

Werkagenda funderend onderwijs



Inhoudsopgave

A. Inleiding	<i>pagina 1</i>
B. Activiteiten	<i>pagina 2</i>
<i>Primair onderwijs</i>	<i>pagina 3</i>
1. Het delen van goede voorbeelden op de websites	
2. Het delen van kennis en informatie over de wet- en regelgeving	
3. Het beantwoorden van vragen via de helpdesk	
4. Het organiseren van bijeenkomsten	
5. Activiteiten van arbeidsmarktplatforms	
<i>Voorgezet onderwijs</i>	<i>pagina 4</i>
1. Het delen van goede voorbeelden op de websites	
2. Het delen van kennis en informatie over de wet- en regelgeving	
3. Het beantwoorden van vragen via de helpdesk	
4. Het organiseren van bijeenkomsten	
5. Activiteiten van arbeidsmarktplatforms	
C. Project Baanbrekers	<i>pagina 6</i>

A. Inleiding

Voor u ligt de werkagenda van het funderend onderwijs (het primair en voortgezet onderwijs). Het funderend onderwijs onderschrijft het belang van de banenafspraken en spant zich in om nieuwe banen te creëren. De sectoren zijn zich bewust van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en van het maatschappelijke belang van de banenafspraken voor alle mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij onderstreept het creëren van kansen voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs, die onder de doelgroep vallen, het belang voor de sectoren.

Tegelijkertijd geven de schoolbesturen ook aan veel moeite te hebben om banen te creëren voor de doelgroep als gevolg van een combinatie van sectorspecifieke én algemene knelpunten. Deze werkagenda bevat activiteiten die de Raden ondernemen om schoolbesturen te ondersteunen de ambitie te realiseren.

B. Activiteiten

Een beter perspectief op een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking en zoveel mogelijk mensen die meedoen in de samenleving. In 2013 zijn in het Sociaal Akkoord hierover afspraken gemaakt. De Wet banenafspraken is de uitwerking van deze afspraak uit het Sociaal Akkoord. In de Wet banenafspraken was voor de sector overheid een verhoudingsgewijs hogere kwantitatieve doelstelling opgenomen dan voor de sector markt. Onlangs heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen waarin wordt voorgesteld bij het nakomen van de doelstelling het onderscheid tussen markt en overheid op te heffen, zodat het meetellen van banen via inkoop mogelijk wordt en het er niet langer toe doet of een baan meetelt bij de overheid of markt. De gezamenlijke doelstelling om 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te scheppen, blijft onverminderd overeind. De Tweede Kamer spreekt uit 'dat dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van zowel overheid als markt'. Door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is dit vastgelegd in de zogenoemde Contourenbrief over het breed offensief die op 20 november jl. naar de Tweede Kamer is gestuurd.

In 2018 is onderzoek gedaan naar de specifieke knelpunten die gelden voor het funderend onderwijs voor het scheppen van banen voor mensen uit de doelgroep, en anderzijds naar mogelijkheden en oplossingen. Een van de aanbevelingen in het rapport is dat schoolbesturen meer ondersteund kunnen worden: 'Scholen die de mogelijkheden willen onderzoeken, kunnen meer ondersteund worden. Een vraaggerichte aanpak en ondersteuning vanuit de sector is daarbij van belang, bijvoorbeeld met een taskforce, P-team of vliegende brigade.'

Vanuit deze achtergrond vinden de PO-Raad en VO-raad het van belang om een inspanning te leveren die erop is gericht dat in de komende jaren de schoolbesturen in de sectoren PO en VO nieuwe banen blijven creëren voor mensen uit de doelgroep. Daarbij is gekozen voor een strategie waarbij er vooral aandacht is voor het oplossen van de praktische knelpunten van de schoolbesturen. Per sector worden daartoe de volgende activiteiten ondernomen.

Primair onderwijs

1. Het delen van goede voorbeelden op de websites

In het onderzoek en rapport 'Zonder waarde geen plaatsing' is gekeken naar wat er voor nodig is om meer banen voor mensen met arbeidsbeperking te kunnen creëren in het primair onderwijs. Het rapport geeft een breed beeld van mogelijkheden en knelpunten. Uit het onderzoek blijkt dat leraren en directeuren veel taken hebben die goed door medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak uitgevoerd kunnen worden. Voor dit onderzoek zijn goede voorbeelden in kaart gebracht, deze worden gedeeld via de website van de PO-Raad (Banenafpraak#PO-Raad).

