

Goede voorbeeldenboek Bekend maakt bemind Onderzoek Banenafpraak in het VO

Gezamenlijk initiatief van het Ministerie van OCW en de VO-raad.



Pascalle Stanislacollege Rijswijk

Aukje Smit & Tinka van Vuuren

September 2017

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Case 1. Almeerse Scholen Groep	4
Case 2. Christelijk Lyceum te Delft.....	10
Case 3. Comenius, locatie Zamenhof Leeuwarden	15
Case 4. Eckartcollege Eindhoven	21
Case 5. 's Gravendreef College Leidschenveen	26
Case 6. Groene Hart Leerpark, Alphen aan den Rijn	31
Case 7. Brugjaar Jan Ligthart Arnhem	36
Case 8. Tabor College Oscar Romero in Hoorn.....	41
Case 9. Regius College Schagen	47
Case 10. Stanislascollege, VMBO-locatie te Rijswijk.....	53
Case 11. Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL)	58
Case 12. Thomas a Kempis Arnhem	62
Case 13. Wartburg College te Barendrecht.....	68
Case 14. Willem de Zwijgercollege.....	73

Inleiding

Dit boek bevat de verslagen van veertien cases die door Loyalis Kennis & Consult zijn onderzocht in het kader van de banenafpraak in het Voortgezet Onderwijs (VO). Bij alle cases zijn interviews afgenomen met diverse betrokkenen. Daarbij kwamen de volgende onderwerpen aan bod:

- De school – organisatie
- De baan
- Het initiatief, het proces vooraf
- De plaatsing: achtergrond, functioneren en perspectieven
- Financiering en regelingen
- Gevolgen voor collega's en de kwaliteit van het onderwijs.
- Evaluatie: succesfactoren, randvoorwaarden, risico's en leerpunten.

Het boek hoort bij het rapport *Bekend maakt bemind*. Onderzoek banenafpraak in het VO.



Odilly Almeerse Scholen Groep

Case 1. Almeerse Scholen Groep

1. De school

De Almeerse Scholen Groep (ASG) is het onderwijsbestuur van 42 basisscholen en acht scholen in het voortgezet onderwijs. Het betreft voornamelijk scholen met openbaar onderwijs. In totaal heeft ASG 2500 medewerkers en zo'n 21.000 leerlingen. De case betreft een plaatsing bij één van de scholen in het voortgezet onderwijs, namelijk het Praktijkonderwijs Almere (PrO Almere). Deze school met drie vestigingen heeft 550 leerlingen en zo'n 120 medewerkers.

ASG is een grote organisatie met een daarbij passend bedrijfsbureau. Hier werken P&O-medewerkers met kennis van de Participatiewet en de Banenafspraken.

De directeur van PrO, Bertien Hoek, volgde samen met de andere rectoren en de cluster-directeuren van het PO twee jaar geleden een leiderschapsprogramma. Een onderdeel daarvan was het uitvoeren van een strategische opdracht. Dit viel samen met de invoering van de participatiewet. Volgens de berekeningen zou ASG zo'n 110 extra banen moeten creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Alle leerlingen van PrO Almere behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Bertien was daardoor extra gemotiveerd om dit onderwerp op te pakken als strategische opdracht. Dat deed ze samen met de directeur van het Bedrijfsbureau. Eén en ander leidde tot het project Operatie Schoolvoorbeeld (zie kader).

Toelichting Operatie Schoolvoorbeeld

Bedrijfsbureau ASG en PrO Almere gaan er met het project Operatie Schoolvoorbeeld samen voor zorgen dat ASG het lichtend voorbeeld wordt voor alle werkgevers die de Participatiewet moeten volgen. Dit vanuit de zorg voor de eigen leerlingen van PrO en een maatschappelijke verantwoordelijkheid. De uitvoering ligt bij P&O (bedrijfsbureau) en de stagebegeleiders van PrO Almere. De gemeente Almere heeft voor het project een subsidie verstrekt. De aanpak is nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Belangrijke onderdelen zijn:

- Leerlingen van PrO plaatsen op stageplekken bij scholen en het Bedrijfsbureau van ASG. Vandaaruit nagaan of het een baan kan worden.
- Om de begeleiding goed te laten doorlopen, gaat Pro zelf de jobcoaching verzorgen. Drie stagebegeleiders volgen momenteel de opleiding voor jobcoach.
- Het project is ook gericht op de toekomst van de PrO-doelgroep. Er wordt uitgezocht hoe voor hen 'een leven lang leren' kan worden vormgegeven.
- Bij aanbestedingstrajecten die zich daarvoor lenen (schoonmaak, groen, etc.) social return voorwaarden opnemen met betrekking tot het in dienst nemen van jongeren die PrO Almere verlaten. In dit kader verkent ASG de mogelijkheid van combinatiefuncties waarbij de school de ene helft van de functie invult en betaalt en het bedrijf de andere helft. Het is de bedoeling dat PrO de leerlingen gericht gaat opleiden voor deze functies in samenwerking met bedrijven.
- Afhankelijk van wat men tegenkomt, worden meer zaken opgepakt. Bijvoorbeeld een functieboek met profielen voor de scholen. Daarbij informatie over hoe om te gaan met de doelgroep, de begeleiding van deze medewerkers en het bieden van structuur. Ook gaat men na hoe de school deze doelgroep kan helpen bij de ingewikkelde formaliteiten en brieven die behoren bij de aanstelling.

Draagvlak

Bertien gaf een presentatie over het project Operatie Schoolvoorbeeld op een dag voor leidinggevenden. De directeurs van het PO reageerden in eerste instantie heel enthousiast, waarschijnlijk omdat ze de doelgroep kennen. Financieel hebben deze scholen het wel moeilijk, een plaatsing hakt er in. Bij de VO-scholen van ASG ligt dat anders. Daar heeft men minder een volledig beeld van wat er mogelijk is. Meer uitleg en begeleiding is dan nodig. De rectoren hebben zich bereid verklaard zich hard te maken voor het aannemen van een medewerker die onder de doelgroep van de banenafpraak valt. Uiteraard denkt het bestuur mee in het bieden van mogelijkheden.

Aantallen

Er werken bij ASG in het VO op dit moment drie oud-leerlingen die vallen onder de banenafpraak. Naast de case Odilly, werkt er bij PrO nog iemand bij de afdeling Groen. Op één van de andere VO scholen kon iemand na een stage in dienst komen voor onder andere het bijhouden van de lerarenkamer. Zij verricht heel nuttig werk, maar minstens zo belangrijk is het effect dat haar glimlach heeft op de leraren. Bertien: *"Dat doet wat met mensen, alleen al daarom is ze goud waard."*

2. De baan

De baan betreft een fulltime-functie als assistent 1 op de heftruckafdeling van Pro. De functie is op maat gecreëerd en eind 2015 ingevuld. De kern van het

werk betreft het geven van instructies aan leerlingen in het bedienen van de heftruck. Daarnaast zijn enkele ad hoc taken benoemd die de medewerker kan doen als hij klaar is met instructies geven, zoals:

- Lokaal vegen en schoonmaken.
- Machines schoonmaken.
- Doosjes plakken.
- Spullen terugzetten.
- Vrachtwagen afsluiten.
- Roldeur dichtmaken.
- Onkruid weghalen.

Belangrijk is dat de medewerker beschikt over technische- en sociale vaardigheden. Hij moet goed met leerlingen omgaan en ze ook van replek kunnen dienen. De functie is ondersteunend aan de docent logistiek van de afdeling Logistiek, Thea de Smaele. De medewerker wordt door Thea aangestuurd en begeleid. Er is een jobcoach op afstand beschikbaar. De medewerker heeft ook contact met de andere docenten van de afdeling Logistiek.

3. Het initiatief – het proces vooraf

Odilly heeft de baan vooral aan zichzelf te danken én aan de docent Logistiek. Twee jaar geleden was hij klaar met de praktijkschool. Hij moest alleen nog een certificaat voor heftruckchauffeur behalen. Dat deed hij na de zomervakantie bij 'juf Thea'. Daarna bleef hij langskomen om Thea te helpen omdat hij het leuk vond en nog geen werk had. Hij mocht leerlingen instructies geven in het bedienen van de heftruck. Dit ging Odilly goed af. Thea had hiervoor een assistent (ook een oud-leerling) in dienst, maar deze nam ontslag. Ze kon daarom een nieuwe assistent gebruiken. Na een half jaar vroeg ze of Odilly wilde blijven. *"Hij was hier elke dag en deed het zo leuk. En ik had hulp nodig."* Er was meer dan voldoende draagvlak bij de school voor de plaatsing van Odilly.

4. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Odilly is een oud-leerling van PrO en volgde de richting Logistiek. Hij is 19 jaar (bijna 20) en heeft een lichte verstandelijke beperking. Hij woont samen met zijn moeder en broer die beiden ook een lichte verstandelijke beperking hebben. Toen Thea hem vroeg of hij in dienst wilde komen, vond hij het eerst wel raar om te werken met zijn oude mentoren. Maar hij wilde het zeker proberen. Odilly: *"Ik geef meestal aan twee leerlingen tegelijk les. Sommigen leren het in een week. Anderen doen er een jaar over. Soms help ik Thea ook met andere dingen. Het werk is leuk en niet moeilijk. Het is gezellig met de leerlingen"*. Het gaat volgens alle betrokkenen heel goed. Thea: *"Odilly wil heel graag. Hij is nooit ziek en doet altijd wat hem gevraagd wordt."*

Omgang met de leerlingen

De leerlingen accepteren Odilly en nemen dingen van hem aan. Odilly: *“Sommige leerlingen zijn heel druk. Dan zeg ik dat ik ook op deze school zat en helemaal niet zo druk was. Dat helpt. Ze luisteren gewoon”*.

Volgens Bertien is zijn kracht dat hij zelf ook moeilijk lerend is en daardoor misschien wel beter begrijpt hoe het werkt bij de leerlingen. Daar komt volgens Thea bij dat veel leerlingen zich met Odilly kunnen identificeren. Hij heeft een donkere huidskleur, net als veel van de leerlingen. En Odilly spreekt hun ‘straattaal’.

De docenten behandelen Odilly nadrukkelijk als hun collega. Thea: *“Als hij geen duidelijke instructies krijgt dan valt hij terug in leerlinggedrag. Daarom mag hij in de pauze niet bij de leerlingen zitten. Wij nemen hem mee naar de docentenkamer.”*

Begeleiding

Odilly doet het heel goed bij een consequente begeleiding en aansturing. Dat maakt de loonwaardebepaling wel ingewikkeld. Het lijkt alsof hij zelfstandig werkt, maar de ogen van Thea zijn er altijd. *“Ik moet hem echt aansturen. Je merkt direct het verschil als dat niet gebeurt. Initiatief nemen zit er nog niet zo in. Er hangt een briefje in zijn kluisje met de taken die hij kan doen als hij klaar is met de lessen.”*

De docenten denken soms te snel dat Odilly het wel begrijpt, maar hij is nog steeds een moeilijk lerende jongere. Een voorbeeld is wat er gebeurde tijdens het teamuitje op de laatste schooldag. Iedereen heeft het dan over de vakantie. *“Waar ga je heen? Wat ga je doen?”* Odilly kreeg deze vragen uiteraard ook. Toen bleek dat hij dacht dat hij een groot probleem had: de school was dicht dus hij kreeg geen salaris, maar hij had nog geen ander werk voor die periode. Hij wist niet dat hij in de vakantie gewoon werd doorbetaald.

Ook de brieven die Odilly van de school krijgt, zoals de aanstellingsbrief, snapt hij niet. Zijn broer en moeder kunnen hem daar ook niet bij helpen. Er is nu afgesproken dat hij alle brieven in hetzelfde bakje bewaard en mee naar school neemt als hij het niet begrijpt.

5. Financiering en regelingen

Odilly is in dienst bij PrO Almere op een tijdelijk contract. Hij werkt fulltime en ontvangt het Wettelijk Minimum Loon (WML) voor 19-jarigen. Zijn loonwaarde is 50% en de kosten voor de school zijn zo’n € 350,- in de maand. Het budget is niet geoormerkt. Voor de school is deze constructie prima. De kosten zijn gering. Er zijn geen alternatieven overwogen. Het is bij de respondenten niet bekend of de school gebruik heeft gemaakt van de mobiliteitsbonus.

De lijntjes met de gemeente Almere zijn kort. De loonkostensubsidie is nog wel een issue. Het duurt lang voordat de loonkostensubsidie wordt overgemaakt. En de loonwaarde kan na verloop van tijd stijgen. De gemeente Almere geeft iedereen uit de doelgroep voor het eerste half jaar standaard een loonwaarde van 50%. Daarna volgt een loonwaardebepaling. Bij Odilly bleef de loonwaarde 50%. Het is een duurzame baan. Het is de bedoeling dat Odilly eind van het jaar een vast contract krijgt.

6. Gevolgen voor de collega's en het onderwijs

De gevolgen zijn alleen maar positief. De plaatsing van Odilly heeft een grote toegevoegde waarde, zowel voor de collega's als het onderwijs:

- Odilly is voor de leerlingen een voorbeeld. Hij laat zien dat hij ertoe doet en dat je als PrO leerling ook een leuke baan kunt krijgen.
- Als oud-leerling snapt Odilly soms beter dan de gewone docent hoe je iets het beste kunt uitleggen.
- Odilly neemt Thea veel werk uit handen. *"Het is een stuk relaxter"*.

7. Evaluatie

Succesfactoren

De plaatsing van Odilly is een succes. Belangrijke succesfactoren zijn:

- Goede ondersteuning. Eén aanspreekpunt.
- Veel structuur met duidelijke taken en opdrachten.
- Een veilige en vertrouwde omgeving.
- Een goede match. Daarvoor moet een functie op maat gecreëerd worden.
- In een stage uitproberen waar de leerling goed inzetbaar is. Ervaring met elkaar opdoen en kijken of er een klik is.
- Ervoor zorgen dat de persoon een volwaardig teamlid wordt.

Risico's en leerpunten

De respondenten benoemen ook een aantal risico's en leerpunten:

- ASG werkt, net zoals veel andere werkgevers, met tijdelijke contracten. Maar het is niet de bedoeling dat de doelgroep na 23 maanden de school weer moet verlaten. Bertien: *"Hier is nog geen oplossing voor maar die moet er wel komen. Of ze komen vast bij ons in dienst of er moet geregeld worden dat ze kunnen overstappen naar ander werk."*
- Het kan ingewikkeld zijn als je bij de school gaat werken waar je zelf ook op zat. De begeleiding moet hier goed op letten.
- Mag de doelgroep bij alle informatie over de leerlingen? De school wil enerzijds geen onderscheid maken met het andere personeel, maar anderzijds wel zeker weten dat de doelgroep zorgvuldig omgaat met informatie die gevoelig ligt.
- De inschaling moet nog gelijk getrokken worden. In het VO krijgt de doelgroep het WML en in het PO een garantiebaan met vier treden. Dat betekent dat de doelgroep in het PO meer verdient dan in het VO.
- De vaststelling van de loonwaarde is een risico. Inge: *"De start met 50% loonwaarde is goed te verkopen aan scholen. Maar we kunnen niet aangeven hoe hoog de kosten na het eerste halfjaar worden. Dat maakt het verhaal weer ingewikkeld. Scholen weten niet waar ze aan toe zijn."*

Tips

- Het is helemaal niet zo duur. Bertien: *“En mocht het geld toch een probleem zijn: één keer een sponsorloop en je hebt het voor een jaar weer binnen.”*
- Ga overleggen met de praktijkschool in de omgeving en begin met een stage of op vrijwillige basis.
- Maak een nieuwe functie en doe het bovenop de formatie.

Randvoorwaarden

- De juiste mindset om er een succes van te maken. Niet omdat het moet, maar omdat er kansen zijn.
- Draagvlak.

Respondenten

- Odilly Waaneels, assistent 1 heftruckafdeling.
- Inge de Haan, senior P&O-adviseur.
- Corina Cira, stagebegeleider praktijkonderwijs.
- Bertien Hoek, directeur Pro Almere.
- Thea de Smaele, docent logistiek en begeleider Odilly.

Verslag Aukje Smit.



Nathan Christelijk Lyceum Delft

Case 2. Christelijk Lyceum te Delft

1. De school - organisatie

De Stichting Christelijk Onderwijs Delft en omstreken (SCO) bestaat uit acht basisscholen en het Christelijk Lyceum. Het Christelijk Lyceum heeft drie locaties en 2400 leerlingen. Er werken 276 personen.

Er is voldoende deskundigheid op het gebied van HRM aanwezig. Met regelingen in het kader van de Participatiewet en Banenafpraak is de afdeling P&O echter minder bekend.

De school staat open voor iedereen die aan de functie-eisen voldoet, dus ook voor mensen met een arbeidsbeperking. De christelijke identiteit van de stichting draagt daar ook aan bij. Mensen met een arbeidsbeperking krijgen echter geen voorkeurspositie behalve als het moet, zoals nu met de banenafpraak. Er werkt op dit moment één persoon in het kader van de banenafpraak bij het Christelijk Lyceum. Daarnaast werkt er een conciërge die ooit begon op een Melkertbaan en die grotendeels betaald wordt door de gemeente. In het primair onderwijs werken ook nog twee conciërges via deze constructie.

2. De baan

De baan betreft een bestaande reguliere functie ‘medewerker crediteuren’ voor 16 uur in de week, verdeeld over drie dagen. Het is een duobaan. Een andere medewerker vervult de overige drie dagen.

De functie betreft het verwerken van de facturen van het Christelijk Lyceum (invoeren, coderen en verzenden naar budgethouders), aanspreekpunt zijn voor budgethouders en controle houden over de betalingen. Daarnaast is onderdeel van de functie het inwerken en monitoren van een stagiaire. De functie wordt per 1 november 2016 ingevuld door een medewerker met een arbeidsbeperking. Het is een solistische functie die gepositioneerd is bij het bestuursbureau. De medewerker crediteuren werkt met een aantal collega’s in dezelfde ruimte (kantoortuin). Voor zijn werk heeft hij vooral te maken met zijn leidinggevende die tevens zijn begeleider is, de duo-collega en een administratief medewerker. Op woensdag is de overdracht met de duo-collega.

3. De start – het proces vooraf

Er ontstond een vacature voor de functie van medewerker crediteuren nadat de persoon die de functie vervulde met pensioen ging. Nathan Goossen had stage gelopen bij het bestuursbureau en de coach die hij destijds had stelde voor dat hij zou solliciteren. De afdeling financiële administratie deed de eerste selectie en nodigde onder ander Nathan uit voor een sollicitatiegesprek. Naast het hoofd financiële administratie, zaten de adjunct-directeur en directeur van het bestuursbureau in de sollicitatiecommissie. Twee kandidaten werden uitgekozen voor een tweede gesprek en vervolgens koos de sollicitatiecommissie unaniem voor Nathan. René Lamens, hoofd van de financiële administratie, vroeg bij de collega’s na wat zij ervan zouden vinden als Nathan werd aangenomen. Het bleek dat er meer dan voldoende draagvlak was. Een voordeel was dat iedereen hem al kende en dat de stage goed was bevallen. Of hij anders ook was aangenomen, kan René niet met zekerheid zeggen. Nathan was namelijk wel erg zenuwachtig tijdens de gesprekken. Doorslaggevende redenen om hem aan te nemen, waren:

- Hij kan veel werk aan.
- Hij kan over het algemeen goed focussen.
- Hij heeft veel affiniteit met cijfers.
- Het werk is soms eentonig, maar daar heeft hij geen last van.
- Het is een vrolijke vent die zijn beperkingen kent.

4. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Nathan Goossen is 22 jaar en woont in een woongroep met begeleiding. Hij gaat binnenkort verhuizen naar een meer zelfstandige plek. De begeleiding is dan op afstand te realiseren. Na de lagere school ging hij naar het VMBO. Daar werd hij naar eigen zeggen ‘afgeschopt’ vanwege zijn gedrag. Hij volgde achtereenvolgens praktijkonderwijs (VSO), MBO-niveau 2 en 3 administratieve dienstverlening. Hij zit in de Wajong omdat hij autisme heeft.

De droombaan van Nathan is een functie als treinmachinist. Maar zijn huidige werk biedt ook genoeg uitdaging en bezigheid. *“Ik heb voor zeventig procent leuk werk.”* Hij vindt dat hij leuke collega's heeft en goede begeleiding. Het is voor het werk belangrijk dat Nathan heel precies is, en dat is hij. Nathan komt altijd op tijd en maakt zelden een fout.

Hij is ingewerkt door zijn duo-collega Iris en zijn leidinggevende.

Begeleiding

René Lamens is zowel de leidinggevende als de werkbegeleider van Nathan. Ze gaan elke week een uur samen zitten. René geeft hem veel complimenten en ziet hem groeien. De invloed van de beperking op het functioneren valt mee. *“Hij is een open boek, je weet wat je aan hem hebt.”*

Nathan vindt het soms lastig om zaken die hij moeilijk vindt met René te bespreken omdat het toch ook zijn baas is. Hij vertrouwt hem wel, maar het is toch anders praten dan met Annemarie, zijn jobcoach. Met haar heeft Nathan ook elke week een afspraak. Ze bespreken dan voorvallen uit de week en de dingen die Nathan zenuwachtig maken. Hierdoor kan hij het beter kan loslaten.

Annemarie heeft soms ook overleg met René.

Onzekerheid is de grootste belemmering van Nathan. Jobcoach Annemarie onderzoekt met hem waar dit vandaan komt en hoe ermee om te gaan. *“Zijn zelfvertrouwen groeit als hij ontdekt wat hij wil en waar hij goed in is. Als hij voor zich zelf durft op te komen en het niet alleen anderen naar de zin maakt.”*

Zij oefent met hem lastige taken, zoals telefoongesprekken met crediteuren.

Nathan vindt dat moeilijk omdat hij dan niet de uitdrukking op iemands gezicht kan zien. Ook telefonisch doorschakelen en onverwachtse situaties vindt hij lastig. En soms kan hij niet goed focussen als er iemand binnenkomt op de werkplek (kantoortuin). Met René en de anderen is nu afgesproken dat ze het zeggen als ze voor Nathan komen. Wordt er niets gezegd, dan komen ze voor iemand anders en werkt Nathan gewoon door.

Teamuitje

De dag voor het interview had Nathan zijn eerste personeelsuitje met de afdeling. Hij is er nog moe van, maar hij vond het wel leuk. In de ochtend was er een training en in de middag gingen ze rijden op de Solex en Nathan op zijn elektrische fiets. Daarna volgde nog een etentje.

René vertelt dat de 'training' bestond uit een kwaliteitenspel. Iedereen moest vijf kwaliteiten benoemen van zijn collega. Nathan deed goed mee. De benoemde kwaliteiten van Nathan waren: serieus, bescheiden, vrolijk, behulpzaam en consequent. Er werd ook een ontwikkelpunt benoemd, namelijk 'zelfstandigheid'.

Perspectief

René heeft al twee functioneringsgesprekken met Nathan gevoerd. Binnenkort volgt een derde gesprek. Daarvoor gaat hij ook bij de andere collega's na wat ze van Nathan vinden. Als alles goed blijft gaan, krijgt Nathan na de zomer een contract voor onbepaalde tijd. René wil vervolgens kijken of hij wat meer afwisseling in het werk kan brengen. Hij stimuleert Nathan ook om de opleiding

BBL niveau 4 te volgen en dan zal hij meer uren moeten gaan werken. Nathan is hier wel onzeker over omdat hij bang is dat hij het vak Nederlands niet kan halen. René ziet dat echter niet als een probleem. Er werken bij de school medewerkers die kunnen helpen. En als het toch niet lukt, kan Nathan deelcertificaten halen en zich op die manier toch verder ontwikkelen. Nathan bespreekt dit soort zaken ook met zijn jobcoach.

