

ID'ERS IN DE SCHOOL

- eindrapport -

Drs. H.S. Dekker
Drs J. Mur
Drs J.A.E. Rigter
Dr. S.W. van der Ploeg

Amsterdam, juni 2004
Regioplan publicatienr. 1183

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van Sectorbestuur
Onderwijsarbeidsmarkt (SBO).

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding.....	1
2	Onderzoeksopzet en -verantwoording	3
2.1	Selectie cases	3
2.2	Interviews	4
3	Beleidskader ID-banen	5
3.1	ID-banen onder de WWB.....	5
3.2	ID'ers in het onderwijs	8
4	Samenvatting en conclusies	11
5	Casebeschrijvingen	19
5.1	Den Helder	19
5.2	Utrecht	24
5.3	Den Haag	29
5.4	Leeuwarden	33
5.5	Eindhoven.....	42
5.6	Enschede.....	45
5.7	Amsterdam	52
5.8	Sittard	60

1 INLEIDING

Om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (langdurig werklozen) een vaste baan in nuttige functies te geven, zijn de zogenaamde in- en doorstroombanen (ID-banen) gecreëerd. Met name in de publieke sectoren onderwijs, zorg, veiligheid en kinderopvang is op die manier een grote capaciteit aan werknemers in ondersteunende functies ontstaan. Gemeenten kregen tot voor kort subsidie van het Rijk om het ‘Besluit ID-banen’ uit te voeren.

Met de nieuwe Wet werk en bijstand is het budget voor de ID-banen van het Rijk naar de gemeenten gegaan en toegevoegd aan het reïntegratiebudget. Daarnaast zijn er flinke bezuinigingen doorgevoerd op de gemeentelijke reïntegratiebudgetten en de budgetten die voorheen bedoeld waren voor de ID-banen en de WIW-banen. Gemiddeld genomen hebben gemeenten ruim twintig procent minder te besteden aan reïntegratie, waaronder ook de oude ID-banen vallen. Veel gemeenten zijn daarom bezig met het terugdringen van het aantal ID-banen en het bevorderen van de doorstroom van ID’ers naar regulier werk. Voor de sectoren en instellingen waar veel ID’ers werkzaam zijn, is dit een bedreiging.

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) heeft de indruk dat ID’ers in het onderwijs een belangrijke bijdrage leveren aan het leer- en werkklimaat. Doordat een deel van deze ondersteunende capaciteit dreigt weg te vallen, kan daarmee ook het leer- en werkklimaat binnen het onderwijs aangetast worden. Het SBO maakt zich sterk om het werk te behouden dat nu door ID’ers wordt gedaan. Dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door ID’ers te laten doorstromen naar regulier werk binnen de school (eventueel met subsidies), door een deel van het salaris zelf te bekostigen, of door doorstroomekken te creëren, waarbij taken met tijdelijke werknemers worden uitgevoerd. Het SBO heeft daarvoor een infopunt ID-banen ingericht.

Het SBO heeft Regioplan Beleidsonderzoek gevraagd een kwalitatief onderzoek uit te voeren naar de noodzaak van het behoud van het werk dat ID’ers verrichten. Op basis van de doelstelling van het onderzoek is een antwoord gezocht op de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe ondersteunen ID’ers binnen scholen het werkklimaat en het leerklimaat?
2. Hoe kunnen werkgevers in het onderwijs (besturen) ervoor zorgen dat de ondersteunende functies in het onderwijs behouden blijven?
3. Hoe dragen gemeenten bij aan het behoud van (een deel van) de ID’ers in het onderwijs, zodat de belangrijke ondersteuning binnen scholen gewaarborgd kan blijven?

In de hiernavolgende rapportage zullen we beginnen met een beschrijving van de onderzoeksopzet en -verantwoording. Hierna volgt een historisch overzicht van de ID-regeling. Vervolgens zullen we acht cases beschrijven van gemeenten/besturen en hun ervaringen met de ID-regeling. We besluiten met enkele conclusies.

2 ONDERZOEKSOPZET EN -VERANTWOORDING

Het uitgangspunt bij de opzet van het onderzoek is dat de beantwoording van de onderzoeksvragen een kwalitatieve aanpak vereist (het betreft immers allemaal ‘hoe’-vragen). Hierbij is gekozen om acht casestudies te beschrijven van een school/bestuur, waarbij op verschillende manieren met het behoud van het werk van ID-ers wordt omgegaan. Per case is een beeld geschetst van drie betrokken partijen: de werknemers, de werkgevers en de gemeenten. Daarvoor is per case (school/bestuur) door middel van interviews informatie verzameld van:

- de ID-ers;
- het team;
- personeelzaken/directie;
- de gemeente.

2.1 Selectie cases

Het SBO (via het Infopunt ID-banen) heeft regelmatig contact met diverse besturen. Op basis van deze contacten heeft het SBO een lijst samengesteld van besturen die voor dit onderzoek benaderd konden worden. Hierbij is ten eerste gekeken naar het aantal ID-ers dat in dienst is. Het SBO heeft ervoor gekozen niet de besturen met de meeste of minste ID-ers te selecteren, maar de middengroep. Daarnaast is rekening gehouden met regionale spreiding en diversiteit in gemeentelijk beleid.

Deze besturen hebben per e-mail een vooraankondiging van het onderzoek ontvangen. Vervolgens heeft RegioPlan deze besturen benaderd met het verzoek tot medewerking. De contactpersoon bij de besturen (voornamelijk algemeen directeuren en personeelsadviseurs) is gevraagd een school voor te dragen waar de vraaggesprekken konden plaatsvinden. Daarbij heeft RegioPlan aangegeven een voorkeur te hebben voor scholen met meerdere ID-ers in ondersteunende functies.

De selectieprocedure (van besturen, scholen en respondenten) is voor een groot deel aan het SBO en de respondenten zelf overgelaten. De acht geselecteerde cases zijn niet representatief voor de populatie gemeenten en scholen, maar hooguit exemplarisch.

2.2 Interviews

Per school/instelling is een afspraak gemaakt voor een ééndaags bezoek waarbij met verschillende partijen (ID-ers, team, directie/personeelzaken) gesproken kon worden. Daarnaast hebben gesprekken plaatsgevonden met beleidsmedewerkers van de gemeenten die informatie konden geven over het gemeentelijk ID-beleid.

Bij voorkeur is gekozen voor een *face-to-face* interview met de directie en/of hoofd personeelszaken. Daarnaast was het streven om een groepsgesprek met enkele ID-ers te voeren en met enkele leraren. Ook zijn er telefonisch interviews afgenomen. Voor de gesprekken met alle vier soorten informanten zijn aparte itemlijsten gemaakt, die we vooraf in concept aan de opdrachtgever hebben voorgelegd.

3 BELEIDSKADER ID-BANEN

3.1 ID-banen onder de WWB

Per 1 januari 2004 is de Wet werk en bijstand (WWB) van kracht geworden en op dat moment zijn tevens de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) en het Besluit In- en Doorstroombanen (ID) vervallen. Met de WWB wordt geregeld dat gemeenten, binnen een termijn van een aantal jaar, volledig financieel verantwoordelijk worden voor de kosten van de bijstand. Op basis van objectieve kenmerken van de gemeente en landelijke ontwikkelingen van het bijstandsvolume krijgen gemeenten een budget toegewezen. Met dit budget moeten de uitkeringen betaald worden. Gemeenten waar het bijstandsvolume minder daalt of meer stijgt dan het landelijk gemiddelde, zullen boven het budget uitkomen. Zij moeten een eventueel tekort uit eigen middelen financieren. Gemeenten die het wat dit betreft juist beter doen dan gemiddeld, houden geld over. Zij mogen dit geld naar eigen inzicht besteden. Effectieve reïntegratie wordt daarom voor gemeenten van groot belang.

Naast het budget dat gemeenten ontvangen voor de bekostiging van de uitkeringen, ook wel het I-deel (Inkomensdeel) van het budget genoemd, ontvangen gemeenten budget voor de bekostiging van de reïntegratieactiviteiten. Dit budget wordt wel het W-deel (werkdeel) genoemd. Verschil met het I-deel is dat gemeenten ongebruikte budgetten van het W-deel terug dienen te betalen aan het Ministerie van SZW.

In het W-deel zijn de budgetten voor reïntegratie en gesubsidieerde arbeid samengevoegd. Het W-deel moet aan reïntegratie worden besteed, maar verder zijn gemeenten vrij in de besteding. Dit betekent onder meer dat gemeenten niet verplicht zijn het volume van gesubsidieerde arbeid te handhaven. Ook mag het budget worden aangevuld met overschotten uit het I-deel. Met het samenvoegen van de budgetten is de landelijke ID-regeling en WIW-regeling opgeheven. In het kader op de volgende pagina vindt u een overzicht van de geschiedenis van de ID-regeling.

Flankerend aan de WWB heeft het kabinet in de afgelopen jaren flinke bezuinigingen doorgevoerd. Het totale reïntegratiebudget, inclusief de voormalige budgetten voor ID- en WIW-banen, is gedaald van 2,0 miljard euro in 2002 naar 1,6 miljard euro in 2004. Dit betekent dat gemeenten ongeveer twintig procent minder te besteden hebben. Bij gemeenten met veel ID- en WIW-banen werd al een groot deel van het reïntegratiebudget besteed aan gesubsidieerde arbeid. Indien gemeenten de uitgaven voor ID- en WIW-banen handhaven op het niveau van 2002, houden ze heel weinig over voor de inkoop van reïntegratietrajecten. Om nog eni-

ge bestedingsvrijheid over te houden, moeten gemeenten de uitgaven aan gesubsidieerde arbeid drastisch beperken.

Het kabinet heeft een pakket van maatregelen ingezet om gedwongen ontslagen en beëindiging van contracten zonder vervolg naar werk te voorkomen. Eén van die maatregelen is de tijdelijke stimuleringsregeling voor het regulier maken van 10.000 ID-banen. Werkgevers die in 2003 een ID-baan omzetten in een reguliere baan, ontvingen eenmalig een subsidie van 17.000 euro. Deze subsidie is later verlengd tot 1 juli 2004. Voorwaarde voor het ontvangen van de subsidie is dat de ID'ers op de reguliere baan een vaste aanstelling krijgen, voor minimaal twee jaar en met minimaal hetzelfde salaris.

Vanwege de hoge nood zijn veel gemeenten inmiddels voortvarend aan de slag gegaan met het reorganiseren van de ID-banen. Geprobeerd wordt om in overleg met verschillende sectoren het werk dat de ID'ers uitvoeren in één of andere vorm te continueren. Daarnaast zetten gemeenten zich in om gedwongen ontslagen te voorkomen. De volgende instrumenten worden bij de reorganisatie ingezet:

Uitstroombevordering	Gemeenten investeren in de begeleiding van de werknemers in ID-banen. Met behulp van trainingen en outplacement trajecten wordt geprobeerd om de uitstroom naar regulier werk te bevorderen
Bijdragen werkgevers	Gemeenten geven, aanvullend op de subsidie van het Ministerie van szw, incidentele subsidies om het regulier maken van ID-banen te bevorderen, daarnaast wordt de loonkostensubsidie verlaagd en wordt er een bijdrage van de werkgever verwacht. De hoogte van de bijdrage wordt afhankelijk gemaakt van criteria als de financiële draagkracht van de werkgever of sector, de uitstroomresultaten of de productiviteit van de medewerker.
Sectorbeleid	Afbouwen van ID-banen in sectoren of bij instellingen waar geen maatschappelijk nuttige activiteiten worden uitgevoerd en/of waar geen uitstroompotentieel aanwezig is.

Geschiedenis gesubsidieerde arbeid

Banenpool en Jeugd Werk Garantieplan

De eerste vormen van gesubsidieerde arbeid waren de Banenpool en het Jeugd Werk Garantieplan. Het JWG garandeerde jongeren tot 21 jaar en werkloze schoolverlaters die minimaal een half jaar werkloos waren een tijdelijke baan. De regeling werd uitgevoerd door de JWG-organisatie. Het doel van de Banenpool was het scheppen van arbeidsplaatsen in de overheids- en gesubsidieerde sector. De dienstbetrekking in de banenpool was voor onbepaalde tijd. Deze regelingen zijn later gecontinueerd in de WTW.

WIW (Wet inschakeling werkzoekenden)

De WIW is een vervolg op het JWG en de banenpool. Met deze wet wordt de gemeenten een ruimere verantwoordelijkheid gegeven voor de totstandkoming van gesubsidieerde arbeidsplaatsen.

Doelstelling van de wet is om de gemeenten de mogelijkheid te bieden een samenhangend instrumentarium te ontwikkelen en in te zetten dat de afstand tot de arbeidsmarkt voor langdurig werklozen, uitkeringsgerechtigden en werkloze jongeren verkleint.. De instrumenten die daartoe kunnen worden benut, bestrijken het gehele terrein van sociale activering tot gesubsidieerde arbeid in de vorm van werkervaringsplaatsen en detacheringen.

Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen (Ewlv regeling, Melkertbanen)

In het regeerakkoord van 1994 is besloten dat er 40.000 gesubsidieerde arbeidsplaatsen gerealiseerd zouden worden in de collectieve sector. Beoogd werd om uitstroom naar regulier werk vanuit de Abw te bevorderen. Daarnaast moest de Ewlv een bijdrage leveren aan de vermindering van sociale problematiek in de grote(re) steden. De regeling had een één-jarig karakter en werd vanaf 1995 tot 1998 jaarlijks verlengd. Eind 1997 maakten ruim 21.000 personen gebruik van de regeling.

Instroom-/doorstroombanen (ID-banen)

In het regeerakkoord van 1998 werd besloten de Ewlv-regeling te continueren, maar meer in te zetten op doorstroom. Naarmate er meer sprake is van doorstroming ontstond ook meer ruimte voor instroom aan de onderkanten daarmee voor een ruimere integratie van langdurig werklozen in het arbeidsproces.¹

Met de ID-regeling worde de Ewlv regeling op twee hoofdpunten vernieuwd: aan de bestaande arbeidsplaatsen voor langdurig werklozen worden 20.000 instroom/doorstroom banen toegevoegd, terwijl als nieuw element de bevordering van doorstroom wordt toegevoegd.

Onder de doelgroep vallen personen die langer dan een jaar werkloos zijn en die uitkeringsgerechtigd zijn in het kader van de Abw, IOAW of IOAZ. Jongeren kunnen gebruik maken van de WIW.

Begin 2000 waren er iets meer dan 40.000 ID-banen, ultimo 2002 zijn er 52.989 ID-banen. In 2002 besluit het kabinet 20 procent te bezuinigen op de ID-regeling. Met de komst van de WWB worden de ID-regeling en de WIW-regeling samengevoegd met het reïntegratiebudget.

¹ Regeerakkoord 1998.

3.2 ID'ers in het onderwijs

In de afgelopen jaren zijn ID'ers in het onderwijs met open armen ontvangen. Met name het basisonderwijs heeft geprofiteerd van de mogelijkheden om ondersteunende functies in de school te creëren. Per 1 januari 2003 waren er ongeveer 9000 ID'ers in de sectoren PO, VO en BVE in dienst.² Het aantal ID'ers dat werkzaam is in het onderwijs ligt nog wat hoger, omdat een deel niet bij de schoolbesturen in dienst is maar via inleenconstructies op scholen werkt.

De veronderstelling is dat het werk dat de ID'ers als bijvoorbeeld conciërge of als lokaalassistent verrichten, een belangrijke bijdrage levert aan het soepel laten functioneren van de schoolorganisatie. Directieleden en leraren, maar ook overig ondersteunend personeel, kunnen zich duidelijker op hun primaire taken richten. Ook gaat het om taken die anders niet zouden gebeuren, of die door ouders gedaan werden. Met name door de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen en door de geringere ouderparticipatie in achterstandswijken, wordt het voor scholen steeds moeilijker een beroep op de medewerking van ouders te doen. Gezien de aantallen ID'ers die binnen het basisonderwijs zijn aangesteld, mag er worden aangenomen dat ze met de werkzaamheden die zij uitoefenen duidelijk in een behoefte voorzien. In het onderstaande kader wordt de contractvorm van een ID-baan beschreven.

ID-contract in het onderwijs

Een ID-baan beslaat minimaal 32 uur. Er zijn uitzonderingen mogelijk. De ID-baan mag parttime worden ingevuld als iemand door omstandigheden niet fulltime kan werken. Dan behoudt deze persoon een aanvulling van zijn uitkering.

In het onderwijs konden ID-banen oorspronkelijk met drie functies worden ingevuld: administratie, conciërge of klassenassistent. De ID-banen zijn maximaal salarisschaal 1.

Het oorspronkelijke doel van de regeling was dat ingestroomde werknemers na twee à drie jaar zouden doorstromen naar een reguliere baan.

In het Convenant Gesubsidieerde Arbeid Sector Onderwijs hebben de betrokken partijen afgesproken om zich in te zetten voor het behoud, de scholing en de doorstroom van (voormalige) ID-werknemers. Er wordt naar gestreefd om 1930 banen van ID-werknemers in de sector onderwijs om te zetten in reguliere banen of leerwerkbanen.

Om deze doelstelling kracht bij te zetten is er door het ministerie ook geld gereserveerd: een eenmalig bedrag van €16 miljoen voor primair en voortgezet onderwijs. Dat is, omgerekend

² Informatie is ontleend aan Van Kuijk, J., S. Vrielink en F. Wartenbergh, 2003. Aandachtsgroepenmonitor 2003, Nijmegen: ITS/Den Haag: Ministerie van OCW

naar alle ID-werknemers in het primair en voortgezet onderwijs, een bedrag van € 1750 per ID-werknemer. Het bestuur mag dit geld inzetten om ID-werknemers in reguliere dienst te nemen en/of te scholen met het oog op doorstroom naar een reguliere functie. Ook is de reguliere bekostiging van het primair onderwijs in het schooljaar 2003-2004 met € 3300 per school verhoogd om ondersteunend personeel te kunnen inzetten.³

Naast de subsidies vanuit de sector onderwijs heeft het Ministerie van SZW een regeling voor het regulier maken van ID-banen in het leven geroepen. Vaak doen gemeenten nog een aanvulling als een ID-baan regulier gemaakt wordt. In het onderwijsconvenant is overeengekomen om 1.930 ID'ers door te laten stromen. Het is onwaarschijnlijk dat dit aantal gehaald wordt. Op 1 april 2004 had het Agentschap SZW bijna 1000 aanvragen uit het onderwijs ontvangen. De meeste sectoren scoren beter. Dat roept de vraag op of het werk dat wordt uitgevoerd door ID'ers als een noodzakelijke voorwaarde voor een goed werk en leerklimaat op school wordt beschouwd of dat de scholen, net als in het verleden, prima kunnen functioneren zonder gesubsidieerde arbeidskrachten.

'Assistenten' in het onderwijs; een overzicht⁴

In het onderwijs zijn er verschillende benamingen voor vergelijkbare ondersteunende functies, die ook vaak door elkaar gebruikt worden.

- *onderwijsassistent (niveau 4): reguliere basisonderwijs*
- *klassenassistent (niveau 3 of 4): speciaal onderwijs*
- *lokaalassistent (niveau 1): ID-banen*

In dit onderzoek wordt gezocht naar de noodzaak van het behoud van het werk dat ID'ers verrichten. Als deze noodzaak kan worden aangetoond zullen we op zoek gaan naar oorzaken voor het geringe aantal ID-banen dat regulier gemaakt wordt in het primair onderwijs en proberen we te achterhalen wat men verwacht van de effecten van het beleid. Ten slotte onderzoeken we op welke manier scholen kunnen bijdragen aan het behoud van ondersteunende functies en op welke manier de gemeenten daar aan bijdragen.

³ De € 3300 is een vast bedrag per school, onafhankelijk van het aantal ID'ers. Het bedrag kan ook voor ander ondersteunend personeel ingezet worden.

⁴ In de casebeschrijvingen wordt de terminologie van de respondenten gebruikt, ook al is deze wellicht niet correct.

4 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In dit hoofdstuk vatten we de resultaten van het onderzoek samen, geven we antwoord op de onderzoeksvragen en trekken we een aantal conclusies. Het onderzoek richt zich op de vraag welke bijdrage ID-medewerkers leveren aan het leer- en werkklimaat in het basisonderwijs en wat de gevolgen zullen zijn van de voorgenomen bezuinigingen op de ID-banen in verband met de nieuwe Wet werk en bijstand (WWB). Daarnaast richt het onderzoek zich op mogelijkheden en onmogelijkheden voor werkgevers in het onderwijs om te zorgen dat ondersteunende functies in het onderwijs behouden blijven en hoe de gemeenten bijdragen aan het behoud van (een deel van) de ID'ers in het onderwijs.

Er zijn acht casestudies verricht. Steeds is daarbij op één school met ID'ers, leraren en directeurs gesproken en is de betreffende werkgever (het bestuur) geïnterviewd alsmede een vertegenwoordiger van de gemeente. De acht cases zijn door de opdrachtgever van het onderzoek (het SBO) geselecteerd. De cases zijn niet representatief voor de populatie van gemeenten en scholen, maar eerder exemplarisch. De beschreven resultaten kunnen dan ook niet zomaar gegeneraliseerd worden naar de rest van het land.

Bijdrage van ID'ers aan het leer- en werkklimaat op de basisschool

In de acht cases wordt veel gebruik gemaakt van de ID-regeling. Op alle scholen zijn meerdere ID'ers werkzaam voor, in de regel, minimaal vier dagen in de week. De daar aanwezige ID'ers zijn vaak al jaren werkzaam op de school. Vanuit gemeenten zijn werkgevers indertijd gestimuleerd om ID'ers in dienst te nemen. Op het moment dat werkgevers in het onderwijs ervan overtuigd waren dat het om een structurele regeling ging, is het gesubsidieerd werk met beide handen aangegrepen om in de ondersteuning van leerkrachten en directeurs te voorzien.

