zetten
- Check of er iets defect is aan muziekinstrumenten (gitaren, drumstel). Signaal geven aan de AV technicus dat er iets stuk is. Bij voorkeur zelf verrichten van eenvoudige reparaties (snaren vervangen, bedrading repareren)
- Inventaris bijhouden zoals: Het bijhouden van het aantal snaren/ snoeren dat op voorraad is. Controle op aanwezigheid van alle gitaren. Als een gitaar mist, vervolgens een signaal afgeven bij de betreffende sectie
- Inroosteren van de muziekstudio en het theater voor lesgebruik, lezingen en ouderavonden. Controleren dat de materialen klaar staan voor gebruik: Podium klaar, kathedr beschikbaar, testen van de instrumenten (doet het licht, video, beamer, microfoon het). Na een inwerkperiode is de medewerker in staat zelfstandig de opstelling neer te zetten. Controle op gebruik muziekstudio en theater op basis van rooster. Is de gebruiker ook daadwerkelijk ingeroosterd? Zo niet, daarop aanspreken.

Deze laatste taak levert overwerk op voor de AV-medewerker.

Functieprofiel: Affiniteit met muziek en theater (speelt bij voorkeur een instrument). Talent/ interesse in techniek.

Positief ingesteld. Redelijke mate van zelfstandigheid.

Ingeschatte hoeveelheid werk: 8 uur/ week verdeeld over 2 dagdelen voor iemand met een beperking

2. Het opvolgen van storingen aan technisch ondersteunende hulpmiddelen die gebruikt worden bij de lessen: beamer, Apple TV, audio apparatuur etc. Deze taak is om de specialist te ontlasten.

- De AV technicus meldt de storing aan de medewerker. De medewerker gaat naar het lokaal/ ruimte waar de storing zich voordoet. Aan de hand van een sjabloon worden enkele eenvoudige testen uitgevoerd. Eenvoudige reparaties kunnen ter plekke worden verholpen (bijvoorbeeld stroom aansluiten). Wanneer het hulpmiddel stuk is, wordt dit losgeschroefd, meegenomen en ter reparatie aangeboden aan de AV technicus. Na reparatie wordt het hulpmiddel weer teruggebracht naar de oorspronkelijke ruimte en vastgemaakt.

Functieprofiel: Enige mate van zelfstandigheid vereist. Enige mate van sociale vaardigheid (er kan les zijn in het lokaal/ of de medewerker wordt aangesproken over een probleem door een docent op de gang). Kennis/ affiniteit met ICT. Om kunnen gaan met enige mate van tijdsdruk (het werk kan zo worden gepland dat dit minder aan de orde is).

Ingeschatte hoeveelheid werk: 3 middagen per week.

3. Werkzaamheden ter voorkoming van storingen aan technisch ondersteunende hulpmiddelen die gebruikt worden bij de lessen (preventie). Het betreft taken die nu onvoldoende aandacht krijgen.

- Technische hulpmiddelen in de lokalen, beamer, Apple TV, audio apparatuur, worden getest of ze het nog doen: De apparatuur wordt aangezet en afgesloten conform het sjabloon. Indien defect wordt een signaal afgegeven aan de AV technicus.
Ingeschatte hoeveelheid werk: ½ dag/ week
- Eenvoudige schoonmaakwerkzaamheden aan de technische hulpmiddelen zoals het stofzuigen van de beamer en het poetsen van de lens van de beamer.

Ingeschatte hoeveelheid werk: 1 middag/ week

Functieprofiel: Enige mate van zelfstandigheid vereist. Beperkte kennis/ affiniteit met ICT

Ingeschatte hoeveelheid werk van de 2 taken samen: 2 middagen/ week

4. Op termijn ondersteunende werkzaamheden bij de 4 tot 5 theatervoorstellingen/ jaar

- Voorbereidingen ten behoeve van de voorstelling tussen 12:00 en 19:00 uur zoals het klaarzetten van de theateropstelling en in mindere mate de apparatuur. Dat laatste vraagt specialistische kennis en kan niet van de medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt worden verwacht.

