

QUICKSCAN EN BUSINESSCASE FUNCTIECREATIE CVO GROEP



Versie : 12 juli 2017 DEF
Auteur: Jacqueline Koolhaas (info@jobmates.nl)
In opdracht van: Voion voor de CVO Groep

INHOUD

Inleiding.....	3
Context.....	3
Aanpak	4
Quick Scan CVO Groep	4
Aanvullende opmerkingen	6
Conclusie en aanbeveling op basis van QuickScan.....	7
Businesscase: Kosten en baten analyse	8
Implementatie van de resultaten.....	12
Communicatie	13
Herkomst informatie.....	13
Bijlage I.....	14
Bijlage II.....	16
Bijlage III.....	17

Bijlagen

- I Functiebeschrijving ondersteunend ICT medewerkster
- II Tips voor inclusief HR-beleid
- III Stappenplan duurzame plaatsing en Tips voor inclusief HR-beleid van de Universiteit Tilburg

INLEIDING

De Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs (CVO Groep) heeft via Voion verzocht een quickscan functiecreatie uit te laten voeren. Het doel van deze scan is om te onderzoeken welke arbeidsmogelijkheden er zijn voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Het bestuur van de scholengroep voelt zich verantwoordelijk voor het invullen van de cao afspraken rond de Participatiewet (Wet Banenafpraak en Quotum arbeidsbeperkten). Het Seyster College, school voor Praktijkonderwijs (PrO), maakt onderdeel uit van de CVO Groep. De leerlingen van het PrO behoren tot de doelgroep van de Participatiewet (doelgroepenregister). Het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een arbeidsbeperking wordt gezien als een maatschappelijke taak van de Groep. Een geslaagde plaatsing binnen de Groep zou als voorbeeld kunnen worden gebruikt richting personeel en leerlingen.

De CVO Groep heeft samen met WSP Zeist passend werk gecreëerd maar het heeft nog niet geleid tot een match met een kandidaat. Voor de functie van assistent conciërge is enige pedagogische vaardigheid vereist vanwege de aanwezigheid van leerlingen. Dat maakt het lastig een geschikte kandidaat te vinden omdat de doelgroep uit het doelgroepenregister over het algemeen niet over deze vaardigheid beschikt. De scholengroep hoopt door de inzet van een jobcreator via Voion, het proces opnieuw vlot te trekken. Inzet van (oud)-leerlingen van het praktijkonderwijs Seyster College, biedt wellicht kansen.

De school wil in 2017, 4 banen invullen met mensen die zijn opgenomen in het doelgroepenregister en biedt bij voorkeur duurzame werkgelegenheid. Voor werknemers met een arbeidsbeperking telt 25,5 uur als één baan.

In deze quick scan staan de volgende vragen centraal:

- Beoordelen of de door het WSP Zeist gecreëerde functies bestaan uit eenvoudige, enkelvoudige taken met beperkte zelfstandigheid en/of nieuwe functies te creëren zijn die daar aan voldoen?
- Zijn die functies geschikt voor de praktijkschool leerlingen van het Seyster College?
- Welke voordelen heeft een dergelijke verandering voor de CVO Groep? De CVO Groep wil functies die er toe doen.

Methodiek functiecreatie

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. Het uitvalsrisico na plaatsing is minder dan 20%. Met de "oude" methode is dat 50%.

CONTEXT

Informatie die van invloed is op de uitvoering van de quickscan, de analyses of de implementatiefase:

De CVO Groep bestaat uit 6 zelfstandige middelbare waaronder een PrO school. De CVO Groep faciliteert bovenscholse activiteiten voor de aangesloten scholen. De PrO school is bekend met het samenstellen van een geschikt takenpakket voor mensen met een arbeidsbeperking.

De belangrijkste interne stakeholders zijn de directeuren/ rectoren van de scholen. Bij hen is draagvlak voor het bieden van duurzame werkgelegenheid aan mensen met een arbeidsbeperking.

In 2017 zijn er 370,90 fte werkzaam bij de CVO Groep. Ieder (school)jaar is sprake van een relatief grote wisseling in het personeelsbestand. Een aantal medewerkers is op tijdelijke basis werkzaam om te voorzien in tijdelijke knelpunten.

Het ziekteverzuimcijfer over de eerste 3 kwartalen van 2015 is 3,92%. Dat ligt onder het door het CBS gehanteerde cijfer voor het onderwijsveld (4,2%) van dat jaar.

Het aantal leerlingen is van 2014 tot 2015 toegenomen ten gevolge van de eerste opvang van asieljongeren en de fusie van het Seyster College met de Prakticum Praktijkschool Zeist. Over het algemeen is er sprake van demografische krimp alhoewel de CVO Groep daar op dit moment geen hinder van ondervindt.

Bij het herverdelen van taken voor de scan is het van belang rekening te houden met privacygevoelige en dus vertrouwelijke informatie.

De CVO Groep heeft haar schoonmaakwerkzaamheden uitbesteedt.

