

# WVOI

werkgeversvereniging  
onderzoekinstellingen

## **Werkagenda banenafpraak sector onderzoekinstellingen**

Mei 2019

## **Inleiding**

Op 11 april 2019 hebben minister Ollongren (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) en staatssecretaris Van Ark (Sociale Zaken & Werkgelegenheid) met alle overheids- en onderwijswerkgevers een bestuursakkoord ondertekend, om een krachtige impuls te geven aan hun aandeel om 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Met de ondertekening van dit akkoord geven deze werkgevers aan nog steeds gecommitteerd te zijn aan de herijkte doelstelling van de Banenafpraak: het samen met de markt creëren van 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. In het bestuursakkoord is afgesproken dat elke overheidssector een werkagenda opstelt waarin de acties die de sectoren zelfstandig, of in samenwerking met anderen, ondernemen voor het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking. De werkagenda's en resultaten worden uiteindelijk op sectorniveau gerapporteerd, besproken en onderling gedeeld.

Voor de sector onderzoekinstellingen is de werkagenda opgesteld door de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI), waar de werkgevers Koninklijke Bibliotheek (KB), de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Stichting Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instututen (NWO-I) lid van zijn.

In deze notitie wordt de achtergrond van de werkagenda toegelicht en worden de activiteiten beschreven die binnen de sector onderzoekinstellingen zijn en worden ondernomen om voor mensen met een arbeidsbeperking bij de KB, NWO en NWO-I, banen te realiseren. Met deze werkagenda geven deze drie werkgevers aan verantwoordelijkheid te nemen voor de doelgroep vanuit zowel maatschappelijk oogpunt als vanuit het oogpunt van inclusief werkgeverschap.

## **Achtergrond van de werkagenda**

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013<sup>1</sup> hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze de komende jaren in totaal 125.000 banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. Het Sociaal Akkoord is in wetgeving vertaald en sinds 1 januari 2015 onderdeel van de Participatiewet<sup>2</sup>. In de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is geregeld dat er in totaal 125.000 extra banen ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013 voor mensen met een arbeidsbeperking worden gerealiseerd. Van deze 125.000 banen zouden er 100.000 in de marktsector in 2026 moeten zijn gerealiseerd en 25.000 bij de overheid in 2024.

Uit de jaarlijkse metingen van het UWV blijkt dat de overheid in 2016 en 2017 de doelstelling voor die jaren niet heeft gehaald. Het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), waar ook de WVOI lid van is, heeft een analyse uitgevoerd op basis van deze resultaten en stelde een aantal knelpunten vast. Deze knelpunten heeft het VSO in de zomer van 2017 onder de aandacht gebracht van de toenmalig informateur van het nieuw te vormen kabinet.

Mede vanwege de VSO-knelpuntennotitie heeft SZW een aantal onderzoeken geïnitieerd. Op basis van de onderzoeksresultaten<sup>3</sup> hebben de staatssecretaris van SZW en de minister van BZK besloten om beleid, wet- en regelgeving aan te passen, aangekondigd in de Kamerbrief<sup>4</sup> Breed offensief. Een van de regelingen die zal worden gewijzigd is de Quotumwet en het streven is de vereenvoudigde quotumheffing 1 januari 2020 in werking te laten treden. Tot die tijd is de quotumheffing voor de markt- en overheidssector op grond van het huidige systeem opgeschort tot

---

<sup>1</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2013/04/11/kamerbrief-resultaten-sociaal-overleg>

<sup>2</sup> <https://wetten.overheid.nl/BWBR0036551/2015-05-01>

<sup>3</sup> [Eindrapport onderzoek banenafpraak knelpunten en mogelijkheden overheidssector](#)

<sup>4</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/07/kamerbrief-breed-offensief-om-meer-mensen-met-een-beperking-aan-werk-te-helpen>

het vereenvoudigings-voorstel wettelijk geregeld is, of uiterlijk tot 1 januari 2022. Vanwege de geactiveerde quotumregeling worden over 2018 en verdere jaren tot 1 januari 2022 geen heffingen opgelegd.

Andere wijzigingen betreffen onder andere:

- Het onderscheid tussen de sector markt (100.00 extra banen) en overheid (25.000 extra banen) vervalt. Samen gaan de sectoren 125.000 extra banen realiseren. Het samenvoegen geeft mogelijkheden voor concretere samenwerking tussen markt en overheid;
- De werkgeversdienstverlening vanuit de regionale werkgeversservicepunten wordt verbeterd;
- De extra banen die worden gerealiseerd op plekken die zijn uitbesteed (bijv. catering en schoonmaak, groenvoorziening) tellen in het vervolg mee bij de organisatie waar het werk wordt verricht.

