

# Routekaart banenafpraak voortgezet onderwijs



# Introductie

**Wilt u invulling geven aan de banenafpraak maar weet u niet hoe u moet beginnen? Deze routekaart helpt u op weg.**

De Routekaart banenafpraak VO is opgesteld om werkgevers in het voortgezet onderwijs te informeren, inspireren en wegwijs te maken in alle informatie die nodig is om invulling (te gaan) geven aan de banenafpraak.

Deze routekaart is een bewerking van de Routekaart banenafpraak PO.

De informatie in deze routekaart is geformuleerd op basis van informatie over de banenafpraak, expertise van diverse organisaties en ervaringsverhalen. Een praktisch hulpmiddel en naslagwerk om aan de slag te gaan met de invulling van de banenafpraak. We sluiten deze routekaart af met [tips](#), een overzicht van alle genoemde verwijzingen [naar alle websites](#) en een [handige checklist](#).

**In deze routekaart zoomen we in op de banenafpraak. Wij willen echter benadrukken dat het invullen van de banenafpraak onderdeel is van een strategisch inclusief en divers personeelsbeleid.**

De samenleving is divers. Deze diversiteit terugzien in een schoolorganisatie is belangrijk. Zo wordt de schoolorganisatie effectiever. Een organisatie presteert beter als de medewerkers uiteenlopende achtergronden en talenten hebben. Een divers team is vaak vernieuwender, meer tevreden en beter in staat om problemen op te lossen. Dat geldt ook voor teams die werken in het onderwijs.



Wilt u informatie en praktische tools om naast het invullen van de banenafpraak ook in een breder kader aan de slag te gaan met een divers en inclusief personeelsbeleid? In het kennisdossier [Diversiteit en inclusie](#) op de website van Voion vindt u achtergrondinformatie, onderzoeken, inspiratieverhalen, [tools en een stappenplan](#) om te komen tot een divers en inclusief personeelsbestand.

Ook de [OnderwijsGIDS voor inclusief werkgeverschap in het onderwijs](#) van De Normaalste Zaak biedt handvatten om aan een inclusieve werkvloer te werken.

# Routekaart banenafspraken voor het voortgezet onderwijs



1. Over de banenafpraak >>



2. Bewustwording >>



3. Draagvlak >>



4. Banen creëren >>



5. Werving en selectie >>



6. Regelingen en financiële tegemoetkomingen >>



7. Contractvormen en beloning >>



8. Begeleiding >>



9. Duurzame inzetbaarheid >>



10. Uitstroom >>



Tips >>



Overzicht websites >>



Checklist banenafpraak >>



# 1. Over de banenafpraak

## Wettelijke regeling

**Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking in de reguliere arbeidsmarkt. Kijken naar de mogelijkheden van mensen in plaats van de beperkingen. Dat zijn uitgangspunten van de wet banenafpraak.**

Het kabinet en de sociale partners hebben in de [Wet banenafpraak](#) vastgelegd dat werkgevers extra banen, ook wel participatiebanen genoemd, moeten creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit geldt ook voor het voortgezet onderwijs.

## Motivatie

Mensen die in aanmerking komen voor een participatiebaan kunnen veel toegevoegde waarde bieden voor een team. Het team versterkt door het vergroten van de diversiteit in het team. Verder helpt het inzetten van deze mensen in het kader van de personeelstekorten. Daarnaast is het ook belangrijk dat het voortgezet onderwijs vanuit haar maatschappelijke rol een voorbeeldfunctie vervult. Er zijn al veel mooie voorbeelden in het onderwijs waar er met succes mensen ingezet zijn. Bent u bezig met inclusief werkgeverschap, strategische personeelsplanning (SPP) of het creëren van nieuwe functies in uw schoolorganisatie? Denk hierbij aan de inzet van zowel onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel.



Meer uitleg over de banenafpraak in dit korte filmpje:  
[Wat betekent de banenafpraak voor het funderend onderwijs](#)



# 1. Over de banenafspraken

## Berekening aantal banen binnen uw schoolorganisatie

Het voortgezet onderwijs heeft de opdracht om structureel extra participatiebanen te realiseren. Elke school in het voortgezet onderwijs moet hieraan bijdragen. Om te berekenen hoeveel banen dat voor uw organisatie betekent, is er een [quotumcalculator](#) beschikbaar. Een participatiebaan is een baan van 25,5 betaalde uren per week. Banen groter of kleiner dan 25,5 uur per week tellen naar rato mee.

## Verplichte rapportage banenafspraken

Het is voor schoolorganisaties verplicht om te rapporteren over de banenafspraken. Werkgevers moeten een aantal vragen in het beleidsportaal XBRL beantwoorden over de realisatie van de banenafspraken. Zo kan worden gemonitord hoeveel banen er door schoolbesturen in het vo gerealiseerd zijn en welke acties schoolbesturen hebben ondernomen op de banenafspraken. Daarnaast zijn schoolbesturen verplicht om bij het aanleveren van hun jaarrekening te rapporteren over de banenafspraken.

Nieuwsbericht VO-raad d.d. 11 januari 2024:

[Verantwoording gecreëerde banen Banenafspraken duidelijker dit jaar](#)

en d.d. 9 januari 2025: [Meer inzicht in de realisatie van de banenafspraken in de sector via de jaarverslaggeving](#).

## De volgende personen komen in aanmerking voor een baan via de banenafspraken

- 1) Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen
- 2) (Voormalige) leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV
- 3) Mensen met een Wsw-indicatie (sociale werkvoorziening)
- 4) Wajongers met arbeidsvermogen
- 5) Mensen met een Wiw-baan of ID-baan

*Er zijn plannen om de doelgroep te verbreden, maar zolang dat nog niet in de wet is opgenomen is de doelgroep beperkt tot bovenstaande groepen.*

## Doelgroepregister UWV

De mensen voor wie de banen zijn bestemd komen in het doelgroepregister. UWV beheert dit register. Als een werkgever iemand uit het doelgroepregister in dienst neemt, dan telt deze baan mee voor de banenafspraken.



[Bekijk het informatiefilmpje](#)



In het [werkgeversportaal van UWV](#) kunt u nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen.

## 1. Over de banenafspraken

### Gemeente of UWV stelt vast of iemand tot doelgroep behoort

Mensen die onder de Participatiewet vallen, kunnen op drie manieren in het doelgroepregister komen:

- 1) Het UWV heeft vastgesteld dat ze tot de doelgroep banenafspraken horen.
- 2) De gemeente heeft vastgesteld dat iemand die onder de Participatiewet valt, op de werkplek een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon (WML) heeft. Dit heet de Praktijkroute.
- 3) Het UWV neemt leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en Praktijkonderwijs zonder beoordeling op in het doelgroepregister als zij zich schriftelijk hebben aangemeld.