AANPAK

Er is een eerste oriënterend gesprek gevoerd met de beleidsmedewerker P&O. Er heeft een vervolg gesprek plaatsgevonden met de bestuurder van de CVO Groep en de beleidsmedewerker. In dat gesprek is afgesproken dat het functieprofiel van de bij de conciërge gevonden taken, zal worden opgevraagd bij het WSP Zeist. De CVO Groep beschikt daar nu niet over en kan zelf niet werven zonder profiel. Aan de teamleider van het Seyster College zal gevraagd worden of er geschikte PrO-stagiaires of oud leerlingen beschikbaar zijn voor de functie.

De volgende afspraak is gemaakt:

- Passend maken van het takenpakket van de door de CVO Groep door middel van functiecreatie gevonden taken: interviews leiding, HRM, werknemer.
- Eventuele nadere analyse om exacte kwaliteiten en kwantiteiten van de beoogde functie(s) vast te stellen.

Tijdens de gesprekken werd duidelijk dat bij het Seyster College behoefte is aan ICT ondersteuning. Door een medewerkster van de ICT afdeling zijn taken geïnventariseerd voor een ondersteunend medewerker. Er is besloten te starten met dit takenpakket. Deze casus kan dienen als voorbeeld voor de rest van de organisatie.

De CVO Groep geeft de voorkeur aan de inzet van eigen PrO-leerlingen bij het invullen van eenvoudig, elementaire werk. Daarbij wordt gestreefd om na een goed verlopen stage een arbeidsovereenkomst aan te bieden. De stage kan dan worden gezien als een assessment. De begeleiding kan vanuit het PrO worden verzorgd.

QUICK SCAN CVO GROEP

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

Is er in de werkprocessen sprake van werkzaamheden:

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

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

- *die efficiënter of vaker uitgevoerd zouden kunnen worden?*

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

Omdat het PrO bekend is met jobcarving/ functiecreatie is de jobcreator van Voion ingezet om daar waar nodig het proces te ondersteunen om de kans van slagen op een duurzame plaatsing te vergroten. Gesprekken met medewerkers, observaties en tijdmeting zijn voor de CVO Groep niet van toegevoegde waarde. Het PrO doet dit soort onderzoek bij werkgevers voorafgaand aan het plaatsen van hun leerlingen.

Onderstaand overzicht geeft een opsomming van de afdelingen waar eenvoudig, enkelvoudig werk beschikbaar is. Dit is door de CVO Groep zelf vastgesteld. Met dit overzicht wordt voor het PrO zichtbaar waar kansen liggen om hun leerlingen te plaatsen.

Seyster College

Vanwege de fusie van het Seyster College met de Practicum Praktijkschool Zeist, is functiecreatieonderzoek onder het Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) niet aan de orde. Er is eerder sprake van een overschot aan medewerkers. Toch is er behoefte aan specialistische ondersteuning van de medewerker (docente) die met ICT taken is belast bij het Seyster College. De docente heeft eenvoudige ICT-taken verbijzonderd van haar overige taken op ICT vlak. Er is behoefte aan ondersteuning voor 0,3 fte (11 uur) aan reguliere tijd (zie bladzijde 8 voor verdere uitwerking in uren). De taken zijn samen met de jobcreator van Voion omgezet in een functieprofiel (bijlage 1). Een functieprofiel geschreven op het niveau van de doelgroep zorgt er voor dat een sollicitatiegesprek vlotter verloopt. Het werk is niet geschikt voor de eigen PrO leerlingen omdat het werkzaamheden op MBO3/4-niveau betreft. Aan de hand van het profiel is een sollicitatiegesprek gevoerd met een geschikte kandidaat. Daaruit is een geslaagde match voortgekomen. De Businesscase, verderop in dit document, is vanuit deze kandidaat opgesteld.

Op de aangesloten scholen is meer ICT personeel werkzaam. Mogelijk bestaat daar een vergelijkbare behoefte aan ondersteuning. Een geslaagde plaatsing kan dan als voorbeeld dienen.

Assistent conciërge

Door het WSP Zeist is een functie van assistent conciërge opgesteld. De taken zijn geschikt voor (oud) PrO leerlingen. Het betreft fysiek zwaar werk. Wat betreft schoollocatie valt te denken aan het Revius Lyceum in Wijk bij Duurstede. De PrO school is in Zeist gehuisvest. De reisafstand zou een knelpunt kunnen zijn. De school heeft leerlingen uit Wijk bij Duurstede.

NB: Doorgroei naar een volwaardige conciërge functie behoort tot de mogelijkheden. Of dit opgaat voor de doelgroep is de vraag.

Revius Lyceum Doorn

Het Revius Lyceum is gehuisvest in een nieuw schoolgebouw in een parkachtige omgeving. Het plan is om het buitenterrein te laten onderhouden door (oud) PrO leerlingen van het Seyster College. Dit kan mogelijk via een groepsdetachering onder begeleiding van een leerkracht.

