

Mbo-werkagenda Banenafspraken

Ruim baan voor de Banenafspraken



**Voorwoord Frank van Hout, portefeuillehouder werkgeverszaken
bestuur MBO Raad**

Samen met de marktwerkgevers gaan we voor 2026 125.000 extra banen realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit de doelgroep van de Banenafspraken. Voor sommige scholen is dit onderdeel van een bredere trend naar inclusief werkgeven, voor andere is dit een op zichzelf staande opdracht. In beide gevallen: binnen het mbo is “ruim baan” voor deze collega’s.

Het werk maken van de Banenafspraken leidt niet alleen tot een positieve impuls voor de doelgroep. Ook op de eigen organisatie en op de andere werknemers heeft het werk van een ‘doelgroeper’ positieve invloed. Een veel gehoorde reden van werkgevers met ervaring met werknemers met een arbeidsbeperking is de positieve invloed die deze collega heeft op de werksfeer. Soms neemt het verantwoordelijkheidsgevoel bij de collega’s toe, verbetert de teamsfeer en neemt het ziekteverzuim af. Dit sluit aan op de door mbo-werkgevers gestelde ambitie om het werkplezier te verstevigen¹.

Het invulling geven aan de Banenafspraken doen we niet alleen omdat het onderdeel is van onze maatschappelijk opdracht, we willen ook nadrukkelijk een voorbeeldfunctie vervullen. Bovendien heeft de mbo-sector een bijzondere rol in dit dossier: het is tenslotte niet onwaarschijnlijk dat wij een deel van de potentiële doelgroep opleiden en juist voor hen de stap naar de arbeidsmarkt toegankelijker kunnen maken. Voor die speciale positie kan de sector zich actief inzetten. Hoe? Dat moeten we met elkaar gaan ontdekken.

De Banenafspraken staat of valt met kennisuitwisseling: tussen scholen, tussen markt en overheid en tussen de overheids- en onderwijsorganisaties. Voor vrijwel iedereen is het relatief nieuw om voor en met deze doelgroep te werken. Laten we leren van elkaar.

En in deze kennisdeling wisselen we ook de uitdagingen met elkaar. Want ook die ervaren scholen. Een voorbeeld hiervan is de conflicterende opdracht van doelmatig werken met bijbehorende kritische blik op de formatie en het openstellen van formatie voor de doelgroep. En ook extern zijn er uitdagingen: kunnen we de juiste kandidaten vinden die passen bij de baan die wij creëren?

Er is al veel kennis en kunde voorhanden. Vanuit de MBO Raad willen we initiatieven oppakken om als sector, nog meer dan we al doen, invulling te geven aan de Banenafspraken. Hiertoe dient deze werkagenda.

¹ MBO Raad, ‘Werkgeverschap in het mbo van de toekomst’, april 2017



Inleiding

Voor u ligt de werkagenda Banenafpraak van de sector mbo. Met deze werkagenda geeft de MBO Raad invulling aan de wens van de sector om een impuls te geven aan de Banenafpraak en wordt recht gedaan aan de afspraak met het Kabinet om een werkagenda op te stellen.

De werkagenda is opgesteld na gesprekken met mensen uit de sector, projectleiders, HR-directeuren en leden van Colleges van Bestuur. Ook is inspiratie opgehaald bij andere onderwijssectorraden en decentrale overheden.

In deze notitie leest u eerst over de achtergrond van de werkagenda en de huidige activiteiten in de mbo-sector. Vervolgens worden vier sporen beschreven die scholen ondersteunen in hun activiteiten. Deze worden concreet gemaakt met activiteiten die binnen de sector worden opgepakt.

Met het vaststellen van deze werkagenda geeft de sector aan zich ook in de rol van werkgever verantwoordelijk te voelen voor de doelgroep. Dit sluit aan bij de activiteiten die de sector als opleider van de (potentiële) doelgroep voor ogen heeft. In deze werkagenda worden beide rollen benoemd.

Achtergrond werkagenda

In het Sociaal Akkoord 2013² hebben sociale partners in de marktsector afgesproken 100.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking, behorend tot een gedefinieerde doelgroep, de 'Banenafpraak'. Bij vastlegging hiervan in wetgeving is vervolgens vastgesteld dat de overheid 25.000 extra banen realiseert. Met de sector overheid worden overheids- en onderwijswerkgevers bedoeld. Bij overheids- en onderwijswerkgevers is er sterke bereidheid om invulling te geven aan de Banenafpraak. Deze werkgevers voelen zich maatschappelijk verantwoordelijk om iedereen een kans te geven deel te nemen op de arbeidsmarkt.