Dat enthousiasme is te verklaren uit het feit dat in het basisonderwijs in de bekostiging eigenlijk een volwaardige component voor ondersteunend personeel miste. Dat is ook nu nog het geval. Met de komst van de ID'er zagen besturen plotseling de mogelijkheid om personeel aan te stellen dat ondersteunende taken van directies en leraren zou kunnen overnemen. Daarnaast speelde een meer maatschappelijke ontwikkeling waarbij het steeds ingewikkelder werd om een beroep te doen op ouders. Het basisonderwijs heeft jaren lang zwaar geleund op de vrijwillige inzet van ouders (veelal moeders) voor uiteenlopende taken. Door onder meer een toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen is het moeilijker geworden ouders voor ondersteunende taken te mobiliseren en was de inzet van ondersteunende krachten (de ID'er) in de school daarvoor een prima oplossing.

De taken die ID'ers in de basisschool verrichten, kunnen grofweg onderverdeeld worden in twee hoofdcategorieën: organisatie- en beheerstaken enerzijds en onderwijsondersteunende taken anderzijds. Veelal wordt deze taakverdeling ook door aparte functiebenamingen geformaliseerd. Conciërges en administratief medewerkers als organisatieondersteuners en lokaal-assistenten (of klassenassistenten, zoals het veld het veelal zelf aanduidt) als de onderwijsondersteuners. Die aparte functiebenamingen nemen overigens niet weg dat ID'ers vaak zowel onderwijsondersteunende taken als beheerstaken verrichten.

De cases tonen een brede waaier aan concrete taken die de ID'ers op de bezochte scholen tot hun werkterrein mogen rekenen. In zijn algemeenheid kan gezegd worden dat het gaat om huishoudelijke taken, lichte onderhoudstaken, ondersteuning in de klas en administratieve taken die van leerkrachten en directeuren, maar ook van vrijwilligers (ouders) zijn overgenomen.

De meeste ID'ers op de onderzochte scholen verrichten eenvoudige beheerstaken (administratieve taken, kleine reparaties, schoonmaak, opruimen, kopieerwerk, koffie zetten, het opvangen van bezoek). Deze ondersteuning draagt volgens nagenoeg alle betrokkenen bij aan verbetering van het werkklimaat. De waardering voor het werk dat de ID'ers verrichten is groot. De ID'ers worden, door het feit dat ze reeds lang meedraaien in de schoolorganisatie, als ervaren krachten beschouwd die in grote zelfstandigheid zowel leraren als directieleden in grote mate ontlasten. De betrokkenen geven aan dat de ID'ers ervoor zorgen dat de werkdruk voor leraren en directieleden lager ligt. Directieleden en leraren kunnen zich met de ondersteuning meer concentreren op hun eigenlijke taken (het leidinggeven aan de schoolorganisatie en het lesgeven aan leerlingen). Er is niet alleen meer tijd voor de eigenlijke taken gekomen, maar ook meer specialisatie op die taken waardoor die efficiënter kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast wordt door de aanwezigheid van conciërges het gevoel van veiligheid vergroot. Er is altijd iemand aanwezig in de school, een extra paar ogen, die toezicht houdt op bijvoorbeeld de voordeur en op het schoolplein.

Er is weinig bewijs gevonden, voor zover dat met acht cases al mogelijk is, voor een verbetering van het werkklimaat aan de hand van 'harde' indicatoren (zoals een daling van het ziekteverzuim of minder openstaande vacatures). Dit neemt niet weg dat we waargenomen hebben dat op de acht scholen de ID'ers een zeer belangrijke bijdrage leveren aan het beperken van de werkdruk voor leraren en directieleden. Gezien het feit dat een gemiddeld hoge ervaren werkdruk in het onderwijs nog steeds sterk de arbeidstevredenheid negatief beïnvloedt, is dit een relevante bevinding.

Daarnaast zijn er de ID'ers die het onderwijsproces ondersteunen en daarmee het leerklimaat positief beïnvloeden. Ook zij verrichten veelal eenvoudige taken, waarbij een onderscheid gemaakt kan worden tussen het verrichten van 'klusjes' in en rond de klas (klaarleggen van lesmateriaal, toezicht houden op het plein, begeleiden van excursies, helpen van met name

kleuters bij dagelijkse bezigheden) en het meer onderwijsinhoudelijk begeleiden van kinderen (bijvoorbeeld in een groepje lezen of één-op-één bijles geven). Op deze wijze leveren de onderwijsondersteunende ID'ers volgens de betrokken leraren en hun directieleden een positieve bijdrage aan het leerklimaat. Dit komt vooral doordat leraren als direct gevolg van de ondersteuning meer tijd hebben voor gerichtere instructie aan leerlingen, observatie van leerlingen en leerlingbegeleiding. In een situatie waarin met name het basisonderwijs al jarenlang afscheid heeft genomen of probeert te nemen van het frontaal en klassikaal lesgeven, is het niet meer dan noodzakelijk dat de leraar niet meer alleen continu voor een groep verantwoordelijk is. Adaptief onderwijs vereist dat leraren kunnen inspringen op verschillen tussen leerlingen. Daarvoor is het dan wel nodig dat leraren de mogelijkheid hebben om serieus die verschillen vast te stellen, probleemleerlingen te kunnen identificeren, en vervolgens onderwijs op maat te kunnen aanbieden. Meer handen in de klas is daarvoor een belangrijke voorwaarde. De ID'ers op de acht scholen die als klassenassistent werkzaam zijn, bieden de leraren de ruimte die ze nodig hebben om onderwijs aan individuele kinderen te kunnen verbeteren en ze bieden meer rust in de klas, door het bieden van extra toezicht en het kunnen inspringen bij calamiteiten. Dit komt het leerklimaat van alle kinderen ten goede. Het zal duidelijk zijn dat zich dat nog niet direct in toegenomen CITO-scores heeft laten vertalen, maar er is onmiskenbaar een positieve invloed op het leerklimaat merkbaar. Verder leveren ook de klassenassistenten een belangrijke bijdrage aan de beperking van de werkdruk van leraren (dus een bijdrage aan het werkklimaat).

Verdwijnen van ID-banen

Met de introductie van de ID-banen was het oorspronkelijk de bedoeling dat de mensen zouden instromen in een gesubsidieerde baan en vervolgens naar een reguliere baan zouden doorstromen. Dat is lang niet overal gebeurd. Voor veel ID'ers is de gesubsidieerde baan een eindstation gebleken. Dit geldt in de hele onderwijssector en ook op de acht scholen die zijn bezocht. Scholen voor basisonderwijs hebben van oudsher geen aparte formatie ontvangen voor ondersteuning. Dat betekent dat er vóór de komst van de ID'ers nauwelijks basisscholen waren met ondersteunende functies en dat maakt het doorstromen van ID'ers naar dergelijke functies uiteraard nogal problematisch. Hierdoor stroomt maar een beperkt aantal ID'ers binnen het onderwijs door naar een reguliere aanstelling binnen de school. Uit de casestudies is gebleken dat ook doorstroom naar een functie buiten het onderwijs weinig voorkomt. Er zijn verschillende oorzaken waardoor de doorstroom vanuit het onderwijs naar andere sectoren beperkt is. Een belangrijke reden is dat ID'ers zich verbonden voelen met de school. Vaak werken ze er al jaren, de werkkring biedt hen veiligheid en de waardering is over het algemeen groot. De ID'ers zelf zijn daardoor weinig gemotiveerd om door te stromen naar een reguliere baan in een andere sector. Een andere reden van beperkte doorstroom is dat

scholen ten aanzien van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een maatschappelijke verantwoordelijkheid voelen. Sommige ID'ers zijn niet geschikt om door te stromen naar een reguliere functie en scholen bieden de ID'ers dan graag een prettige werkplek. Ook is er uiteraard een eigenbelang voor de scholen. De ID'ers zijn inmiddels goed ingewerkt in het onderwijs, voeren hun taken geroutineerd uit en zijn daarom van grote waarde voor de organisatie. Het inwerken van ID'ers in het onderwijs kost veel tijd vanwege de diversiteit aan taken die ze moeten uitvoeren en de flexibiliteit en zelfstandigheid die vereist is. Doorstroom naar een functie elders op de arbeidsmarkt betekent dan ook dat de school een ervaren kracht verliest zonder dat het verlies gecompenseerd wordt. Daarnaast is een snelle doorstroom van het personeel in het onderwijs niet gewenst, omdat het voor de kinderen belangrijk is dat ze bekende en vertrouwde gezichten om zich heen hebben.

Per 1 januari 2004 is de Wet werk en bijstand (WWB) van kracht geworden. Met de WWB wordt geregeld dat gemeenten, binnen een termijn van een aantal jaar, volledig financieel verantwoordelijk worden voor de kosten van de bijstand. Daarnaast zijn de budgetten voor reïntegratie en gesubsidieerde arbeid samengevoegd. Ook is het totale reïntegratiebudget gedaald van 2,0 miljard euro in 2002 naar 1,6 miljard euro in 2004. Dit betekent dat gemeenten gemiddeld ongeveer twintig procent minder te besteden hebben. Veel gemeenten besteden een groot deel van dat samengevoegde budget aan gesubsidieerde ID-banen. Om nog enige bestedingsvrijheid over te houden, moeten gemeenten deze uitgaven drastisch beperken. Gemeenten proberen de bezuinigingen op verschillende manieren te realiseren. In veel gemeenten wordt geprobeerd werkgevers te bewegen ID-banen om te zetten in reguliere banen. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van subsidies van de ministeries van SZW en OCW.

De te verwachten bezuinigingen op de ID-banen zullen aan het onderwijs natuurlijk niet ongemerkt voorbijgaan. De onderzochte besturen zouden de ID'ers graag willen behouden. Dat is niet verwonderlijk. Er is immers geconstateerd dat het werk van de ID'ers op de betreffende scholen positief gewaardeerd wordt door leraren en directeuren, dat het een bijdrage levert aan een verlaging van de werkdruk en belangrijke voorwaarden schept voor het geven van goed onderwijs. Het ontslaan van ID'ers zal derhalve directe negatieve gevolgen hebben voor het werk- en leerklimaat. Na de jaren waarin de ID'ers zijn ingeburgerd in het onderwijs, kunnen de scholen eigenlijk niet meer terug naar de situatie voordat ze over deze ondersteuning beschikten.

Gemeenten en besturen verwachten dat in de komende jaren het aantal ID-banen in het onderwijs drastisch zal afnemen. Wel zien vrijwel alle onderzochte gemeenten in de toekomst mogelijkheden voor het onderwijs om gebruik te maken van nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid. Belangrijk daarbij is dat de meeste gemeenten het onderwijs een geschikte plek vinden om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring op te laten doen. Het primair onderwijs draagt zeker bij aan de ontwikkeling van cliënten met een grote

afstand tot de arbeidsmarkt. De scholen hebben zich vaak ingezet om de ID'ers een vaste plek in hun organisatie te geven, maar dit leidt niet tot doorstroom naar regulier werk. Hoewel er in principe doorstroommogelijkheden zijn in het primair onderwijs, worden deze door de betrokkenen niet hoog ingeschat. Zeker als het Ministerie van OCW de verschillende vormen van ondersteuning niet als een reguliere functies van de sector onderwijs beschouwt, zal dit zo blijven. Dat maakt het onderwijs in de toekomst minder aantrekkelijk voor gesubsidieerde arbeid en dat terwijl de meeste sociale diensten graag gesubsidieerde arbeid zouden uitzetten in het onderwijs, omdat het een geschikte plek kan zijn voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Er moeten alleen wel duidelijke afspraken gemaakt worden over tijdelijkheid en uitstroom. De intenties van gemeenten en besturen liggen daarmee veelal wel op één lijn.

Mogelijkheden en onmogelijkheden voor besturen en gemeenten

Ten aanzien van de toekomst van de ID'ers zijn scholen en schoolbesturen vaak onzeker. Door een aantal andere maatregelen (het verdwijnen van de OALT-leraren, zogenaamde efficiencykorting op de GOA-gelden en de herijking van de gewichtenregeling) verwachten besturen een daling van de inkomsten. Doordat voor scholen op dit moment niet precies bekend is wat de financiële impact is van deze ontwikkelingen, is het voor hen moeilijk om nu keuzes te maken op het gebied van personeelsinzet van ID'ers. Met name door het ontbreken van specifieke formatie voor ondersteunende functies zijn volgens besturen de mogelijkheden voor doorstroom van ID'ers beperkt. De beschikbare jaarlijkse € 3300 is in elk geval onvoldoende om voor structurele ondersteuning te zorgen.

Enkele gemeenten proberen overigens ook invloed uit te oefenen op de ministeries in Den Haag om het werk dat ID'ers doen te beschouwen als werk waarvoor structureel geld beschikbaar zou moeten komen. Men is echter sceptisch over het effect van deze lobbyactiviteiten.

Bezwaar maken tegen nieuwe ID-verordeningen door besturen heeft weinig zin. Wanneer de gemeente bij het opstellen van de verordeningen zorgvuldig de bestuursrechtelijke stappen heeft doorlopen, zal het bezwaar niet worden toegekend. Soms tekenen scholen bezwaar aan om formeel sterker te staan bij het ontslag van medewerkers. Zij moeten kunnen aantonen alles in het werk te hebben gesteld om de ID-banen te behouden.

Het regulier aannemen van de ID'ers zal op de betrokken scholen ten koste gaan van formatieplaatsen van leerkrachten. Dat is soms uitgesloten in verband met afspraken met de GMR dat geen enkele beleidsbeslissing ten koste mag gaan van formatieplaatsen van leerkrachten. In andere gevallen wordt het opgeven van formatieplaatsen van leraren als feitelijk onmogelijk gezien. Het verminderen van het aantal leerkrachten zou een vergroting van klassen betekenen, wat als zeer onwenselijk wordt beschouwd. De afdelingen sociale zaken van sommige

gemeenten denken dat er meer mogelijk is dan sommige schoolbesturen zeggen of geloven. Gemeenteambtenaren vinden dat scholen meer financieel risico zouden moeten of kunnen nemen. De ambtenaren menen dat het primair onderwijs zich voor een voldongen feit gezet voelt, waardoor het soms aan pro-activiteit bij het zoeken naar oplossingen ontbreekt. Slechts enkele van de acht onderzochte schoolbesturen hebben concrete plannen aangedragen voor het regulier maken van ID-banen.

De samenwerking tussen gemeenten en schoolbesturen ten aanzien van het ID-beleid loopt niet altijd soepel. De meeste sociale diensten onderschrijven het belang van ondersteunend personeel in het onderwijs. Het wordt van belang geacht voor goed onderwijs en de gemeenten willen zich zeker inzetten voor behoud van het werk dat de ID'ers verrichten. De sociale diensten zijn echter wel van mening dat het niet hun verantwoordelijkheid is om alle kosten op zich te nemen. Besturen zouden een bijdrage kunnen leveren aan de loonkosten, of resultaatafspraken moeten maken over doorstroom. Enkele schoolbesturen hebben daarentegen niet de indruk dat de gemeente begrip toont voor de situatie in het onderwijs.

Toch willen gemeenten het primair onderwijs vaak geen uitzonderingspositie geven. Enerzijds is sociale zaken net zo betrokken bij het onderwijs als bij andere sectoren. Anderzijds bestaat het gevaar dat bijvoorbeeld extra financiering van het onderwijs ertoe leidt dat de gemeente hetzelfde voor de andere sectoren moet doen. In een aantal gemeenten is de afdeling sociale zaken wel bereid om afspraken op sectoraal niveau te maken. Dit worden wel sectorale maatwerkarrangementen genoemd. Een voorbeeld hiervan is het invoeren van langdurig gesubsidieerde arbeid in het onderwijs, omdat kortdurende gesubsidieerde arbeid in het onderwijs niet geschikt wordt geacht. Ook over de hoogte van de loonkostensubsidie kan onderhandeld worden. In alle gemeenten is er sprake van plannen voor het realiseren van nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid. De loonkostenvergoeding die besturen dan ontvangen is niet meer 100 procent, maar nog steeds fors. Verder willen de meeste gemeenten geen dienstverlening meer subsidiëren, maar nog wel mensen. De scholen zullen daaraan moeten wennen, of op sectoraal niveau moeten gaan samenwerken om plekken te creëren waar personen een kans op ontwikkeling kan worden geboden.

De eenmalige uitkeringen voor het regulier maken van ID-banen (van het Ministerie van SZW en soms van de gemeenten zelf) worden door het onderwijs beperkt ingezet voor het bekostigen van de reguliere baan. Met deze gelden kan een baan niet structureel, maar wel voor langere duur, worden gefinancierd. Met de eenmalige uitkeringen kunnen de loonkosten soms tot twee jaar betaald worden. Ook inventariseren sommige besturen en scholen momenteel de mogelijkheden om andere financieringsbronnen aan te boren (ICT-subsidies, onderhoudsbudget) of voegen het budgetten op bovenschools niveau samen.

De bezochte besturen zijn echter terughoudend om de banen regulier te maken voor een kortere periode. De onzekerheid over wat er over twee jaar met het dan vaste personeel moet gebeuren is een andere reden om terughoudend te zijn bij het regulier maken van deze

functies. Voor een paar besturen en scholen geldt dat ze moegestreden zijn van de vele bezuinigingen en veranderingen in het onderwijsbeleid.

Enkele besturen proberen het werk dat de ID'ers nu verrichten te behouden door een stichting op te richten die de werknemers in dienst neemt en detacheert bij de scholen. Wanneer de stichting gebruik maakt van nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid, zijn de arbeidskrachten relatief goedkoop. Deze nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid bestaan uit tijdelijke contracten met goede afspraken over doorstroom. Door gebruik te maken van een detachingsconstructie wordt voorkomen dat de school vast personeel in dienst heeft. Gedetacheerd personeel heeft een andere rechtpositie dan de vaste formatie. Hierdoor is er geen gevaar dat er gedwongen ontslagen vallen wanneer het leerlingenaantal op een school terugloopt.¹ De onderwijs-CAO biedt geen mogelijkheden om tijdelijke arbeidscontracten in af te sluiten, maar met de detachingsconstructie kan wel gebruik gemaakt worden van tijdelijke arbeidskrachten.

Verder proberen de meeste gemeenten van hun kant het nodige te doen. Naast het informeren van werkgevers kunnen scholen worden ondersteund bij het regulier maken van ID-banen door te helpen bij screening van ID'ers, met behulp van outplacementtrajecten en met behulp van extra subsidies bovenop de subsidie van SZW en OCW.

¹ Op een school is het budget voor de formatie afhankelijk van het leerlingenaantal.

5 CASEBESCHRIJVINGEN

5.1 Den Helder

De school

De school die we bezocht hebben, is een kleine school met ongeveer 150 leerlingen en 14 leerkrachten, onder de rook van Den Helder. We hebben gesproken met de volgende medewerkers in de school: Omer (37 jr) conciërge sinds 1997, heeft voor 37 uur een ID-baan verdeeld over twee scholen. Linda (26 jr) administratief medewerker sinds 2003, heeft voor 32 uur een ID-baan (20 % afgekeurd) verdeeld over 2 scholen. Marjanna (45 jr) leerkracht groep 4, sinds 1979. Frans (52 jr) leerkracht groep 6, sinds 1975. Wilma (51 jr) directeur sinds 2001, daarvoor adjunct.

Ervaring met ID'ers

Sinds 1997 is Omer werkzaam als conciërge. Hij doet het tuinonderhoud, maakt de pleinen schoon, doet allerhande klussen en helpt bij licht administratieve werkzaamheden. Linda neemt veel administratieve klussen voor haar rekening, maar is ook veel te vinden in de klas. Daar helpt ze bijvoorbeeld met knutselen en neemt ze af en toe een taak over. Voor haar is dit de ideale baan: “ik was aangenomen als administratief medewerker, maar ben nu ook veel met kinderen bezig. Wilde altijd al iets met kinderen doen. Die afwisseling is voor mij perfect.”

Het team en de directie zijn enorm tevreden met de ondersteuning: “Soms wordt ze gevraagd bepaalde zaken te doen, maar vaak zien ze ook zelf wat er moet gebeuren”, aldus leerkracht Marjanna. Omer en Linda merken dat hun aanwezigheid gewaardeerd wordt. Ze krijgen veel bedankjes en complimentjes en hun werk wordt niet als vanzelfsprekend gezien. Omer werkt geheel zelfstandig, ziet wat er moet gebeuren en regelt het. Hij voert echter, net als Linda, ook werkzaamheden uit op verzoek van het team.

“De kinderen zijn ook gek van ze”, zegt Marjanna “ze horen erbij.”

Het team zou niet weten wat te doen zonder de hulp van de ID'ers. De leerkrachten hebben nu meer tijd voor lesvoorbereiding en de directeur kan zich meer met beleid en onderwijsinhoudelijke taken bezighouden.

Leerkrachten Frans en Marjanna kennen de situatie nog van voor de komst van de ID'ers. “We hadden toen op enkele donderrdagen per jaar zogenaamde ‘werkavonden’. Alle leerkrachten kwamen ‘s avonds naar school om op te ruimen en klusjes te doen. Van elektriciteitsdraden leggen tot materialen repareren”, aldus Frans. Vroeger maakten leerkrachten ook deel uit van werkgroepen ‘kerst’, ‘sint’ of ‘schoolreis’. Die tijd is voorbij.

Voorheen was de school ook veel meer afhankelijk van ouders. Deze zijn nu minder beschikbaar. Incidenteel helpt een ouder bij het knutselen of bij uitjes, maar dat wordt steeds minder. Leesmoeiers zijn er niet meer. Dat heeft echter ook te maken met de tijdsgeest; de school is professioneler en eist gekwalificeerde mensen. Daarnaast is in het onderwijs zelf veel veranderd, waardoor leerkrachten meer tijd kwijt zijn aan individuele aandacht en aan overleg. Het lesgeven op niveaus in plaats van klassikaal betekent dat de leerkracht meer beschikbaar moet zijn voor uitleg en ondersteuning in de klas. Verder heeft de toename van de zorgtaak gezorgd voor een toename van overleg met ouders en IB-ers.

Ook zijn er de zes stagiaires, die begeleid moeten worden. Het levert ook iets op, maar neemt niet veel werk uit handen. De stagiaires vormen wel een extra paar ogen in de klas.

Op de school is geen regulier onderwijsondersteunend personeel (OOP) werkzaam. Er zijn wel dagelijks zes stagiaires op de school, variërend van ICT-ers, pabo-studenten tot onderwijsassistenten. Een moeder tutort dagelijks een kind één uur per dag. Verder zijn er dagelijks twee vaste overblijfmoeders aanwezig. De taken van stagiaires en ID'ers kunnen niet met elkaar vergeleken worden. Een ID'er voert zelfstandig taken uit. Een stagiaire heeft veel begeleiding nodig.

