

**Aan de slag met de
banenafpraak
binnen het
primair onderwijs**

Januari 2016

PO **RAAD**


Inleiding: aan de slag met de banenafspraken binnen het primair onderwijs

Een beter perspectief op een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking en zoveel mogelijk mensen die meedoen in de samenleving. Dat is het doel van de Participatiewet die in januari 2015 in werking trad. Door deze wet kunnen meer leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs een plek op de arbeidsmarkt krijgen. Daarnaast vult het primair onderwijs hiermee ook haar maatschappelijke rol en voorbeeldfunctie in.

In het sociaal akkoord hebben partijen afgesproken dat de sector overheid (centrale overheid, lokale overheid en semioverheidsinstellingen, zoals scholen) als geheel 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking heeft gecreëerd in 2023 (ten opzichte van 1 januari 2013). Dit wordt de banenafspraken genoemd. Naar rato van de formatieomvang overheid/onderwijs gaat het primair onderwijs uiteindelijk 4.020 extra banen eind 2023 realiseren..

Leeswijzer

In deze handreiking zet de PO-Raad praktische informatie en tips op een rij voor schoolbestuurders, HR-medewerkers en schoolleiders die aan de slag willen met de banenafspraken binnen het primair onderwijs. De informatie is verdeeld in vier hoofdstukken:

Hoofdstuk 1: Algemeen

Pagina 3

Informatie over mensen met een arbeidsbeperking, de Participatiewet en de banenafspraken

Hoofdstuk 2: Monitor en Quotum

Pagina 5

Informatie over de monitoring van de banenafspraken en het afgesproken quotum.

Hoofdstuk 3: Financiën

Pagina 8

Informatie over de financiële aspecten van de banenafspraken.

Hoofdstuk 4: Het realiseren van Banen

Pagina 11

Informatie over het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Meer informatie?

Schoolbesturen kunnen bij hun gemeente, UWV of het Werkgevers Servicepunt (WSP) informatie krijgen over de afspraken die in de arbeidsmarktregio zijn gemaakt. Het Werkgevers Servicepunt biedt tevens advies bij de werving en selectie van personeel en denkt mee over welke taken en functies geschikt zijn. Leden van de PO-Raad kunnen voor vragen ook terecht bij de Helpdesk, helpdesk@poraad.nl en actuele informatie is te vinden op de website <https://www.poraad.nl/themas/werkgeverszaken/arbeidsrecht-actueel/banenafspraken>.

Hoofdstuk 1: Algemeen

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze 125.000 extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking (100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid).

Wie horen er tot de doelgroep voor de banenafpraak?

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. Mensen met een Wsw-indicatie .
3. Wajongers met arbeidsvermogen.
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De sociale partners en de gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan. Inmiddels is afgesproken dat ook alle leerlingen die van een VSO-school komen en waarvan is vastgesteld dat ze bij de doelgroep horen, in het doelgroepenregister kunnen worden opgenomen. VSO-scholen en leerlingen kunnen zich zelf aanmelden bij UWV.

De mensen uit de doelgroep komen in een doelgroepregister te staan. Het gaat daarbij om een groep van circa 250.000 mensen. Het UWV beheert dit register. Schoolbesturen kunnen via [een formulier op de website](#) van het UWV navragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in dit doelgroepregister. Bij 'meer informatie' achterin deze handleiding vindt u een link waarmee u het doelgroepregister kunt raadplegen.

De banenafpraak is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

Mensen met een arbeidsbeperking zijn niet in staat zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. De banen voor deze doelgroep zullen dus in de lagere loonschalen gevonden of gecreëerd worden. Dat is natuurlijk al een hele uitdaging op zich, maar die banen zijn doorgaans geen banen waarop bijvoorbeeld van-werk-naar-werk-kandidaten geplaatst willen worden. De functies zijn maar voor een beperkte groep mensen geschikt. Daardoor is er bij de Banenafpraak geen sprake van verdringing.

Het tweede deel van de banenafpraak is dat als het aantal banen niet gehaald wordt, er een quotumheffing komt. Ook dat regelt de wet. In de handreiking monitor en quotum leest u daarover meer.