### Landelijk project

Het project 'Op naar de 125.000 banen' is een overkoepelende wegwijzer die werkgevers ondersteunt om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat werkgevers de komende jaren voor 125.000 extra banen zorgen.

### Informatie, ervaringen & inspirerende voorbeelden

Op de website [Op naar de 125.000! banen](#) is informatie, advies en inspiratie voor overheidswerkgevers te vinden. Hoe kunnen overheidswerkgevers een kans geven aan mensen met een arbeidsbeperking? Wat betekent de banenafspraken precies voor jouw sector, organisatie of afdeling? Er worden ervaringen gedeeld en u kunt in contact gebracht worden met collega's uit andere overheidssectoren en met ambassadeurs of werkzoekenden uit de doelgroep.



# Banenaafspraak: Perspectief op een ander leven

We verzamelen diverse praktijkverhalen over de banenaafspraak met als doel scholen en organisaties te inspireren. Stuk voor stuk warme en bezielende verhalen om de kansen achter de banenaafspraak te belichten.

## Interview Gitte Nagel, Mieke Willemstein en Gerbry Ham (stichting BOOR)

Negen jaar geleden heeft stichting BOOR de Job Academie opgezet. "Met de Job Academie helpen we om de overgang van leerling naar werknemer kleiner te maken. Leerlingen uit het laatste jaar van het VSO of Praktijkonderwijs volgen vijf dagen in de week een leer-werktraject waarbij ze vooral leren om een goede collega en werknemer te worden zodat de kans op een baan groter wordt als de opleiding is afgerond". Hoe begeleidt stichting BOOR vso- en praktijkonderwijsleerlingen naar een baan op de eigen scholen? En hoe kun je als werkgever (voormalig) vso- en praktijk- onderwijsleerlingen inzetten op jouw school?

[Lees het volledige interview en de factsheet met tips en informatie over de aanpak >>](#)

## Andere inspirerende verhalen:



- Video: [Richard is een echte rolmodel op het Roelof van Echten College](#)
- [Verslag van de inspiratiesessie Inclusief Werkgeverschap & banenaafspraak voor funderend onderwijs regio Amsterdam - VO-raad](#)
- Voorbeelden van [werkanalyses in het voortgezet onderwijs](#)
- Meer inspiratie zie dossier [Werknemers met een arbeidsbeperking](#)



## 2. Bewustwording

### Laat de banenafpraak je helpen bij jouw uitdagingen

De uitdaging voor het onderwijs is het geven van kwalitatief goed onderwijs. Die uitdaging staat onder druk vanwege personeelstekort, aantrekken en behouden van medewerkers, hoge ziekteverzuim en hoge werkdruk. Het invullen van de banenafpraak kan voor een deel bijdragen aan het oplossen van deze uitdagingen. Zoals het verlichten van de werkdruk door het inzetten van mensen met een participatiebaan. Veel mensen met een arbeidsbeperking kunnen goed ingezet worden in een ondersteunende functie. Het zorgt ook voor diversiteit in en verrijking van het team. Dat is goed voor de kwaliteit van het team en de kwaliteit van het onderwijs.

### Betrek schoolleiders

Het is belangrijk om schoolleiders bij dit thema te betrekken, want een plaatsing wordt alleen succesvol als de schoolleider dit volledig steunt en zich inzet om de plaatsing te laten slagen. In de huidige krappe arbeidsmarkt kan een schoolorganisatie zich niet veroorloven om bepaalde groepen met potentie uit te sluiten.

### Interne afstemming & commitment

Aan de slag gaan met het invullen van de banenafpraak vraagt eerst: bewustwording. Van de maatschappelijke verantwoordelijkheid, de wettelijke verplichting en de kansen die er zijn om bij te dragen aan de uitdagingen in het onderwijs. Ook vraagt het om commitment van de bestuurder, HR, schoolleiders en het team om hier tijd, aandacht en energie in te steken.





## 2. Bewustwording: tips

1. Vraag eens binnen jouw schoolorganisatie wat er al gebeurt op het gebied van het invullen van de banenafpraak en inclusie. Wat zijn de ervaringen, de kansen en de belemmeringen?
2. Haal voorbeelden en ervaringen op en inventariseer of er al banen zijn gerealiseerd.
3. Welke kernwaarden staan er centraal, waar staat jouw schoolorganisatie voor? Hoe sluit het invullen van de banenafpraak en inclusief werkgeverschap hierop aan?
4. Staat er al iets beschreven in het HR-beleid over het invullen van de banenafpraak en/of inclusief personeelsbeleid?
5. Ga naar (netwerk)bijeenkomsten - bijvoorbeeld het onderwijsnetwerk van De Normaalste Zaak - en laat je inspireren!
6. In het boek [Omdat het kan, HRM-handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt](#) staat nuttige informatie, voorbeelden en praktische tips.
7. Lees de voorbeelden van andere scholen in deze routekaart.
8. Gebruik de [checklist invulling banenafpraak](#) achterin deze routekaart en vul alvast in wat je weet.



## 3. Draagvlak

### Maatschappelijke verantwoording en wettelijke verplichting

Iedere schoolorganisatie heeft een maatschappelijke verantwoordelijkheid en er is een wettelijke verplichting om invulling te geven aan de banenafspraken. Het invullen van de banenafspraken biedt kansen om bij te dragen aan het oplossen van de uitdagingen waar het onderwijs voor staat en om meer diversiteit in het team te brengen. In veel teams wordt dit echt als een verrijking ervaren.

Dit zijn mooie aanknopingspunten om op zoek te gaan naar de mogelijkheden en kansen binnen jouw schoolorganisatie. Toch leven er nog vaak twijfels, vooroordelen, is er onbekendheid hoe te beginnen en is het niet duidelijk waar er hulp te krijgen is.

### Starten: proces en gedrag

Het is belangrijk dat er draagvlak en commitment is om aan de slag te gaan met de banenafspraken. Om succesvol te zijn kan je het beste tegelijkertijd op meerdere plekken starten, zowel wat betreft processen als gedrag.

