



10. Uitstroom



Routekaart banenafpraak primair onderwijs

Introductie



Wil jij invulling geven aan de banenafpraak maar weet je niet hoe je moet beginnen?

Deze routekaart helpt je op weg

Deze routekaart is een uitgave van de PO-Raad en VfPf en is tot stand gekomen met medewerking en raadpleging van De Normaalste Zaak, het inclusieve werkgevers netwerk met 750 partners en een [eigen onderwijs netwerk](#).

De routekaart is opgesteld om onderwijswerkgevers in het PO te informeren, inspireren en wegwijs te maken in alle informatie die nodig is om invulling (te gaan) geven aan de banenafpraak.

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](#).

Veel succes! PO-Raad, VfPf, De Normaalste Zaak

Introductie



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

De samenleving wordt steeds diverser. 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.

We doen graag een aantal suggesties waar je informatie en praktische tools kunt vinden om naast het invullen van de banenafpraak ook in een breder kader aan de slag kunt met een divers en inclusief personeelsbeleid.

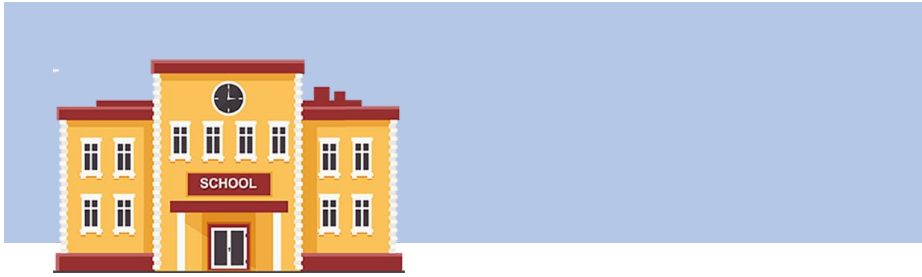
Wil jij ook aan de slag met diversiteit en inclusie in jouw team, maar weet je niet waar je moet beginnen? Met [de toolbox aan de slag met Diversiteit en Inclusie van het Arbeidsmarktplatform PO](#) werk je stap voor stap aan een diverser en inclusief team

Zet met het [Netwerk Onderwijswerkgevers van De Normaalste Zaak](#) samen met andere scholen concrete stappen richting een inclusieve onderwijssector. Zodat ook mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hun talenten kunnen inzetten binnen het onderwijs.

Routekaart banenafpraak voor het PO

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



1. Over de banenafspraken

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 banenafspraken. Het kabinet en de sociale partners hebben in de [Wet banenafspraken](#) vastgelegd dat werkgevers extra banen, ook wel participatiebanen genoemd, moeten creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit geldt ook voor het primair onderwijs. Er is een [wetsvoorstel \(okt 2023\)](#) voor vereenvoudiging banenafspraken in de tweede kamer om het simpeler en aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

 [De Normaalste Zaak](#) houdt de ontwikkelingen rondom relevante wet- en regelgeving voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in de gaten en organiseert regelmatig online sessies voor werkgevers.



Meer uitleg over de banenafspraken in dit korte filmpje:

[Wat betekent de banenafspraken voor het funderend onderwijs](#)

Motivatie

Het inzetten van mensen uit de banenafspraken biedt veel toegevoegde waarde voor een team. Het team als geheel 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 primair onderwijs vanuit haar maatschappelijke rol een voorbeeldfunctie vervult. Er zijn al veel mooie voorbeelden in het onderwijs waar er met succes mensen ingezet zijn, o.a. in ondersteunende functies. Ben jij bezig met inclusief werkgeverschap, de strategische personeelsplanning (SPP), anders organiseren of creëren van nieuwe functies in jouw schoolorganisatie, denk hierbij dan ook aan de inzet van deze groep.

1. Over de banenafspraken

Berekening aantal banen binnen uw schoolorganisatie

Voor het primair onderwijs wil men structureel 4020 extra banen gerealiseerd hebben. Ook jouw schoolorganisatie moet hier aan bijdragen. Om te berekenen hoeveel banen dat voor jouw 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.

* Het beleidsportaal XBRL heeft over de periode 2022-2023 nog niet voldoende informatie opgeleverd. De vragen waren te divers ingevuld. Deze zijn nu aangepast. We hopen dat ze eind 2024 wel informatie geven.