Primair onderwijs

Het primair onderwijs is verantwoordelijk voor 4.020 extra banen per 2023, wat in de periode 2013-2023 gemiddeld neerkomt op 402 extra banen per jaar. Het jaar 2014 wordt gezien als aanloopjaar. De personen die in 2014 moesten worden geplaatst, worden daarom bij de jaarlijkse doelstelling verdeeld over 2015, 2016 en 2017. Concreet komt dit erop neer dat de aankomende jaren de volgende aantallen extra medewerkers moet worden geplaatst binnen het primair onderwijs:

Jaar	Extra banen per jaar	Cumulatief percentage extra banen (van formatie 1 januari 2013)
2015	482	0,4%
2016	563	0,9%
2017	563	1,4%
2018 en verder	402	Oplopend met 0,34% per jaar tot 3,4% in 2023

Het doel van het sociaal akkoord is om meer mensen uit de doelgroep aan het werk te krijgen. Schoolbesturen kunnen ook voor extra banen zorgen door mensen uit de doelgroep te plaatsen op plekken die openvallen door natuurlijk verloop. Ook is het mogelijk om taken en activiteiten op een andere manier te organiseren binnen de organisatie, door functies aan te passen aan de mogelijkheden van werknemers uit de doelgroep (jobcarving) of bestaande taken in de organisatie die misschien meerdere personen nu uitvoeren, in één functie onder te brengen die iemand uit de doelgroep kan uitvoeren (functiecreatie). Een handreiking over functiecreatie is te vinden op de website van het arbeidsmarktplatform:

<http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/arbeidsmarktplatform-po/activiteiten-subsidies/functiecreatie-in-het-primair-onderwijs/handreiking.html> .

Hoe moet ik de school voorbereiden op de komst van een medewerker met een arbeidsbeperking?

De collega's, leerlingen en ouders worden geïnformeerd waarom de school iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt. Verder moeten ze weten wat het takenpakket is van de nieuwe collega, hoe ze met hem/haar om moeten gaan. Om de nieuwe collega een goede werkplek te geven, moet u eerst kijken of er aanpassingen van de werkplek nodig zijn. Daarnaast kan het handig zijn om een collega te vragen om als vaste begeleider/aanspreekpunt te fungeren. Een goede, vaste begeleider is essentieel voor slagen van een (duurzame) plaatsing. Deze begeleider is geschikt wanneer hij over de competenties beschikt om goed met de medewerker om te gaan en te communiceren. Dat zal neerkomen op het zogenaamde HARRIE-profiel (Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk). De begeleider moet hiervoor natuurlijk wel voldoende tijd en mogelijkheden krijgen. Denk daarbij ook aan afspraken over een cursus voor begeleiders. Deze wordt bijvoorbeeld aangeboden op www.ikbenharrie.nl.

Hoofdstuk 2: Monitor en quotum

In 2014 is een nulmeting gehouden en heeft UWV gekeken hoeveel mensen in december 2012 bij een reguliere werkgever werkten en voor hoeveel uur. Hierdoor is het bekend hoeveel mensen uit de doelgroep op die datum in een reguliere baan werkten. Als één baan wordt geteld een dienstverband van 25,5 uur per week. Kleinere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar evenredigheid van het aantal verloonde uren mee. Banen groter dan 25,5 uur per week tellen mee als meer dan één baan.

Jaarlijkse meting

Jaarlijks monitort het UWV hoeveel mensen uit de doelgroep werken. Het eerste beoordelingsmoment vindt in 2016 plaats en gaat over het jaar 2015. Bij de beoordeling gaat het dus om het aantal extra gerealiseerde plaatsingen van de doelgroep ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013. Een individuele werkgever kan zelf bij het UWV nagaan wie van zijn personeelsbestand tot de doelgroep behoort.

De monitor gaat voorsnog uit van een jaarlijkse meting. Dit sluit aan bij de banenafpraak die uitgaat van het aantal extra banen per jaar. De gegevens van de mensen met een Wsw-indicatie en mensen met een Wiw-baan of ID-baan worden jaarlijks geactualiseerd. Of iemand tot de doelgroep behoort is ook op te zoeken in het doelgroepenregister.