Met deze wijzigingen moet het voor de overheid eenvoudiger worden om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren omdat het de knelpunten (in het systeem) oplost en de mogelijkheden voor alle werkgevers vergroot.

Om aan te geven dat de overheidswerkgevers nog steeds gecommitteerd zijn aan het realiseren van de doelstelling van de Banenafpraak en daar werk van (blijven) maken, hebben het kabinet en de overheid de Bestuurlijke Afspraken ondertekend waarvan de werkagenda onderdeel uitmaakt. De werkagenda heeft als doel de inspanningen en resultaten binnen sectoren te stimuleren, faciliteren en inzichtelijk te maken, goede voorbeelden te delen en de voortgang te bewaken.

### **Te realiseren binnen de sector onderzoekinstellingen**

Naar aanleiding van het Sociaal Akkoord 2013 is in een interne notitie voor de sector onderzoekinstellingen vastgelegd hoe het toen te realiseren aantal banen voor de banenafpraak onderling te verdelen. Met het activeren van het quotum hebben alle overheids- en onderwijswerkgevers vanaf 2018 de taak om minimaal het vastgesteld percentage (wettelijk quotum) van zijn verloonde uren, te verlonen aan iemand uit de doelgroep (Quotumwet). Binnen de sector hebben de werkgevers de eerder vastgestelde onderlinge verdeling op basis van aantallen losgelaten en sinds 2018 geldt het quotumpercentage als richtlijn voor het aantal te realiseren banen. In 2018 was het quotumpercentage vastgesteld op 1,93% en voor 2019 is dit 2,14%. Voor alle werkgevers in Nederland stijgt het bijbehorende percentage uiteindelijk tot 3,09%.

Met behulp van de quotumcalculator<sup>5</sup> is indicatief berekend hoeveel banen van 25,5 uur de werkgevers vanaf 2019 voor de doelgroep moet realiseren. De aantallen banen voor de komende jaren zijn berekend met een aanname van een gelijkblijvend aantal fte op basis van het gemiddeld aantal fte 2018. Toename of afname van het aantal fte's heeft effect op het aantal te realiseren banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

<b>Jaar</b>	<b>Quotum %</b>	<b>Totaal aantal banen onderzoekinstellingen</b>
2018	1,93	84,1
2019	2,14	93,3
2020	2,36	102,9
2021	2,57	112,1
2022	2,78	121,2
2023	2,99	130,4
2024	3,09	134,7

---

<sup>5</sup> <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/>

## Ondernomen en huidige activiteiten onderzoekinstellingen

De werkgevers binnen de onderzoekinstellingen zagen en zien de banenafspraken als een publieke taak, een maatschappelijk belang. Bij aanvang van de banenafspraken is bij geen van de organisatieonderdelen van de werkgevers een formeel plan van aanpak geschreven. Men is praktisch ingesteld en gewoon aan de slag gegaan.

Uit onderzoeken die het kabinet heeft laten uitvoeren komt naar voren dat er veel motivatie is en successen worden geboekt, maar ook dat het potentieel binnen de overheid nog niet volledig benut is. De onderzoeken hebben diverse aanknopingspunten en concrete aanbevelingen opgeleverd voor verbetering in de uitvoering van de banenafspraken. Voor zover ze relevant zijn wordt hierop aansluiting gezocht bij de activiteiten waarvoor de werkgevers binnen de sector zich de komende tijd (verder blijven) inzetten.

### Uitgevoerde Activiteiten

- 1) Voor de onderzoekinstellingen is SoFoKleS, het Sociaal Fonds voor de Kennissector, het fonds waar samen met de universiteiten op het gebied van de banenafspraken activiteiten zijn ontwikkeld. SoFoKleS voert projecten en onderzoek uit en subsidieert activiteiten op het gebied van de academische arbeidsmarkt. In 2015 heeft SoFoKleS twee informatiebijeenkomsten over de Participatiewet georganiseerd. Na die tweede bijeenkomst is vanwege de interesse en behoefte om ook informatie en voorbeelden met elkaar te delen, in dat najaar het praktijknetwerk 'maak werk van de Participatiewet!' gestart: een lerend netwerk waarin universiteiten en onderzoeksinstellingen ervaringen met elkaar delen, van elkaar leren en elkaar stimuleren<sup>6</sup>. Dit praktijknetwerk is met ondersteuning van SoFoKleS tot en met 2017 acht keer bij elkaar gekomen.  
Op de website van SoFoKleS is een functiehandboek te vinden dat is samengesteld met input van de deelnemers. In 2018 is daarvan een update gepubliceerd. Als daar aanleiding toe is zal vanuit de sector aanvullende informatie worden toegevoegd.
- 2) De werkgevers binnen de sector zijn in het najaar 2018 een intern netwerk gestart met een P&O-vertegenwoordiger uit elk organisatieonderdeel om informatie, best practices, tips, voorstellen en creatieve ideeën uit te wisselen die bijdragen aan het realiseren van de Banenafspraken. Dit netwerk blijft voor de sector één van de kanalen om informatie en kennis te delen en de organisatieonderdelen verder te brengen.
- 3) Deelname aan het VSO-congres 2018 over de banenafspraken waar naast lezingen en workshops een gesprek met onder meer Staatssecretaris Van Ark (SZW), gedeputeerde Van Hijum en het bedrijfsleven hebben plaatsgevonden.