5. Financiering en regelingen

Nathan heeft een tijdelijk dienstverband (jaarcontract) bij de stichting. Zijn inkomen bestaat uit het loon van de school, aangevuld met een Wajonguitkering. Nathan zit volgens zijn leidinggevende in het doelgroepregister en valt onder de banenafpraak. De loonwaarde van Nathan is 50%. Hij is ingeschaald in schaal 4, trede 1 van het onderwijs ondersteunend personeel (OOP). Dat betekent een brutosalaris van € 1674,- per maand bij een fulltime dienstverband, exclusief werkgeverslasten. Aangezien Nathan 16 uur in de week werkt heeft hij recht op € 669,60,- per maand. In augustus gaat hij naar trede 2. Hij moet zelf zijn inkomen doorgeven aan het UWV die dit vervolgens verrekend met zijn uitkering. De afdeling P&O heeft voor zover bekend bij de respondenten geen mobiliteitsbonus aangevraagd. Ook de mogelijkheid van een no-risk polis is niet bekend.

Voor de school is het een prima constructie en een duurzame baan.

6. Gevolgen voor duurzame inzetbaarheid en kwaliteit van het onderwijs

De gevolgen van de inzet van Nathan voor zijn collega's zijn gering. Nathan neemt anderen geen taken uit handen omdat hij een bestaande functie vervult. Er zijn ook geen speciale gevolgen voor de sfeer in het team. Die was al goed. Het is wel zo dat Nathan zijn collega's erbij trekt als er iets te vieren is of als het lunchtijd is. Dit wordt gewaardeerd door zijn collega's.

Het begeleiden van Nathan geeft René veel voldoening omdat hij hem ziet groeien.

De inzet van Nathan heeft geen gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs omdat hij op het bestuursbureau werkt.

6. Evaluatie

Succesfactoren

De plaatsing van Nathan is een succes. Belangrijke succesfactoren zijn:

- Het is een goede match. Nathan past binnen het team en hij doet zijn werk goed. Hij maakt vorderingen.
- Nathan was al bekend met de afdeling en de afdeling met hem. Dat gaf hem een voorsprong bij de sollicitatie.
- Voldoende begeleiding door zowel de jobcoach als de school.

Risico's en leerpunten

Het is één keer (bijna) mis gegaan toen Nathan na zijn vakantie overladen werd met werk. Dit had hij niet verwacht. René: *“Hij pakte zijn spullen en vertrok zonder iets te zeggen. Maar de volgende dag zijn we het gesprek aangegaan. Ik zei: Nu heb je in principe vrij genomen dus hoe gaan we dat doen? We kwamen erop uit dat Nathan een halve vakantiedag zou opnemen.”* Nathan weet nu dat hij zich erop in moet stellen dat hij na de vakantie altijd meer werk heeft. En hij weet hoe hij ermee moet omgaan.

René had niet verwacht dat hij elke een week een uur met Nathan moest gaan zitten voor de begeleiding. Bij andere nieuwe collega's is dat bijvoorbeeld maar tien minuten. Maar het is geen probleem. Om de begeleiding goed te kunnen doen, heeft hij zich verdiept in het omgaan met autisme.

Tips

- Durf de uitdaging aan te gaan. Het kan!
- Als je begint met een stage dan weet je al wat iemand kan.
- Begeleiding is nodig.

Randvoorwaarden

- Goede begeleiding.
- Je moet erin geloven en dat uitstralen naar de medewerker en collega's.

Respondenten:

- Nathan Goossen, medewerker financiële administratie.
- Annemarie van Bree, jobcoach Het Werkbedrijf.
- René Lamens, hoofd financiële administratie.

Verslag Aukje Smit



Krishen Comenius Zamenhof

Case 3. Comenius, locatie Zamenhof Leeuwarden

Hai ik ben krishen en ben 19 jaar oud en ben erg trots op mijzelf dat ik als leerling hier op school ben begonnen. Door mijn stage ervaring heb ik hier heel veel van geleerd en door mijn motivatie initiatief behulpzaam ben ik vandaag tot de functie meester geworden en heb ik een vast contract aangeboden gekregen, ben erg blij ermee. Dit is voor mij een hele belangrijke doel vanwege dat ik niet heel hoog geleerd ben en een levensles dat hoe hoog of laag je geleerd ben waar een wil is er ook een weg. Je kan op allerlei manieren je doelen bereiken. Zolang je zelfvertrouwen in jezelf hebt.

Tekst die Krishen samen met zijn zus had gemaakt ter voorbereiding

1. De school – organisatie

De Christelijke Scholengemeenschap Comenius verzorgt op de locatie Zamenhof in Leeuwarden onderwijs voor VMBO en Praktijkonderwijs. Op vier andere locaties in Leeuwarden en Sint Annaparochie verzorgt het Comenius Mavo, Havo en Atheneum. Het praktijkonderwijs op de locatie Zamenhof heeft ongeveer 170 leerlingen en 35 medewerkers voor in totaal 25 fte. CSG Comenius valt onder het bestuur van de vereniging voor CVO in Noord-Fryslân. Onder deze vereniging vallen naast CSG Comenius ook Christelijk Gymnasium Beyers Naudé uit Leeuwarden en CSG Ulbe van Houten uit Sint Annaparochie. Het CSG Comenius maakt sinds 2006 deel uit van de onderwijsgroep Fricolore. Deze wordt gevormd door 16 scholen voor Christelijk en interconfessioneel voortgezet onderwijs in Friesland, de Noordoostpolder, Urk en de kop van Overijssel. De scholen werken samen om het onderwijs en de organisatie op de scholen te bevorderen. De teamleider Praktijkonderwijs Martin Jepkema is vanuit zijn vorige functie als stagecoördinator voor het praktijkonderwijs de deskundige op het gebied van de Participatiewet en de Banenafpraak. Daarnaast is er kennis hierover bij de drie personen die werkzaam zijn op de P&O afdeling van het CSG Comenius.

De gedachte om medewerkers in te zetten met een afstand tot de arbeidsmarkt past heel goed bij de christelijke identiteit van de school. Persoonlijke aandacht, wederzijds respect en geloof in ieders talent zijn de kernwaarden van CSG Comenius. Het CSG Comenius vindt het belangrijk dat leerlingen zich goed ontwikkelen en hun eigen plek vinden in de samenleving: *“Daarbij maakt het niet uit of iemand een kei is in leren of liever met z'n handen werkt. Iedere leerling verdient de zorg en aandacht die nodig zijn om zijn of haar talenten te ontwikkelen.”* Voor het Comenius betekent onderwijs verzorgen meer dan leren alleen. Ook het overdragen en ontwikkelen van waarden en normen rekt het Comenius tot zijn taak. CSG Comenius is een open christelijke scholengemeenschap. Het CSG Comenius staat open en heeft aandacht voor alle wereldgodsdiensten en neemt consequent stelling tegen pesten, discriminatie en racisme. Vanuit de missie van het CSG ondersteunen zij de pogingen van de leerlingen de kunst van het leven in de vingers te krijgen. Ze zien de leerlingen als unieke persoonlijkheden, elk met zijn of haar eigen talenten. De onderwijsgeevenden en begeleiders hebben de taak te bevorderen dat leerlingen respectvol met elkaar en met ons omgaan. Dit betekent dat hun visie, denkt Martin, breder is dan inclusief HRM.

2. De baan

De case betreft een functie als medewerker reprografie voor Krishen Manodat voor 36 uur. Hij werkt op maandag tot/met donderdag vanaf 8 uur tot half 5 en op vrijdag vanaf 8 uur tot 12 uur. Krishen is vanaf 18 maart 2016 in dienst en na een jaarcontract heeft hij net een vast contract gekregen. Zijn taken zijn de volgende:

- Kopiëren.
- Boekjes bundelen met ringband.
- Post ophalen bij postbus Post NL en post wegbrengen naar Post NL.
- Boekjes lamineren en er mooi uit laten zien.
- Ruimte netjes houden.
- Beheer van voorraad enveloppen, toetspapier, briefpapier, drukpapier, schriften.

Krishen krijgt zijn opdrachten van Lútsen en rechtstreeks van docenten en leerlingen via het programma topdesk. Hij zit samen in een ruimte met twee ICT'ers en een stagiaire. De ICT'ers geven hem geen opdrachten. Krishen wordt aangestuurd door Lútsen Riedstra, hoofd van de afdeling repro en grafische vormgeving. Krishen heeft geen job coach. Dat was niet nodig met alle kennis die de school zelf hierover in huis heeft.

3. Het initiatief – het proces vooraf

Leerlingen van het praktijkonderwijs volgen bij Comenius in het derde schooljaar altijd een interne stage op een van de volgende gebieden: koffie

schenken, winkel of repro. Vervolgens gaan zij op een oriënterende externe stage. Krishen begon in 2014 aan zijn interne stage bij de repro. Dat deed hij uitstekend. Daarna ging hij op een externe stage bij een supermarkt. Dat ging helemaal mis. Hij meldde zich vaak ziek. Daarom kwam hij weer terug op de interne stage bij de repro. Lútsen was direct weer helemaal blij met hem: *"Krishen zet zich echt voor het werk in. Hij zag het niet als stage. Er is geen verschil hoe Krishen het werk doet als stagiaire en nu als werknemer."* Martin, nog als stage-coördinator hoorde dit en had naar aanleiding van de verplichting vanuit Banenafpraak de wens om leerlingen van het praktijkonderwijs extra kansen te bieden als werknemer op school. Martin heeft om dit mogelijk te maken een beleidsnotitie geschreven voor de centrale directie over de inschakeling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op grond van de Participatiewet. In deze notitie somt Martin als voordelen voor CVO de volgende op:

- Jonge, bekende werknemers in dienst/op contract.
- Lage loonkosten.
- Profilering als sociaal, maatschappelijk betrokken werkgever.
- Voldoen aan de verplichtingen uit het sociaal akkoord en de quotumwet.
- Verrichten van werkzaamheden die soms blijven liggen.
- Verhoging opbrengst Praktijkonderwijs en sluitende aanpak.
- Uitstraling naar buiten.

De centrale directie stond hierachter en heeft Krishen toen een jaarcontract geboden. Er zijn geen andere kandidaten overwogen. Krishen was duidelijk beter dan eerdere stagiaires. Het lukte hem extern echter niet. Hij voelde zich daar niet veilig. De pedagogische omstandigheden binnen het Comenius zijn wel goed. Hij heeft een beschermde en bekende werkplek nodig. Mogelijk dat het over een tijd hem wel lukt om extern bij een andere werkgever op de repro te werken. De functie is gecreëerd vanuit de stage en ontwikkelt zich nu met taken erbij omdat het goed gaat.

3. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Krishen is 19 jaar. Hij woont bij zijn moeder en zus. Hij komt uit een Surinaams-Hindoestaanse familie en heeft een hechte familieband. Zijn broer is laatst getrouwd in Den Haag en Krishen heeft toen vrijdags ook vrij gekregen om het feest van meerdere dagen te kunnen vieren. Hij is ingewerkt door Lútsen en de stagiaires voor hem. Zijn beperking is dat Krishen een lager IQ heeft, een lager werktempo en minder goed grenzen kan stellen. Nu kan hij al zeggen tegen de collega's dat een opdracht vandaag niet kan, maar morgen wel. Dat kon hij eerst nog niet. Hij is ook erg introvert, waardoor je niet merkt dat dingen hem dwars zitten. Hij heeft moeite met op tijd te komen. Met Sinterklaas heeft hij daarom van Martin eens een wekker gehad om hem daarbij te helpen. Dit gaat nu al veel beter. 's Morgens helpt hij zijn moeder en zijn zusje. Zelf zegt Krishen daarover: *"Op tijd komen is lastig. De tijd verdwijnt."* Krishen wil dit werk blijven doen. Hij heeft er plezier in.

Iedereen is heel tevreden over Krishen. Er is een goede match tussen zijn talenten en de taken. Bij veel stagiaires gaat het na een tijdje minder. Bij Krishen

niet. Krishen blijft zich inzetten. Krishen stak met kop en schouders boven de andere stagiaires uit. Er is een duidelijke stijgende lijn. Theoretisch is Krishen minder sterk. Maar hij weet dat ook van zichzelf, zegt Lútsen: *“Als er een ingewikkelde opdracht is met veel tekst of veel gereken, dan komt hij naar me toe.”* Krishen vindt zelf dat hij best leuk werk heeft. Hij werkt zelfstandig: *“Meestal red ik mezelf. Als ik iets niet snap ga ik naar Lútsen. Die zegt soms wat ik moet doen, maar meestal kijk ik in mijn e-mail. De docenten en leerlingen sturen zo hun reproducties in. Als er iets bij zit voor Lútsen voor opmaak van teksten, stuur ik het door naar hem.”* Hij is erg gemotiveerd: *“Ook als het veel is, probeer ik het toch te doen.”* Afstand tot de leerlingen is nu nog klein. In het begin stonden er vaak allemaal meiden om hem heen. Nu blijven deze beter aan de andere kant van de balie. Ook heeft hij familieleden op school, die langs komen. Krishen stuurt nu zelf al leerlingen weg die aan de andere kant van de balie komen. Krishen is goed te vertrouwen. Hij geeft geen toetsen door. Hij is ook niet vaak ziek. Zijn ziekteverzuim was nog wel een discussiepunt bij zijn aanstelling. De no-riskpolis is daarom goed dat die er is. Krishen is goudeerlijk. Hij houdt zelf zijn snipperurenkaart bij. En die laat hij zien als hij uren opneemt. Hij snapt nu beter dat als hij ziek is of naar een familiefeest wil dat hij dat moet doorgeven. Hij is goed voor de sfeer. Hij is altijd opgewekt, nooit chagrijnig.

De aansturing gebeurt door Lútsen. 's Morgens wordt besproken wat er moet gebeuren. En het staat in Topdesk. Krishen vergeet bijna nooit iets. Hij ziet ook het werk liggen. Ook overlegt hij over de taken met collega Cor op een andere locatie. Maandelijks zouden er gesprekken plaats moeten vinden met stagiaires aan de hand van een boekje. Maar dat gebeurt meer tussendoor op grond van de behoefte en de noodzaak. Martin houdt Krishen nog een beetje in de gaten vanuit zijn oude rol als coach van de leerlingen: *“Ik vraag of hij al met zijn rijbewijs is begonnen en hoe het zijn duiven gaat.”*

Het perspectief voor Krishen is goed. Hij heeft net een vaste baan gekregen. Er zijn duidelijk groeimogelijkheden voor hem. Hij neemt nu zelfs de leiding van de reproto op zich als Lútsen afwezig is (anderen houden dan nog wel een oogje in het zeil).

4. Financiering en regelingen

Krishen is in dienst bij de school op een reguliere aanstelling. Eerst op grond van een jaarcontract en nu op een vast contract. Krishen valt onder de no-riskpolis. De school betaalt zijn salaris. De loonwaarde van Krishen is 65%. Op grond van zijn destijds 32-urige werkweek was in 2016 het minimumloon voor een 18 jarige (incl. vakantietoelage) € 650,43. Hiervoor krijgt de school van de gemeente Leeuwarden een loonkostensubsidie van € 227,65. Dat betekent dat de school in 2016 € 422,77 per maand moest betalen uit eigen middelen, exclusief werkgeverslasten. In de rapportage over het onderzoek naar de loonwaardebepaling staat dat aangeraden wordt om na een jaar een heronderzoek naar de loonwaarde te verrichten. Dit omdat verwacht werd dat Krishen na een jaar een groei kan hebben doorgemaakt en het volledig

minimumloon kan verdienen. Daarna zou hij zelfs misschien door kunnen groeien naar indeling in functieschaal 2 (medewerker reprografie). Dit heronderzoek heeft nog niet plaatsgevonden. Wel constateren zowel Martin als Lútsen dat Krishen is gegroeid in zijn taken. Sinds twee weken haalt hij nu ook de post buitenshuis op en brengt de post ook weer weg. Ook is Krishen nu bezig met zijn rijbewijs. Als hij dat heeft, zou hij ook chauffeurstaken op zich kunnen nemen en post en drukwerk kunnen bezorgen en ophalen bij de andere locaties in Leeuwarden. Zelfs denkt Lútsen aan nieuwe taken op het gebied van opmaak. Hij wil hem op termijn opmaak in Word leren.

Er is geen gebruik gemaakt van een proefplaatsing omdat men Krishen al kende. Stages zijn volgens Martin echt een goed middel om aan een baan te komen. Negen van de tien leerlingen van het praktijkonderwijs vinden via stages een baan. De loonkostensubsidie vindt Martin ook een sterk middel: *“De beperkingen van de kandidaten moet je kunnen compenseren.”* De regeling is ook niet zo ingewikkeld. De kennis heeft het Comenius daarvoor zelf in huis. Het duurt echter wel lang om het aan te vragen. Al met al heeft het zo’n 6 maanden geduurd voordat de aanvraag voor de loonwaardebepaling was goed gekeurd door de gemeente, de gemeente het UWV had gevraagd om het onderzoek te verrichten, het UWV aan de gemeente de uitkomst daarvan had gerapporteerd en de gemeente het besluit had genomen om de loonkostensubsidie toe te kennen. In de tussentijd bleef Krishen stage lopen bij de repro. Hij is pas uitgeschreven als leerling toen het jaarcontract rond was.

De gelden voor de bekostiging van Krishen zijn niet geormerkt. Dat zou wel helpen. De besteding van het geld aan het inschakelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking blijft dan in zicht. Martin ziet het liefst dat er nog meer leerlingen vanuit het eigen praktijkonderwijs op de school worden geplaatst in het kader van de Banenafpraak. Hij ziet mogelijkheden bij het conciërge werk, het groenonderhoud en de schoonmaak. Dit ligt nu echter stil vanwege de economische situatie van de school.

5. Gevolgen voor de collega’s en de kwaliteit van het onderwijs

De inzet van Krishen is een goed voorbeeld voor de andere leerlingen: *“Zie je wel dat als je goed werk levert, je een baan kunt krijgen.”* Ook draagt zijn inzet bij aan het ontzorgen van de docenten en daardoor indirect aan een betere kwaliteit van het onderwijs. En ook Lútsen heeft nu meer tijd voor andere werkzaamheden. Anders hadden taken moeten worden afgestoten.

6. Evaluatie

Succesfactoren

De aanstelling van Krishen is een succes. De kosten wegen gemakkelijk op tegen de baten. Belangrijke succesfactoren zijn:

- Een stage om het werk te leren en de kandidaat te leren kennen: dan weet je

- wat voor vlees je in de kuip hebt
- Goede begeleiding door Lútsen
- De persoonlijkheid van Krishen: hij is heel aardig.
- De wettelijke verplichting.
- De kennis die intern aanwezig is over de doelgroep en regelingen.

Risico's en leerpunten

Er waren geen risico's wat betreft het functioneren van Krishen. Door de lange stageperiode wist de school precies wat zij konden verwachten. De tip voor andere scholen is, maak gebruik van de kennis van de praktijkscholen die mogelijk bij u in het bestuur zitten. En houdt er rekening mee dat het aanvragen van loonkostensubsidie en andere zaken een kwestie van lange adem kan zijn.

Randvoorwaarden

- Goede match tussen talenten, interesses en taken
- Beschermde omgeving met een goede sfeer en veiligheid
- In team passen.

Respondenten

- Krishen Manodat, medewerker reprografie.
- Lútsen Riedstra, hoofd reprografie en vormgeving.
- Martin Jepkema, Teamleider Praktijkonderwijs.

Verslag Tinka van Vuuren.

Case 4. Eckartcollege Eindhoven

1. De school – organisatie

Het Eckartcollege verzorgt onderwijs voor Mavo, Havo en Vwo in Eindhoven. Het Eckartcollege is één van de scholen van de vereniging 'Ons Middelbaar Onderwijs' (OMO). OMO is het schoolbestuur van dertig scholen voor secundair onderwijs in de provincie Noord-Brabant. Het Eckartcollege valt onder het bevoegd gezag van de Raad van Bestuur van OMO. De rector van het Eckartcollege Eindhoven heeft ook de eindverantwoordelijkheid voor Pleincollege Nuenen. In Eindhoven gaan ca. 1660 leerlingen naar school en er werken voor 150 fte aan medewerkers.

De directeur Financiën, Beheer en Organisatie, Peter van Esch, is de deskundige op het gebied van HRM, Participatiewet en de Banenafpraak. Hij werkt al ruim 30 jaar op het Eckartcollege, waarvan de laatste 15 jaar in de huidige functie en voorheen volledig als docent Economie. Hij heeft nu nog steeds een klas. De medewerker HR die ook deskundigheid heeft op het gebied van de Participatiewet is tijdelijk uitgevallen.

De inzet van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt is een integraal onderdeel van de school. De cultuur van de school is gebaseerd op het hebben van beide voeten op de grond: "*Doe normaal*". Of zoals de directeur Financiën, Beheer en Organisatie, Peter van Esch dat zegt: "*Een gezonde boerenschool.*" Dit blijkt ook uit het uitbesteden van het schoonmaakwerk aan de medewerkers van een SW-bedrijf. Dat dit integraal onderdeel is van de school blijkt onder meer dat het schooltoneel begint met een filmpje over de schoonmaakploeg als Koningin Maxima de voorstelling bezoekt. De schoonmaakploeg werkt gewoon tijdens schooluren. Overdag maken deze medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt schoon. Leerlingen maken daardoor minder vuil. Dit wordt versterkt door de schoolwacht. De schoolwacht bestaat uit leerlingen uit de vierde klas. Zij surveilleren tijdens de pauzes en spreken andere leerlingen aan op rommel. Een extern bureau leert hen hun medeleerlingen corrigerend aan te spreken. Het vuil is met 80% verminderd. Ook werkt goed dat leerlingen de schoonmaakploeg helpen als zij strafcorvee hebben. Zij maken daardoor praatjes met elkaar.

De aansturing van de schoonmaakploeg is erg belangrijk. Het Eckartcollege heeft het getroffen met een geweldig persoon vanuit het SW-bedrijf. Deze is heel goed in het stimuleren van de mensen. Het is een erg hecht team dat nu al zo'n 13 tot 14 jaar bestaat. Al kent het ook wel wat verloop vanwege ziekte en overlijden. De school heeft geen visie geformuleerd op inclusief HRM, maar gedraagt zich er wel naar. Mensen met een arbeidsbeperking horen er volgens de school gewoon bij. De school is een deel van de maatschappij en leerlingen dienen in aanraking te komen met de hele maatschappij en deze dient de school daarom ook naar binnen te halen.

2. De baan

De case betreft een functie als assistent-conciërge voor Alex Beks voor 1 fte. Hij is verantwoordelijk voor het buitenterrein. Hij werkt sinds 2013 in zijn huidige functie. Voorheen werkte hij in de schoonmaakploeg.

De functie heeft als hoofdtaak het beheer van het buitenterrein. Alex staat bij de poort, zorgt dat de fietsen goed staan, houdt het terrein schoon van papier en blik, onderhoudt de tegels, leegt prullenbakken en containers en sluit aan het eind van de dag de ramen af. Daarnaast assisteert hij de conciërges met het bouwen van een podium, stoelen klaarzetten, examenlokaal in orde maken, drukkerij meehelpen, EHBO en BHV. En bijvoorbeeld met het verkeer regelen bij het gala voor de eindexamenklassen. In totaal is er 4,8 fte aan conciërges en voor een keukenhulp naast Alex. Alex wordt aangestuurd door Frans Scheepers, hoofd conciërge en door de andere conciërges. Ook heeft hij een jobcoach vanuit het SW-bedrijf. De jobcoach komt een keer per half jaar. In het begin was dat een keer per maand.