De banenafpraak is een landelijke afspraak. De monitor sluit daarop aan en zorgt voor landelijke gegevens van de extra banen in de overheidsector en de marktsector. Daarom zijn de cijfers niet te geven op het niveau van individuele werkgevers. De monitor maakt dus alleen onderscheid tussen het aantal banen op het niveau van overheid en niet-overheid, en geeft informatie over extra banen in de 35 arbeidsmarktregio's. Bij de quotumheffing ligt dat anders (zie verderop).

Mensen uit de doelgroep tellen mee voor de banenafpraak zolang zij tot de doelgroep behoren. De registratie eindigt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. Een voorbeeld: iemand voldoet op 1 juni 2016 niet meer aan de doelgroepcriteria. Dan behoort hij nog tot en met 31 december 2018 tot de doelgroep, en blijft hij in het register staan. Zijn plaatsing op de baan telt ook mee tot en met deze datum, 31 december 2018.

Mensen uit de doelgroep die zijn gedetacheerd of uitgeleend, worden meegeteld bij de sector waarbinnen ze werkzaamheden verrichten. En tellen dus niet mee bij de sector van hun formele werkgever, de uitlenende werkgever.

Quotum

De quotumheffing is een maatregel voor als de banenafpraak niet wordt gehaald. De heffing zorgt dat de extra banen voor de doelgroep toch gerealiseerd kunnen worden, als dit niet op vrijwillige basis gebeurt. Als de werkgevers de afgesproken aantallen banen elk jaar realiseren, blijft de banenafpraak gelden, en geldt de quotumheffing niet.

Voordat de quotumheffing wordt geactiveerd, vindt er eerst overleg plaats met sociale partners en gemeenten. Als de quotumheffing geactiveerd is, worden werkgevers individueel aangesproken. Werkgevers die onvoldoende verloonde uren laten invullen door mensen uit de doelgroep, moeten in dat geval een quotumheffing betalen.

Alleen werkgevers met 25 of meer werknemers krijgen met de quotumheffing te maken. Let op, hierbij wordt niet gerekend in 'volle' fte's. Een medewerker wordt voor de telling meegerekend als deze voor minimaal 31,1 werkzame uren in dienst is bij het bestuur. Het gaat hier om werkgevers die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoorden.

In het jaar voordat de quotumheffing gaat gelden, bepaalt het ministerie van SZW op basis van een formule het quotumpercentage. Dit percentage kan voor de sector overheid een ander percentage zijn dan voor de sector markt. De hoogte van het quotumpercentage is van een aantal factoren afhankelijk, zoals het tekort aan de gerealiseerde banen van de banenafspraken, de aantallen banen die de werkgevers in de sector markt en de sector overheid per jaar moeten realiseren en de omvang van de doelgroep.

Een werkgever betaalt een jaarlijkse heffing als hij niet voldoet aan het quotumpercentage. De jaarlijkse heffing bedraagt 5000 euro per niet vervulde (volledige) arbeidsplaats in de eigen organisatie voor iemand uit de doelgroep van 25,5 uur per week (omgerekend 1.331 uren per jaar). Als het niet om een volledige arbeidsplaats gaat, bedraagt de heffing een bedrag naar rato van het tekort. Wilt u een indruk krijgen van wat deze quotumheffing voor consequenties kan hebben voor uw eigen organisatie? Binnenkort verschijnt een rekenvoorbeeld op de website van de PO-Raad.

De quotumheffing kan voor het eerst ingaan vanaf 2017. In 2016 beoordeelt de monitor per sector (markt of overheid) of de werkgevers uit die sector de aantallen banen voor 2015 gehaald hebben. Als dat niet het geval is, kan de quotumheffing gaan gelden voor de sector (of de sectoren) die de aantallen uit de banenafspraken niet heeft (of hebben) gehaald.

Wat is het verschil tussen de banenafspraken en het quotum?

