



Werkagenda hbo 2019-2022

**voor het creëren van banen voor mensen
met een arbeidsbeperking**

Voor u ligt de Werkagenda hbo. Deze werkagenda vloeit voort uit de bestuurlijke afspraken die het kabinet met overheids- en onderwijssectoren, waaronder de Zelfstandig Publieke Werkgevers (ZPW) namens het hbo heeft gemaakt. Doel van de bestuurlijke afspraken is het bevestigen van de afspraak voortvloeiend uit het Sociaal Akkoord 2013: in totaal 125.000 extra banen bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking.

Deze werkagenda heeft als doel de inspanningen en resultaten te stimuleren, te faciliteren en inzichtelijk te maken, goede voorbeelden te delen en de voortgang te bewaken.

In deze werkagenda wordt inzicht gegeven in de planning, werkwijze en resultaten van de banenaanpak en de aanpak van het monitoren van de voortgang en de resultaten. Hogescholen hebben de afspraken uit het sociaal akkoord in 2013 voortvarend opgepakt. In verenigingsverband is een verdeling van de taakstelling voor het hbo afgesproken, 990 banen verdeeld over 36 hogescholen. Tot op heden is een groot aantal extra banen gecreëerd van mensen met arbeidsbeperking. Voor de komende jaren ligt er echter nog een behoorlijke opgave voor hogescholen. In de werkagenda zal dan ook worden ingezet op het consolideren van de bestaande aanpak en op nieuwe initiatieven en mogelijkheden.

In december 2020 is de werkagenda aangevuld met activiteiten en ambities voor de jaren 2021 en 2022.

Inleiding

De Vereniging Hogescholen is de werkgeversvereniging van 36 bekostigde hogescholen in Nederland. Werkgevers in het hbo werken en het ZPW samen met de overige werkgevers uit de sector Overheid en Onderwijs, o.a. op het gebied van de banenafpraak. Vanuit het ZPW participeert de portefeuillehouder namens werkgevers in landelijke overleggen met de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), vertegenwoordigers van vakbondszijde en werkgevers uit de private sector.

Wat is de banenafpraak?

In het Sociaal Akkoord van april 2013 hebben sociale partners in de marktsector en het kabinet afgesproken om in 2026 125.000 extra banen te hebben gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers: de banenafpraak. Vervolgens is afgesproken dat hiervan 25.000 banen bij overheidswerkgevers zullen worden gerealiseerd. De taakstelling voor de hbo-sector was 990 banen, verdeeld over 36 hogescholen.

Hoe gaat het in de sector hbo?

De inzet van de hogescholen is sinds de start van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten erg groot geweest. Tot nu toe heeft dit geleid tot meer dan verdubbeling van de aantallen, 300-350 banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij de hogescholen, waarvan een groot deel in loondienst in plaats van op detacherings- of uitzendbasis. Dit aantal staat los van de banen die zijn bedongen bij de inkoop van diensten, zoals schoonmaak, catering en beveiliging. Voor het samenvoegen van de sectoren markt en overheid telden deze banen niet mee bij de hogescholen die de diensten inkochten.

Ontwikkelingen in wet- en regelgeving rondom de banenafspraken

De Quotumwet

In de zomer van 2017 bleek dat de overheidssector als geheel niet op schema lag en het beoogde jaarlijkse aantal niet had gehaald. Als gevolg daarvan is met ingang van 1 januari 2018 het Wettelijk Quotum zoals omschreven in de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeprekten voor de sector overheid geactiveerd. Hierdoor worden niet de aantallen op sectorniveau, maar op individueel werkgeversniveau leidend. Het quotumpercentage was voor 2019 vastgesteld op 2,14 procent van de verloonde uren. Voor 2020 is dit 2,35% en voor 2021 2,56%

De tegenvallende resultaten van de overheid hebben geleid tot een aantal onderzoeken om belemmeringen in de uitvoering weg te nemen. Op basis van die onderzoeken hebben de staatssecretaris van SZW en de minister van BZK besloten om beleid en wet – en regelgeving te vereenvoudigen en de activering van de Quotumheffing op te schorten.