### WVOI Werkagenda: activiteiten 2019 - 2020

#### *Stimuleren, committeren en samenwerken*

- 1) Bij de NWO-werkgevers is na de zomer 2018 op bestuurlijk niveau ingestemd met het implementatieplan diversiteitsbeleid. Onder de noemer intern personeelsbeleid is er een paragraaf met betrekking tot de banenafspraken opgenomen. Het realiseren van de participatiebanen is daarmee ingebed in het instellingsbrede diversiteitsbeleid van NWO.
- 2) Binnen de onderzoekinstellingen werken voornamelijk hoogopgeleide mensen, waarbij de veelal specifieke onderzoeksfuncties zich moeilijk lenen voor mensen uit de doelgroep. Om niet alleen van de ondersteunende uitvoerende diensten uit te gaan bij het samenstellen van een takenpakket, is eind 2018 samenwerking gezocht met de Stichting Studeren & Werken Op Maat, die zich inzet voor hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking. Begin 2019 is formeel de samenwerking aangegaan voor een eerste plaatsing.

---

<sup>6</sup> [https://www.sofokles.nl/project/praktijknetwerk\\_participatiewet/](https://www.sofokles.nl/project/praktijknetwerk_participatiewet/)

- 3) Tijdens het werkgeversoverleg staat de stand van zaken Banenafspraken als vast bespreekpunt op de agenda; om elkaar te (blijven) informeren, stimuleren en aan te spreken op de resultaten.
- 4) Tijdens het overleg van de personeelsadviseurs van de verschillende organisatieonderdelen van de individuele werkgevers is de uitvoering van de banenafspraken eveneens (blijvend) onderwerp van gesprek
- 5) Er is een toename bij instellingen om middelen te oormerken en in de begroting 2019 op te nemen.
- 6) Inkoop en P&O samenbrengen om mogelijkheden voor samenwerking met andere partijen te inventariseren om zo samen banen voor de doelgroep te realiseren.
- 7) Sinds 2015 staan in de cao bepalingen om de doelstellingen van de Participatiewet bevorderen. Zo zijn er afspraken over inschaling en is vanaf 2017 in de cao opgenomen dat in geval van organisatieaanpassingen of reorganisaties werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet in alle gevallen een functie of takenpakket van vergelijkbare aard en omvang behouden. Daar waar mogelijk wordt door werkgevers in de arbeidsvoorwaarden rekening gehouden met de doelgroep.
- 8) De werkgevers hebben contact met het UWV voor kandidaten en zullen dit waar kan en nodig intensiveren.

#### *Monitoring en verantwoording*

Op basis van de cijfers van het UWV publiceert het ministerie van SZW jaarlijks de rapportage met het aantal gerealiseerde banen voor de doelgroep. Tot en met 2018 was dit separaat voor de marktsector en de overheid. Vanaf 2019 zal dit een gezamenlijk resultaat van markt en overheid zijn.

In de bestuurlijke afspraken is vastgelegd dat sectoren in de werkagenda aangeven op welke wijze werkgevers jaarlijks verantwoording afleggen over de inspanningen (kwalitatief) en resultaten (daar waar dat mogelijk is, ook kwantitatief). Het ministerie van BZK monitort deze voortgang en informeert jaarlijks de Tweede Kamer.

De WVOI-werkgevers hebben met elkaar afgesproken dat zij in hun jaarverslagen verslag doen van de inspanningen en dat dit basis is voor de verantwoording van de sector onderzoekinstellingen naar het ministerie van BZK. Waar mogelijk zullen de werkgevers aangeven tot hoeveel extra banen de inspanningen hebben geleid.

Binnen de WVOI stemmen de werkgevers regelmatig af (zie punt 3) onder *Stimuleren, committeren en samenwerken* en houden zij steeds tussentijds bij (monitoren) hoe binnen de sector de activiteiten worden opgepakt en hoe de activiteiten uitwerken.

#### **Tot slot**

Deze werkagenda is onderdeel van een proces dat al eerder in gang is gezet. Het moet dan ook worden gezien als een document dat meeademt met de bewegingen en ontwikkelingen om ons heen. De werkagenda 2019–2020 zal daarom eind 2020 worden geactualiseerd in een werkagenda 2021–2022).