Leer- en werkklimaat

De leerkrachten ervaren zeker een verlaging van de werkdruk na de komst van de ID'ers. Frans: "Het geeft zoveel meer rust dat er altijd hulp in de buurt is. Ik moest een keer om 10:00 uur school-tv opnemen, maar er bleek een breuk in de kabel te zitten. Je staat dan voor de klas en kunt niet zomaar weg. Dan is het heel prettig dat ik Omer kan roepen."

Ook op het gebied van veiligheid dragen de ID'ers bij: "Vroeger stonden we zelf 's ochtends de kapotte bierflesjes van het schoolplein te vegen. Nu kunnen we meer tijd besteden aan het voorbereiden van de lessen", zegt Marjanna.

De algehele sfeer is volgens de directeur en de leerkrachten niet veranderd. Die was altijd al goed. Het leerklimate is wel verbeterd. Bij kinderen met gedragsproblemen kan de aanwezigheid van Omer ook zeer gunstig zijn. Frans: "Er was eens een kind dat heel driftig was en met dingen ging gooien. Dan konden we Omer erbij roepen, die nam hem in de houdgreep tot hij rustig werd en vervolgens mocht het kind samen met Omer wat klussen doen om af te koelen."

De school ziet er volgens de directeur ook netter uit, van binnen en buiten. Het resultaat van een enquête onder ouders, gehouden door de school, bevestigt hoe belangrijk dat wordt gevonden. Meer dan 90 procent van de ouders geeft aan dat het verzorgde uiterlijk van de school een heel belangrijke reden is om voor een school te kiezen.

Toekomst

Over hun toekomst maken Omer en Linda zich niet veel zorgen. Ze zijn beiden goed geïnformeerd door het bestuur. Ze hebben een brief gekregen waarin ze ontslag aangezegd wordt,

maar waarin ook staat dat ze vanaf 1/8/05 in dienst komen van Stichting Werk en Inkomen. Ze weten dat dit niet betekent dat alle banen behouden blijven of dat ze zeker zijn van hun positie. De stichting zal onderzoeken voor welke baan ze in aanmerking komen. Linda vindt het toch wel jammer dat het zo moet lopen: “Heb je eindelijk een leuke baan, moet je misschien weer weg! En de volgende mensen moeten steeds opnieuw ingewerkt worden.” Omer snapt niet dat er op zijn functie bezuinigd kan worden: “Een conciërge spaart gewoon veel geld uit. Je hoeft geen bedrijf te bellen en voorrijkosten te betalen. Leraren hebben geen tijd voor deze klussen.”

De verwachting dat ouders meer taken over zullen nemen, hebben ze niet. Ze zijn gewoon niet beschikbaar en ze zullen niet dezelfde taken kunnen doen. Linda: “Wij doen de kleine dingen tussendoor. Die lijken misschien onbelangrijk, maar het spaart veel tijd en geld uit. Daarnaast zijn wij flexibel en ingewerkt. Dat zijn ouders niet. Ik ben gewoon onmisbaar. Punt.”

Leerkrachten Frans en Marjanna moeten er niet aan denken dat ze steeds nieuwe mensen moeten inwerken. Marjanna: “Deze mensen zijn inmiddels kundig geworden, niet iedereen is geschikt voor dit werk.” Ze geven aan het liefst de huidige situatie te handhaven. Als het moeilijk te financieren is, zouden ze de ID’ers desnoods met meer scholen willen delen.

De directeur meent dat ze het erg getroffen heeft met ‘haar ID’ers’: “Ik weet van scholen die het niet erg vinden dat hun ID’er misschien weg moet.” Zij voegt daaraan toe: “Geen mens is onmisbaar, maar als ze ziek zijn geweest ben ik blij als ze er weer zijn.” De gevolgen van hun eventuele vertrek ziet de directeur in de werkverzekering van de leerkrachten en haarzelf en de toenemende kosten voor het onderhoud. Ze verwacht echter dat er wel een conciërge zal blijven, maar die wellicht (meer) gedeeld moet worden met andere scholen. Uiteindelijk vindt ze de hele gang van zaken maar vervelend. “Het is zo onbegrijpelijk dat er op deze functies bezuinigd moet worden. Laat de mensen toch lekker zitten, dan is iedereen tevreden. Op scholen is toch geen oneigenlijke concurrentie?”

Al met al heeft het bestuur samen met de gemeente Den Helder een voor alle partijen bevredigende oplossing gevonden. De directeur van het bestuur vat samen waarom dat noodzakelijk was:

“De ID’ers zijn ooit in de scholen gekomen. Ze zijn daar steeds beter (gekwalificeerd) geworden en konden doorstromen naar beter gekwalificeerd werk. Daarbij konden ze scholen ondersteunen bij toenemende werklast (leerlingvolgsysteem, planlast en dergelijke) en het tekortschietende onderhoud. Deze mensen doen werk dat extra is. Maar straks staat de directeur weer te kopiëren en de leerkrachten het plein te vegen. Als zij weggaan, betekent dat een enorme taakverzekering en gaat dat zijn tol vragen. Mensen zullen afhaken. Mede dankzij de ID’ers kunnen scholen de extra last aan”.

Het bestuur

Sarkon voert het bestuur van zestien scholen, verdeeld over zes gemeenten (Den Helder, Wieringen, Wieringermeer, Zijpe, Anna Paulowna en Schagen). Ze hebben daardoor met verschillend gemeentelijk beleid te maken. In totaal zijn er acht ID'ers in dienst, die soms voor meerdere scholen werkzaamheden uitvoeren. De ID'ers krijgen een bestuursaanstelling, zodat het niet terzake doet op welke locatie ze werkzaam zijn. Er zijn drie conciërges, drie administratief medewerkers, één onderhoudsmedewerker en één onderwijsassistent.

Onder het bestuur zijn geen reguliere onderwijsassistenten of ander OOP in dienst. Dit heeft te maken met voorzichtigheid in de planning. "Als het leerlingenaantal afneemt, moet ik zo'n onderwijsassistent wel ergens anders kunnen plaatsen", aldus Gert Jan Veeter, algemeen directeur sinds 2001. Daarnaast heeft het niet aanstellen van OOP te maken met het feit dat de opzet van het functiegebouw nog niet is afgerond. De werknemers van het bestuursbureau vallen echter wel formeel onder de noemer onderwijsondersteunend personeel.

De meeste ID'ers zijn al zo'n acht jaar in dienst, maar de laatste is per augustus 2003 aangeesteld. "Nu kan het nog", was het idee vanuit de gemeente Den Helder. Het bestuursbeleid rond ID'ers is volgens de heer Veeter ontstaan uit het idee om op de scholen een soort werkervaringsplaats aan te bieden. Het initiatief lag daarvoor bij de gemeenten.

Met de gemeente Den Helder (waar de nader onderzochte school is gevestigd) zijn nu afspraken gemaakt over het vervolg van de ID-regeling. De kern van de regeling is dat de ID'er op de school kan blijven, zolang er nog geen regulier werk gevonden is (na inspanning van de gemeente en de betrokkene). Dit met behoud van salaris en voor onbepaalde tijd. Het enige verschil met de huidige situatie is dat er een profiel van de ID'ers wordt gemaakt en dat de betrokkenen gevraagd worden zelf activiteiten te ondernemen om een reguliere baan te vinden, wanneer ze als 'kansrijk op de arbeidsmarkt' gekwalificeerd zijn. Instroom/doorstroom, zoals het in de regeling ooit bedoeld was dus.

Aan de drie partijen is gevraagd een intentieverklaring te tekenen:

- De gemeente: begeleidt de ex-ID'ers en gaat voor ze op zoek naar regulier werk.
- De school: faciliteert en ondersteunt de ex-ID'er, in de vorm van het verzorgen van nascholing of vergoeden van arbeidskosten.
- De ex-ID'er: werkt tegen betaling van een uitkering, volgt cursussen en solliciteert indien dat is afgesproken.

Bij het in gebreke blijven van een van de partijen volgt actie.

Er wordt nog nagedacht over een extra vergoeding voor reiskosten, kleedgeld of dergelijke. Dit in verband met het voorkomen van armoedeval en "als iemand achter de geraniums zit, doet-ie toch langer met zijn fiets", aldus de heer Veeter.

De ID'ers hebben nu vragenlijsten ingevuld waarmee hun profiel geschetst kan worden. Op basis van dat profiel zal de gemeente (afdeling Werk & Inkomen) een persoon indelen. Er zijn drie categorieën:

- a. Betrokkene is kansarm. Blijft werkzaam op huidige werkplek. Ook voormalige banenpoolers (ouder dan 55 jaar) blijven op hun huidige plek.
- b. Betrokkene heeft een handicap. Wordt doorverwezen via WSW (opvolger van WIW).
- c. Betrokkene is kansrijk. Er wordt een persoonlijk arrangement en ontwikkelingsplan opgesteld. Zowel doorstroom binnen als buiten het bestuur is mogelijk.

Eén, als kansrijk gekwalificeerde, ID'er is al door het bestuur in dienst genomen. Het gaat om een ICT-medewerker. Zijn aanstelling is gefinancierd uit de ophoging van het schoolbudget (vier uur extra ondersteuning van de schooldirectie) en de ICT-subsidie. Verder is er een onderhoudsmedewerker in dienst genomen voor drie scholen. Dit is ook gefinancierd uit de ophoging van het schoolbudget en uit het onderhoudsbudget.

Er kan niet (veel) van het formatiebudget worden gebruikt voor OOP, in verband met een afspraak met de GMR: aanstelling mag niet leiden tot verdringing formatie ten behoeve van onderwijsgevend personeel.

Het bestuur heeft ook scholen in andere gemeenten dan Den Helder, maar daar zijn de onderhandelingen en de uitkomsten iets eenvoudiger. In Schagen werkt één ID'er voor het bestuur via de WSW. Van de gemeente is nog niks vernomen en ook met de gemeente Anna Paulowna moeten de gesprekken ook nog gevoerd worden. De gemeente Wieringermeer stelde een afbouwregeling voor, om het contract van die ene ID'er op termijn te beëindigen. Het bestuur heeft deze persoon voor de eenmalige uitkering van € 17.000 toen maar in dienst genomen.

De gemeente

Tot 2002 is Den Helder bezig geweest met de opbouw van ID-banen. Elk jaar kwamen er ongeveer 25 banen bij. Dit heeft geresulteerd in 308 ID-banen verdeeld over 43 non-profit organisaties, waarvan 240 fysiek ingevuld. Sinds september 2002, toen de bezuinigingen bekend werden, is Den Helder begonnen met de afbouw van ID-banen.

De gemeente heeft het voortouw genomen bij het opzetten van de ID-banen, onder meer door het plaatsen van advertenties. Tot 2002 zijn er geen afspraken gemaakt over uit- of doorstroom van de ID'ers. Ze zijn voor onbepaalde tijd aangenomen. Afspraken over uitstroom kwamen pas met de bezuinigingen. Het streven naar uitstroom is voor Den Helder ook belangrijk, omdat ze wat betreft het aantal ID-banen flink boven het quotum zit. Er is maar budget voor 194 banen. Nu zit Den Helder nog op ruim 200 ID-banen.

Sommige onderwijsinstellingen lukt het om ID-banen regulier te maken en andere niet. Zij wijten dat vooral aan de kwalificaties van de ID'ers. Zij zouden niet voldoen aan de voor-

waarden voor reguliere functies. Er zijn ook signalen over financiële redenen voor problemen bij het regulier maken van ID-banen.

Scholen zijn pro-actief bij het zoeken naar oplossingen en de onderhandelingen verlopen positief. De gemeente Den Helder houdt regelmatig bijeenkomsten waarin organisaties geïnformeerd worden. Dat gebeurt al jaren, maar dit jaar was de bijeenkomst minder leuk. De gemeente wordt toch aangekeken op de beslissingen.

De sociale dienst probeert de organisaties zo veel mogelijk te helpen met het regulier maken van de ID-banen. De capaciteit van de ID'ers wordt in kaart gebracht. Er is een organisatie die gesprekken voert met ID'ers. Uiteindelijk maakt de gemeente maatwerkarrangementen om zo de ID'ers te helpen aan een reguliere baan. De vacatures (in het onderwijs) die ontstaan door uitstroom van de ID'ers kunnen deels worden opgevuld met nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid. Den Helder wil plekken in het onderwijs bijvoorbeeld gebruiken voor het workfirst-programma. Daarnaast is er de mogelijkheid te werken met behoud van uitkering.

De scholen maken momenteel een inventarisatie van de taak-functieomschrijvingen. Deze komen in een database op basis waarvan de juiste plek bij een cliënt kan worden gevonden. Met de nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid zullen scholen meer moeten investeren in het werkelijke doel van de gesubsidieerde arbeid, namelijk doorstroom naar regulier werk. Er zijn genoeg scholen die daar energie in willen steken.

Den Helder ziet voor het onderwijs een belangrijke plek in het pallet van gesubsidieerde arbeid. Er is veel variatie in functies en het is een plek waar men graag werkt. De gemeente Den Helder zou het erg betreuren als de gesubsidieerde arbeid in de scholen zou verdwijnen. Scholen maken soms gebruik van de subsidies van de ministeries SZW en OCW. De subsidies worden betiteld als een doekje voor het bloeden: het zijn eenmalige subsidies. Uiteindelijk komt de persoon op de loonlijst. Veel organisaties hebben daar de financiële mogelijkheden niet voor. De gemeente draagt dan verder niet meer bij. Wanneer een baan regulier wordt staat de organisatie er zelf voor.

5.2 Utrecht

De school

Ervaring met ID'ers

Op de bezochte basisschool in de omgeving van Utrecht werken vijf ID-medewerkers full-time. Zij verrichten zowel taken die tot het onderwijsproces behoren als organisatie- en beheerstaken. Wij hebben drie ID'ers gesproken:

- Willy is verantwoordelijk voor diverse huishoudelijke taken, zoals de toiletten langslopen, de was in de gaten houden, schone handdoeken ophangen en controleren of er voldoende

thee en koffie is. Daarnaast helpt ze in de bovenbouw leerlingen met spreekvaardigheid Engels.

- Shaana is klassenassistent en krijgt 's morgens een groepje leerlingen toegewezen waarmee ze allerlei dingen doet, zoals knippen en plakken. 's Middags houdt ze zich bezig met voorbereidende taken in de klas en met kopiëren.
- Mehmet is conciërge en wordt gezien als de '1001-dingen man'.

De vijf ID-medewerkers ondersteunen 38 medewerkers (directeur, administratie en leerkrachten) en 500 leerlingen. De steun van de ID'ers komt voornamelijk ten goede van de leerlingen en de leerkrachten. De leerlingen krijgen meer individuele aandacht. Iedere ochtend gaat de klassenassistent aan het werk met een groepje van vijf à zes leerlingen. Voor de leerlingen is het prettig om af en toe in een klein groepje te zijn, zij durven in een klein groepje andere dingen dan in de klas. Voor de leerkrachten is het een verlichting wanneer één ochtend per week vijf tot zes kinderen uit de groep worden gehaald.

De klassenassistent heeft een vertrouwde band met de leerlingen. Naast de begeleiding in groepjes loopt de klassenassistent ook pleinwacht. Doordat zij voor de kinderen een vertrouwd gezicht is, is het geen probleem dat ze af en toe een uurtje invalt voor de leerkracht en de groep opvangt. Ook de huishoudelijke taken die de ID'ers verrichten worden gewaardeerd door de teamleden. Een voorbeeld hiervan is het kopieerwerk. Vroeger stonden de leerkrachten na schooltijd in de file rond het kopieerapparaat. Dat hoeft nu niet meer, omdat de conciërge, of een van de andere ID'ers, nu het kopieerwerk doet.

De directeur van de school constateert dat leerkrachten nu tijd kunnen besteden aan hun primaire taak: het lesgeven en de kinderen, doordat er nauwelijks tijd verloren gaat aan allerlei klusjes. Dat komt ten goede aan de kwaliteit van de school. Een ander voorbeeld van een kwaliteitsverbetering is dat in de bovenbouw het Engels heel goed loopt, doordat een van de ID'ers met de kinderen spreekvaardigheid oefent.

Toekomst

De teamleden weten niet hoe ze het zonder de ID'ers zouden moeten doen. Ank: "Ze zijn onmisbaar, ik zie het somber in als ze er niet meer zijn. Ik denk dat de werkdruk een stuk hoger wordt en het zal heel veel stress geven binnen de school." Inge: "We krijgen er dan eigenlijk een baan bij denk ik. Wij zijn leerkracht, maar als je een hele grote school hebt van 500 kinderen en je moet kopjes met elkaar afwassen en de handdoeken doen en dergelijke, dan moet je voor een hele grote organisatie, met eigenlijk 500 mensen, dat soort dingen regelen." Ank: "Tel het maar eens uit, vijf mensen keer zoveel uur in de week." Inge: "Verdeel dat maar eens over die andere 35 mensen die overblijven." Ank: "Dat kan gewoon niet, ik zie het niet eens als een optie. (...) Ik denk dat er heel veel mensen overspannen zullen raken." De teamleden zien ook geen mogelijkheden om vrijwilligers te krijgen. Piet, de directeur, reageert

hierop: “Daar komt bij dat we zoveel professioneler zijn gaan werken en dan zie je ook dat ouders zich daar geen rol meer in zien vervullen. (...) De school regelt het zelf wel.”

Wanneer de gemeente Utrecht het voorgenomen beleid uitvoert, worden alle ID'ers onder het bestuur SPO per 1 augustus 2005 ontslagen. Voor de ID'ers zelf betekent dit een grote onzekerheid over hun toekomst. Momenteel worden ze door de gemeente gescreend om te kijken wat voor hen de mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt. De ID'ers zijn niet tevreden over de procedure die de gemeente hanteert. Ze worden niet goed geïnformeerd over de screening en krijgen naderhand geen inzage en inspraak in het eigen dossier. Uiteindelijk krijgen ze een rapport met de conclusies. Hierin staat onder meer hoeveel jaar een ID'er nog ervaring moet opdoen om in aanmerking te komen voor een reguliere baan. Piet (directeur): “De gemeente gaat er voor het gemak vanuit dat dat hier kan.” De school kan tegen de huidige subsidievoorwaarden (waarbij de loonkosten niet volledig worden gedekt) echter geen werkplek bieden. In het rapport staat ook hoeveel banen er per sector beschikbaar zijn in de regio wanneer de ID'er voldoende ervaring heeft om op de reguliere arbeidsmarkt te werken. Willy: “Voor mij was dat drie keer nul, administratief en technisch en nog iets.” Piet: “Waar bemiddel je mensen dan voor?”

Het bestuur

Onder het bestuur SPO Utrecht werken 102 ID-medewerkers op 29 scholen met in totaal 44 locaties. De scholen maken gebruik van de ID-regeling sinds de komst van de Melkertbanen. De meeste ID'ers werken vier dagen of fulltime in een schaal 1 functie. Ze werken als lokaal-assistent, schoolassistent, in het project ouderbetrokkenheid en op bijna alle schoollocaties werkt een ID'er als hulpconciërge. Daarnaast verricht een aantal ID'ers administratieve taken. Er is geen formatie voor ondersteunend personeel, dus alle ondersteunende werkzaamheden worden nu door ID'ers gedaan.

De ID-regeling is bedoeld om ID'ers op termijn door te laten stromen naar een reguliere baan. In praktijk komt hier echter weinig van terecht. Er wordt wel gekeken naar mogelijkheden om ID'ers door te laten stromen, maar dat levert problemen met de formatie op. Je kunt bijvoorbeeld klassen groter maken, zodat je minder leerkrachten nodig hebt en er ruimte ontstaat voor ondersteunend personeel. De groepen zijn echter al een keer vergroot en met de ruimte die daardoor ontstond, zijn intern begeleiders en bouwcoördinatoren aangesteld.

Naast de bezuinigingen op de ID-regeling zijn er ook andere ontwikkelingen in het onderwijs die consequenties hebben voor de personeelsinzet, zoals de bezuinigingen op de GOA-gelden, de OALT-leerkrachten en de herijking van de gewichtenregeling. Bij SPO worden door de stopzetting van de bekostiging van OALT per 1 augustus 2004 44 OALT-leerkrachten ontslagen. Het bestuur biedt eventuele vacatures met voorrang aan hen aan.

Een bijkomend probleem in het openbaar onderwijs is dat ID'ers particulier verzekerd moeten worden. Mieke Hartog, personeelsadviseur bij SPO, vertelt hierover: "Met een verzekeringsmaatschappij hebben we nu een collectieve verzekering voor de ID'ers afgesloten. Zodra ze doorstromen naar een reguliere baan binnen ons schoolbestuur, kunnen ze helaas geen gebruik meer maken van deze collectieve verzekering. Ze dienen, net als alle andere personeelsleden, zelf een particuliere verzekering af te sluiten. Een ID'er die doorstroomt naar een reguliere baan moet dan van zijn schaal 3 functie (maximaal €1.871 bruto per maand) een particuliere verzekering voor zijn gezin betalen. In de praktijk blijkt dan dat de ID-medewerker, bij doorstroming naar een reguliere baan binnen ons schoolbestuur, er financieel op achteruit gaat."

De gemeente Utrecht hanteert de 'kaasschaafmethode', dat betekent dat het schoolbestuur per ID'er geld moet bijleggen. Samengevat heeft de gemeente de volgende maatregelen genomen. De overheadsubsidie is per 1 januari 2004 afgeschaft, het subsidieniveau van de loonkosten is bevroren vanaf 1 januari 2004 op het niveau van 2003 en per 1 juli 2005 wordt overgegaan op de nieuwe subsidiesystematiek, waarbij slechts een deel van de kosten wordt gedekt. Er zijn vier mogelijkheden:

1. Een ID'er kan doorstromen naar een reguliere baan. Hiervoor is een eenmalige subsidie van €17.000 beschikbaar.
2. Opstapbaan 1, dit is een eenjarige functie die gesubsidieerd wordt voor €7.500.
3. Opstapbaan 2, dit is een tweejarige functie die gesubsidieerd wordt voor €10.000 per jaar.
4. Vangnetbaan, dit is een driejarige functie met een subsidie van €15.000 per jaar.