AANVULLENDE OPMERKINGEN

Een SWOT-analyse voor de CVO Groep:

Intern	<p>Sterkte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Draagvlak voor het aannemen van de eigen ProO leerlingen 2. Kennis over de leerling dus goede interne jobcoaching mogelijk binnen CVO Groep 3. CVO Groep heeft een lerende houding waarbij ervaring wordt ingezet als middel voor verbetering 4. Apart budget beschikbaar om te starten en ervaring op te doen met inclusief werkgeven 	<p>Zwakte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voor alle taken is in meer of mindere mate pedagogische vaardigheid vereist. De doelgroep is daar over het algemeen minder sterk in 2. Relatief groot aantal wisselingen in het personeelsbestand. Behoud van een flexibele schil is nodig ook voor re-integratietrajecten binnen de scholen. Die kan niet worden benut voor Participatiebanen 3. Als het aparte budget niet meer beschikbaar is, bestaat het gevaar dat de arbeidsbeperkte medewerkers niet behouden kunnen blijven voor de CVO Groep
Extern	<p>Kansen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uitgangspunt goed voorbeeld doet goed volgen binnen de scholen 2. CVO Groep heeft praktijkonderwijs in haar aanbod en dus de doelgroep in huis. Daarmee is de CVO Groep ook een aantrekkelijke partner voor werkgevers om mee samen te werken 3. Centrale interne jobcoaching tegen gemeentelijke vergoeding via Seyster College 4. Financiële werkgeversvoordelen en begeleidingsvoorziening voor het in dienst nemen van de doelgroep 	<p>Beperking</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Afhankelijkheid van wisselend overheidsbeleid 2. 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 CVO Groep is aanbestedingsplichtig. De schoonmaak is uitbesteed. Met die partij zijn nu geen afspraken gemaakt over aannemen van de doelgroep die valt onder de Participatiewet. Daar liggen kansen wanneer nieuwe afspraken dienen te worden gemaakt met de leverancier. Dat geldt mogelijk ook voor andere leveranciers dan schoonmaak.

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 blijkt dat er concrete taken zijn die door mensen met een arbeidsbeperking vallend onder het doelgroepenregister en met name (oud) PrO leerlingen kunnen worden uitgevoerd. Op basis van gesprekken lijken deze taken voldoende groot in omvang en kunnen zij mogelijk door mensen met minder kwalificaties worden verricht. De taken zijn redelijk snel aan te leren en onafhankelijk van het hoofdproces uit te voeren.

De taken die substantieel van omvang zijn en kan leiden tot een functie is op dit moment die van: Ondersteunend ICT medewerker: 0,3 fte (11 uur) (zie bladzijde 8 voor verdere uitwerking in uren) gebaseerd op regulier werk

Genoemde taken zijn bij de afdeling uit het werkproces te halen zonder urenverlies voor de medewerker die ze nu uitvoert. De docente die de reguliere ICT-taken verricht, kan door het aantrekken van een medewerker met een arbeidsbeperking docent werkzaamheden verrichten waar ze nu niet aan toekomt: Het curriculum groenvoorziening kan worden uitgebreid met het ontwikkelen van de wat "fijnere" groentaken die over het algemeen wat meer geschikt is voor de studentes van de school. Met andere woorden naast het tuinonderhoud kunnen dan ook lessen bloemschikken worden geboden. Het groenonderwijs wordt dan aantrekkelijker voor studenten.

Gevonden ICT-taken behoren tot de eenvoudigste type ICT-werkzaamheden op mbo 3/ 4 niveau. Daardoor is het mogelijk dat er meer kandidaten beschikbaar zijn voor de functie. Desalniettemin betreft het hier geen eenvoudig, enkelvoudig werk dat kan worden ingevuld door de eigen PrO leerlingen.

In dit advies is geen aandacht besteed aan het anders inrichten van aanbestedingstrajecten door de CVO Groep. De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een instrument van TNO dat meet en inzichtelijk maakt dat afspraken, met bijvoorbeeld een schoonmaakbedrijf, kwalitatief goed ingevuld worden. Het is raadzaam om ontwikkelingen op het vlak van PSO te volgen. Zeker tegen de tijd dat nieuwe aanbestedingstrajecten dienen te worden afgesloten.

Tijdens de samenwerking zijn tips en adviezen gegeven over hoe mensen met een arbeidsbeperking het beste kunnen worden ingezet bij de CVO Groep. Daarbij is benoemd dat de inzet van de eigen PrO leerlingen extra kansen biedt bij het invullen van de voorgenomen 4 arbeidsplekken. Bijkomend voordeel hiervan is dat het Seyster College als geen ander weet welke taken geschikt zijn, de leerlingen kent en de begeleiding op zich kan nemen. Het Seyster College kan hiermee **persoonsonafhankelijk** functies creëren bestaande uit eenvoudige, enkelvoudige taken die via stage kan leiden tot duurzame arbeidsplaatsen voor de CVO Groep.

BUSINESSCASE: KOSTEN EN BATEN ANALYSE

Er is een businesscase uitgewerkt voor de functie van ondersteunend ICT medewerker. Er is uitgegaan van de gegevens van de kandidaat die gaat starten met de functie. De arbeidsbelasting zal definitief na een werkervaringsperiode van 2 maanden worden vastgesteld. Het gebruikte rekenmodel is afkomstig van de subsidiecalculator van het UWV. REA College, de matchingsorganisatie, beschikt over een eigen rekenmodel.

Bij de rubrieken kan elke gewenste opbrengst/ kostenpost worden opgenomen die bij de organisatie past. Denk daarbij aan baten als een lagere werkdruk en daardoor minder ziekteverzuim, verbetering van kwaliteit van het onderwijs, positieve invloed op het team, positievere imago van de organisatie.