### Draagvlak: voorwaarden voor succes

<b>Kartrekker</b>	Zorg voor een kartrekker met commitment: voor iemand die tijd en middelen ter beschikking heeft.
<b>Budget</b>	Maak als schoolorganisatie centraal een budget vrij.
<b>Betrek collega's</b>	Deel met collega's dat je aan de slag wilt met het invullen van de banenafspraken en doe een oproep wie mee wil denken en/of ambassadeur wil zijn.
<b>Realistisch</b>	Stel een plan met doelstellingen op, leg de lat niet te hoog en neem de tijd!
<b>Integreer in strategisch HRM-beleid</b>	Neem de plannen en doelstellingen op in het strategisch HRM-beleid.
<b>Zoek en vraag hulp</b>	Roep hulp in van organisaties die kunnen helpen, je staat er niet alleen voor! (In deze routekaart volgen nog vele tips.)
<b>Formatie</b>	Bepaal of de participatiebanen binnen de formatie vallen of dat er mogelijkheden zijn om dit (tijdelijk) boven formatief te organiseren. Kan hier een budget voor vrij gemaakt worden?
<b>Continu proces</b>	blijf communiceren en wees niet bang om plannen bij te stellen naar aanleiding van ervaringen. Zo houd je mensen ook betrokken.



## 3. Draagvlak creëren

Hoe zorg je ervoor dat de organisatie en de medewerkers zich inzetten voor het invullen van de banenafpraak?



### 1. Onderscheid de verschillende niveaus in de organisatie.

Zij dragen op verschillende wijze bij aan het creëren van draagvlak. Denk aan directie, P(G)MR en collega's.



### 2. Neem iedereen mee in de organisatie en spreek iedere groep op hun eigen manier aan.

Kijk daarbij naar welke problemen deze groepen ervaren en hoe de banenafpraak kan helpen die op te lossen (of in ieder geval beter te maken).



### 3. Doelstellingen en kansen

Neem de mensen in de schoolorganisaties mee in de doelstellingen en in welke kansen de banenafpraak kan bieden voor de school.



### 4. Betrek hierbij ook het maatschappelijk belang

Kijk bijvoorbeeld naar voorbeelden van leerlingen die later een grote kans maken een achterstand op de arbeidsmarkt op te lopen en naar het positieve rolmodel dat dit kan geven voor leerlingen. Het actief nastreven van diversiteit door o.a. invulling te geven aan de banenafpraak kan ook een positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van de teams en het imago van een school of schoolorganisatie.



## 3. Draagvlak: tips

1. In iedere organisatie werken mensen met affiniteit of persoonlijke ervaringen met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is slim om deze ervaringen en kennis te benutten om het draagvlak onder de rest van de collega's te vergroten.
2. Agendeer het onderwerp als schoolorganisatiebrede opgave en borg dat iemand het daadwerkelijk gaat oppakken (denk aan een specifieke project-leider/ervaringsdeskundige).
3. Nodig iemand uit die kennis en ervaring heeft met het invullen van een baan uit de banenafpraak en zijn/haar kennis wil delen.
4. Informeer bij andere schoolorganisaties in de regio welke ervaringen en tips zij hebben.
5. Neem contact op met het [Werkgeversservicepunt](#) bij jou in de regio en maak een afspraak voor een vrijblijvende kennismaking om te bespreken wat zij kunnen betekenen.
6. Sluit je als schoolorganisatie aan bij het netwerk van onderwijswerkgevers van [De Normaalste Zaak](#). Hier worden o.a. ervaringen, voorbeelden en tips gedeeld.
7. Zoek contact met één van de [onderwijsambassadeurs](#) van De Normaalste Zaak, zij hebben al ervaring opgedaan en delen die graag.
8. Verzorg met de ambassadeurs een bijeenkomst (op vrijwillige basis) voor collega's om hen meer te vertellen en voorbeelden te delen. Persoonlijke verhalen en voorbeelden werken altijd goed!
9. Organiseer informatie- en inspiratiesessies over de banenafpraak en/of inclusie. Online of op een personeelsdag.
10. Nodig een inspirerende spreker uit die enthousiast kan vertellen over dit thema.
11. Benadruk de positieve invloed van een inclusieve werkomgeving waar ruimte is voor diverse talenten en omstandigheden. Download de brochure [De waarde van inclusief werkgeven](#), verschil smaakt naar meer voor inspiratie.
12. Doe de [Inclusiescan](#) van [eelloo.nl](#) om te ontdekken hoe je zelf aankijkt tegen inclusie en hoe je ermee omgaat.





## 3. Draagvlak: voorbeelden handreikingen inspiratie onderwijs

In "[Het goede voorbeeldenboek 'Bekend maakt bemind'](#)" staan veertien cases in het kader van de banenafpraak in het voortgezet onderwijs. Ondanks dat de voorbeelden uit 2017 zijn, zijn het mooie voorbeelden die als inspiratie kunnen dienen.

Disworks heeft [veertien brochures](#) gemaakt met informatie over specifieke beperkingen en chronische ziektes. In de brochures krijg je inzicht in wat het concreet betekent om iemand in dienst te hebben die een beperking of chronische ziekte heeft en hoe het werk zonder al te veel ingrepen voor hen te optimaliseren is. In de brochures een antwoord op veel vragen die leven bij werkgevers.

Download hier het [Werkboek Samenwerken aan inclusie](#), voor het creëren van draagvlak bij bestuurders, van De Normaalste Zaak.





## 4. Banen creëren: hoe?

### 1. Bestaande vacature, zo nodig met aanpassingen

Je kunt iemand met een arbeidsbeperking zoeken voor een bestaande vacature. Bespreek dan met de kandidaat of hij of zij iets nodig heeft om de functie te kunnen uitvoeren. Of bekijk of het mogelijk is (niet-specialistische) taken of werkzaamheden van bestaande functies samen te voegen tot een nieuwe duurzame functie. Dit wordt ook wel *jobcarving* genoemd.

### 2. Nieuwe functie samenstellen

Een andere mogelijkheid is om een nieuwe functie samen te stellen middels functiecreatie. Bij functiecreatie wordt er een nieuwe functie gecreëerd door werkprocessen efficiënter te organiseren en werkzaamheden opnieuw te verdelen.

### Wat zijn geschikte banen voor deze doelgroep?

De meeste kandidaten uit het doelgroepregister passen het best in een ondersteunende functie waarbij rekening gehouden kan worden met de belasting en belastbaarheid. Denk bijvoorbeeld aan functies als:

- (assistent) conciërge
- administratief ondersteuner
- onderwijsassistent
- evenementenmedewerker

Via [de methodiek functiecreatie](#) kunnen schoolbesturen onderzoeken welke functies, werkzaamheden of taken in de organisatie geschikt kunnen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking.





## 4. Banen creëren: bedrijfsadvies

### Gratis bedrijfsadvies UWV

Het UWV kan ondersteunen met een (kosteloos) [bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie](#) (BIA). UWV onderzoekt dan of het anders organiseren van werk of het creëren van een nieuwe functie een oplossing is. Daarmee verhoog je de kans om iemand te vinden die een vacature kan vervullen en speel je andere medewerkers meer vrij voor de specialistische taken.