Een ID'er die niet geschikt is voor een vangnetbaan kan blijvend gesubsidieerd werk doen tegen de huidige subsidiecondities (dat wil zeggen dat een deel van de kosten wordt gedekt). Zoals beschreven heeft het bestuur geen ruimte in de formatie en zijn er nauwelijks mogelijkheden om ruimte binnen de formatie te creëren. De wijze waarop de gemeente de bezuinigingen wil doorvoeren heeft de consequentie dat alle ID'ers ontslagen moeten worden. In tegenstelling tot andere sectoren is het in het basisonderwijs niet mogelijk om de ID'ers een reguliere baan te geven. Het voorstel van drie grote schoolbesturen in Utrecht aan de gemeente is het terugbrengen van het volume, dus minder, maar volledig gesubsidieerde ID'ers. De gemeente heeft dit voorstel tot nu toe steeds afgewezen.

De ondersteuning kan echter niet gemist worden op de scholen. Conciërges leveren bijvoorbeeld een belangrijke bijdrage aan de veiligheid; er is dan altijd iemand aanwezig, zodat bezoekers opgevangen worden en mensen niet zomaar binnen kunnen lopen. Scholen hebben ook te maken met agressieve ouders die de school binnen komen stormen en dan is het prettig als er een conciërge is die ze kan opvangen. "Er is een hele rare situatie ontstaan. Wij zijn een organisatie met 1000 medewerkers en we hebben geen structurele formatie voor conciërges."

Scholen krijgen van het ministerie vier uur per week voor ondersteuning uit het O&O-budget. Het is weinig zinvol om voor vier uur per week een conciërge aan te stellen. SPO stimuleert de directeurs van scholen om deze uren te bundelen zodat ze hiervoor bijvoorbeeld een administratieve kracht fulltime aan kunnen stellen.

De leerkrachten en directeurs zullen zonder de ondersteuning van ID'ers weer veel zelf moeten gaan doen en ook zal een aantal taken komen te vervallen. Daarnaast zal er weer gebruik gemaakt moeten worden van vrijwilligers. Het is echter de vraag of de scholen die kunnen vinden en of de ouders tijd hebben wanneer de school dat wil. "Ik kan me niet voorstellen dat er een ouder is die vijf dagen per week conciërgetaken wil vervullen."

"We zouden graag zien dat er structurele formatie vanuit het ministerie zou komen, en daar willen we ons hard voor maken. (...) We hadden een enorme behoefte aan ondersteunend personeel. Met de Melkertregeling konden we daar een vorm in vinden, maar ik denk dat het nu tijd is om niet meer van tijdelijke regelingen gebruik te moeten gaan maken, maar dat gewoon structurele formatie vanuit het ministerie moet komen."

De gemeente

Uit het Beleidsplan van de gemeente Utrecht:

In het verleden heeft Utrecht veel geïnvesteerd in bestrijding van werkloosheid door werkzoekenden te bemiddelen naar ID-banen. Deze regeling is in Utrecht zeer succesvol geweest. Dit blijkt uit het feit dat Utrecht ten opzichte van andere gemeenten veel ID-banen heeft. Dit is echter tegelijkertijd de reden dat zij er met de nieuwe verdeelsleutel van het reïntegratiebudget zo fors op achteruit gaan. Een fundamentele koerswijziging op het gebied van gesubsidieerde arbeid is helaas onvermijdelijk. Bij ongewijzigd beleid gaat over enkele jaren vrijwel het hele budget op aan loonkosten van zittende ID-en w/w-medewerkers. Om dit te voorkomen wordt de vergoeding van loonkosten bevroren op het niveau van 2003. De overheadvergoeding voor de ID-banen wordt per 1 januari 2004 afgeschaft.

Utrecht heeft in het verleden veel ID'ers ingezet. De gemeente heeft altijd gewerkt aan de PR voor ID'ers. De bezuinigingen in het onderwijs in combinatie met de kostendeekkende subsidie maakten dat de scholen veel ID'ers aannamen. Er is bijvoorbeeld een basisschool waar vijftien ID'ers werken.

Scholen hebben zich niet echt ingezet voor de doorstroomdoelstelling, maar daar zijn ook nooit afspraken over gemaakt. Er zijn wel uitzonderingen. Mensen met potentie zijn gestimuleerd om zich te ontwikkelen. Ook hebben de ID-banen veel betekend voor de emancipatie van met name allochtone vrouwen. Soms kwam de man van een allochtone vrouw kijken of de school een goede omgeving voor haar was. Als de school als goede en vertrouwde werkomgeving werd aangemerkt, kon de vrouw aan de slag.

In Utrecht wordt de loonkostensubsidie met 10 procent gekort en de overheadvergoeding vervalt. De scholen hebben geen geld om dit gat aan te vullen. Dit komt met name doordat

de aanvullende subsidies niet structureel zijn. Daarnaast levert het onderwijs in Utrecht 90 FTE in door bezuinigingen op de OALT-leerkrachten en GOA-bijdrage.

De gesprekken over de uitvoering van het nieuwe beleid verlopen moeizaam. De schoolbesturen hebben nog geen haalbare alternatieven aangedragen. Ze proberen de gemeente wel onder druk te zetten. Ze zeggen: ‘straks staan er 300 mensen op straat.’ Ze hebben alle ID’ers in het RDDF geplaatst. Per 1 augustus 2005 worden de ID’ers ontslagen. Ook hebben drie grote schoolbesturen bezwaar gemaakt tegen de ID-beschikking. Daar is nog geen uitspraak in gedaan. Ook de afdeling SoZaWe zet zich niet specifiek in voor de onderwijssector, ze zien het onderwijs als elke andere sector en ze voelen geen specifieke verantwoordelijkheid voor de taken die door de ID’ers worden uitgevoerd.

De afdeling onderwijs van Utrecht probeert met de schoolbesturen af te spreken de ID’ers zolang mogelijk in dienst te houden, zodat ruimte ontstaat in andere sectoren werk te vinden voor de ID’ers. De gemeente wil voorkomen dat er 300 mensen op straat staan.

Ook heeft de Gemeenteraad een risicoreserve ingesteld, waaruit premies voor het regulier maken van ID-banen worden betaald. Het betreft incidenteel geld, bovenop de premies die vanuit het Rijk worden gegeven. Een aantal schoolbesturen maakt gebruik van de incidentele subsidies, maar het zal de 10 procent niet halen. Het effect is kaalslag.

5.3 Den Haag

De school

De school die we in Den Haag hebben bezocht, heeft ongeveer 425 leerlingen en 40 medewerkers. Zij worden ondersteund door acht ID’ers en met vier van hen hebben we gesproken:

Lall is conciërge voor 36 uur per week en werkt al dertien jaar op deze school.

Jolanda doet veel administratief werk en ondersteunt de intern begeleider. Zij werkt er zes jaar. Ze werkt momenteel 32 uur per week.

Godelieve is voor 32 uur per week klassenassistent en werkt er zeven jaar.

Louise noemt zichzelf de juf van het documentatiecentrum en werkt 20 uur per week. Ze doet dit nu ongeveer vijf jaar. Daarvoor was zij al werkzaam op deze school en heeft Jolanda ingewerkt.

Zoals uit de korte typering van de ID’ers blijkt, verrichten zij zowel onderwijsondersteunende taken als organisatie- en beheertaken. De twee leerkrachten die we gesproken hebben zijn erg enthousiast over de ondersteuning van de ID’ers. De ID’ers helpen eigenlijk bij alles wat je vraagt. Ze doen veel kopieerwerk, werken zelfstandig met groepjes leerlingen, ondersteunen in de klas (bijvoorbeeld verf en lijmpotjes bijvullen) en doen diverse schooltaken zoals de schoolkrant maken, het fruit rondbrengen en bij gym helpen. Door de ondersteuning krijgen de leerlingen meer individuele aandacht en krijgt ieder kind meer onderwijs op maat.

Aan de intern begeleider (Nel) is een ID'er verbonden (Jolanda). Zij neemt administratieve taken over, zoals kopieerwerk, lamineren, invoeren van toetsgegevens, archiveren van groepsresultaten en het invoeren van nieuw materiaal in de orthotheek. Hierdoor kan Nel haar tijd besteden aan haar eigenlijke taken, de leerlingenzorg. Jolanda vertelt dat er vroeger twee intern begeleiders waren. Toen er één overbleef, heeft Jolanda een aantal administratieve taken overgenomen.

Door de inzet van ID'ers lopen allerlei zaken beter op de school. Ten eerste het documentatiecentrum. Louise ziet het documentatiecentrum als haar 'eigen toko'. Zij begeleidt twee ochtenden per week een groep van zes tot tien kinderen bij het maken van werkstukken, ze voert de nieuwe boeken in en haalt oude dingen uit het systeem en ze heeft een plaatjessysteem opgezet, zodat de leerlingen plaatjes in de werkstukken kunnen plakken. Vroeger werd het documentatiecentrum door vrijwilligers gedaan, maar die kwamen vaak niet, waardoor er geen continuïteit was. Naast de kwaliteit van het documentatiecentrum zijn er allerlei andere zaken die beter lopen: de school ziet er beter uit, klusjes in het gebouw worden gedaan, de conciërge neemt de telefoon aan en ontvangt mensen, kinderen die vallen of in hun broek plassen worden opgevangen door een ID'er en het verspreiden van fruit en melk loopt goed.

Doordat de ID'ers al enige jaren in dienst zijn, kost de begeleiding weinig tijd. Ze weten steeds beter wat er van ze verwacht wordt.

Toekomst

De teamleden weten niet hoe ze het zonder de ondersteuning van de ID'ers moeten stellen. De eerste reactie van Sandra (groepsleerkracht) is "overnachten op school!" Vrijwilligers zijn niet te krijgen in de wijk waar de school gevestigd is. Nel (intern begeleider) is van mening dat ID'ers op een school als deze extra hard nodig zijn, omdat er veel allochtone leerlingen zijn en de participatie van ouders in de school beperkt is. Zonder de ondersteuning van de ID'ers zou de kwaliteit van de school achteruit gaan en het welbevinden van kinderen en leerkrachten zou afnemen. De teamleden voorzien ook meer kans op overspannenheid en ziekteverzuim. "Wanneer je weet dat er iemand naast je staat, ga je net iets makkelijker naar school als je je niet zo lekker voelt."

Ook de ID'ers zien de toekomst als een groot vraagteken. Lall: "Er wordt je een heleboel beloofd hier, maar als het erop aankomt is er geen geld." Duidelijk wordt dat de ID'ers zeer gemotiveerd zijn om op deze school te werken. Godelieve: "Ik ben bezig met een opleiding SPW2 en in september begin ik met SPW3, ik wil graag werken! (...) Ik wil de kinderen en de collega's niet missen, de school is mijn plek, mijn huis!" Jolanda en Godelieve zijn beide moeders. Voor hen is het erg prettig om op school te werken, zodat ze in de vakanties vrij zijn en er voor hun kinderen kunnen zijn. Jolanda volgt een cursus voor een computerprogramma voor de administratie van scholen. Zij hoopt evenals Godelieve dat haar kansen op een vaste baan daarmee groter worden. Jolanda: "Als je ontslagen wordt, krijg je weer geld

uit een ander potje: een uitkering en dan zit je thuis. Nu kun je mensen helpen en iedereen is er blij mee.”

Het bestuur

Stichting Katholiek Onderwijs De Zwerm heeft totaal 19 ID'ers in dienst voor 16 formatieplaatsen. Ze werken op vier basisscholen en vier peuterspeelzalen. De school die we bezocht hebben, heeft meer ID'ers dan de andere scholen onder het bestuur. Dat komt doordat dit vroeger de grootste school was. De meeste ID'ers zijn ten tijde van de Melkertregeling in dienst getreden. Een aantal was daarvoor al poolmedewerker of vrijwilliger. Voor de Melkertbanen werkte op iedere school een poolmedewerker als conciërge en op de bezochte school werkten er twee.

Het beleid van De Zwerm is erop gericht om zo veel mogelijk ID'ers in dienst te houden. Tot nu toe zijn er vijf ID'ers onder het bestuur in reguliere dienst genomen. De subsidie van eenmalig €17.000 die hiervoor per persoon is ontvangen, wordt ingezet voor de formatie van deze voormalig ID'ers. Het uitgangspunt is dat die subsidie in twee jaar besteed wordt en het ziet ernaar uit dat er zelfs iets overblijft voor het derde jaar.

Het beleid van de gemeente is op dit moment nog niet bekend,¹ maar het ziet ernaar uit dat de subsidie in vijf jaar wordt afgebouwd. Ieder jaar zal een vijfde van de ID'ers in het RDDF geplaatst worden en in het negatieve scenario zullen ze uiteindelijk moeten worden ontslagen. Mijnheer Santbergen (stafmedewerker secretariaat De Zwerm): “Het lijkt misschien rücksichtslos om ze te ontslaan, maar de financiering is het grootste struikelblok. De gemeente gaat ook bezuinigen op reguliere leerkrachten, er is geen geld! En de prioriteit is om leerkrachten in dienst te houden.” Eén van de ID'ers is werkzaam in het onderhoud van de scholen. Daarmee is het bestuur iets goedkoper uit, maar het geld dat daarmee bespaard wordt, is niet voldoende om ID'ers mee aan te nemen.

Het inzetten van vrijwilligers is, zoals ook al bleek uit het gesprek met de teamleden, niet mogelijk. Ook is het niet mogelijk om het tekort aan ondersteuning met tijdelijke krachten op te vangen vanwege de onderwijs-CAO. Door de CAO moet je mensen heel snel een vaste aanstelling bieden. Wanneer echt alles uitgekamd wordt, denkt mijnheer Santbergen één op de vier ID'ers te kunnen missen. Als er meer ID'ers gemist moeten worden, betekent dat een taakverzwaring voor directeuren en leerkrachten en een kwaliteitsvermindering. Vooral op het gebied van onderwijsondersteuning kunnen de scholen nog wel meer hulp gebruiken dan er op dit moment al is.

¹ Half juni 2004 neemt de gemeente Den Haag een besluit.

De gemeente

Aan het begin van het gesprek met de sociale dienst van Den Haag wordt benadrukt dat de uitspraken niet uniek zullen zijn voor het primair onderwijs, maar geldig zijn voor het gros van de ID-banen in Den Haag.

In Den Haag zijn veel ID-banen ingezet. De functies werden door de werkgevers aangevraagd en door de gemeente getoetst. Op het moment dat een ID'er de plek verliet, werd deze opnieuw vervuld. Er is de laatste jaren in het primair onderwijs, net als in andere sectoren, doorstroom geweest van de ID-banen naar regulier werk.

Er wordt door de sector onderwijs druk uitgeoefend om de ID-banen te behouden. Dit gebeurt tijdens de bijeenkomsten van de sociale dienst met de werkgevers. De sociale dienst heeft met sommige werkgevers elke drie weken contact over de uitvoering van de ID-regeling. Ook in de raad en het college wordt veel gesproken over de ID-banen. De wethouder sociale zaken is ook wethouder onderwijs. Die combinatie in zijn portefeuille levert veel betrokkenheid op. Er is bij de scholen geen negatieve houding bij het zoeken naar oplossingen voor de bezuinigingen op de gesubsidieerde arbeid, maar het moet wel passen binnen de mogelijkheden en die zijn gering. Er komen meer zaken tegelijkertijd op de scholen af. Er zijn bijvoorbeeld bezuinigingen op OALT-gelden en de leerlingenaantallen in Den Haag lopen terug. Het probleem is dat de scholen te maken hebben met drie stormen tegelijk.

Er zijn verschillende initiatieven geweest vanuit de gemeente om de ID-banen regulier te maken. Om het regulier maken van ID-banen te stimuleren, verdubbelt Den Haag de premie van SZW. Werkgevers kunnen daar gebruik van maken onder dezelfde criteria als de regeling van SZW. Daarnaast koopt de gemeente outplacementtrajecten in om gekwalificeerde ID'ers te begeleiden naar de reguliere arbeidsmarkt. Ook is er veelvuldig overleg met werkgevers waarin onderzocht wordt wat mogelijk is. Vanuit de sociale dienst worden er geen specifieke projecten op het primair onderwijs gericht.

Half juni gaat de sociale dienst met de wethouder en de sector onderwijs in een informele bijeenkomst rond de tafel om te praten over het nieuwe beleid. Over het nieuwe beleid is nog geen definitief collegebesluit genomen. Dit soort 'benen-op-tafel-bijeenkomsten' hebben ook vorig jaar plaatsgevonden. De wethouder is toen gekomen met voorstellen over de lumpsum-financiering. Eén van de voorstellen was om de loonkostensubsidie te verlagen, maar de taakstelling voor een aantal jaar vast te leggen, dus meer zekerheid. Deze bijeenkomsten hebben overigens niet geleid tot een andere aanpak in de sector onderwijs. Ook de scholen zijn op basis van deze voorstellen niet gekomen met eigen plannen.

Er zijn vooralsnog geen extra geldstromen beschikbaar voor het primair onderwijs. Wel wordt er door het college nagedacht over het inzetten van een overschot op de begroting voor het regulier maken van ID-banen. Daarover moet nog beslist worden.

De nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid in Den Haag zullen zeker een beroep doen op het onderwijs. Er moet dan wel een reguliere baan in het verschiets liggen. Klassenassistent

is daar een voorbeeld van. Iedere sector waar iemand kan groeien, leent zich voor gesubsidieerde arbeid.

Het effect van het gemeentelijk beleid is dat het aantal ID'ers zal dalen. De gemeente zal de regeling wel moeten afbouwen. Er is veel gebruik van gemaakt en de nieuwe verdeelsystematiek maakt dat er een tekort ontstaat als er niet bezuinigd wordt, maar er blijft wel gesubsidieerde arbeid bestaan. De ID-banen zijn succesvol geweest.

5.4 Leeuwarden

De school

We bezochten een school voor speciaal basisonderwijs met twee locaties. De school telt circa 170 leerlingen, waaronder veel jonge kinderen die hier worden geplaatst vanuit het basisonderwijs. Er zijn in totaal 35 personen in dienst (inclusief OOP en gesubsidieerde banen) op 11 groepen. De school telt drie ID'ers, waarvan er met twee gesproken is:

Anke (40 jr) klassenassistent sinds 2003, drie dagen per week.

Dirk (42 jr) conciërge sinds 1994, vijf dagen per week.

Verder is er gesproken met de volgende personen:

Gitte (59 jr) leerkracht lage middenbouw sinds 1975

Hans (40 jr) conciërge (regulier OOP), sinds 1992

Jannie (49 jr) leerkracht kleutergroep op een andere basisschool binnen het bestuur Proloog. Lid van de werkgroep 'ID-banen'.

Jannie Spitz (57 jr) directeur sinds april 1999. Daarvoor directeur basisonderwijs sinds 1988. Lid van de werkgroep 'ID-banen'.

Ervaring met ID'ers

Leerkracht Gitte is erg blij met de ID'ers die hulp bieden bij pleinwachten, overblijven, huishoudelijk werk, maar ook bij het apart nemen van kinderen om individueel les te geven. Het is een extra paar handen en ogen in de klas.

Assistent-conciërge Dirk opent de school, maakt koffie, doet veel kopieerwerk, is pleinwacht, maakt lokalen en wc schoon, neemt de telefoon aan, begeleidt tijdens schoolreisjes, zet de lunch klaar, wast af en voert kleine reparaties uit.

Een zieke assistent-conciërge

"Laatst was ik een week ziek. Het team wist zich geen raad met alle rommel: de container was vol en niemand wist wanneer deze geleegd wordt. De school wordt verbouwd en overal lag stof en rommel. De afwas stond er nog van twee dagen. Enkele leerlingen en studenten van het praktijkonderwijs dat bij ons in hetzelfde gebouw zit, hadden geholpen met de hoognodige afwas en schoonmaak. De leerkrachten moesten zelf hun lokaal bijhouden."

Er ging een gejuich op toen ik weer terug was op school. Men had mij enorm gemist met alle karweitjes die ik ongemerkt toch doe in de school. Binnen twee dagen was de school weer opgeruimd en iedereen was tevreden.” Dirk.

Interview 17 mei 2004 t.b.v. informeren gemeente.

Klassenassistent Anke heeft drie dagen per week een leesgroepje. Daarnaast verzorgt ze naar opdracht van de betreffende leerkracht extra remedial teaching van lezen of rekenen. In de klas helpt ze met knutselen en de voorbereiding ervan, ze zet koffie, is pleinwacht, begeleidt de kinderen naar zwemmen en naar de taxi's die de kinderen ophalen. Ook is ze op eigen initiatief begonnen met het versieren van de hallen.

Anke heeft altijd in het onderwijs willen werken, maar in plaats van de pabo heeft ze voor de meao gekozen. Daar heeft ze nu spijt van. Toen de tekorten aan personeel in het onderwijs duidelijk werden, is ze naar het arbeidsbureau gegaan waar ze te horen kreeg dat ze als ID'er in het onderwijs zou kunnen werken. Ze heeft toen zelf gesolliciteerd en is op deze school aangenomen.

Dirk zit al vijftien jaar in een regeling van gesubsidieerde arbeid. Tien jaar geleden heeft hij aangegeven graag conciërge te willen worden en hij is via een vacature op deze school aan het werk gekomen als assistent-conciërge. Er is nooit sprake geweest van doorstroom. Er is ook geen mogelijkheid tot promotie. “Eigenlijk zit ik al vijftien jaar in een onzekere fase. Ik kan niet in vaste dienst komen, omdat er al een conciërge is”, aldus Dirk. Toch, als hij een reguliere baan als conciërge op een andere school zou kunnen krijgen, zou hij het niet doen. Dirk: “De mensen en kinderen kennen me allemaal hier, het is meester Dirk voor en na. De € 200 die ik in een reguliere baan meer zou kunnen krijgen, is me dat niet waard.”

Ook Anke vindt het vervelend om een gesubsidieerde baan te hebben zonder toekomstperspectief: “We zijn goedkoop.”