2. Het delen van kennis en informatie over de wet- en regelgeving

De PO-Raad deelt kennis en informatie via de website: Banenafpraak#PO-Raad. Ook worden en er tools, handreikingen en instrumenten beschikbaar gesteld, zoals:

- Handreiking functiecreatie (feb 2016)
- Arbeidsparticipatie vanuit financieel perspectief
- Banenafpraak: inschaling en salariering
- Verschil tussen de banenafpraak en de quotumheffing
- Veelgestelde vragen banenafpraak

3. Het beantwoorden van vragen via de helpdesk

Leden van de PO-Raad en VO-raad kunnen vragen stellen aan de helpdesk.

4. Het organiseren van bijeenkomsten

De PO-Raad organiseert bijeenkomsten voor (staf)medewerkers personeelsbeleid van de schoolbesturen uit de sector. Tijdens deze bijeenkomst wordt ook de Banenafpraak geagendeerd om kennis en ervaringen uit te wisselen.

5. Activiteiten van arbeidsmarktplatforms

Het arbeidsmarktplatform primair onderwijs kan schoolbesturen in de regio helpen om in contact te komen met schoolbesturen die ervaring hebben opgedaan met het creëren van nieuwe banen. Ook kan het platform helpen bij het contact leggen met SW-bedrijven in de regio. Via de website van het platform worden ook goede voorbeelden en informatie gedeeld.

Voortgezet onderwijs

1. Het delen van goede voorbeelden op de websites

In het onderzoek en rapport 'Bekend maakt bemind' is gekeken naar wat er voor nodig is om meer banen voor mensen met arbeidsbeperking te kunnen creëren in het voortgezet onderwijs. Het rapport geeft een breed beeld van mogelijkheden en knelpunten, dit aan de hand van voorbeelden. Er zijn veertien praktijkvoorbeelden in kaart gebracht, die laten zien dat er in het VO geschikt werk is dat met de juiste begeleiding door mensen met een arbeidsbeperking kan worden uitgevoerd. Deze goede voorbeelden worden gedeeld via de website van de VO-raad maar ook andere voorbeelden, praktijkervaringen en filmpjes (<https://www.vo-raad.nl/themas/banenafpraak/onderwerpen/uitleg-banenafpraak/hoofdstukken/199>).

2. Het delen van kennis en informatie over de wet- en regelgeving

De VO-raad deelt kennis en informatie over de wet- en regelgeving en de politieke actualiteiten via de website: <https://www.vo-raad.nl/themas/banenafpraak/onderwerpen/uitleg-banenafpraak/hoofdstukken/199>. Ook worden er tools, handreikingen en instrumenten beschikbaar gesteld, zoals:

- De methodiek functiecreatie waarmee schoolbesturen kunnen laten onderzoeken welke functies, werkzaamheden of taken in de organisatie geschikt kunnen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Overzicht van instrumenten die een werkgever kan inzetten bij banenafpraak
- Banenafpraak: inschaling en salariering
- Verschil tussen de banenafpraak en de quotumheffing
- Veelgestelde vragen banenafpraak

3. Het beantwoorden van vragen via de helpdesk

Leden van de PO-Raad en VO-raad kunnen vragen stellen aan de helpdesk.

4. Het organiseren van bijeenkomsten

De VO-raad organiseert bijeenkomsten voor (staf)medewerkers personeelsbeleid van de schoolbesturen uit de sector. Tijdens deze bijeenkomst wordt ook de Banenafpraak geagendeerd om kennis en ervaringen uit te wisselen. Daarnaast is er een netwerk banenafpraak opgericht waarin schoolbesturen participeren om ervaringen, kennis en ondersteuning uit te wisselen.