Banenafspraken	Quotumheffing
Vrijwillige afspraak (sociaal akkoord)	Wettelijke 'stok achter de deur'
Alle werkgevers kunnen banen realiseren	Alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst volgens berekening methode UWV
Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang.	Heffing op individueel werkgeversniveau
Inleenverbanden toegerekend aan inlenende sector.	Inleenverbanden toegerekend aan individuele inlenende werkgever met 25 medewerkers of meer in dienst volgens berekening methode UWV.
Voor detacheringen vanuit de sw-sector geldt de eis van herbezetting door de nieuwe voorziening beschut werk <ol style="list-style-type: none"> 1. Mensen die onder de participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen; 2. Mensen met een Wsw-indicatie; 3. Wajongers met arbeidsvermogen; 4. Mensen met een Wiw-baan of ID baan 	Dezelfde doelgroep als bij de banenafspraken. Met als toevoeging: <ol style="list-style-type: none"> 5. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens studie die zonder voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met voorziening wel.

De quotumheffing komt ten gunste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Vanuit dit fonds kunnen gelden worden gebruikt ten behoeve van regelingen die het Rijk financiert, zoals uitkeringen en re-integratievoorzieningen op grond van Wajong en Participatiewet.

Hoofdstuk 3: Financieel

Schoolbesturen kunnen gebruik maken van verschillende regelingen en subsidies. Dit is afhankelijk van de instantie die verantwoordelijk is voor de arbeidsondersteuning van de medewerker uit de banenafpraak. In bijgaand schema (Bron: denormalstezaak.nl 'Brochure Mensen met een beperking aan de slag helpen') staan verschillende instrumenten en de doelgroepen opgesomd, daarna wordt ieder instrument toegelicht.

Tabel 1: Diverse doelgroepen en diverse subsidie mogelijkheden*

DOELGROEP	Wajong & arbeidsvermogen	Mensen met een Wsw-indicatie	Mensen uit de P-wet die volgens UWV <MML kunnen verdienen		
INSTRUMENT		Wsw detachering	Wsw begeleid werken	Wachttijst & UWV-uitkering	Wachttijst & P-wet 4
Werken met behoud van uitkering	●			●	●
Loonkostensubsidie			●		●
Loondispensatie	●			●	
No-riskpolis	●	●	●	●	●
Mobiliteitsbonus	●	●	●	●	●
Stimuleringspremie					●
Jobcoaching	●	●	●	●	●
Werkvoorzieningen	●	●	●	●	●

● Ja
 ● Alleen mogelijk voor Wajongers
 ● Ja, mits de gemeente dit instrument gebruikt en werknemer voldoet aan voorwaarden gemeente

* aangepast ten opzichte van de handleiding versie oktober 2015

Werken met behoud van uitkering

Wilt u een nieuwe werknemer aannemen, maar twijfelt u of hij het werk aankan? Zowel UWV als gemeenten bieden werkgevers mogelijkheden om een periode kosteloos te bekijken of de werknemer het werk aankan. Gemeenten gebruiken hiervoor verschillende namen. Bij UWV heet dit een proefplaatsing. De kandidaat werkt dan kosteloos bij u op proef en met behoud van uitkering. Een proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden. In uitzonderlijke gevallen is dit te kort. Wanneer u uitgebreid toe kunt lichten waarom u meer tijd nodig heeft, is het mogelijk de proefplaatsing te verlengen naar maximaal 6 maanden. Voor een medewerker met een leerwerkplek kunt u geen proefplaatsing aanvragen. Langer werken met behoud van uitkering kan vanuit UWV en gemeente op een participatieplaats. Als u iemand laat werken met behoud van uitkering, telt diegene nog niet mee voor de banenafpraak. Dit gebeurt pas op het moment dat u betaalt voor de inzet van de werknemer.

Loonkostensubsidie vanuit gemeente

Neemt u een medewerker aan met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, die minder productief is? Dan kunt u in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. Kan deze werknemer bijvoorbeeld maar een bepaald percentage van het wettelijk minimumloon verdienen, dan kan de gemeente of UWV het resterende bedrag aanvullen. De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op een loonwaardemeting en bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De subsidie kan het gehele dienstverband voortduren, waarbij de productiviteit van de medewerker in principe elk jaar opnieuw gemeten wordt. De loonkostensubsidie is niet te combineren met de Werkgeverscheque.