Algemeen:

De AV technicus is de enige medewerker die deze werkzaamheden verricht. Het zou prettig zijn wanneer er een collega komt ter ondersteuning van de werkzaamheden. Het gaat niet zozeer om vervanging van de AV technicus. Daar is het werk te specialistisch voor. Het is prettig om ervaringen te delen en elkaar te herinneren aan afspraken. Het ideale scenario dat de AV technicus voor ogen heeft is een medewerker met potentieel die in de loop der tijd kan groeien in de functie.

Het werk van de AV technicus is hectisch. Werkzaamheden zijn niet te plannen. Efficiënt werken is lastig door de hoeveelheid op te lossen "brandjes" die er per dag voor komen. De AV technicus is bekend met de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt en de randvoorwaarden die een medewerker met ASS/ ADD/ ADHD nodig heeft om goed te kunnen functioneren (structuur, prikkelarme omgeving, geen tijdsdruk)

Het eenvoudige elementaire werk dat de AV technicus verricht is dusdanig georganiseerd dat dit niet meer voor komt. Een deel van de werkzaamheden zal gedaan worden door leerlingen van de school zodat zij kennis kunnen maken met het vak AV technicus. Dit betreft ondersteuning bij de 4 tot 5 theatervoorstelling/ jaar. Voor de open dagen, diploma-uitreiking etc. worden gespecialiseerde technici ingehuurd.

Invulling geven aan de eerst genoemde taak, heeft de voorkeur.

BIJLAGE V: HAVO/ VWO WERKPROCESSEN COÖRDINATOR CONCIËRGES

Indicatoren van belang voor functiecreatie coördinator conciërges gesprek september 2016		
Het hoofdproces van de afdeling	Gebouw beheer, het verlenen van technische en andere ondersteunende diensten en er op toe zien dat alles goed verloopt bijvoorbeeld het voorkomen van ruzies, vechten en diefstal. De conciërges zijn geen politieagenten. Er wordt sturing gegeven aan de IIn. De verantwoordelijkheid wordt zoveel als mogelijk daar gelaten waar die hoort te liggen. De IIn leren zo respectvol met de conciërges en anderen uit de directe omgeving om te gaan.	
Indicatoren	Aankruisen	Opmerkingen
Onder niveau werken		
Werk dat onvoldoende aandacht krijgt	X	<ul style="list-style-type: none"> De receptie in de “loge” is niet permanent bemand. De conciërge pleit voor een klantvriendelijkheid uitstraling en dus voor een receptie in de school. De telefoon is nu doorgeschakeld naar een centrale locatie waar een aantal receptionistes werkzaam zijn voor alle scholen van de scholengroep. Gesuggereerde taken voor de receptie in de “loge”: Eenvoudige receptioniste/ telefoniste werkzaamheden, IIn en ouders ontvangen, leveranciers ontvangen en pakjes in ontvangst nemen. De werkzaamheden zijn van 09:00 tot 14:00 uur. Het betreft eenvoudige taken. Toezichthouden plein eerste verdieping. Daar mag niet gegeten en gedronken worden. Daar is geen toezicht tijdens de pauzes. Is dit werk geschikt? Vraagt zelfstandig kunnen werken
Werk dat afleidt van hoofdtaken	OP	Toezichthouden door leerkrachten is opgenomen in de jaartaak van de docent. Kan dit worden overgedragen aan een arbeidsbeperkte? Voorstel in de ochtend (1 ^e en 2 ^e pauze) door een arbeidsbeperkte laten doen en in de middag (3 ^e en 4 ^e pauze) door het OP. Dit bespaart geld en irritatie bij OP. VRAAG: past dat nog in de filosofie van de school?
Werk dat hoofdtaken belemmert of verstoort		
Werk dat snelheid van werkproces vertragen		
Werk dat zich opstapelt/ blijft liggen		
Overwerken		
Regelmatig externen om werk uit te voeren		
Werk dat mogelijk interessant is en er nu niet is		
Werk waar hulp of ondersteuning nodig is		
Werk op elementair niveau dat is los te koppelen		
3 taken uit functieomschrijving die als ze	X	Toezichthouder fietsenstalling.