5. Activiteiten van arbeidsmarktplatforms

Het arbeidsmarktplatform voortgezet onderwijs kan schoolbesturen in de regio helpen om in contact te komen met schoolbesturen die ervaring hebben opgedaan met het creëren van nieuwe banen. Ook kan het platform helpen bij het contact leggen met SW-bedrijven in de regio. Via de website van het platform worden ook goede voorbeelden en informatie gedeeld. Ook worden er tools, handreikingen en instrumenten beschikbaar gesteld, zoals:

- Werkanalyses en praktijkverhalen voortgezet onderwijs
- Rekentool waarmee berekend kan worden hoeveel banen gerealiseerd moeten worden
- Sectormodel VO Inclusief werkgeven, hetgeen laat zien welke functies en taken in het voortgezet onderwijs geschikt zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, geeft concrete praktijkvoorbeelden en een financiële onderbouwing.

C. Project Baanbrekers

Onderwerp van het projectplan

In 2013 zijn in het Sociaal Akkoord afspraken gemaakt over het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking. Het is de bedoeling dat het bedrijfsleven 100.000 extra banen voor deze doelgroep creëert en de sector overheid 25.000 extra banen. De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is de uitwerking van deze afspraak uit het Sociaal Akkoord.

Het primair en voortgezet onderwijs onderschrijven het belang van de banenafpraak en spannen zich in om nieuwe banen te creëren. De sectoren zijn zich bewust van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en van het maatschappelijke belang van de banenafpraak voor alle mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij onderstreept het creëren van kansen voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs, die onder de doelgroep vallen, het belang voor de sectoren.

Dit projectplan is gericht op de inrichting van een project dat vraaggerichte ondersteuning aan schoolbesturen in het PO en VO biedt bij de realisatie van reguliere banen voor mensen met een arbeidsbeperking en is faciliterend van aard. Er bestaan vele initiatieven en ondersteuningsmogelijkheden en door het project wordt dat gebundeld en gericht aangeboden zodat scholen die de mogelijkheden willen onderzoeken en banen voor mensen met een arbeidsbeperking willen realiseren, gericht ondersteund worden. Ten opzichte van de reeds bestaande initiatieven en ondersteuning onderscheidt dit project zich omdat het specifiek gericht is op het primair en voortgezet onderwijs en niet voor alle onderwijs- en overheidssectoren.

Achtergrond

In 2018 is onderzoek gedaan naar de specifieke knelpunten die gelden voor het funderend onderwijs voor het scheppen van banen voor mensen uit de doelgroep, en anderzijds naar mogelijkheden en oplossingen. Een van de aanbevelingen in het rapport is dat schoolbesturen meer ondersteund kunnen worden: *'Scholen die de mogelijkheden willen onderzoeken, kunnen meer ondersteund worden. Een vraaggerichte aanpak en ondersteuning vanuit de sector is daarbij van belang, bijvoorbeeld met een taskforce, P-team of vliegende brigade.'* De specifieke knelpunten worden nader toegelicht in paragraaf 7 van dit projectplan.

In de Wet banenafpraak was voor de sector overheid een verhoudingsgewijs hogere kwantitatieve doelstelling opgenomen dan voor de sector markt. Onlangs heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen waarin wordt voorgesteld bij het nakomen van de doelstelling het onderscheid tussen markt en overheid op te heffen, zodat het meetellen van banen via inkoop mogelijk wordt en het er niet langer toe doet of een baan meetelt bij de overheid of markt. De gezamenlijke doelstelling om 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te scheppen, blijft onverminderd overeind. De Tweede Kamer spreekt uit 'dat dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van zowel overheid als markt'. Door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is dit vastgelegd in de zogenoemde Contourenbrief over het breed offensief die op 20 november jl. naar de Tweede Kamer is gestuurd.

Vanuit deze achtergrond vinden de PO-Raad en VO-raad het van belang om een inspanning te leveren met de ministeries van OCW en SZW. Die inspanning is erop gericht dat in de komende jaren de

schoolbesturen in de sectoren PO en VO nieuwe banen blijven creëren voor mensen uit de doelgroep. De ministeries van OCW en SZW ondersteunen deze inspanningen met het beschikbaar stellen van een bijdrage in benodigde middelen. Daarbij spelen UWV en gemeenten een belangrijke rol vanuit hun verantwoordelijkheid voor de ondersteuning van de mensen uit de doelgroep banenafpraak naar werk.