Het Breed Offensief: aanpak van knelpunten bij realisatie banenafspraken

In 2018 is het kabinet naar aanleiding van de tegenvallende resultaten in de sector overheid het Breed Offensief¹ gestart. Onderdeel van dat offensief was het instellen van verschillende onderzoeken om de kansen in beeld te brengen en om belemmeringen in de uitvoering van de banenafspraken weg te kunnen nemen. Op basis van de onderzoeksresultaten hebben de staatssecretaris van SZW en de minister van BZK besloten om beleid, wet – en regelgeving aan te passen. De doelstelling zelf zal niet wijzigen, de omstandigheden waaronder de aantallen kunnen worden behaald wel. Op 19 november 2018 heeft de staatssecretaris van SZW, in vervolg op eerdere brieven, de Tweede kamer geïnformeerd over de contouren van de vereenvoudiging van het systeem van de banenafspraken.

Kernpunten van de vereenvoudiging zijn:

- Focus op extra banen. Door opheffing van de scheiding tussen markt en overheid is het niet meer van belang bij welke werkgevers banen meetellen.
- Landelijke standaardmethodiek voor loonwaardebepaling;
- Intrekken wetswijziging Loondispensatie;
- Eenvoudiger matchsystematiek;
- Onderscheid tussen markt en overheid wordt opgeheven
- Inleenadministratie moet overbodig worden;
- Bij de inkoop van diensten tellen de bedongen banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mee bij inkopende werkgevers;
- Focus op belonen van werkgevers die het goed doen.

Met de vereenvoudiging komt, na een periode waarin tellen en registreren dominant was, nu het accent vooral op aan de slag gaan: nieuwe energie kan weer gaan stromen. Werkgevers zullen deze nieuwe mogelijkheden benutten en vol hernieuwde inspiratie verantwoordelijkheid nemen in hun aandeel van de opgave. Zo zal het opheffen van de knelpunten hogescholen de ruimte geven samenwerkingsverbanden met de markt aan te gaan. Er is nu een gezamenlijk belang om die afgesproken 125.000 banen te realiseren.

¹ [Kamerstuk 34352, nr. 138 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

Door de opschorting van de Quotumregeling en eerdergenoemde Kamerbrieven wordt de samenwerking tussen overheid en markt in het realiseren van banen per direct mogelijk en kunnen beide sectoren anticiperen op de aangekondigde wettelijke opheffing van het onderscheid tussen markt en overheid. Er zullen over 2018 en verdere jaren tot 1 januari 2022 geen heffingen worden opgelegd.

De staatssecretaris van SZW en de minister van BZK hebben, naar aanleiding van de vereenvoudiging van het systeem, aangekondigd nieuwe bestuurlijke afspraken te willen maken. Het kabinet wil de inzet voor de extra banen stimuleren, voorbeelden delen en de voortgang bewaken. Aan alle sectoren is gevraagd om een werkagenda op te stellen met concrete acties zodat zichtbaar wordt wat de sectoren doen om extra banen te realiseren, en ook om van elkaar te kunnen leren. Deze bestuurlijke afspraken hebben geleid tot de werkagenda Banenafpraak hbo.

Ook de resultaten van het brede onderzoek naar de knelpunten en mogelijkheden dat op verzoek van het kabinet is uitgevoerd² zullen bij de werkagenda betrokken worden. Wanneer geen gebruik wordt gemaakt van de conclusies, zullen sectoren duidelijk maken waarom dit niet is gebeurd.

Terugblik

Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo, ondersteunt de sector hbo met een groot aantal activiteiten om het aannemen van medewerkers met een beperking bij de 36 hogescholen te stimuleren.

In een periode van vier jaar, tot eind 2016, is bijna 80.000 euro ingezet voor het stimuleren en enthousiasmeren van hogescholen via een stimuleringsregeling om aan de slag te gaan met het creëren van arbeidsmogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking. 16 hogescholen hebben gebruik gemaakt van deze regeling. Daarnaast hebben hogescholen uiteraard ook zelf budget vrijgemaakt.

De inzet van de stimuleringsregeling heeft er onder meer toe geleid dat het aantal medewerkers met een beperking, werkzaam bij hogescholen, meer dan verdubbeld is ten opzichte van het aantal in 2015.

De stimuleringsregeling is gebruikt voor

- het creëren van draagvlak bij leidinggevenden, directeuren, HR-medewerkers en directeuren;
- regionale samenwerking, onder meer met een werk-leerbedrijf van de gemeente;
- het aansluiten bij een regionaal netwerk, waarbij meet & greets van werkzoekenden en werkgevers worden georganiseerd. Hierbij zijn zowel gemeentelijke instanties, werkgevers als jobcoach-organisaties aangesloten.
- het uitvoeren van een bedrijfsscan/quickscan, waarbij mogelijkheden verkend worden en ontdekt wordt welke functies er gecreëerd en geduid kunnen worden, die passend zijn voor doelgroepen;
- ondersteuning bij job coaching van geplaatste kandidaten;
- het aanbieden van een door CNV-jongeren ontwikkelde Harrie-training aan naaste collega's;
- het aanbieden van een door de FNV ontwikkelde training 'Werkmaat';
- het maken van filmpjes met aansprekende ervaringsverhalen uit de dagelijkse praktijk. Zowel doelgroepen, leidinggevenden als collegeleden zijn bij deze filmpjes aan het woord.