### Kosten/baten inzichtelijk maken

Bij jobcarving en functiecreatie bespaar je op kosten van regulier personeel. De kosten en baten bij functiecreatie kunnen inzichtelijk gemaakt worden in een businesscase. Het UWV kan dit ook in [dit bedrijfsadvies](#) (gratis) inzichtelijk maken.





## 4. Banen creëren: tips

### 1. Ben je al bezig met [Strategische personeelsplanning \(SPP\)](#)?

Denk hierbij dan ook aan de inzet van de doelgroep banenafpraak.

Een mooie kans om de invulling van de banenafpraak concreet te maken en mee te nemen in je SPP.

### 2. Anders organiseren

De werkdruk in het onderwijs is hoog en veel scholen kampen met een lerarentekort. Anders organiseren kan uitkomst bieden om de uitdagingen waar het onderwijs voor staat voor een deel op te lossen. Bijvoorbeeld de inzet van extra ondersteunend personeel kan hier onderdeel van zijn.

Dit biedt kansen voor de inzet van mensen met een arbeidsbeperking.

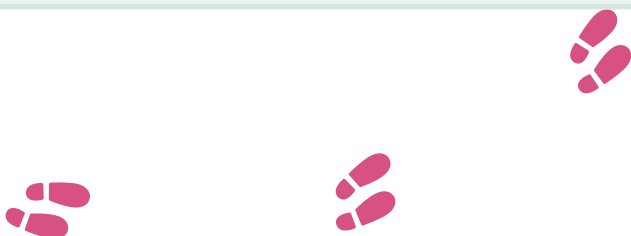
Lees bijvoorbeeld de brochure [Haal ander talent binnen door werk anders te organiseren](#) van de AWWN.

### 3. Job- en teamcraften

Denk eens aan het inzetten van job- en teamcraften. Jobcraften, ook wel 'baanboetseren' genoemd, is een methode die je leert met andere ogen naar je werk te kijken. Bijvoorbeeld door het werk te zien als een verzameling van taken, die ook nog eens anders georganiseerd kunnen worden. Een uitkomst van het teamcraften kan zijn dat er andere mensen nodig zijn in de schoolorganisatie die bijvoorbeeld ondersteunende taken kunnen doen voor leerkrachten en in de schoolorganisatie. Dit biedt wellicht kansen om een baan te creëren en iemand uit de doelgroep banenafpraak hiervoor in te zetten.

### 4. Regionale samenwerking opzoeken

Bespreek met andere schoolbesturen in de regio of je samen kunt werken bij het creëren van een baan voor iemand met een arbeidsbeperking.





## 5. Werving en selectie

### Kandidaten zoeken met de Kandidatenverkenner banenafpraak

De [kandidatenverkenner banenafpraak](#) van het UWV is een handig hulpmiddel:

1. U kunt anonieme profielen bekijken van mensen die onder de banenafpraak vallen en contact met hen opnemen via het Werkgeversservicepunt.
2. U kunt kenmerken als reisafstand, opleidingsniveau en het aantal uur dat een kandidaat wil werken, bekijken.

### Uw vacature verspreiden

Uiteraard kan je de doelgroep ook actief werven door de vacature te delen:

- op de eigen website
- met het [Werkgeversservicepunt](#) in de regio
- met een [erkende jobcoachorganisatie](#)
- op LinkedIn.

Ook zijn er bedrijven die willen samenwerken. Denk aan gecertificeerde uitzendbureaus, re-integratiebureaus en detachingsbedrijven.

### Uw vacaturetekst: schrijf inclusief!

Zorg voor begrijpelijke en inclusieve vacatureteksten om kandidaten te bereiken. Goede tips vind je in de brochure [In 5 stappen naar een inclusievere vacaturetekst](#).

### Lees ook:

- Movisie: [Checklist inclusieve communicatie](#)
- De Normaalste Zaak: [Inclusief werven en selecteren](#)
- AWWN: [Aan de slag met objectief selecteren](#)
- Voion: [Checklist Werving en selectie. Inclusieve communicatie in de vacaturetekst](#).



## 6. Regelingen en financiële tegemoetkomingen

### Financiële tegemoetkomingen

Er zijn verschillende regelingen en financiële tegemoetkomingen waar de werkgever gebruik van kan maken bij de invulling van de banenafpraak. Denk daarbij bijvoorbeeld aan:

- Loonkostensubsidie
- No-riskpolis looncompensatie bij ziekte
- Proefplaatsing
- Jobcoach
- Werkplekvoorzieningen

Welke regelingen van toepassing zijn, is o.a. afhankelijk van de achtergrond van de kandidaat.

### Handige links



- Het Werkgeversservicepunt van het UWV kan ondersteunen bij het gebruik van [deze regelingen](#).
- Website op naar de 125.000: [Welke \(financiële\) ondersteuning / regelingen zijn er?](#)
- Rijksoverheid: [Stimuleren aannemen mensen met arbeidsbeperking](#)



Als bedrijf kun je [aansluiten op MBO-onderwijs](#) en leerbanen of stages aanbieden. Een [regionaal leerwerkloket](#) kan de mogelijkheden met je verkennen. Dit is niet alleen voor MBO- studenten, maar ook voor je huidige medewerkers. Voor deze medewerkers kun je [flexibelere afspraken maken over onderwijstijd en studieduur](#). Vaak zijn [regelingen gericht op bepaalde doelgroepen, sectoren of regio's](#). De breedste regeling voor werkgevers is de [subsidieregeling praktijkleren](#).





## 7. Contractvormen & de banenafspraken

Er zijn verschillende manieren om een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Via een proefplaatsing kan een tijdelijk of vast contract worden gerealiseerd, maar er kan ook worden gedetacheerd vanuit het sociaal werkbedrijf bijvoorbeeld.



Voor de wettelijke registratie van het aantal gerealiseerde banen zijn er verschillen tussen de contractvormen:

<b>Contract werkgever</b>	De medewerker die je in dienst neemt, telt mee voor het aantal participatiebanen voor jouw organisatie.
<b>Inlenen/detacheren</b>	De medewerker die via detachering of uitzendwerk aan de slag gaat, telt mee bij de sector (markt of overheid) waar ze feitelijk werken, de inlenende werkgever. NB. De overheid is van zins om op termijn één banenafspraken voor de sectoren overheid en markt te realiseren. Hierdoor kunnen werkgevers uit beide sectoren op termijn samen de banen realiseren. Dit zorgt ervoor dat werkgevers meer mogelijkheden krijgen om banen te realiseren en stimuleert dit de samenwerking tussen werkgevers.
<b>Afspraken met leveranciers</b>	Bij uitbesteden telt de medewerker mee bij de formele werkgever en niet bij de inkoopende partij.
<b>Werkervaringsplek aanbieden</b>	Telt officieel niet mee voor de banenafspraken.