Doelstellingen Baanbrekers

De doelstellingen van het project Baanbrekers zijn:

- het bieden van praktische en op-maat-ondersteuning aan schoolbesturen in het PO en VO bij het realiseren van nieuwe banen voor mensen uit de doelgroep;
- het, waar mogelijk, wegnemen van belemmeringen bij het realiseren van nieuwe banen voor mensen uit de doelgroep;
- het bouwen aan een regionaal en duurzaam netwerk, waarin diverse stakeholders elkaar makkelijk kunnen vinden.

Doelgroep en strategie

Het project Baanbrekers (hierna Baanbrekers) richt zich in beginsel op de schoolbestuurders, de schoolleiders, HR functionaris en diegene die de toekomstige collega uit de doelgroep gaat begeleiden.¹

Schoolbesturen in het PO en VO geven aan dat zij het doel van de banenafpraak om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen onderschrijven. Dat is ook gebleken uit het onderzoek naar de knelpunten en mogelijkheden in het funderend onderwijs. Tegelijkertijd geven de schoolbesturen ook aan veel moeite te hebben om banen te creëren voor de doelgroep als gevolg van een combinatie van sectorspecifieke én algemene knelpunten. Daarom is gekozen voor een strategie waarbij er vooral aandacht is voor het oplossen van praktische knelpunten/problemen.

Ook is gekozen voor een strategie waarbij schoolbesturen rechtstreeks benaderd worden en door het projectteam maatwerk geleverd kan worden. Daarmee is een focus op de praktische knelpunten/problemen bij het specifieke schoolbestuur mogelijk. Vervolgens wordt in de tweede fase gebruik gemaakt van goede voorbeelden uit de eigen regio en worden schoolbesturen uitgedaagd om met elkaar na te denken over oplossingen en mogelijkheden. Met als doel dat de schoolbesturen in de regio zelfstandig banen voor mensen uit de doelgroep kunnen creëren.

Voorts is er gekozen voor een strategie die naast de vraaggerichte en praktische ondersteuning zich ook richt op duurzaamheid. Daarom worden stakeholders in de regio betrokken en wordt een duurzaam, regionaal netwerk opgebouwd.

¹ De doelgroep van de banenafpraak bestaat uit: ex-leerlingen vanuit het VSO en PRO; mensen die onder de Participatiewet vallen, en van wie UWV heeft vastgesteld dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen; mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken; mensen met een WSW-indicatie; mensen met een WIW-baan; mensen met een ID-baan.

Onderstaande aanpak is een uitwerking van de strategie zoals hierboven beschreven.

Start van het project

Als start van het project wordt via een oproep aan alle schoolbesturen in het PO en VO geïnventariseerd welke schoolbesturen interesse hebben in deelname aan het project in het eerste projectjaar (2019/2020). In de oproep wordt toegelicht dat schoolbesturen die deelnemen aan het project een commitment aangaan om nieuwe banen voor mensen uit de doelgroep te realiseren en daartoe gedurende het traject een eigen actieplan voor hun schoolbestuur gaan opstellen.

Uit de inventarisatie wordt een selectie gemaakt van 36 besturen (waarbij het uitgangspunt is 18 PO-besturen en 18 VO-besturen) die actief deelnemen aan het project en waarmee in fase 1 een startgesprek gevoerd gaat worden. Specifiek voor het PO zal bij de selectie van de besturen geprioriteerd worden op deelname van grote schoolbesturen.

Besturen die hun belangstelling hebben geuit voor deelname aan het project, maar niet tot de selectie van 36 besturen behoren, komen op een wachtlijst voor het tweede projectjaar (2020/2021). In het tweede projectjaar kunnen opnieuw 36 besturen deelnemen. Het totale bereik over twee jaar komt daarmee op 72 besturen die actief deelnemen.

Het is ook mogelijk dat een groep(je) samenwerkende besturen zich aanmeldt voor deelname aan het project. In zo'n geval telt de groep samenwerkende besturen als 1 deelnemer aan het project.