Loondispensatie vanuit UWV

Kan een werknemer met een Wajong-uitkering door zijn ziekte of handicap minder aan dan uw andere werknemers? Dan mag u tijdelijk minder loon betalen aan deze werknemer. UWV vult het loon van de Wajonger dan aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij of zij bij u ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot vijf jaar duren.

No-riskpolis

Heeft u twijfels over het aannemen van een kandidaat uit de doelgroep? Met de no-riskpolis bent u kosteloos verzekerd tegen uitval. UWV vergoedt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Deze polis verzekert u de eerste 12 maanden tegen het financiële risico van uitval. Deze uniforme polis is geldig voor de gehele doelgroep van de banen afspraak sinds 1 januari 2016. Hier zijn wel voorwaarden aan verbonden. Zo wordt er van u verwacht dat u iemand voor minstens een half jaar in dienst neemt en dat u samenwerkt met een arbodienst of gecertificeerde bedrijfsarts.

Per 1 januari 2016 komt er een uniforme no-riskpolis via het UWV voor de gehele doelgroep van de banenafspraak. Ook komt er een gelijke mobiliteitsbonus (premiëkorting voor de werkgever) voor de doelgroep banenafspraak van 2000 euro per jaar voor een periode van maximaal 3 jaar.

Mobiliteitsbonus voor premiekorting

Neemt u iemand uit de doelgroep van de banenafspraak in dienst? Dan kunt u een mobiliteitsbonus ontvangen. Met een mobiliteitsbonus kunt u maximaal drie jaar achter elkaar een premiekorting van €2.000 per jaar krijgen. Deze regeling vervangt de bestaande regelingen. Informeer bij het WerkgeversServicepunt in de regio over de mogelijkheden.

Stimuleringspremie door gemeente via een werkgeverscheque

Als u overweegt een werkzoekende aan te nemen die niet eenvoudig aan het werk komt, heeft u wellicht recht op een Werkgeverscheque. Dit is een gemeentefinancierde regeling. De Werkgeverscheque is een tegemoetkoming van maximaal €4.500 (voor een dienstverband van 12 maanden, minimaal 32 uur per week). Is de werknemer korter of voor minder uren in dienst, dan wordt het bedrag ook lager. U kunt het bedrag gebruiken om de loonkosten te verlagen, maar ook inzetten voor scholing of begeleiding. De Werkgeverscheque wordt achteraf uitbetaald en of u hier recht op heeft is afhankelijk van wat uw gemeente aan voorzieningen biedt.

Jobcoaching via begeleiding op de werkplek

Voor de werkplekbegeleiding is de werkgever zelf verantwoordelijk. Om ervoor te zorgen dat de medewerker op de werkplek een goede begeleiding vanuit de organisatie zelf krijgt, kan de training ikbenharrie.nl u helpen.

Tevens is een jobcoachregeling beschikbaar, deze jobcoach kan zowel extern als intern aangesteld worden, maar moet wel een coachopleiding hebben gehad. De jobcoach kan onderdeel zijn van het arrangement en kan gefinancierd worden door UWV of gemeente.

Naar schatting zal ruim 1/3 van de werkzoekenden aanspraak kunnen maken op jobcoaching. Het WerkgeversServicepunt kan u daarbij op verschillende manieren ondersteunen: met een bijdrage in de kosten of met de diensten van een arbeidsdeskundige, werkbegeleider of jobcoach. Vraag uw WSP accountmanager naar de mogelijkheden.

Werkvoorzieningen

Als u een medewerker heeft met een arbeidshandicap, zijn er vaak voorzieningen nodig om te kunnen werken, bijvoorbeeld een aangepaste bureaustoel, een traplift, rolstoeltaxi, doventolk of een jobcoach. Voor al deze voorzieningen bestaan subsidies: soms landelijk, soms gemeentelijk. Meestal beoordeelt een arbeidskundige of de medewerker en u hiervoor in aanmerking komen.

