

Jaarrapportage 2019: Banenafpraak Nederlandse Universiteiten

*Jaarrapportage Nederlandse Universiteiten over duurzame banen van
medewerkers met een arbeidsbeperking.*

VSNU

20 mei 2020





1 Inleiding

In de Werkagenda Banenafspraken Nederlandse Universiteiten is als een van de actielijnen afgesproken dat universiteiten op een *kwalitatieve* manier inzichtelijk maken welke inspanningen zij hebben verricht om de doelstellingen voor de banenafspraken te behalen. De universiteiten doen dit aan de hand van een werkplan. In het werkplan hebben zij beschreven hoe de universiteit extra banen heeft gerealiseerd. Universiteiten geven aan of bijvoorbeeld afspraken zijn gemaakt met marktpartijen aan de hand van bijvoorbeeld SROI, inhuur en/ of inleen. Ook geven de universiteiten aan hoeveel banen de verschillende inspanningen hebben opgeleverd. Daarnaast leggen universiteiten in het jaarverslag en op de eigen websites verantwoording af over zowel de kwalitatieve als kwantitatieve resultaten.

Van deze kwalitatieve verantwoording wordt door de VSNU een jaarrapportage gemaakt. Het doel van deze jaarrapportage is het inzichtelijk maken van de inspanningen en acties van de Nederlandse universiteiten, resulterend in het realiseren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

2 Kwalitatieve inventarisatie

In de bijlage van deze sectorale monitor vindt u de uitgebreide individuele werkplannen van alle universiteiten.

Uit deze werkplannen samen kan worden opgemaakt dat:

- Universiteiten zijn sociaal maatschappelijke verantwoordelijke organisaties. Naast de realisatie van banen voor de Banenafspraken, doen verschillende universiteiten onderzoek naar de mogelijkheden en knelpunten van een inclusieve arbeidsmarkt en samenleving.
- Hierin werken zij samen met het landelijk en/of regionaal UWV, betrokken gemeenten, privaat- en overheidswerkgevers. Middels deze krachtige netwerken, komen zij tot vernieuwende initiatieven en onconventionele samenwerkingsverbanden die leiden tot meer banen voor arbeidsbeperkten.
- Ondank deze inspanningen zijn de doelstellingen niet gehaald. De volgende factoren zijn hierop van invloed:
 - Complexe, inefficiënte, steeds veranderende nieuwe (en onvolmaakte) wet- en regelgeving en uitvoering.
 - Geheel nieuwe opdracht, doelgroep, uitvoering en wet- en regelgeving waardoor interne expertiseopbouw tijd vergt.
 - Universiteiten hebben de facilitaire dienstverlening grotendeels uitbesteed. De recentelijke duidelijkheid en mogelijkheid van een telling biedt perspectief om via SROI-afspraken banen voor de doelgroep te creëren die meetellen voor de te behalen doelstellingen. Het zal enkele jaren duren voordat deze nieuwe mogelijkheid zijn vruchten afwerpt, omdat het meeste effect behaald zal worden bij nieuwe aanbestedingen. Voor de semi-overheid is SROI nog geen verplichting en ook expertiseopbouw voor SROI-inkoop vergt tijd.
 - Het vanwege de organisatiestructuur en beschikbaarheid van werkzaamheden voornamelijk om individuele plaatsingen gaat op unieke werkplekken. Iedere plaatsing vergt daarom een maatwerk aanpak die tijdsintensief is. De toename van de te behalen doelstellingen is hierdoor veel meer een geleidelijk proces.



- Met de instelling van de quotumwet is de te behalen doelstelling voor individuele universiteiten veelal aanzienlijk toegenomen (variërend van een verdubbeling tot 2,5x de doelstelling banenafspraken). Voordat de quotumwet werd ingesteld hadden enkele universiteiten de doelstellingen al wel tot nagenoeg wel behaald.
- Duurzaamheid is leidend met inachtneming van duurzame inbedding in de organisatie, duurzame werkplekken, duurzame plaatsingen en duurzame financiering.
- De regionale arbeidsmarkten verschillen, dit is van invloed op de mogelijkheden om banen te realiseren.

In een vogelvlucht nemen we u mee in de verschillende activiteiten van universiteiten in 2019 en daarvoor.