Fase 1 – Individueel startgesprek

In fase 1 vinden individuele startgesprekken met deelnemende besturen plaats, dus niet in een groep met meerdere besturen. Als een groep samenwerkende besturen geselecteerd is, vindt dat ene startgesprek uiteraard wel plaats met een groep schoolbesturen.

De genodigden voor het startgesprek zijn de bestuurder, een HR functionaris en, indien mogelijk, diegene die de toekomstige collega uit de doelgroep gaat begeleiden.

In het startgesprek haalt het projectteam de vragen op die het schoolbestuur heeft en de concrete problemen waar het bestuur tegenaan loopt bij het realiseren van de banenafpraak. Ook wordt aan het schoolbestuur een gebundeld pakket met alle beschikbare informatie, goede voorbeelden en tools gegeven (ondersteuningsklapper).

Aan de hand van de inventarisatie vanuit het startgesprek maakt het schoolbestuur met behulp van het projectteam en UWV (zie onder) een actieplan dat gericht is op de realisatie van nieuwe banen binnen het schoolbestuur. Daarnaast zal het projectteam een inventarisatie maken van de regionale initiatieven die reeds zijn genomen (o.a. door de arbeidsmarktregio en WSP) en het resultaat van die initiatieven.

Het creëren van de reguliere banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak vraagt om inzet en inspanningen van meerdere partijen. In de regio zijn UWV en gemeenten belangrijke

samenwerkingspartners voor de schoolbesturen en kunnen zij, vanwege hun verantwoordelijkheid voor de bemiddeling naar werk van mensen uit de doelgroep banenafpraak, specifieke ondersteuning bieden aan de schoolbesturen.

Aanbod gemeenten (Divosa) en UWV

De betreffende gemeenten en regionale vestigingen van UWV worden als stakeholder in fase 2 betrokken. Zij zijn de eerstaangewezen partijen om arbeidsondersteuning te bieden aan mensen die vallen onder de banenafpraak en beschikken over kennis van de regionale netwerken. Gemeenten en UWV kunnen de schoolbesturen daarbij op verschillende wijzen terzijde staan, onder meer doordat zij zicht hebben op de potentiële kandidaten voor de banen in het onderwijs. Zo kunnen de scholen tot een goede keuze komen van passende mensen.

De projectleider legt hiervoor contact met de gemeentelijke adviseurs en adviseurs werkgeversdienstverlening van UWV die gespecialiseerd zijn in de sector onderwijs. Zij kennen niet alleen de sector, maar weten ook van de Wet Banenafpraak, de regionale arbeidsmarkt en kunnen adviseren over de benodigde ondersteuning die kandidaten nodig hebben om de baan tot een succes te maken.

Voor die ondersteuning kunnen gemeenten, op basis van maatwerk, instrumenten inzetten als jobcoaching, loonkostensubsidie, werkplekaanpassingen enzovoort. Divosa, die in dit plan de gemeenten vertegenwoordigt, kan er op toezien dat binnen de verschillende regio's gemeenten goed en vroegtijdig geïnformeerd zijn over de extra inspanningen die de schoolbesturen gaan plegen en zich op gepaste wijze voorbereiden op de ondersteuningsvragen die er zullen komen. UWV kan daarnaast adviseren over de inclusieve arbeidsorganisatie. UWV stelt deze dienstverlening beschikbaar aan de werkgevers in het onderwijs om, via de inclusieve arbeidsorganisatie, passende banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en arbeidsbeperkingen.

Dit alles gericht op het bijdragen aan een oplossing voor het arbeidsmarkt-vraagstuk van het schoolbestuur en het creëren van passende banen voor mensen met een arbeidsbeperking en afstand tot de arbeidsmarkt.

Actieplan

Het schoolbestuur maakt een actieplan en bespreekt dit vervolgens met het projectteam. In het actieplan wordt de vraag beantwoord wat er nodig is om te komen tot het creëren van nieuwe banen voor mensen uit de doelgroep waarbij aandacht wordt besteed aan:

- de knelpunten
- de oplossingsrichtingen
- de benodigde activiteiten
- planning en te behalen doelstellingen

Het actieplan bevat ook een omgevingsanalyse, waarin de belangrijke partners en netwerken in de regio in kaart worden gebracht (bijv. het samenwerkingsverband passend onderwijs, scholen van VSO en PRO)².