Verplichte rapportage banenafspraken

Een goed en actueel beeld van het totaal aantal gerealiseerde banen in het PO bestaat nog niet. Om dat op te lossen is besloten dat het voor schoolorganisaties vanaf verslagjaar 2022 verplicht is om te rapporteren over de banenafspraken. Schoolorganisaties 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 primair gerealiseerd zijn en welke acties schoolbesturen hebben ondernomen op de banenafspraken. *

Lees meer:

- [Bijna 40% schoolorganisaties had werknemers via banenafspraken | PO-Raad \(poraad.nl\)](#)
- [Aanleveren beleidsinformatie via XBRL 2022 | PO-Raad \(poraad.nl\)](#)

1. Over de banenafsprak


Welke mensen komen in aanmerking voor een baan via de banenafsprak

- 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 banenafsprak.

 [Bekijk het informatiefilmpje](#) met meer uitleg en [de leaflet van het UWV](#).

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



1. Over de banenafpraak

Gemeente of UWV stelt vast of iemand tot doelgroep behoort

Mensen die onder de Participatiewet vallen, kunnen op 3 manieren in het doelgroepregister komen:

- 1) Het UWV heeft vastgesteld dat ze tot de doelgroep banenafpraak 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 25.000 banen](#)' is met ondersteuning van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in het leven geroepen om overheidswerkgevers te ondersteunen bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking.

i Informatie, ervaringen & inspirerende voorbeelden

Op de website [Op naar de 25.000! banen](#) is informatie & inspiratie voor overheidswerkgevers te vinden. Hoe kunnen overheidswerkgevers een kans geven aan mensen met een arbeidsbeperking? Wat betekent de Banenafpraak precies voor jouw sector, organisatie of afdeling? Er worden ervaringen gedeeld, je ziet inspirerende voorbeelden en je 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

De PO-Raad heeft een interviewreeks gemaakt over de banenaafspraak met als doel scholen en organisaties te inspireren. Stuk voor stuk inspirerende verhalen om de kansen achter de banenaafspraak te belichten.

Interview 12 oktober 2023

Gitte Nagel was meerdere jaren een inspirerende leerkracht in het voortgezet speciaal onderwijs (vso). "Het vso was voor mij aanvankelijk geen liefde op het eerste gezicht," geeft Gitte toe. "Maar toen ik de kans kreeg er mijn eigen draai aan te geven en de puberteit van deze jongeren te ervaren, was ik verkocht. Ik hield focus op wat deze jongeren wél kunnen. Zo zocht ik de samenwerking met een lokale winkeliersvereniging en het theater waarmee deze jongeren meer zichtbaar werden in de wijk. Ik dacht, deze harmonisatie van de arbeidstoeleiding (de weg naar werk) zou voor meer scholen kunnen werken. Ik miste namelijk een schakel van het onderwijs naar de maatschappij. Als de stap naar de maatschappij niet vanzelfsprekend is, moet je deze jongeren niet nog een keer alles hetzelfde laten overdoen, maar ze juist leren om bijvoorbeeld een goede collega te worden. Meer learning on the job. Dit is nou precies de manier waarop de Job Academie werkt.



Lees [hier](#) het volledig interview met Gitte.



2. Bewustwording



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 heeft daarom misschien niet jouw hoogste prioriteit. Dat is jammer: 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 uit de banenafpraak. Veel mensen uit de banenafpraak 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 je schoolleiders

Schoolleiders hebben veel op hun bord. Het invullen van de banenafpraak staat mogelijk niet bovenaan op het prioriteitenlijstje. Het is belangrijk om hen 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 meer dan ooit 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



1. Vraag eens uit in de school/scholen binnen jouw schoolorganisatie wat er al (is) gebeurd op het gebied van het invullen van de banenafspraken 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 banenafspraken en inclusief werkgeverschap hierop aan?
4. Staat er al iets beschreven in het HR-beleid over het invullen van de banenafspraken en/of inclusief personeelsbeleid?
5. Ga naar netwerkbijeenkomsten - 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 banenafspraken](#) 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.