3. Het initiatief – het proces vooraf

Van oudsher zijn er bij het Eckart mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk. Voor 2002 waren er al mensen vanuit de gemeente die hier werkten. Het Eckart neemt ze liever niet in dienst. Dit vanwege het WIA risico. Bovendien heeft het SW-bedrijf expertise voor de begeleiding van dit soort mensen, dus laat hen daarom liever die mensen blijven begeleiden.

De functie was een bestaande functie vanuit 1995. De vorige assistent-conciërge was vertrokken. Alex heeft zichzelf gemeld bij de arbeidsconsulent van het SW-bedrijf. Hij was werkzaam in de schoonmaakploeg en al bekend met het werk. Hij vroeg zelf of hij deze functie mocht doen. Er waren daarnaast ook twee andere kandidaten vanuit het SW-bedrijf. Alex hoorde van de arbeidsconsulente dat er twee wachtenden voor hem waren. De doorslag voor hem was dat hij al bekend was en men tevreden over hem was: *“Als je weet wat je binnen haalt en tevreden bent, waarom niet?”* Ook fijn dat het op detacheringsbasis is. De school kan afscheid nemen, wanneer zij dat willen. Alex heeft ook nog een gesprek gehad met de rector. De rector wil graag ieder gesproken hebben die bij het Eckartcollege komt werken.

4. De plaatsing(en) – achtergrond, functioneren en perspectieven

Alex is 34 jaar. Hij is getrouwd en heeft een dochter van 5 en zoon van 2,5 jaar. Hij heeft een SW-indicatie. Hij heeft speciaal onderwijs gevolgd in Bostel. Eerst is hij als stratenmaker aan de slag gegaan en als opperman metselaar. Ook heeft hij bij DAF vanuit het SW-bedrijf gewerkt op een heftruck. Acht jaar geleden is hij bij in de schoonmaakploeg gekomen op het Eckartcollege. Sinds vier jaar werkt hij nu als assistent-conciërge. Hij werkt vanaf 8.00 tot 16.30 uur.

Hij is een weekje ingewerkt door de collega's conciërges. Zijn beperking is dat hij minder goed zelfstandig kan functioneren. Alex heeft het nodig dat opdrachten steeds herhaald worden. Hij vergeet weleens wat. De hoofdconciërge weet dat hij

steeds op Alex moet blijven letten. Dat is het verschil met de andere conciërges. Alex doet uitvoerend werk. Wel heeft hij in de meivakantie een week zelfstandig gedraaid. Hij werkte eerst met een lijstje. Daar is hij snel vanaf gestapt. Hij doet het op zijn eigen manier: *“Als ik niets hoor, zal het wel goed zijn.”* Frans de hoofdconciërge geeft aan dat Alex meer aandacht vraagt: *“Alex accepteert dat anderen dingen zeggen. Alex doet meteen wat je vraagt.”* Herhalen van welke werkzaamheden gedaan moeten worden, gebeurt in de koffiepauzes, tussen neus en lippen door: *“Je hoeft er niet voor te gaan zitten en te bespreken”*. Alex doet alle voorkomende werkzaamheden en altijd met goede zin! Hij werkt het liefst alleen, dan is hij sneller vindt hij. Zelfstandig werken vindt hij fijn. Als conciërge is hij ook vrijer dan eerst als schoonmaker. Hij kan blijven zolang het leerlingenaantal het toelaat. Hij wil graag blijven: *“Ik zit hier helemaal op mijn plek. Kei leuke mensen!”*

Het functioneren gaat goed. Alex zegt dat hij fluitend naar het werk gaat en weer fluitend naar huis. De leerlingen en collega's lopen volgens hem met hem weg. Hij vindt dat het Eckartcollege een hele fijne school is: een grote familie waar ieder voor elkaar in de bres springt. Hij is in het verleden wel vaak ziek geweest maar nu sinds zijn werk als assistent-conciërge minder. Frans heeft hem in het begin erop gewezen dat het niet de bedoeling is dat hij zich ziek meldt als het even niet uit komt. Dat heeft hij goed opgepakt. Ook heeft Frans uitgelegd dat hij als hij ziek is, niet direct een hele week ziek hoeft te zijn. Hij is, denkt Alex, vier keer ziek geweest in vier jaar. Een keer van de fiets gereden en een keer een zware keelontsteking. Het mooiste aan zijn huidige werk vindt hij het contact met de leerlingen. Die in toom houden en een beetje dollen. Dat is soms een risico. Alex is gezegd om niet op Facebook te gaan met leerlingen. Daar moet Frans op alert zijn. Maar in het algemeen is Frans dik tevreden met Alex. Het perspectief voor Alex is goed. Hij heeft het goed naar zijn zin.

Een van ons

Alex wordt beschouwd als een normale werknemer. Hij hoort er gewoon bij. Bij een afscheidsetentje van een docent komt hij ook. De docenten weten niet dat hij gedetacheerd is. Hij draagt ook een t-shirt van het Eckartcollege. Daar heeft hij zelf om gevraagd. Alex wordt niet herkend als iemand met een arbeidsbeperking. Hij is gewoon een collega.

Begeleiding

De arbeidsconsulente van het SW-bedrijf komt nu twee keer per jaar. Alex, Frans en zij hebben dan een gesprek met zijn drieën. Marijke kan altijd gebeld worden als het nodig is. Frans vindt haar een hele goede.

5. Financiering en regelingen

Alex wordt nu gedetacheerd vanuit een doorlopend contract. Dit kost de school aan detachingsvergoeding € 2368 per maand. Detacheren is zoveel simpeler dan alles zelf te regelen. Een keer per maand moet het bedrag worden betaald, voor de rest geen administratieve lasten. Niets te maken met no-riskpolis,

loondispensatie etc. De schoonmaakploeg huren we dus in via het SW-bedrijf. Dat kost ons ca. € 20.000 meer dan een regulier bedrijf, maar het is zoveel waard dat de kinderen hiermee vertrouwd zijn. Ze horen bij ons, ze zijn deel van ons. De baan is duurzaam in die zin dat als de leerlingenpopulatie niet heel erg krimpt, de baan blijft. De baan bestaat al 15 jaar, dus blijft waarschijnlijk wel.

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

De inzet van Alex heeft de volgende gevolgen voor zijn collega's en de leerlingen:

- Alex houdt alles goed bij. De leerlingen zien dat hij rondloopt en daardoor zijn er minder vernielingen en school ziet er schoon uit.
- Het draagvlak voor de inzet van meer medewerkers met een arbeidsbeperking is verder toegenomen.

7. Evaluatie

Succesfactoren

De inzet van Alex ziet men als een succes. Belangrijke succesfactoren zijn:

- Het werk geeft Alex een doel.
- De leerlingen zien dat mensen met een arbeidsbeperking capabel zijn en onderdeel zijn van de samenleving.
- Het kost wel wat meer, maar de baten zijn niet in geld uit te drukken. Het levert veel meer op.

Al met al levert de inzet van Alex het Eckartcollege meer op dan dat het kost.

Risico's en leerpunten

Er zijn geen risico's wat betreft het functioneren van Alex. Wel is de ervaring bij andere gevallen dat het verstandig is om tijdig aan de bel te trekken bij de arbeidsconsulent van het SW-bedrijf als je ziet dat er wat aan de hand is.

Bijvoorbeeld in het geval van vrijpostig spraakgebruik of facebookpagina's die te open zijn en waar mee ook leerlingen worden benaderd.

Ook is het van belang om leerlingen aan te spreken als zij misbruik van de mensen met een arbeidsbeperking. Bijvoorbeeld: *"Alex, ruimt dit wel op. Nee, jij gaat na school helpen met opruimen."*

Ziekteverzuim kan een risico vormen. Als het teveel wordt, dan stopt de school de detachering.

Ook raadt Alex aan om mensen met een arbeidsbeperking goed te screenen en een verklaring van goed gedrag op te vragen. Er kunnen mensen tussen zitten met een crimineel verleden.

Belangrijk is om de mensen met een arbeidsbeperking te beschouwen als een volwaardige medewerker. Er voor open staan, die houding is cruciaal.

Randvoorwaarden

- Ontzorgen door detachering vanuit SW-bedrijf.
- Onderdeel van cultuur.

- Er moet een persoonlijke klik zijn.
- Kijken naar wat goed gaat.

Respondenten

- Alex Beks, assistant-conciërge.
- Frans Scheepers, hoofd conciërge.
- Peter van Esch, directeur Financiën, Beheer en Organisatie.

Verslag Tinka van Vuuren.



Sander 's Gravendreef College

Case 5. 's Gravendreef College Leidschenveen

1. De school - organisatie

Het 's Gravendreef College is een relatief kleine school in Den Haag met zo'n 700 leerlingen en 56 fte personeel. Er wordt onderwijs gegeven op VMBO- en HAVO-niveau. Cultuureducatie zit verankerd in het onderwijs. Er is een musicalklas en alle leerlingen van de onderbouw krijgen het vak drama.

Het 's Gravendreef College maakt deel uit van Scholengroep Spinoza. Spinoza heeft acht scholen in Leidschendam-Voorburg en Den Haag met alle vormen van voortgezet onderwijs. Alle scholen opereren zelfstandig, maar er wordt wel steeds meer gezocht naar verbinding. Spinoza heeft een HR-afdeling met zes medewerkers.

Hoofd P&O Jaap Willem Westhoek heeft de Participatiewet en Banenafpraak als thema opgepakt en een visie geformuleerd. *"Spinoza heeft ook veel VMBO leerlingen op basisniveau. Het is voor hen vaak een uitdaging om werk te vinden en*

uiteindelijk kunnen zij zelfs in de Participatiewet terecht komen. Spinoza heeft als werkgever een verantwoordelijkheid om hen perspectief te bieden en een afspiegeling te zijn van de maatschappij.”

Bij Spinoza werken sinds 2016 twee assistent conciërges vanuit de Wajong, waarvan één op het 's Gravendreef College. In het voorjaar van 2017 kwamen daar nog zeven conciërges bij die zijn aangenomen in het kader van de Subsidieregeling STiP-banen van de gemeente Den Haag. Deze regeling is bedoeld om mensen in de bijstand met een lage loonwaarde additionele betaalde werkzaamheden in de (semi-)publieke sector te laten verrichten. De inzet van al deze medewerkers past goed bij de cultuur en missie van Scholengroep Spinoza.

2. De baan

De functie van assistent-conciërge op het 's Gravendreef College is begin 2016 ingevuld door Sander Zuiderwijk. Het betreft een functie van 25 uur in de week. De functie bevat uiteenlopende taken, zoals:

- Surveillant lopen.
- Na de pauze opruimen en schoonmaken.
- Keuken onderhouden.
- Printers bijhouden.
- Papier bestellen.
- Muurtjes schilderen.
- Op vrijdag de koelkast leegmaken.

De belangrijkste functie-eisen zijn sociaal vaardig en een dienstverlenende instelling. De assistent-conciërge maakt deel uit van een team met 2 fte conciërges. De functie komt voort uit een reguliere fulltime conciërge functie. De betreffende conciërge kreeg meer ICT-taken in zijn pakket, waardoor hij taken moest afstoten. Binnenkort gaat deze conciërge fulltime als ICT'er werken en komen er dus nog meer taken vrij.

Sander wordt begeleid door de hoofd-conciërge. Zijn leidinggevende is afdelingsmanager Arjen Ravensbergen.

3. Het initiatief – het proces vooraf

Jaap Willem Westhoek gaf bij het College van Bestuur aan dat de scholengroep actie moest ondernemen in het kader van de banenafspraken. *“Het is beter om snel te handelen, dan heb je meer ruimte om te sturen en kan je de beste mensen uit de vijver halen.”* Hij ging op zoek naar meer informatie en kwam terecht bij de AWWN en Voion. Met adviseurs van deze organisaties verkende hij het onderwerp. Dit resulteerde in een notitie voor het College van Bestuur. Besloten werd om een Spinozabrede werkgroep de concrete mogelijkheden uit te laten zoeken. Ook Arjen Ravensbergen, de leidinggevende van Sander, maakte daar deel van uit. De werkgroep ging na welke taken geschikt waren en welke scholen goede begeleiding konden bieden om het echt een kans te geven. Het bleek dat de scholen vooral veel nuttig werk hadden voor (assistent) conciërges. Een

voorstel van de werkgroep werd in het voorjaar van 2015 in het directie-overleg aangenomen.

Toen begon de zoektocht naar kandidaten Dat bleek nog niet zo eenvoudig. Op een gegeven moment zocht re-integratiebedrijf Potenco contact en daar maakte Jaap Willem dankbaar gebruik van. Vier kandidaten van Potenco werden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. Twee van hen konden vervolgens een maand op proef meedraaien. Zij werden allebei aangenomen. Sander was één van hen en hij werd geplaatst op het 's Gravendreef College.

De conciërges hadden een doorslaggevende stem bij de aanname van kandidaten. Het was niet nodig om verder draagvlak te creëren. Extra inzet van (assistent) conciërges wordt breed gedragen op de betrokken scholen.

4. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Sander is 32 jaar. Hij heeft VMBO gedaan en zat op een school voor moeilijk opvoedbare kinderen. Hij volgde diverse beroepsopleidingen, zoals een kokopleiding en MBO-SPW, maar een diploma haalde hij niet. Ook had hij diverse baantjes, veelal als assistent om het vak te leren, zoals dakdekker, lasser en loodgieter. Hij vindt het vooral gaaf om met kinderen te werken (6-12 jaar) en hij gaat via een buurthuis elk jaar mee op kamp.

Sander zit in de Wajong. Hoe hij hierin terecht is gekomen is niet helemaal duidelijk. Sander denkt dat het alles bij elkaar was: hij blowde veel, er waren financiële problemen, hij heeft een ernstig brandongeluk gehad, er was een problematische thuissituatie, etc.

Sander kwam bij het 's Gravendreef College via Potenco. Voor eerdere banen kon hij de motivatie vaak niet opbrengen. Na de zoveelste teleurstelling bracht hij bij Potenco naar voren dat hij werk wilde met perspectief, dat hij graag met kinderen werkte en met zijn handen. Vervolgens kwam de functie van assistent-conciërge in beeld. Nu heeft hij leuk werk én hij is inmiddels vader van een dochter. Dat maakt dat hij er voor de volle 100% voor gaat.

Functioneren

Volgens zowel Arjen als Jaap Willem gaat het heel goed. Sander functioneert redelijk zelfstandig. Hij gaat goed om met de leerlingen en grijpt zelfstandig in als dat nodig is. Zowel de leerlingen als collega's zien Sander als volwaardig werknemer. Wat volgens Sander daarbij helpt is dat hij al veel leerde tijdens de SPW-opleiding en in het buurthuis. *“Ik ben wel een jongen met een gebruiksaanwijzing. Maar ik werd werelds opgevangen. Met Bart, de hoofd-conciërge, kan ik het heel goed vinden. We hadden gelijk een klik. Ook de anderen accepteren me zoals ik ben. Ik heb een kans gekregen en die heb ik gepakt. In het verleden ging ik daar anders mee om.”*

Begeleiding

Volgens Arjen is Sander altijd zonnig en positief. Hij heeft een prettige persoonlijkheid met een bijzonder verhaal. Daarin blijft hij wel kwetsbaar. Het werk helpt hem, het geeft ritme en structuur. In het begin was wel extra aandacht nodig omdat Sander soms makkelijk weg bleef. Het was niet altijd

duidelijk wat er dan aan de hand was. Hier zijn gesprekken over gevoerd en hij weet nu dat hij niet gemist kan worden en dat de school op hem rekent. Er zijn geen vaste momenten waarop een begeleidingsgesprek plaatsvindt. Als er wat is dan wordt dat gelijk opgepakt. Sander: *“Mijn begeleider zei: we zijn eerlijk naar elkaar en benoemen het gelijk als er wat is. Dat vond ik fijn. Ik hou er zelf ook niet van om erom heen te draaien of te moeten wachten.”*

Perspectief

Sander kan een vast contract krijgen en uitbreiding naar 40 uur. Hij ziet dit als een bevestiging dat hij goed bezig is. Volgens Arjen kan hij ook nog groeien in salaris. Sander is nu ingeschaald als assistent-conciërge maar de verwachting is dat hij te zijner tijd conciërge wordt met de bijbehorende schaal. Hij krijgt op deze manier steeds meer perspectief (vast contract, meer uren, doorgroei naar de functie van conciërge).

5. Financiering en regelingen

Sander is in dienst van de school en heeft een tijdelijk contract. Hij zit in schaal 1. De kosten voor de school bedragen € 1.500,- per maand (inclusief vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en premiekorting, exclusief werkgeverslasten). De school financiert het volledige salaris van Sander. Er is geen loonwaardebepaling gedaan. Zijn loonwaarde is zo goed als 100%.

Sander zit in het doelgroepregister en valt onder de Banenafpraak. Daarmee is de no-risk polis van toepassing. In het begin was er even sprake van ondersteuning door een jobcoach maar dat bleek al snel niet meer nodig. Men gaat er vanuit dat Sander te zijner tijd niet meer onder het doelgroepregister valt omdat hij zelfstandig het WML kan verdienen.

Sander heeft een duurzame reguliere baan en een regulier salaris.

De kosten voor de andere conciërges, die zijn aangesteld via de subsidieregeling STiP-banen van de gemeente Den Haag, zijn gering. Het gaat dan per conciërge om € 3000,- tot € 4000,- per jaar, en soms nog minder als de loonwaarde laag is. Spinoza kan drie jaar van deze regeling gebruik maken. Als het goed gaat en de budgettaire ruimte er is, komen de conciërges na twee jaar in dienst.

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

De plaatsing van Sander heeft een aantal positieve effecten:

- Het geeft de betrokkenen veel voldoening dat Sander het zo goed doet.
- De plaatsing van Sander doet iets met de sfeer. Hij voegt er met zijn humor en persoonlijkheid echt wat aan toe.
- De hoofd-conciërge pakt een begeleidende rol. Daardoor ontstaat ook een andere dynamiek bij de conciërges.
- Taken die waren wegbezuinigd, worden weer opgepakt, mede dankzij subsidie van de gemeente Den Haag (dit geldt voor de andere conciërges).

7. Evaluatie

Succesfactoren

De plaatsing van Sander is een succes. Belangrijke succesfactoren zijn:

- Het is een goede match.
- Goede begeleiding door de conciërges, met name de hoofd-conciërge.
- Draagvlak en een klik.
- Sander het gevoel geven dat hij ertoe doet en niet gemist kan worden.

De verhouding kosten – baten is goed. Er is veel werk te doen voor de (assistent) conciërges.

Risico's en leerpunten

Je neemt als school een risico als je iemand in dienst neemt met een arbeidsbeperking. Je moet afwachten hoe het zich ontwikkelt. Maar als het goed gaat dan is er dankzij de no-riskpolis verder weinig risico.

Tips

- Het vereist beleid, visie en daadkracht.
- Met alle subsidies erbij van de gemeente Den Haag is het heel voordelig.
- Neem iemand eerst op proef.
- Geef mensen geen uitzonderingspositie, in elk geval niet te lang.

Randvoorwaarden

Het is belangrijk dat de nieuwe medewerker onderdeel is van een team.

Respondenten

- Sander Zuiderwijk, assistent-conciërge.
- Jaap Willem Westhoek, hoofd P&O Scholengroep Spinoza.
- Arjen Ravensbergen, afdelingsmanager en leidinggevende van Sander.

Verslag Aukje Smit



Mike Groene Hart Leerpark Alphen ad Rijn

Case 6. Groene Hart Leerpark, Alphen aan den Rijn

1. De school

CSG Groene Hart is een christelijke scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs met vier vestigingen: het Leerpark, de Topmavo, het Lyceum en Rijnwoude. De scholengemeenschap heeft ongeveer 3.100 leerlingen en is onderdeel van SCOPE scholengroep.

De verschillende vestigingen van CSG Groene Hart hebben informatie van het Ministerie van OC&W over de Banenafspraken ontvangen en de managers bepalen zelf in hoeverre ze ermee aan de slag gaan. De afdeling HRM biedt ondersteuning. De case betreft één van de vestigingen van CSG Groene Hart, namelijk het Leerpark, een vmbo-school waar 'leren door doen' centraal staat. Hier werkt één persoon in het kader van de Banenafspraken en dit lijkt locatiemanager Evelien Terwijn ook het hoogst haalbare, gezien de extra benodigde begeleiding.

De plaatsing bij het Leerpark is voor zover bekend de enige bij SCOPE scholengroep die valt onder de Banenafpraak. De nieuwe directeur P&O Anand Jharap vindt het belangrijk dat er beleid komt en dat meer plaatsingen volgen. Niet alleen vanwege de wetgeving, maar ook omdat het past bij de maatschappelijke rol van de school. SCOPE scholengroep heeft onlangs een beknopte strategische notitie uitgebracht met een aantal rode draden die de scholen richting moeten geven, waaronder het zoveel mogelijk toeleiden van de leerlingen naar actief burgerschap en zelfstandigheid. Anand Jharap wil daarbij niet alleen naar buiten kijken, maar ook naar binnen: *“Wat kunnen wij zelf bieden aan werkplekken voor onze leerlingen van de praktijkschool en Prisma (VSO)?”* Hij wil dit bijvoorbeeld meer handen en voeten geven met concrete aantallen per jaar.

2. De baan

De baan betreft een functie als ondersteuner van de conciërge. De functie is 2,5 jaar geleden ingevuld voor drie dagen in de week. De functie is op maat gecreëerd voor Mike, die al bij de school bekend was als stagiaire. Er is een functieomschrijving gemaakt met onder andere de volgende werkzaamheden:

- Het dagelijks invullen van de werklijst.
- Wekelijks ophalen van papier in alle kantoren en lokalen.
- Het in opdracht uitvoeren van schoonmaakwerkzaamheden.
- Het in opdracht wegbrengen van vuilnis en bedienen van de perscontainer.
- Aanspreekpunt voor leerlingen en collega's.
- Het in opdracht doen van boodschappen bij de Baronie of in het centrum.
- Het in opdracht uitvoeren van kleine technische handelingen (vervangen batterijen, lampen, uitdraaien van schroeven).
- Het assisteren van de conciërge bij grotere technische handelingen.
- Het assisteren van de conciërge bij interne verhuizingen.
- Het in opdracht bijvullen van koffie/thee/bekers in de personeelskamers.

De functie-eisen zijn: affiniteit met techniek, in goede fysieke conditie, sociaal vaardig, goed in samenwerken, doorzettingsvermogen, secuur, stressbestendig en affiniteit met jongeren.

De medewerker werkt onder begeleiding van de hoofd-conciërge Martijn Matse. Hij werkt ook samen met de overige medewerkers van het facilitair team, het secretariaat, ICT en de technische dienst (team OOP). Evelien Terwijn is de leidinggevende van Mike.

3. Het initiatief – het proces vooraf

Evelien Terwijn vindt het belangrijk dat ook mensen met een arbeidsbeperking bij de school werken. Zij pakte daarom als pilot de Participatiewet op. De school had al zeven jaar ervaring met stagiaires van het speciaal onderwijs (Prisma) in de facilitaire dienst. Sommigen deden het heel goed, anderen minder

goed. Evelien stelde voor om de eerstvolgende stagiaire die het goed deed in dienst te nemen.

