

Een parel uit de regio Noord-Holland
Een **pakkend** verhaal over
het in dienst nemen van mensen
met **afstand** tot de **arbeidsmarkt**

Parelbeschrijving: Banenafspraak

30 schoonmakers uit de SW gedetacheerd bij de Gooise Scholenfederatie

De Gooise Scholenfederatie (GSF) zocht vier jaar geleden naar een betere oplossing voor de schoonmaakwerkzaamheden van alle scholen. De kwaliteit van het schoonmaakbedrijf vond men namelijk onder de maat. Omdat GSF het belangrijk vindt om verantwoord met gemeenschapsgeld om te gaan, onderzocht het bestuur de mogelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking in te schakelen. Bij andere scholen was weinig ervaring om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. De Gooise Scholenfederatie waagde de sprong in het diepe en detacheerde 30 schoonmakers uit de sociale werkvoorziening.

Mark de Haas, CVB-lid, vertelt waarom zij voor deze constructie hebben gekozen en waarom juist het onderwijs geschikt is om banen te bieden aan mensen met een beperking.

Maatschappelijke betrokkenheid

Mark: "Een banenafpraak was er nog niet. We zijn met deze samenwerking gestart omdat we echt op zoek waren naar een verbetering van de kwaliteit van de schoonmaakdiensten. We waren ontevreden over het schoonmaakbedrijf dat we hadden. Vanuit onze strategische visie vinden we het belangrijk om maatschappelijk verantwoorde keuzes te maken. Daarom ontstond het idee om met het regionale SW-bedrijf TOMIN samen te werken. We hadden op kleine schaal ervaring met TOMIN voor onze groenvoorziening. Er waren nog wat onzekerheden. De schoonmakers van TOMIN werken overdag in plaats van 's avonds en dat vraagt een andere organisatie. En we wisten niet hoe medewerkers en leerlingen zouden reageren.

Bovendien was er een investering nodig voor apparatuur. Het was voor ons een grote stap maar we hebben toch besloten 30 mensen te detacheren. De belangrijkste reden voor dat besluit was dat we niet wisten hoe we de kwaliteit anders hadden kunnen verbeteren. We hebben een zakelijke overeenkomst waarvan de meerwaarde veel verder gaat dan alleen de verbetering van kwaliteit.

We werken met gemotiveerde medewerkers; zij zijn een constante factor, we worden volledig ontzorgd en we krijgen ontzettend veel positieve reacties van medewerkers en leerlingen. Wij zijn ervan overtuigd dat het in dienst nemen van mensen met een beperking onze organisatie op alle fronten meer oplevert."



'Het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt levert op alle fronten meer op.'



Mark de Haas
lid CVB de Gooise Scholenfederatie

Structuur

Volgens Mark heeft een scholengemeenschap alle eigenschappen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een duurzame baan te geven. De structuur die een school biedt, blijkt eigenlijk precies de structuur die ervoor nodig is om sw-medewerkers succesvol in te schakelen. De regelmaat, vaste tijden en duidelijke omschrijving van werkzaamheden geven de medewerkers houvast en stabiliteit. En omdat de hele organisatie op die structuur is ingesteld, is een aansluiting met leerlingen, docenten en schoolmedewerkers ook erg makkelijk. Dat leidt tot een grote betrokkenheid, weinig verloop, een vast en hecht team en vooral trotse en blij medewerkers.>>

De Gooische Scholen Federatie bestaat uit 8 samenwerkende scholen voor voortgezet onderwijs in de Gooi en Vechtstreek, ieder met een eigen gezicht. www.gsf.nl

Parelbeschrijving: Banenafspraken



Joop van Drie
conciërge bij GSF, samen
met het schoonmaakteam

Overal bij betrokken

Joop van Drie is conciërge op twee locaties van de GSF. Hij ziet dagelijks wat het effect is op de school en op de mensen zelf. Joop: "Ik zou het niet meer anders willen hebben. Het zijn heel betrokken mensen die het fijn vinden om bij de school te horen. Ze zijn onderdeel van de organisatie en doen overal aan mee, van lunchen in de kantine tot personeelsuitjes."

"Volgens mij hadden we
het 10 jaar
eerder moeten
doen."

Een constante factor

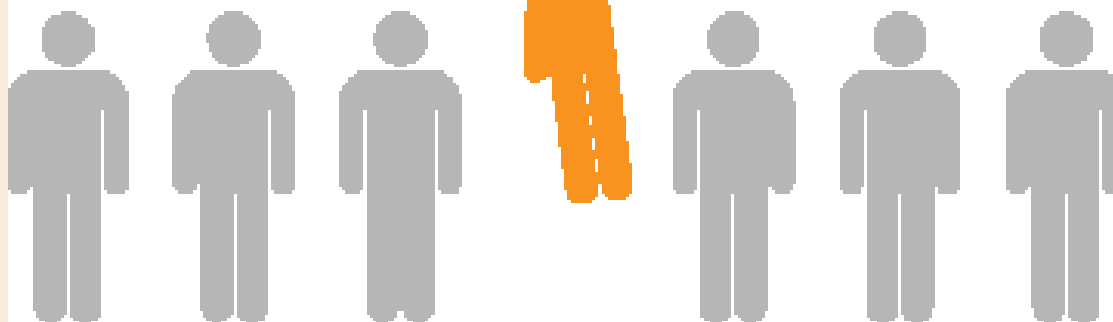
"De medewerkers voelen zich thuis. Ze werken overdag en lopen rond tussen de leerlingen. Het is voor ons een constante factor. Als de medewerkers weten wat ze moeten doen, dan gaat het heel goed. Om mensen met een beperking aan te sturen, loopt alle communicatie over de werkzaamheden via een voorman die zorgt voor de praktische zaken."

Een goede klik

Met de voorman moet een goede klik zijn. Leerlingen waarderen de medewerkers ook heel erg. Zij zien hoeveel werk het is om schoon te maken. Een keer is er iets gebeurd waarop we een leerling hebben aangesproken. We hebben toen gezegd: 'ga jij dat maar uitleggen aan de schoonmaker.' Het probleem was snel opgelost.

Een van de leerlingen nam zelfs een keer een appeltaart voor de schoonmakers mee. De medewerkers zelf zijn heel trots dat zij werk hebben op een gewone school. Onderling kunnen zij heel goed met elkaar overweg. Als er eens iemand ziek is, is hij de volgende dag alweer beter. Het is zelfs eens voorgekomen dat een medewerker eerder terugkwam van vakantie omdat hij weer wilde werken. Volgens mij hadden we het 10 jaar eerder moeten doen."

Op de vraag of deze constructie extra inspanning kost is het antwoord van Joop heel eenvoudig: "Als je menselijk bent, kost dit geen extra inspanning. Het is heel simpel: laat mensen in hun waarde en laat zien dat zij belangrijk zijn. Daardoor zijn nu mensen aan het werk die anders thuis zouden zitten ■"



In **2013** spraken
werkgevers en
werknemers en
het kabinet in het
Sociaal Akkoord
met elkaar af om
banen te creëren
voor mensen met
een **afstand** tot de
arbeidsmarkt.
Deze afspraken zijn
vastgelegd in de **wet**
Banenafspraken.
Het VO creëert
gezamenlijk
2640 banen
vóór **2023**.