3. Draagvlak: voorwaarden voor succes

| | |
|--|--|
| Kartrekker | zorg voor een kartrekker met commitment: voor iemand die tijd en middelen ter beschikking heeft. |
| Budget | maak als schoolorganisatie centraal een budget vrij. |
| Betrek collega's | deel met collega's dat je aan de slag wilt met het invullen van de banenafpraak en doe een oproep wie mee wil denken en/of ambassadeur wil zijn. |
| Realistisch | stel een plan met doelstellingen op, leg de lat niet te hoog en neem de tijd! |
| Integreer in strategisch HRM-beleid | neem de plannen en doelstellingen op het in het strategisch HRM-beleid. |
| Zoek en vraag hulp | roep hulp in van organisaties die kunnen helpen, je staat er niet alleen voor! (In deze routekaart volgen nog vele tips.) |
| Formatie | 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? |
| Continu proces | 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 schoolorganisatie, directie, PGMR 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

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 schoolorganisatie-brede opgave en borg dat iemand het daadwerkelijk gaat oppakken (denk aan een specifieke projectleider/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 [Werkgevers Servicepunt](#) 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.
13. Spar eens met een [adviseur van het VfPf](#), zij denken graag mee!

3. Draagvlak – voorbeelden handreikingen inspiratie onderwijs

In “[Het goede voorbeeldenboek banenafspraken in het PO: Zonder waarde geen plaatsing](#)” staan veertien cases in het kader van de Banenafpraak in het Primair Onderwijs. Ondanks dat de voorbeelden uit 2016 zijn, zijn het mooie voorbeelden die als inspiratie kunnen dienen.

Disworks heeft een [differential 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



4. Invullen van banen - 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 nodig 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:

- *conciërge*
- *administratief ondersteuner*
- *onderwijsassistent*
- *Evenementenmedewerker* om alle activiteiten op school te helpen organiseren.

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 bij jou 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



1. **SPP** Ben je al bezig met [Strategische Personeels Planning \(SPP\)](#)? 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 uit de banenafpraak. Lees bijvoorbeeld de brochure [Haal ander talent binnen door werk anders te organiseren](#) van de AAVN.
3. **Job- en teamcraften** Wil je jouw team meenemen in het anders organiseren? Denk dan 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 schoolorganisatie in de regio of je samen kunt werken bij het creëren van een baan voor iemand met een arbeidsbeperking

4. Banen creëren - voorbeelden onderwijs

De PO-Raad heeft een interviewreeks gemaakt over de banenafspraken met als doel scholen en organisaties te inspireren. Stuk voor stuk inspirerende verhalen om de kansen achter de banenafspraken te belichten.

Banenafpraak: volwaardig deel uitmaken van onze maatschappij

Interview 1 november 2023

In de wereld van het onderwijs zijn er altijd pioniers die gedreven worden door nieuwe ideeën en een passie voor innovatie. Xandra Pieters, locatiedirecteur van Harbour Bilingual, is zo'n pionier.

Toen Gitte Nagel samen met Paul Meeuwsen van de Job Academie in 2019 een presentatie gaf over de banenafspraken en hoe deze vanuit Stichting BOOR met de Job Academie kon worden ingevuld, was ze verkocht. BOOR verzorgt het openbaar (speciaal) basisonderwijs, voortgezet onderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs in Rotterdam.

[Lees hier verder](#) hoe de openbare basisschool voor tweetalig onderwijs, Harbour Bilingual met de Job Academie en zo al 3 studenten van de Job Academie een vaste baan hebben aangeboden.

Lees in deze [factsheet over de Job Academie](#) meer over de begeleiding van de vso- en praktijkonderwijsleerlingen naar een baan .





5. Werving en selectie

Kandidaten zoeken met de Kandidatenverkenner banenafpraak

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

1. Je kunt anonieme profielen bekijken van mensen die onder de banenafpraak vallen en contact met hen opnemen via het Werkgevers Servicepunt.
2. Je kunt kenmerken als reisafstand, opleidingsniveau, het aantal uur dat een kandidaat wil werken, en in welke mate ze beschikbaar zijn voor werk bekijken.

Uw vacature verspreiden

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

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

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

Uw vacaturetekst: schrijf inclusief!