Toch blijkt het realiseren van extra banen en het matchen van doelgroepers met deze extra banen ingewikkeld en zijn de mogelijkheden beperkt, bijvoorbeeld omdat veel werkzaamheden zijn uitbesteed aan marktpartijen.

Uit de jaarlijkse metingen blijkt dat de sector overheid in 2016 en 2017 de doelstelling niet heeft gehaald. Het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO, de MBO Raad maakt hier onderdeel van uit) analyseerde deze resultaten en stelde een aantal knelpunten vast. Deze knelpunten heeft het VSO in de zomer van 2017 onder de aandacht van de toenmalig informateur van het nieuw te vormen kabinet (de heer Zalm) gebracht. Met als resultaat dat het kabinet weliswaar

² <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/persberichten/2013/20130411.aspx>



het quotum³ activeerde, maar de heffing ervan uitstelde en diverse onderzoeken aankondigde. Medio 2018 zijn de resultaten van deze onderzoeken gepubliceerd⁴. Onder andere op basis van

de onderzoeken heeft het kabinet in het najaar van 2018 wijzigingen in de regelgeving aangekondigd. Met deze wijzigingen worden knelpunten voor (overheids- en onderwijs)werkgevers weggenomen en ontstaan er betere kansen om extra banen te creëren.

Deze wijzigingen betreffen onder andere:

- het onderscheid tussen de sector markt (100.000 extra banen) en overheid (25.000 extra banen) vervalt. Samen gaan de sectoren 125.000 extra banen realiseren. Het samenvoegen geeft mogelijkheden voor concretere samenwerking tussen markt en overheid;
- de werkgeversdienstverlening vanuit de regionale werkgeversservicepunten wordt verbeterd;
- de extra banen die worden gerealiseerd op plekken die zijn uitbesteed (bijv. catering, schoonmaak, groenvoorziening) tellen in het vervolg mee bij de organisatie waar het werk wordt verricht.

Er is bij diverse betrokken partijen weerstand tegen de aanpassing van sommige afspraken. Men heeft de beleving dat de overheids- en onderwijswerkgevers nu 'achterover gaan leunen' en geen werk meer gaan maken van extra banen voor arbeidsgehandicapten. Terwijl de voorgestelde wijzigingen juist meer mogelijkheden bieden voor de sector overheid om dit te doen. Om antwoord te geven op deze kritische geluiden hebben het kabinet en de overheids- en onderwijswerkgevers bestuurlijke werkafspraken gemaakt. Hiermee laten zij zien dat de overheids- en onderwijswerkgevers wel degelijk aan de slag zijn en blijven. Onderdeel van deze bestuurlijke werkafspraken is dat iedere sector een werkagenda opstelt. De werkagenda heeft als oogmerk de inspanningen en resultaten binnen de overheids- en onderwijssectoren te stimuleren, faciliteren en inzichtelijk te maken, goede voorbeelden te delen en de voortgang te bewaken.

Wat staat de mbo-sector te doen?

We zijn al een paar jaar op weg en de resultaten zijn bemoedigend, maar het gaat nog niet hard genoeg. Uitgaande van de huidige wet- en regelgeving moet iedere school in 2019 2,14% van zijn verloonde uren, verlonen aan iemand uit de doelgroep (quotumwet). De quotumheffing is echter opgeschort, in afwachting van de nieuwe wet- en regelgeving. De contouren daarvan zijn op hoofdlijnen bekend. Mbo-scholen kunnen en willen echter niet wachten op nieuwe wetgeving. Zij vinden het van belang om gewoon aan de slag te (blijven) gaan. De 2,14% zien we dan ook als

³ In de wet is vastgelegd dat als een sector (markt of overheid) niet het aantal extra banen realiseert er een quotumregeling kan worden ingevoerd. Deze houdt in dat werkgevers die onvoldoende extra banen realiseren een boete opgelegd krijgen. Sinds 2018 geldt de quotumregeling voor de sector overheid.

⁴ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2018Z13041&did=2018D37507>



richtlijn. Als alle werkgevers, binnen overheid en onderwijs en de marktsector, aan de slag gaan met de doelgroep dan komen we met elkaar tot de 125.000 extra banen.

Huidige activiteiten mbo-sector

Met het vaststellen van de werkagenda beginnen we niet op nul. Al sinds 2013 zijn mbo-scholen actief aan de slag met de Banenafpraak. Vanuit de MBO Raad is hard gewerkt aan het bewustzijn van het belang van dit onderwerp bij College van Bestuur en HR-directeuren. De opdracht van het CvB aan de organisatie voor de uitvoering van de Banenafpraak is veelal belegd bij de HR-afdeling.