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/07/02/eindrapport-onderzoek-banenafpraak-knelpunten-en-mogelijkheden-overheidssector>

Een impressie van deze activiteiten vindt u hieronder:

- <https://www.zestor.nl/praktijkvoorbeelden/dit-past-bij-ons-participatie> (Hogeschool Utrecht)
- <https://www.youtube.com/watch?v=EUoFY7YeGH4> (HAN)
- <http://www.zestor.nl/praktijkvoorbeelden/ruim-baan-voor-participatie> (Hogeschool Leiden)
- <https://www.youtube.com/watch?v=AqDAfXwrrpAI> (Hogeschool van Amsterdam)
- https://www.youtube.com/watch?v=wfjkeilFHj0&index=5&list=PLOArAiWKdbnj4ZEsRWIROQ_RQhWFxqynO (Saxion Hogescholen)

Naast de stimuleringsregeling zijn door Zestor trainingen functiecreatie en de door CNV-jongeren ontwikkelde Harrie-trainingen aangeboden. Tevens is er in samenwerking met de hogescholen een inspiratieboekje uitgegeven en is er een businesscase ontwikkeld door een werkgroep van een aantal hogescholen. Er zijn functies en taken geïnventariseerd waarop medewerkers met een arbeidsbeperking worden ingezet. Daarbij zijn ook de kosten en baten maar ook de indirecte effecten zoals bijvoorbeeld de begeleidingsbehoefte en de ingeschatte invloed op werkbeleving in beeld gebracht aan de hand van een aantal praktijkvoorbeelden binnen hogescholen.

Via de website van Zestor worden diverse good practices, een FAQ en relevante informatie ontsloten. <https://www.zestor.nl/thema/inclusieve-arbeidsorganisatie>

Overige activiteiten 2021

- Uit de door Zestor in juni 2020 uitgevoerde monitor komt naar voren dat er voor hogescholen nog veel winst te behalen valt door het bij elkaar brengen van inkoop en HRM. Door het maken van afspraken over de inzet van medewerkers met een afstand tot arbeidsmarkt in de Social Return paragraaf bij inkoop..
- In 2021 worden Workshops “Sociale impact met inkoop” georganiseerd voor HRM en inkopers
- Daarnaast komen er Pilots “Bijdragen aan de banenafpraak met Sociale Inkoop”, waarbij hogescholen ondersteund worden door De Normaalste Zaak om werk te maken van de banenafpraak via afspraken met leveranciers en inkoop.
- E-learning voor (werk)begeleiders
- Introduceren routekaart “Wij maken werk van werk”. Met de routekaart worden alle stappen doorgelopen die nodig zijn om een medewerker met een beperking in dienst te nemen en te houden. Per stap worden ‘Beren op de weg’ benoemd en besproken. Hierbij worden tips gegeven en worden praktijksituaties geschetst door in gesprek te gaan met de diverse actoren die hierin een rol spelen. Hiermee wordt enerzijds de vindbaarheid vergroot en anderzijds aandacht besteed aan het onderwerp “beer” op de weg.
- Inzet Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM). De NIM is een set van instrumenten, beleidsscan en medewerkersscan, waarmee het diversiteitsbeleid en de inclusiviteit van de organisatie in kaart gebracht wordt. Beide instrumenten zijn ontwikkeld op basis van inzichten uit tientallen wetenschappelijke onderzoeken en zijn gevalideerd. De beleidsscan geeft inzicht in de effectiviteit, efficiëntie en samenhang van het huidige diversiteitsbeleid. Aan de hand van de resultaten van de beleids- en medewerkersscan worden er aanbevelingen gedaan om het diversiteitsbeleid te optimaliseren. Ook wordt een benchmark opgenomen in het rapport. De NIM zal aangeboden worden aan vier hogescholen in de vorm van een pilot.

Naast de activiteiten van het arbeidsmarktfonds hebben werkgevers in het hbo zelf ook het nodige ondernomen. De Vereniging Hogescholen maakt zich samen sterk voor het behalen van de doelstelling van de hogescholen uit de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (WQ). De oorspronkelijke verdeling van de 990 banen wordt daarbij als richtsnoer gebruikt.