Kom je er niet uit? Denk dan eens aan sociaal inkopen; d.w.z. het maken van afspraken bij inkoop van producten en diensten over Social Return Of Investment (SROI) en inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Dit voldoet misschien niet aan je eigen doel vanuit de wet, maar wel aan de maatschappelijke doelstelling. Lees meer hierover op [Impact maken met sociale inkoop](#).





## 7. Beloning: loonwaarde

### Loonwaarde

Werkgevers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk helpen, kunnen hiervoor loonkostensubsidie of loondispensatie aanvragen.


- Loonkostensubsidie gaat via de gemeente.
- Loondispensatie geldt alleen voor Wajongers, dit loopt via het UWV.

De hoogte van de loonkostensubsidie of loondispensatie wordt bepaald door de loonwaarde van de werknemer. Op de werkplek wordt onderzocht wat de werknemer, gezien zijn productiviteit, in een functie kan verdienen ten opzichte van een collega zonder beperking. De werkgever krijgt het deel dat de werknemer aan productiviteit tekortkomt, gecompenseerd tot aan het minimumloon. Als het cao-loon hoger is dan het minimumloon is dat voor rekening van de werkgever.

### Voor medewerkers jonger dan 21 jaar geldt niet het WML, maar het minimumjeugdloon.

Dat wil zeggen dat deze collega's volgens het cao-akkoord worden ingeschaald in het reguliere loongebouw. Voor de loonkostensubsidie of loondispensatie krijgt de werkgever echter gecompenseerd tot het minimumjeugdloon voor de betreffende leeftijd.

Het vaststellen van de loonwaarde mag alleen gebeuren door een erkende loonwaarde deskundige.

**Werknemers die meer verdienen dan WML**, blijven in het doelgroepenregister staan en blijven dus meetellen voor de banenafpraak. De werkgever kan dus gebruik blijven maken van de instrumenten die op basis van wet- en regelgeving beschikbaar zijn. 



## 8. Begeleiding

Een medewerker met een arbeidsbeperking heeft vaak wat extra inwerktijd, begeleiding en ondersteuning nodig. Het is dus belangrijk om de begeleiding op de werkvloer op een passende manier in te regelen. Voor medewerkers uit het doelgroepregister is het mogelijk om hiervoor een jobcoach in te zetten.

### Bestaande of nieuwe jobcoach

Soms heeft een medewerker al een jobcoach, dan kan deze jobcoach ook de begeleiding op het werk opstarten. Heeft de medewerker nog geen jobcoach, schakel dan een jobcoach in van een erkende jobcoachorganisatie in. Het is ook een optie om de jobcoaching als organisatie zelf te organiseren met een interne jobcoach. Kijk op de website van UWV voor [meer informatie over regelingen en vergoeding voor jobcoaching](#).

### Collega als buddy

Veel bedrijven werken behalve met een jobcoach, ook met een interne buddy of mentor, bij wie de werknemer altijd terecht kan. Collega's die hiervoor open staan en daar ook extra tijd voor krijgen, kunnen [De Harrie Helpt-training](#) doen: een tweedaagse training waarin deelnemers opgeleid worden tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking.

### Meer informatie over begeleiding

In de [Generieke Werkwijze Begeleiding](#) van De Normaalste Zaak leest u meer over de verschillende vormen van begeleiding, welke overwegingen bij de verschillende typen begeleiding horen en op welke voorzieningen en/of regelingen zowel werknemers als werkgevers aanspraak kunnen maken.





## 8. Begeleiding in de praktijk: tips

### 1. Betrek vooraf de medewerker en de jobcoach

Bespreek voordat de nieuwe collega van start gaat, welke begeleiding hij of zij nodig heeft. De jobcoach is vaak vraagbaak voor de interne (werk)begeleider.

### 2. Maak duidelijke afspraken over wat wel en niet verwacht wordt van de nieuwe collega

Het kan voorkomen dat het outputniveau lager ligt dan dat van de andere medewerkers. Het is belangrijk dat eventuele vragen die hierover ontstaan bij andere medewerkers worden beantwoord.

### 3. Stem het introductieprogramma af op deze groep nieuwe medewerkers

Het is belangrijk de introductie helder en zorgvuldig uit te voeren. Dit geldt voor elke nieuwe medewerker, maar zeker voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanzelfsprekend moet de nieuwe collega worden geïnformeerd over zijn werkzaamheden.

### 4. Zorg voor een toegankelijke werkplek

De toegankelijkheid van de school is waarschijnlijk goed geregeld, maar geldt dit ook voor de werkplek?



Hulpmiddelen en aanpassingen op het werk worden in veel gevallen vergoed via het [UWV](#).

### 5. Zorg voor duidelijke informatievoorziening

Zorg ervoor dat de gegeven informatie op orde is en afgestemd op de mogelijkheden en beperkingen van de medewerker. Let op eenvoudig taal- en beeldgebruik bij mensen met een verstandelijke beperking of autisme.



Er zijn handige [checklists](#) beschikbaar voor het ontwikkelen van toegankelijke informatie.

### 6. Zorg voor goede begeleiding en afstemming op de werkvloer

Betrek in een vroeg stadium de (intern) werkbegeleider en/of directe collega's bij het selectiegesprek. Zij gaan samenwerken met de nieuwe collega!

Bij de begeleiding op de werkvloer is het verder belangrijk om te weten welke rollen er zijn, zoals de projectleider, de leidinggevende, de intern (werk)begeleider en de externe jobcoach. Zorg dat het voor ieder van de actoren helder is wie wat doet in de begeleiding rondom de medewerker, wie waarvoor verantwoordelijk is en hoever deze verantwoordelijkheid loopt. Leg dit ook vast in een document en evalueer regelmatig.

### 7. Lees meer in de routekaart van Zestor



De routekaart van Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor Hogescholen: [Beren op de weg naar participatie](#).





## 8. Begeleiding: voorbeelden onderwijs

### 1. E-learning

Speciaal voor (toekomstige) werkbegeleiders van medewerkers met een beperking heeft Zestor, in samenwerking met vijf hogescholen, een e-learning ontwikkeld. De online module is bedoeld om meer zicht te krijgen op de rol van begeleider en actief te oefenen met begeleidingsvaardigheden.

[E-learning \(interne\) werkbegeleiders – Zestor](#)

### 2. Katern met kennis en ervaring project Baanbrekers

De VO-academie heeft in samenwerking met de PO-Raad en VO-raad, [het katern Samen werken: Inclusief werkgeverschap in het onderwijs](#) gepubliceerd. Dit katern bundelt de kennis en ervaringen uit eerdere projecten en biedt inzicht in hoe je als schoolleider of schoolorganisatie vorm kunt geven aan inclusief werkgeverschap.

