



Werkagenda Banenafspraken umc's

**mei 2019
NFU-19.5182**



Inhoudsopgave

	<i>pagina</i>
1. Inleiding	2
2. Huidige activiteiten/initiatieven	3
3. Werkagenda	4
4. Actueel aandachtsgebied: afstand tot de arbeidsmarkt/participatiewet	6
Bijlagen	
1. Participatieschaal	8



1. Inleiding

De umc's hebben sinds de activatie van de *Wet banenafpraak* meer dan 400 banen gerealiseerd.

Samen hebben zij een leercirkel opgericht, gefaciliteerd door de NFU, om ervaringen en best practices uit te wisselen. Ieder umc is vertegenwoordigd in de leercirkel. De umc's hebben een eigen website m.b.t. de banenafpraak: banenafpraakumc.nl met praktische handvatten en voorbeelden uit de praktijk. Naast deze leercirkel, werken de umc's ook samen in regionale netwerken.

Vanuit de ZPW (zelfstandige publieke werkgevers) is de "krachtige impuls realisering banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij de overheid" getekend op datum 11 april 2019. De NFU is onderdeel van de ZPW.

In de krachtige impuls is afgesproken dat door elke overheids- en onderwijssector een werkagenda wordt opgesteld. Deze agenda heeft als doel de inspanningen en resultaten te stimuleren, faciliteren en inzichtelijk te maken, goede voorbeelden te delen en de voortgang te bewaken.

Tevens worden afspraken gemaakt over de verantwoording.

De werkagenda voor de NFU ligt voor u. Het stuk is voorbereid door de leercirkel, goedgekeurd door de directeuren P&O en daarna bekrachtigd door het NFU bestuur. De werkagenda wordt als basis gebruikt voor de plannen per individueel umc.

Op deze manier wordt de ambities van de umc's eenduidig ondersteund op de weg naar een inclusieve organisatie. Er wordt efficiënt en optimaal gebruik gemaakt van de opgebouwde expertise, geleerde lessen en best practices.



2. Huidige activiteiten / initiatieven

In de umc's zijn veel activiteiten en initiatieven gaande mbt de banenafpraak. Succesvolle initiatieven worden gedeeld in de leercirkel en vaak ook in andere umc's toegepast.

Een greep uit de lopende activiteiten:

- Opzet van een pool met medewerkers die losse facilitaire klussen doen bij Amsterdam UMC
- Onderzoek ErasmusMC naar duurzaamheid
- UMCU artikel in aanbestedingsprocedures
- Aanbiedingspool van kandidaten zowel in ErasmusMC als UMCG
- Harrie training om werkplekbegeleiders te faciliteren (RadboudUMC, UMCG en Erasmus MC)
- Ieder umc heeft een eigen adviseur voor uitvoering participatiewet
- Opname rol participant in richtlijn werving & selectie



3. Werkagenda

Met focus op diversiteit ondersteunt de NFU de ambitie van de umc's om te ontwikkelen tot inclusieve academische zorgorganisaties. In de domeinen zorg, onderwijs en onderzoek:

- vormen medewerkersbestanden een afspiegeling van de maatschappij;
- zijn organisaties veilig voor medewerkers, patiënten, studenten en bezoekers ;
- is er focus op ontwikkeling van diversiteit-sensitiviteit;
- wordt erkend en ingespeeld op de kracht van verschillen en individuele talenten.

De NFU herkent als aandachtsgebieden onder meer gender, cultuur, religie, etniciteit, seksuele voorkeur, sociaal maatschappelijke achtergrond, afstand tot de arbeidsmarkt, laag geletterdheid.

Umc's onderzoeken actief welke domeinen en welke aandachtsgebieden extra ondersteuning in welke vorm nodig hebben en formuleren passend beleid met passende programma's.

De business case van de inclusieve academische zorgorganisatie

Goed werkgeverschap: een optimaal en veilig werkklimaat voor alle medewerkers, waar naar talenten en mogelijkheden gekeken wordt.

Aantrekkelijk werkgeverschap: voor potentiële medewerkers op de (schaarse) arbeidsmarkt.

Sociaal maatschappelijk betrokken werkgeverschap: met een medewerkersbestand dat een afspiegeling van de samenleving vormt, heeft de inclusieve organisatie een visie op relevante actuele sociaal maatschappelijke onderwerpen (social accountability).

Strategisch instrument: een bedrijfscultuur waarin medewerkers voelen dat individuele talenten benut worden, is bindend.

Het curriculum: vanuit het raamplan dringt steeds meer de noodzaak door om medische professionals op te leiden met aandacht en praktische vaardigheden om professioneel om te gaan met diversiteit vanuit persoonlijk- en patiëntperspectief.

Innovatief zorgproduct: patiënten behandelen met aandacht voor verschillen in cultuur en achtergrond levert zorg op die aansluit bij de behoefte van de patiënt (responsieve zorg).

Innovatief onderzoek: de benadering van vraagstukken door een (divers) team en met oog voor diversiteit in perspectieven is een basis voor creativiteit en excellentie.



Wetgeving: o.m. de participatiewet vraagt om inspanning van werkgevers op het gebied van inclusie.

HR Trend: homogeniteit is uit. *Equality by design* accepteert vooroordelen bij mensen, maar zorgt ervoor dat processen vooroordelen filteren.

De NFU onderzoekt hoe ze de ontwikkeling van de inclusieve organisaties in de vorm van praktische programma's en diversiteitsbeleid bij de umc's kan ondersteunen. Denkrichting: leercirkels per domein: werkgeverschap, zorg, onderwijs en onderzoek. De leercirkel diversiteit op domein werkgeverschap is een natuurlijk vervolg van de leercirkel participatie.