Mike viel op in positieve zin. Evelien vroeg hem of hij bij de school wilde werken. Dat was het geval. Vervolgens schakelde ze P&O in en werden alle berekeningen gemaakt. De stage van Mike liep tot de zomer en hij kon na de zomer in dienst komen. In de tussentijd werd hij aangemeld voor het doelgroepregister en bepaalde de arbeidsdeskundige van het UWV zijn loonwaarde. Het was een heel gedoe om te achterhalen wie de contactpersoon bij het UWV was. De regelgeving vond men ook ingewikkeld. Gelukkig kon Evelien alles uitbesteden aan P&O. Ze heeft niet speciaal draagvlak gecreëerd, maar is het gewoon gaan doen. Het belangrijkste was dat het conciërgeteam het zag zitten. Dat heeft ze vooraf wel gepolst.

4. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Mike is 22 jaar. Hij woont in een 'begeleid wonen' project omdat hij een verstandelijke beperking heeft. Hij zit in de Wajong. Mike heeft een grote passie, namelijk Feijenoord en hij zit zelf ook op voetbal. Hij vertelt dat hij zijn werk bij het Leerpark echt leuk vindt, vooral als hij kan samenwerken met Martijn Matse, de hoofdconciërge. Alleen het schoonmaakwerk vindt hij niet zo leuk.

Naast zijn baan bij het Leerpark werkt Mike ook nog twee dagen bij SWA Holland. Hierover is hij minder enthousiast omdat het meer een vorm van dagbesteding zou zijn.

Functioneren

Volgens Martijn Matse, de vaste begeleider van Mike, gaat het top. *“Mike wil graag en heeft humor. Hij is goed in het onthouden van dingen die nog moeten gebeuren en in technische klussen, zoals het vervangen van lampen en gaten boren (onder begeleiding). Mike heeft zich ook ontwikkeld. Hij neemt meer initiatief dan in het begin. Hij komt nu altijd op tijd en geeft het aan als iets niet lukt. Soms maakt hij een fout, maar dan hebben wij het niet goed uitgelegd. En hij is snel afgeleid. We moeten hem blijven stimuleren.”*

Martijn is sinds vorig jaar hoofd-conciërge en hij organiseert na werktijd teamuitjes om er een hecht team van te maken. Mike gaat altijd mee en vindt het leuk. Zo zijn ze een dagje naar Amsterdam geweest en een keer wezen karten. In oktober gaan ze een obstakelrun doen. Ook komen sommige collega's kijken als Mike moet voetballen. Martijn: *“We hebben echt een band met hem gekregen. Het is een collega met een plusje. Hij hoort er echt bij.”*

Begeleiding

Mike heeft veel begeleiding nodig. Het wisselt per dag hoeveel, aldus Martijn. Soms wel drie uur per dag, soms een uur of minder. De begeleiding gebeurt tijdens het samenwerken. En soms op afstand. Dat kan makkelijk via de portofoon die Mike altijd bij zich heeft. Hij heeft geen jobcoach. Dit is niet ter sprake gekomen in de contacten met het UWV.

Evelien heeft vier of vijf keer per jaar een begeleidingsgesprek met Mike en tussendoor als dat nodig is. Bijvoorbeeld als Mike lui wordt. Ze gaat dan in

gesprek met zijn woonbegeleider om de reden te achterhalen en vraagt het ook aan Mike. Heeft hij bijvoorbeeld een nieuw computerspelletje? Komt het door de vakantie?

Om Mike te ondersteunen is een takenlijst bedacht waarop hij elke dag moet aangeven wat hij gedaan heeft. Er staan vaste taken op die Mike kan aankruisen en er is ruimte om ad hoc taken zelf in te vullen. Mike heeft het nodig dat zijn taken op deze manier zijn ingekaderd en visueel worden gemaakt. De lijst is volgens Martijn een handige stok achter de deur en geeft Mike het gevoel dat hij ertoe doet.

Omgang met de leerlingen

Op de takenlijst staat ook wat Mike *niet* moet doen, zoals geen handen in de zakken, geen kluisjes openen zonder overleg, niet chillen met leerlingen en geen corvee toezicht in verband met moeite met gezag naar leerlingen.

De leerlingen vinden het leuk dat Mike er is, maar proberen soms ook misbruik van hem te maken. Zo spannen ze hem wel eens voor hun karretje omdat hij de sleutel van de kluisjes heeft. De betreffende leerlingen worden daarop aangesproken.

Perspectief

Het lijkt erop dat Mike bij het Leerpark aan zijn max zit wat betreft zijn mogelijkheden. Uitbreiding van uren zit er vooralsnog niet in. Op het Leerpark is te weinig werk om Mike een fulltime baan te geven. Een combinatie met werken op een andere vestiging lijkt niet haalbaar gezien zijn beperking en het ontbreken van geschikte begeleiding aldaar.

5. Financiering en regelingen

Mike zit in het doelgroepregister en valt onder de Banenafspraken. Hij is in loondienst bij het Leerpark. Nu nog op een tijdelijk contract, maar als het goed blijft gaan dan krijgt hij eind dit jaar een vast contract. Zijn loonwaarde is vastgesteld op 40%. Het salaris van Mike 13.598,- bedraagt per jaar (contract van 24 uur). Door de loondispensatie zijn de netto kosten voor de school zo'n 450,- in de maand. Daar komen nog wel extra kosten bij als gevolg van de begeleiding door de locatiemanager en de hoofd-conciërge. Het is voor de school op deze manier een prima constructie en het is een duurzame baan.

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

Zowel Evelien als Martijn vinden het heel waardevol dat Mike bij de school werkt. Evelien: *“De school moet een afspiegeling van de maatschappij zijn. Daar horen mensen zoals Mike bij. Het is opvoedkundig van grote meerwaarde voor de leerlingen. Ze zien dat hij erbij hoort.”*

Ook het team OOP heeft er voldoening van dat Mike er is en het goed doet. Volgens Martijn neemt Mike hen absoluut werk uit handen. Een voorbeeld is het papier ophalen. Dat liep niet zo lekker. In principe doen de 'strafleerlingen' dat.

Er zijn echter niet altijd strafleerlingen en dan moesten de conciërges het doen of gebeurde het niet. Nu is Mike er en loopt het goed.

7. Evaluatie

Succesfactoren

De plaatsing van Mike wordt gezien als een succes. De belangrijkste succesfactoren zijn:

- Draagvlak bij en ondersteuning door het team waar Mike deel van uitmaakt.
- Duidelijke kaders en regels bieden.
- De klik tussen de hoofdconciërge en Mike.
- Ondersteuning van P&O bij het regelen van zaken.

Mike brengt zijn geld niet helemaal op. Dat komt vooral doordat hij veel begeleiding nodig heeft. Desondanks vinden Evelien en Martijn de aanwezigheid van Mike van grote meerwaarde voor de school.

Risico's en leerpunten

Mike heeft veel begeleiders in zijn leven en dat maakt het wel eens ingewikkeld. Evelien Terwijn heeft de indruk dat hij soms teveel wordt gepamperd. *“Hoe echter je het maakt, hoe echter het wordt. De combinatie van een echte baan en werken bij SWA maakt dit soms lastig.”*

Tip

Niet te snel opgeven. Je moet erin investeren.

Randvoorwaarden

- Structuur en bescherming bieden.

Respondenten

- Mike Lens, assistent conciërge.
- Evelien Terwijn, locatiemanager en leidinggevende van Mike.
- Martijn Matse, hoofdconciërge.
- Anand Jharap, directeur personeel & organisatie SCOPE scholengroep.

Verslag Aukje Smit.

Case 7. Brugjaar Jan Ligthart Arnhem

1. De school – organisatie

Het brugjaar Jan Ligthart – tussenjaar tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs - is een aparte afdeling binnen het Olympus College, een school voor voortgezet onderwijs. Met een eigen ingang, kluisjes en fietsenstalling krijgen leerlingen les in een apart gebouw, het zogenaamde Stergebouw. De aandacht is in de eerste plaats gericht op het kind, de leerstof is secundair. Wat heeft een kind nodig om uit te groeien naar een steviger VO-leerling? Meer zelfvertrouwen, minder faalangst, sociaal vaardiger, betere organisatie en planning, betere studievastigheden, minder snel afgeleid? Alle docenten werken in een hecht team samen om de kinderen alle kansen te bieden die zij nodig hebben. Tijdens dit brugjaar krijgen de ouders een advies voor voortgezet onderwijs. Met dit advies kunt zij terecht op het Olympus College of zoeken zij een passende school in hun omgeving. De kinderen komen namelijk voor een groot deel van buiten de regio. Op het Jan Ligthart zaten in het schooljaar 2016/2017 240 leerlingen. In het schooljaar 2017/2018 heeft het Jan Ligthart 215 leerlingen. Naast het brugjaar Jan Ligthart biedt het Olympus College de volgende studierichtingen aan: Mavo (vmbo-t), Havo, Vwo en Hoogbegaafdenonderwijs Opus. In totaal heeft het Olympus College ongeveer 1300 leerlingen en 150 personeelsleden (ca. 100 fte). Het Olympus College maakt deel uit van Quadraam. Onder Quadraam vallen dertien scholen voor voortgezet onderwijs in Arnhem, de Liemers en Overbetuwe.

De inzet van mensen met een arbeidsbeperking past bij de cultuur van Jan Ligthart. Voor de leerlingen van Jan Ligthart geldt: *“Hoe een leerling zich ook gedraagt, hij of zij wil vooruitkomen. Soms is dat duidelijk waarneembaar en soms moet je door bepaald gedrag heen kijken om het te zien.”* Maar eigenlijk vindt Bert Langkamp, afdelingsleider van het VWO en in de schoolleiding verantwoordelijk voor P&O en financiën: *“Je moet dit omdraaien: Past de doelgroeper bij de cultuur van de school? Dat hoeft niet direct het geval te zijn, maar heel belangrijk is dat de medewerker (ook die met een arbeidsbeperking) de leerlingen op een open en vriendelijke manier aanspreekt.”* Het leerlingenbestand is heel gevarieerd, er is bijvoorbeeld een transgender leerling en de school bestaat voor ongeveer 40% uit allochtone leerlingen. Quadraam heeft veel ervaringen met medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. Sinds 2016 zijn 21 personen geplaatst, waarvan 2 bij het Olympus College. Voorheen werkten er mensen op een ID-baan.

2. De baan

De case betreft een functie als conciërge en toezichthouder voor Bas Konterman voor 24 uur voor het wettelijk minimumloon. Bas werkt vier dagen in de week van 8 uur tot 2 uur. Hij werkt het liefst 36 uur. Zijn loonwaarde is nu 69,73%. Hij heeft echter het gevoel dat zijn loonwaarde inmiddels 100% is. Het UWV gaat de loonwaarde binnenkort weer vaststellen. De vaste taken van Bas zijn voor ca. 80% gelegen in toezicht houden in de pauzes op de leerlingen, bij uitval van

docenten leerlingen opvangen, opvangen van leerlingen als zij de klas verlaten en voor 20% in andere taken zoals ontvangst van gasten, koffie klaar zetten, klein onderhoud van gordijnen en stoelen, afsluiten van lokalen, invoeren van verzuimgegevens van de leerlingen etc.

Bas werkt zeer zelfstandig. Als één keer gezegd wordt wat er van hem verwacht wordt en dan doet hij het. De andere conciërge bij Jan Ligthart is dan ook meer een collega, dan iemand die Bas aanstuurt. Bas zit af en toe bij de overige zes conciërges op het Olympus College en hun leidinggevende, maar liever werkt hij net als zijn directe collega door. Hij is niet zo van lange pauzes nemen. Hij eet dan ook meestal niet op school. De medewerkers met ondersteunende functies op het Jan Ligthart, naast Bas en de andere conciërge ook twee administratieve krachten, zijn echt een onderdeel van het team. Samen met de docenten nemen zij deel aan personeelsuitjes. Dat is niet bij de andere onderdelen van het Olympus College het geval.

3. Het initiatief – het proces vooraf

In 2014 heeft Quadraam het initiatief genomen om vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid een re-integratievisie op te stellen. Dit met hulp van een re-integratiebureau en in overleg met de scholen over het tewerkstellen van mensen met een arbeidsbeperking in het kader van de banenafpraak. Het uitgangspunt van de visie is dat elke school van Quadraam participeert. De scholen worden gevraagd dienstverbanden te bieden met een gemiddelde omvang van 24-28 uur per persoon per week (20-24 uur werk en 2-4 uur opleiden). Quadraam stelt zichzelf in deze visie als ambitie vanuit een start in november 2014 op 31 december 2015 12 deelnemers extra aan het werk te hebben (exclusief huidige aanstellingen), gevolgd door een tweede groep van 12 deelnemers op 31 december 2016. Hierna volgt eind 2017 een evaluatie van de trajecten om te bepalen wat eventuele nieuwe voorwaarden zijn en of er mogelijkheden zijn om te groeien in aantallen deelnemers. In deze periode van het traject is de aansturing en financiële borging centraal ingericht. Zo is de werving en selectie en de jobcoaching centraal geregeld. De financiering van de doelgroepen wordt tot 31 december 2017 betaald door Quadraam, daarna moeten de scholen dat zelf gaan bekostigen. Dat is echter wel een probleem omdat er naar het gevoel van de scholen geen geld is. De scholen krimpen en dat is als eerste te merken in de formatie voor de docenten, maar ook de formatie voor het ondersteunend personeel moet afnemen. In het voorjaar van 2016 zijn voor 13 vacatures mensen uit de doelgroep geworven. Dat ging via het Werkgeversservicepunt van het UWV die een zeer goede voorselectie hebben gemaakt. Vervolgens heeft Click Re-integratie, een re-integratiebureau, de werving- en selectie op de scholen begeleid. Deze gesprekken met de kandidaten zijn vanuit Olympus gevoerd door de personeelsadviseur samen met Bart Kappers van Click Re-integratie. Twee mensen uit de doelgroep zijn in maart 2016 bij het Olympus College begonnen. Beiden eerst met een proefplaatsing tot 1 juni en daarna op een tijdelijk contract.

4. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Bas is 35 jaar. Hij heeft een storing in het autisme-spectrum en heeft adhd. Bas heeft mavo, havo, 2 jaar Pabo en 3 jaar SPH gevolgd, zonder beide laatste opleidingen af te ronden. Leren op zich ging goed, tentamens doen minder. Het was een warboel in zijn hoofd. Nadat hij geen WW meer had, kwam hij bij de gemeente. Daar vertelde hij dat hij adhd had. De gemeente verwees hem daarom door naar het UWV en na een gesprek kreeg hij een Wajong uitkering. Bas heeft, naast zijn jobcoaching, op zijn werk vrijwel geen ondersteuning nodig. Het enige wat hij extra nodig heeft is waardering. Bas heeft een stevige fysieke uitstraling. Hij ziet zichzelf op HBO-niveau functioneren. Hij gebruikt nu ook geen medicijnen omdat dat te duur is. Hij merkt wel dat als hij die gebruikt, hij zijn gedachten beter af kan maken en dat hij structuren beter kan internaliseren. Maar nu gaat het ook.

Bas vindt zijn baan heel leuk. Zijn taken zijn uitdagend en afwisselend. Het grootste gedeelte van zijn werk doet hij alleen. Het goed contact leggen met de soms lastige leerlingen gaat hem goed af vindt hij. Hij vult zijn rol als conciërge in zijn ogen vanuit een pedagogische visie: *“Ik probeer mee te handelen vanuit het behandelingsplan. Als er bijvoorbeeld een opstootje is, word ik erbij gehaald door een andere leerling, en spreek dan de vechtersbazen rustig en vriendelijk aan. Ze luisteren naar me omdat ik al eerder een goede band met hen heb opgebouwd. Ik heb maar één keer een leerling echt op moeten pakken. Ik volg dan een soort protocol door hen te vragen: wat heb je gedaan, was dat slim, en hen te vertellen je moet nu op de blaren zitten en dan krijgen ze een straftaak: bijvoorbeeld met mij vuilnisbakken legen, tafels goed zetten of het schoolplein vegen.”*

De leerlingen weten niet dat hij in Wajong zit. Volgens Ed heeft Bas een natuurlijk overwicht op de kinderen: *“Deze zien echt niet dat hij anders is dan de anderen.”* Ook de collega zien hem gewoon als een collega. Bas zit niet op Facebook, Instagram of snapshot met de leerlingen.

Begeleiding

Bas heeft niet veel begeleiding op zijn werk. Bart Kappers van Click Re-integratie heeft een keer in de 2 weken een gesprek met Bas, dat was eerst een keer per week. De schoolleider van Jan Ligthart, Ed Boekhorst, praat geregeld met hem, maar stuurt hem niet aan. Bas heeft geen voortgangsgesprekken met zijn directe collega of de teamleider van de conciërges. Bart Kappers spiegelt in zijn gesprekken met Bas vooral: *“Hoe vond je dat het ging, nam je de juiste houding aan?”* Ook weten Bas en Bart geen situaties op te noemen die verkeerd gingen en die over genomen moesten worden door een collega.

5. Financiering en regelingen

Bas heeft nu een tijdelijke aanstelling. Deze loopt vanaf 1 juni 2016 tot 1 augustus 2017. Hij weet nog niet of hij hierna een tijdelijke of vaste aanstelling krijgt en voor welke omvang en loonwaarde. Bas vindt het heel belangrijk dat hij een vervolgaanstelling krijgt op het minimumloon en geen Wajong meer krijgt.

Hij wordt binnenkort vader en wil graag goed voor zijn kind zorgen. Nu verdient hij naar zijn gevoel te weinig voor de tandarts, huisarts, medicijnen, opleiding, een nieuwe koelkast, om te sparen en kortom om te investeren in zijn eigen toekomst. Hij houdt van zijn Wajong uitkering ongeveer € 1100 over. De Wajong is 75% van het minimumloon (€ 1176 bruto). Verder krijgt de school voor Bas een mobiliteitsbonus (premiëkorting) en een no-riskpolis. De kosten inclusief werkgeverslasten voor Quadraam van zijn aanstelling zijn ongeveer 550,- per maand. Quadraam krijgt loondispensatie voor zijn lagere loonwaarde van 69,73%.

De plaatsing is wat betreft het functioneren van Bas heel duurzaam. De vraag is echter of de school de financiële middelen heeft om Bas te houden. Zijn directe collega conciërge gaat met ingang van het komend schooljaar minder werken en het schooljaar daarop met pensioen. Toch lijkt de school nog niet te kunnen toezeggen dat Bas kan blijven. Het liefst zou de school meer doelgroepers willen aannemen. Er is werk genoeg. Goede klassenassistenten zouden ze heel goed kunnen gebruiken. Alleen deze moeten wel betaald kunnen worden. Click Re-integratie gaat de school helpen bij het vinden en plaatsen van klassenassistenten.

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

De inzet van Bas is een groot succes. Schoolleider van het brugjaar Ed Boekhorst geeft aan dat hij Bas als een volwaardige professionele conciërge ziet: *“Zijn beperking is niet van invloed op zijn functioneren. Ik heb nooit gemerkt dat hij problemen heeft in contacten met kinderen. Hij kan juist heel goed omgaan met onze kinderen waarvan meer dan de helft leerwegondersteuning krijgt. Ook vergeet hij geen taken. Hij heeft wel specifiek uitgesproken ideeën, zoals dat het beter is om alleen 's avonds te eten.”*

Meer ruimte voor andere taken

De inzet van Bas ontlast de collega's. Hij zorgt er voor dat de andere conciërge meer TOA taken kan doen. Als de school er echter niet in slaagt komend schooljaar om de uren van de andere conciërge die minder gaat werken te vervangen, raakt Jan Ligthart dat weer kwijt. De inzet van Bas zorgt voor rust in de school en dat heeft zijn weerslag op de kwaliteit van het onderwijs.

7. Evaluatie

Succesfactoren

De inzet van Bas is een absoluut succes. Belangrijke succesfactoren zijn:

- Zijn motivatie: hij wil heel graag goed functioneren.
- De match: het werk past heel goed bij de kwaliteiten van Bas en andersom. Hij voelt zich heel erg op zijn plek.
- De waardering: de school waardeert hem en Bas ervaart dit en weet dat hij dat nodig heeft. De bevestiging werkt heel goed.
- Het contact met de leerlingen.

- De acceptatie door de collega's: hij is onderdeel van het team. Hij hoort er gewoon bij. Bas vindt dan ook dat hij echt geboft heeft met zijn collega's.
- Onvoorwaardelijke steun: iedereen is bereid om iemand op te nemen tot dat het mis gaat.

De kosten en baten verhouding is goed. Ed Boekhorst vindt dat de school er veel profijt van kan hebben: *"Zelfs als het niet zo gemakkelijk gaat, willen we mensen de kans bieden."*

Risico's en leerpunten

Het enige risico ligt in het vinden van financiering om de aanstelling van Bas om te zetten in een vaste volledige aanstelling. Bas zou heel graag uit de Wajong komen. Hij wil mogelijk niet blijven als dat niet kan worden geboden. Vrijwel niemand kan leerpunten voor het functioneren noemen. Bas zegt één keer iets gedaan te hebben wat minder handig bleek te zijn. Maar dat was alles. Iedereen vindt dat hij boven verwachting functioneert: *"Hij is eigenlijk geen echte Wajonger."*

Toekomst

Bas zou het liefst blijven werken op de school en misschien in de toekomst zelf les willen geven. Hij hoopt dat de school hem een contract geeft.

Tips

- Reële verwachtingen bieden over doorgroeimogelijkheden.
- Laat het tijdig weten of het contract verlengd wordt.
- Biedt perspectief.
- Bij twijfel niet inhalen. Als er bij de werving en selectie al vragen zijn over de kwaliteiten van de kandidaat dan wel over de match met de werkplek, dan is het beter om er niet aan te beginnen.

Randvoorwaarden

- Acceptatie door de leerlingen.
- Een goede match.

Respondenten

- Bas Konterman, conciërge.
- Bert Langkamp, afdelingsleider VWO, vanuit de schoolleiding verantwoordelijk voor P&O en Financiën.
- Ed Boekhorst, schoolleider brugjaar Jan Ligthart.
- Bart Kappers, jobcoach Click Re-integratie te Zevenaar.
- Hans de Reus directeur HRM Quadraam.

Verslag Tinka van Vuuren en Frans van Beugen (Cratus Management Consultancy).

Case 8. Tabor College Oscar Romero in Hoorn

De school draagt de naam van Oscar Romero, aartsbisschop van El Salvador, die op 24 maart 1980 werd vermoord. Oscar Romero nam het op voor de armen, rechtelozen en onderdrukten. Hij was een zeer inspirerende man. Zo wil de school Oscar Romero ook zijn.

1. De school – organisatie

De school voor voortgezet onderwijs Oscar Romero maakt met twee andere scholen deel uit van het Tabor College. Het Tabor College is vernoemd naar de berg Tabor in Israel. De berg Tabor staat in de bijbel omschreven als de onderwijsplaats, waar Jezus en de grote profeten Mozes en Elia de weg wijzen naar een betere samenleving. Het katholieke Tabor College wil op een soortgelijke wijze een onderwijsplek zijn die ook voor iedereen bereikbaar is, 'bereikbaar mits daartoe de juiste inspanning wordt geleverd'. In totaal heeft het Tabor College ongeveer 4200 leerlingen en werken er op het Tabor College 460 medewerkers (370 fte).

Het Oscar Romero verzorgt onderwijs op mavo, havo en vwo niveau. In totaal zijn er 1500 leerlingen. Op Oscar Romero werken ongeveer 150 mensen. De schoolleiding bestaat uit een rector en drie conrectoren en stuurt de organisatie aan. Iedere conrector is verantwoordelijk voor één van de drie afdelingen (mavo, havo, vwo) en beheert een aantal portefeuilles. Het onderwijzend personeel (OP) vormt de grootste groep medewerkers binnen Oscar Romero. Hieronder vallen ook de leerlingcoördinatoren, zij zijn het eerste aanspreekpunt voor ouders en leerlingen. Naast alle docenten zijn er ook mensen die de organisatie ondersteunen: zoals de medewerkers van de administratie, de conciërges en de ondersteuning van leerlingen. Het Tabor College is actief lid van de Vereniging Samenwerkingsverband VO West-Friesland en neemt deel aan de Regionaal opleidingsschool West-Friesland.