De ID'ers hebben een basisrooster van taken die dagelijks gedaan moeten worden, maar daarnaast worden ze tussendoor voor allerlei hand- en spandiensten gevraagd. Daar zitten ook activiteiten bij die niet direct tot hun taakomschrijving horen, als pleinwachten, begeleiden bij schoolreisjes/zwemmen of de school versieren.

Voor de komst van de ondersteuning deden de leerkrachten en de directie alles zelf. Maar de tijden zijn veranderd. De kinderen zijn mondiger, het werk is sterk veranderd. Verandering in het speciaal onderwijs heeft ook voor taakverzwaring gezorgd. Op deze school zitten de voormalige lom- en moeilijk lerende kinderen samen in één klas. Dan wordt het als noodzakelijk ervaren dat soms kleine groepjes met een klassenassistent uit de klas genomen worden om de lesstof te herhalen.

Moeders zijn weinig beschikbaar voor hulp. Dat heeft deels te maken met de zwaarte van het omgaan met deze kinderen, maar voor een deel ook met het feit dat kinderen en ouders ver

weg wonen. Deze school heeft een streekfunctie en kinderen worden opgehaald en weggebracht in taxi-busjes. Ouders zijn daarom minder vaak op school te zien dan op een reguliere basisschool.

In het speciaal onderwijs is er altijd meer formatieruimte geweest voor onderwijsondersteunend personeel, maar de school kent pas sinds een paar jaar een reguliere klassenassistent. Zij werkt vier dagen op twee groepen. Naast conciërge Hans is er ook een reguliere administratief medewerker.

Directrice Jannie vertelt over het beleid rond de ID-banen. Dirk is ooit aangenomen, omdat de conciërge het werk niet alleen aankon en omdat dan het schoonmaakbudget kon worden aangewend om leermiddelen te kopen. Bij haar aantreden, vijf jaar geleden, zag ze dat de leerkrachten meer ondersteuning konden gebruiken. Ze is toen nagegaan of er Melkertbanen konden worden ingezet en met succes.

Ook andere scholen vroegen het bestuur te investeren in de gesubsidieerde banen. Er was veel vraag en ze waren moeilijk te krijgen. Het bestuur was ook voorzichtig en wilde niet te veel ID'ers aanstellen.

Leer- en werkklimaat

De populatie in het speciaal onderwijs wordt volgens de directrice steeds zwaarder. Vroeger ging het alleen om moeilijk lerende kinderen, nu zijn er ook veel kinderen met gedragsproblemen bijgekomen. Dat geeft steeds meer onrust in de klas. Doordat er ondersteuning is, is er een extra paar ogen in de klas en op het schoolplein.

Het gaat om kinderen die moeilijk alleen gelaten kunnen worden, er moet iemand zijn om op ze te passen. Aangezien er nogal wat 'ongelukjes' gebeuren, geven de extra ogen en handen een stuk meer rust in de klas en daarbuiten. Leerkracht Jannie noemt het onverantwoord dat er maar één volwassene voor een groep kinderen staat. Puur ook vanwege de veiligheid. Als voorbeeld noemt ze de situatie op het schoolplein tijdens de pauze. Als een leerkracht daar alleen toezicht moet houden en een kind moet verschoond worden, is het bijna onmogelijk om ook het schoolplein in de gaten te houden. Dan kunnen er vervelende dingen gebeuren. Daarnaast zijn er veel kinderen met zware concentratieproblemen, die vaak individuele ondersteuning nodig hebben. Een klassenassistent is om die reden zeer waardevol.

Gitte meent dat de ID'ers zeker het leer- en werkklimaat ten voordele hebben beïnvloed. Als een groepje door een klassenassistent apart wordt genomen, brengt dat meer rust in de rest van de klas en de leerprestaties van degenen die extra aandacht krijgen - die bijvoorbeeld elke dag een kwartiertje extra les krijgen in het klokkijken - moeten hierdoor wel beter worden. Ook klassenassistent Anke ziet het verschil: "Ik zie dat kinderen vooruitgaan omdat ik extra ondersteuning geef. Wat is er nou mooier?"

Door de komst van de ID'ers is er volgens de directrice nu meer tijd voor individuele leerlingbegeleiding, meer tijd voor observatie, meer tijd voor registratie en daarmee is ook de kwaliteit van de begeleiding, observatie en registratie toegenomen.

In het begin werd er duidelijk een verlaging van de werkdruk geconstateerd: “Eindelijk hebben we meer tijd om...” Tegelijkertijd namen mensen echter nieuwe taken op zich. Op die manier hebben de ID’ers zich onmisbaar gemaakt.

Jannie, leerkracht in het regulier basisonderwijs, schreef een pleidooi voor het instellen van reguliere banen in het basisonderwijs voor onderwijsondersteunend personeel en onderwijs-assistenten in het bijzonder. Hier volgt een fragment waarin een voorbeeld wordt gegeven van de baat die alle betrokkenen in het onderwijs hebben van de extra ondersteuning:

“Na een heel proces van overleg met de ouders tot het diagnosticeren van een hevig niet hanteerbaar kind (kleuter met PDD-NOS) in de groep, bleef er ruimte voor observatie, handelingsplannen opzetten en het uitvoeren daarvan. Wat vooral van grote waarde is, is dat de klassenassistent kan inspringen op de vele crisismomenten waarbij individuele begeleiding in of buiten de groep nodig is.

Door deze ondersteuning van de klassenassistent, wordt de groep niet tekort gedaan, de continuïteit blijft gegarandeerd.

Je raakt als leerkracht niet gestresst, je houdt overzicht, je houdt controle.

Leerkracht en klassenassistent werken samen aan de doelen van het handelingsplan. Zij als koppel bieden op deze wijze totaal onderwijs.

Dat is goed voor dit kind. Hij voelt zich erbij horen. Hij wordt niet buitengesloten. Hij ervaart dat de volwassenen en de kinderen zorg voor hem hebben. Zijn eerste schoolervaring is een positieve ervaring. En het belangrijkste, hij kan het reguliere onderwijs blijven volgen.

Ook de ouders van het desbetreffende kind hebben aangegeven dat ze zich gesteund voelen, dat ze zich ontlast voelen, dat ze zich geaccepteerd voelen. En dat hun kind wordt geaccepteerd, Dit alles mede door de positieve inzet van de school.

Dat dit tot zo’n positief resultaat heeft geleid was absoluut niet gerealiseerd zonder die ondersteuning van de klassenassistent.

Moet ik nu door het wegbezuinigen van deze ID-baan, die extra ogen en handen in de klas van de afgelopen tien jaar, als een verwennerijtje zien? Dat weiger ik!!

Ik zie het als noodzakelijke ondersteuning in modern onderwijs.”

Toekomst

Jannie legt uit dat de leerkrachten de toekomst met betrekking tot de ID-banen zien als het zwaard van Damocles: “Het is een raar gevoel om terug te moeten naar de situatie van vroeger, dat klopt gewoon niet. Ik wil me er ook niet bij neerleggen. De ID-baan mag weg, maar juist omdat het regulier werk moet worden.”

Per 1 augustus komen Dirk en Anke in het RDDF. Dirk maakt zich niet druk over de toekomst: “Ik zie wel. Ik kan me wel druk maken, maar daar heb ik alleen mezelf mee. De grond zal wel onder mijn voeten vandaan zakken als ik te horen krijg dat het ‘gebeurd’ is.” Hij weet dat de directie en de school hem niet kwijt willen en heeft er vertrouwen in dat ze voor 100 procent achter hem staan.

Anke hoopt dat er nog ergens anders geld vandaan gehaald kan worden om haar baan te financieren. Eigenlijk maakt ze zich het meest druk om de toekomst van de kinderen. Ze vindt het moeilijk te begrijpen dat er juist op deze ondersteunende functies bezuinigd wordt. “De kranten staan vol van voortijdig schoolverlaten, omdat kinderen te weinig begeleid worden”,

aldus Anke. Ze vindt dat kinderen tekort worden gedaan wanneer de extra ondersteuning wegvalt. Zeker in het speciaal onderwijs, waar vooral de sociaal zwakkere kinderen te vinden zijn.

De toekomst van een klassenassistent

“Als ik wist dat ik in het onderwijs zou kunnen blijven dan zou ik wel meer willen leren over het onderwijs: een diploma onderwijsassistente of leerkracht halen. Nu dat niet gesubsidieerd kan worden vanuit het bestuur of de gemeente Leeuwarden, kan ik zo'n opleiding niet betalen. Ik weet ook niet of een opleiding tot onderwijsassistente voor de naaste toekomst wel perspectief biedt op werk. Want buiten het speciaal onderwijs zijn er maar erg weinig scholen die gebruik maken van een onderwijsassistente of klassenassistente. Een grote investering, zowel financieel als in tijd, doe je toch niet als het resultaat geen perspectief voor toekomstig werk biedt? Misschien dat een subsidie voor scholing voor mij toch wat soelaas biedt, maar dan wil ik wel graag weten of daar ook werk in te vinden is. Anders leidt dit tot niets en zit ik toch weer thuis”. Anke.

Interview 25 mei 2004 t.b.v. informeren gemeente.

“Wat kost het wel niet als wij achter de geraniums moeten gaan zitten? Mensen met ID-banen halen hier hun levensvreugde uit. Neem ze het af en ze worden ziek.” Anke heeft het idee dat de buitenwereld niet beseft wat deze baan voor henzelf en het onderwijs betekent. De uitspraak van een gemeenteraadslid “Dan doe je het toch vrijwillig?”, is volgens haar tekenend. Directrice Jannie vertelt over een klassenassistent die drieëneenhalf jaar geleden als ID'er is aangenomen, maar vanwege het beleid rond de ID-banen ziek is geworden. Het betreft een alleenstaande ouder die naar een andere gemeente verhuisd is, waardoor haar uitkering in de gemeente Leeuwarden, inclusief haar recht op een ID-baan, zal stoppen per 1 januari. Het bestuur zal nu proberen haar salaris van januari tot augustus 2005 door te betalen, omdat ze volgens de onderwijs-CAO recht heeft op het RDDE.

Directrice Jannie: “De ID'ers vullen een gat op dat er was en daardoor zijn er mogelijkheden gekomen om extra dingen te doen. Als zij wegvallen, is het gat dat dan ontstaat alleen maar groter dan het was; er is een behoefte gecreëerd en alle extra's gaan verloren. Het zal een verarming zijn van het onderwijs.”

Heel concreet: als Dirk er niet meer is, zal er een schoonmaker ingehuurd moeten worden, waardoor andere zaken onbetaalbaar worden. Het is goed mogelijk dat het schoolzwemmen en diverse excursies dan niet meer gefinancierd kunnen worden.

De school heeft geen mogelijkheden om de banen zelf te bekostigen. De ophoging van het schoolbudget wordt bovenscholings ingezet. Er wordt wel gekeken naar andere mogelijkheden van financiering, bijvoorbeeld een regeling waarbij de school een deel van de loonkosten betaalt of overplaatsing naar een andere werkgever. Zo zou bijvoorbeeld een schoonmaakbedrijf een deel van Dirks salaris kunnen betalen.

Het bestuur is nu bezig een convenant te sluiten met de gemeente.

Het bestuur

Jan de Vos is algemeen directeur van Proloog (openbaar onderwijs Leeuwarden) sinds 2001. Proloog bestaat nu drie jaar als bestuurscommissie. Voor die tijd was de gemeente Leeuwarden het bestuur van de scholen in het openbaar basisonderwijs en daarmee ook de werkgever van de ID'ers. De meeste ID'ers zijn dus ook indertijd door de gemeente aangenomen. Nu de gemeente geen werkgever meer is voor onderwijspersoneel lijkt ze op grotere afstand van de problematiek te staan, meent Jan de Vos.

Er zijn nu 50 ID'ers in dienst voor 44 FTE: conciërges/tuinmannen (13 FTE), onderwijsassistenten (28 FTE), ICT-ondersteuners (1 FTE) en administratief medewerkers (2 FTE). Eind 2002 werd het maximum aantal geteld van circa 70 ID'ers op 66 FTE. Daarna is er een vacaturestop ingesteld, met het oog op het te wijzigen beleid. Ook zijn er een paar scholen voor speciaal onderwijs uit het bestuur vertrokken, die hun onderwijsondersteunend personeel meenamen. Verder zijn er onder het bestuur nog zes andere personen in ondersteunende functies werkzaam. Dit zijn onderwijsassistenten, administratief medewerkers, psychologen et cetera. Alleen maar mbo-hbo niveau.

Drie ID'ers hebben de pabo gedaan en doen nu invalwerk of zijn regulier in dienst als leerkracht. Een of twee hebben een opleiding onderwijsassistent nu afgerond en zijn werkzaam in het speciaal onderwijs.

Werkgroep 'ID-banen en ww-banen'

Binnen Proloog is een half jaar geleden een werkgroep opgericht die tot doel heeft het beleid dat Proloog voert op het gebied van ID-banen te controleren. Zeven personen van een paar scholen (leerkrachten, klassenassistenten en onderwijsassistenten) zijn lid. De werkgroep vergadert regelmatig en woont commissievergaderingen van de gemeente bij. Hun doel is het beleidsproces te begrijpen, ID'ers daarover te informeren, invloed uit te oefenen op het beleid en uiteindelijk het behouden van de ID-banen binnen het bestuur.

Mogelijkheden om functies te behouden

Er is een groot verschil tussen het beleid rond ondersteuning in het reguliere en het speciaal onderwijs. Alleen in het speciaal onderwijs maakt de onderwijsassistent deel uit van het formatieplan en wordt de functie structureel gefinancierd. In het BO is er geen formatieregeling voor OOP.

Omdat het schoolbestuur vanaf 2005 veel kosten voor de WIW'ers en ID'ers zelf moeten betalen, komen andere zaken die uit het schoolbudget betaald moeten worden, zoals ouderschapsverlof, IPB-beleid en scholing van het personeel, onder grote druk te staan.

Vanuit het extra schoolbudget kan het bestuur misschien vier uur per school voor OOP inzetten. Daarvan kunnen twee à drie WIW'ers en ID'ers in dienst worden genomen. Uit het

reguliere schoolbudget zouden ook drie mensen in dienst kunnen worden genomen. Er zijn echter vijftig ID'ers en acht WIW'ers. Velen worden dan teleurgesteld.

Er vallen vier brede buurtscholen onder dit bestuur. Daar werken negen ID-ers die naast conciërge-, of klassenassistenttaken ook andere taken hebben, vanuit welzijnswerk en kinderopvang: uitlenen van speelmateriaal, kinderopvang, contact onderhouden met allochtone ouders (wegens de taalbarrière). Die taken dreigen nu verloren te gaan wegens bezuinigingen op het onderwijsachterstanden beleid (GOA) en bezuinigingen op ID'ers en WIW-ers.

Jan de Vos: "Brede scholen worden dus dubbel gepakt. We wilden eerst de ID'ers onder GOA financieren, maar dat kan dus ook niet meer. Een schrijnend gevolg van twee bezuinigingsmaatregelen."

Toekomst

De gemeente Leeuwarden had in totaal circa 1000 ID'ers en WIW-ers. De gemeente staat nu voor de keus óf ze allemaal een uitkering te geven, óf met wat extra financiering aan het werk te houden in een gesubsidieerde baan. In oktober 2004 besluit de gemeente hoe het beleid rond de ID-banen wordt vormgegeven.

Het bestuur heeft alle ID'ers recentelijk ontslag aangezegd op grond van de onzekerheid over de financiering in 2005 en daarna. Met andere woorden: ze zijn in het RDDF geplaatst per 1 augustus 2004. Ze worden dan effectief per 1 augustus 2005 ontslagen.

Per persoon wil het bestuur een traject maken om een baan elders of, als dat kan, onder het bestuur te verwerven. De gemeente heeft contacten met reïntegratiebureaus en het liefst wordt het bestuur daarbij door hen ondersteund. Tot nu toe krijgt het bestuur alleen steun op procesniveau, terwijl het juist op individueel niveau aan de slag wil.

Vorig jaar hebben de ID'ers, op verzoek van het bestuur, vragenlijsten (ontworpen door het SBO) ingevuld, waarmee het bestuur kan bepalen wie kansrijk is op de arbeidsmarkt en wie niet. Het resultaat is aan de procesmanagers van de gemeente gepresenteerd en wordt vervolgens meegenomen in de gesprekken tussen bestuur en gemeente over het bekostigen van de trajecten van de mensen in gesubsidieerde banen.

Het gesprek met de gemeente verliep moeizaam. Er is zelfs een bezwarenprocedure geweest, omdat de gemeente eiste dat het bestuur negen mensen in dienst moest nemen. Anders zouden ze de subsidie stoppen. Op dit moment is er een nieuwe start van het overleg gemaakt en is de verwachting dat er een overeenkomst tussen de gemeente en het bestuur gemaakt kan worden. Van belang daarbij is het toekomstig gemeentelijk beleid.

De gemeente weet nu nog niet waarop ze de mensen moet toetsen. Daarnaast is ze, volgens Jan de Vos, geneigd zich steeds meer te richten op de meest kansrijken op de arbeidsmarkt. Het bestuur heeft ook aangedragen dat de sector onderwijs anders behandeld moet worden, omdat er in het onderwijs geen functies bestaan waarin ID'ers direct kunnen doorstromen, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de zorg of kinderopvang.

Jan de Vos verwacht dat de gemeente in de toekomst waarschijnlijk flexibele arbeidscontracten zal eisen. Het bestuur mag dan gesubsidieerde arbeidskrachten aantrekken, maar voor bepaalde tijd. Als ze niet doorstromen, moeten ze vertrekken.

De gemeente

In Leeuwarden spreken we met mevrouw Sijtsma, beleidsmedewerker Werk & Inkomen bij de Dienst Welzijn. Zij houdt zich bezig met beleidsmatige aspecten rond de voormalige in- en doorstroombanen.

Beleid

Onder de voormalige ID-regeling was de plaatsing van ID-werknemers in Leeuwarden uitbesteed aan reïntegratiebedrijven (RIB). De sociale dienst verzorgde de toeleiding van haar cliënten naar een RIB. Vervolgens keek het RIB of iemand in aanmerking kwam voor een ID-baan. Er werd daarbij gestreefd naar maatwerk, de juiste persoon op de juiste plek. Dit beleid was redelijk succesvol wat betreft het aantal plaatsingen, niet wat betreft doorstroom, maar doorstroom bevorderen was ook een ondergeschikt doel.

Bij de start van de toenmalige ID-regeling was het onderwijs één van de aangewezen sectoren waar mensen op een ID-baan geplaatst konden worden. De scholen zijn vanaf de start van de regeling heel nauw betrokken geweest bij gesubsidieerde arbeid.

Uitstroom

De uitstroom was minimaal, ondanks dat Leeuwarden ten tijde van de regeling heeft geïnvesteerd in trajectplannen en de benodigde extra scholing die nodig was om de ID-werknemers een kans te geven op een reguliere baan. Soms bleken de mogelijkheden van de ID-werknemers op de reguliere arbeidsmarkt te beperkt, maar daarnaast was het voor werkgevers aantrekkelijk omdat de ID-banen 100 procent gesubsidieerd waren. De uitstroom bij onderwijs is vergeleken met andere sectoren aan de lage kant. Dat wordt mede veroorzaakt door het ontbreken van financiële middelen in het onderwijs.

Initiatieven vanuit de gemeente

De Wet werk en bijstand biedt gemeenten de vrijheid op eigen wijze de financiële middelen voor reïntegratie in te zetten. De schotten tussen de diverse regelingen zijn weg, zo ook in Leeuwarden. Vandaar dat uitstroombevordering richting reguliere arbeid een belangrijk thema is in het beleid van de gemeente Leeuwarden. Al in 2003 is hiermee een begin gemaakt. Het uitstroombesleid is erop gericht gedwongen ontslagen te voorkomen. Met ID-werkgevers is vanaf 2003 actief verkend hoe de uitstroom gerealiseerd kan worden.

Klankbordgroep

De werkgevers zijn vertegenwoordigd in de klankbordgroep. De klankbordgroep heeft een adviserende rol. De inbreng van de leden van de klankbordgroep is meegewogen in de ontwikkeling van Expeditie Werk, het meerjarencader Werk en Inkomen 2005-2009.

Daarom zijn er sinds 2003 twee procesmanagers die samen met werkgevers op zoek gaan naar verantwoorde manieren om het aantal ID-banen terug te brengen.

Daarnaast worden in 2004 de ID-werknemers in het kader van de uitstroombevordering gescreend op arbeidskansen. Er wordt vanuit gegaan dat het bestand is in te delen in blijvers, wachters en vertrekkers.

De gemeente Leeuwarden heeft in 2004 naast de stimuleringsregeling ook een gemeentelijke uitstroompremie ter beschikking gesteld wanneer een ID-baan regulier wordt gemaakt.

Gesubsidieerde arbeid

De nieuwe stijl gesubsidieerde arbeid zal minder vrijblijvend van karakter zijn en de banen worden niet structureel gesubsidieerd. De gesubsidieerde banen zullen bestaan uit het werken met behoud van uitkering gedurende een half jaar, waarna aansluitend een loonkostensubsidie tot 8000 euro verstrekt kan worden. Centraal staan de kansen van de betrokken persoon versus de reguliere arbeidsmarkt. De gemeente Leeuwarden zal ernaar streven de nieuwe stijl gesubsidieerde arbeid zowel in de profit als in de non-profit sector te realiseren. Hieronder valt natuurlijk ook het onderwijs.

Initiatief scholen

Proloog, het bestuur van het openbaar basisonderwijs, heeft middels protestacties en middels het aantekenen van bezwaar tegen de ID-subsidiebeschikking druk uitgeoefend bij de gemeente. De subsidie om de ID-banen te kunnen bekostigen is vanaf 2003 in Leeuwarden verlaagd naar 90 procent van de loonkosten en er worden geen organisatiekosten meer vergoed. De onafhankelijke commissie voor bezwaar en beroep heeft het bezwaar van Proloog echter ongegrond verklaard. De belangrijkste reden voor de commissie was dat de gemeente in de wijze waarop zij een vertaling heeft gegeven aan de opgelegde rijksbezuinigingen niet onredelijk, onbillijk of onrechtmatig is geweest.