Vanuit de MBO Raad worden de scholen gefaciliteerd. De MBO Raad informeert haar leden actief over de Banenafpraak en wat dit voor de mbo-sector betekent. De Banenafpraak wordt bestuurlijk geagendeerd. En tevens worden door de MBO Raad kennisdelingsbijeenkomsten georganiseerd, al dan niet in samenwerking met de andere overheids- en onderwijssectoren via het VSO. Ook het onderwijsarbeidsmarktfonds in het mbo (SOM) heeft een actieve rol bij het informeren van de sector. Zo onderhoudt SOM een website met relevante informatie over de Banenafpraak. De mbo-scholen maken gebruik van deze informatie evenals van de informatie die via de website van VSO wordt verspreid (nieuwsbrieven). In de toekomst zal de informatievoorziening verschuiven van SOM naar de MBO Raad en VSO.

Vier lijnen met activiteiten

Uit onderzoeken die in opdracht van het kabinet zijn uitgevoerd, blijkt dat er veel motivatie is en successen worden geboekt, maar ook dat het potentieel binnen de sector overheid nog niet volledig benut is. De onderzoeken leveren diverse aanknopingspunten en concrete aanbevelingen op. Deze aanbevelingen zijn betrokken in deze werkagenda.

Mbo-scholen hebben twee rollen als het gaat om het bieden van kansen op werk voor mensen met een arbeidsbeperking; de rol van werkgever voor de doelgroep en de rol van opleider van de (potentiële) doelgroep. Op beide terreinen worden activiteiten ondernomen om scholen te ondersteunen.

Rol als werkgever van de doelgroep

A) Kennisdeling en leren van elkaars aanpak;

Onderkend is dat de Banenafpraak echt een andere aanpak vraagt dan 'regulier' werven en selecteren en begeleiden van nieuwe werknemers. In onderzoeken wordt het beschreven als 'echt pionieren' en 'iedereen die het wiel opnieuw probeert uit te vinden'. De MBO Raad wil een brug vormen tussen de mbo-scholen om kennis te delen. Hierbij wordt ook kennis en ervaring uit andere sectoren betrokken.



Hiertoe organiseert de MBO Raad:

1) *Regionale bijeenkomsten*. Om projectleiders en HR-mensen die actief zijn op de Banenafpraak op een laagdrempelige manier met elkaar in contact te brengen, worden er regionale bijeenkomsten georganiseerd. Tijdens die bijeenkomsten is er gelegenheid om kennis te nemen van landelijke ontwikkelingen, ervaringen van andere werkgevers (binnen en buiten de overheid) en worden nieuwe initiatieven gedeeld⁵. De bijeenkomsten staan met name ook in het teken van het delen van kennis.

Door elkaar te ontmoeten, verwacht de MBO Raad dat men elkaar ook buiten de bijeenkomsten op dit onderwerp weet te vinden.

Voor de regionale bijeenkomsten worden ook externe partners uitgenodigd, zoals VNO-NCW, UWV en Werkgeversservicepunten. Zij kunnen de mbo-scholen ondersteunen in hun aanpak van de Banenafpraak en hen in contact brengen met kandidaten.

2) *Extranetpagina*. Naast het elkaar fysiek ontmoeten bestaat er behoefte aan het delen van kennis en ervaringen en knelpunten gedurende het hele jaar. De MBO Raad zal een extranetpagina faciliteren en beheren waar ervaringen kunnen worden gedeeld en vragen worden gesteld. Verwacht wordt dat de projectleiders en HR-mensen elkaar hier actief bevragen en informeren.

3) *Netwerk van projectleiders en HR*. De MBO Raad kent diverse gremia waarin kennis wordt gedeeld. Op het terrein van HR wordt intensief informatie gedeeld met de HR-directeuren, die deze kennis vervolgens delen met relevante collega's binnen de school. Specifiek voor het thema Banenafpraak wordt ook een eigen netwerk geïnitieerd. In dit netwerk zitten de projectleiders en HR-mensen die direct betrokken zijn bij de uitvoering van de Banenafpraak. Hierdoor kan informatie over en weer vlog worden gedeeld.

4) *Intersectorale informatievoorziening*. VSO heeft een actuele website met informatie en goede voorbeelden over de Banenafpraak. De MBO Raad levert actief informatie aan voor deze website en zal de sectoren attenderen op interessante informatie.