De ondersteunend ICT medewerker valt onder het doelgroepenregister en valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. Voor de baten kan gedacht worden aan dezelfde baten die van toepassing zijn op het in dienst nemen van oud PrO leerlingen:

Premiekorting, loonkostensubsidie, Lage Inkomensvoordeel (LIV), no-riskpolis, externe/ interne jobcoaching en werkvoorzieningen. Voor PrO leerlingen is niet aannemelijk dat er een na een stageperiode nog een proefplaatsing nodig is.

Het Seyster College is op de hoogte van de regelingen en instrumenten van UWV en gemeente.

Functieprofiel ondersteunend ICT- medewerk(st)er Seyster College

0,3 fte = 11 uur¹ regulier. Bij een arbeidsbelasting van 50% gaan we uit van **21 uur: 3 x 7 uur/ dag**

WAAR GA JE WERKEN?

Het **Seyster College** is een school voor praktijkonderwijs (PrO) in Zeist.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het verrichten van technische ICT werkzaamheden op een afgebakend gebied ten behoeve van systeeminstallatie, bewaken van het functioneren, onderhoud en ICT gebruikersondersteuning.

TAKEN

Algemene ICT ondersteuning:

- Aansluiten/ verplaatsen werkstations en/ of monitoren
- Vervanging kabels, toetsenborden, muizen
- Onderhouden beamer filters Bergweg
- Uitlijnen digiborden Bergweg
- Updaten laptops
- Herinstallatie bij pc's indien nodig
- Geven van gebruikers ondersteuning/ helpdeskfunctie voor docenten (pc's) en leerlingen (WIFI ondersteuning via BYOD).

Samenwerking Actacom:

- Aanmaken, beheren en terugkoppelen van calls
- Inschakelen van werkstations voor overname
- Oplossingsgerichte ondersteuning (telefonisch).

Werken met Actanet control:

- Aanmaken nieuwe leerlingen en/ of docenten
- Aanmaken mailaccounts
- BOYD registratie beheer leerlingen/ docenten
- Toewijzingen restricties

¹ Bij een 36,86 uryge werkweek. Dit zijn reguliere uren. In de praktijk wordt de arbeidsbelasting vastgesteld via Dariuz en wordt het aantal uren aangepast aan de kandidaat.

- Indeling van de jaargroepen
- Mappen beheer.

Apple:

- Schoolipads voorzien van software updates
- Technische ondersteuning via itunes bij error
- Beheer en updaten van apple tv
- Ipad ondersteuning/ hulp personeel.

WAT HEB JE NODIG VOOR DEZE BAAN?

- Algemene theoretische en praktische kennis gericht op MBO 3/ 4 niveau
- Vriendelijk
- Prioriteiten kunnen stellen en overzicht houden
- Zelfstandig kunnen werken
- Theoretische en praktische kennis van de apparatuur en softwarepakketten
- Inzicht in de gebruikerswensen
- Inzicht in de ontwikkelingen op het vakgebied en van nieuwe systemen
- Vaardigheid in het herkennen van regelmatig voorkomende storingen
- Bereid om bij Acatom de Basis Cursus Actanet Control en enige tijd later de verdieping cursus Actanet Control te volgen.

WAT IS ER VERDER VAN BELANG OM TE WETEN?

- Er is een collega om op terug te vallen en mee te sparren
 - Je werkdagen zijn in overleg
 - Je werktijden zijn in overleg
 - Het Seyster College is goed bereikbaar met het openbaar vervoer
- Na een proefperiode kan er een (half)jaarcontract worden geboden

Financieel model

Onderstaande voorbeeldberekening is samen met de beleidsmedewerker P&O en de jobcoach van de kandidaat gemaakt.

Bron: De subsidiecalculator van het UWV.

	Doelgroepenregister	Ja	
1	Loonwaarde	50	%
2	Leeftijd (na 2 maanden werkervaringsplaats) geboortedatum is 27-10-1997	20	Jaar
3	Contracturen	21	Uren
4	Bruto loon	624,30	Per maand
5	Vakantiegeld (8%)	49,95	Per maand
6	Werkgeverslasten (25%)	168,56	Per maand
	Totaal werkgeverslasten excl. reiskosten	842,81	Per maand
7	Premiekorting arbeidsgehandicapten	- 100	Per maand
8	Loonkostensubsidie excl. vergoeding werkgeverslasten (624,30+49,95) – 337,12	337,13	Per maand
9	Vergoeding werkgeverslasten 25% van 337,12	84,28	
10	Loonkostensubsidie totaal	- 421,41	Per maand
11	Bruto salaris per maand	321,53	Per maand
	Extra kosten voor de begeleiding:		
12	Administratiekosten	52,42	Per maand
13	Kosten voor begeleiding op de werkvloer door de “buddy”	166,67	Per maand

