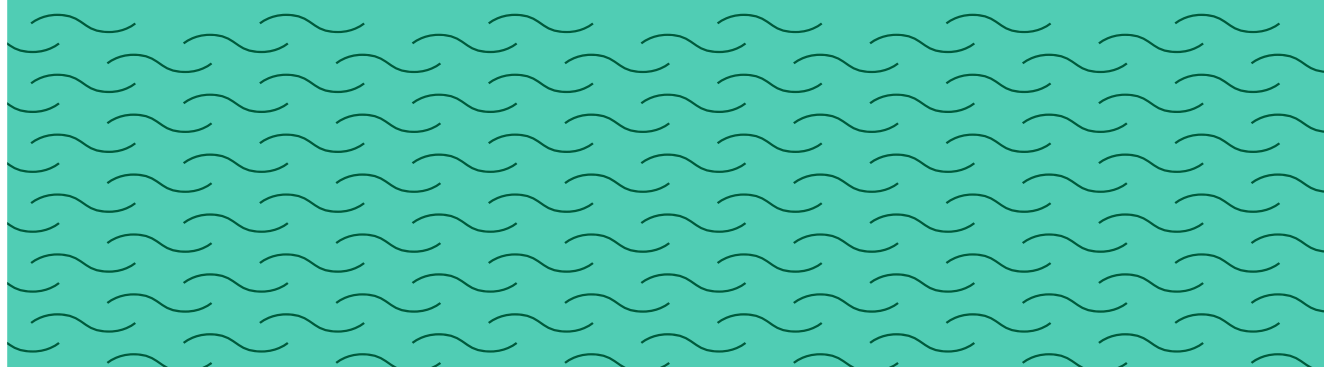


Universiteiten
van Nederland

Jaarrapportage 2022 *Banenafpraak*

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

Universiteiten van Nederland
20 november 2023



Inleiding

In de Werkagenda Banenafspraken Nederlandse Universiteiten is als één 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 stonden de universiteiten de afgelopen jaren voor een aanzienlijk grotere opgave dan oorspronkelijk verwacht. De quotumheffing is voorlopig opgeschort tot 1 januari 2026. Door de overheid zijn een aantal maatregelen ingevoerd met het [Wetsvoorstel Breed Offensief](#). Deze maatregelen beogen het doel om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Een aantal maatregelen zijn ingevoerd per 1 januari 2023 en een aantal gaan in per 1 juli 2023. De effecten van deze maatregelen zullen pas in de Jaarreportage 2023 duidelijk worden. De gegevens in deze Jaarreportage zijn van 2022.

Kwalitatieve inventarisatie

De universiteiten hebben zich in 2022 onverminderd ingespannen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Ondanks dat de doelen voor 2022 niet zijn gehaald zijn de universiteiten blij dat er een groei zit in de realisatie van de banen uit de Banenafspraken. Dat het percentage voor het behalen van het doel lager is dan 2021 komt vooral door de relatief grote fte groei bij de universiteiten en daarmee samenhangend de relatief grote groei van het doel. Uit de inventarisatie van Universiteiten van Nederland bij alle veertien universiteiten volgen een aantal sectorbrede conclusies:

- Universiteiten bedenken nieuwe en creatieve oplossingen om de opdracht uit de banenafspraken te verdiepen en verbreden. Er worden functies gecreëerd door alle functielagen heen, van stagiairs, HR, facilitaire diensten tot wetenschappelijk personeel. Er werd aansluiting gezocht met bredere strategische thema's zoals diversiteit & inclusie, maatschappelijk verantwoord ondernemen, en de aanpak van werkdruk binnen universiteiten. Ook weten universiteiten elkaar goed te vinden voor afstemming en kennisdeling. Zo nemen inmiddels alle universiteiten met regelmaat deel aan het Landelijk Praktijknetwerk (voorheen georganiseerd door SoFoKleS, inmiddels organiseren de universiteiten deze bijeenkomsten zelf) en het dossierhoudersoverleg van Universiteiten van Nederland. Er wordt nauw samengewerkt met het UWV, gemeenten, maatschappelijke organisaties en regionale werkgevers.
- Verschillende universiteiten hebben mooie stappen kunnen zetten in het realiseren van banen via inkoop en Sociale Return on Investment (SROI). Er zijn nieuwe samenwerkingen gesloten met facilitaire partners en praktijkscholen. Het blijft echter moeilijk om meer banen te creëren via inkoop, zeker bij universiteiten waar reeds langdurige contracten met leveranciers zijn gesloten.
- Universiteiten ervaren de gevolgen van de krappe arbeidsmarkt. Ze noemen hierbij dat het kandidatenbestand 'opdroogt'. Waar voorheen kandidaten buiten de deur gehouden moesten omdat de toeloop te groot was, komen kandidaten nu nog maar mondjesmaat binnen via het Werkgeversservicepunt. Universiteiten proberen door hun netwerk te verbreden ook via andere routes kandidaten aan te trekken, zoals via jobcoaches en andere organisaties.
- Daarnaast geven universiteiten aan dat de hoge werkdruk bij het personeel ervoor zorgt dat er vaak onvoldoende tijd is voor de goede begeleiding van participatiemedewerkers.

Universiteiten hebben elk eigen initiatieven ondernomen in de uitvoering van de banenafspraken. Onderstaand een greep uit hun werkzaamheden in 2022:

- **Gezamenlijke financiering Jops** - [Wageningen University & Research](#)
Team Jops werkt centraal vanuit Corporate HR, ten behoeve van alle (8) organisatieonderdelen van WUR. Jops wordt door middel van een verdeelsleutel (naar grootte van het onderdeel) gefinancierd

door deze 8 onderdelen. De nieuwe medewerker komt in dienst van het organisatieonderdeel en de salaris wordt achter de schermen betaald door Jops. Jops staat garant voor her-bemiddeling als er sprake mocht zijn van een mismatch. Op deze wijze kunnen vaak de medewerker behouden worden en nieuwe plek elders in de organisatie vinden.

- **Servicepunt Participatie – [Vrije Universiteit Amsterdam](#)**
De VU heeft in 2021 het Servicepunt Participatie opgericht: een expertisepunt om advies en ondersteuning te geven bij het aannemen en begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking. Het Servicepunt adviseert en ondersteunt zowel de organisatie als de medewerkers met een arbeidsbeperking. Het team bestaat uit een coördinator, een administratief medewerker/interne jobcoach en een medewerker werving & selectie & voorzieningen.
- **Samenwerking met Stichting SWOM – [Universiteit van Amsterdam](#)**
De Universiteit van Amsterdam is een samenwerking gestart met de Stichting Studeren en Werken op Maar (SWOM), waarbij hoogopgeleide jonge participatiemedewerkers worden voorbereid op een succesvolle stage, vrijwilligersfunctie of eerste baan.
- **De Proeftuin – [Universiteit Utrecht](#)**
De Proeftuin richt zich op arbeidsparticipatie en heeft tot doel om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen binnen (het terrein van) de Universiteit Utrecht. Dit project is een samenwerking tussen de universiteit en haar facilitaire partners waarbij banen worden gecreëerd door takenpakketten van verschillende leveranciers en de universiteit samen te voegen tot een functie, bijvoorbeeld een combinatie van schoonmaak en cateringtaken. Het doel is om de arbeidsparticipanten een volwaardige baan te bieden, waarin zij zo veel mogelijk verschillende soorten werkervaring kunnen op doen en trainingen kunnen volgen om zichzelf verder te ontwikkelen.
- **Aanbestedingseisen voor SROI – [Universiteit Twente](#)**
De Universiteit Twente heeft in de aanbestedingseisen voor inkoop een vereiste opgenomen over SROI en het belang dat de universiteit stelt aan het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- **Praatkaart – [Maastricht University](#)**
De coördinatoren participatiewet hebben een praatkaart gemaakt om de banenafspraken en de mogelijkheden hierin bespreekbaar te maken en actief te werken aan het vergroten van bekendheid binnen UM. Het uiteindelijke doel is het creëren van duurzame banen voor participatiemedewerkers.
- **Visie met haalbare doelstellingen – [TU Eindhoven](#)**
In 2022 is de TUE gestart met het ontwikkelen van een visie met haalbare doelstelling(en). Deze visie bevat een plan van aanpak van mogelijke interventies die ingezet kunnen worden om de doelen te kunnen bereiken.
- **Jobcoach en buddy – [TU Delft](#)**
De juiste begeleiding van participatie-medewerkers is een belangrijke voorwaarde voor duurzame plaatsingen. TU Delft investeert in de begeleiding door diverse trainingen aan te bieden. Een jobcoach wordt als voorwaarde gesteld bij iedere plaatsing. Daarnaast krijgt iedere participatie-medewerker een eigen buddy toegewezen.
- **Jobcoachpilot – [Tilburg University](#)**
Tilburg University is een 'jobcoachpilot' gestart met de Gemeente Tilburg. Dit houdt in dat twee vaste jobcoaches vier middagen per week op de campus aanwezig zijn om alle participatiemedewerkers te begeleiden. Ook bieden zij ondersteuning voor leidinggevenden en buddy's. De coördinator Participatiewet heeft zich tevens op laten leiden tot gecertificeerd jobcoach.
- **Uitbreiding takenpakket medewerkers – [Rijksuniversiteit Groningen](#)**
De Rijksuniversiteit Groningen heeft het takenpakket voor de toezichthouders uit de participatiewet uitgebreid. Zo houden zij niet alleen toezicht op de pleinen maar doen zij ook afvalverwerking, post rondbrengen én legionellabeheer. Dit heeft zowel een positief effect op de inhoud van de functie als op de inbedding en bekendheid in de organisatie.
- **Samenwerking met Werkbedrijf Rijk – [Radboud Universiteit](#)**
In 2022 is de samenwerking met Werkbedrijf Rijk van Nijmegen ten aanzien van het bevorderen van sociale inkoop geïntensiveerd. Het doel van deze samenwerking is te verkennen of het binnen het

Universiteiten van Nederland

proces van aanbesteden van Radboud Universiteit structureel past om standaard een paragraaf over inclusief ondernemen opgenomen kan worden in de vorm van een SROI afspraak.

- **Student assistenten – Open Universiteit**
De Open Universiteit heeft succesvol participatiemedewerkers geplaatst op reguliere functies waaronder als student-assistenten en wetenschappelijk personeel.
- **Vacatures delen met DZB en UWV – Universiteit Leiden**
De Universiteit Leiden deelt nieuwe vacatures met partners DZB en UWV nog voordat ze intern worden gepubliceerd zodat zij direct kunnen schakelen met vacaturehouders bij matches.
- **Duurzaamheid – Erasmus Universiteit Rotterdam**
De Erasmus Universiteit Rotterdam heeft ingezet op meer vaste aanstellingen voor participatiemedewerkers. Inmiddels heeft 70% van de participatiemedewerkers een vaste aanstelling. Het creëren van banen vanuit de behoefte van een afdeling draagt bij aan de duurzame karakter van de baan.

Voor de komende jaren geven de universiteiten aan dat zij verder gaan inzetten op onder meer het verbeteren van monitoring en communicatie, intensievere samenwerking met inkooppartijen, en aansluiting bij overkoepelend strategisch beleid. Het uitgangspunt blijft dat gecreëerde banen duurzaam en toekomstbestendig van aard zijn. Universiteiten van Nederland ondersteunt universiteiten door het initiëren van de monitoringscyclus en het organiseren van bijeenkomsten voor uitwisseling en kennisdeling. De volledige kwalitatieve inventarisatie per universiteit vindt u in de bijlage.

Kwantitatieve inventarisatie

Onderstaande tabel toont de voortgang per universiteit per 31 december 2022. Voor de telling dienen de banen te worden herleid naar 25,5 uur, aangezien voor de Participatiewet 1 baan van 25,5 u wordt geteld als één volledige baan. Door afrondingsverschillen kan het totaal op een decimaal afwijken. Informatie is afkomstig uit eigen registratie van de universiteiten.

Universiteit	A. Aantal 'reguliere' banen	B. Aantal 'via inkoop' gerealiseerde banen*	C. Totaal aantal gerealiseerde banen (A+B)	D. Doel 2022**	E. Percentage behaald (C/Dx100)
Erasmus Universiteit	70,15	2	72,15	107,8	66,9
Universiteit Leiden	69,61	0	69,61	193,2	36,0
Open Universiteit	9,23	0	9,23	25,21	36,6
Radboud Universiteit	64,3	(Nog) niet bekend	64,3	153,6	41,9
Rijksuniversiteit Groningen	80	(Nog) niet bekend	80	182,5	43,8
Tilburg University	51,45	9,35	60,8	77	79,0
TU Delft	83,5	3	86,5	251,9	34,3
TU Eindhoven	36,39	11,92	48,31	145,9	33,1
Maastricht University	76,24	7,18	83,42	166,4	50,1
Universiteit Twente	26,4	18 (naar schatting)	44,4	134,7	33,0

Universiteiten van Nederland

Universiteit Utrecht	153,3	(Nog) niet bekend	153,3	254,8	60,2
Universiteit van Amsterdam	61,98	8,73	70,71	213,5	33,1
Vrije Universiteit	81,5	4,56	86,06	163,7	52,6
Wageningen University & Research	98,67	13,33	112	250,7	44,7
Totaal	962,72	78,07	1040,79	2320,91	46,09

* Voor de universiteiten is de inkoop en SROI belangrijk, zoals catering, schoonmaak, groenvoorziening, koffieleverancier, printers, aannemers, schilders, verhuizers, etc. Hier is echter nog niet bij elke universiteit zicht op. Het daadwerkelijk gerealiseerde aantal banen zal daarom iets hoger liggen.

** Doel quotumwet is berekend door UNL op basis van WOPI-data (aantal fte per universiteit) per 31 december 2021, met behulp van de quotumcalculator <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/>. Deze kan afwijken van het doel die de universiteiten zelf hebben berekend.