Hoofdstuk 4: Het realiseren van banen

Door het combineren van eenvoudige taken ontstaan nieuwe functies, geschikt voor kandidaten met een beperking. Andere werknemers krijgen de ruimte om zich te richten op hun kerntaken, die passen bij hun kwalificaties. Zo ontstaat een inclusieve organisatie, die in staat is om ieders talenten optimaal te benutten in de meest productieve combinatie.

Binnen de meeste organisaties zijn veel meer mogelijkheden om taken uit te laten voeren door een medewerker uit de doelgroep dan men in eerste instantie denkt. Houdt hierbij in het achterhoofd dat de meeste mensen uit de doelgroep elementaire taken kunnen verrichten die niet altijd een opleiding vereisen, maar met training on the job en een gestructureerde werkomgeving gerealiseerd kunnen worden. Ook deze medewerkers kunnen zich, ondanks hun beperkingen, in hun werk ontwikkelen.

Werkgevers die hun organisatie willen openstellen en toegankelijk maken voor mensen met een beperking, kunnen via het Werkgevers Servicepunt ondersteuning krijgen in de vorm van een bedrijfsanalyse. Bestaande werkprocessen worden geïnventariseerd en eenvoudige taken opgespoord. Deze taken zijn vaak routinematig en er is geen vooropleiding voor nodig. Vervolgens wordt nagegaan hoe deze eenvoudige taken uit de bestaande functies kunnen worden gehaald, zonder verstoring van het werkproces of ongewenste effecten voor andere werknemers.

Denk bij het opsporen van taken bijvoorbeeld aan:

- Zijn er eenvoudige werkzaamheden (binnen functies)?
- Zijn er taken die blijven liggen?
- Wordt er overgewerkt?
- Werkt u met uitzendkrachten?
- Welke taken worden niet/minder naar verwachting uitgevoerd?
- Welke werkzaamheden voeren medewerkers uit 'onder hun niveau'?
- Waarbij zouden medewerkers ondersteuning kunnen gebruiken?
- Welke neventaken zouden medewerkers liever uit hun functieomschrijving halen zodat zij zich beter op hun hoofdtaak kunnen richten?

Strategische personeelsplanning

Neem in uw strategische personeelsplanning ook (weer) functies in de lagere loonschalen op. Deze functies zijn meestal duurzaam "weggeorganiseerd". De komende jaren zullen deze op beperkte schaal weer duurzaam moeten worden ingevuld door de doelgroep. Wanneer uw organisatie in beweging is, ontstaat een kans aan de slag te gaan met het creëren van een meer inclusieve organisatie is. Door reorganisaties, uitstroom vanwege pensioen, het evalueren van de strategische personeelsplanning of het in- of outsourcen van taken ontstaat er ruimte voor het creëren van nieuwe functies.

Bij het benutten van het momentum bij deze ontwikkelingen is het van belang om het onderwerp goed op de agenda te krijgen. Het is raadzaam om zéker in de jaarplannen en volgende begrotingen (begroting 2016) een hoofdstuk/passage op te nemen over instroom en behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking. Er kan bijvoorbeeld verwezen worden naar besluiten die hierover centraal zijn genomen. In een aantal gevallen is budget voor de extra banen voor de doelgroep nog niet voldoende beschikbaar. Daarvan lijkt vooral sprake wanneer wordt gekozen om geen centraal budget te oormerken. Ter voorbereiding kunt u alvast starten met het creëren van werkplekken voor de doelgroep, u kunt dan direct aan de slag wanneer er budget vrij komt.

Taken

Voorbeelden van taken voor mensen met een arbeidsbeperking kunnen zijn:

- Verwerken van binnenkomende post
- Ophalen binnengekomen (fysieke) post
- Verrichten van scanservices
- Innemen defecte ICT artikelen
- Uitgeven herstelde ICT artikelen
- Verwerken van personele mutaties in Personeels Informatie Systeem
- Bestellen kantoorartikelen
- Inschrijving registreren
- Ontvangen van goederen
- Conciërge werkzaamheden
- Schoonhouden schoolplein
- Klaslokalen 'beheren' c.a. klassenassistent
- Voorraad beheren van administratieve benodigdheden