Zorg voor begrijpelijk en inclusieve vacatureteksten om kandidaten te bereiken. Goede tips vind je op: [Een inclusieve vacaturetekst schrijf je zo | Inspiratieplatform](#) en [In 5 stappen naar een inclusievere vacaturetekst](#)

Lees ook:

- De Normaalste Zaak: [Inclusief werven en selecteren](#)
- AWWN: [Aan de slag met objectief selecteren](#)



6. Regelingen en financiële tegemoetkomingen

Financiële tegemoetkomingen

Er zijn verschillende regelingen en financiële tegemoetkomingen waar je gebruik van kunt maken bij de invulling van de banenafpraak.

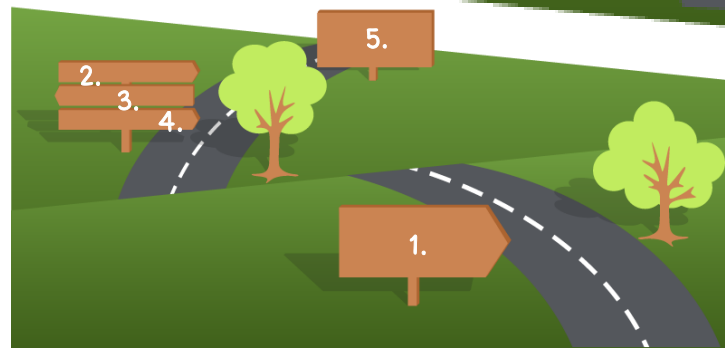
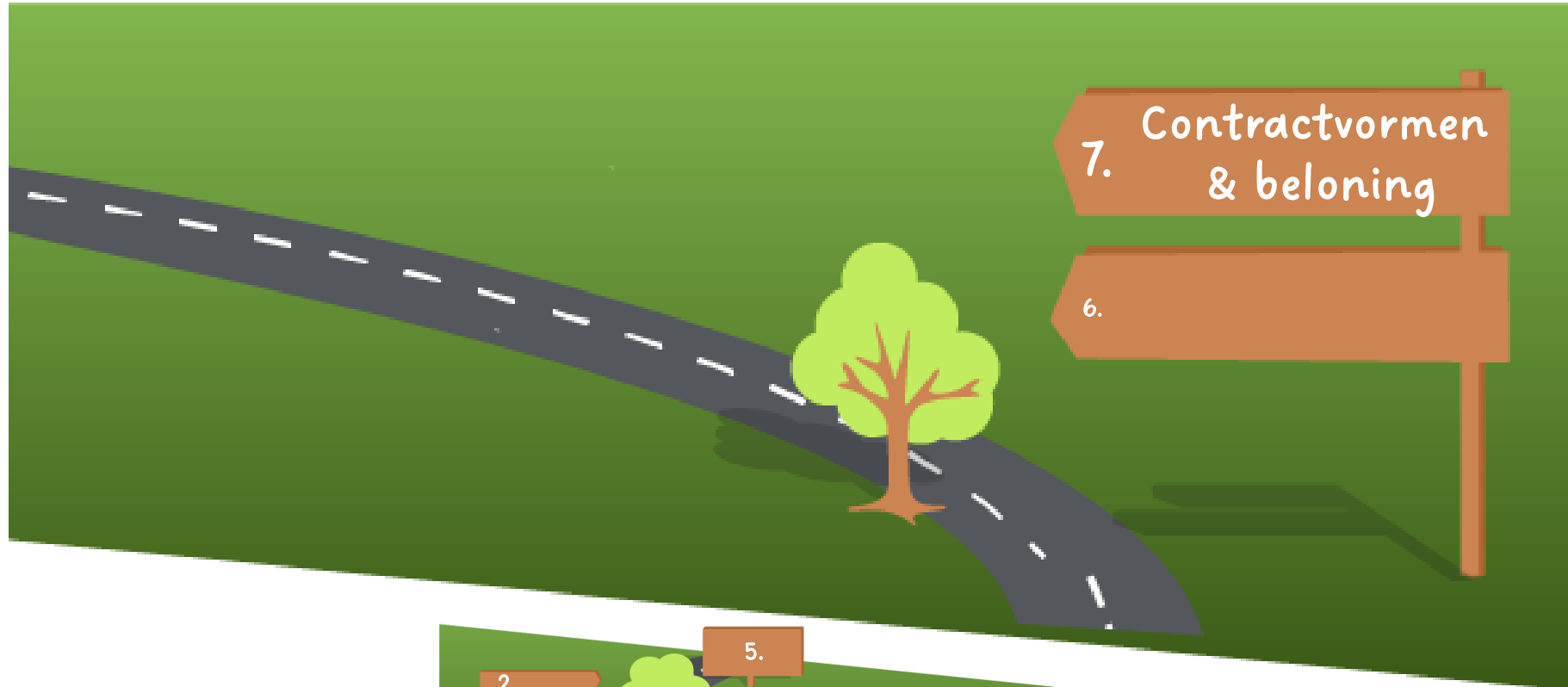
Denk daarbij bijvoorbeeld aan:

- loonkostensubsidie
- no-riskpolis looncompensatie bij ziekte
- Proefplaatsing
- Jobcoach
- Werkplekvoorzieningen

Welke voor jou 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 25000: [Welke \(financiële\) ondersteuning / regelingen zijn er? \(opnaarde25000.nl\)](#).
- Rijksoverheid: [Stimuleren aannemen mensen met arbeidsbeperking | Werken met arbeidsbeperking | Rijksoverheid.nl](#)
- De Normaalste Zaak organiseert regelmatig digitale bijeenkomsten over regelingen. Hou hiervoor [de agenda](#) in de gaten.



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:

| | |
|------------------------------------|--|
| Contract werkgever | de medewerker die je in dienst neemt telt mee voor het aantal participatiebanen voor jouw organisatie. |
| Inlenen/detacheren | 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. |
| Afspraken met leveranciers | bij uitbesteden telt de medewerker mee bij de formele werkgever en niet bij de inkoopende partij. |
| Werkervaringsplek aanbieden | telt officieel niet mee voor de banenafspraken. |

Kom je er bij je eigen werkgever 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 uit de banenafspraken. 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 - loonschalen

Loonschalen

In het cao-akkoord primair onderwijs 2023-2024 is afgesproken dat werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister (participatiebanen), de arbeidsvoorwaarden krijgen zoals deze voor alle werknemers in de sector gelden.

Zo krijgen zij net als andere werknemers een functiebeschrijving en de bijbehorende indeling in de salarisschaal.

De participatiebaanschaal is komen te vervallen.

Hoe wordt het salaris bepaald

De inhoud en de zwaarte van een functie bepalen in welke salarisschaal een medewerker wordt ingedeeld.

De laagste OOP-schalen zijn (in de laagste tredes) gebaseerd op het WML (wettelijk minimumloon).

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.

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.



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. Volg dan het [protocol interne 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](#) lees je 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



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?

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




8. Begeleiding in de praktijk



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 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 nieuwe katern Samen werken: Inclusief werkgeverschap in het onderwijs](#) gepubliceerd. Deze katern bundelt de kennis en ervaringen uit het [project Baanbrekers](#) 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 \(pag. 62\)](#)

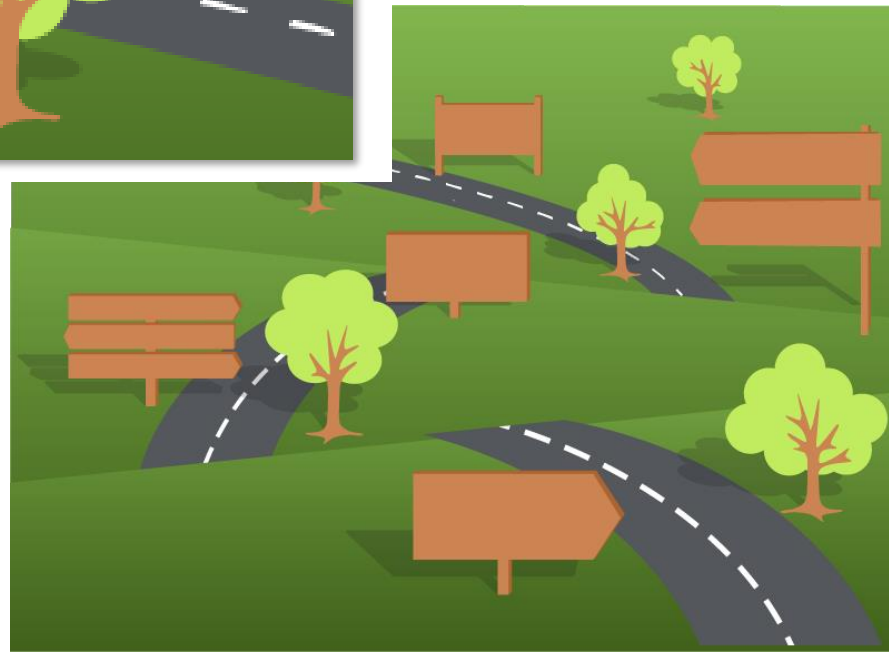
4. Interview: Kansen en zelfvertrouwen voor de schoolassistenten van morgen

