

Sociaal Jaarverslag Wageningen University & Research 2016

Kengetallen van het personeelsbestand

In het HR-beleid van Wageningen University & Research is een aantal speerpunten geformuleerd die verbonden zijn aan de ambitie van de organisatie om toponderwijs te bieden en toponderzoek te verrichten in het domein 'gezonde voeding en leefomgeving' en zo een belangrijke bijdrage te leveren aan grote maatschappelijke uitdagingen. Dit beleid is voor 2016 samen te vatten in het begrip inclusiviteit.

WUR streeft ernaar een inclusieve organisatie te zijn waarbij bewust wordt omgegaan met mensen uit diverse doelgroepen met aandacht voor talent, mobiliteit, gelijke kansen en afspiegeling, waarbij iedere medewerker naar eigen vermogen en op zijn of haar eigen manier een bijdrage levert aan het totale resultaat. Dit vanuit de gedachte dat inclusieve organisaties met gemengde teams productiever en innovatiever zijn.

Binnen het begrip inclusiviteit zijn drie sub-thema's vastgesteld waar met name ook in 2016 nadere invulling aan is gegeven, te weten:

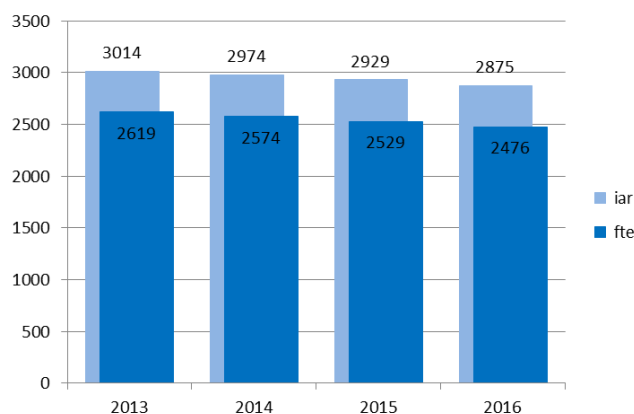
- mobiliteit: duurzame inzetbaarheid, interne mobiliteit, talentontwikkeling
- diversiteit: gender, etniciteit/culturele achtergrond, religie, leeftijd, seksuele geaardheid, afstand tot de arbeidsmarkt (participatiewet)
- corporate culture: ruimte bieden, oog voor talent, toptalent aantrekken en vasthouden, community vorming, gastvrijheid, cultural awareness, internationalisering

Uitgebreidere informatie over het HR-beleid van WUR maar ook over de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en meer specifiek over zaken die gerelateerd zijn aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), is te vinden in het Jaarverslag van Wageningen University & Research 2016.

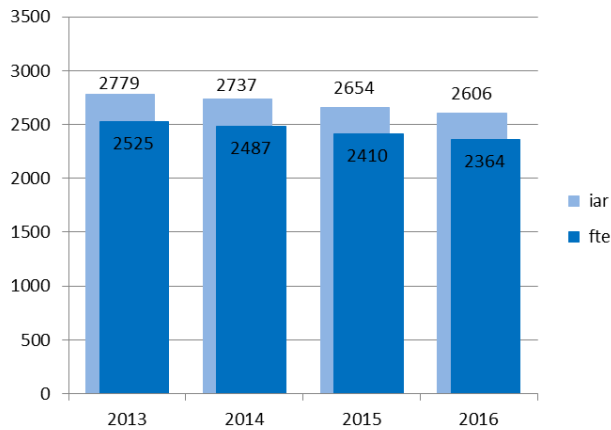
Het voorliggende Sociaal Jaarverslag WUR bevat met name (meer cijfermatige) informatie over het totale personeelsbestand van WUR zoals de verhouding tussen vast en tijdelijk personeel, het aantal fulltime en parttime werkenden, gegevens over doelgroepen en informatie over het ziekteverzuim. Eventuele ontwikkelingen op terreinen die gerelateerd zijn aan de voormelde HR-speerpunten worden daarbij benoemd.

Personeelsbestand op 31-12-2016 in IAR en FTE

Tabel 1 Personeelsbestand WU in IAR en FTE



Tabel 2 Personeelsbestand WR in IAR en FTE



Het totale personeelsbestand van WUR is in 2016 met ca. 2% evenals het voorgaande jaar licht gedaald. De daling bij Stichting WR en Wageningen University is even groot. Wel is, gezien over de afgelopen 4 jaar, de teruggang bij Stichting WR procentueel gezien groter dan bij Wageningen University.

Belangrijke oorzaak van de daling bij de Stichting WR zijn de genomen maatregelen vanwege teruglopende opdrachten. Deze hebben geleid tot beëindiging van een aantal arbeidsovereenkomsten via maatwerkafspraken en, in zeer beperkte mate, via gedwongen ontslag. Ook is een aantal tijdelijke dienstverbanden niet verlengd. Bij Wageningen University hebben in 2016 alleen binnen bepaalde stafafdelingen op beperkte schaal reorganisaties plaatsgevonden en is de krimp met name het gevolg van het niet verlengen van tijdelijke dienstverbanden.

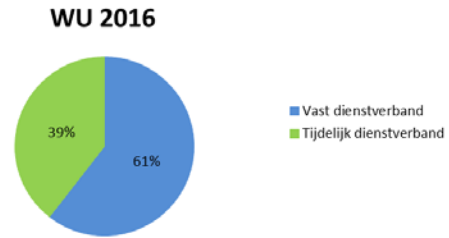
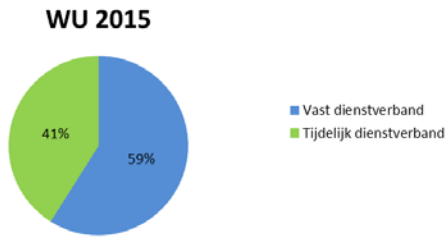
Deze krimp onderstreept de noodzaak van duurzame inzetbaarheid en interne mobiliteit. WUR heeft daarom verschillende programma's op het gebied van duurzame inzetbaarheid ontwikkeld gericht op competentie-ontwikkeling en/of het ondersteunen van loopbaanontwikkeling. Ook worden belemmeringen bij interne mobiliteit zoveel mogelijk weggenomen.

Verhouding tijdelijk/vast

De daling van het aantal medewerkers heeft ook gevolgen voor de verhouding vast/tijdelijk, leeftijdsopbouw en de diensttijdsopbouw binnen WUR.

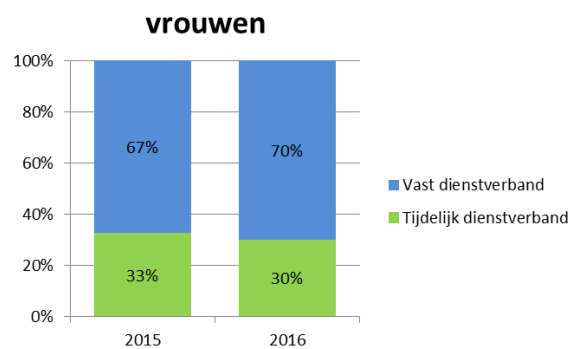
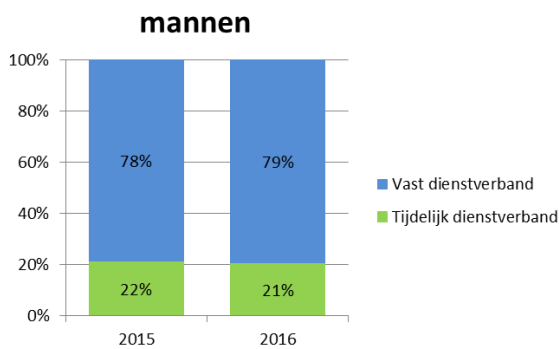
Tabel 3 Tijdelijk/Vast WU en WR





Uit de bovenstaande figuren blijkt dat het percentage medewerkers met een vast dienstverband bij de Stichting WR is gestegen met 2%punt naar ca. 91% (afgerond). Bij Wageningen University is het percentage medewerkers met een vast dienstverband eveneens met bijna 2%punt gestegen, namelijk van ca. 59% naar ca. 61%.

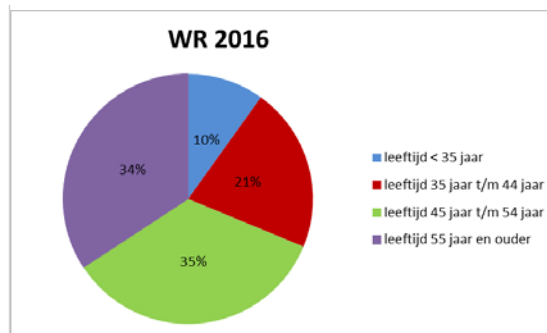
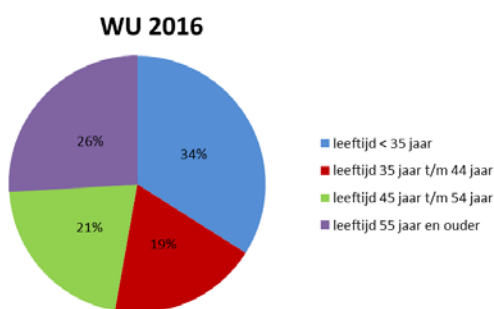
Tabel 4 Tijdelijk/Vast verhouding Vrouw/Man



Eén van de gevolgen van deze wijziging in de verhouding vast/tijdelijk is dat het percentage vrouwen bij WUR met een vast dienstverband procentueel meer is gestegen (namelijk met 2.5%punt) dan het percentage mannen met een vast dienstverband (namelijk met 0.6%punt). Wel blijft het percentage mannen in vaste dienst met 79% fors hoger dan het percentage vrouwen in vaste dienst (70%).

Leeftijdsopbouw

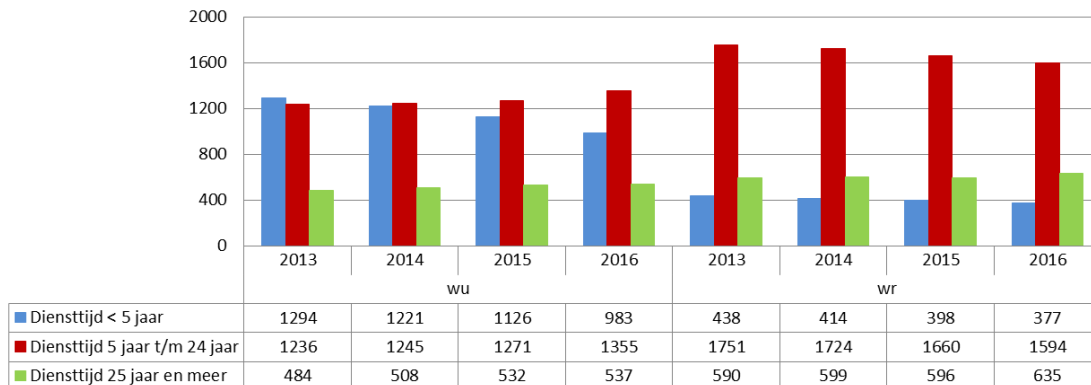
Tabel 5 Leeftijdsopbouw



De afname van het aantal tijdelijke dienstverbanden heeft ook effect op de leeftijdsopbouw. Bij Stichting WR is sprake van een afname van bijna 8% in leeftijdscategorie tot 35 jaar, terwijl deze afname bij Wageningen University bijna 5% bedraagt. Ook blijkt uit bovenstaande figuren dat er een duidelijk verschil is in personeelssamenstelling tussen Stichting WR en Wageningen University. Ruim 68% van de medewerkers bij Stichting WR is 45 jaar of ouder. De helft daarvan is 55 jaar of ouder. Bij Wageningen University is deze verhouding een geheel andere. Ruim 47% van de medewerkers is 45 jaar of ouder en iets meer dan de helft daarvan is 55 jaar of ouder. De grootste groep medewerkers (34%) is jonger dan 35 jaar. Dit verschil is met name het gevolg van het relatief grote aantal (tijdelijke) dienstverbanden van promovendi en Postdoc-onderzoekers bij Wageningen University.

Diensttijd

Tabel 6 Diensttijd

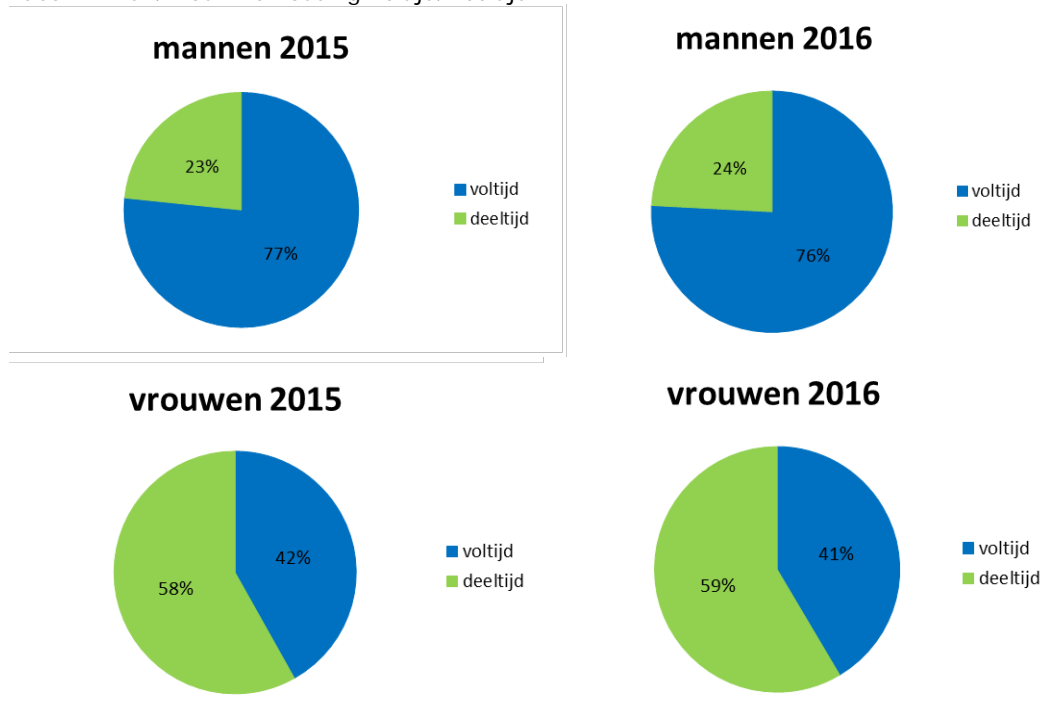


De hiervoor geschetste trend correspondeert ook met de duur van de dienstverbanden. Er is een duidelijke daling zichtbaar in de diensttijd tot 5 jaar zowel bij Wageningen University als bij Stichting WR.

Bij Wageningen University betreft dit zelfs een daling van ruim 12% waarbij wel een stijging zichtbaar is van 7% in de categorie diensttijd 5 t/m 24 jaar. Bij Stichting WR is er sprake van een relatief grotere vergrijzing dan bij Wageningen University gezien de toename met ruim 6% in met name de diensttijd categorie 25 jaar en meer.

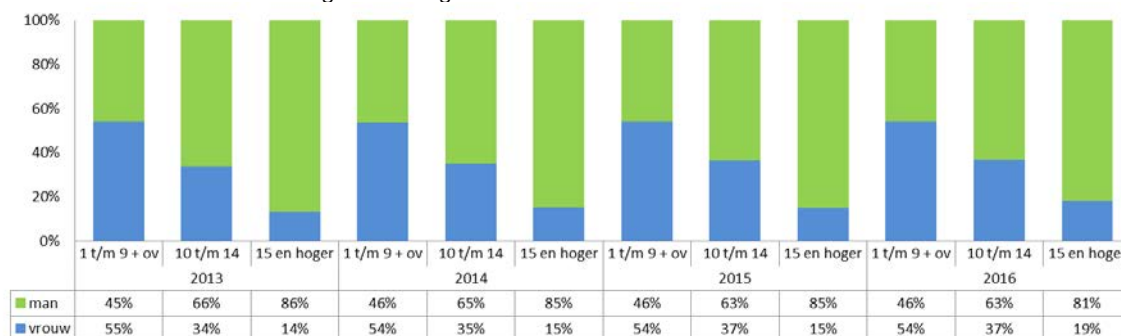
Man/Vrouw verhouding

Tabel 7 Man/Vrouw verhouding Voltijd/Deeltijd



Gedurende de afgelopen jaren is er slechts een marginale verschuiving zichtbaar in het percentage mannen dat in deeltijd werkt en bedroeg in 2016 ruim 24%. Van de vrouwen werkt het merendeel in deeltijd, namelijk bijna 59%.

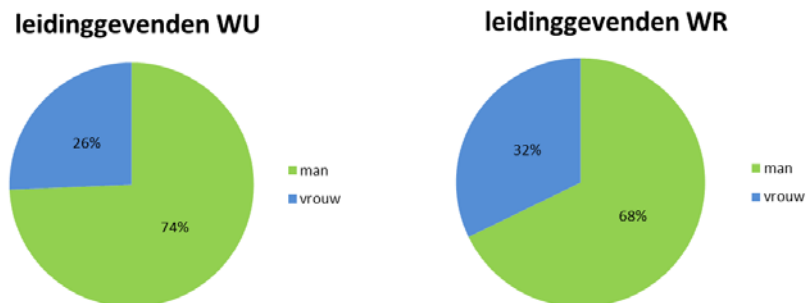
Tabel 8 Man/Vrouw verhouding Inschaling



De laatste jaren is extra ingezet op gender diversiteit. Zo heeft het actieplan voor *Gender Balance* tot doel vrouwelijke talenten beter te ondersteunen, doorstroming van vrouwen naar de top van de organisatie te bevorderen en daarmee de kwaliteit van WUR te verbeteren. Bovenstaande tabel laat het effect zien van deze inspanningen ten aanzien van de inschaling van mannen en vrouwen vanaf 2013.

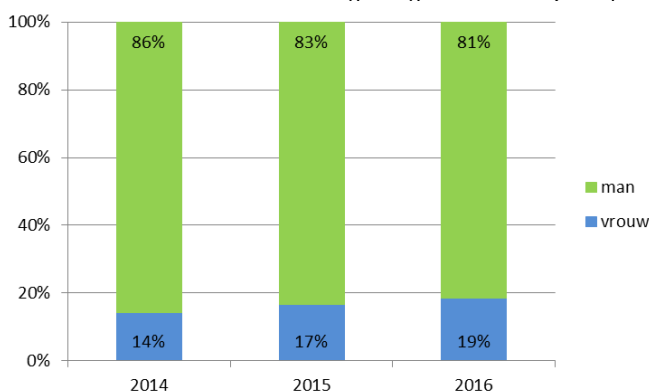
In de salarisschalen tot en met salarisschaal 9 is zowel het aantal mannen als het aantal vrouwen in die categorie gedaald. Bij de salarisschalen 10 t/m 14 is een lichte verschuiving zichtbaar in de man/vrouw verhouding. Het percentage vrouwen in die salariscategorie neemt jaarlijks iets toe terwijl het percentage mannen in die categorie jaarlijks iets afneemt. Ook bij de salarisschalen vanaf schaal 15 is de man/vrouw verhouding verschoven. In 2016 bedroeg het percentage vrouwen in deze salariscategorie 19% terwijl dit percentage in 2015 15% bedroeg. Deze stijging werd veroorzaakt door zowel een daling van het aantal mannen in deze salariscategorie als een stijging van het aantal vrouwen. Wel nam ook dit jaar het totaal aantal medewerkers in alle salariscategorieën iets af.

Tabel 9 Man/Vrouw verhouding Leidinggevenden WU en WR



Het percentage vrouwen in leidinggevende posities is zowel bij Wageningen University als bij Stichting WR gestegen, bij Wageningen University met 2.5%punt en bij Stichting WR met 1.1%punt. Daarmee is bij Wageningen University ruim een kwart van de leidinggevenden vrouw terwijl dit bij Stichting WR bijna een derde is.

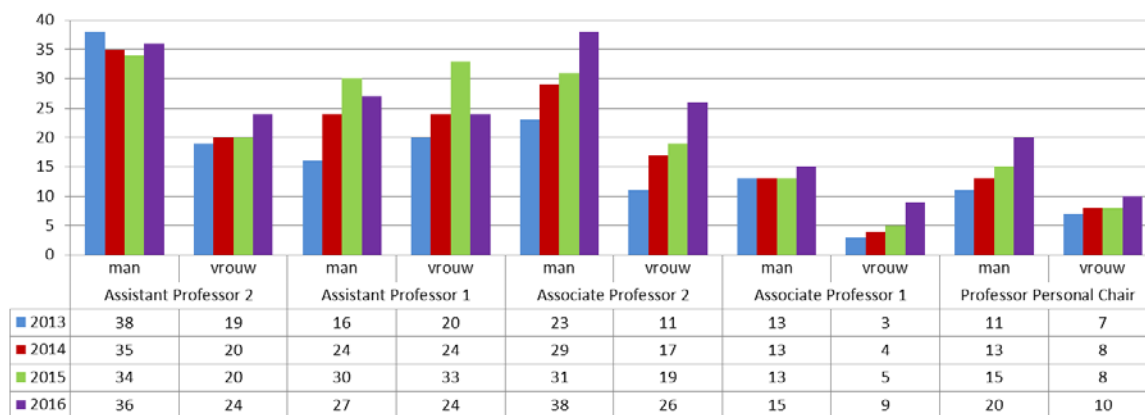
Tabel 10 Man/Vrouw verhouding hoogleraren WU (incl. persoonlijk hoogleraren)



De inzet op het verbeteren van de man/vrouw verhouding bij hoogleraar-posities sinds 2014 heeft geresulteerd in een stijging van het percentage vrouwen in hoogleraar-posities (incl. persoonlijk hoogleraren), namelijk van 14% naar 19%.

De volgende tabel geeft nader inzicht in de man/vrouw verhouding binnen alle tenure track posities.

Tabel 11 Man/Vrouw verhouding binnen tenure track

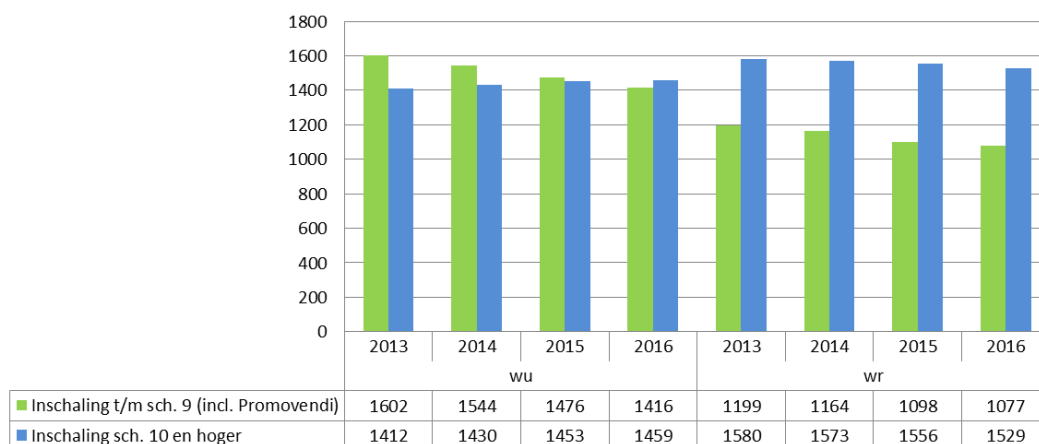


De totale man/vrouw verhouding is in 2016 ca. 60/40 en daarmee, in vergelijking met 2015, ongeveer gelijk gebleven. Echter, de grafieken laten in 2016 een toename zien van het aandeel vrouwen in alle functiecategorieën met uitzondering van de functiecategorie Assistant Professor 1, daar waar vorig jaar nog wel een toename zichtbaar was. Door doorgroei naar de volgende loopbaanstap is die toename van het aandeel vrouwen in tenure track nu niet meer zichtbaar in de daarop volgende functiecategorieën. Het percentage vrouwen in de functie van persoonlijk hoogleraar is met ca. 33% ongeveer gelijk gebleven aan dat van vorig jaar.

Salarisopbouw

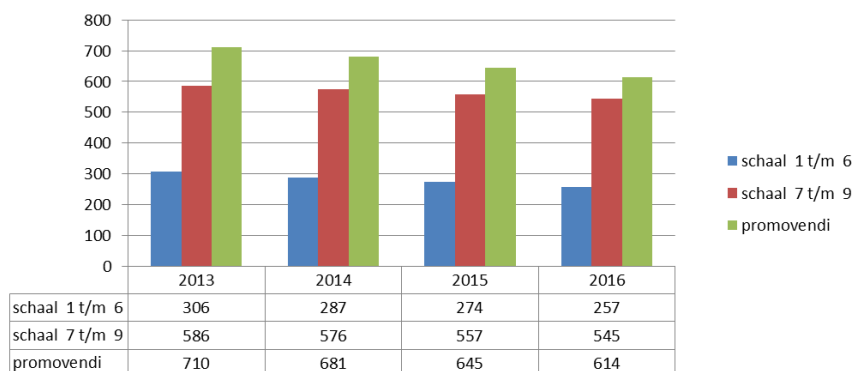
Onderstaande tabellen geven inzicht in de verschillen tussen de salarisopbouw bij de Stichting WR en Wageningen University.

Tabel 11 Inschaling WU en WR



De verhouding tussen de medewerkers die zijn ingeschaald t/m schaal 9 en de medewerkers die zijn ingeschaald in schaal 10 of hoger is de afgelopen 4 jaar gewijzigd, met name bij Wageningen University; in 2016 is de categorie t/m schaal 9 kleiner dan die vanaf schaal 10.

Tabel 12 Inschaling WU t/m schaal 9

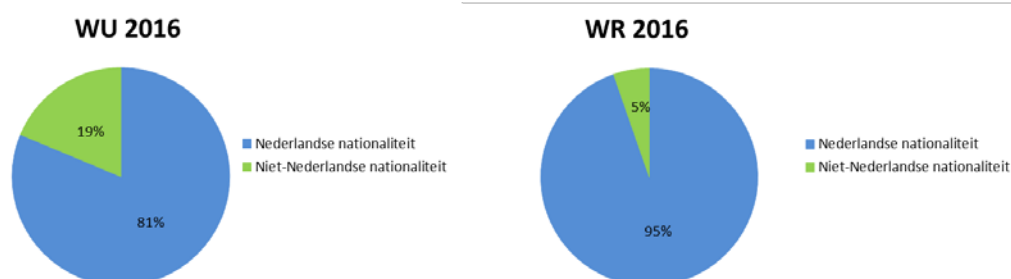


Nadere analyse van de cijfers laat zowel een (beperkte) daling zien van het aantal promovendi, maar ook het aantal medewerkers in de lagere functiecategorieën neemt af zoals uit bovenstaande figuur blijkt.

Internationalisering

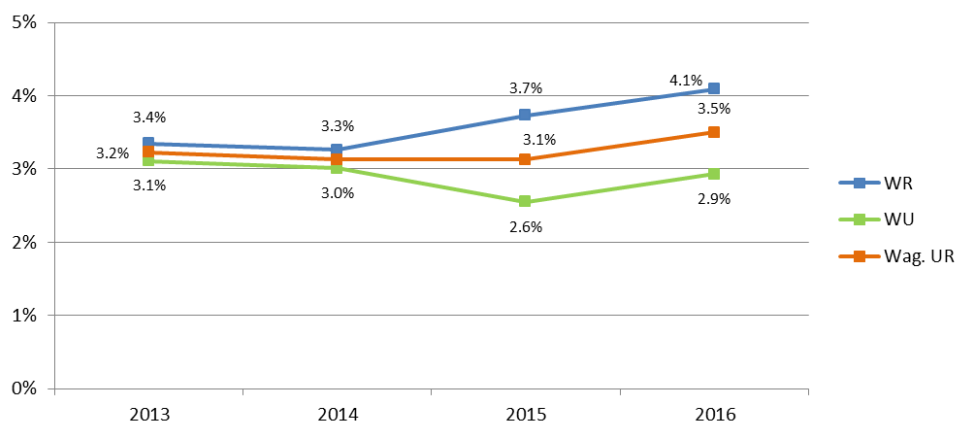
Naast gender wordt, op het gebied van diversiteit ook ingezet op werving van meer internationale medewerkers vanwege de beperkte internationale diversiteit van de huidige personele bezetting. Internationaal rekruteren en arbeidsmarktcommunicatie zullen ook in 2017 belangrijke HR speerpunten zijn, met name waar het onderzoek posities betreft.

Tabel 13 Nederlandse /Niet Nederlandse nationaliteit



Ziekteverzuim

Tabel 14 Ziekteverzuim 2013 t/m 2016



Uit de vorenstaande grafiek en gegevens blijkt dat het gemiddelde ziekteverzuim bij WUR voor het eerst sinds jaren toeneemt. Deze toename doet zich zowel voor bij Stichting WR (met 0.4%punt) als bij

Wageningen University (met 0.3%punt). Daarmee komt het ziekteverzuim bij Stichting WR boven de 'streefgrens' van 4%. Het ziekteverzuim bij Wageningen University ligt aanzienlijk lager en komt in 2016 uit op 2.9%. Daarmee is het ziekteverzuim bij Wageningen University nagenoeg gelijk aan dat in 2013 en 2014.

Verzuimpercentage naar leeftijdsklasse	2013	2014	2015	2016
< 25 jaar	1.5	1.4	0.7	1.0
25 jaar t/m 34	2.0	2.2	2.2	2.1
35 jaar t/m 44	2.8	2.7	2.4	3.1
45 jaar t/m 54	3.5	3.3	3.4	3.8
55 jaar en ouder	4.5	4.0	4.2	4.6
Verzuimpercentage naar schaalklasse	2013	2014	2015	2016
schaal 1 t/m 6	6.1	6.2	6.2	6.8
schaal 7 t/m 9	4.3	4.2	4.0	4.4
schaal 10 t/m 11	2.5	2.5	2.7	3.2
schaal 12	2.8	2.5	2.5	3.0
schaal 13 t/m 14	2.4	2.2	2.3	2.9
schaal 15 en hoger	2.0	1.3	1.7	2.2
promovendus	2.0	2.1	1.9	1.6

Opvallend is dat de toename van het verzuim zich in bijna alle leeftijdscategorieën voordoet, met uitzondering van de leeftijdscategorie 25 tot en met 34 jaar. Binnen deze laatste groep ligt het ziekteverzuim steeds rond de 2.2%. Ook doet de toename van het ziekteverzuim zich voor binnen alle salariscategorieën met uitzondering van de salariscategorie promovendus.

Oorzaken van de stijging van het ziekteverzuim zijn nog niet nader onderzocht maar zal mogelijk mede gerelateerd zijn aan de werkdruk die door ca. 43% van de medewerkers in de Medewerkermonitor als te hoog wordt gekwalificeerd. Elk onderdeel heeft de opdracht gekregen om de resultaten van de Medewerkermonitor van het eigen onderdeel nader te bestuderen en passende maatregelen te treffen.