# Checklist invulling banenafspraak voortgezet onderwijs

|  |
| --- |
| **DE VOORBEREIDINGSFASE** |
| **1** | Kennisbanenafspraak | **Ja** | **Nee** | **Actie** |
| **2** | Er is voldoende kennis over de wet banenafspraak |  |  |  |
| **Bewustwording** | **Ja** | **Nee** | **Actie** |
|  | Er is bewustwording van de maatschappelijke verantwoordelijkheid en de wettelijke verplichting om invulling te geven aan de banenafspraak |  |  |  |
|  | Er is inzicht in het aantal geplaatste medewerkers uit de doelgroep banenafspraak en opgedane ervaringen met de doelgroep binnen uw schoolorganisatie(s) |  |  |  |
|  | De vragen over de realisatie van de banenafspraak binnen het school­ bestuur zijn beantwoord in het beleidsportaal XBRL? (verplicht vanaf verslagjaar 2022) |  |  |  |
| Het invullen van de banenafspraak en/of inclusief werkgeverschap is onderdeel van het HR beleid |  |  |  |
|  | In de jaarrekening is gerapporteerd over de Banenafspraak |  |  |  |
| Er zijn voldoende aanknopingspunten voor invulling van de banen­ afspraak/inclusief HRM:1. Organisatiestrategie
2. Visie en missie organisatie
3. Financiële mogelijkheden
4. Mogelijkheden in functies en werkzaamheden
5. Bereidheid tot anders organiseren
 |  |  |  |
| **3** | Draagvlak | **Ja** | **Nee** | **Actie** |
|  | Binnen de organisatie is er iemand verantwoordelijk en kartrekker die de regie kan pakken bij de invulling van de banenafspraak. |  |  |  |
| Voor deze functionaris zijn tijd, ruimte en middelen gereserveerd. |  |  |  |
| Er is draagvlak om invulling te geven aan de banenafspraak bij bestuurders, HR, schoolleiders en medewerkers. |  |  |  |
| Er is bereidheid om bovenschools budget vrij te maken voor de invulling van de banenafspraak. |  |  |  |

|  |
| --- |
| **DE IMPLEMENTATIEFASE** |
| **4** | Banen creëren | Ja | Nee | Actie |
|  | Er is contact gelegd met het werkgeversservicepunt in de regio of andere organisatie die uw organisatie kan ondersteunen bij het creëren van banen |  |  |  |
| Er wordt ingezet op het creëren van (ondersteunende) functies, middels:* Functiecreatie
* Jobcarving
* SPP
* Anders organiseren, bijvoorbeeld door job/teamcraften
 |  |  |  |
| De organisatie is aangesloten bij een netwerk en/of in contact met andere schoolorganisaties in de regio om kennis en ervaringen te delen |  |  |  |
| **5** | Werving en selectie | Ja | Nee | Actie |
|  | Het is bekend bij welke organisaties (in de regio) er kandidaten geworven kunnen worden |  |  |  |
| Vacatureteksten worden in begrijpelijke taal en inclusief opgesteld |  |  |  |
| **6** | Regelingen en financiële tegemoetkomingen | Ja | Nee | Actie |
|  | De organisatie is op de hoogte van de regelingen en financiële tegemoetkomingen |  |  |  |
| **7** | Contractvormen en beloning | Ja | Nee | Actie |
| **8** | De mogelijkheid van een proefplaatsing is bekend |  |  |  |
| Het is duidelijk of de organisatie collega('s) in dienst wil nemen of inlenen/detacheren |  |  |  |
| Er is bekend dat de loonwaarde en arbeidsproductiviteit voor een medewerker uit de doelgroep banenafspraak gemeten kan worden. |  |  |  |
| Begeleiding | Ja | Nee | Actie |
|  | De begeleiding op de werkvloer staat beschreven als taak |  |  |  |
| Er is extra tijd voor begeleiding door een interne buddy of mentor op de werkvloer |  |  |  |
| Er is een financiering voor extra begeleiding op de werkvloer (interne jobcoach subsidie) |  |  |  |
| Een interne buddy of mentor kan terugvallen op steun binnen de organisatie |  |  |  |
| Er is samenwerking met een jobcoachorganisatie in de regio |  |  |  |
| Een interne buddy of mentor krijgt de tijd en de mogelijkheid om de HARRY training te volgen |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **9** | Duurzame inzetbaarheid | Ja | Nee | Actie |
| **10** | Er wordt rekening gehouden met de belasting en belastbaarheid van een nieuwe collega |  |  |  |
| Er worden (vooraf) werkafspraken en doelen voor ontwikkeling opgesteld |  |  |  |
| Er worden voortgangsgesprekken met de nieuwe collega (samen met een jobcoach) ingepland en gevoerd |  |  |  |
| Er zijn hulpmiddelen om het werk goed uit te kunnen voeren of de gespreksvoering te vergemakkelijken |  |  |  |
| Er is aandacht voor inclusief leiderschap |  |  |  |
| Uitstroom | Ja | Nee | Actie |
|  | Er is een protocol voor ontslag |  |  |  |
| De organisatie beschikt over een netwerk om mensen eventueel voor te dragen bij een andere organisatie |  |  |  |
| Er wordt een uitstroomgesprek gevoerd bij afscheid |  |  |  |