“Sam vertelt over zijn begeleiding: Eerst was ik bij Harbour Bilingual als leerling en was Gerbry mijn stage begeleidster. 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 \(poraad.nl\)](#)



9. Duurzame inzetbaarheid



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 is 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 inclusie boodschap 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](#)

9. Duurzame inzetbaarheid



1. [VfPf](#) ondersteunt scholen bij het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. De medewerkers uit de banenafpraak die werkzaam zijn binnen een schoolorganisatie zijn onderdeel van het medewerkersbestand en worden dus meegenomen in de aanpak of interventie(s) die ingezet worden. Iedere schoolorganisatie kan zonder extra kosten een beroep doen op ondersteuning van het VfPf.
2. Handige tools van hulpmiddelen om bijvoorbeeld de gespreksvoering te vergemakkelijken of structuur aan te brengen voor medewerkers met een arbeidshandicap, vind je op [Participatiehulp.nl](#). Voorbeelden zijn: de balanskaart format voor een voortgangsgesprek/ontwikkelplan takenlijst, stille urenlijstje, stop- en hulpkaartjes.
3. Wil je dat medewerkers door ontwikkelen en kwalificaties behalen? Op [Werk-Portal.nl](#) vind je online leerprogramma's voor mensen zonder startkwalificatie.
4. 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](#).
6. Voor medewerkers met een chronische aandoening heeft [Fit for Work](#) allerlei praktisch 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.
7. 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

Interview: Een gouden ambassadeurskoppel

Wilco, oud-leerling, is na het behalen mbo diploma en werkervaringsplek in het kader van de banenafpraak, aan de slag op de personeelsadministratie. Inmiddels is hij als salarisadministrateur en ervaringsdeskundige een gewaardeerd lid van het Projectteam Banenafpraak.

Lees het [artikel](#) op de website van De Normaalste Zaak.

Interview: Inclusief werkgeverschap bij De Onderwijsspecialisten.

“De mensen die we via de Banenafpraak in dienst nemen, kunnen ook mensen zijn die al jaren thuiszitten en weer een eerste stap op de arbeidsmarkt willen zetten. Het is heel breed. Als een directeur een conciërge wil met wat levenservaring en overwicht, gaan we op zoek naar zo iemand. Het moet passen, ook bij de doelgroep van een schoollocatie.” Lees hier het volledige artikel:

[Inclusieve kansen: ondersteuning van jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt | PO-Raad \(poraad.nl\)](#)

Interview: Het team heeft mij zien groeien, als een bloem die open gaat”

Renske te Riet is secretariael medewerker en zit helemaal goed op haar plek. Ze heeft al 4,5 jaar een vast baan op de afdeling facilitair beheer. Haar afdeling gaat voor duurzaamheid op de lange termijn en zorgt voor elkaars welzijn. Haar jobcoach geeft waardevolle ondersteuning en is in de loop van de tijd steeds meer een sparringpartner geworden.

Lees het volledige interview met Renske op de website van de PO-Raad: [„Het team heeft mij zien groeien, als een bloem die open gaat" | PO-Raad \(poraad.nl\)](#)





10. Uitstroom



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.



VfPf kan schoolorganisaties adviseren en verwijzen naar re-integratie- en jobcoach organisaties om medewerkers goed te begeleiden in een effectief van-werk-naar-werk traject.

Medewerkers kunnen ook dusdanig gegroeid zijn in de functie dat ze willen doorgroeien naar een andere functie. Wanneer er geen doorgroei mogelijkheden zijn binnen jouw 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.