Het Tabor College staat zeker open voor de inzet van werkenden met een arbeidsbeperking. Dit past bij de missie en cultuur van de school. Het Tabor College kiest er bewust voor de katholieke, dus christelijke, identiteit niet te laten verwateren. Rechtvaardigheid, sociale bewogenheid, betrokkenheid, betrouwbaarheid en veiligheid zijn waarden die passen in hun visie op open katholiek onderwijs. Er is geen visie op papier gezet over de inzet van mensen uit de doelgroep. Wel staat het College van Bestuur er achter. Ook is er geld voor begroot, deze gelden zijn echter niet geoormerkt.

Op dit moment is zijn er twee mensen met een arbeidsbeperking aan het werk op het Tabor College. Eén daarvan werkte eerst vanuit een ID-baan en is nu door het UWV opgenomen in het doelgroepenregister. Zijn functie is kantinemedewerker. Hij telt niet mee voor de banenafpraak, maar wel voor het Quotum. Eén werkt op het Oscar Romero, dat is Rinske Wagenaar. Op het

bestuursbureau was tot april 2017 ook iemand geplaatst met een SW-indicatie als medewerker P&O. De functie voor hem was door middel van jobcarving tot stand gekomen. Helaas is deze plaatsing na een jaar stopgezet, omdat de inhoud van het werk onvoldoende aansloot bij de capaciteiten van de medewerker. Daarnaast is het Tabor College bezig voor de derde schoollocatie om een functie als toezichthouder/assistent-conciërge in te richten. Volgens Bas Brink, het hoofd P&O van het Tabor College en ook lid van leernetwerk van de VO- en PO-raad over de banenafpraak, betekent de banenafpraak voor het VO dat in 2026 er in totaal 3000 extra mensen met een arbeidsbeperking in dienst moeten zijn genomen op de 100.000 werknemers die er nu werkzaam zijn. Voor het Tabor College betekent dat bijna 12 fte extra mensen aan de slag met een arbeidsbeperking.

2. De baan

De case betreft een functie als assistent TOA (Technisch Onderwijs Assistent) Biologie voor 12 uur in de week voor Rinske Wagenaar. Zij werkt op dinsdag en vrijdag van 8 uur tot 2 uur. Rinske begon met een werkervaringsplaats na de herfstvakantie in 2014. Zij is vanaf 1 mei 2015 in dienst en na twee keer een jaarcontract heeft zij net een vast contract gekregen. Haar taken zijn de volgende:

- Experimenten voorbereiden.
- Experimenten opruimen.
- Assisteren bij practica in de klas.
- Nakijken van meerkeuzevraag toetsen.
- Individuele bijles geven (aan 1 persoon tegelijk).
- Surveilleren bij rekentoetsen.
- RTTI scores invoeren.
- Huiswerkklas (maar dat is begin 2017 gestopt omdat een externe organisatie dit nu verzorgt).
- Incidenteel schoonmaakwerk.

Rinske werkt nauw samen met de TOA biologie. Op dinsdag ondersteunt zij hem en op vrijdag is hij vrij en vervangt zij hem.

3. Het initiatief – het proces vooraf

Rinske Wagenaar heeft ME, het chronisch vermoeidheidssyndroom. Zij werkte bij een biologische supermarkt, maar dat werd fysiek te zwaar. Na een suggestie van haar jobcoach bij het UWV, heeft zij zelf een email gestuurd naar het Oscar Romero - waar ze zelf op school heeft gezeten - of zij stage zou kunnen lopen als TOA. Haar mailtje kwam terecht bij Mireille Meyer-Stavenuiter, docent Biologie en schoolopleider. Rinske's vraag om stage te lopen, viel net samen met de wens van het Tabor College om meer werkplekken te scheppen voor mensen met een arbeidsbeperking. In die zin was Rinske, volgens Bas, net een cadeautje. Bas heeft een eerste gesprek gevoerd met Rinske en haar jobcoach. Mireille heeft

daarna enkele gesprekken gevoerd met Rinske over wat zij wilde en kon en toen een gesprek met zijn drieën, met Koos Bakker, de TOA Biologie, erbij. Koos stond er open voor. Rinske is vervolgens begonnen op een werkervaringsplaats. In het begin was het heel erg zoeken wat mogelijk was. Met Koos was ook afgesproken dat als het niet goed ging in de samenwerking en begeleiding, hij er onderuit mocht: *“Bij wijze van spreken, zonder opgaaf van redenen. We wilden geen druk uitoefenen.”* De stageperiode liep vanaf de herfstvakantie 2014 tot de meivakantie 2015. Er was afgesproken dat als het echt niet prettig was, er tussentijds gestopt kon worden. De stage was heel erg oriënterend. Na afloop van de stage zou de school evalueren en beslissen of er verder kon worden gegaan. Gedurende de stage is Mireille Rinske's functioneren voortdurend blijven monitoren en had ongeveer 1 keer per week een gesprek met haar: *“Veel tijd gaat daarin zitten. Je moet je maatschappelijk verantwoordelijk voelen.”* Het verschil tussen Rinske en gewone stagiaires van de lerarenopleiding is dat het bij Rinske meer inwerken dan opleiden betrof: *“Er hoefde ook geen beoordeling te worden gegeven, overleg met opleidingsinstituten en reflectieverslagen waren niet nodig, maar wel voortgangsgesprekken over haar functioneren, of iedereen tevreden is en of het zinvol was haar aan te stellen.”*

Ondanks haar vele verzuim door haar chronisch vermoeidheidssyndroom heeft de school in 2015 besloten om haar een tijdelijk contract van een jaar aan te bieden per 1 mei. Dit contract is in 2016 weer met een jaar verlengd en nu per 1 mei 2017 omgezet in een vast contract.

4. De plaatsing(en) – achtergrond, functioneren en perspectieven

Rinske is 34 jaar. Zij woont samen met haar vriend en zijn dochter van 16. Het chronische vermoeidheidssyndroom begon toen zij in 5 Atheneum zat op het Oscar Romero. Zij heeft haar Atheneum destijds daarom niet af kunnen maken. Zij heeft toen 6 jaar niets gedaan en vervolgens door middel van volwassenonderwijs haar VWO kunnen halen. Vervolgens heeft ze op de Vrije Universiteit haar bachelor Biologie gehaald. Daarna lukte het haar niet om haar Master Biologie te halen. De master was veel intensiever dan de bachelor met meer contacturen. Zij viel weer uit en kwam in 2012 in de Wajong terecht. Tijdens haar studie Biologie werkte Rinske op zaterdag in een biologische supermarkt. Ook heeft zij nog 6 weken gewerkt in een dierenwinkel en 4 maanden stage gelopen gedragsonderzoek bij Artis. Tot mei 2016 heeft Rinske haar baan bij de supermarkt nog aangehouden.

Rinske is welwillend en taakgericht. Eén op één contacten met leerlingen gaan heel goed. Ook werkt zij keurig. Grote klassen zijn lastig voor haar. Vooral het begin met een nieuwe klas is moeilijk: *“Je kent de leerlingen nog niet, je weet niet wat er speelt.”* De school gunt het haar om bij ons te werken. Feit is dat Rinske vaak ziek is (ca. 20% verzuim) en men niet de druk te hoog wil leggen en te veel van haar wil verwachten. Rinske's energieniveau is heel wisselend. Daardoor is zij geregeld afwezig. Ongeveer een keer in de 6 weken, is zij een week tot anderhalve week ziek. Mireille zegt er het volgende over: *“Rinske is een extraatje,*

maar reken er niet op. Alles wat zij wel doet, is mooi meegenomen.”

Mireille is net weer in gesprek met Rinske en de collega's bij Biologie om haar functie meer inhoud te geven op het biologisch vlak en ook meer inhoud te geven op onderwijskundig vlak. Rinske zelf zit niet direct te juichen over de verdieping op onderwijskundig vlak: *“Bijvoorbeeld, ik zou kunnen observeren, maar daar ziet de docent nog niet het nut van in.”* Rinske ziet meer in de uitbreiding op biologisch vlak: *“Helpen met practica ontwikkelen. Dat heb ik net gedaan. Dat was een leuke vraag van een docent. Daar zou ik er wel meer van willen hebben.”*

Na een jaar is overwogen om haar taak uit te breiden. Er is geprobeerd om een dag extra te werken, maar dat is niet gelukt. Dat bleek namelijk niet mogelijk binnen de assistent TOA-functie. En buiten deze functie lukte het niet vanwege de onzekerheid over haar aanwezigheid. Het is daarom niet mogelijk om verantwoordelijke taken aan haar over te dragen. Ook is het assisteren in een klas vaak te druk voor haar en surveilleren bij afname van toetsen is ook soms te veel voor haar. Surveilleren vindt Rinske zelf geen negatief ding. Binnen Biologie is een oplossing gevonden voor haar onzekere aanwezigheid door altijd een achterwacht te regelen: *“De docenten weten dat ze altijd wat achter de hand moeten hebben.”* In die zin doet zij voor spek en bonen mee, maar is wel een extraatje als ze er wel is en dan kan de docent andere dingen doen. Het moeten dus geen taken zijn die morgen af moeten, maar de collega's zijn wel heel blij dat ze het doet. Op vrijdag is zij de TOA, maar als zij er niet is doet de docent het zelf. Koos, die er dan niet is, zet van tevoren de spullen klaar en ruimt deze maandags op als Rinske er niet was. Op dinsdag als Koos er wel is, is het meer zoeken naar de taken die zij dan kan doen.

Rinske lijkt haar grenzen heel goed te bewaken. Ze dwingt het ook wel een beetje af: *“Ze wil zich niet laten pampieren, zegt: neem geen dingen uit mijn handen.”* Zelf heeft ze het gevoel dat dit echter nog beter kan: *“Ik vind dat ik nog wel wat beter op mijn grenzen kan letten. Het gaat een stuk beter dan voorheen, maar ik denk dat er zeker wel winst op te behalen is.”* Het is steeds de uitdaging om Rinske volwaardig te laten functioneren, ondanks haar beperkingen. Rinske vindt zelf ook dat haar functioneren nog beter kan: *“Ik val teveel uit. Naar mijn idee zou ik minder uit kunnen vallen als ik mijn grenzen eerder door heb en beter bewaak. Het nare is echter dat ik vaak pas als ik over mijn grenzen ga, weet waar ze liggen.”* Wel heeft ze meer inzicht in wat ze wel kan en wat niet. Zo weet ze nu dat trappenlopen niet goed voor haar is, dat put haar teveel uit. Ze kan beter de lift gebruiken. De vaste baan geeft veel rust.

De match tussen Rinske en Koos is goed. Koos heeft Rinske ingewerkt. Rinske heeft letterlijk met hem meegelopen. De gunfactor is er, anders was het gedoemd om te mislukken. In het begin was de afspraak van Mireille met Rinske en Koos, als het niet goed gaat, trek dan aan de bel. En dat deden ze dan. Nu hoort Mireille achteraf als er een akkefietje was, dan hebben ze het al zelf opgelost. Rinske werkt samen met twaalf directe collega's: de acht biologiedocenten en de vier TOA's voor scheikunde en natuurkunde. In de pauzes sluit zij zich aan bij de

TOA's, maar ook bij docenten biologie en de docenten scheikunde en natuurkunde. Alle bèta vakken worden op de Oscar Romero op de tweede verdieping gegeven en daardoor is daar wel een apart deel binnen de school ontstaan. In eerste instantie leerde zij vooral mensen binnen je eigen sectie kennen (biologie), maar het lijntje met scheikunde en natuurkunde is heel kort. Ook draait ze mee met het zorgteam, afname van de rekentoetsen en deed ze mee aan de huiswerkbegeleiding. Collega's weten haar steeds beter te vinden: *"Bijvoorbeeld het zorgteam vraagt me nu direct, in plaats via de docent die zelf geen tijd heeft om extra aandacht te geven aan een autistische leerling."* Rinske heeft nog steeds een keer per half jaar contact met de jobcoach van het UWV. Dit gaat buiten de school om.

Het perspectief voor Rinske is goed. Zij heeft net een vaste baan gekregen. Er wordt gezocht naar verdieping van haar functie op biologisch en onderwijskundig vlak. Ook ziet zij mogelijkheden voor plaatsing van meer mensen met een arbeidsbeperking. Daarvoor is nodig dat er duidelijkheid is over taken: waar is vraag naar en welke gaten te vullen zijn. Rinske denkt dat er bij elke sectie wel plek is, bijvoorbeeld voor het invoeren van RTTI-scores: *"Dat gebeurt bij elke sectie en ontlast de docenten. En als leerlingen deze zelf invoeren, kost het een heel lesuur en dan moet het ook nog worden gecontroleerd of zij het wel eerlijk hebben gedaan."*

5. Financiering en regelingen

Rinske is in dienst bij de school op een reguliere aanstelling. Eerst op grond van twee jaarcontracten en nu een duurzaam, vast contract. Rinske valt onder de no-riskpolis. De school betaalt haar salaris, tot 1 mei 2018 ontvangt de school de mobiliteitsbonus (premiëkorting). Rinske verdient meer dan het minimumloon. Zij is ingeschaald in schaal 2, trede 8. Omdat zij een medische urenbeperking heeft en slechts 12 uur werkt, valt zij toch onder de banenafpraak. Zij zou € 2050 verdienen als zij full-time zou werken. Zij werkt er echter minder, daarom verdient zij minder dan het minimumloon. De administratieve lasten zijn gering. De vergoeding voor haar ziekteverzuim in het kader van de no-risk polis moet steeds worden aangevraagd. De aanvraag voor de mobiliteitsbonus is eenmalig. De gelden voor de bekostiging van Rinske zijn niet geormerkt. Bas wil graag meer doelgroepen aan het werk op het Tabor College. Nu is vanwege de krimp de aandacht wat verschoven. De prioriteiten zijn nu wat anders gelegd: *"Het voelt verkeerd om mensen te moeten laten gaan en tegelijkertijd mensen in het kader van de participatiewet binnen te halen."*

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

De inzet van Rinske geeft voldoening. In het begin kostte het extra tijd om Rinske in te werken. Nu kan zij zelfstandig de practica voorbereiden en begeleiden. De samenwerking verloopt prima. Als op vrijdag nog iets bijzonders moet gebeuren laat Koos haar dat via een mailtje weten. Direct hebben haar werkzaamheden geen (grote) invloed op de kwaliteit van het

onderwijs, maar indirect waarschijnlijk wel. Zeker als Rinske op termijn meer inhoudelijke taken kan doen dan nu het geval is, waar bijvoorbeeld de docent niet aan toekomt. Zij zal daar nu iets meer ervaring in moeten krijgen.

7. Evaluatie

Succesfactoren

De aanstelling van Rinske is, ondanks haar vele ziekteverzuim, een succes. Wat zij heeft te bieden qua persoon past op de functie. De verwachtingen en invulling kloppen. Er moet toegevoegde waarde zijn anders was de school niet overgegaan tot een vaste aanstelling. Belangrijke succesfactoren zijn:

- De zeer oriënterende werkervaringsplaats waardoor er geen druk was om te kijken of een match mogelijk was.
- Goede begeleiding door Mireille.
- De maatschappelijke verantwoordelijkheid die de school wil nemen
- De wettelijke noodzaak om werknemers met een arbeidsbeperking aan te stellen.

Risico's en leerpunten

Het vele frequente verzuim is een duidelijk risico wat betreft het functioneren van Rinske. De no-riskpolis zorgt dat de kosten van het verzuim er niet zijn, maar het ongemak door haar onzekere aanwezigheid blijft. Desondanks raadt Bas Brink andere scholen toch aan om waar het mogelijk is, het te doen: *"Neem de mensen uit de doelgroep aan!"*

Randvoorwaarden

- Goede match tussen persoon en functie.
- Beschermde omgeving met een goede sfeer en veiligheid.
- Er moet een werkplek zijn voor de werknemer, zodat duidelijk is waar de werkzaamheden plaatsvinden.
- Passende en blijvende begeleiding op de werkvloer.
- Er mag geen sprake zijn van verdringing van reguliere banen.
- Het team waar de medewerker terecht komt moet de juiste motivatie hebben.
- De medewerker moet echt iets toevoegen aan het team, organisatie, de werkzaamheden.
- Alle betrokkenen moeten goed geïnformeerd worden en herhaaldelijk een up-date krijgen, totdat de functie goed ingebed is binnen het team.
- Medewerkers uit de doelgroep zijn grotendeels alleen inzetbaar als OOP-er (Onderwijs Ondersteunend Personeel), hetgeen ongeveer 20% van het totaal aantal medewerkers van een school betreft.

Respondenten

- Rinske Wagenaar, assistant TOA Biologie.
- Mireille Meyer-Stavenuiter, docent Biologie, schoolopleider.
- Bas Brink, hoofd P&O van het Tabor College.

Verslag Tinka van Vuuren.



Judith Regius College Schagen

Case 9. Regius College Schagen

Aandacht met resultaat en omgaan met verschillen

1. De school – organisatie

Het Regius College is een openbare scholengemeenschap met 3.282 leerlingen en 405 medewerkers. Het Regius College biedt leerlingen uit Schagen en omliggende gemeenten een breed aanbod: van Praktijkonderwijs tot en met Gymnasium. Alle opleidingen hebben een eigen locatie dicht bij elkaar op een mooi gelegen Campus. Medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers hebben aandacht voor elkaar. Ditzelfde geldt ook voor de medewerkers onderling.

De inzet van mensen met een arbeidsbeperking past bij de cultuur van het Regius College. Het Regius College vindt dat zij open moeten staan voor de gehele samenleving: *“Ook al heb je een beperking, ieder mag en moet zich kunnen ontplooien.”* Deelname van mensen met een arbeidsbeperking is goed voor de leerlingen: *“ We krijgen nu een nieuwe docent in een rolstoel. Daar zijn we trots op. Ook hebben we een docent met een hoge dwarslaesie. Hij kan zelfs zijn handen niet gebruiken, maar kan nog steeds 4 à 5 uur in de week bijles geven en bijdragen aan onderwijsontwikkeling. Ook hebben we een TOA, een fysisch geografe die vanuit de*

WAO op een werkervaringsplaats is begonnen en nu een reguliere aanstelling heeft.” De inzet van doelgroepers past in de visie en koers voor de toekomst van het Regius College. Deze is namelijk getiteld ‘Aandacht met resultaat: Omgaan met Verschillen.’ Vanaf 1999 heeft het Regius College stageplekken en werkervaringsplekken. Ook had de school Melkert en ID banen. Deze personen zijn in dienst genomen toen de financiering stopte. Op dit moment zijn er naast Judith, een dove medewerker en een medewerker bij de repro gedetacheerd vanuit Noorderkwartier. Ook heeft het Regius een schoonmaakcontract waarin afspraken zijn gemaakt over deelname over mensen met een arbeidsbeperking (een zogenaamde social return afspraak). Noorderkwartier bezorgt de regiopost.

2. De baan

De case betreft een functie als administratieve ondersteuning P&O voor Judith Ruitenburg voor 10 uur per week. Op maandag van 8 tot 12 uur, op woensdag van 8 tot 10 uur en op vrijdag van 8 tot 12 uur. Judith is flexibel, werkt ook weleens op donderdag en houdt de uren zelf bij. De taken zijn:

- Scannen van personeelsdossiers.
- Invoeren uren surveillanten.
- Beheer werktijden Ondersteunend Onderwijzend Personeel.
- Standaardbrieven aanvullen.
- Aanstellingsmappen maken.
- Werkgeversverklaringen opstellen.
- Aantekeningen en geeltjes uitwerken.
- Verslagen maken.
- Stukken voor GMR kopiëren.
- Facturen/declaraties digitaliseren.
- Brieven vouwen en in enveloppen steken.
- Informatiepakketten maken voor basisscholen.
- Etiketten maken met Dymo label writer voor brieven, ordners etc.
- Diploma's en paspoort scannen van nieuwe medewerkers.
- Gegevens stagiaires invoeren.

Deze taken zijn gaandeweg ontstaan. Carianne Epskamp, P&O adviseur afdeling Personeelszaken zegt hierover: *“We proberen steeds iets erbij te verzinnen en het werk voor Judith uitdagend te houden.”* Carianne stuurt Judith aan. De stukken voor werkzaamheden voor Judith leggen de collega's in een bakje. Dit zijn bijvoorbeeld urenstaten die ingevoerd moeten worden. Ook weet Judith dat er altijd vijf aanstellingsmappen klaar moeten liggen. Verder doet Judith alles wat aan haar wordt gevraagd.

3. Het initiatief – het proces vooraf

In 2013 is Tineke de Schepper gebeld door Argos, een re-integratiebureau, met de vraag of zij een werkervaringsplaats voor Judith hadden. Judith is een oud-leerlinge van het Regius College en zocht een werkervaringsplaats op

fietsafstand en waar zij geen trappen hoefde te lopen. Tineke kende haar als conrector. Er is toen in maart 2013 een werkervaringsplaats voor haar gevonden op de leerlingenadministratie en sectoradministratie. Dat ging echter niet altijd goed. Er werd als zij haar werk niet goed deed door de collega's eerder over haar, dan met haar gesproken. Ook vond daar een reorganisatie plaats en kwam er een nieuwe leidinggevende. Reden voor Tineke om na anderhalf jaar een nieuwe werkervaringsplaats binnen de school voor Judith te zoeken. Personeelszaken had nog wel wat aarzelingen: *"We hadden wel veel vragen, is ze wel geschikt"*, maar Tineke was heel duidelijk: *"Dat gaan we doen, klaar!"*

4. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Judith is 28 jaar. Zij woont bij haar vader. Haar moeder woont in Ulft. Zij heeft net als haar moeder het Larsen Syndroom, wat voornamelijk staat voor vergroeiing van alle gewrichten. Hierdoor heeft zij fysieke beperkingen. Judith is niet zo groot en hoort minder en spreekt niet zo duidelijk. Dat laatste komt omdat er bij een operatie aan de luchtpijp haar stembanden zijn geraakt. Zij kan niet ver lopen en geen trappenlopen. Ze fietst wel meestal naar school. Zij heeft een rolstoel voor verre afstanden, op school zelf is deze niet nodig. Ze heeft sinds kort een aangepaste auto. De auto gebruikt zij alleen als het regent om naar school te komen. De auto kan dicht bij de school parkeren. Ze heeft een aangepaste stoel. Telefoneren doet zij liever niet, omdat een groot deel van onbekende mensen haar dan niet meteen verstaan, aangezien zij zacht en hees praat. Zij gaat liever de leerlingen uit de weg. Leerlingen zijn keihard. De doelgroepers moet je soms tegen hen beschermen, zegt Tineke. Judith merkt zelf dat Havo/VWO leerlingen prettiger zijn in de omgang dan de leerlingen uit het praktijkonderwijs en vmbo: *"De havo/vwo leerlingen kijken naar me, maar kijken niet na en zeggen niets, maar de anderen staren mij aan en maken grappen en nare opmerkingen over mij. Waarom zeggen ze dat niet als ik weg ben?"* Judith heeft (eerst 2 jaar VMBO-tl) VMBO kader gevolgd op de Oranjelaan, een van de locaties van het Regius College. Daarna heeft zij MBO-administratie gedaan en 2 jaar HBO Accountancy. Het HBO heeft zij niet af kunnen maken omdat dat haar teveel energie kostte.