B) Van bestuurlijke opdracht naar het realiseren van extra banen

Het bestuur van de MBO Raad heeft de colleges van Bestuur aangemoedigd binnen hun school de opdracht te geven werk te maken van de Banenafpraak. Deze handschoen pakken de Colleges van Bestuur op. De praktijk is echter weerbarstig. Bij de uitvoering loopt HR regelmatig tegen onmacht en onbekendheid aan van directeuren en/of leidinggevenden die werknemers aannemen. Sec een opdracht aan directeuren en/of leidinggevenden is daarmee soms niet voldoende. HR heeft hierbij

⁵ Zoals bijvoorbeeld het initiatief van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en De Normaalste Zaak die samen pilots begeleiden van samenwerkingstrajecten van overheidsorganisaties en marktpartijen. De MBO Raad volgt met interesse de uitkomsten van deze pilots, waar ook een aantal mbo-scholen bij betrokken is. De uitkomsten van de pilots worden juni 2019 verwacht.



behoefte aan handvatten waarmee de handelingsverlegenheid van leidinggevenden kan worden aangepakt.

Dit vertaalt zich in:

1) *Het delen van goede voorbeelden.* Inzicht geven in wat nodig is voor een succesvolle aanpak. Elementen hierin zijn: hoe neem je weerstand weg bij directie en (midden)management, hoe breng je de positieve effecten in beeld? Wat is een succesvolle aanpak?

2) *Monitoring* (zie ook onder punt c) verhoogt de attentiewaarde van het CvB en van de organisatie.

C) Monitoring

1) *Verantwoording van scholen en de MBO Raad.* Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid publiceert jaarlijks (rond de zomer) de gerealiseerde extra banen voor de doelgroep.

Dit gebeurt op basis van cijfers van het UWV. Vanaf 2019 zal dit één cijfers zijn, de gezamenlijke realisatie van overheid en markt.

In de bestuurlijke werkafspraken is vastgelegd dat sectoren ook zelf de inspanningen en realisaties van de organisaties zullen monitoren, waar mogelijk ook kwantitatief. Hiertoe is afgesproken dat scholen jaarlijks in hun sociaal jaarverslag verantwoording afleggen over de inspanningen op het terrein van de Banenafpraak. In de verantwoording wordt beschreven op welke wijze aan de Banenafpraak invulling wordt gegeven (zelf extra banen realiseren, afspraken maken met marktpartijen etc). Waar mogelijk wordt ook aangegeven tot hoeveel extra banen dit heeft geleid. De MBO Raad maakt een overzicht van de verantwoording in de sociaal jaarverslagen en deze wordt gedeeld en bestuurlijk besproken in de Regiobijeenkomsten Werkgeverszaken. Binnen de vereniging kan dan worden afgestemd of extra inspanningen wenselijk zijn en kan eventueel de werkagenda hierop aangepast worden.

2) *Gesprek met de andere onderwijs- en overheidssectoren.* Hoewel het onderscheid tussen de markt (100.000 extra banen) en de overheid (25.000 extra banen) is opgeheven, blijft de sector overheid verantwoordelijk om zijn aandeel in de Banenafpraak te behalen. De MBO Raad vindt het belangrijk om ook met de andere sectoren (bestuurlijk) in gesprek te zijn over hun realisaties en elkaar aan te spreken op de gezamenlijk verantwoordelijkheid.

Rol als opleider van de doelgroep

Uniek voor de mbo-sector is dat we op het dossier Banenafpraak niet alleen een rol spelen als werkgever, maar juist ook als opleider van de doelgroep. Een deel van de toekomstige doelgroep is student op de mbo-scholen, onder meer bij de entreeopleidingen of andere maatwerktrajecten onder startkwalificatieniveau. Diverse scholen experimenteren al met het koppelen van deze rollen:



studenten worden (al dan niet tijdelijk) voor werkzaamheden ingezet binnen de school, op een gecreëerde functie. Na enige tijd helpt de school hen bij het vinden van een arbeidsplek bij een andere werkgever.

In de 'Visie en inzet sociaal domein' van de MBO Raad spreekt de mbo-sector ambities uit die ook passend zijn bij de doelgroep van de Banenafspraken. Zo wil de sector toenemend inzetten op de groep die leerbaar en schoolbaar is, maar voor wie een startkwalificatie (nog) niet haalbaar lijkt. Dit is de doelgroep van de Banenafspraken. Hier kan bv. een rol zijn weggelegd voor een jobcoach die in de eigen school en bij werkgevers kan nagaan in hoeverre werk te maken is voor deze doelgroep via instrumenten als jobcarving.

Binnen de netwerken die in het kader van deze werkagenda worden ingericht, zullen initiatieven van de rol als opleider ook specifiek worden gedeeld. Hierbij zal ook samenwerking met de marktsector worden gezocht.

Deze werkagenda is een nieuwe fase in een reeds lopend proces en een levend document dat aangepast kan worden als daar binnen de sector behoefte aan is.