Voorbeelden van activiteiten die in het actieplan voor de realisatie van reguliere banen voor mensen met een arbeidsbeperking kunnen worden opgenomen zijn:

- functiecreatie
- het formuleren van antwoorden op vragen van het schoolbestuur en indien relevant deze delen met de schoolbesturen in de regio
- het inschakelen van ondersteuning vanuit UWV en de gemeente(n)

Fase 2 – Uitvoeren actieplan

In fase 2 wordt het actieplan ter uitvoering gebracht. En in deze fase vindt er een tussengesprek plaats met het projectteam en de schoolbesturen in de regio. Met als doel om een netwerk op te bouwen en de schoolbesturen met elkaar te verbinden zodat samengewerkt kan worden ten behoeve van het creëren van nieuwe banen. Ook de stakeholders worden hierbij betrokken. Als het relevant is, kan een schoolbesturen met een goed voorbeeld, gevraagd worden om dit tijdens het tussengesprek aan de collega's toe te lichten.

De belangrijkste activiteiten van het projectteam in deze fase zijn:

- het verspreiden van kennis en informatie over de doelstelling en de realisatie van de banenafspraken voor de schoolbesturen in de regio;
- het organiseren van netwerkbijeenkomsten in de regio, bijv. met de schoolbesturen (inclusief scholen van VSO en PRO), de gemeente(n), UWV.

In samenspraak met de PO- en VO-besturen wordt bepaald of bijeenkomsten (ofwel het tussengesprek) in gecombineerde sessie(s) gewenst is of dat deze gescheiden zullen plaatsvinden.

Fase 3 – Afronden actieplan

In fase 3 wordt het actieplan afgerond en mogelijk worden activiteiten uit het actieplan voortgezet. Tot slot zal het traject worden afgesloten met een individueel evaluatiegesprek met het desbetreffende schoolbestuur.

Door het projectteam wordt vervolgens de kennis en ervaring die is opgedaan gebundeld en gedeeld met alle schoolbesturen in de regio, hiermee wordt het bereik van Baanbrekers verveelvoudigd. En waar relevant wordt de kennis en ervaring ook landelijk gedeeld. De arbeidsmarktregio's zullen zorgdragen voor het breed verspreiden van alle relevante informatie binnen de regio, de Raden voor verspreiding naar de achterban. De verwachting is dat het aantal schoolbesturen dat bereikt wordt via het delen van kennis en ervaringen via de regio's verveelvoudigd wordt naar ongeveer 700 besturen.

Daarnaast zullen de best practices worden gedeeld met andere (onderwijs)sectoren.

² Het samenwerkingsverband passend onderwijs is een bestaande samenwerking van (alle) schoolbesturen in de regio, en kan daarom vanwege de ervaring met de doelgroep mogelijk een enthousiasmerende rol spelen.

De looptijd van fase 1 tot en met 3 zal doorgaans 4 tot 6 maanden zijn. Een half jaar na de afronding van fase 3 neemt het projectteam telefonisch contact op met de schoolbesturen om te informeren naar het aantal plaatsingen. En be vraagt het schoolbestuur naar de successen en de knelpunten.

Inzicht in inspanningen en resultaten

Het projectteam brengt in kaart wat de inspanningen en resultaten zijn voor de banenafpraak per arbeidsmarktregio in het PO en in het VO.

Het projectteam zet hiertoe jaarlijks een uitvraag uit onder alle besturen in het PO en in het VO, waarbij gevraagd wordt naar de kwalitatieve en, waar mogelijk, kwantitatieve inspanningen en resultaten. De Raden ondersteunen de uitvraag. Bij het beantwoorden van deze uitvraag, maken de schoolbesturen gebruik van een rekentool die helpt bij het inzichtelijk maken van de kwantitatieve resultaten. Deze rekentool wordt ontwikkeld door het ministerie van SZW.

Baanbrekers draagt zorg voor de rapportage, welke wordt gepubliceerd op de websites van het AP-PO, VOION en de Raden.