10. Uitstroom

Verlagingsgrond reglement Participatiefonds

Wanneer de werkgever begeleiding heeft aangeboden gedurende de contractperiode, bestaat er een verlagingsgrond in het reglement Participatiefonds (Pf) voor het geval de arbeidsovereenkomst toch ten einde komt.

De achtergrond van de beëindiging maakt dan niet uit, er wordt enkel gekeken naar stukken waaruit blijkt dat het gaat om een participatiebaan, en dat er begeleiding tijdens het dienstverband is aangeboden. Het Pf vindt het namelijk heel belangrijk dat mensen ook een redelijke kans krijgen, begeleiding helpt daarbij.

Mochten er toch uitkeringskosten ontstaan, dan wordt de eigen bijdrage verlaagd naar 10%.

Begeleiding bij re-integratie na ontslag

Ook voor ex-werknemers uit de banenafpraak geldt dat VfPf begeleiding biedt bij de re-integratie na ontslag. Bij de re-integratie wordt altijd eerst gekeken naar de mogelijkheden en wensen die iemand heeft om nog terug in het onderwijs te gaan werken.

Als deze mogelijkheden niet (meer) aanwezig zijn helpt VfPf de ex-medewerker om een passende baan te vinden buiten het onderwijs. Indien nodig wordt er een gespecialiseerde jobcoachorganisatie ingeschakeld voor de begeleiding.



Je kunt in [Mijn Pf](#) de status en voortgang van het re-integratietraject zien van ex-werknemers. Zij moeten dan wel een laatste contractdag hebben op of na 01-08-2022 én een WW-uitkering.



10. Uitstroom

9. Duurzame inzetbaarheid

8. Begeleiding

7. Contractvormen en beloning

6. Regelingen & financiële tegemoetkomingen

5. Werving en selectie

4. Banen creëren
3. Draagvlak
2. Bewustwording

1. Over de banenafpraak

designed by freepik.com

Tips

Overzicht websites

Checklist

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. Lees [hier](#) op de website van De Normaalste Zaak hoe je dit aan kunt pakken.
6. Creëer banen; eventueel tijdelijk boven de formatie en betaald loon vanuit het collectief.
7. Zet in op netwerk en samenwerking, bijvoorbeeld met andere besturen binnen het samenwerkingsverband of (onderwijs)regio, met De Normaalste Zaak, het werkgeversservicepunt.
8. Laat leerlingen van Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) of Praktijkonderwijs (PrO) instromen in een baan.
9. Zet in op een inclusief HRM beleid.
10. Sluit je aan bij De Normaalste Zaak en kom in contact met inclusieve onderwijs werkgevers.

OVERZICHT WEBSITES

1. Informatie banenafpraak algemeen

- In het [Kennisdokument Wet banenafpraak van het Ministerie van SZW](#) vind je de actuele wetgeving, de hoofdlijnen van de banenafpraak, de quotumregeling en antwoorden op veel gestelde vragen. De quotumheffing is opgeschort tot 1 januari 2024.
- De Banenafpraak: informatie & inspiratie voor overheidswerkgevers [Op naar de 25.000](#)
- [Informatiefilmpje UWV doelgroep register](#)
- [Factsheet UWV doelgroepregister \(uwv.nl\)](#)
- Wil je berekenen hoeveel banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak jij als overheidsorganisatie moet realiseren? Met deze ['Quotumcalculator'](#) van de Rijksoverheid stel je dit in maximaal zes stappen vast.

2. Banenafpraak en het onderwijs

- Filmpje: [Wat betekent de banenafpraak voor het funderend onderwijs](#)
- [Aanleveren beleidsinformatie via XBRL 2022 | PO-Raad \(poraad\)](#)
- [PO-Raad Extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking informatie en kort filmpje met uitleg](#)
- Met de [rekentool arbeidsplaatsen](#) kunnen scholen en schoolbesturen zelf berekenen hoeveel arbeidsplaatsen zij dit jaar en de komende jaren moeten realiseren. Voor een werknemer met een arbeidsbeperking telt 25,5 uur als een volledige baan.
- [De Normaalste Zaak](#) netwerk voor onderwijswerkgevers