- Verschillende universiteiten voeren functieanalyses uit waarbij ook wetenschappelijk onderwijs en onderzoek is meegenomen. Door middel van functiecreatie in faculteiten en afdelingen kijken universiteiten welke belemmerende taken bij wetenschappelijk personeel en OBP weggenomen kunnen worden. Vervolgens worden deze taken gebundeld tot een takenpakket/nieuwe functie voor de doelgroep. Naast het creëren van banen zorgt het voor een effectievere en efficiëntere inzet van het zittend personeel en verlaging van werkdruk (Tilburg University, Maastricht University, Technische Universiteit Eindhoven, Radboud Universiteit, Universiteit Utrecht).
- Door middel van Social Return on Investment/MVO-samenwerkingen opzetten rondom inkoop, zodat op deze manier banen gecreëerd worden voor de doelgroep via bijvoorbeeld schoonmaak-, catering- en beveiligingsbedrijven. Daarnaast verkent Tilburg University de mogelijkheden met betrekking tot een toekomstig foodcourt bij de universiteit met bijvoorbeeld maatschappelijke sociale horeca, bakkers enzovoorts op de campus. De Universiteit Utrecht doet mee aan het project "Ingeschakeld" waarbij leerlingen van een praktijkschool een tweejarige stage en opleidingstraject volgen bij een schoonmaakbedrijf. In het eerste jaar krijgen de leerlingen mogelijkheden voor het doen van snuffelstages in bijvoorbeeld de catering of de facilitaire afdeling van de universiteit. Na twee jaar kunnen zij in dienst komen bij de universiteit of het schoonmaakbedrijf.
- In 2015 is de Rijksuniversiteit Groningen begonnen met de pilot Stewards. Het doel is het creëren van 35 banen voor de doelgroep. Deze medewerkers zijn RUG-breed inzetbaar en hebben taken op het gebied van terrein- en parkeerbeheer en eenvoudige facilitaire werkzaamheden in de gebouwen van de universiteit. Er is een ploeg voor de binnenstad en een ploeg voor de campus. Verschillende medewerkers zijn bijna viereneenhalf jaar in dienst van de universiteit en een deel is doorgestroomd naar complexere functies. Als volgende stap is de ambitie goed functionerende medewerkers een vast contract te bieden. (<https://www.ukrant.nl/magazine/de-mannen-die-je-fiets-verplaatsen/>).
- Twee co-onderzoekers/co-docenten uit de doelgroep (Wajong) zijn in 2018 aangesteld bij het TiU/kennisinstituut Tranzo als ervaringsdeskundigen en worden ingezet ten behoeve van onderwijs en onderzoek naar 'hun' doelgroep. Deze twee co-onderzoekers/co-docenten werken anderhalve dag per week. De praktijkervaring van deze co-onderzoekers is zeer waardevol bij het ontwikkelen van kennis over de (zorg)praktijk. Hiermee wordt samen vorm gegeven aan de missie tot maatschappelijk verantwoord ondernemen en een belangrijke impuls gegeven aan een succesvolle implementatie van de participatiewet voor mensen met een (verstandelijke) beperking.



- Bij verschillende universiteiten (waaronder Tilburg University en Rijksuniversiteit Groningen) is de wijze van centrale financiering aangepast waardoor met ingang van 2020 de faculteiten en afdelingen naar rato bijdragen aan een centraal budget voor het financieren van de participatiebanen. Hierdoor moeten zij geprikkeld worden daadwerkelijk banen te creëren. Ook andere universiteiten hebben geormerkt centraal budget beschikbaar.
- Bij de Radboud Universiteit is een hospitality team neergezet om bewust de eigen studenten die onder de quotum wet (dreigen) te vallen een kans op een baan proberen te geven d.m.v. een loopbaantraject. De universiteiten hebben hun bestaansrecht te danken aan studenten en de Radboud Universiteit heeft een bewuste keuze gemaakt zich in te zetten voor deze doelgroep.
- Bij de Erasmus Universiteit is in 2019 een team stewards aangesteld (4,5 banen) binnen de afdeling Real Estate & Facilities. Zij voeren campus brede facilitaire werkzaamheden uit zoals handhaving rookbeleid, handhaving fietsbeleid, signaleren en melden van vuil en defecten op het campusterrein en het bieden van ondersteuning aan de beveiliging. Dit team stewards wordt in 2020 uitgebreid.
- De Erasmus Universiteit zet in op het meer (online) zichtbaar maken van de inzet en visie ten aanzien van de Banenafpraak. Zo hoopt zij dat werkzoekenden met een arbeidsbeperking en samenwerkingspartners ons (her)kennen als inclusieve werkgever.