### 3. Interview: Inclusief werkgeverschap bij CVO Groep Zuidoost-Utrecht

“Het was ons duidelijk dat goede begeleiding echt cruciaal is. Soms hebben mensen al langere tijd geen werk of hebben ze nog helemaal niet gewerkt, en dan heb je op zo'n school met honderden leerlingen wel iemand nodig die je helpt om je plek te vinden.”

Lees verder in:

[Samen werken. Inclusief werkgeverschap in het onderwijs \(pag. 62\)](#)

### 4. Interview: Kansen en zelfvertrouwen voor de schoolassistenten van morgen

“Sam vertelt over zijn begeleiding: Eerst was ik bij Harbour Bilingual als leerling en was Gerbry mijn stagebegeleider. Maar nu ik echt een baan heb, is er voor mij een jobcoach. Gerbry blijft wel betrokken bij mijn ontwikkeling.”

Lees hier verder: [Kansen en zelfvertrouwen voor de schoolassistenten van morgen | PO-Raad](#)





## 9. Duurzame inzetbaarheid

### Belastbaarheid - belasting

Onderzoek heeft uitgewezen dat het voor een succesvolle duurzame plaatsing van een medewerker met een arbeidsbeperking belangrijk is dat er een goede aansluiting is tussen de belastbaarheid en talenten van een medewerker enerzijds, en de belasting die gevraagd wordt anderzijds.

### Afspraken en continue dialoog

Om te zorgen voor duurzame inzetbaarheid zijn een continue dialoog en goede afspraken tussen medewerker, leidinggevende, jobcoach of werkbegeleider essentieel. (Dit is voor mensen met een arbeidsbeperking niet anders dan voor andere medewerkers.)

### Uitdagingen van de doelgroep

Het duurzaam plaatsen en inzetbaar houden van een werknemer uit de doelgroep kan uitdagingen met zich meebrengen. De balans tussen wat de werknemer kan en wil en wat de baan vraagt en te bieden heeft, kan fragiel zijn. Door (veranderingen in) de belemmeringen die werknemers hebben op lichamelijk, psychisch, verstandelijk en/of sociaal gebied, de (veranderende) eisen van het werk en gebeurtenissen in de privé omgeving.







## 9. Duurzame inzetbaarheid

### Ontwikkeling: stel haalbare en specifieke doelen

Ontwikkelen is in iedere reguliere functie van belang. Zo ook bij medewerkers die een arbeidsbeperking hebben. Een element van ontwikkeling dat bij hen soms extra aandacht behoeft, is de ontwikkeling van zelfstandigheid, inzicht in eigen kunnen, belastbaarheid en/of zelfregie over bijvoorbeeld hun eigen loopbaan.

Het stellen van haalbare en specifieke doelen helpt hierbij. De werknemer kan deze doelen opstellen met hulp van de leidinggevende, werkbegeleider en/of jobcoach.

Bij bepaalde (kwetsbare) doelgroepen kan het nuttig zijn tools in te zetten om de gespreksvoering te vergemakkelijken, bijvoorbeeld in een evaluatie-, voortgangs- of beoordelingsgesprek. Zie de tips op de volgende pagina.

### Inclusief leiderschap

Ook aandacht voor inclusief leiderschap is belangrijk voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Inclusief leiderschap betekent dat iedereen binnen het team mee kan doen en gehoord of gezien wordt. Afkomst, religie, gaardheid of beperking vormen geen belemmering. Je sluit mensen niet uit, maar je betreft ze juist zo bij het team dat ze zich er veilig voelen. Inclusieve leiders zijn betrokken, belangstellend en dragen de diversiteit en inclusieboodschap van de organisatie uit. Medewerkers worden aangemoedigd om hun stem te laten horen, samen te werken en verschillen te omarmen. Feedback wordt op een positieve manier gegeven met respect voor de verschillen en gewoontes. Verschillende trainingen en leiderschapsprogramma's bieden handvatten om inclusief leiderschap vorm te geven binnen de organisatie.

Lees hier: [In 10 stappen naar inclusief leiderschap | Jam Cultures](#)





## 9. Duurzame inzetbaarheid: tips

1. Voion biedt scholen kennis, inspiratie en handreikingen voor het verbeteren van de [duurzame inzetbaarheid](#) van hun medewerkers. De medewerkers met een participatiebaan die werkzaam zijn binnen een schoolorganisatie zijn onderdeel van het medewerkersbestand en worden dus meegenomen in de aanpak of interventie(s) die ingezet worden.
2. Handige tools van hulpmiddelen om bijvoorbeeld de gespreksvoering te vergemakkelijken of structuur aan te brengen voor medewerkers met een arbeidshandicap, zijn te vinden op [Participatiehulp.nl](#). Voorbeelden zijn: een balanskaart waarop je aangeeft hoe collega's het beste met jou om kunnen gaan om een prettige en goede samenwerking te garanderen, een stille urenlijst en stop- en hulpkaartjes. Ook de [Gesprekswijzer bij ingrijpende levensgebeurtenissen van werknemers](#) van Voion is een hulpmiddel voor het voeren van het goede gesprek.
3. Wil je dat medewerkers doorontwikkelen en kwalificaties behalen? [Werk-Portal.nl](#) bevat online leerprogramma's voor mensen zonder startkwalificatie.
4. Voor medewerkers met een chronische aandoening heeft [Fit for Work](#) allerlei praktische tools ter ondersteuning. Fit for Work is een programma van werk en gezondheid. Fit for Work maakt zich sterk voor werkbehoud bij een chronische aandoening. Zie hier voor praktische tips, handreiking, checklist en stappenplan voor chronisch vriendelijk bedrijfsbeleid.
5. Het boek "[Omdat het kan!, HRM handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt](#)" van Annet de Lange, praktisch met veel informatie en tips.





## 9. Duurzame inzetbaarheid: voorbeelden onderwijs

### CVO Groep: Match met meerwaarde

"Hoe het met de banenafpraak in het onderwijs gaat? Voor de CVO Groep, die voortgezet onderwijs verzorgt in Zuidoost Utrecht, is het glas al halfvol. In dit verhaal vertellen ze hoe daarvoor net dat beslissende duwtje kregen. Smaakt naar meer.

Lees hier het volledige artikel: [CVO Groep: Match met meerwaarde](#)

### Verstandelijk gehandicapte medewerkers horen er helemaal bij op het Penta College

Bij het Penta College werken al ruim drie jaar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze dragen hun steentje bij als hulpconciërge, in de kantine, bij de receptie of bij het verrichten van licht administratief werk. Een mooi [voorbeeld van Inclusief werkgeverschap](#).



