






➔ Inclusief werkgeverschap in het onderwijs na Baanbrekers

In 2020 verscheen er al een praktijkvoorbeeld op de website [samenvoordeklant.nl](https://www.samenvoordeklant.nl) over Baanbrekers, een tweejarig project van de PO- en VO-raad om de banenafpraak in het primair en voortgezet onderwijs een impuls geven. Hoe ging het verder en wat gebeurt er nu na het project?

Begin 2020 lag het project Baanbrekers mooi op koers om 72 onderwijsgevers te adviseren en te helpen bij het implementeren van inclusief werkgeverschap. Maar toen kwam corona kwam alles op losse schroeven te staan. “De mogelijkheid om scholen te bezoeken viel ineens weg”, vertelt Peter Vos, destijds projectleider Baanbrekers. “In overleg met OCW hebben we insteek omgegooid van praktische individuele ondersteuning naar stimuleren van kennisuitwisseling tussen scholen in online groepen. Want dat kon digitaal. Bovendien hadden HR-medewerkers ineens meer tijd voor online bijeenkomsten.”

Inspiratiesessies

Er kwamen tien regionale inspiratiesessies om aan 140 schoolbesturen te laten zien hoe je van ambitie tot actie komt,

online. Telkens met werkgeversadviseurs van het WSP erbij zodat de schoolbestuurders makkelijk contact kunnen leggen en hun vragen kunnen stellen. “We gingen na welke thema’s bij de scholen leven en iemand presenteerde en een goed voorbeeld, meestal uit de onderwijssector. Ook gaven we een podium aan relevante lokale ontwikkelingen.” Achteraf vindt Vos de online-aanpak niet eens zo gek. “Wij willen scholen niet vertellen hoe het moet, dat kunnen ze beter van elkaar leren. Bovendien was het online veel makkelijker om goede voorbeelden uit de andere kant van het land te laten zien.”

Arrangement als basis

Het verbindingsarrangement tussen de PO-Raad en de VO-Raad enerzijds en de arbeidsmarktregio’s anderzijds vormde de basis van de regionale sessies. Het arrangement legt vast dat er per arbeidsmarktregio één aanspreekpunt is waar een schoolbestuur terecht kan met vragen. Vos: “Dat arrangement is een intentieverklaring om aan de slag te gaan met de Banenafpraak. Meestal maken we bij een arrangement afspraken over werving, vacatures en voorzieningen. In dit geval niet, om zo schoolbesturen de kans te geven om de invulling lokaal in te richten zoals daar past.”

WSP als eenheid presenteren

Joppe van Woudenberg - toen nog projectmedewerker bij Baanbrekers - was blij met de aanpak. “Het arrangement heeft het regiodenken in gang gezet. Michiel Huisman - adviseur bij het Landelijk WSP Gemeenten - heeft daarvoor contact gelegd met gemeenten en zijn collega met UWV. We hebben laten zien dat scholen altijd bij een WSP kunnen aankloppen.



Daar wordt dan intern wel uitgemaakt of het aan de gemeente of aan UWV is om te antwoorden. Uit de contacten kwamen mooie dingen voort. Bijvoorbeeld een schoolbestuur dat bij nu bij elke vacature standaard bij het WSP vraagt of ze iemand die geschikt is of voor wie de functie geschikt gemaakt kan worden.”

Lokale insteek nodig

Maar is een centrale aanpak niet efficiënter? Volgens Van Woudenberg werkt dat in het onderwijs niet zo. “De PO-Raad en VO-Raad zijn geen werkgevers. Als zij de koers zouden uitzetten, zouden de bestuursvoorzitters van scholen heel snel zeggen: ga van mijn stoel af! En ook de directeuren binnen een schoolbestuur hebben veel autonomie. Besluitvorming duurt daardoor lang, maar als je het proces zorgvuldig doorloopt gaat de uitvoering soepeler.”

“Als iemand binnen een schoolbestuur eenmaal voor inclusief werkgeverschap gaat, zie je echt beweging ontstaan”, vult Vos aan. “Op veel plekken worden van basis- en voorgezet onderwijs onder één dak samengevoegd tot zogenoemde kindcentra. De facilitaire diensten die daar worden gevraagd bieden kansen om het werk op een school anders en inclusiever te organiseren. Ik ben een keer gebeld door een directeur die een toezichthouder nodig had; binnen drie weken liep er een door het WSP geleverde kandidaat rond. Dát krijg je voor elkaar als alles rond inclusief werkgeverschap op orde is. Voorbereiding, afstemming, samenwerking en dan aan de slag.”

Wat is er in twee jaar bereikt?

Toen Baanbrekers een jaar geleden werd afgerond had het project 215 schoolbesturen (17 procent van de sector) bereikt en verbonden met regionale werkgeversdienstverleners. De helft daarvan zegt aan de slag te zijn of te willen met inclusief werkgeverschap. Verder stelden 75 besturen een plan van actie op.