Judith geniet van haar baan. Ze verzuimt nooit. Zij vindt de afwisseling leuk: *"Eentonig is saai."* De sfeer is goed: *"Ze behandelen me normaal. Wat eigenlijk normaal moet zijn, maar niet altijd normaal is."* Zij voelt zich echt een collega en geen stagiaire die de rotklussen mag doen. Het leukste vindt zij werken met Excel en Word. Het lastigste zelf brieven maken, maar dat hoeft zij niet meer bij P&O. Op P&O werkt ze meestal zelfstandig. Een enkele keer met zijn allen aan een taak. Judith wil het heel graag snel doen, waardoor ze wel eens een foutje maakt, maar daar kan ze van leren: *"De urenstaten worden daarom gecontroleerd. Een brief laten we liggen, zodat zij zelf haar eigen fouten kan corrigeren."*

Begeleiding

De begeleiding vanuit Argos is sinds zij een contract heeft gestopt. Daarvoor was het één keer in de drie maanden tot één keer per half jaar. Twee keer per week

heeft Carianne een kort gesprekje met Judith. Tineke de Schepper heeft 2 à 3 keer per jaar een ontwikkelingsgesprek met Judith met input van Carianne en haar collega June. Tineke vraagt geregeld aan Judith: *“Wat zou je nog meer willen doen? Je kent de school, zou je bijvoorbeeld de mediatheek willen ondersteunen?”*

5. Financiering en regelingen

Judith heeft nu een tijdelijke aanstelling in schaal 4, trede 2 voor 0,25 fte. De aanstelling wordt nu voor de derde keer verlengd. Het eerste tijdelijke contract liep vanaf 13 augustus 2015. De lasten voor de school zijn € 430,67 inclusief werkgeverslasten en naar rato van de betrekkingssomvang (0,25 fte) een eenmalige uitkering van € 500,-, 8% vakantiegeld, € 1200 extra eindejaarsuitkering en 7,4% eindejaarsuitkering.

Zij neemt niet deel aan de cafetariaregeling vanuit de cao en ook niet aan de collectieve IPAP regeling voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Alle extra inkomsten die Judith krijgt boven haar salaris moet zij inleveren. Zij kan omdat zij een Wajong uitkering heeft, nooit meer verdienen dan wat de Wajong oplevert (ca. € 1100,-). Zelf zegt zij: *“Als ik helemaal niet werk, dan krijg ik meer dan nu en als ik nu meer ga verdienen, dan krijg ik minder dan volledige Wajong. Dit komt omdat de Wajong trapsgewijs werkt.”* Verder krijgt de school voor Judith premiekorting AGH (arbeidsgehandicapte werknemer) en een no-riskpolis. De administratieve last voor Judith is niet meer dan voor de andere medewerkers. De gelden voor Judith en de andere doelgroepen zijn niet geormerkt. Tineke denkt ook niet dat dit zou helpen en ook vraagt zij zich af of het zou mogen om van de accountant daar een voorziening voor te treffen.

De plaatsing Judith lijkt duurzaam. De aanstelling is nu tijdelijk omdat nog niet duidelijk is welke taken overblijven door de digitalisering. Ook wil het Regius College meer mensen met een arbeidsbeperking plaatsen, bijvoorbeeld als onderwijsassistent. Het is wel afhankelijk van de leerlingenaantallen. De school krimpt, maar minder hard dan de andere scholen in het verzorgingsgebied. Dankzij de elektrische fiets komen er nu ook leerlingen uit plaatsen die eerder met de bus naar Alkmaar gingen.

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

De inzet van Judith gaat goed en steeds beter. In het begin was Judith erg onzeker en stelde steeds veel vragen over hoe ze wat moest doen. Nu hebben we afgesproken dat ze het eerst gewoon probeert. Er is een goede match tussen haar kwaliteiten en de taken bij P&O. De taken zijn gaandeweg geïntroduceerd. Judith pakt alle taken op: *“Als er werk is en het is te doen, dan doe ik het.”* Zij zou meer werk kunnen doen: *“Het is niet zo leuk als er niets te doen is. Dan zit ik liever thuis dan hier.”* Wat betreft haar toekomst, zegt Judith dat ze het fijn zou vinden als zij een vast contract zou krijgen: *“Ik zeg geen nee, tegen een vast contract. De zekerheid zou fijn zijn.”* Maar ook zou zij het leuk vinden om ergens anders werk te zoeken. Nu zij haar auto heeft, kan zij ook verder werk zoeken.

Trots

De inzet van Judith leidt tot voldoening bij de collega's: *"Mij doet het wel iets. Heel belangrijk dat je hieraan kunt bijdragen. Uiteindelijk is het positief voor het Regius College. We zijn trots dat we dit kunnen doen."* Carianne vond het in het begin lastig om tijd te maken om taken aan Judith over te dragen: *"Kostte soms meer tijd om het haar uit te leggen, dan het zelf te doen. Nu zou ik haar missen als zij er niet meer zou zijn. Ik heb nu meer tijd voor andere klussen. Mijn aandacht verschuift hierdoor, maar de werkdruk blijft. Ik moet haar werk wel blijven controleren en dan zie ik dat het goed gaat."* De bijdrage van Judith zorgt ervoor dat het andere personeel minder tijd kwijt is aan administratieve klussen, waardoor zij meer aan het onderwijs toekomen. Verder draagt de aanwezigheid van Judith bij aan de 'Bildung' van de leerlingen. Zij laat zien dat er voor iedereen een plek is.

7. Evaluatie

Succesfactoren

De inzet van Judith is een succes. Belangrijke succesfactoren zijn:

- Proeftijd mogelijk door werkervaringsplaats.
- Maatwerk door taken te zoeken die bij Judith passen.
- Draagvlak bij bestuur.
- Trekkersrol en doorzettingsvermogen van Tineke: gewoon stug volhouden en voet bij stuk houden. Maar ook realiseren dat het niet altijd lukt. Voor sommigen is een VO-school te hectisch.
- Veilig klimaat.
- Inzet en motivatie: Judith zet zich er echt voor in.
- Haar contactuele vaardigheden: Judith kan met iedereen contact leggen.
- De acceptatie: zij heeft gewoon haar plek en doet ook mee aan de personeeluitjes van de 'paarse gang'.

De kosten en baten verhouding is nu in balans. Het heeft wel even geduurd, maar Judith voegt nu echt iets toe. Zij laat zien dat vooroordelen onterecht zijn zoals dat een lichamelijke beperking ook een geestelijk beperking betekent. Dat is niet alleen goed voor de leerlingen, maar ook voor de studenten die stage lopen.

Risico's en leerpunten

Er waren zeker risico's voor het tewerkstellen van Judith, maar die zijn nu grotendeels overwonnen. In het begin bij de leerlingen- en sectoradministratie was er geen klik met de collega's, een drukke omgeving en was er een reorganisatie en nieuwe leidinggevende. Het leerpunt van deze ervaring is dat het belangrijk is om te blijven investeren in aandacht. Niet alleen voor de betreffende medewerker met een arbeidsbeperking, maar ook voor de ontvangende afdeling en de medewerkers. Dat betekent soms een lastig gesprek. De collega's laten niet altijd het achterste van hun tong zien.

Tips

- Doen.
- Blijf aandacht geven en geef het de tijd.
- Kijk wat je kunt aanpassen in werktijden en taken.
- Stimuleer en streef naar ontwikkeling.
- Realiseer je dat mensen met een beperking niet persé minder zijn, niet op het werk en niet in de maatschappij.
- Zorg als maatschappij dat het mogelijk is om te groeien in inkomen in de Wajong.

Randvoorwaarden

- Draagvlak bij het bestuur.
- Een trekker die er in gelooft.
- Medewerker moet kunnen communiceren.
- Een goede voorselectie en daardoor een goede match tussen kwaliteiten en taken.
- Haalbaarheid.
- Begeleiding en ondersteuning.

Respondenten

- Judith Ruitenburg, assistent administratief medewerkster afdeling Personeelszaken
- Carianne Epskamp, P&O adviseur afdeling Personeelszaken
- Tineke de Schepper, Lid College van Bestuur.

Verslag Tinka van Vuuren.



Pascalie Stanislascollege Rijswijk

Case 10. Stanislascollege, VMBO-locatie te Rijswijk

1. De school

Het Stanislascollege heeft zes scholen, verdeeld over Delft, Pijnacker en Rijswijk. De scholen delen een gemeenschappelijke visie en pedagogische benadering: de Ignatiaanse pedagogiek. Ze maken deel uit van Stichting Lucas Onderwijs. Onder dit bestuur vallen scholen in het basis- en voortgezet (speciaal)onderwijs in de regio Haaglanden.

De case heeft betrekking op een plaatsing bij het Stanislascollege Rijswijk, een school voor VMBO en MAVO. Deze school onderscheidt zich met beweegonderwijs, vanuit de wetenschap dat schoolprestaties beter worden als je eerst een uur sport. De school bestaat uit 550 leerlingen en 50 fte personeel. Ondersteuning op het gebied van HR en kennis van de Participatiewet en de Banenafpraak is aanwezig bij de overkoepelende Stichting Lucas Onderwijs. De school heeft op dit moment één persoon geplaatst in het kader van de Banenafpraak. De directeur wil ook meer stage- en doorgroeimogelijkheden bieden aan leerlingen van de naastgelegen praktijkschool.

2. De baan

Het betreft een op maat gecreëerde functie 'basisedwerker zorg, onderwijs en administratie'. De medewerkster Pascalie is per 9 januari 2017 in dienst en werkt twintig uur in de week. Ze heeft geen vastomlijnd takenpakket, maar doet wat nodig is. Op dit moment ondersteunt ze vooral haar begeleider en hoofd vakgroep biologie Henna Marapin. Taken die veel voorkomen, zijn bijvoorbeeld:

- Bijhouden van de dossiers van de mentorklas van Henna.
- Spullen klaarzetten voor het practicum.

- Ladekast met toetsen sorteren en nummeren.
- Zaken invoeren in Magister.
- Resultaten van enquêtes verwerken in een tabel.
- Elke vrijdag de planten verzorgen en checken of de tafels schoon zijn.
- Meegaan als extra begeleider met schooluitjes van leerlingen.
- Ondersteunen bij handvaardigheid.
- Bij examens de reguliere toetsen helpen nakijken.
- Kahoots¹ maken die Henna aan de leerlingen voorlegt.

Henna Marapin bepaalt de werkzaamheden en coördineert één en ander als andere leraren om de hulp van Pascalle vragen. De directeur van de school Fons van den Broek is de leidinggevende van Pascalle.

3. Het initiatief – het proces vooraf

Pascalle kon in dienst komen na een succesvolle vrijwilligersperiode bij de bibliotheek van de school. Marit Boer: *“Ze wilde graag een betaalde baan en functioneerde goed. Het lag voor de hand om haar in dienst te nemen maar daar hadden we toen geen budget voor. Fons vond dat er scheefgroei ontstond met het voortzetten van de vrijwilligersconstructie want het werk dat Pascalle deed werd als zeer nuttig ervaren. Daardoor kwam ze thuis te zitten.”*

Toen Fons tijdens een cursus in contact kwam met Marit Boer en haar leidinggevende raakten ze in gesprek over de mogelijkheid om Pascalle alsnog via de Participatiewet in dienst te nemen. Met de gemeente werd vervolgens afgesproken een Participatiebaan voor haar te creëren.

Fons werd over de streep getrokken door de loonkostensubsidie en een vergoeding van de begeleidingsuren. De school zat zelf inmiddels ook financieel ruimer in haar jasje doordat het leerlingenaantal was gegroeid (beweegonderwijs trekt leerlingen aan). Er was meer dan genoeg draagvlak bij de collega's.

4. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Pascalle is 24 jaar en woont sinds kort zelfstandig. Ze volgde speciaal basisonderwijs en onder andere de praktijkschool van het Stanislascollege. Daarna deed ze MBO-opleidingen voor zorghulp (niveau 1) en facilitair medewerker (niveau 2). Van beide opleidingen heeft ze het diploma behaald. De functie van basiseduwerker is haar eerste echte baan. Ze had wel eerder diverse stages, waaronder bij de bibliotheek van het Stanislascollege. Pascalle: *“Ik heb dispraxie en een lage spierspanning. Daardoor ben ik snel moe en kan ik niet lang staan en lopen. Ook kan ik eerder vallen en mijn enkels verzwikken. Ik kan geen acht uur op een dag werken.”*

¹ Een kahoot is een tool waarmee je studenten actief krijgt. Het is een interactieve game dat bijvoorbeeld als een quiz in de klas gespeeld kan worden.

Functioneren

Pascalie heeft het erg naar haar zin in haar huidige baan. Ze werkt graag samen met collega's en heeft soms ook contact met leerlingen. Ze vindt eigenlijk alle taken leuk. Er zijn geen moeilijke taken.

Ook Fons en Henna zijn tevreden. Pascalie is breed inzetbaar en dat is erg prettig voor de school. Ze is nu een soort persoonlijke assistent voor Henna die meer dan genoeg werk voor haar heeft. Soms vragen andere leraren of de decaan ook om haar hulp. De taken die ze voor Henna zou doen, schuiven dan op. De functie wordt op deze manier steeds meer uitgebreid. Henna: *"Pascalie heeft goede ideeën, ze denkt met me mee en maakt er wat leuk van. Ze kan heel goed tabellen en grafieken maken, ze is goed met Powerpoint en dingen ordenen en administratieve werkzaamheden. Als ze nog wat meer vertrouwen krijgt en groeit dan kan ze nog meer leraren gaan ondersteunen."*

Begeleiding

Het leek Fons efficiënter om iemand uit de eigen organisatie de begeleiding te laten doen dan een externe jobcoach. Henna leek hiervoor de meest geschikte persoon. Bovendien kon juist zij de extra handjes goed gebruiken omdat ze het erg druk had. Henna besteedt zo'n 1,5 uur in de week aan de begeleiding van Pascalie. Ze maakt elke zondag een weekplanner en mailt die aan Pascalie. Op maandag nemen ze de taken door. Zo nodig schrijft Henna taken gedetailleerder uit. Specifieke afspraken moet Pascalie opschrijven zodat ze die niet kan vergeten. Henna geeft haar veel complimenten, maar ook tips. Pascalie pakt dit goed op. Henna houdt ook in de gaten dat Pascalie niet teveel hooi op haar vork neemt en op tijd haar rust pakt. In het begin ging dat nog wel eens mis en vergat ze pauze te nemen.

Acceptatie en integratie

Fons: *"Het is mooi om te zien hoe de leerlingen op Pascalie reageren. Ze zien zeker dat er iets bijzonders met haar is, maar ze luisteren gewoon naar haar."* Ook Henna ziet dat Pascalie door de leerlingen wordt geaccepteerd.

Een punt van zorg is voor Fons de integratie van Pascalie met de andere medewerkers. Hij zou graag zien dat ze meer in de personeelskamer komt en meegaat met personeelsuitjes. *"We moeten haar er meer bijtrekken. Nu zit ze in de pauze in haar eentje. Maar ze krijgt wel aandacht van collega's en wordt gelukkig niet genegeerd."*

Perspectieven

Pascalie hoopt dat ze bij het Stanislascollege mag blijven. Ze heeft er weinig vertrouwen in dat ze ergens anders een baan kan vinden, gezien haar ervaringen met de gemeente. Maar of ze mag blijven, weet ze nog niet. Als het aan Henna ligt dan komt dat wel goed. Fons: *"Doorstromen naar een andere plek bij de stichting kan ook, als dat goed is voor haar ontwikkeling. Maar vooralsnog is dit een hele veilige plek voor haar."*

5. Financiering en regelingen

Pascalie heeft een jaarcontract. Ze valt onder de Banenafspraken en het doelgroepregister. Ze werkt twintig uur in de week (op advies van de keuringsarts) en ontvangt per maand zo'n € 740,- aan salaris. Ze krijgt geen aanvullende uitkering. Aangezien haar loonwaarde 50% is, krijgt de school een loonkostensubsidie en zijn de netto kosten per maand slechts zo'n 420,-. Pascalie wordt betaald uit het budget van de VMBO school, echter haar plaatsing is gegarandeerd door het hele Stanislascollege.

Er is gekozen voor de jobcoach-check van het Werkgevers Servicepunt Haaglanden in plaats van de inzet van een externe jobcoach. De school krijgt in dat kader een vergoeding van € 2.250,- op basis van de arbeidsovereenkomst van twintig uur per week. Na zes maanden beoordeelt een arbeidsdeskundige of jobcoaching nog steeds noodzakelijk is.

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

Het geeft Henna veel voldoening om Pascalie zinvol werk te geven en het gevoel dat ze ertoe doet. Daarnaast neemt Pascalie haar veel werk uit handen. Ze kan haar onderwijsdoelen nu makkelijker halen. De werkdruk is afgenomen.

7. Evaluatie

Succesfactoren

De plaatsing van Pascalie is een groot succes. Belangrijke succesfactoren zijn:

- De brede inzetbaarheid van Pascalie.
- De begeleiding die Henna haar geeft (veiligheid, structuur, stimuleren).
- De op maat gecreëerde functie.

Fons: *“De school heeft onvoldoende werk om een Technisch Onderwijs Assistent (TOA) aan te stellen. Maar voor de functie van basisederwerk zorg, onderwijs en administratie is meer dan genoeg werk. Als je naar de kosten-batenbalans kijkt, dan zijn de baten behoorlijk groot. Zeker met die subsidie erbij.”*

Risico's en leerpunten

Marit is nu al een paar maanden bijna twee dagen in de week bezig met het regel- en uitzoekwerk voor zo'n vijf proefplaatsingen van de Stichting Lucas Onderwijs (PO en VO). *“Je moet echt een lange adem hebben. Iedereen zit er met de beste intenties, maar is ook druk op zoek naar overzicht tussen alle verschillende regelingen. Je kunt niet blind vertrouwen op de verhalen van de gemeente.”* Doordat ze twee jaar geleden een opleiding register casemanagement volgde, heeft ze veel parate kennis en kan ze de verschillende regelingen in breed perspectief zien. Dit maakt het makkelijker om overzicht te houden. Marit maakt daarnaast geregeld stroomschema's om een overzicht te hebben en de regelingen meer inzichtelijk te maken voor collega's.

Een nadeel is dat Pascalie er zelf slechter van wordt (armoedeval). Ze had meer te besteden toen ze nog in de Participatiewet zat en een vrijwilligerstoelage

kreeg. Zowel de Fons als Marit vinden deze situatie niet acceptabel. Marit gaat daarom contact met de gemeente opnemen om te kijken wat er mogelijk is. Misschien kan Pascalle haar toeslagen behouden als haar arbeidscontract iets kleiner wordt.

Er zijn nog een paar zaken die beter kunnen, zoals een vaste werkplek voor Pascalle en een eigen laptop. Ook moet het bij de andere leraren meer bekend worden dat Pascalle er is om hen te ondersteunen.

Tips

Fons raadt het alle scholen aan om ook iemand te plaatsen in het kader van de Banenafpraak. Zijn tip: *“Begin met een stage en zoek uit waar hij of zij van betekenis voor de school kan zijn.”*

Randvoorwaarden

- Financiële mogelijkheden.

Respondenten

- Pascalle de Vos, ondersteuner leraren.
- Fons van den Broek, leidinggevende van Pascalle en directeur van de school.
- Henna Marapin, begeleider van Pascalle en hoofd vakgroep biologie.
- Marit Boer, HR-functionaris Stichting Lucas Onderwijs.

Verslag Aukje Smit.

Case 11. Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL)

1. De school – organisatie

De Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad bestaat uit drie brede scholengemeenschappen: Arcus, De Rietlanden en Scholengemeenschap Lelystad. Er volgen ruim 3700 leerlingen onderwijs en er werken in totaal 410 medewerkers.

De inzet van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt past inmiddels goed bij de cultuur van de stichting. Dat is niet altijd zo geweest, aldus facility manager Sandra Nobel. Zij werkt zelf al sinds 2006 met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt en sinds 2010 doet ze dat ook bij de SVOL. Sandra ziet dit als haar maatschappelijke verantwoordelijkheid én het kan bij uitstek goed in het onderwijs. De kandidaten komen vaak binnen als vrijwilliger en Sandra gaat dan op zoek naar hun talenten. In 2016 kreeg ze van Stichting Welzijn Lelystad de ‘vrijwilligersinspiratieprijs’ voor haar inzet op dit vlak. De bestuurder heeft de banenafpraak bij de afdeling HRM ondergebracht. Hij vindt het belangrijk dat de school haar verantwoordelijkheid neemt en vraagt in elk overleg naar de stand van zaken. De afdeling HRM gaat in principe bij elke vacature na of iemand vanuit de banenafpraak geplaatst kan worden. Er worden echter geen of niet passende kandidaten aangeleverd door de betreffende organisaties, zoals het UWV.

Soms komt men er bij W&S activiteiten bij toeval achter dat iemand in de Wajong zit. Dat was bijvoorbeeld het geval bij een tijdelijke vervanging van een onderwijsassistent.

2. De baan

De case betreft een op maat gecreëerde functie als facilitymedewerker voor 25,5 uur in de week. De functie wordt per 1 maart 2017 ingevuld door Sabine Boltjes. Ze werkt drie dagen op Arcus en twee dagen op zowel Arcus als De Rietlanden. De functie heeft als hoofdtaak het uitvoeren van repro-opdrachten. Docenten en andere medewerkers geven de opdrachten via het vaste mailadres van de repro en soms leggen ze een opdracht in het postbakje. De opdrachten lopen uiteen. Het kan gaan om dertig keer afdrukken van een document, boekjes maken, printen in bepaalde kleuren, met/zonder nietje, etc. Daarnaast moet de medewerker het koffiezetapparaat schoonmaken en koffie en thee bijvullen. De functie is met name ondersteunend aan het werk van de conciërge. Begeleiding vindt bij De Rietlanden plaats door de conciërge en bij Arcus door een medewerker van het examensecretariaat. De leidinggevende van de functionaris is de facilitair manager. Ze werkt verder alleen en heeft met docenten zo nodig contact over de repro-opdrachten.

3. Het initiatief – het proces vooraf

Stichting Welzijn Lelystad belde Sandra Nobel met de vraag of ze het eens wilde proberen met Sabine Boltjes. Sandra ging het gesprek aan en Sabine zei dat ze graag 'iets in de administratie en met de computer' wilde doen. Er lag op dat moment een flinke klus: alle tafels en stoelen in het schoolgebouw moesten geteld worden en ingevoerd in de computer. Sabine ging ermee aan de slag. Doordat ze als vrijwilligster begon, kon Sandra haar observeren en mogelijk geschikte taken uitproberen. Er was behoefte aan iemand die het reproductiewerk op zich kon nemen en Sabine bleek het werk aan te kunnen. Toen Sandra doorverloep bij het schoonmaakpersoneel de nodige financiële ruimte kreeg, kon de SVOL Sabine aannemen. Doordat er niet voldoende geschikt werk op Arcus was om een banenafsprakbaan van 25,5 uur vol te maken, zijn er uren gezocht bij één van de andere schoollocaties. Sabine ging vervolgens ook voor De Rietlanden werken.

Er was voldoende draagvlak voor de indienstname van Sabine.

4. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Sabine is 22 jaar en woont bij haar ouders. Ze heeft Praktijkonderwijs gevolgd en vervolgens een MBO-2 diploma administratieve dienstverlening behaald. Voordat ze bij de SVOL kwam, zat ze thuis zonder werk. Sinds maart 2016 werkt ze als vrijwilliger op Arcus. Een jaar later kwam ze in dienst.