Een aantal (bijzondere) scholen heeft met behulp van de stimuleringsregeling banen regulier gemaakt. Sommige scholen hadden eigen geld om ID-banen om te zetten in reguliere banen.

5.5 Eindhoven

De school

Ervaring met de ID'ers

Op de basisschool in de omgeving van Eindhoven werken twee ID'ers fulltime. Zij ondersteunen de school in organisatie- en beheerstaken. Op de school werken verder 18 leerkrachten en een directeur. Er zijn 11 groepen met totaal 269 leerlingen.

Agnes is 59 jaar en werkt al 13 jaar op de school als schoolassistent. René (39 jaar) werkt er acht jaar en doet conciërgetaken. Beide hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Agnes vanwege haar leeftijd en René heeft nooit een reguliere baan gehad.

René zorgt dat de school er netjes uitziet. Hij is onder meer verantwoordelijk voor de afwas, de vuilnis, het schoonmaken van de lokalen en hij voert diverse reparaties uit. Agnes neemt als schoolassistent veel werk over van de directeur, bijvoorbeeld door de telefoon aan te nemen, het bijhouden van absenties, het coördineren van bestellingen, kopieerwerk en het openen en klaarleggen van de post. Daarnaast is zij gediplomeerd EHBO'er en BHV'er. Ten aanzien van de kinderen is zij de 'vliegende keep'. Zij zorgt voor kinderen die gevallen zijn en gaat mee op schoolreisjes en -kampen. Voor deze uitstapjes en voor culturele activiteiten op school treft ze ook de voorbereidingen.

Door de ondersteuning van Agnes en René hebben leerkrachten meer tijd voor de klas en het onderwijs. Daarnaast gaat de schoonmaak goed en loopt de communicatie beter. Agnes heeft ook een belangrijke bijdrage aan de veiligheid op school. Zij zorgt ervoor dat de verbandtrommels in orde zijn en zij heeft ook een belangrijke functie bij het ontruimingsplan. René wordt gewaardeerd om zijn technische kwaliteiten. Behalve hij zijn er niet veel mensen in de school die reparaties uit kunnen voeren. Wanneer hij bepaalde reparaties niet zelf uit kan voeren, zorgt hij ervoor dat er een monteur komt en verwijst deze vervolgens naar hetgeen gerepareerd moet worden.

De ID'ers dragen ook bij aan het leerklimaat. Esther (groepsleerkracht) vertelt hierover dat ze niet voor de klas weg hoeft als er iets met een van de kinderen is, want daar zorgt Agnes voor. Indirect zou dit ook een effect op de leerprestaties kunnen hebben.

Esther moet er niet aan denken als de ID'ers er niet zouden zijn. Door alle voorbereidingen en klusjes die ze doen worden haar taken verlicht. "Onderling zeggen we wel eens 'als Agnes en René er niet zouden zijn, stort de school in'."

Toekomst

De directeur vertelt dat het er naar uitziet dat één van de ID'ers ontslagen moet worden. Dat een deel van de ondersteuning wegvalt, betekent een taakverzwaring voor de leerkrachten en de directeur. De werkdruk neemt toe en het is niet ondenkbaar dat het ziekteverzuim zal

toenemen. Vrijwilligers zijn er niet zo veel meer. Om de school hetzelfde te laten functioneren, zal iedereen harder moeten werken. Met twee ID'ers komt de school al handen te kort. De directeur vindt het triest. Niet alleen voor de school, maar ook voor de ID'ers zelf. Agnes en René zijn beiden onbemiddelbaar en zullen als ze ontslagen worden waarschijnlijk eerst in de WW komen en vervolgens in de bijstand.

Agnes: "Ik zou het heel erg jammer vinden als wij op die manier aan de kant geschoven worden vanwege het financiële plaatje en vooral ook omdat gebleken is dat wij goed kunnen functioneren en goed werk doen waar iedereen belang bij heeft. Ik vind het een domme regeling om ons gewoon terug te zetten naar af, zonder toekomst, zonder mogelijkheden, want banen zijn er niet."

Het bestuur

Onder het bestuur SKPO zijn op dit moment 70 ID'ers werkzaam op 38 scholen. De meesten zijn hulpconciërge en voeren voornamelijk beheerstaken uit. Daarnaast zijn er twaalf onderwijsassistenten in een reguliere betrekking werkzaam. Een aantal ID'ers (vijf tot tien) is eerder al doorgestroomd naar een reguliere baan. Ook wordt er gebruik gemaakt van vrijwilligers. Vroeger waren dat er veel en was de hulp structureel van aard. Nu zijn ze moeilijker te vinden en wordt er meer ad hoc gebruik gemaakt van vrijwilligers.

SKPO heeft sinds de Melkertregeling gesubsidieerde werknemers in dienst. Een aantal ID'ers werkte er al eerder via de banenpool (een ander project om langdurig werklozen aan werk te helpen). De meeste ID'ers zijn hier terechtgekomen via Pluspunt. Pluspunt is een commercieel bureau dat de gemeente Eindhoven heeft ingeschakeld om Melkert-3 en Melkert-4 mensen te bemiddelen, oftewel mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het niveau van de ID-medewerkers is veelal beperkt. Hierdoor hebben ze veel begeleiding nodig. Doordat de ID'ers inmiddels een aantal jaar werkzaam zijn op de scholen, hebben ze ervaring met het takenpakket en kost de begeleiding minder tijd.

Omdat deze mensen volledig gesubsidieerd werden, zijn ze destijds niet geselecteerd op hun kwaliteiten. Wanneer de scholen wel voor de ID'ers moeten betalen, zullen er ook eisen aan de capaciteiten worden gesteld.

SKPO is vrij huiverig om ID'ers een vaste aanstelling te bieden. Dit heeft te maken met de financiële onzekerheden. Het beleid van de gemeente is nog niet bekend (SKPO is nog in gesprek met de gemeente), maar in principe worden alle subsidies op ID beëindigd. De afdeling Werkgelegenheid, Zorg & Inkomen heeft wel goede intenties om met de beperkte middelen naar een goede oplossing te zoeken. Naast het beleid van de gemeente moet worden afgewacht wat de impact is van verschillende (bezuinigings-)maatregelen van het ministerie, zoals de bezuinigingen op de GOA-gelden, de OALT-leerkrachten, de herijking van de gewichtlenleerlingen en de invoering van lumpsum. Hoewel de eenmalige subsidie van €17.000 door

de gemeente wordt aangevuld tot €24.000, wordt het door het bestuur gezien als een lokkertje. Omdat het geen structurele bijdrage is, is het onverstandig om op basis van deze subsidie te besluiten om mensen een reguliere baan aan te bieden.

Door de financiële onzekerheden is er nog geen duidelijk beeld van de ondersteunende werkzaamheden in de toekomst. Waarschijnlijk kan een klein aantal ID-medewerkers worden aangenomen. Er is wel eens over gedacht om centraal iets te doen met de leerlingenadministratie, maar daar zou iemand voor opgeleid moeten worden en ook dat moet betaald worden. Ook aan de efficiëntie kan iets verbeterd worden. Vrijwilligers zijn steeds moeilijker te vinden en daar kun je geen structurele bijdrage van verwachten. Het bestuur is van mening dat ondersteunende functies uiteindelijk structureel bekostigd zouden moeten worden vanuit het Ministerie van Onderwijs.

De gemeente

In Eindhoven is de Dienst Werk en Inkomen verantwoordelijk voor ID-banen en afbouw daarvan. In Eindhoven zijn er ongeveer 60 à 70 ID-banen in het primair onderwijs. De uitvoering wordt uitbesteed aan een reïntegratiebedrijf.

Bij de start van de ID-regeling was de gemeente Eindhoven enigszins passief. De instellingen hebben zelf actie ondernomen. Twee jaar geleden werd de uitvoering van de regeling uitbesteed. Daardoor is er meer grip op de uitvoering van de regeling gekomen en kwam er meer doorstroom naar reguliere functies.

Met name de laatste tijd worden veel ID-banen omgezet naar regulier werk. Dat gaat in drie fases. Eerst wordt er gekeken welke functies kunnen worden omgezet naar een reguliere functie, gebruikmakend van de financieringsregeling van SZW en een aanvulling van de gemeente. In totaal is er €27.000 beschikbaar.² Tot 1 januari 2006 kunnen de banen zonder extra middelen gefinancierd worden. Vanaf dan moeten de scholen de banen zelf financieren, eventueel gesteund door OCW. Dat de onderwijs-CAO daarvoor belemmerend is, is een probleem van de sector onderwijs. De tweede fase houdt in dat Eindhoven de ID'ers screent op uitstroombmogelijkheden buiten het onderwijs. De gemeente ondersteunt de instellingen om de uitstroom ook werkelijk te realiseren. De derde fase houdt in dat, voor mensen die nog niet klaar zijn voor regulier werk, de subsidie (tijdelijk) blijft bestaan, echter wel met een korting.

Wat betreft uitstroom en het regulier maken van banen wijkt het primair onderwijs niet echt af van andere sectoren. Voor de meeste sectoren geldt dat er vanuit de ministeries geen verantwoordelijkheid genomen wordt. Het Ministerie van OCW vond het altijd prachtig dat ondersteunend werk werd gefinancierd door het Ministerie van SZW. Kennelijk vindt men ondersteunende taken voor het primair onderwijs zelf niet belangrijk genoeg. Vanuit de

² €17.000 eenmalige subsidie + €3.308 jaarlijkse toevoeging aan het O&O-budget + een aanvulling van de gemeente.

instellingen in Eindhoven wordt er druk uitgeoefend richting het ministerie om daar verandering in te brengen. Er is minder druk op de Dienst Werk en Inkomen. Dat komt doordat Eindhoven een redelijk en plausibel afbouwplan heeft en er een goede verstandhouding is.

Scholen zoeken samenwerking met elkaar om zo bepaalde functies toch te kunnen behouden. Er komt wel wat beweging in het front om efficiënt met regulier te maken functies om te gaan. Met een screening helpt de DWI te bepalen wie wel en wie niet productief is.

Ook worden er nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid ontwikkeld. Eindhoven richt de gesubsidieerde arbeid op reguliere functies die in het verschiets liggen. Het gaat om de werkervaring en verbetering van de positie van de cliënt, niet om de organisatie. Wat dat betreft is er ook geen speciale band met het primair onderwijs. Het kan een welkome aanvulling zijn op het aanbod aan gesubsidieerde arbeid, maar de DWI is er niet voor om te zorgen dat de functie van conciërge in stand wordt gehouden.

Er komen drie soorten nieuwe banen. Ten eerste een flexibele vergoeding voor werkgevers, voor de marktsector. Daarnaast zijn er opstapbanen. Bij opstapbanen komt er altijd een reguliere functie aan. Ten slotte zijn er de participatiebanen. Die zijn voor bijstandsccliënten waarvan de gemeente nog niet precies weet wat ze kunnen. Daarvoor vraagt ze een inleenvergoeding, via een detachingsconstructie. De laatste is waarschijnlijk het meest geschikt voor het primair onderwijs. De hoogte van de inleenvergoeding zal afhankelijk worden van de productiviteit van de werknemers. StimulansZ heeft een methode ontwikkeld om de productiviteit te kunnen meten.

Het uiteindelijke effect zal zijn dat er een behoorlijke kaalslag in de scholen zal plaatsvinden. Dat is een nadrukkelijke verantwoordelijkheid van het Ministerie van OCW. Ze zullen niet meer allerlei andere potjes als lapmiddel moeten gebruiken.

5.6 Enschede

De school

We bezochten een R.K. basisschool, met 310 leerlingen en in totaal 24 personeelsleden. We hebben gesproken met de volgende medewerkers in de school:

Marianne (42 jr) acht jaar klassenassistent, werkt voor 32 uur in een ID-baan.

Ben (53 jr) conciërge sinds 1994, werkt vijf dagen per week in een ID-baan.

Sylvia (33 jr) sinds 2000 administratief medewerker, werkt 25 tot 30 uur per week in een ID-baan.

Mieke (52 jr) leerkracht groep 3-5, sinds 1973 op deze school.

Carla (46 jr) leerkracht groep 1 sinds vier jaar, herintreedster.

Mariëlle (28 jr) leerkracht groep 2, sinds 1997, tweede school na opleiding.

Jos Henriksen (53 jr) directeur sinds drie jaar, daarvoor 22 jaar in het vso.

Ervaring met ID'ers

Begeleiden van activiteiten, de bibliotheek beheren, meegaan met zwemmen en gym, knutselen, tutoring (met behulp van Piramide) onder de verantwoordelijkheid van de leerkracht, luizencontrole, schoonmaken leslokaal, werkmappen maken, wenstasjes maken, kleren verschoonen, klassen overnemen (bij calamiteiten), toetsen voorlezen bij individuele leerlingen, diavoorstellingen verzorgen, hulp bieden waar nodig en ouders opvangen.

Zomaar een paar van de taken die Marianne, klassenassistent, opnoemt. Geen wonder dat de drie ID'ers zichzelf als flexibel kwalificeren. Plannen en roosters moeten omgegooid kunnen worden in de tijd en in de omgang met kinderen. Naast haar reguliere taken is Marianne er (ook) voor de calamiteiten, om in te springen waar nodig.

Ook Ben, conciërge, springt in waar nodig, maar heeft ook enkele terugkerende structurele taken: het openen van de school, toiletten nakijken, schoonmaken, opruimen van het schoolplein, reparaties, boodschappen, de telefoon aannemen, schilderwerk in de tuin verzorgen, vuilnis buitenzetten, muziek verzorgen bij festiviteiten.

Sylvia, administratief medewerker, kan ook een hele waslijst noemen als ze wil, maar noemt als haar belangrijkste taken: inschrijven van leerlingen, leerlingvolgsysteem bijwerken, ICT-problemen oplossen, brieven schrijven, notulen maken, kopiëren, koffie zetten, ouders bellen bij afwezigheid van de leerling en de schoolgids uittypen. Vanuit haar mbo-opleiding secretariael/administratief liep ze op de school stage en is ze gevraagd om te blijven. Toen ze deze ID-baan kon krijgen was ze daar zeer blij mee. Ze kon altijd al goed met kinderen overweg en een school leek haar de leukste werkplek.

Marianne was actief als vrijwilliger bij speeltuinactiviteiten, toen ze door het arbeidsbureau deze baan kreeg aangeboden. Ben was, met behoud van uitkering, jarenlang bezig met jeugdtheater, toen hij als banenpooler aan het werk 'moest'. Hij kreeg drie keuzes: in een zwembad, in het onderwijs en nog iets anders. Omdat hij al lang met kinderen had gewerkt, leek een baan op een school de juiste keuze.

Leerkracht Mieke kan zich nog herinneren dat in een personeelsvergadering, zo'n acht jaar geleden, werd gevraagd wie er belangstelling had voor een klassenassistent. De eerste reactie vanuit het team was niet heel positief. Toen werd Marianne aangenomen. "Daarna zijn we pas goed gaan kijken welke werkzaamheden ze kon uitvoeren en gaan inventariseren wat we haar konden laten doen. In het begin was het wel even zoeken", aldus Mieke.

Mariëlle vertelt dat ze op haar vorige school geen klassenassistent hadden. Daar moest ze alles zelf doen. Ineens moest ze op deze school bedenken wat ze uit handen kon geven. Ze vond het moeilijk om in te schatten wat iemand kan. Na ruim vijf jaar is ze daar zo aan gewend, dat ze zich niet meer kan voorstellen zonder ondersteuning te zitten.

Leerkracht Mariëlle had voordat ze assistentie kreeg het gevoel dat ze tekortschoot tegenover bepaalde kinderen. Ze zette een apart tafeltje bij haar bureau om ze verder te helpen, maar dan kon ze toch niet helemaal doen wat ze wilde. Ze hield er een rotgevoel aan over en nam

dat ‘in haar hoofd’ mee naar huis. “Nu worden deze kinderen uit de klas gehaald en dat is goud waard”, aldus Mariëlle.

Leerkrachten waarderen de hulp in de kleine dingen enorm. De extra ondersteuning van klas-assistenten geeft rust in de klas en in hun hoofd: verjaardagsmutsen liggen klaar, de lijmpotten zijn vol, de potloden geslepen, maar ook het inspringen bij ‘calamiteiten’ en het bellen van ouders betekent een verlichting van taken voor de leerkrachten.

De leerkrachten zijn heel blij met de drie ID’ers. Ze doen alles, veel zelfstandig en zijn zeer gemotiveerd. Ze zijn aanwezig bij teamvergaderingen, komen met suggesties en staan ook open voor nieuwe ideeën. Vóór de huidige drie zijn er ervaringen geweest met andere ID’ers die slecht functioneerden. Daarom zijn de leerkrachten extra blij met de huidige groep.

Er wordt dan ook niet moeilijk gedaan over het tonen van dankbaarheid en waardering voor het werk dat de ID’ers verrichten op deze school. Schouderklopjes, een bosje bloemen, een reep kunnen de ID’ers ten deel vallen. De helft van het team weet ook hoe de situatie was voor hun komst. Ook van de ouders krijgen ze waardering, wanneer ze hebben geholpen bij het oplossen van problemen.

Leer- en werkklimaat

Bij agressie in de klas springen de ID’ers in waar mogelijk. De leerkracht kan immers de klas niet uit. Onhandelbare kinderen worden ook wel eens bij conciërge Ben gebracht, die ze dan tot rust kan brengen. Ben heeft een andere vorm van gezag, vinden zijn collega’s. Hij hoeft niet een opgeheven vinger te gebruiken, maar heeft dwingende ogen.

Leerkracht Carla vindt dat het onderwijs veel baat heeft bij de klassenassistent, omdat ze heel belangrijk werk doet. Het tutoren van kleuters is belangrijk, maar iets waar een leerkracht zelf niet aan toekomt: “De klassen zijn al zo groot, dan kun je nooit één op één aandacht geven.”

Als de klassenassistent weg is, zal Carla weer terug moeten naar het klassikaal lesgeven. Dat is echt een stap terug en eigenlijk onmogelijk in een tijd waarin verwacht wordt dat er individueel onderwijs gegeven wordt.

Het klimaat in de klas wordt door leerkrachten als beter ervaren als er ondersteuning is en kinderen vinden het leuk om in kleine groepen apart genomen te worden. Door die extra aandacht voelen ze zich speciaal en dat bevordert de leerresultaten, volgens Mariëlle. Collega Mieke voegt daaraan toe dat klassenassistenten ook meer aandacht voor het zelfvertrouwen van een kind hebben. “Een kind dat zich beter voelt, presteert ook beter”, aldus Mieke.

De komst van de ID’ers heeft niet direct effect gehad op de sfeer op school. Die was altijd al goed. Bij het solliciteren van de leerkrachten is niet ter sprake gekomen welke assistentie ze kunnen krijgen en is daarom niet van invloed geweest in de keuze van de school.

Toekomst

Volgens Sylvia en Ben kunnen ze nog een jaar op deze school blijven, maar het bestuur en de gemeente zijn nog wel in onderhandeling. Alledrie zien ze de toekomst somber in. Sylvia en Ben hebben het idee dat ze toch niet meer ergens anders aan de slag kunnen, dus wachten ze af wat er gaat komen. Marianne legt uit wat een dramatisch gevolg het verliezen van deze baan voor haar en haar gezin zou hebben. Er zou letterlijk geen brood meer op de plank komen. Marianne kijkt vooruit. Ze is, met door de school gefinancierde studiekosten, een SPW-opleiding begonnen en wil als onderwijsassistent aan de slag. Ze heeft al bij een paar scholen gesolliciteerd, maar geen enkele heeft budget voor OOP.

Alledrie voelen ze zich bekocht en zijn ze boos en gefrustreerd. Ben: "Bij het aannemen zou het een vaste baan worden. Ze houden me nu al tien jaar aan het lijntje, zo zie ik dat."

De leerkrachten zullen bij het vertrek van de ID'ers hun taken weer overnemen. Misschien dat vrijwilligers iets kunnen doen. Leerkrachten en ID'ers beseffen echter dat vrijwilligers ook moeilijk alles kunnen overnemen: vrijwilligers moeten ingewerkt worden en er moet veel met roosters geregeld worden. Dit terwijl ID'ers betrouwbaar en flexibel zijn.

De leerkrachten zijn bang dat ze nu met onervaren mensen te maken zullen krijgen, die ze weer in moeten werken, misschien niet geschikt zijn of niet met kinderen kunnen werken. Ze zijn erg betrokken bij de ID'ers en maken zich zorgen om hun toekomst.

Het aannemen van de ID'ers werd, volgens de directeur, door de gemeente gestimuleerd en bijzonder lucratief gemaakt. Naast de subsidie werden in de tijd van de Melkertbanen ook materialen gefinancierd die gebruikt werden ter ondersteuning van de functie. Zo kon een werkbank voor de conciërge worden aangeschaft. Het was niet veel, maar wel extra.

Hoe het allemaal verder gaat, weet de directeur ten tijde van het gesprek ook nog niet precies. Feit is dat hij niemand wil en kan missen. Hij betreurt de hele gang van zaken ten eerste: "Deze mensen zijn in het verleden met veel moeite binnengekomen, doen goed werk en worden nu aan de kant geschoven." Hij hoopt in 2006 met de invoering van de lumpsum, meer ruimte te krijgen om zelf keuzes te maken bij de invulling van de formatie.

Nog enkele illustratieve citaten:

Administratief medewerker Sylvia: "Als wij op straat komen te staan dan zal dat een breuk zijn in de toekomst van onze kinderen. Er zijn steeds meer problemen met kinderen en we krijgen steeds minder tijd voor ze. Over 30 jaar zijn er nog meer kinderen met leerproblemen en meer verloop door burnout onder leerkrachten."

Leerkracht Carla: "Ik moet nu 's avonds of in het weekend nog dingen voorbereiden. Moet ik de administratie die Sylvia doet dan ook nog doen? Mag ik ook slapen?"

Klassenassistent Marianne: "Het onderwijs stort voor minstens 40 procent in. We nodigen Jan Peter (Balkenende, red.) uit om één week als klassenassistent, één week als administratief medewerker en één week als conciërge te werken. Dan wil ik hem wel eens horen!"