Binnen de Vereniging Hogescholen is een taskforce van bestuurders uit de verschillende segmenten van het hbo (grote, kleine, kunst en monosectorale hogescholen) geformeerd die zich bezighoudt met het vergroten van bestuurlijk draagvlak binnen de vereniging voor de banenafpraak en het onder de aandacht brengen van de knelpunten in het hbo. Deze taskforce zorgt ervoor dat het onderwerp blijvend hoog op de verenigingsagenda staat.

De Vereniging Hogescholen heeft verder vanuit haar werkgeversfunctie afspraken gemaakt met de vakbonden die betrokken zijn bij de totstandkoming van de cao-hbo. De vakbonden voelen zich medeverantwoordelijk om zich als gezamenlijke sociale partners in te zetten voor het slagen van de taakopdracht van de hogescholen. Om die afspraak te kracht bij te zetten heeft de banenafpraak een plek gekregen in de preambule van de cao-hbo en zijn er afspraken gemaakt over de beloning van de doelgroep. Tevens zijn de vakbonden betrokken bij de totstandkoming van de werkagenda en onderschrijven zij de doelstellingen.

De positie van hogescholen die zich in een krimpscenario bevinden is een belangrijk aandachtspunt. Wanneer er sprake is van dalende studentenaantallen, met personele consequenties, wordt decentraal besproken hoe er wordt omgegaan met de banenafpraak en het aantal oorspronkelijke te creëren banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt realiseren. Bezien wordt of daar een oplossing voor kan worden gevonden.

Activiteiten en ambities 2021-2022

De VH zorgt veelal in samenwerking met Zestor voor:

- Ondersteuning en stimuleren door het delen van best practices;
- Voortzetten stimuleringsactiviteiten;
- Organisatie bijeenkomsten kennisnetwerk inclusieve arbeidsorganisatie hbo;
- Het monitoren van de resultaten op de hogescholen;
- Landelijke advisering, onder andere door bijwonen en informeren van het Projectleidersoverleg VSO en afstemming met het Rijk, bijvoorbeeld over wet- en regelgeving, en advisering aan hogescholen;
- Informatieverstrekking door o.a. de beleidsontwikkelingen vanuit het parlement en de departementen te verspreiden;
- Bestuurlijke aandacht binnen de Vereniging Hogescholen zodat het behalen van de doelstelling in 2026 hoog op de agenda blijft staan;
- Ondersteunen van (bestuurlijk) portefeuillehouders;
- Het benoemen van een projectleider;
- Het kennisnetwerk Inclusiviteit komt jaarlijks een aantal keren bij elkaar
- De monitoring 2020 zal in het voorjaar voorafgaande aan de zesmeting worden uitgevoerd

Inkoop

Bij aanbesteding en inkoop van met name schoonmaak en catering zijn hogescholen extra alert op het bedingen van arbeidsplaatsen, exclusief voor mensen met een arbeidsbeperking. Partnerschap tussen opdrachtgever en opdrachtnemer is van belang bij het creëren van waarde via inkoop, in plaats van 'verticaal' opdrachtgeverschap en eenzijdig opgelegde social return-afspraken. Daarvoor is nodig: onderling vertrouwen, transparantie en overeenkomstige doelstellingen en belangen.

Een aantal hogescholen heeft eisen opgenomen in de inkoopvoorwaarden over de inzet van mensen uit de doelgroep. De komende jaren zal dit verder worden uitgewerkt en uitgerold over de andere hogescholen.

Met ingang van 2020 hebben alle hogescholen die nieuwe inkoopcontracten sluiten eisen met betrekking tot medewerkers uit de doelgroep in hun inkoopvoorwaarden opgenomen.

Kennis delen

Goede praktijkvoorbeelden, succes- en verbeterpunten worden gedeeld via de [website](#) van Zestor. Hogescholen maken apart menskracht en budget vrij voor de werving, coaching en begeleiding van mensen uit de doelgroep. Er wordt intensief samengewerkt en kennis gedeeld met koepels van publieke werkgevers - en onderwijssectoren.

Inclusiviteit en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Verschillende hogescholen hebben de inclusiviteit van de arbeidsorganisatie onderdeel gemaakt van hun doelstelling en missie. Inclusiviteit wordt daarmee in de cultuur van de organisatie verankerd. Door de ondertekening van het Charter Diversiteit laten hogescholen zien dat zij zich serieus willen inzetten voor meer diversiteit en inclusie in de organisatie.