OVERZICHT WEBSITES

3. Hulp en regelingen

- [Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie](#) UWV
- [Overzicht van de regionale werkgeversservicepunten voor personeelstekort' | Inspiratieplatform \(uwv.nl\)](#)
- [Infosheet uniforme loonwaardemeting.pdf \(samenvoordeklant.nl\)](#)
- Op de website van de [Stichting Register Loonwaardedeskundige](#) kun je contact opnemen met een Register Loonwaarde Deskundige
- [UWV externe jobcoach inhuren: hier moet je op letten](#)
- [Stimuleren aannemen mensen met arbeidsbeperking | Werken met arbeidsbeperking | Rijksoverheid.nl](#)

4. Banen creëren

- [Handreiking functiecreatie](#) van het Arbeidsmarktplatform PO.
- [In 5 stappen naar een inclusievere vacaturetekst.](#)
- [Een inclusieve vacaturetekst schrijf je zo | Inspiratieplatform \(uwv.nl\).](#)
- De komende jaren staat het onderwijs voor grote uitdagingen. Het maken van een [Strategisch Personeelsplanning \(SPP\)](#) kan de sleutel zijn voor schoolbesturen om zowel een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers te worden als om in te spelen op ontwikkelingen zoals de banenafpraak.
- Wil je jouw team meenemen in het anders organiseren werk? Denk dan eens aan het inzetten van [job- en teamcraften](#). Dit biedt mogelijk ook kansen om een medewerker uit de banenafpraak in te gaan zetten voor bijvoorbeeld extra ondersteuning.

OVERZICHT WEBSITES

5. Werving & selectie

- [Kandidatenverkenner banenafspraak.](#)
- [Werkgeversservicepunten.](#)
- [Erkende jobcoachorganisaties.](#)

6. Begeleiding Onderwijsorganisaties

- [Vervangingsfonds Participatiefonds Vind uw regioteam \(vfpf.nl\).](#)
- [Home | PO-Raad \(poraad.nl\).](#)
- [De Normaalste Zaak netwerk onderwijswerkgevers](#)

7. Begeleiding

- [Generieke Werkwijze Begeleiding van De Normaalste Zaak](#) 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.
- [Protocol interne jobcoaching.](#)
- Een mooi initiatief is de [Harrie Helpt training van CNV.](#) De Harrie Helpt-training is een tweedaagse training waarin de deelnemer opgeleid wordt tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking: de Harrie.

OVERZICHT WEBSITES

8. Duurzame inzetbaarheid

- <http://www.participatiehulp.nl/tools>.
- Voor medewerkers met een chronische aandoening heeft Fit for Work allerlei praktisch tools ter ondersteuning.
- In 10 stappen naar inclusief leiderschap.
- Als bedrijf kun je aansluiten op MBO-onderwijs en leerbanen of stages aanbieden.
- Regionaal leerwerkloket.
- Handreiking Leven Lang Ontwikkelen (LLO) – Derde leerweg.
- Financiële mogelijkheden subsidies en fondsen voor erkende leerbedrijven.
- Subsidieregeling praktijkleren.
- Het boek “Omdat het kan!, HRM handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt” van Annet de Lange, praktisch met veel informatie en tips.

9. Inspiratie

Arbeidsmarktplatform PO:

- Toolbox aan de slag met Diversiteit en Inclusie
- Het goede voorbeeldenboek banenafpraak in het PO: Zonder waarde geen plaatsing.

AWVN:

- De waarde van inclusief werkgeven, Verschil smaakt naar meer
- Een arbeidsmarkt voor iedereen. Manifest voor gelijke kansen
- Nationale voorbeeldenbank inclusief werkgeven
- Toolbox gelijke kansen op de arbeidsmarkt

En ook:

- Brochures werken met een beperking (Disworks)
- Inclusiescan (Eelloo)
- Factsheet Hoe begeleidt Stichting Boor vso- en praktijkonderwijsleerlingen naar een baan op de eigen scholen? (Job Academie)
- Checklists voor het ontwikkelen van toegankelijke informatie (Pharos)
- Routekaart 'Beren op de weg naar participatie' (Zestor)

Checklist invulling banenafspraken primair onderwijs



Handige afvink- en actielijst met alle aandachtspunten voor de 10 de stappen uit de routekaart. Deze interactieve PDF vind je op: [Routekaart banenafspraken in het primair onderwijs | VfPf](#)