- 1, 2, 3 De medewerker treedt in dienst op basis van het Wettelijk Minimum Loon (WML) van een 20-jarige € 1095,80 maandloon op basis van een arbeidsovereenkomst van 21 uur (0,6 fte) bij een 36,86-urige werkweek. In de cao is aangegeven dat het wettelijk minimumloon voor deze groep medewerkers van toepassing is (artikel 11.2 lid 2).
Er is in dit voorbeeld uitgegaan van een loonwaarde van 50% ten opzichte van de reguliere kracht. Meestal ligt de loonwaarde tussen de 50% en 80% (2).
- 7 De premiekorting is naar rato van het aantal uren en/ of minder dan een kalender jaar in dienst vastgesteld op € 2.000,00 per jaar.
- 8 Dit is gebaseerd op de berekening van de subsidiecalculator. De gemiddelde subsidie per maand is 339,97
- 11 De loonkosten netto per maand is gebaseerd op de totale werkgeverslasten minus de velden 7 en 10
- 12, 13 De gegevens in deze velden zijn gebaseerd op het model van Berenschot. De gemiddelde administratiekosten zijn € 629,- per jaar. Een medewerker met een beperking die kan functioneren op mbo/ hbo-niveau kent gemiddeld € 2.000,- aan begeleidingskosten per jaar. De begeleiding komt van een LC leerkracht trede 12 met een loon van € 4639,- per maand op basis van fulltime werken. De begeleiding komt dan neer op 1¼ uur per week. Deze kosten kunnen deels worden gecompenseerd door interne jobcoachgelden. De hoogte is afhankelijk van de gemeente. Enkele gemeenten keren geen interne jobcoachgelden uit. Daarom zijn er geen jobcoach gelden als baten in dit model opgenomen.

² Bron: Disworks

Deze berekening is een indicatie.

In verband met aannames op het gebied van productiviteit van medewerkers uit de doelgroep, zal het aantal werkelijke uren in de praktijk moeten blijken. Na de onbetaalde werkervaringsplaat (behalve reiskosten) van 2 maanden is er duidelijkheid over de belastbaarheid van de kandidaat. De berekening zal dan opnieuw dienen te worden gemaakt. Het is goed om te weten dat er voorwaarden worden gesteld aan een "proefplaatsing". Die zijn over het algemeen van invloed op de lengte en het aantal uren van de arbeidsovereenkomst. Omdat het om een leerling van het REA College gaat, betreft het in dit specifieke geval een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden en een omvang van minimaal 20 uur.

Meestal wordt bij een businesscase uitgegaan van de doelgroep 22 jaar of ouder vanwege persoonsafhankelijke invulling van het werk. Bij de CVO Groep zal er veelal sprake zijn van het creëren van werkgelegenheid vanuit stage. De leeftijd van de doelgroep maakt dat de kosten relatief laag zijn.

Indien de medewerker wordt ingeschaald in een hogere salarisschaal dan het WML is mogelijk het lage-inkomensvoordeel (LIV) van toepassing. Werkgevers die een werknemer aannemen met een laag inkomen, kunnen daarvoor een financiële bijdrage krijgen. Daarin wordt geregeld dat werkgevers maximaal 2000 euro voordeel krijgen voor werknemers die tussen de 100 en 110 procent van het wettelijk minimumloon verdienen. Voor werknemers met een salaris tussen de 110 en 125 procent van het minimumloon gaat het om een bedrag van 1000 euro. De premiekorting (voorheen t/m 2015 mobiliteitsbonus) van 2.000 euro, gedurende drie jaar) wordt vanaf 2018 omgezet in een – eveneens gedefiscaliseerd - 'loonkostenvoordeel'. In het overgangsjaar 2017 hebben reguliere werkgevers tijdelijk een dubbel voordeel voor mensen uit het doelgroepregister. Wanneer een werkgever gebruik maakt van zowel het LIV als de premiekorting, kan het fiscale voordeel in 2017 oplopen tot € 9.000 per werknemer.

Voor herkeuring door een arbeidsdeskundige is het van belang om de referentiefunctie die ten grondslag ligt aan de gecreëerde functie, beschikbaar te hebben. De referentiefunctie is in dit geval het takenpakket van de docent belast met ICT taken.

Veranderingen in Wet- en regelgeving kunnen een ander beeld geven dat nu in de prognoses te zien is. Gemiddeld eens per half jaar treden wijzigingen op.

NB:

- Mogelijk liggen er bij het Seyster College kansen voor interne jobcoaching bij het begeleiden van hun oud PrO leerlingen. Begeleidingskosten kunnen worden gecompenseerd. De hoogte en de duur is gemeente afhankelijk.
- Bij de start van het schooljaar 2017/ 2018 is de subsidieregeling praktijkleren OOK van toepassing voor het praktijkonderwijs. Onder voorwaarden kan de werkgever in het laatste jaar van de PrO-stage in aanmerking komen voor een maximaal subsidiebedrag van € 2700,00. Mogelijk kan deze regeling worden ingezet bij het plaatsen van PrO stagiaires binnen de CVO Groep. Het Seyster College weet hier meer over.

Meer informatie en rekenmodellen:

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft 15 mei in samenwerking met de Belastingdienst en UWV een digitale calculator gelanceerd voor werkgevers die arbeidsbeperkte werknemers of mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst willen nemen. Met de calculator kunnen werkgevers in een paar eenvoudige stappen de hoogte van de financiële tegemoetkomingen per werknemer berekenen.