weggehaald worden het werk sneller, beter en efficiënter laat lopen		<p>In het kader van (brand)veiligheid dienen de fietsen in de daar voor bestemde rekken te staan. Maar de uitstraling van de school speelt ook een rol bij deze functie. Voorkomen van irritatie, zorgt voor rust in de school.</p> <p>Gesuggereerde taken:</p> <p>08:00 - 08:15 Schoonhouden van het schoolplein.</p> <p>08:15 – 10:00 Fietsenstallingen opruimen. Toezicht houden op leerlingen, zodat die netjes en op de juiste plek hun fietsen in het fietsenrek zetten. Fietsen die niet op slot staan op slot zetten en fietsen die niet recht staan recht zetten.</p> <p>Tussendoor verrichten of assisteren bij kleine fietsreparaties of seizoenswerk zoals bladblazen bij parkeerplaats van de auto's. Mogelijk is het toezicht uit te breiden met toezicht op het parkeren van de auto's van het OP en OOP</p> <p>Bij terugkeer van Iln na buitensporten ontstaat het probleem weer maar is dan minder aan de orde als in de ochtend het goede voorbeeld is gegeven.</p> <p>Vanaf de eerste pauseronde wordt de taak overgenomen door de corvee Iln</p> <p>NB: Voor grote fietsreparaties wordt gebruik gemaakt van een commerciële mobiele fietsmaker.</p>
Uitzendkrachten		
Vraagt het werk specifieke eisen?		<p>Sociale vaardigheden vanwege het omgaan met leerlingen en ouders. Dit vraagt om pedagogische kwaliteiten.</p> <p>Hans verwacht geen "pestgedrag" naar iemand met een arbeidsbeperking. Het betreft een school met havo-vwo Iln. Zijn ervaring is dat dit geen issue wordt.</p> <p>De school groeit tot nu toe elk jaar in Iln-aantal. De werkprocessen worden groter of er komen meer taken.</p>
Anders,		<p>Gevraagd of de activiteiten-medewerker, conform de beschrijving, onder de verantwoordelijkheid kan komen te vallen van de conciërges. De conciërge vindt de aansturing een taak van de coördinator.</p> <p>De school heeft een convenant met de gemeente om zwerfval in de wijk te verminderen. De corveedienst van de Iln (1^e t/m 3^e leerjaar) is daar een antwoord op. Dat dient zo te blijven zodat de Iln zich verantwoordelijk voelen voor het opruimen van afval ook buiten de corvee.</p>

De taken die elementair, eenvoudig aanleerbaar, een redelijke mate van zelfstandigheid vragen en waarvan een functie kan worden gemaakt zijn:

Functie I: Assistent toezichthouder 3 uur/ dag (15 uur/ week) incl. pauze

08:00 - 08:15 Schoonhouden van het schoolplein.

08:15 – 10:00 Fietsenstallingen opruimen. Toezicht houden op leerlingen, zodat die netjes en op de juiste plek hun fietsen in het fietsenrek zetten. Fietsen die niet op slot staan op slot zetten en fietsen die niet recht staan recht zetten.

Tussendoor verrichten of assisteren bij kleine fietsreparaties of seizoenswerk zoals bladblazen bij parkeerplaats van de auto's.

Mogelijk is het toezicht uit te breiden met toezicht op het parkeren van de auto's van het OP en OOP

Pauze van ...