Relaties met andere programma's/projecten

- APPO en VOION³
- Arbeidsmarktregio's
- Gemeenten
- Kennisalliantie Verbond sectorwerkgevers overheid (VSO)⁴
- Project ingeschakeld (separate projecten die elkaar kunnen versterken)
- UWV – sectorspecialisten
- Werkagenda's in het kader van de bestuurlijke werkafspraken
- Werkgeversservicepunt (WSP)

Aandachtspunten

Ook zijn er sector specifieke belemmeringen die het realiseren van banen in het primair en voortgezet onderwijs bemoeilijkt. Het gaat om de volgende reeds bekende belemmeringen, die cumulatief (kunnen) zijn:

- krimp
- lage overhead
- kleinschaligheid
- wettelijk bevoegdheidseisen
- omgang met leerlingen

³ Voion is het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs. Het Arbeidsmarktplatform PO (hierna APPO) is het expertisecentrum op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers.

⁴ Bij de kennisalliantie kunnen (overheids)werkgevers terecht met praktische vragen over de uitvoering van regelingen, zodat de werkgevers eenduidige antwoorden krijgen en vooral ook praktisch worden ondersteund bij het realiseren van banen.

Ook moet benoemd worden dat de Raden verenigingen van schoolbesturen zijn. Omdat het ledenverenigingen betreft, past het niet bij de rol van de Raden om afspraken af te dwingen. Van belang is dat hetzelfde aantal schoolbesturen in het PO als in het VO worden gediend, dit geldt eveneens voor de tijdsinvestering van het projectteam baanbrekers.

Planning

Baanbrekers gaat in principe voor twee jaar aan de slag. Het eerste jaar wordt afgerond met een evaluatie en rapportage van de opbrengsten. De stuurgroep kan aan de hand daarvan besluiten om de projectaanpak te wijzigen en zelfs stop te zetten.

Projectorganisatie

De projectorganisatie bestaat uit:

- Een **stuurgroep**, samengesteld uit medewerkers van de ministeries van OCW en SZW en de medewerkers van de Raden. De stuurgroep heeft als taak om de voortgang en de doelstellingen van het project te bewaken.
- De **projectleider** is het eerste aanspreekpunt voor de stuurgroep en het gezicht van Baanbrekers. Hij/zij werkt het plan verder uit en is verantwoordelijk voor het verloop en de uitvoering van het project, de realisatie van de doelstellingen en de uitvoering binnen de (budgettaire) kaders. De projectleider heeft kennis van zowel het onderwijs als de banenafpraak/participatiewet.
- De **(junior) projectmedewerker** voert alle voorkomende ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van Baanbrekers uit. De (junior) projectmedewerker verzorgt onder meer de correspondentie, archivering, agendering en verslaglegging. Ook is zij verantwoordelijk voor het plannen van vergaderaccommodaties, eventuele catering, e.d.

De projectleider en (junior) projectmedewerker komen gedurende de projectperiode in dienst bij **de Raden**. Tezamen vormen zij het projectteam baanbrekers. Het formele werkgeverschap ligt dan ook bij de Raden dit heeft als gevolg de verantwoordelijkheid van de uitvoering van het project bij de Raden ligt. Ook wordt de communicatie richting de schoolbesturen door de Raden verzorgd.

Ondersteuning van het projectteam

- Het projectteam kan expertise inzetten van UWV (een sectorspecialist) dan wel de gemeenten.
- Ook kan het projectteam een beroep doen op de regio-adviseurs van APPO en VOION.

Projectregie

De Raden voeren de regie op de beschreven activiteiten, wat niet betekent dat de Raden alle activiteiten ook zelf gaat uitvoeren. Verder worden de fases in een projectperiode onderscheiden, inclusief de werkzaamheden die daarbij horen en worden er afspraken gemaakt over de financiële processen.

Monitoring van de voortgang

De Raden stellen eens per vier maanden een voortgangsrapportage op en 13 weken na 30 april 2021 een definitieve eindrapportage. De rapportages beschrijven inhoudelijk de voortgang van het gehele project. Naast de inhoudelijke rapportage wordt een financiële rapportage opgesteld. De inhoudelijke rapportage volgt de indeling van het projectplan, de financiële rapportage volgt de begroting van het plan. De Raden bespreken de tussenrapportages met de stuurgroep op nader te bepalen momenten.