Hoge gunfactor

Sabine is opgebloeid van een grijs muisje tot een jonge vrouw met een hoge gunfactor, aldus Sandra. Hoewel ze een beetje verlegen is, begon ze wel al snel met haar collega's te communiceren via Facebook. Sabine wenst nu iedereen via Facebook een goed weekend en tagt al haar collega's daarbij. Sandra: *"We vinden het allemaal grappig. Sabine is op deze manier een verbindende factor tussen docenten die elkaar anders nooit spreken. Ze geeft ook wel eens een kadootje als iemand zijn docentendiploma heeft gehaald."*

Begeleiding

Als ze op haar gemak is dan gaat het goed. Een jobcoach hielp haar bij de eerste invoerklus. Toen ze kon overstappen op het reproductiewerk werd de jobcoach opnieuw ingevlogen. Op dit moment is er geen jobcoach. Iemand van het examensecretariaat van Arcus loopt nu regelmatig even bij Sabine binnen om te kijken of het goed gaat.

Er zijn nog wel een paar aandachtspunten. Zo houdt Sabine informatie niet altijd goed vast. Soms gaat eenzelfde opdracht twintig keer goed, en dan ineens weet ze het niet meer. Voor docenten is het van belang dat ze elke keer opnieuw uitleggen wat ze precies verwachten bij een opdracht. Ze mogen ook niet teveel opdrachten in één mail geven want dat is verwarrend.

Sabine zegt dat ze het werk in het begin moeilijk vond, maar dat het haar steeds beter afgaat. Nieuwe dingen vindt ze spannend zoals toen ze bij een tweede school moest gaan werken en de personeelsuitjes. Haar leidinggevende Sandra

houdt dit in de gaten en geeft soms een duwtje in de goede richting.

Driewieler

Sabine vindt haar werk leuk en wil graag blijven. Dat kan zodra zij zelfstandig van de ene naar de andere school kan fietsen. Ook mag ze niet zakken in haar huidige niveau van functioneren. Hierover heeft Sandra afspraken met haar gemaakt. Dat fietsen is nog wel een issue. Sabine had ooit een fietsongeluk en sindsdien kan ze niet meer fietsen. Het heeft te maken met haar evenwicht, zegt ze zelf. Daarom brengt haar moeder haar halverwege de dinsdag naar de andere school, en op woensdag doet Sandra dat. Een driewieler ligt voor de hand, maar daar wilde Sabine in eerste instantie niets van weten. Ze krijgt nu fietsles van een fysiotherapeut. Tijdens het interview vertelt Sabine dat ze vrijdag een fiets met drie wielen krijgt en dat ze het toch gaat proberen. Sandra is blij want dat biedt ook de mogelijkheid om het contract te zijner tijd uit te breiden met werken op andere dagen.

5. Financiering en regelingen

Sabine is regulier in dienst bij de SVOL op een tijdelijk contract tot eind 2017. Ze zit in het doelgroepregister en valt dus onder de Banenafpraak. Haar loonwaarde is 32%. De school krijgt een loonkostensubsidie en kan bij ziekte gebruik maken van de No Riskpolis. Of er gebruik is gemaakt van een mobiliteitsbonus is bij de respondenten niet bekend.

Sabine is ingeschaald als facilitair medewerker en haar salaris bedraagt bruto 1551,60 per maand bij een fulltime dienstverband. De netto kosten voor de school zijn gering als gevolg van de lage loonwaarde van Sabine en het feit dat ze parttime werkt. Sandra moest wel bij de bestuurder aantonen dat de financiële mogelijkheden voor een dienstverband er waren. Ze kreeg daarbij hulp van de salarisadministratie die een berekening voor haar maakte.

Naast het salaris van Sabine heeft een medewerker van de examenadministratie vier uur in de week ruimte gekregen voor de begeleiding van Sabine. Het is de bedoeling dat deze uren op termijn worden afgebouwd.

Alle betrokkenen zijn tevreden over de huidige constructie. Er zijn geen alternatieven overwogen. De administratieve lasten zijn gering.

Sabine kan zeker vast in dienst komen, echter daar zijn voorwaarden aan verbonden (zie ook 5.)

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

De inzet van Sabine heeft de volgende gevolgen voor haar collega's:

- Het geeft veel voldoening om te zien hoe zij is opgebloeid en haar draai in de scholen heeft gevonden.
- Het draagvlak voor de inzet van meer medewerkers met een arbeidsbeperking is verder toegenomen.
- Met name voor sommige collega's (die niet gewend zijn om met deze groep te werken) zou het goed zijn om te leren omgaan met mensen met een beperking.

- De docenten hoeven geen reproductie meer te doen en daardoor neemt hun werkdruk enigszins af.
- De conciërge van De Rietlanden heeft nu meer tijd voor leerlingcontacten. Dat was nodig omdat het aantal leerlingen is toegenomen.
- SVOL komt positief in het nieuws met de succesvolle plaatsing van Sabine. Dat is goed voor het imago van de stichting.

7. Evaluatie

Succesfactoren

De inzet van Sabine wordt algemeen beschouwd als een succes. Belangrijke succesfactoren zijn:

- Het functioneren van Sabine en de gunfactor die zij heeft.
- Het feit dat Sabine via vrijwilligerswerk haar talenten kon laten zien.
- De inspanningen van Sandra om een functie op maat te creëren.
- De banenafpraak zorgde ervoor dat het makkelijker was om bij het bestuur akkoord te krijgen voor ruimte in de begroting.

Al met al levert de inzet van Sabine de SVOL meer op dan dat het kost. De opbrengsten zullen nog verder toenemen als ze de kennis beter kan vasthouden. Of dat laatste gaat lukken is onduidelijk. Mogelijk gaan bepaalde opdrachten nog wat meer inslijten.

Risico's en leerpunten

Het zoeken van voldoende werk was in het begin lastig als gevolg van het mobiliteitsprobleem. Door de hulp van haar moeder en Sandra kon dit tijdelijk worden opgelost.

Sandra raadt andere scholen aan om het gewoon te proberen en niet alleen vanuit vacatures te denken: *“Laat iemand komen als vrijwilliger, begin klein en kijk hoe je kunt uitbreiden. Accepteer dat mensen hun beperking niet thuis kunnen laten. Er is altijd werk voor een vrijwilliger. De factor tijd kan vervolgens helpen om financiële ruimte te krijgen voor een betaalde functie. Er gaat altijd wel iemand weg of met pensioen. En gebeurt dat niet dan heb je in elk geval iemand aan werkervaring en een beter CV geholpen.”*

Randvoorwaarden

- Financiële ruimte.
- Goed functioneren van de medewerker in combinatie met de gunfactor.
- Geduld.
- Vacature of personeelsbehoefte voor specifieke klussen.

Respondenten

- Sabine Boltjes, facilitair medewerker.
- Sandra Nobel, facility manager.
- Miran Bergervoet, adviseur HRM.

Verslag Aukje Smit.



Pascal Thomas a Kempis Arnhem

Case 12. Thomas a Kempis Arnhem

Iedereen heeft recht op een plek in de samenleving

Voor het Arentheem College is het een bewuste keuze om te werken met medewerkers met een arbeidsbeperking. Dit legt Eelco van der Kruk, directeur van de vestiging Thomas a Kempis, uit in een filmpje op de website van Voion aan de hand van het verhaal van Stephan Spieker, medewerker met een arbeidsbeperking, (<http://www.voion.nl/programmaliijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/vermindere-n-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt>). Stephan Spieker is inmiddels doorgestroomd naar de Hogeschool Arnhem Nijmegen, maar hij is niet de enige medewerker met een arbeidsbeperking op het Arentheem College. In totaal werken daar 8 medewerkers met een arbeidsbeperking (6,4 fte). Pascal Aarns is daar één van. Hij werkt sinds 2007 op Thomas a Kempis.

1. De school – organisatie

Op Thomas a Kempis volgen leerlingen havo, atheneum of gymnasium. Op het Thomas a Kempis volgen ongeveer 600 leerlingen de havo, 600 het Atheneum en 250 het gymnasium. Er werken ongeveer 136 medewerkers. Het Thomas a Kempis is één van de drie scholen van het Arentheem College. De andere twee scholen zijn Leerpark Presikhaaf (praktijkschool, vmbo, mbo) en Titus Brandsma (mavo, havo en Wereldklas). In totaal heeft het Arentheem College, inclusief de stafdiensten, 375 medewerkers. Samen zetten zij zich in voor ongeveer 2.400

leerlingen. Elke school legt bij het uitvoeren van het beleid zijn eigen accenten. Een centrale HRM-afdeling met een hoofd HRM en assistent ondersteunt de uitvoering van het personeelsbeleid. De Vereenigde Arbeidsdeskundige Compagnie (VAC) bood Thomas a Kempis in 2006 ondersteuning om Wajongers in te zetten. Nu wordt dat gedaan door USG Restart.

De inzet van mensen met een arbeidsbeperking past helemaal bij de cultuur van de school. De cultuur gaat ervan uit dat iedereen uniek is: *“Iedereen mag zijn wat hij of zij wil zijn: homo, blank, Aziatisch, transgender. We hebben een open cultuur. Een blond meisje kan dikke vrienden zijn met een meisje met een hoofddoek.”*

In 2006 is door VAC in de persoon van Frans Hoebink een notitie opgesteld over *“Vele handen maken licht werk”*. In deze notitie werd bepleit om per locatie een duo vanuit de Wajong aan te stellen. Dit heeft ertoe geleid dat er bij Thomas a Kempis drie jongens afkomstig uit het praktijkonderwijs Mariendaal, stage zijn gaan lopen: Pascal, Stephan en Vincent.

De school kent niet een expliciete visie, maar heeft wel gelden voor de aanstelling van de doelgroep in het formatieplan opgenomen. Hierbij is afgesproken dat 50% vergoed wordt door de centrale directie en 50% decentraal. Dus dat betekent in geval de loonwaarde van een doelgroeper 50% is, de kosten voor de school nog maar 25%. Eelco van der Kruk zegt daarom: *“Dus voor 0,25 fte hebben we de gehele week ondersteuning. Ik snap niet dat scholen zeggen dat ze het niet kunnen missen. De effecten zijn zo positief. Het is voorbeeldgedrag naar onze leerlingen. De ervaring is zo goed. Ook met gewoon personeel heb je dat het niet lukt. Degenen die wij hebben, zijn zo gemotiveerd.”*

2. De baan

De case betreft een functie als assistent-conciërge voor Pascal Aarns voor 0,8 fte. De vaste taken van Pascal zijn dagelijks het toiletpapier, handdoeken, zeep, koffieapparaat bijvullen. Oud papier ophalen uit elk lokaal. Postpakketten rondbrengen en papier van kopieerapparaat bijvullen. Losse taken zijn het inrichten van vergaderruimtes en de theaterzaal. Ook heeft hij af en toe logedienst. Dan neemt hij de telefoon aan. En ook doet hij de afsluitronde langs de lokalen om de ramen te sluiten. Kleine klusjes zijn lampen vervangen en deurkrukken vervangen. Pascal begon met een baan voor de gehele week, maar dat bleek toch te veel nadat hij ziekte van Pfeiffer had gekregen. Hij ging toen nog ieder weekend naar Winterberg, waar zijn ouders wonen. Nu werkt hij op vrijdag niet en gaat hij een keer in de twee weekenden naar Winterberg.

Pascal moet gestuurd worden. Een lijstje met klusjes werkt niet. Hij wil graag klaar zijn en vergeet dan het laatste toilet, en de volgende dag het laatste toilettenblok, de laatste koffiemachine. Geregeld moet er iemand meekijken. Als een klus klaar is, krijgt hij daarna de volgende klus. De collega's moesten leren dat ze het niet tegen hem moeten zeggen als er wat gedaan moet worden, maar tegen de twee andere conciërges. Pascal vergeet anders op dat moment wat hij aan het doen is. De twee andere conciërges sturen Pascal aan. Zij bemensen de balie bij de ingang van de school tussen 7.15 en 18.30.

In de pauzes houden zij Pascal in de luwte. Door hem bijvoorbeeld naar de

personeelskantine te sturen om het koffieapparaat bij te vullen. De leerlingen gaan in de discussie met Pascal. Hij moet leerlingen niet aanspreken op gedrag. Hij weet trouwens wel steeds beter hoe dat te doen. Onlangs had hij bij een leerling een laserpen afgenomen. Hij neemt de leerling dan mee naar Eelco en laat Eelco de leerling aanspreken. Pascal zelf moet geen straf geven.

3. Het initiatief – het proces vooraf

De start was in 2006 met de notitie “Vele handen maken licht werk”. Dit heeft geleid tot 7 mensen op 5 locaties. Een drietal bij Thomas a Kempis waaronder Pascal. Er is indertijd vanuit meer dan 10 kandidaten voor Pascal en de twee andere personen met een arbeidsbeperking gekozen omdat zij het best pasten bij de taken die er waren op het gebied van ICT, administratieondersteuning en facilitaire dienst. Nu zijn vanaf 1 januari 2017 nog eens 5 mensen benoemd. Voor hun werving waren in samenwerking met Presikhaaf (SW-bedrijf) 10 mensen uitgenodigd. Het hoofd personeelszaken heeft de gesprekken gevoerd en Thomas a Kempis heeft de kandidaten gekozen. Per 1 mei 2017 is één van hen begonnen op het Thomas a Kempis via een detachering vanuit Presikhaaf.

Voor de aanstelling van Pascal was direct draagvlak: *“Er waren meer vragen over het hoe dan of we een medewerker met een arbeidsbeperking zouden dan aanstellen.”* De taken voor Pascal zijn gaandeweg tot stand gekomen. De functie is maatwerk: *“Het is zoeken wat kan hij wel, wat kan hij niet. We proberen het uit te breiden: ga het maar eens doen.”* Sommige taakjes liggen hem niet. Hij vindt bijvoorbeeld kluswerk leuk, maar het technisch inzicht schiet weleens te kort. Pascal heeft een fotografisch geheugen. Als er zaken kwijt zijn, dan weet hij precies waar dat staat. Ook herkende hij een insluiper van een filmpje dat de politie had. Tijdens de lessenwisseling werden er steeds spullen van leerlingen uit de kleedlokalen bij de gym weggehaald. Op een dag zag Pascal de insluiper het kleedlokaal binnen gaan. Pascal sloot de kleedlokalen met insluiper en leerlingen af: *“Er zat 100 man binnen.”* Hij haalde andere conciërges en de politie erbij. De insluiper is toen opgepakt.

4. De plaatsing(en) – achtergrond, functioneren en perspectieven

Pascal is 29 jaar. Hij heeft een storing in het autisme-spectrum en heeft adhd. Pascal heeft aansturing nodig, hij is minder zelfstandig en heeft structuur nodig. Zijn spanningsboog is kort, dat is zijn beperking. Hierdoor vergeet hij zijn taken af te maken en wil hij al weer wat anders doen.

Hij woont in een begeleid wonen project, redelijk zelfstandig. Een woongroep woont boven hem en daar kan hij terecht als hij ondersteuning nodig heeft. Zijn ouders en broer wonen in Winterberg in Duitsland. Hij gaat één keer in de twee weken een weekend naar hen toe.

Hij is bij het Thomas a Kempis in mei 2007 begonnen. Van 10 september 2008 heeft hij een vast contract. Hij heeft daarvoor nog stage gelopen bij een activiteitscentrum en een drukkerij. Pascal heeft praktijkonderwijs gevolgd. Hij werkt 32 uur per week. Hij werkt vanaf 10.30 tot 18.30 uur. Pas na 17.00 zijn de

lokalen leeg en kan hij zijn ronde doen om te ramen dicht te doen. De jobcoach kijkt ook naar de privé-situatie van Pascal en helpt bijvoorbeeld bij het aanvragen van huurtoeslag. Ook praat de jobcoach met de conciërges. Met een van de conciërges ging de samenwerking niet goed. Deze hield weinig rekening met Pascal. Inmiddels is deze conciërge uit dienst. Pascal viel het op dat deze conciërge nergens zin in had en Pascal vroeg zich af: *“Hij is vaak weg, mag dat?”* Pascal is sinds deze conciërge weg is, veel relaxter.

Pascal is blij met zijn baan: *“Fijn dat je er een hebt in deze tijden van crisis. Dat ik niet thuis zit. Waar ik goed in ben, is als zij aan mij vragen waar alles ligt. Wat lastig is als zij alles tegelijk willen hebben. Ik vergeet wel eens wat. Ik ben dan druk en als er dan wat anders tussen door komt, ben ik het kwijt.”* Hij werkt meestal alleen, behalve als er zware dingen zoals een kast moeten worden getild. Hij overlegt met de collega's wat er gedaan moet worden. Hij is ingewerkt door Erik Koenders, hoofd beheer en onderhoud, de conciërges en collega's. Er is nu een goede match met de conciërges en de rest van het personeel. Men weet dat hij anders is en men kan er goed mee om gaan. Geregeld moet er iemand meekijken. De docenten moeten het niet tegen hem zeggen als zij willen dat er wat gedaan moet worden, maar tegen de conciërges. Docenten moeten ook leren hoe hier mee om te gaan. Pascal zegt hierover: *“Docenten vragen nog weleens wat. Dat is wel lastig. Sommige docenten vragen het verkeerd. En weten toch ook zelf dat als zij een toets willen geven, dat ze zelf moeten zorgen dat de vragen moeten zijn gekopieerd.”* Als een klus klaar is, krijgt hij een nieuwe klus. Bij drukke momenten wordt hij uit de drukte gehaald. 's Avonds werken is geen probleem en soms moet hij naar huis worden gestuurd als hij te lang blijft werken. Hij is loyaal aan de school.

Pascal en Stephan die nu bij de HAN werkt, hadden 4 à 5 jaar geleden ruzie gekregen. Stephan en Pascal appten over elkaar. Ze waren aan het roddelen. Er is toen ingegrepen en afspraken gemaakt met de vader van Pascal erbij. De telefoon blijft in een kastje en er is een contractje opgesteld over hoe ze zich moeten gedragen. Dit kostte veel tijd om goed te krijgen. Zowel Eelco als Erik voelen zich soms een vader. Erik wilde hem toen graag een tweede kans geven. Eelco was er eigenlijk klaar mee. Nu mist Pascal Stephan en zei wel een maand lang dat hij ook naar de HAN wilde.

Begeleiding

Met Erik heeft Pascal dagelijks contact bij het begin van de dag. De jobcoach helpt bij het plannen van de taken om Erik te ontlasten.

Hij had een jobcoach één keer per week, maar die is gestopt. Sinds kort heeft hij weer een jobcoach, ook weer één keer per week. Ondertussen is het Aretheem zelf een jobcoach aan het opleiden. De formatie daarvoor betaalt de school zelf. Dit is iemand die in de zorgenschap werkt voor de ondersteuning aan leerlingen. De school heeft ervoor gekozen om dit zelf te gaan doen om meer continuïteit te kunnen bieden. Nu zijn er veel wisselingen. Dit geeft onrust.

5. Financiering en regelingen

Pascal heeft een reguliere vaste aanstelling. Deze is voorafgegaan door een proefplaatsing van 3 maanden. Zijn loonwaarde van 50% is constant. Deze is een keer vastgesteld door het UWV. Hij valt onder een no-riskpolis. De school krijgt loondispensatie. De centrale directie vergoedt 50% van de helft en 50% van de helft betaalt de school. De school betaalt dus slechts 25% van zijn loon en werkgeverslasten. Dit bedrag is geormerkt in het formatieplan. Pascal baalt er weleens van dat hij volledig werkt en niet volledig wordt betaald. Volgens Pascal heeft hij 42% loondispensatie. Hij krijgt € 600 loon per maand en € 120 reiskosten. Voor 8 uur Wajong krijgt hij € 680 uur bruto, dat is €474 netto. Bij elkaar heeft hij € 1074 uur plus zorg- en huurtoeslag. Op het Wajong deel zou hij €300 bruto per maand bij kunnen verdienen denkt Pascal. Eelco denkt echter dat hij Pascal geen extraatje kan geven. Elk extra inkomen is Pascal direct weer kwijt. Er zijn veel verschillende regelingen en loketten. Voor de vergoeding van de jobcoach moet ieder half jaar een aanvraag in worden gediend. Met de administratieve last is de school niet erg blij mee. De plaatsing is heel duurzaam. Pascal moet kunnen blijven. Hij is zo vergroeid met de school. Pascal zelf zou nog weleens een overstap willen maken, net zoals Stephan heeft gedaan naar de HAN: *“Doorgroeien zit er hier niet in”*.

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

De inzet van Pascal is zeker een succes. Op deze vragen zeggen Eelco en Erik een volmondig ja! We zien dat de school door Pascal beter aan zijn opvoedkundige taak kan voldoen.

Minder elitair

Eelco en Erik vinden dat het aan het werk hebben van mensen met een arbeidsbeperking veel voldoening geeft: *“Havo, VWO zijn snel elitair. Door mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te hebben, laten we als school zien dat iedereen erbij hoort en wordt geaccepteerd.”*

Meer ten dienste van de leerlingen

De inzet van Pascal maakt dat de conciërges meer baliewerk kunnen doen. Zij kunnen daardoor meer ten dienste zijn van de leerlingen. Dat draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Er is nu meer orde op de school. De conciërges spreken de leerlingen nu meer aan op hun gedrag. Ook draagt de inzet van Pascal bij aan de gezondheid van de conciërges. Zij hebben nu minder werkdruk.

7. Evaluatie

Succesfactoren

De inzet van Pascal is een groot succes. Belangrijke succesfactoren zijn:

- De financiering door de centrale directie.
- De acceptatie door de collega's.
- De open cultuur op school.

De kosten en baten verhouding is goed. De loonkosten zijn acceptabel. En het levert veel baten op door de voorbeeldfunctie in sociaal opzicht. Het advies van Eelco is: *“Heb het lef om het te doen. Het levert zoveel op. De sociale opbrengsten zijn zo groot. Ik zou het elke school gunnen! Begin gewoon. Kijk niet naar de maren. Het is niet nodig om de hakken in het zand te zetten.”*

Risico's en leerpunten

De risico's zijn beperkt. Risico's zijn het contact onderling tussen de mensen met een arbeidsbeperking (versterkt door de sociaal media) en het contact met de leerlingen (over een andere medewerker met een arbeidsbeperking klaagden de leerlingen omdat hij raar naar hen keek).