[Bekijk de animatie.](#)





## 10. Uitstroom

Mensen gaan ook weer weg bij een organisatie. Omdat ze ergens anders naartoe willen, of omdat het in de huidige baan niet blijkt te werken. Zeker voor mensen met een arbeidsbeperking kan het belangrijk zijn om op een goede manier afscheid te nemen; zij zijn al meer dan gemiddeld geconfronteerd met verlieservaringen. Vanuit goed werkgeverschap is het net als bij reguliere medewerkers belangrijk om afscheid te nemen en tegelijkertijd een goed alternatief te bieden. Dit kan wellicht bij een andere werkgever uit het netwerk van je organisatie.

Medewerkers kunnen ook dusdanig gegroeid zijn in de functie dat ze willen doorgroeien naar een andere functie. Wanneer er geen doorgroeimogelijkheden zijn binnen uw schoolorganisatie, is het belangrijk om deze medewerkers te ondersteunen bij een nieuwe passende baan en hem of haar hierin te begeleiden.



### Uitstroomgesprek

Voer met een medewerker een uitstroomgesprek om goed afscheid te nemen en inzicht te krijgen in de succesfactoren en wat minder goed ging. Neem de feedback en leerpunten mee voor een volgende plaatsing.

### Afscheidsfeest

Een mooie praktische tip om te voorkomen dat uitstroom een verlieservaring wordt: vier een afscheidsfeest!

### Doorlopend proces

En natuurlijk zoek je ook weer een nieuwe medewerker met een arbeidsbeperking.



## Tips

1. Zoek verbinding met het lokale [werkgeversservicepunt](#).
2. Zet een inclusieve arbeidsmarktanalyse (functiecreatie) in samenwerking met het UWV of een andere extern gespecialiseerd bureau in.
3. Deel de successen binnen en buiten de organisatie.
4. Zorg voor goede begeleiding, richting werk, op de werkvloer, naast het werk; door jobcoach en collega.
5. Maak bij inkoop van producten en diensten afspraken over [Social Return Of Investment \(SROI\)](#) en [inzet van mensen uit de banenafpraak](#).
6. Creëer banen; eventueel tijdelijk boven de formatie en betaald vanuit het collectief.
7. Zet in op netwerk en samenwerking, bijvoorbeeld met andere besturen binnen het samenwerkingsverband, (onderwijs)regio, of het werkgeversservicepunt.
8. Laat leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) of praktijkonderwijs (pro) instromen in een baan.
9. Zet in op een inclusief HRM-beleid.
10. Zoek contact met inclusieve onderwijswerkgevers (via de Normaalste Zaak).



# Overzicht websites

## 1. INFORMATIE BANENAFSPRAAK ALGEMEEN

- [Kennisdocument Wet banenafpraak Ministerie van SZW. 2023](#)
- ['Op naar de 125.000 banen'](#) is een overkoepelende wegwijzer die overheids-werkgevers ondersteunt om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.
- [Informatiefilmpje Wat is het doelgroepregister?](#) UWV
- Website UWV: [Doelgroepregister](#)
- Wilt u berekenen hoeveel banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak u moet realiseren? Met de ['Quotumcalculator'](#) van de Rijksoverheid stelt u dit in maximaal zes stappen vast.
- [Op papier arbeidsvermogen, in de praktijk geen reële kans op werk.](#) Nederlandse Arbeidsinspectie en Ministerie van SZW

## 2. BANENAFSPRAAK EN HET ONDERWIJS

- Video: [Wat betekent de banenafpraak voor het funderend onderwijs.](#) VO-raad
- [Verantwoording gecreëerde banen Banenafpraak duidelijker dit jaar.](#) VO-raad
- VO-raad: [Banenafpraak](#)
- Voion: [Werknemers met een arbeidsbeperking](#)
- De Normaalste Zaak: [Inclusief werkgeven](#)
- In ["Het goede voorbeeldenboek 'Bekend maakt bemind'"](#) staan veertien cases in het kader van de banenafpraak in het voortgezet onderwijs.
- [Katern Samen werken: Inclusief werkgeverschap in het onderwijs](#)
- Onderzoeksrapport [Banenafpraak in het funderend onderwijs](#)

## 3. HULP EN REGELINGEN

- [Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie kan oplossing zijn voor personeels-tekort.](#) UWV
- [Overzicht regionale werkgeversservicepunten.](#) UWV
- [Onderwijsambassadeurs.](#) De Normaalste Zaak
- [Infosheet uniforme loonwaardemeting](#) Samenvoordeklant.nl
- Via de [Stichting Register Loonwaardedeskundigen](#) kunt u contact opnemen met een erkende loonwaardedeskundige.
- [Externe jobcoach inhuren: hier moet je op letten.](#) UWV
- [Stimuleren aannemen mensen met arbeidsbeperking, Werken met arbeidsbeperking.](#) Rijksoverheid.nl
- [Welke \(financiële\) ondersteuning is er? Op naar de 125.000 banen](#)
- [Financiële mogelijkheden subsidies en fondsen voor erkende leerbedrijven.](#)
- [Subsidieregeling praktijkleren.](#)

## 4. BANEN CREËREN

- Het maken van een [Strategisch Personeelsplanning \(SPP\)](#) kan de sleutel zijn voor schoolbesturen om in te spelen op ontwikkelingen zoals de banenafpraak.
- Via de [methodiek functiecreatie](#) kunnen schoolbesturen onderzoeken welke functies, werkzaamheden of taken in de organisatie geschikt kunnen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking.



## 5. WERVING & SELECTIE

- [In 5 stappen naar een inclusievere vacaturetekst](#). In opdracht van het ministerie van SZW
- [Checklist inclusieve communicatie](#). Movisie
- [Inclusief werven en selecteren](#). De Normaalste Zaak
- [Aan de slag met objectief selecteren](#). AWWN
- [Checklist Werving en selectie. Inclusieve communicatie in de vacaturetekst](#). Voion
- Wilt u in contact komen met mensen die onder de banenafpraak vallen? Gebruik dan de [Kandidatenverkenner banenafpraak](#) van Werk.nl
- [Overzicht regionale werkgeversservicepunten](#). UWV

## 6. BEGELEIDING

- [Begeleiding van een jobcoach](#). UWV
- [Generieke Werkwijze Begeleiding](#) van De Normaalste Zaak bevat informatie over welke verschillende vormen van begeleiding er zijn, welke overwegingen bij de verschillende typen begeleiding horen en op welke voorzieningen en/of regelingen zowel werknemers als werkgevers aanspraak kunnen maken.
- De [Harrie Helpt training van CNV](#) is een tweedaagse training waarin de deelnemer opgeleid wordt tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking: de Harrie.
- [Routekaart 'Beren op de weg naar participatie'](#). Zestor
- [E-learning \(interne\) begeleiding](#). Zestor

## 7. MEER TOOLS EN INSPIRATIE

- Verslag van de inspiratiesessie [Inclusief Werkgeverschap & banenafpraak voor funderend onderwijs regio Amsterdam](#). VO-raad
- [www.participatiehulp.nl/tools](#)
- [In 10 stappen naar inclusief leiderschap](#). Jam Cultures
- Erkend leerbedrijf worden? Als bedrijf kun je [aansluiten op MBO-onderwijs](#) en leerbanen of stages aanbieden.
- [Handreiking Leven Lang Ontwikkelen \(LLO\) - Derde leerweg](#). Kennispunt MBO Onderwijs & Examinering
- Het boek "[Omdat het kan!, HRM handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt](#)" van Annet de Lange, praktisch met veel informatie en tips.