Arbeidsrelaties

U kunt als werkgever binnen uw organisatie ruimte maken voor mensen met een arbeidsbeperking door te werven op bestaande functies die zijn aangepast op de doelgroep of nieuwe functies te creëren. Voor deze functies kunt u zelf nieuwe medewerkers aannemen die een plek krijgen in uw organisatie. U kunt ook gerichte afspraken maken over het uitbesteden van werk aan mensen uit de doelgroep bijvoorbeeld in de vorm van een inleen constructie. Kortom, net als bij het in dienst nemen van 'gewone' medewerkers, heeft u ten aanzien van de mensen uit de doelgroep dus verschillende mogelijkheden voor arbeidsrelaties.

Het mooiste is natuurlijk dat medewerkers op plekken binnen uw organisatie een vast of tijdelijk dienstverband kunnen krijgen. Een goede inschatting van de werkgeversrisico's is uiteraard een belangrijk aspect in de besluitvorming. Afwegingen met betrekking tot mogelijke werkeloosheidskosten of ziektekosten bij uitval van de medewerkers zullen daarbij besproken moeten worden. Gemeenten en UWV hebben instrumenten die een deel van de risico's afdekken voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Deze maken bijvoorbeeld een langere proefperiode mogelijk of dekken risico's voor verminderde productiviteit.

Detacheren of uitzenden

Als reguliere loondienst niet haalbaar is, kunnen kandidaten vanuit het SW-bedrijf, uitzendbureau of een (toekomstige) publiek-private samenwerking gedetacheerd worden. Hierdoor heeft de werkgever niet de risico's, maar de werknemer wel de ervaring in een reguliere baan. Via een detachingsconstructie wordt de nieuwe werknemer geplaatst (gedetacheerd) bij de werkgever, maar blijft de werknemer wel in dienst van het detacheer- of uitzendbedrijf. Het WerkgeversServicepunt kan u daarover adviseren.

Behoefte aan meer informatie?

Goede voorbeelden en informatie over de sector primair onderwijs

Actuele informatie, ondersteuningsaanbod en verwijzingen naar interessante websites:
<https://www.poraad.nl/themas/werkgeverszaken/arbeidsrecht-actueel/banenafspraken>

Een leerwerk traject voor de doelgroep om zorgassistent te worden in de klas:
<http://www.stichting-gezel.nl/>

Voorbeelden van functiecreatie binnen het primair onderwijs:
<http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/arbeidsmarktplatform-po/activiteiten-subsidies/functiecreatie-in-het-primair-onderwijs.html>

Aanpak van verschillende overheidswerkgevers

De nieuwste feiten en activiteiten van overheidswerkgevers:
<http://www.vso-werkgevers.nl/banenafspraken-nieuws.html>

Voorbeelden van verschillende functieprofielen binnen overheidssectoren:
<http://www.vso-werkgevers.nl/banenafspraken-functieprofielen.html>

Goede voorbeelden en aanpak in het bedrijfsleven

Een netwerk van meer dan 300 MKB-ondernemers én grote werkgevers bouwen samen aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen die kan en wil werken welkom is:
<http://www.denormalstezaak.nl/>

Een overkoepelende wegwijzer die werkgevers ondersteunt om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren:
<http://www.opnaarde100000.nl/>

Informatie over de doelgroep en ondersteuning bij re-integratie

Wil je weten of iemand tot de doelgroep behoort? Raadpleeg het doelgroep register!
<https://werkgever-portaal.uwv.nl/werkgever/inloggen.aspx>

Diverse handreikingen over hoe om te gaan met beperkingen van medewerkers uit de doelgroep:
<http://www.sbcm.nl/sectoren/duurzame-banen.html>

Voor informatie en trainingen over het begeleiden van de doelgroep door collega's in de organisatie:
www.ikbenharrie.nl