4. Actueel aandachtsgebied: afstand tot de arbeidsmarkt/participatiewet

In het kader van de business case is aandacht voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. We herkennen de volgende groepen:

1. **Doelgroep banenafpraak:** mensen met een SW- of Wajong indicatie of mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon (WML) kunnen genereren¹.

De doelstellingen zijn landelijk bepaalde indicatieve quotumpercentages op het per loonheffingsnummer verloonde aantal arbeidsuren per jaar.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Quotumwet doelstelling	2,14%	2,36%	2,57%	2,78%	2,99%	3,09%

De percentages zijn indicatief omdat het totaal aantal banen bij de sector overheid, onderdeel van de formule voor het quotumpercentage, jaarlijks moet worden vastgesteld. Hierdoor is het niet mogelijk om het quotumpercentage voor de komende jaren exact te berekenen. De hier genoemde indicatieve quotumpercentages zijn opgesteld onder de aanname dat het totaal aantal banen bij de sector overheid gelijk blijft.

2. **Doelgroep afstand tot de arbeidsmarkt breed:** doelgroep banenafpraak & participatiewet, statushouders, 56+, WAO-, ZW-, WIA-gerechtigden, jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, etc. Deze doelgroep wijzigt onder invloed van politiek en sociaal maatschappelijke tendensen. En kan zo nodig aangepast worden en is ook afhankelijk van regionale/gemeente politiek.

NFU-Advies aanpak umc's voor de doelgroep banenafpraak (1)

De participatiewet vraagt aan overheidsorganisaties om vanaf 2019 te voldoen aan de quotumwetdoelstelling (zie tabel). Geen van de umc's hebben een 2019 prognose waarbij de quotumwet doelstelling behaald wordt. Staatsecretaris van Ark (SZW) beraadt zich op maatregelen per 2022. Dit geeft de NFU-leden tot 2022 tijd om maatregelen te treffen ter ondersteuning van de uitvoering van de banenafpraak.

¹ <https://www.uvw.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/beoordeling-arbeidsvermogen/mijn-aanvraag/detail/wat-is-het-doelgroepprognose/wie-worden-opgenomen-in-het-doelgroepprognose>



Op basis van pilots, best practices en geleerde lessen focussen kan vanuit de

NFU-leercirkel participatie het volgende beleid geadviseerd worden:

- Centrale coördinatie voor ontwerp en inrichting van instroomprocessen;
- Raamovereenkomsten met leveranciers van doelgroep banenafpraak;
- Inrichting van salarisadministratie op subsidiestromen;
- Inrichting van structureel centraal budget voor loonkosten en begeleiding voor zover deze niet door UWV of gemeente ondersteund wordt. Centrale financiering wordt, indien gewenst, ingezet voor formatieplaatsen en boven formatieve, gecreëerde werkplekken. Centrale financiering wordt toegekend aan personen uit de doelgroep en zijn gekoppeld aan deze persoon gedurende zijn/haar umc-carrière, zolang deze persoon behoort tot de doelgroep. Voor de budgettering van de centrale financiering kan gerekend worden met de percentages van de quotumwet doelstelling. Als gemiddeld uur loon kan een uurtarief van € 17,34. op basis van gemiddelde inschaling in trede 9, participatie schaal 0, gehanteerd worden. Voor calculatie, zie bijlage 1.
- Gebruikmaken van de Umc cao nul-schaal indien er sprake is van een gecreëerde boventallige werkplek en de schaal passend is bij de uit te voeren werkzaamheden. Uitvoering is onderwerp binnen de leercirkel.
- Plaatsingen worden buiten het afspiegelingsbeginsel gehouden bij reorganisaties.
- Inzet van SROI bij kansrijke aanbestedingen.
- (In NFU-verband) invloed blijven uitoefenen op landelijk bestuur en besluitvorming met speerpunten: 1. Vergroot de doelgroep baanafpraak 2. Sluit BIG-geregistreerde beroepen uit van quotumcalculatie 3. Houd oog voor de kwetsbare mens.

NFU-Advies aanpak umc's voor de doelgroep afstand tot de arbeidsmarkt breed (2)

Per umc wordt beleid en programma op maat gemaakt, naar regionale-, of gemeentelijke behoefte en kansen in de arbeidsmarkt. Er kan bijvoorbeeld gekozen worden om voor een specifieke doelgroep centraal budget in te zetten. In de leercirkel worden successen en lessen uitgewisseld.

Jaarlijkse verantwoording

De jaarlijkse verantwoording, kwalitatief en kwantitatief, vindt in NFU-verband plaats in het eerste kwartaal van ieder jaar, te starten in 2020.



Bijlage 1

Participatieschaal

In de Cao umc 2018-2020 is een aparte loonschaal opgenomen die start bij het wettelijk minimumloon (voor minimaal 22 jarigen). De schaal loopt in 8 gelijke periodieken op naar 120% van het minimumloon.

Trede	Percentage van WML	Loon
1	100,0%	€ 1.615,80
2	102,5%	€ 1.656,20
3	105,0%	€ 1.696,59
4	107,5%	€ 1.736,99
5	110,0%	€ 1.777,38
6	112,5%	€ 1.817,78
7	115,0%	€ 1.858,17
8	117,5%	€ 1.898,57
9	120,0%	€ 1.938,96

Loonkosten per fte

In onderstaande tabel is de opbouw van de maximale loonkosten één fulltime FTE in de participatieschaal

Bruto maandloon	€ 1.938,96
vakantietoeslag	€ 155,12
Eindejaarsuitkering	€ 160,93
20% werkgeverslasten	€ 451,00
Totaal	€ 2.706,01

Dit geeft een uurtarief (:156 uur per maand) van € 17,34*

*exclusief btw en kosten die gemaakt worden in verband met bijv. detachering.