Inclusiviteit is ook terug te vinden in het maatschappelijk verantwoord ondernemen, met respect voor de sociale kant en gelijke kansen voor iedereen binnen de organisatie.

In het eerdergenoemde brede onderzoek van het kabinet naar knelpunten en mogelijkheden wordt als goed voorbeeld genoemd hoger onderwijsinstellingen die studenten met een arbeidsbeperking na hun afstuderen een werkervaringsplek bieden. Hogescholen zullen dit goede voorbeeld waar mogelijk onderdeel maken van hun beleid.

In 2020 hebben alle hogescholen een plan van aanpak om de diversiteit te bevorderen en doen vanaf dat moment jaarlijks verslag van de resultaten.

Monitoring en verantwoording

De monitoring en verantwoording van de inspanningen en resultaten ligt primair bij de hogescholen. Zij leggen jaarlijks verantwoording af over de inspanningen en resultaten in het sociaal jaarverslag. In de rapportage is aandacht voor de duurzaamheid van de banen en voor inkoopafspraken.

Hogescholen rapporteren jaarlijks de aantallen en resultaten, als ook de inspanningen van de hogescholen om te komen tot een sector met duurzame en inclusieve organisaties. Zestor zal deze informatie namens cao-partijen verzamelen. De voortgang wordt bewaakt door sociale partners op landelijk en decentraal niveau en eveneens besproken in de kennisnetwerken.

Namens werkgevers wordt vervolgens gerapporteerd aan het bestuur en de algemene vergadering van de Vereniging Hogescholen, cao-partijen en aan het ministerie van BZK.

De interne bestuurlijke lobby zal worden voortgezet en het onderwerp blijft hoog op de agenda staan. De werkagenda en verantwoordingen worden op sectorniveau gerapporteerd en besproken.

In juni heeft Zestor in opdracht van cao-partijen een monitoring gedaan onder hogescholen. Daarop hebben 31 van de 36 hogescholen gereageerd, in personeelsleden een respons van 97%. Deze hogescholen hebben tot 1 januari 2019 ca. 485 banen van 25,5 uur gerealiseerd. Hierbij waren 665 mensen uit de doelgroep betrokken (soms maar een deel van het jaar werkzaam of tijdelijk). Dit komt neer op een plaatsingspercentage van 0,94%. Acht Hogescholen realiseren een plaatsingspercentage boven de 1,4%. Ten opzichte van de start in 2013 is dit een flinke stijging.

Het overgrote deel van de plaatsingen (meer dan 50%) betreft dus duurzame plaatsingen, in vaste dienst. Vanzelfsprekend heeft Corona wel invloed gehad op met name de nieuwe werving. Toch is het belangrijk om inspanning te blijven leveren om deze doelgroep aan het werk te krijgen en te houden

Covid-19

De Covid-19-pandemie heeft de afgelopen periode veel invloed gehad op de resultaten van hogescholen met betrekking tot de te realiseren aantallen. Naar verwachting zal dit de komende periode niet veranderen. Het inzetten van de doelgroep, die met name in de ondersteunende en facilitaire diensten werkt, was lastig. Gebouwen zijn dichtgegaan, werving van nieuwe kandidaten is stil komen te liggen en ook het behoud van medewerkers was moeilijk.

Hogescholen en hun werknemers waren zijn gericht op aanpassen, waarbij werknemers nieuwe vaardigheden moeten leren en het onderwijs een nieuwe vorm heeft gekregen. Een gevolg hiervan is dat het creëren van nieuwe banen minder hoog op de agenda van bestuurders en leidinggevenden is komen te staan. Een ander gevolg is dat leveranciers soms zijn huiverig voor het aannemen van de doelgroep in verband met de te verwachten economische situatie.

De hogescholen staan dus in de komende periode voor een forse en nog uitdagender opgave. Covid-19 kan daarin ook kansen bieden, bijvoorbeeld bij inzet van doelgroep in het ondersteunen bij de handhaving van de RIVM-richtlijnen (1,5 meter afstand houden, schoonmaken van materialen). Hogescholen zijn goed op weg met het realiseren van de doelstelling uit de banenafpraak en zetten nu met hernieuwde inzet een volgende stap. De bestaande mogelijkheden zullen nog verder worden benut en er zal worden gezocht naar nieuwe manieren en initiatieven om te komen tot een sector met duurzame en inclusieve organisaties.