De calculator is te vinden op: <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/premierekortingencalculator/>

De regelhulp is te vinden op: <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/premierekortingen/>

Het WSP Noord-Holland Noord heeft een subsidiecalculator ontworpen die voor alle gemeenten bruikbaar is: www.subsidiecalculator.nl Met deze calculator wordt op een eenvoudige manier inzichtelijk gemaakt wat de medewerker per maand kost.

IMPLEMENTATIE VAN DE RESULTATEN

In deze QuickScan is onderzocht wat de mogelijkheden en kansen zijn voor de CVO Groep om mensen met een arbeidsbeperking op te nemen binnen het personeelsbestand (OOP). Het Seyster College is in staat door middel van jobcarving/ functiecreatie zelf banen te creëren voor de eigen (oud) PrO leerlingen. De CVO Groep start met een bij het Seyster College gecreëerde functie op een wat hoger niveau binnen de eigen ICT afdeling. Daarmee wil de school het goede voorbeeld geven richting de andere aangesloten scholen van de CVO Groep: Leerkrachten én leerlingen.

Uitgangspunt bij het verbijzonderen van (eenvoudige, enkelvoudige) taken is de behoefte van de organisatie. In het geval van het Seyster College betrof het een natuurlijke behoefte aan ondersteuning. Bij de andere scholen zal ook de behoefte van de organisatie leidend moeten zijn. Dat dient als basis voor het opstellen van een functieprofiel. Het functieprofiel dient zo omschreven te zijn, dat de PrO leerling/ kandidaat deze begrijpt zodat een gesprek over de inhoud mogelijk is. Dat biedt ruimte voor een, op het niveau van de leerling/ kandidaat, aangepaste werving en selectieprocedure. Daarbij is het wenselijk dat de een directe collega bij de selectie wordt betrokken. Dit bevordert de kans op een match. Een deel van de match vindt op de werkvloer plaats. Wees daarom creatief met functie-eisen.

Het Seyster College is op de hoogte van de instrumenten en regelingen die ingezet kunnen worden om het aantrekkelijk te maken om een eventuele stage bij gebleken geschiktheid om te zetten in een duurzame arbeidsplaats. Instrumenten en regelingen zijn vaak persoonsafhankelijk.

Voor een duurzame kwalitatief goede arbeidsinpassing is het van belang dat: Er een passende match is, aandacht is voor de begeleiding en integratie, het functioneren en de (door)ontwikkeling van de medewerker. Eén van de voorwaarden voor plaatsing op een afdeling is een logische aansturing door 1 persoon. Wellicht is de interne jobcoach training "Harrie helpt" of "De Werkmaat" goed om te volgen (beide UWV erkende trainingen als het gaat om aanvraag van interne jobcoachgelden). In het geval van de ondersteunende ICT medewerker heeft de training geen toegevoegde waarde omdat de collega een docent is die bekend is met de doelgroep.

De in bijlage II opgenomen tips voor inclusief HR-beleid, geeft een beeld van randvoorwaarden waar rekening mee gehouden dient te worden om duurzame plaatsing te realiseren.

Het Seyster College geeft zelf aan dat een duidelijke interne communicatie over wat van de ondersteunend ICT medewerker mag worden verwacht van het grootste belang is bij het slagen van de plaatsing. Dat geldt zowel voor de collega's als de leerlingen. De ondersteuningsbehoefte van de ondersteunend ICT medewerker wordt grotendeels bepaald door de medewerker en zijn externe jobcoach. Duidelijke afspraken over de rol van de externe jobcoach zijn belangrijk. Het is belangrijk de verantwoordelijkheid zoveel mogelijk daar te laten waar die hoort: Bij de ondersteunend medewerker ICT en het zijn ICT collega/ Seyster College.

Het stappenplan om te komen tot duurzame plaatsing betreft in feite 3 belangrijke stappen:

Willen (draagvlak),

Kunnen (regelen),

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

Het Seyster College geeft al invulling aan deze stappen. Het is handig de stappen te gebruiken richting de andere scholen.

In bijlage III is een stappenplan duurzame plaatsing opgenomen van de AWWN en enkele Tips voor inclusief HR-beleid van de Universiteit van Tilburg.

NB: Met het oog op het creëren van taken bij de aangesloten scholen leert functiecreatie onderzoek bij een andere praktijkschool, dat het inzetten van PrO leerlingen bij de eigen of aangesloten scholen in de directe (woon)omgeving, een verhoogde kans oplevert voor pestgedrag op het werk. Het is verstandig van te voren een inschatting te maken of dit van toepassing is op de mogelijke match.

COMMUNICATIE

Adequate communicatie binnen het Seyster College (inclusief MR), is van essentieel belang om te zorgen dat er een succesvolle plaatsing wordt gerealiseerd. De arbeidsbeperkte medewerker heeft immers contact met docenten en leerlingen.

De impact voor de docent die ICT in haar takenpakket heeft, is groot in verband met wijzigingen in haar bestaande takenpakket en de begeleiding die zij biedt aan de ondersteunend ICT medewerker.

Voor het creëren van draagvlak binnen de CVO Groep, is het raadzaam ambassadeurs te benoemen die het “verhaal” kunnen overbrengen. Ook kennis over wat werkt wel/ niet en waarom is belangrijk om te delen.