10:00 – 10:30 Toezicht houden in de aula (of op het plein op de eerste en tweede verdieping mits voldoende zelfstandig kan worden gewerkt)

10:30 – 10:45 Post halen en brengen centrale locatie

10:45 – 11:15 Toezicht houden in de aula (of op het plein op de eerste en tweede verdieping mits voldoende zelfstandig kan worden gewerkt)

Functie II: Receptionist 4,5 uur/ dag (22,5 uur/ week) incl. pauze

09:00 – 14:00 Eenvoudige receptioniste/ telefoniste werkzaamheden, IIn en ouders ontvangen, leveranciers ontvangen en pakjes in ontvangst nemen.

Beide taken zijn uit te voeren door een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Zowel functie I als II betreft een uitbreiding van het aantal uren. Bij functie I is één OP minder nodig gedurende 1 uur/ dag voor de toezichthoudende taak.

In een Businesscase kan worden doorgerekend wat de kosten zijn voor de school.

Checklist voor duurzame plaatsing op een afdeling

Vooraf geregeld:

- Heeft de afdeling duidelijke werkprocessen/ stabiele werkprocessen
- Is er draagvlak binnen de afdeling
- Zorg voor communicatie binnen de organisatie
- Zorg voor passend werk:
 - Is het werk passend voor de organisatie
 - Is het werk passend voor een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt. Denk daarbij aan de volgende omstandigheden die van invloed zijn op het aan te trekken niveau van de medewerker:
 - Mate van zelfstandigheid
 - Onvoorspelbaarheid van het werk
 - Werktempo (tussen de 50 en 80% (bron Disworks)
 - Werken met deadlines
 - Fysieke inspanning
 - Sociale vaardigheden

NB: Vaak betreft het maar 1 of 2 taken die tot een functie leiden

- Wat zijn de gevolgen voor het zittende personeel? Voorkom verdringing. Ook bij insourcen
- Is er een passende match⁵ tussen de functie/ taken en een gemotiveerde/ gekwalificeerde kandidaat
- Heeft de medewerker uit de doelgroep een functie/ taken die past bij de "huidige" mogelijkheden?
- Heeft de leidinggevende een actueel inzicht in de mogelijkheden (en beperkingen) van de medewerker?
- Zijn indien nodig aanpassingen nodig voor de functie, werkplek (en/ of het werkproces)?

Match:

- Neem contact op met het Werkgeversservicepunt in de buurt www.werk.nl Werkgevers onder de knop wervingsadvies. Zij kunnen informeren over beschikbare kandidaten, regelingen en condities (inzet voorzieningen zoals werkplek aanpassing en jobcoaching).
- Werknemers van een hoger opleidingsniveau kunnen ook gevonden worden bij stichting/ commerciële instellingen zoals Emma at Work en Randstad Participatie maar zijn duurder.
- Focus op de mogelijkheden i.p.v. beperkingen (Ja en ... i.p.v. Ja maar ...)

Aan de slag en dan ...

- Zorg dat de integratie geregeld is:
 - Borg samenwerking met reguliere collega's
 - Kennis over de beperking bij collega's
 - Betrokkenheid bij informele activiteiten (koffiepauze, lunch, personeelsbijeenkomsten)
 - Net als andere collega's informatie over de organisatie
 - Zo nodig instructie op maat
- Functioneren en ontwikkelen:
 - Inwerken rekening houdend met de beperking
 - Is er een 1x/ jaar een functioneringsgesprek en zijn afspraken vastgelegd
 - Is er inzicht in ontwikkelmogelijkheden en wordt dit gestimuleerd/ geconcretiseerd
- Begeleiding: In- (een "Harrie"⁶ is een must!) en extern via de matchingsorganisatie (één jobcoach)
- Zorg voor een logische aansturing (lieft één leidinggevende)

⁵ Via het WSP, sociale ondernemer, commerciële partij die ook op de hoogte zijn van subsidiemogelijkheden. Vraag om 1 aanspreekpunt

⁶ Zie de website www.ikbenharrie.nl