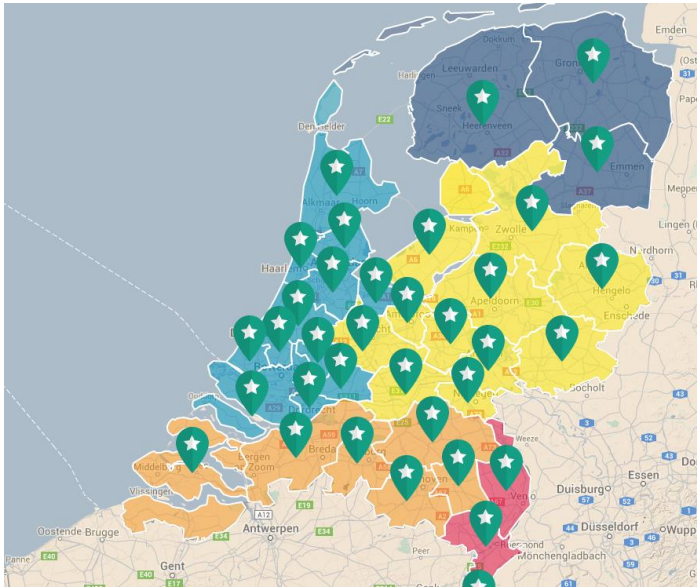
Allerlei informatie vanuit de Landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie:
<http://cedris.nl/>

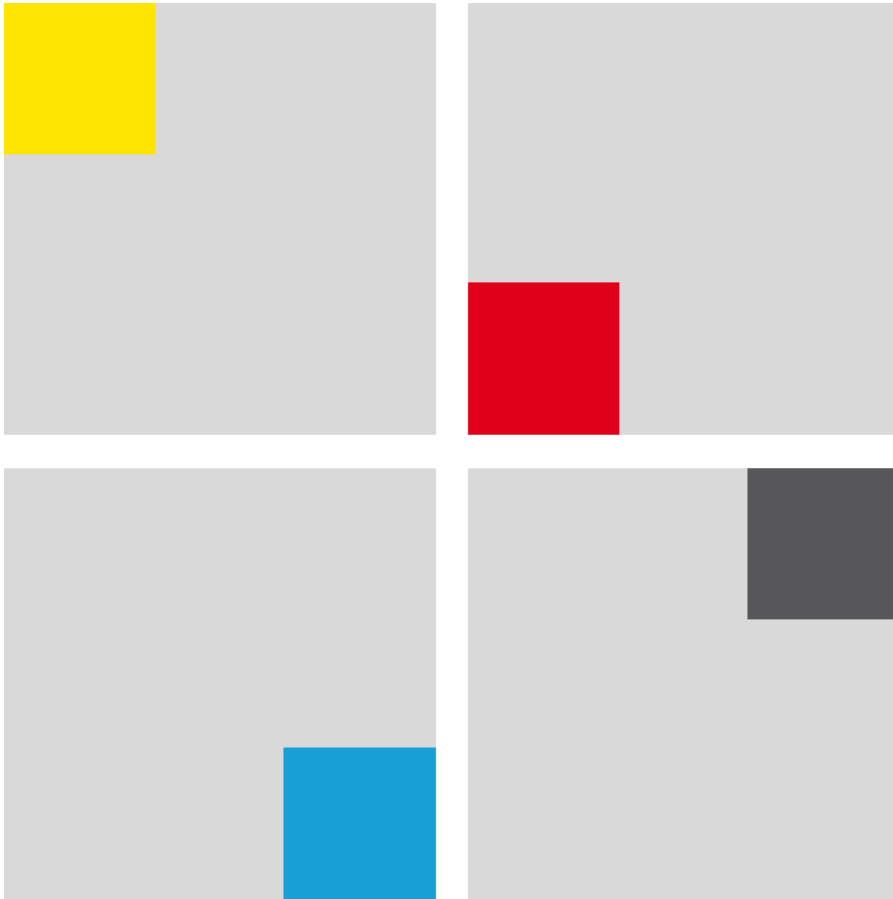
Contactgegevens van uw werkgeversservice punt *

Benieuwd naar waar u het werkgeversservice punt kunt vinden?

Klik op onderstaand plaatje of ga naar:

<http://www.opnaarde100000.nl/arbeidsmarktregios/>





PORAAD

Postbus 85 246
3508 AE Utrecht

030 – 310 09 33

info@poraad.nl

www.poraad.nl

Volg ons via @PO_Raad