### AWVN:

- [De waarde van inclusief werkgeven, Verschil smaakt naar meer](#)
- [Een arbeidsmarkt voor iedereen. Manifest voor gelijke kansen](#)
- [Nationale voorbeeldenbank inclusief werkgeven](#)
- [Haal ander talent binnen door werk anders te organiseren](#)
- [Toolbox gelijke kansen op de arbeidsmarkt](#)

### EN OOK:

- [Brochures \(14\) met informatie over specifieke beperkingen en chronische ziektes](#). Disworks
- Voor medewerkers met een chronische aandoening heeft [Fit for Work](#) allerlei praktisch tools ter ondersteuning.
- [Dossier Chronische aandoeningen](#). Voion
- [Inclusiescan](#). Eelloo
- Factsheet [Hoe begeleidt Stichting Boor vso- en praktijkonderwijsleerlingen naar een baan op de eigen scholen?](#)
- [Checklists voor het ontwikkelen van toegankelijke informatie](#). Pharos



## Checklist invulling banenafspraken voortgezet onderwijs

### DE VOORBEREIDINGSFASE

1	Kennis banenafpraak	Ja	Nee	Actie
	Er is voldoende kennis over de wet banenafpraak			
2	Bewustwording	Ja	Nee	Actie
	Er is bewustwording van de maatschappelijke verantwoordelijkheid en de wettelijke verplichting om invulling te geven aan de banenafpraak			
	Er is inzicht in het aantal geplaatste medewerkers uit de doelgroep banenafpraak en opgedane ervaringen met de doelgroep binnen uw schoolorganisatie(s)			
	De vragen over de realisatie van de banenafpraak binnen het schoolbestuur zijn beantwoord in het beleidsportaal XBRL? (verplicht vanaf verslagjaar 2022)			
	Het invullen van de banenafpraak en/of inclusief werkgeverschap is onderdeel van het HR beleid			
	In de jaarrekening is gerapporteerd over de Banenafpraak			
	Er zijn voldoende aanknopingspunten voor invulling van de banenafpraak/inclusief HRM: <ol style="list-style-type: none"> <li>Organisatiestrategie</li> <li>Visie en missie organisatie</li> <li>Financiële mogelijkheden</li> <li>Mogelijkheden in functies en werkzaamheden</li> <li>Bereidheid tot anders organiseren</li> </ol>			

Download checklist





3	Draagvlak	Ja	Nee	Actie
	Binnen de organisatie is er iemand verantwoordelijk en kartrekker die de regie kan pakken bij de invulling van de banenafspraken.			
	Voor deze functionaris zijn tijd, ruimte en middelen gereserveerd.			
	Er is draagvlak om invulling te geven aan de banenafspraken bij bestuurders, HR, schoolleiders en medewerkers.			
	Er is bereidheid om bovenschools budget vrij te maken voor de invulling van de banenafspraken.			

#### DE IMPLEMENTATIEFASE

4	Banen creëren	Ja	Nee	Actie
	Er is contact gelegd met het werkgeversservicepunt in de regio of andere organisatie die uw organisatie kan ondersteunen bij het creëren van banen			
	Er wordt ingezet op het creëren van (ondersteunende) functies, middels: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Functiecreatie</li> <li>• Jobcarving</li> <li>• SPP</li> <li>• Anders organiseren, bijvoorbeeld door job/teamcraften</li> </ul>			
	De organisatie is aangesloten bij een netwerk en/of in contact met andere schoolorganisaties in de regio om kennis en ervaringen te delen			
5	Werving en selectie	Ja	Nee	Actie
	Het is bekend bij welke organisaties (in de regio) er kandidaten geworven kunnen worden			
	Vacatureteksten worden in begrijpelijke taal en inclusief opgesteld			
6	Regelingen en financiële tegemoetkomingen	Ja	Nee	Actie
	De organisatie is op de hoogte van de regelingen en financiële tegemoetkomingen			



<b>7</b>	<b>Contractvormen en beloning</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>	<b>Actie</b>
	De mogelijkheid van een proefplaatsing is bekend			
	Het is duidelijk of de organisatie collega('s) in dienst wil nemen of inlenen/detacheren			
	Er is bekend dat de loonwaarde en arbeidsproductiviteit voor een medewerker uit de doelgroep banenafpraak gemeten kan worden.			
<b>8</b>	<b>Begeleiding</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>	<b>Actie</b>
	De begeleiding op de werkvloer staat beschreven als taak			
	Er is extra tijd voor begeleiding door een interne buddy of mentor op de werkvloer			
	Er is een financiering voor extra begeleiding op de werkvloer (interne jobcoach subsidie)			
	Een interne buddy of mentor kan terugvallen op steun binnen de organisatie			
	Er is samenwerking met een jobcoachorganisatie in de regio			
	Een interne buddy of mentor krijgt de tijd en de mogelijkheid om de HARRY training te volgen			
<b>9</b>	<b>Duurzame inzetbaarheid</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>	<b>Actie</b>
	Er wordt rekening gehouden met de belasting en belastbaarheid van een nieuwe collega			
	Er worden (vooraf) werkafspraken en doelen voor ontwikkeling opgesteld			
	Er worden voortgangsgesprekken met de nieuwe collega (samen met een jobcoach) ingepland en gevoerd			
	Er zijn hulpmiddelen om het werk goed uit te kunnen voeren of de gespreksvoering te vergemakkelijken			
	Er is aandacht voor inclusief leiderschap			
<b>10</b>	<b>Uitstroom</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>	<b>Actie</b>
	Er is een protocol voor ontslag			
	De organisatie beschikt over een netwerk om mensen eventueel voor te dragen bij een andere organisatie			
	Er wordt een uitstroombesprek gevoerd bij afscheid			



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds  
voortgezet onderwijs

## VOION

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijs-arbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.



[WWW.VOION.NL](http://WWW.VOION.NL) • [INFO@VOION.NL](mailto:INFO@VOION.NL)