

Jaarrapportage 2020: Banenafpraak Nederlandse Universiteiten

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

VSNU

29 juni 2021





1 Inleiding

In de Werkagenda Banenafspraken Nederlandse Universiteiten 2021 is als een van de actielijnen afgesproken dat universiteiten op een kwalitatieve en kwantitatieve manier inzichtelijk maken welke inspanningen zij hebben verricht om de doelstellingen voor de banenafspraken te behalen. De universiteiten hebben beschreven welke acties zij de afgelopen tijd hebben ondernomen en welke plannen zij hebben voor de komende jaren. Daarnaast is opgevraagd hoeveel banen gerealiseerd zijn voor mensen uit de doelgroep. Hierbij mogen de banen die via inkoop zijn gerealiseerd worden meegenomen. In deze Jaarrapportage wordt inzichtelijk gemaakt waar de universiteiten staan en hoe zij meer banen willen realiseren.

Door de quotumwet Banenafspraken staan universiteiten voor een aanzienlijk grotere opgave dan de oorspronkelijke aantallen van de Wet banenafspraken. Demissionair minister Koolmees heeft in april 2021 laten weten dat de opschorting van de quotumwet tot 1 januari 2022 te kort dag is en dat verdere opschorting is voorzien. Hiervoor moet de Tweede Kamer dit van een wettelijke grondslag voorzien. Dit is van belang voor de universiteiten, aangezien het in 2020 en 2021 door de werksituatie als gevolg van corona niet mogelijk was om voldoende mensen uit de doelgroep aan een baan te helpen.

2 Kwalitatieve inventarisatie

In de bijlage van deze rapportage vindt u de individuele kwalitatieve inventarisaties van alle universiteiten.

Uit de inventarisatie kan het volgende worden opgemaakt:

- De urgentie van het creëren van (duurzame) participatiebanen is breed gedragen binnen universiteiten. Universiteiten blijven nieuwe mogelijkheden onderzoeken om nieuwe banen te creëren. Zo worden er centrale informatiepunten ingericht om faculteiten en diensten te ondersteunen bij (de regelgeving) van het invullen van participatiebanen en wordt er nauw samengewerkt met het landelijk en/of regionaal UWV, betrokken gemeenten, maatschappelijke organisaties en andere werkgevers.
- Ondanks de coronamaatregelen hebben veel universiteiten vooruitgang geboekt in het aantal gerealiseerde banen. Helaas zijn de doelstellingen niet gehaald, ondanks de vele inspanningen van universiteiten. De volgende factoren zijn hierop van invloed:
 - Corona is de belangrijkste reden dat er dit jaar niet veel banen bij zijn gekomen. Zo zijn universiteitsgebouwen gesloten, waardoor veel functies niet zijn uit te voeren. In veel gevallen is er gezocht naar vervangend werk dat vanuit huis gedaan kan worden, maar dat is niet altijd mogelijk. Naast dat er een geschikte thuiswerkfunctie moet zijn, is het lastig om op afstand goede begeleiding te bieden. Ook is het vaak niet wenselijk en/of niet haalbaar om werknemers op afstand goed in te werken. Het behoud van participatiemedewerkers was bij veel universiteiten al een grote uitdaging.
 - De mogelijkheden om banen te creëren via inkoop en Social Return on Investment (SROI) kunnen niet volledig worden benut. Het meeste effect zal behaald worden bij grote nieuwe aanbestedingen. Universiteiten werken SROI verder uit en bekijken met inkoopafdelingen en leveranciers hoe er duurzame samenwerkingen tot stand kunnen komen.

- Er is een terugloop in het aanbod van participatiemedewerkers vanuit samenwerkingsverbanden. De bemiddeling en plaatsing van medewerkers wordt, mede door corona, steeds lastiger.

Verschillende voorbeelden van activiteiten die de universiteiten in 2020 hebben ondernomen zijn:

- De universiteiten stemmen nauw met elkaar af in het Landelijk Praktijknetwerk van SoFoKleS en het dossierhoudersoverleg van de VSNU.
- De Vrije Universiteit Amsterdam heeft een Meerjaren Impulsprogramma Participatie opgesteld en zet daarin in op samenwerking met o.a. Studeren en Werken Op Maat, Randstad Participatie en de Gemeente Amsterdam. Verder is er een servicepunt participatie opgericht om faculteiten en diensten te ondersteunen bij de inzet van participatiemedewerkers.
- De RUG heeft een nieuw businessplan opgesteld en het beleidsplan vernieuwd. Zo werkt de RUG inmiddels samen met andere Noordelijke werkgevers in een mobiliteitspool om kandidaten uit te wisselen.
- De WUR sluit steeds meer aanbestedingen af waarin SROI-voorwaarden zijn opgenomen. Zodoende worden er afspraken met leveranciers gemaakt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te betrekken in de dienstverlening aan WUR.
- De UM heeft een volledig team werknemers uit de doelgroep ingezet op het invullen van werkzaamheden om de coronamaatregelen goed op te volgen. Het gaat bijvoorbeeld om het bijvullen van desinfectiezuilen en het aanvullen van kantoorkasten en wasgoed.
- De RU is bezig geweest met het oprichten van een ambassadeursnetwerk binnen de universiteit. Het gaat om (HR-)collega's die weten wat er binnen een faculteit of eenheid speelt en kansen kunnen herkennen. In 2021 wordt dit verder vormgegeven.
- TiU zet actief in op het koppelen van de Wet Banenafpraak met de vermindering van werkdruk bij zittend personeel binnen faculteiten en divisies. Met behulp van de methodiek functiecreatie worden o.a. ter ondersteuning van het wetenschappelijk personeel (duurzame) banen gecreëerd voor hoogopgeleide kandidaten met een arbeidsbeperking.
- De UvA heeft een samenwerkingsverband gestart met de Stichting Pantar, het grootste leer- en werkbedrijf uit de regio. Hierdoor worden veel banen gecreëerd.
- De UU werkt met de gemeente en verschillende VSO's onder de naam Top Academie aan leerwerktrajecten.
- De TU/e heeft een richtlijn opgesteld om participanten uiteindelijk in een reguliere functie bij de universiteit in dienst te nemen en zodoende duurzame banen te realiseren.
- De TUD heeft het SROI-beleid uitgewerkt, in 2021 starten de eerste pilots hiervan. In 2020 zijn
- De EUR biedt leidinggevenden en begeleiders de 'HARRIE-training' aan om werknemers op te leiden tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking. Daarnaast werd de EUR verkozen tot meest inclusieve werkgever door de Stichting Studeren & Werken op Maat.

Plannen voor de komende jaren

Voor 2021 en de jaren erna hebben universiteiten onder meer de volgende plannen:

- De Werkagenda 2021 staat centraal in de aanpak van de universiteiten.
- Er wordt ingezet op verdere advisering van HR-adviseurs en leidinggevendenden over dit thema.
- Er wordt onderzocht of er werkplekken gecreëerd kunnen worden voor afgestudeerde studenten uit de doelgroep.
- SROI wordt verder opgenomen in het beleid van universiteiten.
- De VSNU werkt met De Normaalste Zaak aan nieuwe workshops over het gebruik van inkoop voor het creëren van meer banen voor de universiteiten.
- Het uitgangspunt blijft dat gecreëerde banen duurzaam en toekomstbestendig van aard zijn. Hiervoor wordt er nog nauwer samengewerkt met externe partners en intern met faculteiten en diensten.

3 Kwantitatieve inventarisatie

De cijfers in onderstaande tabel betreffen het aantal fte ingevuld met de doelgroep van de banenafspraken, 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 2020 (inclusief inkoop) ¹	Realisatie 31 dec 2020	Doel eind 2020	%
Erasmus Universiteit Rotterdam	51,4	54,3	90	60%
Universiteit Leiden	64,10	64	150	43%
Open Universiteit**	4,32	5,81	17,9	32%
Radboud Universiteit Nijmegen	71,3	58,4	115,4	51%
Rijksuniversiteit Groningen	89,1	93,1	147	63%
Tilburg University	37,3	41,1	63,7	65%
TU Delft	65	71,74	179	40%
TU Eindhoven	33	36,6	106,7	34%
Maastricht University	64,13	62,32	135,97	46%
Universiteit Twente	37	39	93,5	42%
Universiteit Utrecht	107	119	207	57%
Universiteit van Amsterdam	102,6	108,25	175,8	62%
VU Amsterdam	43,18	45,48	135	34%
Wageningen University & Research	63,35	71	99,4	71%
Totaal	825,56	870,1	1.632,5²	53%

¹ Niet bij alle universiteiten is inkoop meegenomen. Hier is niet bij elke universiteit zicht op. Het gerealiseerde aantal banen zal daarom iets hoger liggen.

² Doel quotumwet naar schatting op basis van WOPI-data 2019.