Bestuur

Rob van der Vegt is algemeen directeur van de Stichting Katholiek Onderwijs Enschede (St. KOE), sinds twee jaar. Van der Vegt is zelf betrokken bij de onderhandelingen over de toekomst van de ID'ers en geeft aan dat de besturen nog volop in gesprek zijn met de gemeente. Om die reden kan er op dit moment niet veel openbaar worden gemaakt over de inhoud van het concept-convenant.

Beleidscontext

Er zijn nu zestig ID'ers onder het bestuur werkzaam. Na de start van de ID-regeling (halverwege de jaren negentig) is het aantal langzaam opgebouwd. Eerst was het voor het bestuur niet duidelijk wat de verplichtingen waren als werkgever, maar ook niet wat je aan deze mensen had. Van der Vegt geeft aan dat het Ministerie van OCW het aannemen van ID'ers heel erg stimuleerde ("Vooral veel aannemen, het is niet jullie risico, werd zelfs in officiële publicaties gesteld!"). Toen is ook het bestuur steeds ruimhartiger gaan aannemen. Ook 'Activa' (onderdeel van de sociale werkplaats) vroeg het bestuur meer mensen aan te nemen ("Ah, je hebt nu een hele goede, neem deze er dan ook bij"). En zo is het aantal uitgegroeid tot zestig. De St. KOE bestuurt zestien scholen, dus dat is gemiddeld vier ID'ers per school.

Van der Vegt geeft het eerlijk toe: dit bestuur heeft nooit actief uit- of doorstroombeleid gevoerd. De scholen zagen daar de zin niet van in, want die hadden een goede kracht en de ID'ers willen niet weg, want die zitten veilig en kunnen zich ontplooien. Zij willen dat niet opgeven voor eventueel extra loon. Er zat ook geen (financiële) prikkel aan de regeling. Het grootste deel van de uitstroom is tot nu toe natuurlijk verloop. Er zijn een paar zogenaamde 2^e-kansers die een mbo-diploma gehaald hebben, mede gefinancierd door de school. Het bestuur heeft geen bewust activeringsbeleid, maar geeft hoofdlijnen in bijvoorbeeld het scholingsbeleid.

Mogelijkheden om functies te behouden

Drie grote en vier kleine besturen zijn nu samen in onderhandeling met de gemeente. De gemeente heeft aangegeven een afbouw van de loonkosten te willen van 2004 tot 2008, waarbij de school van 20 procent naar uiteindelijk 50 procent van de loonkosten op zich neemt. Daar heeft de school echter geen geld voor. Het gevolg van dit voorstel zou zijn dat het Enschedese (speciaal) basisonderwijs in 2008 zeventig (!) beginnende leerkrachten minder kan aanstellen om het huidige aantal ID'ers te kunnen blijven financieren.

Het tegenvoorstel van de besturen was: als de gemeente 50 procent van de kosten wil verminderen, dan kan dat ook door het aantal ID'ers in te krimpen. In het basisonderwijs van Enschede zijn nu 200 ID'ers werkzaam. Als er 100 worden behouden, is dat ook een kostenreductie van 50 procent.

Het bestuur heeft toen met het SBO overlegd. Zij rekenden uit dat er vóór 1 juli ongeveer twintig mensen in het PO regulier in dienst konden worden genomen met behulp van de stimuleringsmaatregel ($=20 \times €17.000$) + €1.750 per ID'er per school. Met dat bedrag kan het bestuur een reïntegratiebedrijf inschakelen om de andere tachtig ID'ers aan een baan te helpen. Dit terwijl de gemeente ook mogelijkheden heeft om, bijvoorbeeld met ESF-subsidie, extra in reïntegratie te investeren.

Met een beetje geld meer (het verschil tussen de hoogte van een bijstandsuitkering en een gesubsidieerde baan) kan het bestuur alle ID'ers aan het werk houden. De gemeente neemt echter het standpunt in dat de bemiddelingskosten voor de kansrijken op de arbeidsmarkt lager is. De gemeente richt zich dus in eerste instantie op de kansrijken en denken niet aan de maatschappelijke kosten, aldus Van der Vegt.

Het bestuur wil graag een convenant sluiten met de gemeente die rekening houdt met de belangen van alle partijen. De gesprekken met de gemeente zijn nu echter bijna vastgelopen. Het convenant waaraan gewerkt werd, blijkt toch te veel financiële risico's met zich mee te brengen. Risico's die voor de schoolbesturen niet te dragen zijn. Ook de gemeente geeft aan door de terugloop van financiering vanuit de overheid niet te kunnen kiezen voor het dragen van extra risico's.

Als het niet lukt om een convenant met de gemeente af te sluiten, hoopt het bestuur een paar ID'ers regulier in dienst te kunnen nemen. Daarnaast wordt nu alvast geld gereserveerd voor reïntegratietrajecten, sollicitatie- en taaltrainingen voor de overige ID'ers die dan ontslagen zullen moeten worden.

Toekomst

In Enschede zijn er plannen om een nieuwe regeling voor gesubsidieerde banen te starten. Hiervoor dient eerst weer financiële ruimte te ontstaan, door het inkrimpen van het aantal ID'ers. Verschil met de ID-regeling is dat de contracten onder de nieuwe regeling niet langlopend zullen zijn (hooguit één jaar). Daarna heeft de werknemer werkervaring opgedaan en nascholing gehad en zal deze moeten doorstromen naar een reguliere baan. Van der Vegt vindt dit een veel sterkere maatregel, omdat er een sterke prikkel ingebouwd is om doorstroom te bevorderen.

Nadeel is dat scholen de nieuwe medewerkers veel moeten begeleiden en steeds opnieuw mensen moeten inwerken. Toch gebeurt dat ook al met de vele stagiaires waar scholen gebruik van maken en die blijven meestal maar een half jaar.

Er wordt al veel gebruik gemaakt van stagiaires, onder andere uit de opleiding voor klassenassistent. Dit is een BBL-opleiding op het ROC. Op een paar scholen zijn er ook stagiaires uit een ICT-opleiding. De prikkel om meer reguliere klassenassistenten aan te stellen is daardoor minder. Scholen vullen de behoefte aan ondersteuning namelijk ook via deze mogelijkheid

in. Het mes snijdt, volgens Van der Vegt, aan twee kanten: de stagiaires hebben een volwaardige stageplek voor vier dagen in de week, waar ze optimaal worden ingezet, terwijl de scholen tegen lage kosten de zo nodige extra handen in de klas krijgen.

Onder dit bestuur wordt wellicht meer gebruik gemaakt van de mogelijkheden om stagiaires aan te stellen dan binnen andere besturen, omdat er goede contacten zijn met het ROC in de buurt. Dit soort win-win modellen worden ook toegepast met stagiaires van de PABO.

Gemeente

De ID-regeling is meer dan maximaal gebruikt, als gevolg daarvan wordt Enschede zwaar getroffen door de bezuiniging. Bij het opstarten van de ID-regeling lag het initiatief bij de gemeente. Aanvankelijk waren scholen huiverig om ID'ers aan te nemen. Uiteindelijk zijn 200 ID-banen in het primair onderwijs gerealiseerd. De bijdrage van ID-banen in het onderwijs aan de doorstroommogelijkheden van de bijstandsccliënten is gering. Het heeft geleid tot ontwikkeling van cliënten op gebied van arbeidsritme en sociale vaardigheden, maar door het gebrek aan doorstroommogelijkheden was er weinig uitstroom naar regulier werk.

Enschede wil geld vrijmaken om ook in de toekomst reïntegratie en gesubsidieerde arbeid mogelijk te maken. Daarnaast wil Enschede graag de infrastructuur behouden en gedwongen ontslagen voorkomen. Extra geld wordt gezocht door van de werkgevers een bijdrage te vragen. De gemeente vindt dit acceptabel: ook al vraagt de dienst in 2008 50 procent van de loonkosten, dan is er nog steeds een grote subsidie.

De hoogte van de bijdrage wordt bepaald op basis van aantal criteria. Eén van de criteria is het aandeel ID'ers dat een organisatie in dienst heeft. Bij de stadswacht en in openbaar onderhoud is meer dan de helft van het personeel ID'er, zij krijgen daarom een korting. Andere sectoren (waaronder onderwijs) betalen een grotere bijdrage. In de periode 2005 – 2008 loopt de eigen bijdrage op van 20 procent naar 50 procent van de loonkosten.

De gemeente heeft bijeenkomsten georganiseerd om het beleid uit te leggen en de gemeenteraad heeft het mogelijk gemaakt om sectoraal maatwerkconvenanten te sluiten. Op initiatief van de scholen wordt nu geprobeerd voor de sector onderwijs een werkbaar convenant te sluiten. Scholen zijn pro-actief in het overleg, ze hebben met vakbonden overlegd en ze zijn bereid om ID-krachten over scholen te verdelen en mee te werken aan uitstroom naar reguliere arbeid.

De onderhandelingen tussen bestuur en de gemeente zijn nog niet afgerond. Bestuur en gemeente zetten zich op dit moment gezamenlijk in om optimaal van de stimuleringsregeling

gebruik te maken. De scholen hebben nu 200 ID'ers in dienst. Het streven is om een deel te laten uitstromen door natuurlijk verloop en een deel naar regulier werk te leiden binnen en buiten het onderwijs. Het is voor de gemeente lastig om beleid te maken nu het nog onzeker is hoe de situatie er na 2006 uitziet: komt er meer geld van het Ministerie van OCW of moet er meer bezuinigd worden?

5.7 Amsterdam

De school

We hebben een school bezocht met circa 290 leerlingen, in de Spaarndammerbuurt van Amsterdam. Er zijn drie ID'ers werkzaam:
Maliha (46 jr) klassenassistent sinds 1997, vijf dagen per week.
Billy (46 jr) conciërge sinds 1992, vijf dagen per week.
Bert (42 jr) klassenassistent voor vijf dagen per week.
Verder hebben we gesproken met de volgende werknemers:
Jeanette (49 jr) leerkracht groep 3, sinds 1985.
Tjalling (53 jr) leerkracht groep 5 en 6 sinds 1981.
Frans van Vuren (54 jr) directeur sinds 1979.

Ervaring met ID'ers

In 1992 is de eerste ID'er, een conciërge, gestart op de school. Het bestuur en de gemeente wezen op de mogelijkheid om iemand in de (toenmalige) Melkert-regeling aan te stellen. Er was toen een grote behoefte aan een conciërge.

Billy was ongeveer drie jaar werkloos toen hij de keuze kreeg uit drie banen. Hij heeft om diverse redenen gekozen voor de functie als conciërge, maar niet specifiek omdat het in het onderwijs was. Billy bespaart de leerkrachten veel tijd door ze de administratie en bestellingen en dergelijke uit handen te nemen. Hij heeft geen vaste taken, maar doet dat wat nodig is. Voor de komst van Billy moest leerkracht Tjalling vaak de klas uit om klusjes te doen: "De telefoon aannemen, kopiëren, dat hoeft nu niet meer."

Na Billy zijn twee klassenassistenten aangenomen. Directeur Frans: "Gewoon, omdat de mogelijkheden er waren en omdat we het de mensen gunden. Zo kon Maliha, een moeder die hier al actief was op school, als klassenassistent worden ingeroosterd."

Maliha had twee kinderen op deze school, was al contactmoeder en zag een advertentie van de school waarin een klassenassistent werd gevraagd. Vervolgens heeft ze gesolliciteerd en is ze aangenomen. Eerst hielp ze voornamelijk met handvaardigheid in de onder- en bovenbouw, later werden dat alle groepen en nu neemt ze incidenteel klassen over in de onderbouw. Ze functioneert als een echte kleuterjuf. Jeanette (leerkracht groep 3) geeft aan nu

meer tijd te hebben voor de kinderen. Als Maliha een groepje zorgkinderen apart neemt, kan de rest een stuk meer aandacht krijgen.

Bert was na vijf jaar lerarenopleiding en twee jaar werken in de verpleging een tijdje werkloos. Zijn wens was om in het onderwijs te werken. Hij heeft toen op eigen initiatief een bemiddelingsbureau ingeschakeld dat veel contacten heeft in het onderwijs. Dit bureau heeft hem geholpen bij zijn huidige baan als klassenassistent. Bert helpt met spelling en lezen van groep 5 tot en met 8. Hij neemt daarvoor de moeilijke leerlingen uit de klas en tutort de kinderen zelfstandig. Hij heeft zelfs een nieuw onderwijsprogramma uitgezocht. Met zijn vijf jaren pabo heeft hij genoeg achtergrond om deze taak te vervullen.

Alledrie zijn ze zeer tevreden met hun functie, ze zijn goed in wat ze doen en werken graag een paar uurtjes extra. “We hebben leuke collega’s, zijn zelden ziek en we worden zeer gewaardeerd, ook door de kinderen”, aldus Billy.

De directeur weet zich de situatie van zo’n vijftien jaar geleden goed te herinneren. In die tijd was er een andere sfeer op school, de leerkrachten zaten op hun eigen eilandje en de directeur deed allerhande klussen. Het was ook gebruikelijk dat het team na school bezig was met klussen. Dat is lang zo geweest, maar de tijden zijn veranderd. De druk op scholen is toegenomen, vakgebieden zijn veranderd, er moet meer zorg verleend worden en er moet in- en extern meer overlegd worden. Frans: “Een conciërge hoort in deze organisatie. Het is een schande dat het primair onderwijs die niet standaard heeft.”

Er zijn ook twee reguliere onderwijsondersteunend personeelsleden in dienst. Er is een reguliere klassenassistent voor anderhalve dag per week, wat gefinancierd wordt uit de ophoging van het schoolbudget. Een andere is in opleiding, maar is nu tutor in de voorschool. Vanaf vorig jaar is deze persoon tweeënhalve dag in dienst, gefinancierd vanuit GOA-gelden. Ook de toekomst van deze persoon is vanwege de bezuinigingen op GOA-geld nu onzeker.

Er zijn enkele ouders die vrijwillig helpen bij festiviteiten en er is iemand die zich bezighoudt met ICT-zaken, maar het aantal vrijwilligers neemt af. Verder zijn er minimaal zes stagiaires per jaar van de pabo en is er een stagiaire van een secretaresse-opleiding een halve dag per week. Deze zijn niet per definitie lastenverlichtend, omdat ze ook veel begeleiding nodig hebben.

Directeur Frans legt uit dat er mogelijkheden waren voor het aannemen van meer ID’ers. Eigenlijk zouden ze bijvoorbeeld ook heel goed een administratief medewerker kunnen gebruiken. Toch is hij enigszins voorzichtig geweest in het aannamebeleid: “Het ligt ook een beetje aan de eigen instelling. Je moet dingen uit handen kunnen geven en dat is soms lastig.” Daarnaast merkt hij dat de afgelopen jaren vanuit Den Haag van alles ‘moest’ en werd aangevoerd, waardoor de scholen nu met de gebakken peren zitten. Zo waren scholen in eerste instantie niet enthousiast om OECT-leerkrachten aan te nemen. Nu moeten scholen de OALT-

leerkrachten ontslaan, met pijn in het hart. Het aannemen van ID'ers was dan wel niet verplicht, het werd wel aangemoedigd. Nu mogen ze misschien alles weer terugdraaien.

Doorstroom

Toen de ID'ers eenmaal waren aangenomen is er eigenlijk nooit sprake geweest van doorstroombeleid. Frans: "We hebben eerlijk gezegd niet van harte meegewerkt aan doorstroom. We wilden ze gewoon houden. Na een jaar zijn ze helemaal ingewerkt en zelf wilden ze ook niet weg." De directeur legt uit dat een school niet hetzelfde is als een bedrijf. Het is een flexibele organisatie, heeft met een maatschappelijke verantwoordelijkheid. De ID'ers rekenen ook op die betrokkenheid."

Leer- en werkklimaat

Waar voorheen nog wel eens ouders meegingen als begeleiding bij uitjes, doen de ID'ers dat nu. Ook staat Bert op gezette tijden bij de voordeur, wat (het gevoel van) veiligheid bevordert. Bert en Maliha zijn het erover eens: tegenwoordig moeten leraren zoveel meer plannen, bespreken en administratieve handelingen doen (bijvoorbeeld het leerlingvolgsysteem), dat het lesgeven eronder lijdt. Vroeger werd ook meer klassikaal lesgegeven. Voor het onderwijs geven op verschillende niveaus zijn gewoon meer mensen nodig. "Als die er niet zijn dan moet je op de middengroep, het gemiddelde focussen en dat is een stap terug", aldus leerkracht Jeanette.

Het verbeteren van de leerprestaties is moeilijk te meten en te vergelijken met die van tien jaar geleden. Instroom van leerlingen verandert en eisen van de maatschappij ook. Toch kan het volgens de leerkrachten niet anders dan effect hebben, als kinderen elke ochtend apart les krijgen. "Door meer handen in de klas kan ik nu ook meer zelf aan zorgbreedte doen", aldus Tjalling.

Directeur Frans vindt dat een conciërge in de school een belangrijke functie vervult in het contact met ouders. Hij is het eerste aanspreekpunt en vormt ook een buffertje tussen de ouders en de directeur. Het komt de sfeer op de school zeker ten goede als ouders beter geïnformeerd worden.

Toekomst

De ID'ers zijn nog niet op de hoogte van hoe het allemaal verder moet. Alledrie gaan ze verschillend om met die onzekerheid. Billy: "Er gaat een roddel dat we volgend jaar weg moeten, maar er is nog niks besloten dus we moeten afwachten." Maliha gaat per 1 september met medefinanciering van de school een opleiding onderwijsassistent volgen. "Ik voel me hier thuis, ga met plezier naar mijn werk, maar wil nu papieren voor mijn toekomst en om vooruit te gaan. Op deze leeftijd is het al lastig genoeg om een baan te vinden." Helaas is het voor Maliha nog maar de vraag of ze als onderwijsassistent op de school kan blijven. Op dit moment is er namelijk geen formatie om onderwijsassistenten aan te nemen.

Bert heeft gedacht om de pabo af te maken, maar denkt daarmee zijn eigen glazen in te gooien: “Als ik een diploma heb, moet ik weg, moet ik elders solliciteren. Ik wil gewoon hier blijven, liefst met een reguliere baan.”

Jeanette: “Stagiaires kunnen ID’ers niet vervangen. De ID’ers hebben al zo veel ervaring, die hoeft je niks uit te leggen. Stagiaires hebben ook geen tijd voor andere taken. We zien de ID’ers als volwaardige collega’s. Het is een schande dat het een ID-baan is. Het is vreselijk als ze wegmoeten. We zijn net met de methode ‘Piramide’ begonnen en daar is gewoon tutoring voor nodig.”

De leerkrachten denken dat er wel andere mogelijkheden zijn om aan de kwaliteit te voldoen, bijvoorbeeld door vrijwilligers of ouders in te schakelen, maar dat is lastig. Ze zijn tegenwoordig moeilijk te vinden en er is een toenemend taalprobleem. Tjalling: “We huiveren bij de gedachte dat de kraan wordt dichtgedraaid. We weten dat het noodzakelijk is, maar het zou voor iedereen toch beter zijn als ze aan het werk blijven!”

Bert: “Als wij weg moeten, moet het team onze taken overnemen. De zwakke kinderen worden nog zwakker. Op verschillende niveaus lesgeven kan gewoon niet tegelijk.” Billy: “Ze hebben ons hier nodig. Als ik twee dagen ziek ben geweest is het hier een chaos.”

De directeur ziet de toekomst van de school somber in. Er zijn veel bezuinigingen die invloed hebben op de formatie en het personeelsbestand, zoals de verandering in de berekening van gewichtenleerlingen, het ontslaan van OALT-leerkrachten en de bezuiniging op GOA-gelden.

Van het bestuur of de politiek heeft de directeur nog geen plannen vernomen. Hij hoopt dat de economie aantrekt, zodat de ID’ers nog regulier in dienst worden gehouden. Als dat niet gebeurt, zou hij bij vertrek van een leerkracht uit de basisformatie wellicht kiezen om dit op te vullen met ondersteunend personeel.

Eigenlijk hoopt de directeur dat het zo’n vaart niet zal lopen. Er kan nog zoveel veranderen in de formatie. “Het heeft geen zin om ver vooruit te kijken in het onderwijs. We zijn niet zo zakelijk. Ze flippen al zoveel jaren heen-en-weer in beleid. We zijn zo afhankelijk van de politiek, dat het verrekke moeilijk wordt om te plannen”, aldus Frans.

Daarnaast is de school afhankelijk van het beleid van het bestuur en dat is volgens de directeur heel voorzichtig en financieel zorgvuldig. Soms zou het beter zijn als ze meer risico zouden nemen. Zo heeft de directeur laatst iemand benoemd uit GOA-gelden: “We zien wel waar het schip strandt. Er kan vaak meer dan je denkt.”

Het bestuur

Ton Smits is beleidsmedewerker P&O bij Asko sinds 2002. Daarvoor was hij al meer dan twintig jaar in andere functies werkzaam bij het bestuur. Asko is ontstaan uit drie stichtingen en bestuurt in totaal 28 scholen in Amsterdam. Er werken circa 90 ID’ers onder het bestuur voor gemiddeld 32 uur.

Alle ID'ers hebben een ondersteunende functie. Voor een deel (36 van de 93) in de administratie of als conciërge. Alleen de lokaalassistenten zijn met de les bezig, Als ID'ers andere taken willen, zoals administratieve taken, dan ondersteunt de school dat. Het is ook mogelijk om functies te koppelen, bijvoorbeeld administratie/lokaalassistent.

Geschiedenis ID-beleid

Het bestuur is ooit begonnen met het aannemen van mensen via Maatwerk. Daarna konden ID'ers worden aangenomen en in dezelfde periode liep het aantal vrijwilligers terug. Maatwerk werd te duur en het bestuur zocht naar een alternatief. Voordat er ID'ers zouden worden aangenomen wilde het bestuur wel eerst zekerheid over de continuering van subsidies. Dit hebben ze toen zwart/wit op papier gekregen van de gemeente, maar het is dus anders gelopen.

Om ID'ers te werven zijn in het verleden verschillende mogelijkheden gebruikt. De aanwezige vrijwilligers kregen een ID-baan, mensen van Maatwerk werden ID'ers, de school ging naar het arbeidsbureau om een vacature voor een ID'er te plaatsen en er werden mensen via bemiddelingsbureautjes aangemeld. Scholen mogen niet helemaal bepalen hoe ze werven, wel hoeveel ID'ers ze willen (met maximum van drie ID'ers per school). In de toptijd (2002) werkten er 111 ID'ers onder het bestuur.