Activiteiten 2020

In de Werkagenda Banenafpraak van de universiteiten is opgenomen om de komende jaren de kansen voor het realiseren van banen via inkoop en SROI te stimuleren. Universiteiten zijn bezig om het beleid en de expertise hiervoor op te tuigen. De VSNU, Pianoo (expertisecentrum voor inkoop) en De Normaalste Zaak (DNZ) hebben het initiatief genomen voor het organiseren van een workshop sociaal inkopen voor de universiteiten in april dit jaar. De workshops vinden digitaal plaats in mei 2020.

De Coronacrisis heeft op dit dossier een grote impact. De maatregelen van de overheid treffen werknemers met arbeidsbeperking zwaar. De nieuwe instroom en het creëren van nieuwe banen ligt zo goed als stil. Er worden momenteel geen intakegesprekken gevoerd. Een aantal medewerkers werkt nog wel op locatie, maar dit is afhankelijk van de universiteit. Dit wil niet zeggen dat er niets op het dossier gebeurt. De meeste universiteiten gebruiken deze tijd juist om het onderwerp verder te brengen, bijvoorbeeld het verbeteren van (interne) processen.

Banen realiseren via inkoop

Op 7 september 2018 heeft staatssecretaris Van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een vereenvoudiging van het systeem, de Wet banenafpraak en Quotumwet aangekondigd, mede door het opheffen van het verschil tussen markt en overheid. Voor universiteiten is dit in het bijzonder relevant vanwege de grote omvang van uitbesteding van o.a. facilitaire dienstverlening zoals schoonmaak, catering, groenvoorziening en beveiliging. Dit biedt dan ook ruimere mogelijkheden voor invulling van social return on investment bij nieuwe aanbestedingen. Tevens biedt het kansen voor het gezamenlijk optrekken met de marktsector in het nemen van de sociaal maatschappelijke verantwoordelijkheid.



3 Kwantitatieve inventarisatie

Door de quotumwet staan universiteiten voor een aanzienlijk grotere opgave dan de oorspronkelijke aantallen van de Wet banenafpraak. De cijfers in onderstaande tabel betreffen het aantal fte ingevuld met de doelgroep van de banenafpraak, waarbij één fte gelijk staat aan een baan van 25,5 uur per week. Informatie is afkomstig uit eigen registratie van de universiteiten.

Universiteit	Realisatie 1 juli 2019	Realisatie 31 dec 2019 ¹	Doel eind 2019 ²	%
Erasmus Universiteit Rotterdam	29,1	39,8	74,7	53%
Universiteit Leiden**	-	-	136,3	0%
Open Universiteit**	-	-	17,9	0%
Radboud Universiteit Nijmegen	56,1	65,2	101,9	64%
Rijksuniversiteit Groningen	72	79,4	143,6	55%
Tilburg University	29,02	36,2	56,3	64%*
TU Delft	58,67	64,31	172,8	37%
TU Eindhoven	27,9	29,2	96,5	31%
Maastricht University	49,06	58,46	118,4	49%
Universiteit Twente	43,46	57	88,1	49%*
Universiteit Utrecht	93,7	113,5	181,1	63%*
Universiteit van Amsterdam	110,7	107,9	152,3	71%
VU Amsterdam	36,6	45,03	113,1	39%
Wageningen University & Research	32	35,64	84,2	42%
Totaal	611	732	1537	53%**

* Bij deze universiteiten zijn ook de gerealiseerde banen uit inkoop mee gerekend. Deze banen tellen sinds kort ook mee voor het quotum. Nog niet alle universiteiten hebben het aantal gerealiseerde banen via inkoop kunnen inventariseren. Mogelijk is dat percentages op andere universiteiten na deze inventarisatie hoger uitvallen.

** Van de Universiteit Leiden en de Open Universiteit zijn geen cijfers ontvangen. Bij het totaal behaalde percentage (53%) zijn deze niet mee gerekend.

Bij een aantal universiteiten (met * in de tabel) zijn ook de gerealiseerde banen uit inkoop meegerekend. Deze banen tellen mee voor het quotum. Nog niet alle universiteiten hebben het aantal gerealiseerde banen via inkoop kunnen inventariseren, omdat dit uitgevraagd moet worden bij de leveranciers. Mogelijk is dat percentages op andere universiteiten na deze inventarisatie hoger uitvallen.

¹ Fte in dienst (25,5 uur) conform Quotumwet 1 juli (inclusief in dienst eerder dan 1-1-13).

² Doel quotumwet naar schatting op basis van WOPI-data 2018.