HERKOMST INFORMATIE

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

- Website

Er zijn gesprekken geweest met de volgende functionarissen:

- Beleidsmedewerker P&O CVO Groep
- Bestuurder CVO Groep
- Teamleider Seyster College

Links naar verwezen websites:

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

www.samenvoordeklant.nl

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

Harrie helpt training: www.ikbenharrie.nl

Rekenmodel Business case van SBCM: (link: <http://www.sbcm.nl/home.html>)

De calculator en regelhulp van het Min. SZW:

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

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

Subsidiecalculator WSP Noord-Holland Noord: www.subsidiecalculator.nl

© Disworks³

³ Delen van deze scan zijn afkomstig van de QuickScan en Bedrijfsadvies die in opdracht van SBCM door Disworks voor SBCM is gemaakt.

FUNCTIEBESCHRIJVING ONDERSTEUNEND ICT MEDEWERKER

0,3 fte = 11 uur⁴ regulier. Bij een arbeidsbelasting van 50% gaan we uit van **21 uur: 3 x 7 uur/ dag**

WAAR GA JE WERKEN?

Het **Seyster College** is een school voor praktijkonderwijs (PrO) in Zeist.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het verrichten van technische ICT werkzaamheden op een afgebakend gebied ten behoeve van systeeminstallatie, bewaken van het functioneren, onderhoud en ICT gebruikersondersteuning.

TAKEN

Algemene ICT ondersteuning:

- Aansluiten/ verplaatsen werkstations en/ of monitoren
- Vervanging kabels, toetsenborden, muizen
- Onderhouden beamer filters Bergweg
- Uitlijnen digiborden Bergweg
- Updaten laptops
- Herinstallatie bij pc's indien nodig
- Geven van gebruikers ondersteuning/ helpdeskfunctie voor docenten (pc's) en leerlingen (WIFI ondersteuning via BYOD).

Samenwerking Actacom:

- Aanmaken, beheren en terugkoppelen van calls
- Inschakelen van werkstations voor overname
- Oplossingsgerichte ondersteuning (telefonisch).

Werken met Actanet control:

- Aanmaken nieuwe leerlingen en/ of docenten
- Aanmaken mailaccounts
- BOYD registratie beheer leerlingen/ docenten
- Toewijzingen restricties
- Indeling van de jaargroepen
- Mappen beheer.

Apple:

- Schoolipads voorzien van software updates
- Technische ondersteuning via itunes bij error
- Beheer en updaten van apple tv
- Ipad ondersteuning/ hulp personeel.

WAT HEB JE NODIG VOOR DEZE BAAN?

- Algemene theoretische en praktische kennis gericht op MBO 3/ 4 niveau
- Vriendelijk
- Prioriteiten kunnen stellen en overzicht houden
- Zelfstandig kunnen werken
- Theoretische en praktische kennis van de apparatuur en softwarepakketten

⁴ Bij een 36,86 urige werkweek. Dit zijn reguliere uren. In de praktijk wordt de arbeidsbelasting vastgesteld via Dariuz en wordt het aantal uren aangepast aan de kandidaat.

- Inzicht in de gebruikerswensen
- Inzicht in de ontwikkelingen op het vakgebied en van nieuwe systemen
- Vaardigheid in het herkennen van regelmatig voorkomende storingen
- Bereid om bij Acatom de Basis Cursus Actanet Control en enige tijd later de verdieping cursus Actanet Control te volgen.

WAT IS ER VERDER VAN BELANG OM TE WETEN?

- Er is een collega om op terug te vallen en mee te sparren
- Je werkdagen zijn in overleg
- Je werktijden zijn in overleg
- Het Seyster College is goed bereikbaar met het openbaar vervoer
- Na een proefperiode kan er een (half)jaarcontract worden geboden



Tips voor inclusief HR-beleid

Vooraf geregeld:

- Is er draagvlak binnen alle lagen van de organisatie. Waarom doen we mee? Gebruik praatplaat AAVN: “Verschil smaakt naar meer” Bespreek de voordelen en de nadelen
- Heeft de afdeling duidelijke werkprocessen/ stabiele werkprocessen
- Zorg voor communicatie binnen de organisatie. Ook MR informeren
- Leg de verantwoordelijkheid van de P-wet in de lijn en ondersteun lijnmanagers bij de uitvoering er van

Passend werk:

- Is het werk passend voor de organisatie
- Is het werk passend voor een medewerker met een arbeidsbeperking. 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
 - Werken met deadlines
 - Fysieke inspanning
 - Sociale vaardigheden
- Wat zijn de gevolgen voor het zittende personeel? Voorkom verdringing. Ook bij insourcen

Match:

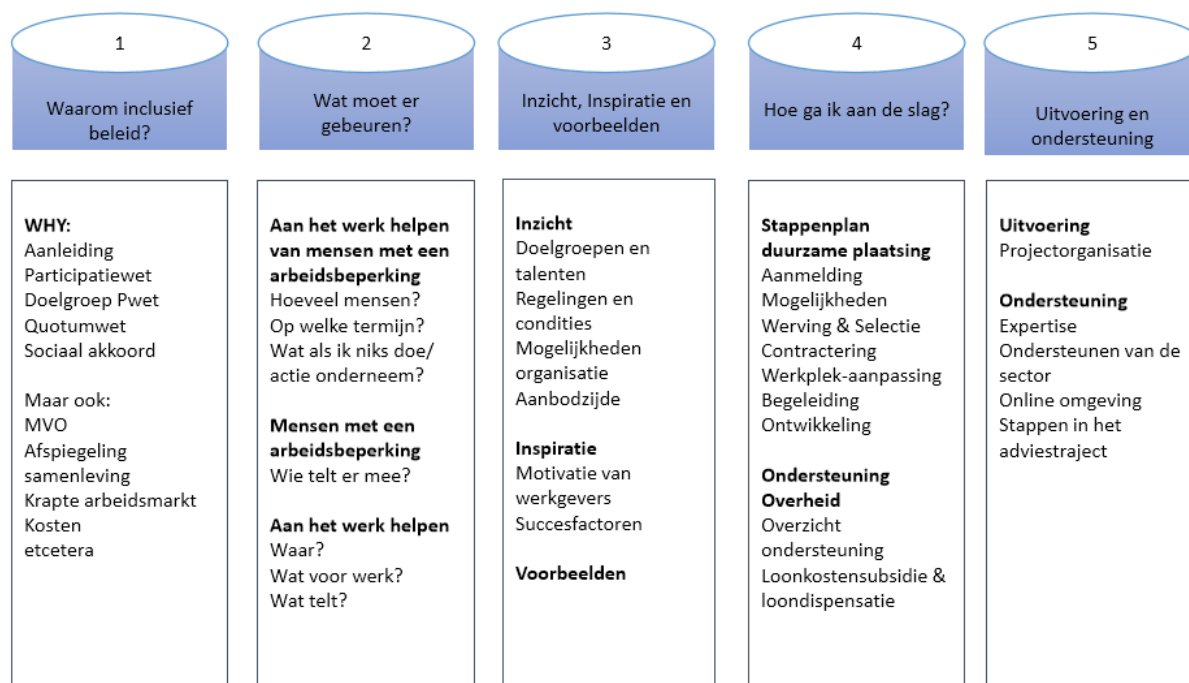
- Neem contact op met het Werkgeversservicepunt in de buurt www.werk.nl Werkgevers onder de knop wervingsadvies. Zij informeren over beschikbare kandidaten, regelingen en condities
- Zet bij de het selectieproces een directe collega in. Dat verhoogd de slaagkans en draagvlak
- Werk van een hoger opleidingsniveau evt. via stichting/ commerciële instellingen Emma at Work en Randstad Participatie maar zijn duurder
- Focus op de mogelijkheden i.p.v. beperkingen (Ja en ... Arbeidsbeperkte zorgt voor wederzijds respect)
- Is er een passende match tussen de functie/ taken en een gemotiveerde/ gekwalificeerde kandidaat
- Als er inzicht is in de arbeidsmogelijkheden van de kandidaat, is er dan nog aanpassing van het werk/ taken nodig en kan dat? Vraag de medewerker wat hij/ zij nodig heeft om de functie uit te kunnen oefenen
- Heeft de leidinggevende een actueel inzicht in de mogelijkheden (en beperkingen) van de medewerker?

Aan de slag en dan ...

- Een deel van de match vindt op de afdeling plaats: Laat de collega's het inwerkprogramma samenstellen. Check wederzijdse verwachtingen en vul niet in voor een ander (NIVEA).
- Zorg dat de integratie geregeld is (mensen willen er bij horen, ook met werkkleding):
 - Borg samenwerking met reguliere collega's
 - Kennis over de beperking bij collega's
 - Betrokkenheid bij informele activiteiten (koffie/ lunchpauze, 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 (pas op: overschatten van de doelgroep)
- Begeleiding: Intern een buddy om op terug te vallen. Een intern aanspreekpunt voor collega's en de arbeidsbeperkte medewerker is een must! Via de buddy kan irritatie gelijk bespreekbaar worden gemaakt. Gedrag is soms de oorzaak van een probleem. Niet de beperking. Dat kan ook via een externe jobcoach (via matchingsorganisatie). Maar hou de verantwoordelijkheid vooral daar waar die hoort: In de lijn
- Zorg voor een logische aansturing

Stappenplan duurzame plaatsing

Bron AWWN



Tips voor inclusief HR-beleid van de Universiteit Tilburg:

1. Zoek naar een logische verbinding van Participatiewet met de organisatiestrategie
2. Ambassadeur: Positioneer belangrijke sleutelfiguren in de organisatie als steun voor Participatiewet
3. Leg verantwoordelijkheid van Participatiewet in "de lijn" en ondersteun lijnmanagers bij inclusieve HR-activiteiten
4. Zoek eerst naar waardevol werk en zoek daar een geschikte persoon bij. Ben dan wel creatief met functie-eisen
5. Bied ondersteuning op maat; zowel aan de persoon met een arbeidsbeperking als aan de lijnmanager en collega's op de werkvloer (1 (interne)jobcoach)
6. Vergroot de kans van slagen: start klein en met enthousiastelingen: matching is trial and error
7. Deel kennis en ervaring
8. Houd niet strak vast aan het doelgroepenregister
9. Formeel beleid is hooguit houvast
10. Zorg voor een coördinator