Het beleid van het bestuur is van twee kanten te bekijken. Enerzijds vindt het bestuur de maatschappelijke functie van ID-banen van belang en anderzijds is er op school veel werk te verrichten. Prioriteit is dat door de inzet van ID'ers de school versterkt kan worden. En ten tweede wil het bestuur mensen verder helpen en een kans geven op een reguliere baan.

In praktijk is er niet veel doorstroom

"Je zit als bestuur/school op een tweesprong. Enerzijds zijn er goede ID'ers die het leuk werk vinden, het geen probleem vinden om tegen een laag salaris te werken en die goed functioneren: waarom zou je die door laten stromen?! Anderszijds is er een aantal mensen dat niet kan doorstromen naar een reguliere baan, maar die niet slecht genoeg zijn om weg te sturen en goed werk verrichten. Er is een enorm niveauverschil." Ton Smits

Mogelijkheden om functies te behouden

Er zijn drie beleidsmaatregelen die het voor het bestuur nog moeilijker maken om ondersteunend personeel regulier in dienst te nemen:

- Vermindering van GOA-gelden. Er wordt sterk bezuinigd op de GOA-gelden, wat betekent dat het bestuur op de VVE-gelden moet sparen, terwijl daaruit de onderwijsassistenten worden betaald.
- Verlies OALT-leerkrachten. Per 1 augustus raakt het bestuur ook nog OALT-leerkrachten kwijt. Als ze geen bevoegdheid hebben voor leraar, probeert het bestuur ze aan te nemen

als onderwijsassistenten. Dit als onderdeel van het sociaal plan, dat het bestuur zelf moet bekostigen.

- Het aantal gewichtenleerlingen neemt af en de bekostiging van gewichtenleerlingen wordt aangescherpt. Hierdoor verliest het bestuur een groot deel van de inkomsten.

Per regionaal cluster van ASKO wordt nu iedere ID'er opgeroepen door NV Werk om de doorstroommogelijkheden te laten bekijken. NV Werk screent nu iedereen en verdeelt ze in vier doorstroomniveaus.

NV Werk voert daarvoor enquêtes uit naar de mogelijkheid van de ID'ers om door te stromen. De ID'ers vullen zelf de enquête in waardoor, volgens Ton Smits, een te positief beeld naar voren komt. Tien tot vijftien procent doorstroom is reëel.

NV Werk geeft deels subsidie voor opleidingstrajecten en het andere deel wordt door de school betaald. Er zijn trajecten, als de ID'er de capaciteiten heeft, om op te leiden tot leraar. Sommigen willen echter om diverse redenen niet verder leren.

Ton Smits constateert dat de ID'ers de toekomst in de ID-banen zien verdwijnen en op zoek gaan naar een andere functie. Een paar ID'ers is al weggegaan. Er wordt gekeken of er een herverdeling van ondersteunend personeel tussen de scholen kan plaatsvinden. Het laten doorstromen naar andere sectoren lijkt ook moeilijk, omdat overal (welzijnsinstellingen, zorg en dergelijke) wordt bezuinigd.

Het bestuur hoopt op subsidie om mensen met een uitkering toch weer een jaar of twee in dienst te kunnen nemen. Het is nu nog te vroeg om te zeggen wat kan of niet kan. Het hangt ook af van de gemeente. In ieder geval is er geen formatieruimte. Ton Smits: "Maar je kunt ook niet tegen scholen zeggen: 'Tien jaar geleden deed je het ook zonder, zie het nu ook maar weer te rooien'."

Toekomst

Het bestuur meent niet anders te kunnen doen dan afwachten met welke voorstellen de gemeente of het Rijk komt. Het gaat om een miljard euro, dus dat is niet zomaar opgelost.

Ton Smits: "Het probleem met het maken van beleid is dat je moet weten waar je vanuit kunt gaan. Je wordt voorbijgelopen door het beleid van de gemeente en het rijk. De keuzes van het rijk veranderen ook steeds. We moeten gewoon afwachten. ID'ers maken 10 procent uit van het personeelsbestand, dit kun je niet zomaar bekostigen. We zijn daardoor heel voorzichtig, terwijl de ID'ers keihard nodig zijn. Ik zie het uiterst somber in."

De eerste ontslagen zullen pas op zijn vroegst per 1 augustus 2005 plaatsvinden. De buitensteedse ID'ers zijn in vaste dienst. Dat zijn tien mensen die vanaf 1 januari 2005 nog zeven maanden, tot 1 augustus 2005, betaald moeten worden. Het bestuur hoopt dat de gemeente dit betaalt.

Ton Smits vreest dat er niet meer zulke gesubsidieerde banen zullen komen: “Dan kunnen die mensen niet meer werken en thuiszitten is ook geen oplossing. Er zijn organisaties die baat hebben bij dit soort mensen en ook het onderwijs. Ik vrees voor de kwaliteit.”

De gemeente

In Amsterdam voert NV Werk de ID-regeling uit. NV Werk controleert of de banen aan eisen met betrekking tot opleidingsmogelijkheden, concurrentievervalsing en verdringing voldoen. De aanpak van NV Werk in samenwerking met de werkgevers, waaronder de scholen, heeft geleid tot veel ID-banen. Pas de laatste jaren is er meer nadruk gekomen op doorstroom naar regulier werk. De uitstroom wordt tegenwoordig gemonitord met behulp van een ID-monitor. Amsterdam is al vanaf 2000 bezig met in kaart brengen van doorstroom. Dat had eerst nog geen financiële consequenties, maar was bedoeld om werkgevers te begeleiden om het optimale uit de regeling te halen, namelijk doorstroom en persoonlijke ontwikkeling van de cliënt. Concreet onderhield NV Werk een opleidingsfonds voor ID'ers. Het huidige beleid van Gemeente Amsterdam is erop gericht om, zonder gedwongen ontslagen, de ID-banen om te zetten in nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid.

In het primair onderwijs is er altijd uitstroom geweest, maar meestal naar banen buiten het onderwijs. Dat wordt veroorzaakt doordat de doorstroommogelijkheden in het primair onderwijs gering zijn. De doorstroom werd soms belemmerd, omdat de mensen het in het onderwijs enorm naar hun zin hebben. Voor herintredende vrouwen is onderwijs ideaal vanwege de secundaire arbeidsvoorwaarden. Een andere doelgroep zijn mensen met technische beroepen en fysieke klachten.

Het primair onderwijs heeft zich bij aankondiging van nieuwe regels en projecten soms behoudend opgesteld, maar uiteindelijk werkten de scholen meestal mee aan vernieuwing. Ook nu hebben de scholen geschrokken gereageerd op de bezuinigingen. NV Werk legt de scholen uit dat de subsidies niet bedoeld zijn om plekken te subsidiëren, maar mensen. Het feit dat er hele dienstverleningsconcepten op de ID-regeling zijn ontstaan, betekent dat er behoefte is aan die dienstverlening, maar deze moet op een andere manier gefinancierd worden, liefst via structurele gelden. De wethouder onderwijs van Amsterdam maakt zich hiervoor hard in Den Haag.

Er zijn diverse initiatieven om problemen bij het regulier maken van ID-banen in het onderwijs op te pakken. Een belangrijk probleem is de rechtspositie van (onderwijs-) ondersteunend personeel. Momenteel heeft het (onderwijs-) ondersteunend personeel een andere positie dan de leerkrachten. Dat komt omdat het meestal met de ID-regeling gefinancierde banen zijn. Wanneer scholen deze krachten vast aannemen, worden ze een risicodragend deel van

de formatie. Dat betekent dat de ondersteuners dezelfde rechten krijgen als de leerkrachten. Wanneer een school dan geld moet inleveren, geldt het principe van last in first out. Dat kan betekenen dat er eerst een leerkracht uit moet en pas later (onderwijs-) ondersteuner.

Een ander probleem is dat personeel pas na een jaar mag worden ontslagen en daarnaast zijn er de hoge ziektekostenverzekeringen. Al deze zaken werken met betrekking tot regulier maken van ID-banen op dit moment in het nadeel van de medewerkers. Er wordt gezocht naar een oplossing die voor de medewerkers en de scholen werkbaar is. Over de manier waarop deze problemen kunnen worden opgelost, wordt nog gesproken.

Voor de ID-banen zullen nieuwe arrangementen in de plaats komen. Deze banen zullen meestal niet permanent van aard zijn. Het kan natuurlijk voorkomen dat bepaalde personen langer zijn aangewezen op vormen van gesubsidieerde arbeid, maar de gemeente Amsterdam wil af van het automatisme. NV Werk zegt: “Er zit altijd ontwikkeling in mensen. Iemand die nu geen reguliere baan kan vinden, kan dat over drie jaar misschien wel. Als dan de stap naar regulier werk ook echt gemaakt wordt, kan iemand anders van de subsidie gebruikmaken. Vaak realiseert men zich niet dat iemand die op een gesubsidieerde baan zit een ander ervan afhoudt.” NV Werk maakt dit duidelijk tijdens de bijeenkomsten met werkgevers. NV Werk probeert de werkgevers erop te wijzen dat het ook voor de ID’ers in het belang is om door te stromen. Doorstroom is bepalend voor de ontwikkeling van bijstandsccliënten naar werknemers in reguliere ongesubsidieerde banen, met een bijbehorend inkomen. Door de uitstroom naar ongesubsidieerd werk komen er middelen vrij die kunnen worden ingezet voor anderen die een WWB-uitkering ontvangen. Dat is het doel van de regeling. NV Werk probeert samen met alle actoren de nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid zo vorm te geven dat zowel de werkgevers als de werknemers er baat bij hebben. Voor NV Werk is het belangrijk dat de roulatie hoog is, zodat zoveel mogelijk cliënten een kans wordt geboden.

De gemeente en NV Werk maken zich hard voor een goede oplossing, ze voelen zich zeker verantwoordelijk voor goed onderwijs en goede faciliteiten op scholen. Het is echter wel een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Die ligt ook bij werkgevers en werknemers, maar ook bij het Ministerie van OCW. De Gemeente Amsterdam en NV Werk proberen samen met de scholen een regeling te bedenken die voor alle partijen werkbaar is. Daarbij is het altijd prettig als een sector zijn verantwoordelijkheid neemt en zelf met plannen komt.

5.8 Sittard

De school

Ervaring met ID'ers

Op de basisschool die we bezocht hebben, werken twee ID'ers: Irene en Mahmoud. Irene is administratief assistent en klassenassistent en Mahmoud is conciërge. Van een lijstje leest hij voor wat hij zoal doet (zie kader).

Een greep uit de taken van Mahmoud

- vaatwasser in- en uitruimen;
- zorgen dat de gemeenschappelijke ruimtes op orde zijn;
- de gangen op orde maken;
- vuilnisbakken legen;
- de toiletten controleren;
- zeep en handdoeken controleren;
- kopieerwerk;
- koffie en thee maken;
- deuren en hekken afsluiten;
- stoelen klaarzetten voor bijvoorbeeld vergaderingen of als er ouders komen;
- schoonmaak;
- oud papier verzamelen en buitenzetten (één keer per maand op zaterdag);
- speeltoestellen controleren en waar mogelijk repareren;
- zandbak onderhouden;
- onderhoud van de paden en de stoep;
- opruimen van de binnenberging en de buitenberging;
- boodschappen doen;
- papieren naar bijvoorbeeld Focus brengen;
- pakketten bij het postkantoor ophalen;
- water van de verwarming bijhouden;
- meterstanden bijhouden;
- samen met Irene één keer per jaar, een paar weken voor het nieuwe schooljaar, alle ramen wassen;
- helpen bij activiteiten;
- lijmpotjes vullen;
- tv-programma's opnemen;
- alles uitzetten voordat hij naar huis gaat (bijvoorbeeld lampen, koffiezetapparaat);
- water controleren op legionella.

Irene doet een deel van de administratie, zoals archiveren, de telefoon aannemen, de post, boeken plastificeren en brieven uittypen en verspreiden. Voor de directeur en waarnemend directeur scheelt dit veel tijd. Als klassenassistent ondersteunt ze de kleuterklassen. Ze doet dingen in groepjes met de kinderen zoals spelenderwijs rekenen en ondersteunt de leerkrachten door dingen klaar te leggen en de lokalen op te ruimen voordat ze naar huis gaat. Voor de kleuters houdt Irene de plakboeken bij. Alle werkjes die de kinderen maken, krijgen ze aan het eind van het schooljaar mee in een plakboek.

De ID'ers nemen vooral praktische zaken uit handen, waardoor de leerkrachten minder tijdsdruk ervaren. Er is meer rust in de school en er is meer tijd voor onderwijskundige zaken. Carla (groepsleerkracht en waarnemend directeur) geeft hier een voorbeeld van. Vroeger werden er roosters gemaakt voor het afwassen. Leerkrachten moesten om de beurt afwassen. Dit kostte aan twee kanten tijd: enerzijds het maken van de roosters en anderzijds het afwassen zelf. Ook het koffiezetten werd per toerbeurt gedaan. Soms moest een leerkracht de groep even alleen laten, alleen om koffie te zetten. Nu wordt dit door Irene en Mahmoud gedaan.

Toekomst

Over de toekomst van de ID'ers is nog niet veel bekend. Het is afwachten of Irene en Mahmoud op de school kunnen blijven. Wanneer we over de toekomst spreken, wordt het werkplezier en het nut van de ID'ers nog eens onderstreept. Jo (directeur) vertelt dat de ondersteuning meer is dan een paar klusjes. Wanneer de conciërge slechts de helft van de week zou komen, blijven er taken liggen en moeten de anderen de taken overnemen. Carla: "Het is wel even slikken als ze weg zouden zijn. Dan zie je pas wat ze allemaal doen."

Ook de persoonlijke toekomst van de ID'ers is onzeker. Irene is 58 jaar en daardoor zal het voor haar moeilijk zijn om een andere baan te vinden. "Als ik jonger was, was het geen probleem." Mahmoud is 40 jaar en heeft problemen met zijn gezondheid, waardoor hij geen zwaar (lichamelijk) werk kan doen. Ze hebben het allebei erg naar hun zin op deze school en willen graag op school blijven werken.

Het bestuur

Onder het bestuur Focus werken ongeveer 800 mensen op 37 scholen. Hiervan zijn 40 medewerkers in dienst als ID-medewerker. De ID'ers zijn in dienst gekomen ten tijde van de Melkertregeling. De gemeente Sittard-Geleen had moeite om ID'ers geplaatst te krijgen en heeft Focus gevraagd om de ID'ers 'alstublieft te plaatsen', eventueel zelfs buiten de gemeente Sittard. Omdat de scholen behoefte hadden aan ondersteuning, waren de ID'ers erg welkom. Guus van Kan (hoofd bureau ondersteuning): "We zijn een onderwijskundig bestuur. Dat betekent dat we de kwaliteit willen behouden, we willen aan de kerntaken toekomen. Dat is een beleidsitem en daar past de ondersteuning die van de ID'ers wordt verkregen goed in."

Momenteel is het bestuur bezig om een plan voor het functiehuis op te stellen. De ideeën voor het functiehuis zullen rond 2006 uitgekristalliseerd zijn, maar de problematiek rond de ID'ers speelt nu, op dit moment. Niet alleen de toekomstige structuur van de scholen zelf is onbekend, ook het toekomstige beleid van de gemeente is onzeker. De gemeente beperkt in twee termijnen het bedrag dat in 2003 gold, tot 80 procent. Wat er na die twee jaar gebeurt, is niet bekend. "We zijn niet zo positief gestemd dat na de ID-regeling er een andere regeling

voor in de plaats komt.” Tegen het beleid van de gemeente loopt een bezwaarprocedure. De kern van de bezwaarprocedure is dat de ID’ers formeel in dienst zijn van Focus en dat er, in tegenstelling tot het oorspronkelijke idee van de ID-banen, geen structurele bekostiging voor is. Het bestuur zet zich in voor een structurele bekostiging vanuit de gemeente, bijvoorbeeld die 80 procent subsidie, maar dan wel structureel.

Naast de (vooralsnog tijdelijke) subsidie van de gemeente, beschikt Focus over middelen uit het eigen budget. In samenspraak met de GMR wordt vooralsnog € 230.000 afgezonderd uit het O&O-budget voor ondersteuning in de vorm van managementassistenten.³ Daarnaast is er vanuit het ministerie € 3300 per school aan het O&O-budget toegevoegd. Dit komt totaal neer op ruim € 350.000 voor ondersteunend personeel voor 37 scholen. Dit is echter verreweg niet toereikend om veertig ID’ers een vaste aanstelling te bieden.

De scholen onder Focus kunnen de ondersteuning van de ID’ers niet missen. Guus van Kan typeert de ondersteuning als een ‘hygiënische factor’: “Zolang het er is, lijkt het vanzelfsprekend, maar je mist het als het er niet is.” De intentie is om de huidige ID’ers zo mogelijk te behouden, ook als dat iets minder kwaliteit betekent dan wanneer er geselecteerd wordt uit de reguliere arbeidsmarkt. Deze intentie komt mede voort uit een moreel plichtsbesef: “De mensen zijn al in dienst en hebben hun diensten al bewezen.” Focus gaat momenteel na welke ID’ers potentieel hebben om bijvoorbeeld als managementassistent in het functiehuis te werken. Formeel zijn er op dit moment nog geen ID’ers doorgestroomd naar een reguliere baan, maar er zijn wel ID’ers die nu al toekomstige taken verrichten. Focus maakt rond de beslissingen ten aanzien van ID’ers een afweging tussen kwaliteit, financiën en de persoonlijke belangen van ID’ers.

De gemeente

Sittard-Geleen staat financieel met de rug tegen de muur. Zonder forse maatregelen ontstaat er een tekort van zo’n 7 miljoen euro in 2007.

Bij de aankondiging van de bezuinigingen door Balkenende 1 heeft de gemeenteraad gezegd: “Wij stoppen met het invullen van nieuwe ID-banen.” Er is daarop veel discussie geweest. De gemeenteraad van Sittard-Geleen heeft daarbij het standpunt ingenomen dat Sittard-Geleen zal korten op de loonkostensubsidies van sectoren waarvoor ministeries beleidsverantwoordelijk zijn, de bezuinigingen zijn immers vanuit Den Haag geïnitieerd. De sectoren waar het om gaat zijn onderwijs, zorg en de gemeente. Daarvan zegt Sittard-Geleen: “Als de verantwoordelijke ministeries het vertikken om geld bij te leggen, voelen wij ons niet geroepen

³ Managementassistent is een nieuwe functie die met het functiehuis wordt ingevoerd. Het voornemen is dat iedere school in de toekomst zal worden ondersteund door een managementassistent.

om dat gat op te vullen.” Nuttige werkzaamheden die door de gemeente worden geïnitieerd zullen worden gevrijwaard van kortingen op de loonkostensubsidies. Deze gemeentelijke instellingen hebben geen ‘body’ om dit soort bezuinigingen op te vangen.

Nota bezuinigingen gesubsidieerd werk Gemeente Sittard-Geleen: gesubsidieerd werk staat volledig in dienst van spoedige uitstroom naar regulier werk. De prioriteit ligt dus bij de ontwikkeling van de werknemer en niet langer bij het verrichten van de taak of het overeind houden van de organisatie. Als de verwachting is dat een werknemer om in de persoon gelegen factoren niet naar regulier werk kan doorstromen, dan hoort hij niet in dit instrument thuis. Als er op de werkplek onvoldoende begeleidingsmogelijkheden zijn en er onvoldoende perspectief op regulier werk is (desnoods bij een andere werkgever), dan past deze arbeidsplaats niet binnen het instrument.

Naast de differentiatie in sectoren biedt Sittard-Geleen de werkgevers ook nog de mogelijkheid om onder de kortingen uit te komen. Daarvoor moeten ze aantoonbaar een deel van het gesubsidieerde werk regulier maken. Het probleem is dat met name de grotere organisaties hierop ingaan, daar is sprake van meer volume. De gemeente doet ook een beroep op de kleinere organisaties: “vorm één spreekbuis richting de gemeente.”

In 2003 zijn er bijeenkomsten geweest met alle werkgevers. Sittard-Geleen heeft de werkgevers uitgenodigd plaats te nemen in een klankbordgroep. Hierin was het onderwijs sterk vertegenwoordigd. In de klankbordgroep zijn scenario's voorgelegd en het hierboven beschreven scenario leverde de minste weerstand op. De gesprekken met de klankbordgroep waren prettig. Wél werden er na verloop van tijd hardere standpunten ingenomen.

Scholen hebben een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van de cliënten. De verantwoordelijke beleidsmedewerker in Sittard-Geleen heeft geregeld contacten met ID'ers en eens in de zoveel tijd nodigt hij een groepje uit voor een gesprek. Daaruit blijkt dat ze zich ontwikkelen. De afstand tot de arbeidsmarkt wordt korter, wat trouwens lang niet altijd leidt tot een reguliere aanstelling. In de toekomst zou Sittard-Geleen lagere scholen graag willen betrekken in het aanbod van gesubsidieerd werk, maar onder heel andere condities, met tijdelijke contracten en jobcoaching.

De scholen laten zich horen op de bijeenkomsten, waar ook de wethouder aanwezig was. Via relaties met plaatselijke politici is er politieke druk. Op de inspraakrondes is mondeling en schriftelijk gereageerd door enkele schoolhoofden en besturen. Ook hebben enkele instellingen bezwaarschriften ingestuurd, waaronder het bestuur van Focus. Tot dusver komt het onderwijs niet met concrete plannen. Vanuit de gemeente is iemand beschikbaar gesteld voor advisering. Het primair onderwijs maakt daar weinig gebruik van. Ze zien voor zichzelf eigenlijk geen enkele kans om de plekken te behouden. Het is een voldongen feit. De suggestie om samen te werken slaat niet altijd aan.

Wel is het bestuur van Focus met een voorstel gekomen om de formatie voor ondersteuning in met andere scholen in een soort pool samen te voegen. Daarmee zouden ze dan één ID-baan regulier maken. Hiermee voorkomen ze ook de korting op de overige ID'ers.