Leerpunten zijn het aanhouden van de jobcoach, belangrijk om een vast aanspreekpunt te hebben die regelmatig gesprekken voert met Pascal en de conciërges. En ook goed om persoonlijke zaken door de jobcoach op te laten pakken: *“Zo houdt je het meer zakelijk.”*

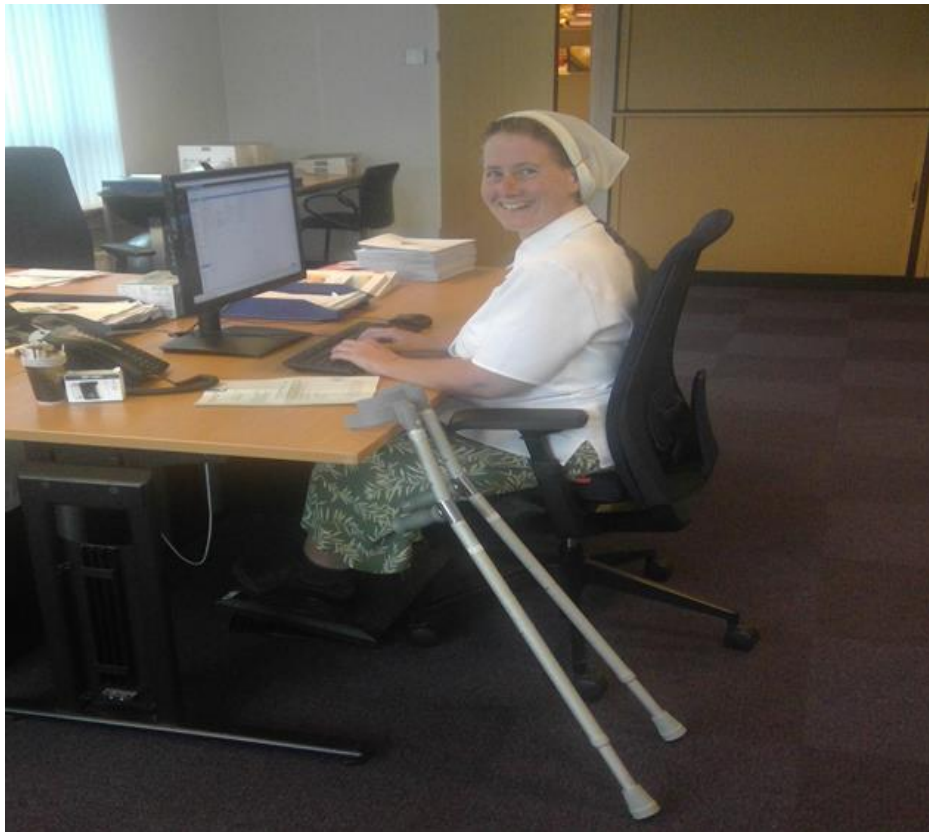
Randvoorwaarden

- Doorzettingsvermogen.
- Goede begeleiding.
- Vast aanspreekpunt.
- Flexibel takenpakket .
- Kijken naar talenten, niet naar tekortkomingen.

Respondenten

- Pascal Aarns, assistant-conciërge.
- Erik Koenders, hoofd beheer en onderhoud.
- Eelco van der Kruk, directeur van de vestiging Thomas a Kempis.

Verslag Tinka van Vuuren.



Nellie Wartburg College

Case 13. Wartburg College te Barendrecht

1. De school - organisatie

Het Wartburg College is een school voor reformatorisch onderwijs. Het college biedt alle schoolsoorten in het voortgezet onderwijs aan, verspreid over vier locaties. Er werken 480 personen en de school heeft 4000 leerlingen. Deskundigheid op het gebied van HRM is aanwezig. Eén van de personeelsadviseurs heeft zich verdiept in de Participatiewet en de banenafpraak.

De cultuur van de school wordt gekenmerkt door de reformatorische inslag. Er werken twee personen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt. Eén van hen valt onder de Banenafpraak. Ook heeft de school een stagiaire van het praktijkonderwijs en een vrijwilligster met autisme (Wajong).

Het hoofd P&O heeft voor het MT en College van Bestuur een notitie geschreven over de Participatiewet en de Banenafpraak. Afsproken is dat de school ermee aan de slag gaat en dat het wat mag kosten. Het beleid is nu dat er bij een vacature voor onderwijs ondersteunend personeel (OOP) altijd gekeken wordt of iemand geplaatst kan worden in het kader van de Participatiewet. In de praktijk

gebeurt dit echter nog niet heel consequent. P&O heeft dit beleid onlangs nogmaals onder de aandacht van de leidinggevenden gebracht.

2. De baan

De baan betreft een functie als medewerker personeelszaken, met specialisatie arbeidsmarktcommunicatie. Het is een bestaande functie van 0,6 fte die per 6 december 2016 wordt ingevuld door iemand met een arbeidsbeperking. Eerst was dat op vrijwillige basis en per 1 januari 2017 in loondienst. Het niveau van de functie is MBO+.

De taken van de medewerker zijn divers. Het betreft alle werkzaamheden rond de sollicitatiebrieven, vervolgacties, kennismakingsgesprekken, akte van benoeming, mutaties doorvoeren in het personeelssysteem, berekenen van de reiskosten, vragen van medewerkers beantwoorden, etc.

De functionaris werkt rechtstreeks onder het hoofd P&O, Hans Stolk. Het is een zelfstandige functie. Ze maakt deel uit van de afdeling P&O die uit vijf personen bestaat.

3. Het initiatief – het proces vooraf

De functie van medewerker personeelszaken kwam vacant omdat intern medewerkers een andere functie kregen. Het was een hele klus om geschikte kandidaten vanuit het doelgroepregister te vinden voor de vacature. Hans Stolk en de personeelsadviseur gingen op zoek naar bureaus die daarbij konden helpen. Daaruit kwamen twee bureaus naar voren: Talenta en JobUp. Zij gingen in hun bestand op zoek naar kandidaten. Dit leverde uiteindelijk drie kandidaten op, waarvan er twee op gesprek mochten komen. Nellie Koesveld bleek de meeste geschikte kandidaat. Alleen was ze nog niet opgenomen in het doelgroepregister, terwijl de school besloten had juist om daaruit iemand aan te nemen. Het was daarom toch een lastige beslissing. Om deze reden begon Nellie als vrijwilligster. In december 2016 werd ze gekeurd door het UWV en opgenomen in het doelgroepregister. Vervolgens kon ze toch in dienst komen. Er was bij de medewerkers van de afdeling voldoende draagvlak om Nellie aan te nemen. Het hoofd P&O moest haar voordracht wel verdedigen bij het bestuur omdat de plaatsing geen directe financiële voordelen met zich meebracht. Ze is namelijk gemoedsbezwaard² wat inhoudt dat ze op grond van haar geloof principiële bezwaren heeft tegen verzekeringen. De school kan daardoor geen aanspraak maken op bijvoorbeeld een no-risk polis. Het lukte Hans echter om het bestuur ervan te overtuigen Nellie aan te nemen omdat het zo'n goede match was.

² Voor werknemers en werkgevers met een 'Ontheffing wegens gemoedsbezwaren' van de SVB gelden speciale regels voor de premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw (www.belastingdienst.nl).

4. De plaatsing(en) – achtergrond, functioneren en perspectieven

Nellie is 44 jaar en ze geboren met spina bifida (open rug). Als gevolg daarvan loopt ze met krukken. Ze kan maximaal 24 uur in de week werken (urenbeperking). Ze heeft HAVO, MDGO-AB (activiteitenbegeleiding) en een thuisstudie basiskennis loonadministratie gevolgd. Ze werkte vijf jaar via het Jeugd Werk Garantieplan boventallig in uiteenlopende functies. Het werk in de activiteitenbegeleiding bleek lastig en daarom schoolde ze zichzelf om voor administratief werk.

In de periode 2004 – 2013 was Nellie twaalf keer opgenomen in het ziekenhuis, kreeg ze twee kunstheupen en een blaasstoma. Nellie is nu wel van haar klachten af, maar meer dan 24 uur werken zit er niet meer in. Als ze dat wel doet krijgt ze rugklachten. Ook wordt het dan te druk in haar hoofd.

In december 1998 kreeg ze haar eerste echte baan als assistent relatiebeheerder bij de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs in Ridderkerk. De werkzaamheden komen overeen met haar huidige werk. Ze deed dit werk tot 1 december 2014. Toen werd ze ontslagen als gevolg van een reorganisatie.

Vervolgens zat ze bijna twee jaar thuis. Ze stuurde in die periode ruim vijfhonderd sollicitatiebrieven. Zes keer werd ze op een gesprek uitgenodigd, maar zonder resultaat. Totdat de kerk iemand vroeg om haar te helpen. Deze persoon bracht haar in contact met JobUp en zo kwam ze bij het Wartburg College terecht.

Nellie is heel blij met haar huidige baan. Ze werkt vier dagen van zes uur. Het sluit goed aan bij haar vorige werk. Het aantal uren en de werkbelasting is precies goed. Aangezien haar voorgangster er ook nog werkt, kan Nellie altijd makkelijk even iets navragen. Ze is heel gemotiveerd, aldus haar leidinggevende. *“We hebben enorm geboft met haar. Ze heeft de benodigde vaardigheden en mentale denkkraft. Extra begeleiding is niet nodig.”*

Er zijn een aantal zaken voor haar geregeld, zoals een speciale parkeerplek, een voetenbankje, een stoel en een telefoontoestel. De school nam de kosten hiervan voor eigen rekening. Dat doet ze bij dit soort voorzieningen voor de andere collega's ook. Op dit moment is men nog bezig met een subsidieaanvraag bij het UWV voor een traplift. Het gebouw heeft namelijk geen lift en de afdeling P&O zit op de eerste verdieping. Nellie komt wel boven met de trap, maar de situatie is niet ideaal.

Perspectief

Nellie wil graag nog lang bij deze school blijven. Ze heeft geen speciale ambities en hoeft niet zo nodig hogerop. Op termijn kan ze mogelijk nog wat taken erbij krijgen, maar dan zal ze ook werk moeten afstoten. Er kan namelijk niet meer belasting bij.

5. Financiering en regelingen

Nellie heeft een contract voor een half jaar met uitzicht op een vast dienstverband. Ze zit in schaal zes, trede 1. Haar salaris betreft 1766,00 bruto

per maand. Netto ontvangt ze 1043,- per maand, inclusief reiskosten. Ze kan er van rondkomen en er zijn nog mogelijkheden om te stijgen in loonschaal/trede. De school kan geen gebruik maken van een no-riskpolis of mobiliteitsbonus vanwege het feit dat Nellie gemoedsbezwaard is en derhalve niet verzekerd.

Een detacheringsconstructie via JobUp is nog even overwogen. Maar Nellie had geen extra begeleiding nodig en werkte naar volle tevredenheid bij haar vorige werkgever. Het hoofd P&O durfde haar daarom wel in dienst te nemen. Hij dacht in eerste instantie dat dit op basis van het minimumloon kon omdat ze in het doelgroepregister geplaatst zou worden. Maar een collega van een andere school vertelde dat ze in schaal zes thuishoort omdat ze geen speciaal voor de doelgroep gecreëerde functie op het minimumniveau vervult.

Hoofd P&O Hans Stolk verwacht dat op termijn Nellie uit het doelgroepregister zal vallen, waarschijnlijk al over een jaar of twee: *“Enerzijds is het goed dat het tijdelijk is, anderzijds hebben we niet zoveel vacatures en zal het lastig worden om nog meer mensen met een arbeidsbeperking te vinden”*. Het is een duurzame baan en het is de bedoeling dat Nellie in vaste dienst komt. Uitbreiding in uren behoort niet tot de mogelijkheden omdat ze een urenbeperking heeft.

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

Het geeft iedereen veel voldoening dat Nellie zo goed past op de afdeling. Bovendien is het goed voor de uitstraling van de school. Hans waakt er voor om haar als parapedaardje in de communicatie te gebruiken, maar onbewust draagt ze toch bij aan het imago van de school. Er zijn geen gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs aangezien Nellie werkzaam is op het bestuursbureau.

7. Evaluatie

Succesfactoren

Het is een zeer succesvolle plaatsing. Belangrijke succesfactoren zijn:

- Het is een goede match. De functie sluit precies aan op de vaardigheden en werkervaring van Nellie. Ook de identiteit van de school en geloofsovertuiging van Nellie komen overeen.
- Nellie is heel gemotiveerd en kan met de nodige werkaanpassingen goed functioneren.

Risico's en leerpunten

- Voor het hoofd P&O is de salariëring een leerpunt. *“Je kan er niet vanuit gaan dat iemand uit het doelgroepregister het WML verdient als je hem of haar in een officiële functie benoemt.”*
- Het risico bestaat dat een werknemer met een arbeidsbeperking eerder uitvalt. Tot nu toe is Nellie echter nauwelijks ziek geweest.
- Het is lastig om geschikte kandidaten te vinden. Redenen zijn:
 - Soms zijn er wel kandidaten, maar dan blijkt de reistijd voor hen te lang.
 - De identiteit van de school beperkt het aantal geschikte kandidaten.
 - De school beperkt zich tot kandidaten uit het doelgroepregister.

De school heeft onvoldoende geschikt werk op het niveau van schaal 2 om een functie van 25,5 uur te creëren. Hans Stolk verdiept zich daarom in de mogelijkheid van het stellen van social return-eisen bij de nieuwe schoonmaakaanbesteding. Een andere optie is om de schoonmaak weer uit te voeren in eigen beheer. Dat laatste is echter een grote stap en het eerste telt niet mee voor de bijdrage van de school aan de banenafspraken. Hij is benieuwd hoe andere scholen hiermee omgaan.

Tip

Hans Stolk raadt andere scholen aan om jezelf op te leggen om bij OOP vacatures eerst te kijken of er geschikte kandidaten zijn uit de doelgroep voor de banenafspraken. *“Je kan zomaar op iets heel moois stuiten. En je hoeft echt niet alle belangrijke eisen overboord te gooien”.*

Randvoorwaarden

- Medewerkers met een arbeidsbeperking ‘normaal’ behandelen.
- Werkplek aanpassen en voldoende begeleiding (als dat nodig is).
- Voldoende geschikte werk.

Respondenten

- Nellie Koesveld, medewerker personeelszaken.
- Hans Stolk, Hoofd P&O.
- Verslag Aukje Smit.

Case 14. Willem de Zwijgercollege

1. De school

Het Willem de Zwijger College is een openbare scholengemeenschap voor gymnasium, atheneum, havo, mavo en vmbo met vestigingen in Papendrecht en Hardinxveld-Giessendam. De school heeft zo'n 1400 leerlingen, 110 FTE's personeel en bezit een krachtig profiel als 'kansenschool'.

Er werkt één parttime P&O-functionaris. Eén van de directeuren en de directiesecretaresse hebben ook P&O-taken in hun pakket. Er is weinig kennis van de Participatiewet en de Banenafpraak. Deze deskundigheid wordt nu met vallen en opstaan opgebouwd.

Het werken met mensen met een zogenaamde afstand tot de arbeidsmarkt past goed bij de cultuur en het profiel van de school. In het verleden werkten er met wisselend succes mensen in Melkertbanen. Op dit moment werkt er nog één andere persoon in het kader van de Participatiewet. Waarschijnlijk wordt er nog iemand aangenomen om de fietsenstalling te bewaken.

2. De baan

De case betreft een op maat gecreëerde functie van gastvrouw. De functie is per 1 juni 2016 ingevuld door Anja (fictieve naam). Ze werkt twintig uur in de week. Haar belangrijkste taken zijn:

- De gasten ontvangen, ervoor zorgen dat zij zich inschrijven en vragen bij wie ze moeten zijn.
- Gasten koffie/thee aanbieden wanneer ze even moeten wachten.
- De directie waarschuwen dat er bezoek is.

Nadat Anja in dienst kwam, is haar takenpakket uitgebreid aangezien ze zich soms verveelde (er komen niet doorlopend gasten binnen). Mocht er tijd over zijn dan doet zij nu ook de volgende taken:

- Koffierondje door het gebouw.
- Post halen.
- Planten water geven.
- Koffiezetautomaat schoonmaken en aanvullen.
- Vaatwasser leegruimen en inruimen.
- Personeelstoiletten nalopen.
- Vergaderzaal bijhouden.
- Entree bijhouden en schoonvegen.
- Naar de loge gaan, kopieerwerk meenemen en in de postvakjes doen.
- Zorgen voor voldoende kopjes, melk, suiker, lepeltjes, theezakjes in de personeelsruimte ten behoeve van de ochtendpauze.
- Oud papier ophalen bij de administratie, directieruimte, personeelskamer en werkkamer beneden.

De gastvrouw werkt zoveel mogelijk zelfstandig. De functie valt binnen het team van conciërges en toezichthouders. De leidinggevende is afdelingsmanager Frans Welschen. Eén van de toezichthouders is aanspreekpunt en verzorgt de aansturing. De gastvrouw heeft daarnaast veel te maken met de directiesecretaresse. Met haar bespreekt ze alle afspraken zodat ze weet wanneer er bezoekers komen.

3. Het initiatief – het proces vooraf

De reden om een medewerker met een arbeidsbeperking aan te nemen was de Participatiewet. Maar de school wil ook echt aan haar maatschappelijke verplichtingen voldoen. Het idee kwam van de directeur van de school. P&O-functionaris Quinty Boganen ging vervolgens aan de slag om geschikte kandidaten te vinden. Dat was nog niet zo gemakkelijk. Uiteindelijk lukte het via Baanbrekend Drechtstede.

Quinty: *“We zijn in de organisatie gaan zoeken naar mogelijk geschikte taken. Waar kunnen we iemand gebruiken? Eén van de toezichthouders ging assisteren in het grotere technieklokaal als een soort klassenassistent. Hij had het ontvangen van gasten ook als taak. Dat leek ons een mooie taak voor een medewerker met een arbeidsbeperking.”*

Baanbrekend Drechtstede leverde twee kandidaten aan. Quinty en Frans Welschen voerden samen de sollicitatiegesprekken. Anja werd aangenomen. Ze is bescheiden geïntroduceerd in de organisatie op een manier die bij haar past. Ze heeft zelf een stukje voor intranet geschreven om zich voor te stellen. Er is veel draagvlak voor haar plaatsing op alle niveaus in de organisatie.

4. De plaatsing – achtergrond, functioneren en perspectieven

Anja is 28 jaar en woont zelfstandig. Toen ze 22 jaar was, kreeg ze tijdens het paardrijden een ongeluk. Ze viel en raakte in coma. Gelukkig kwam ze weer bij, maar ze moest wel alles opnieuw leren. Anja heeft er Niet Aangeboren Hersenletsel aan overgehouden. Ze kan zich soms moeilijk concentreren, vooral als er meer mensen in een ruimte zijn. Ook is ze gauw moe. Daarom kan ze niet fulltime werken. Haar gehoor is beschadigd en daardoor kan ze naar eigen zeggen niet telefoneren. Een gehoorapparaat is volgens haar geen oplossing want daarvoor hoort ze weer te goed.

Ze heeft het VMBO gedaan en vervolgens diverse opleidingen gevolgd op MBO-niveau, maar niet afgemaakt (paardenhouderij, helpende kinderopvang, administratieve dienstverlening). Het liefste zou Anja van haar hobby paardrijden haar beroep maken, maar dat kan helaas niet.

Ze werkte een half jaar betaald bij het SW-bedrijf Drechtwerk. Daarna kon ze alleen op vrijwillige basis blijven. Om haar inzet te tonen is ze nog een tijdje gebleven. Via Baanbrekend Drechtsteden kon ze vervolgens bij het Willem de Zwijger College terecht.

Functioneren

Anja vindt haar werk erg leuk. Ze vindt het wel moeilijk om te zeggen waar ze goed in is. Soms denkt ze dat ze iets goed doet, maar dan krijgt ze toch de opmerking dat ze er nog aan moet werken. Of ze doet iets te snel en dan gaat het wel eens mis. Het contact met de andere collega's verloopt goed. Anja zegt dat ze verlegen is, maar hierin echt gegroeid. Ook haar leidinggevende Frans signaleert dit. *"In het begin was ze heel onzeker. Nu komt ze regelmatig binnen voor een praatje."*

Frans geeft aan dat Anja haar taken heel goed doet. Volgens haar begeleider en aanspreekpunt zou ze wel eens proberen ergens onderuit te komen. Frans vindt het moeilijk inschatten of Anja het dan niet (goed) kan of er geen zin in heeft. Ze hoort ook niet altijd wat je zegt. Ze heeft sturing nodig, maar met een begripvolle zachte hand. Het heeft volgens hem zijn tijd nodig.

Begeleiding

Met haar leidinggevende Frans gaat Anja wel eens zitten en praten. Ze loopt ook regelmatig binnen bij Quinty voor een goed gesprek. De samenwerking met haar begeleider verloopt moeizaam. *"Hij heeft mij ingewerkt. Vervolgens bleef hij werk naar mij doorschuiven. Maar ik heb mijn eigen takenlijst. Er mag best wel eens wat tussen komen, maar zoals het nu gaat is het niet leuk meer. Hij zit de hele tijd op mijn nek."* Anja gaat het liefst naar de aula want daar heeft ze geen last van haar begeleider. Maar daar kan ze niet lang blijven want ze moet beschikbaar zijn voor de gasten.

Met de jobcoaches heeft ze tot nu toe pech gehad. De eerste deed niet veel, de tweede werd ziek en kwam niet meer terug. Nu is er na lang wachten weer een nieuwe jobcoach. Anja hoopt dat ze daar meer aan heeft. De nieuwe jobcoach heeft inmiddels 1,5 dag meegelopen en gaat nu een gesprek organiseren met Anja en haar begeleider. Frans en Quinty zijn daar blij mee want ze missen het advies van een jobcoach. Zo zegt Anja dat ze niet kan telefoneren, maar misschien zou het wel kunnen en is het vooral onzekerheid?

Perspectieven

Eenzijds wil Anja heel graag blijven bij het Willem de Zwijger College, maar anderzijds ook weer niet door de situatie met haar begeleider. Ze weet niet wat ze hieraan moet doen.

5. Financiering en regelingen

Anja heeft een tijdelijk contract van een half jaar. Dit contract is al een keer verlengd en dat gebeurt binnenkort nog een keer. Ze heeft een loonwaarde van 50% en wordt betaald uit het reguliere personeelsbudget van de school. Anja ontvangt een salaris van zo'n 800,- in de maand. Volgens Quinty krijgt ze ook een aanvullende uitkering maar hoe het precies zit, is onbekend. De school krijgt een loonkostensubsidie van Sociale Dienst Drechtsteden. Daardoor zijn de nettokosten voor de school zo'n 400,- in de maand.

Frans en Quinty dachten dat ze ook een mobiliteitsbonus zouden krijgen, maar tot nu toe is die niet toegekend. Sowieso was het voor hen een hele zoektocht om

een weg te vinden in alle regels. Het is ook nog steeds niet duidelijk of ze aanspraak maken op een no-riskpolis. Er was geen vaste contactpersoon bij Baanbrekend Drechtsteden.

Het betreft voor Anja in principe een duurzame baan. De knoop is echter nog niet doorgehakt of ze een vast contract krijgt. Men wil nu eerst proberen de spanning die haar begeleider teweeg brengt weg te nemen. Hopelijk komt Anja dan beter in haar vel te zitten en kan ze nog iets groeien.

6. Gevolgen voor de collega's en de kwaliteit van het onderwijs

Er zijn nauwelijks gevolgen voor de overige medewerkers en het onderwijs. De managers, en zeker de directeur, hebben wel veel voldoening van haar plaatsing. Frans: *"Het is goed dat we dit doen. Mocht Anja niet blijven dan nemen we vast een ander. Maar het hangt wel van de formatie af tegen die tijd en de vraag waar vooral iemand nodig is."*

7. Evaluatie

Succesfactoren

Er is nog een beetje twijfel of de plaatsing echt een succes is. Frans en Quinty spreken van een gematigd succes. Er is duidelijk meer goede begeleiding en coaching nodig. Als dat vanaf het begin goed geregeld is, dan zal dat volgens hen zeker een succesfactor zijn. De kosten en baten lijken wel in evenwicht.

Risico's en leerpunten

De plaatsing van Anja brengt een aantal leerpunten met zich mee:

- Nodig is één contactpersoon vanuit de organisatie die de kandidaten levert, meer ondersteuning en praktische informatie, bijvoorbeeld over wie wat moet doen als de medewerker ziek wordt.
- Tips voor de directe collega's over de beperking en hoe daarmee om te gaan.
- Je moet echt investeren in de nieuwe medewerker met een arbeidsbeperking. Niet iedereen is hiervoor geschikt.

Randvoorwaarden

- Een goed aanspreekpunt in de school voor de medewerker.

Respondenten

- Anja, gastvrouw (wil graag anoniem blijven).
- Frans Welschen, afdelingsmanager.
- Quinty Boganen, P&O-functionaris.

Verslag Aukje Smit.