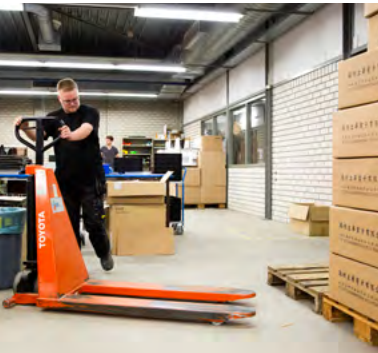
Er is een momentum ontstaan. Hoeveel banen heeft het opgeleverd? Vos benadrukt dat Baanbrekers niet als opdracht had banen te creëren; dat is echt de verantwoordelijkheid van de schoolbesturen zelf. Bovendien was de doorlooptijd om van idee tot baan te komen niet overal voorhanden. Van Woudenberg denkt dat zo'n resultaatverplichting ook niet past in de onderwijsstructuur. Daardoor zouden mensen eerder afhaken.

Werken aan continuïteit

Tegen het eind van Baanbrekers vreesde Vos dat de aandacht voor het onderwerp, het netwerk en de contacten na afloop zouden inzakken. “Daarom heb ik geprobeerd te zorgen voor continuïteit. Eerst door een verbinding te leggen met de regionale aanpak voor het personeelstekort. Maar dat kwam voor veel regio's te vroeg. Ik heb het praktische netwerkonderdeel ondergebracht bij het Netwerk Onderwijswerkgevers van De Normaalste Zaak. Nu organiseren we maandelijks bijeenkomsten met en door onderwijswerkgevers en partijen zoals de Programmaraad, vooral namens WSP's, gemeenten, CAOP en Voion. Joppe bleef er vanuit de raden beleidsmatig aandacht aan besteden.”

Leernetwerk 2.0 Noorderwijzer

Van Woudenberg geeft een voorbeeld van wat ze in het jaar na Baanbrekers deden. “Als raden en De Normaalste Zaak zitten we aan tafel bij Noorderwijzer; veertien schoolbesturen in Drenthe die samen het personeelstekort aanpakken. Zij zien in inclusief werkgeverschap als een van de oplossingen. Wat we het laatste jaar bij Baanbrekers deden herhaalden we daar in een 2.0 versie: een leernetwerk opzetten en sessies organiseren. Baanbrekers is er niet meer, maar de geest ervan is niet helemaal verdwenen.”



TIPS

- Betrek lokale of regionale experts van het WSP. Als scholen al iemand kennen is de drempel om een vraag te stellen veel lager.
- Zorg als school dat je eerst je visie op inclusie werkgeverschap bepaalt en ga vandaaruit werken. (WSP, lok scholen uit om dat te doen).
- Investeer in een interne verantwoordelijke/projectleider bij scholen die verbindingen legt en zorgt dat er aandacht blijft voor het onderwerp. De Programmaraad en De Normaalste Zaak zouden goede partijen zijn om te maken bij schoolbesturen die zo'n persoon gaan zoeken.
- Neem de tijd. Een plan voor inclusief werkgeverschap staat er niet 1,2,3. Het duurt al gauw een jaar voordat je iedereen goed en wel gesproken hebt. En besluitvorming in het onderwijs gaat niet snel. Als een project maar een paar maanden loopt durft een onderwijspartij het vaak niet eens aan om in te stappen.
- Hou er rekening mee dat de sector heel erg overvraagd wordt. Het primaire proces staat altijd voorop. Het verbeteren van de eigen bedrijfsvoering komt vaak achteraan en de banenafpraak al helemaal. En bij deelname aan een project is er de neiging om bij de eerste de beste tegenslag op te geven. Dat vraagt om een stevige basis aan de start en een goed fundament voor samenwerking.
- Zorg voor meer urgentie door een link te leggen naar bijvoorbeeld het personeelstekort, vergroten kansengelijkheid of aanpakken van achterstanden.

- Een goede relatie tussen schoolbestuur en WSP is de belangrijkste succesfactor. Dat vraagt om zorgvuldig relatie- en verwachtingenmanagement. Er ontstaan snel misverstanden. Het gebeurt wel dat een schoolbestuur zegt: doe maar iemand uit de Participatiewet terwijl ze iemand uit de banenafpraak bedoelen. Dan verwachten ze een bepaalde dienstverlening, maar ze vragen om iets anders.
- Kleine stappen die structureel onderdeel worden van de manier van werken zetten meer zoden aan de dijk dan veel energie steken in kortdurende projecten.

Links en Downloads

- [Netwerk onderwijswerkgevers De Normaalste Zaak](#)
- [Samen Werken - Inclusief werkgeverschap in het onderwijs](#)
- [Anders kijken maakt scholen sterker](#)
- [Werkboek Samenwerken aan inclusie](#)



Contactpersonen

- Peter Vos
voormalig projectleider Baanbrekers bij de VO-raad en
huidig projectleider Netwerk Inclusieve Onderwijswerkgevers
bij De Normaalste Zaak
E-mail: petervos@denormalstezaak.nl
- Joppe van Woudenberg
voormalig projectmedewerker Baanbrekers en beleidsmedewerker
banenafpraak, diversiteit & inclusief werkgeverschap en
huidig directiesecretaris bij de VO-raad
E-mail: joppevanwoudenberg@VO-Raad.nl
- Michiel Huisman
adviseur bij het Landelijk WSP Gemeenten
E-mail: michiel.huisman@lwspgemeenten.nl

Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk/inclusief-werkgeverschap-het-onderwijs-na-baanbrekers

Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

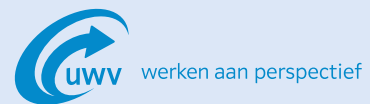
- www.samenvoordeklant.nl/praktijk

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden