



BIJLAGE

Jaarrapportage 2019:

Banenafsprak

Nederlandse Universiteiten

VSNU

8 mei 2020



INHOUDSOPGAVE

1. Erasmus Universiteit Rotterdam
2. Tilburg University
3. Technische Universiteit Eindhoven
4. Technische Universiteit Delft
5. Rijksuniversiteit Groningen
6. Maastricht University
7. Universiteit Utrecht
8. Universiteit Twente
9. Vrije Universiteit
10. Wageningen Universiteit
11. Universiteit van Amsterdam
12. Universiteit Leiden

Bijlage 1 Format kwalitatieve inventarisatie

Universiteit: Erasmus Universiteit Rotterdam

Rapportage inspanningen quotumwet

Erasmus Universiteit Rotterdam

Judith Wiskie

Beschrijving van het universitair beleid 2019

Inleiding

In het kader van de Participatiewet, is in april 2015 de 'Wet banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten' in werking getreden. Voor EUR betekent dit dat (eind 2019) 2% van het totale aantal banen vervuld dient te worden door medewerkers met een arbeidsbeperking. Het doel voor 2019 was 78 banen van elk 25,5 uur. Dit doel loopt richting 2024 op naar 112 banen. Binnen EUR zijn de targets per jaar voor alle afzonderlijke organisatieonderdelen, naar rato het aantal fte's ondersteunend personeel binnen het onderdeel, berekend. EUR heeft een lange termijn budget beschikbaar gesteld om deze banen, boven formatie, te financieren.

Baancreatie

Er zijn verschillende methodes waarmee banen worden gecreëerd binnen EUR:

- Invulling via reguliere vacatures;
- Een nieuwe functie creëren door verschillende taken samen te voegen (jobcarving);
- Aan de hand van een kandidaat, een functie op maat creëren.

EUR heeft een samenwerkingsovereenkomst met het Werkgeversservicepunt Rijnmond (WSPR) en andere partners. Deze partners zijn expert in bemiddeling van medewerkers met een arbeidsbeperking. De HR-beleidsadviseur Banenafpraak is de schakel tussen de samenwerkingspartners en de organisatie. Daarnaast coördineert de beleidsondersteuner Banenafpraak de wervingsprocedure. Nadat een aantal kandidaten zijn geselecteerd, worden de profielen gedeeld met de leidinggevende van EUR. Aan de hand van CV-selectie nodigt de leidinggevende kandidaten uit voor een sollicitatiegesprek. Naar aanleiding van deze gesprekken wordt de nieuwe medewerker geselecteerd.

Er zijn vaste jobcoaches gekoppeld aan EUR. De jobcoach biedt ondersteuning tijdens het selectie- en aanstellingsproces en fungeert als aanspreekpunt en ondersteuner voor de kandidaat en leidinggevende gedurende de aanstelling. Door middel van (onder andere) deze ondersteuning wordt getracht om duurzame banen te creëren voor de doelgroep Banenafpraak.

Funcities

De doelgroep Banenafpraak is divers. Iedereen brengt zijn eigen achtergrond mee en is daarin uniek. Op dit moment zijn er medewerkers uit de doelgroep binnen EUR werkzaam als bijvoorbeeld wetenschappelijk onderzoeker, (financieel) administratief medewerker, beleidsmedewerker, medewerker onderhoud digitale systemen, medewerker data-invoer, steward/host, medewerker post-en logistiek en teamondersteuner.

Begeleiding en trainingsaanbod voor duurzame banen

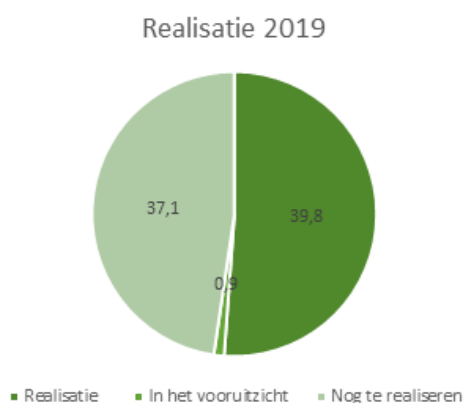
Per medewerker verschilt de begeleidingsbehoefte, van volledig zelfstandig kunnen werken tot de behoefte aan meer frequente begeleiding. Mede om deze reden vindt EUR het belangrijk om dit vooraf goed af te stemmen.

De jobcoach helpt de nieuwe medewerker bij het wennen aan een nieuwe omgeving. Daarnaast kan de jobcoach de leidinggevende en collega's adviseren over de begeleiding van de medewerker en ondersteuning bieden bij het aanvragen van voorzieningen. Er wordt altijd één interne collega als dagelijks begeleider aangewezen, welke fungeert als eerste aanspreekpunt voor de nieuwe medewerker. Een gedegen begeleiding vraagt om een investering vanuit het team, maar zal uiteindelijk zijn vruchten afwerpen wat betreft het functioneren van de nieuwe medewerker.

Ter voorbereiding op de komst van een nieuwe medewerker stelt EUR trainingen beschikbaar voor de leidinggevenden en begeleiders. Deze trainingen worden standaard een aantal keer per jaar aangeboden, maar kunnen ook op aanvraag worden georganiseerd. EUR zet hiervoor de HARRIE Helpt Training in. Dit is een tweedaagse training waarbij teamleden informatie, theorieën, praktijkvoorbeelden en tools krijgen aangereikt om nieuwe medewerkers goed te kunnen begeleiden.

Stand van zaken eind 2019

Zoals in de inleiding aangegeven was het doel om eind 2019 2% (78 banen van 25,5 uur) van het totale aantal banen aan EUR te laten vervullen door medewerkers met een arbeidsbeperking. In 2019 zijn in totaal 39,8 banen (+ 0,9 baan in de proefplaatsing) binnen EUR vervuld door mensen uit de doelgroep Banenafpraak. Daarmee is het wettelijk quotum van 78 banen helaas niet gehaald.



Beleid baanrealisatie 2019

Tot het eerste kwartaal van 2019 is vooral ingezet op individuele plaatsingen binnen de organisatieonderdelen. Deze manier van baanrealisatie werd ook de rest van het jaar voortgezet. Echter, de focus werd ook verbreed, met meer aandacht voor *collectieve baanrealisatie* en *baanrealisatie via inkoop en social return*¹.

Staatsecretaris Van Ark (SZW) heeft eind 2018 aangegeven dat medewerkers Banenafpraak die via inkoop (aanbestedingen) aan het werk zijn gesteld binnen publieke organisaties, meegeteld mogen worden bij de opdrachtgever in plaats van bij de opdrachtnemer. In 2019 hebben de afdeling Inkoop en de HR Beleidsadviseur Banenafpraak dan ook verkend wat de mogelijkheden zijn wat betreft het maken van afspraken binnen huidige en nieuwe aanbestedingen met marktpartijen met betrekking tot het meetellen van medewerkers Banenafpraak bij EUR als opdrachtgever en het percentage *social return*. In het voorjaar van 2020 zal dit in de praktijk gebracht worden middels een pilot binnen een aanbestedingstraject.

Naast baanrealisatie via inkoop, werd in 2019 ook getracht om banen te realiseren via collectieve plaatsingen. Hierbij gaat het om het creëren van EUR-brede serviceteams met facilitaire takenpakketten. Via de individuele plaatsingen binnen faculteiten zijn al facilitaire banen gerealiseerd: de stewards. In 2019 is er een professionaliseringsslag gemaakt waardoor nu structurele afstemming plaatsvindt tussen de steward coördinatoren (dagelijks begeleiders) binnen de faculteiten en de algemeen, overkoepelend coördinator vanuit de afdeling Real Estate & Facilities (RE&F).

Deze afstemming is essentieel om de kwaliteit van de service vanuit deze facilitaire banen te waarborgen, campus brede werkzaamheden in kaart te brengen (en te verdelen) en om inzichtelijk te krijgen wat de behoeften en mogelijkheden zijn met betrekking tot het plaatsen van nieuwe serviceteams. Deze professionaliseringsslag heeft ook de eerste collectieve baanrealisatie binnen EUR mogelijk gemaakt. Zo heeft de afdeling RE&F nu ook een eigen team stewards in dienst en zijn stewards van de faculteiten ook voor een aantal uren per week werkzaam binnen deze afdeling.

Voor meer informatie over het beleid Banenafpraak binnen EUR kan contact opgenomen worden met Judith Wiskie, HR-beleidsadviseur, judith.wiskie@eur.nl

¹ *Social return* houdt in dat er binnen inkoop- en aanbestedingstrajecten sociale voorwaarden worden gesteld. De opdrachtgever en opdrachtnemer spreken af dat een bepaald percentage van de opdracht moet worden besteed aan bijvoorbeeld het inzetten van mensen uit de doelgroep Banenafpraak.

Activiteiten en inspanningen 2019

- Stuurgroep

Er is een Stuurgroep Banenafpraak opgericht met als belangrijkste taak het vervullen van een initiërende, signalerende en op doelstellingen bijsturende rol. Deze taak kan nader worden omschreven als het regelmatig beoordelen van het projectresultaat, de projectdoelstelling en de projectrisico's aan de hand van rapportages en overleggen. De impact van de Banenafpraak binnen de organisatie bepaalt voor een groot deel de samenstelling van de stuurgroep. De banenafpraak heeft een aanzienlijk effect heeft op alle bedrijfsprocessen en dus ook de gehele organisatie. Daarom bestaat de stuurgroep uit vertegenwoordigers uit de gehele organisatie. Deze vertegenwoordigers hebben de juiste beslissingsbevoegdheid.

- Zichtbaarheid en communicatie

Door de inzet en visie ten aanzien van de Banenafpraak meer (online) zichtbaar te maken, hoopt EUR dat werkzoekenden met een arbeidsbeperking en samenwerkingspartners de organisatie herkennen als inclusieve werkgever. Hierdoor weten de werkzoekenden uit de doelgroep en samenwerkingspartners (de vacatures bij) EUR te vinden. Bekijk de online pagina via <https://www.eur.nl/werken-bij/eur-als-werkgever/banenafpraak>

- Stimuleren deelname training

Om huidige medewerkers te stimuleren om deel te nemen aan de binnen EUR aangeboden HARRIE-training voor (toekomstige) leidinggevenden en begeleiders, zijn er opnames gemaakt tijdens de eerste interne HARRIE-training. Zowel directeur HR, trainers, als deelnemers komen aan het woord, waarbij ervaringen en visie met betrekking tot de training gedeeld worden. Bekijk het filmpje via https://www.youtube.com/watch?time_continue=130&v=hFLiERiPe9c&feature=emb_title

- Samenwerkingen

EUR werkt o.a. nauw samen met het Werkgevers Servicepunt Rijnmond (WSPR). Zowel op het gebied van het matchen van kandidaten op vacatures als op dat van landelijke wetgeving en ontwikkelingen. Daarnaast ondersteunen zij EUR o.a. bij:

- o Subsidies en regelingen;
- o Arbeidsmarktinformatie;
- o *Social return* en inkoop.

- Inkoop en social return

De HR-beleidsadviseur heeft verschillende oriënterende gesprekken gevoerd met de afdeling inkoop en in samenwerking met het WSPR een presentatie verzorgd over hoe *social return*

in het algemeen, maar met name de banenafpraak opgenomen kan worden binnen (lopende) aanbestedingscontracten. Daarnaast zijn de HR-beleidsadviseur en het hoofd van de afdeling inkoop samen naar de interactieve kennisbijeenkomst inkoop banenafpraak geweest, georganiseerd door het Adviesteam Social Return Rijk, waarbij inzichten, ervaringen en kennis werden gedeeld over hoe extra banen gecreëerd kunnen worden voor de doelgroep via inkoop, partnerschappen en leveranciers. Deze bijeenkomst, de gesprekken en presentatie hebben bijgedragen aan het leggen van een fundament voor een verdere samenwerking tussen HR en Inkoop. In het voorjaar van 2020 zal dit in de praktijk gebracht worden middels een pilot binnen een aanbestedingstraject.

- **Collectieve baanrealisatie**

In 2019 is er een team stewards aangesteld (4,5 banen) binnen de afdeling Real Estate & Facilities. Zij voeren campus brede facilitaire werkzaamheden uit zoals handhaving rookbeleid, handhaving fietsbeleid, signaleren en melden van vuil en defecten op het campusterrein en het bieden van ondersteuning aan de beveiliging. Dit team stewards wordt in 2020 verder uitgebreid.

- **Stewardcoördinator**

Er is binnen de afdeling Real Estate & Facilities een algemeen stewardcoördinator aangesteld. Deze is in de kern verantwoordelijk voor het centraal coördineren van de werkzaamheden van de stewards en het afstemmen met hun dagelijks begeleiders binnen de faculteiten, maar ook voor:

- o Het (op aanvraag) opstellen en uitzetten van vacatures voor de stewardfunctie;
- o Het voeren van (i.s.m. de dagelijks begeleider/leidinggevende); sollicitatiegesprekken met potentiële nieuwe stewards;
- o De middelen van stewards, zoals werkkleding, badges, maar ook stewardbalies, coördineren en verstrekken;
- o Organiseren ontwikkeldagen/(Engelse) taaltrainingen voor de stewards.

- **Gesprekken met de verschillende organisatieonderdelen**

In 2019 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen de directeuren bedrijfsvoering van de organisatieonderdelen en de HR beleidsadviseur. Dit met het doel om de Banenafpraak onder de aandacht te brengen, de stand van zaken (realisatie banen organisatieonderdeel) door te nemen en helder te krijgen welke ondersteuningsvraag er richting HR ligt om het aantal te realiseren banen te volbrengen. Deze gesprekken hebben vaak geleid tot nieuwe plaatsingen.

- **Banenafpraak ambassadeurs**

Binnen verschillende afdelingen zijn er medewerkers aangewezen als Banenafpraak ambassadeur/aanjager. Deze 'ambassadeur' informeert de afdeling over het beleid en inventariseert bij collega's op welke manier hier invulling aan gegeven kan worden. Dit ambassadeurschap is effectief gebleken ten aanzien van het inventariseren van taken, het opstellen van profielen en het uiteindelijk selecteren en aannemen van nieuwe medewerkers.

- **Handleiding voor leidinggevenden**

Het maken van een handleiding voor leidinggevenden en jobcoaches van EUR. De aanstellingsprocedure van een medewerker uit de doelgroep Banenafpraak is vrij complex gebleken. De organisatie en daarmee ook de leidinggevende krijgt te maken met procedures van de gemeenten en/of het UWV en de verschillende voorzieningen en regelingen. Om het proces omtrent het aannemen van kandidaten uit de banenafpraak te verhelderen is er een handleiding ontwikkeld. Deze handleiding zorgt ervoor dat zowel leidinggevenden als jobcoaches weten wat er op welk moment en van wie verwacht wordt en dat er duidelijkheid bestaat over welke procedures gevolgd dienen te worden.

- **Centraal jobcoachoverleg**

Elke maand staat er een centraal jobcoachoverleg op de agenda, waarbij de HR-beleidsadviseur met de jobcoaches casussen en beleid bespreekt en afspraken maakt over hoe te handelen in bepaalde situaties. Deze overleggen dragen bij aan het verbeteren en structureren van processen omtrent de uitvoering van de Banenafpraak binnen EUR.

- **Toolkit**

In samenwerking met de andere HR-afdelingen (support en advice) is een Banenafpraak toolkit ontwikkeld. De toolkit bevat de procedures en inhoud rondom de verwerking van de regelgeving in de salaris- en personeelsadministratie. Ook zijn er aanpassingen in de systemen (SAP) gemaakt voor een juiste registratie van de doelgroep en de borging van inkomsten en subsidies, waaronder no-risk polis, loonkostenvoordeel, loonkostensubsidie en loondispensatie;

- **Beleidsondersteuner Banenafpraak**

Er is een HR-beleidsondersteuner Banenafpraak aangenomen om met name het werving- en selectieproces van de doelgroep Banenafpraak en de bijbehorende afstemming tussen EUR en samenwerkingspartners, te ondersteunen en te stroomlijnen. Het werving- en selectieproces is namelijk zeer intensief. Doordat er een beleidsondersteuner is aangenomen, kan er meer aandacht besteed worden aan bijvoorbeeld de duurzaamheid van

de banen, de interne en externe communicatie en verdere inbedding en samenwerking binnen de organisatie en in de regio.

Kwantitatieve resultaten 2019

- Op 31 december 2019 zijn in totaal **39,8 banen** gerealiseerd voor mensen uit de doelgroep.
- Er zijn in 2019 **twee HARRIE Helpt trainingen** georganiseerd binnen EUR.
- In totaal hebben **14 werknemers** van EUR in 2019 deelgenomen aan de HARRIE Helpt training.

Werkplan 2020

- **Uitbreiding ambassadeurschap**
Binnen verschillende organisatieonderdelen zijn er in 2019 medewerkers aangewezen als Banenafpraak ambassadeur/aanjager. Deze 'ambassadeur' informeert de afdeling over het beleid en inventariseert bij collega's op welke manier hier invulling aan gegeven kan worden. Dit ambassadeurschap is effectief gebleken en in 2020 wordt dan ook getracht om dit initiatief uit te breiden naar alle organisatieonderdelen.
- **EUR Talentpool**
In 2020 zal EUR de mogelijkheden verkennen ten aanzien van het creëren van een EUR Talentpool. Dit betekent dat leerlingen uit het VSO-onderwijs een stage aangeboden krijgen binnen de organisatie, waarbij ze worden voorbereid op de arbeidsmarkt. Dit initiatief heeft als doel om de leerling na de schoolloopbaan door te laten stromen richting een duurzame baan binnen of buiten EUR.
- **Inkoop en social return**
In 2019 hebben de afdeling Inkoop en de HR Beleidsadviseur verkend wat de mogelijkheden zijn wat betreft het maken van afspraken binnen huidige en nieuwe aanbestedingen ten aanzien van o.a. *social return*. In het voorjaar van 2020 zal dit in de praktijk gebracht worden middels een pilot binnen een aanbestedingstraject.
- **Collectieve plaatsingen**
In 2019 is er een team stewards aangesteld binnen EUR. Zij voeren campus brede facilitaire werkzaamheden uit. De vraag naar geschikte uitvoerders van deze werkzaamheden neemt toe. Het team stewards (collectieve plaatsingen) wordt in 2020 dan ook verder uitgebreid.

- **Zichtbaarheid en communicatie**

Zowel de interne als externe communicatie omtrent de uitvoering van de banenafpraak binnen EUR zal uitgebreid worden met nieuwe activiteiten en initiatieven.

- **Samenwerkingen**

De samenwerking tussen het WSPR en EUR zal worden voortgezet. De mogelijkheden omtrent een intensievere samenwerking op het gebied van inkoop & *social return* en communicatie worden verkend.

- **Trainingen**

Ook in 2020 zal er veel aandacht blijven uitgaan naar de duurzaamheid van de banen. Zo zullen er in 2020 weer meerdere HARRIE Helpt trainingen worden aangeboden aan EUR en zal het contact met de jobcoaches intensief blijven.

Bijlage 1 Format kwalitatieve inventarisatie

Rapportage inspanningen quotumwet 2019

Tilburg University

Melissa de Kort

1. Beknopte beschrijving van het universitair beleid

Tilburg University (TiU) hecht belang aan een diverse en inclusieve samenstelling van haar personeel. Onze missie *Understanding Society* kunnen we concretiseren door kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en ze te laten participeren in de samenleving. We streven naar goed werkgeverschap voor mensen met een verminderde arbeidscapaciteit door het creëren van banen op maat. Door de implementatie van de Participatiewet dragen we als universiteit bij aan een inclusief werkklimaat en een meer divers personeelsbestand dat maatschappelijk verantwoord ondernemen concreet maakt.

De uitvoering van de Participatiewet hangt nauw samen met de eigen strategische doelen van TiU op het gebied van inclusief werkgeverschap. Een integrale aanpak helpt onderstaande strategische doelstellingen van TiU te realiseren:

- **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen**
Duurzaamheid en Corporate Social Responsibility zijn belangrijke pijlers voor Tilburg University. Eén van de thema's waar de universiteit zich op richt vanuit de Sustainable Development Goals van de United Nations betreft 'Gelijkwaardigheid' (waaronder 'participatie voor iedereen'). Toegevoegde waarde: De zichtbaarheid van het duurzaam en maatschappelijk ondernemen kan met de participatiedoelgroep worden versterkt.
- **Diversiteit**
Tilburg University zet zich in om een goede werkgever te zijn voor mensen met verschillende arbeidsvermogens door het creëren van aangepaste arbeidsplaatsen waarbij, daar waar nodig, extra ondersteuning wordt aangeboden, en mensen betere kansen geboden wordt om te participeren in onze gemeenschap.
Toegevoegde waarde: de participatiedoelgroep is een onderscheidende doelgroep die bijdraagt aan het begrip diversiteit.
- **Werkdruk**
De toename van het aantal studenten zorgt voor een grotere druk op zowel wetenschappelijk personeel als het ondersteunend personeel. De universiteit ontwikkelt en implementeert een actieplan voor het verminderen van werkdruk dat zich richt op initiatieven en oplossingen voor het individu, teams en de organisatie als geheel.
Toegevoegde waarde: binnen het werkpakket van medewerkers bevinden zich taken die onder het werk- en denkniveau van de betreffende medewerkers liggen. Door eenvoudige taken op een andere wijze te organiseren, kunnen deze worden toebedeeld aan medewerkers uit de participatiedoelgroep en daarmee kan de werkdruk van het zittend personeel worden verlaagd.

Het creëren van geschikte en passende (op maat) banen en het zorgen voor de juiste begeleiding kost tijd. TiU kiest ervoor om binnen de universiteit de voorwaarden te scheppen en de omstandigheden te creëren die ervoor zorgen dat de nieuw te plaatsen medewerkers van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie. Dat houdt in dat TiU vanuit de vraag van de organisatie de mogelijkheden onderzoekt voor het plaatsen van mensen en zodoende ook meer duurzame banen kan creëren. Om optimaal in te zetten op rendement voor TiU worden universiteitsbreed de mogelijkheden onderzocht. Hierbij staat voorop dat het moet gaan om productief werk, met een herkenbare toegevoegde waarde. Daarnaast mag het werk niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt, zoals in de Participatiewet is vastgelegd.

Tot nu toe biedt Tilburg University de doelgroep voornamelijk werk op ondersteunend niveau, zoals baliemedewerkers, servicemedewerkers, surveillanten, handhavers rookbeleid en office-assistenten. Omdat we een werkgever zijn met voornamelijk hoogopgeleide medewerkers, willen we ook kansen bieden aan hoogopgeleiden met een arbeidsbeperking die daardoor wellicht een iets lagere productie hebben, extra begeleiding ofwel speciale voorzieningen nodig hebben. Op dit moment begeleiden meerdere faculteiten van Tilburg University een medewerkers met een Wajong-uitkering bij hun promotietraject. Het vraagt een bovengemiddelde inzet, maar iedereen is gemotiveerd ondersteuning te bieden.

Het creëren van meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking, vereist anders naar bestaand werk te kijken en breder te kijken dan alleen naar bestaande vacatures.

2. Activiteiten en inspanningen

Om het wettelijk quotum te halen, zijn door TiU o.a. de volgende inspanningen geleverd:

Commitment

- Het invullen van de banenafspraken wordt gedragen door het College van Bestuur en de besturen van de faculteiten en diensten;
- Aandacht voor het scheppen van een gezamenlijk werkklimaat waarin diversiteit en inclusie niet alleen een fraai begrippenpaar vormt, maar daadwerkelijk zichtbaar wordt door intrinsieke motivatie en daadkracht. Hiervoor is actieve betrokkenheid nodig van het College van Bestuur, de besturen van de faculteiten en diensten, lokaal Overleg, de Universiteitsraad, collega's en studenten. Het intern delen van kennis, ervaringen en best practices draagt bij aan het realiseren van commitment;

Aanjagers

- In september 2016 heeft TiU een projectgroep samengesteld voor o.a. visievorming, initiatief en ambassadeurschap. Eind 2018 zijn de overgebleven acties uit de projectgroep bevestigd in de lijn en zijn het daarmee reguliere werkzaamheden geworden.

Plan van Aanpak

- In mei 2017 heeft TiU een plan van aanpak gemaakt voor de uitvoering van de Participatiewet. Dit implementatieplan is door het College van Bestuur en het Lokaal Overleg vastgesteld.

Aanstellen Coördinator Participatiewet

- Om de uitvoering van de Participatiewet te realiseren, dient de ondersteuning goed te zijn georganiseerd. TiU heeft voor de uitvoering van de Participatiewet een coördinator aangesteld t.b.v. vergroten van draagvlak, creëren van banen, informeren en adviseren, HRM, beleidstaken, netwerkactiviteiten, etc.

Financiering

- Studies wijzen uit dat een model met centrale financiering voor de uitvoering van de Participatiewet in de praktijk veruit de meeste kans op daadkracht en succes biedt. Er is vanaf het moment van de implementatie van de Participatiewet centrale financiering geregeld voor het vergoeden van gecreëerde participatiebanen, evenals een bijdrage in de begeleidingskosten (o.a. voor de HARRIE-training) en het laten uitvoeren van functie-analyseonderzoeken.

Extern uitgevoerde functieanalyse gekoppeld aan werkdruk (met SoFoKles subsidie)

- Binnen de departementen Communicatie & Cognitie en Cultuurstudies van Tilburg School of Social Humanities and Digital Sciences, heeft er in 2019 een functieanalyse-onderzoek plaats gevonden met behulp van de methodiek functiecreatie. Hiermee is inzicht verkregen in hoeverre het mogelijk is om binnen de bestaande werkprocessen in deze twee departementen, taken te onderscheiden die 'belemmerend werken' op de voortgang van de kerntaken van, met name het wetenschappelijk personeel. Uit deze analyse zijn een hoeveelheid taken naar voren gekomen die, met behulp van het werkgeversservicepunt, kunnen worden ondergebracht in ieder geval één, mogelijk twee nieuwe participatiebanen (één op MBO- en één op HBO-niveau), ter ondersteuning van het reeds zittend personeel;
- Momenteel wordt eenzelfde, brede en aan werkdruk gekoppelde, functie-analyse ook uitgevoerd bij andere faculteiten en divisies ter ondersteuning van de academische en de ondersteunende staf. Doel is eenvoudige routinematige taken van 'kostbaar' personeel te delegeren naar participatiemedewerkers. Het betreffen voornamelijk taken die in samenhang normaliter niet zouden leiden tot een functieprofiel en derhalve geen verdringing veroorzaken. Zo kan de werkdruk van zittend personeel effectief worden verlaagd en is er meer tijd voor kerntaken. Ook financieel-economisch is het gunstig om eenvoudige taken uit te laten voeren door minder duur personeel.

Inkoop

- TiU is gestart met het opzetten van een zgn. 'proeftuin' met Sodexo om in partnership via inkoop meer banen op het gebied van de catering te realiseren. Daarnaast is er door HR in samenwerking met inkoop een aanvang gemaakt op het gebied van de SROI door in nieuwe aanbestedingen een percentage medewerkers uit de participatiedoelgroep op te nemen.

Verbinding wetenschap en praktijk d.m.v. de Participatiewet

- In het kader van de Participatiewet zijn er bij Tilburg School of Social and Behavioral Sciences twee medewerkers uit de doelgroep met een verstandelijke beperking werkzaam bij de Academische Werkplaats 'Leven met een Verstandelijke Beperking' (AWVB) van Tranzo, het kennisinstituut voor zorg en welzijn, die als ervaringsdeskundigen worden ingezet t.b.v. onderwijs en onderzoek t.b.v. 'hun' doelgroep.

HARRIE-training

- De universiteit biedt leidinggevenden en/of naaste collega's die op de werkvloer een persoon uit de doelgroep begeleiden de zgn. door CNV-jongeren ontwikkelde HARRIE-training aan. Op dit moment telt TiU 10 gecertificeerde HARRIE'S.

Samenwerking regionale arbeidstoeleiders

- Bij het creëren van banen voor de doelgroep is een succesvolle samenwerking tot stand gekomen tussen TiU en regionale Gemeenten, UWV en SW-bedrijven.

Netwerken

- Het aansluiten bij/deelnemen aan regionale netwerken, waarbij o.a. Meet & Greet van werzoekenden en werkgevers worden georganiseerd. Hierbij zijn zowel gemeentelijke instanties, werkgevers als jobcoach-organisaties aangesloten.

Landelijk (Praktijk)netwerk Participatiewet

- TiU neemt deel aan het landelijk Praktijknetwerk van de Nederlandse Universiteiten in samenwerking met SoFoKles/VSNU, evenals diverse overige (netwerk)bijeenkomst waar het onderwerp creëren van banen voor de doelgroep centraal staat.

Training Functiecreatie

- De coördinator Participatiewet is in 2019 gestart met de training 'Functiecreatie' bij kennis- en onderzoekscentrum Disworks, met het doel t.z.t. als 'gecertificeerd Jobcreator' zijnde, zelfstandig deze methodiek binnen TiU toe te kunnen passen.

3. Resultaten

Tilburg University heeft een solide structuur opgezet om participatiebanen te creëren en te behouden:

- Er is een goede organisatorische borging: het onderwerp heeft een structurele plek binnen HR en valt onder de portefeuille van de voorzitter van het College van Bestuur. Er is sprake van bestuurlijk commitment en er is een trekker op operationeel niveau;
- Er zijn financiële middelen gereserveerd om de participatiebanen centraal uit te kunnen financieren;
- De begeleiding van de participatiemedewerkers is gewaarborgd en er is voldoende draagvlak daar waar geplaatst gaat worden;
- Er is een uitgebreid netwerk opgebouwd en een succesvolle samenwerking met het werkgeversservicepunt.

Op 31 december 2019 telde TiU 36,2 banen (incl. inkoop) die op succesvolle wijze worden uitgevoerd door medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, verdeeld over vrijwel alle divisies en faculteiten (wetenschappelijk- en ondersteunend personeel).

Hoewel TiU daarmee voor het derde achtereenvolgende jaar de oorspronkelijk afgesproken aantallen vanuit de Banenafpraak heeft behaald, wordt er door de activatie van de Quotumregeling sinds 2018 een beduidend grotere inspanning verwacht. Het wettelijk quotum van 56,3 banen is op 31 december 2019 helaas niet gehaald.

De komende jaren blijft TiU zich inspannen om het aantal banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen de universiteit verder op te hogen.

Plan Banenafpraak VSNU

Versie 16 december 2019

Dit document beschrijft de wijze waarop binnen de TU/e invulling geeft aan de banenafpraak in het kader van de werkagenda 2019-2024 van de VSNU

1. Inleiding

Per 2013 is de Participatiewet ingevoerd. Doel van de wet is dat meer mensen, met een arbeidsbeperking, werk vinden bij een gewone werkgever. Daarover zijn afspraken gemaakt tussen de overheid en de sociale partners¹. Om te voorkomen dat de afspraken vrijblijvend zouden zijn is er een Quotumregeling afgesproken, verbonden aan de Participatiewet. Mochten overheid of bedrijfsleven hun afspraken niet nakomen en onvoldoende aantallen mensen plaatsen, kon er een quotum worden opgelegd. Deze Quotumwet is vanaf 1 januari 2018 voor de overheid van kracht geworden.

Als maatschappelijk betrokken instelling vindt de TU/e het belangrijk om aan de banenafpraak invulling te geven. Bovendien sluit het aan op het beleid van de TU/e op verschillende terreinen. De TU/e hecht grote waarde aan diversiteit, maatschappelijk verantwoord ondernemen en inclusie. Naast aandacht voor een divers samengesteld personeelsbestand kan mogelijk een verlichting van de werkdruk worden gerealiseerd door een efficiëntere inzet van mensen en middelen. Kortom, het past bij de ambitie van de TU/e om mensen met een beperking productief en duurzaam aan de slag te helpen.

2. Gevolgen TU/e

Voor de TU/e betekent dit dat we op 1 januari 2022 in totaal 125,7* banen (van 25,5 uur) dienen in te vullen met medewerkers behorende tot de doelgroep van de Participatiewet.

Op basis van de aanname dat het aantal banen in de sector overheid de komende jaren gelijk blijft, gelden voor de jaren 2019 – 2024 de percentages in de onderstaande tabel.

Jaar	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Quotumpercentage (Indicatief)	2,14%	2,36%	2,57%	2,78%	2,99%	3,09%
Aantal te realiseren banen TU/e*	96,8	106,7*	116,2	125,7	135,2	139,7

* gebaseerd op 3034 fte's peildatum 31-12-2017

3. Waar staan we nu?

In het derde kwartaal van 2019 waren er **28,4 banen** ingevuld door de TU/e.

Om aan de Quotumwet te voldoen dienen er voor 1 januari 2022 nog **97,3 banen** ingevuld te worden.

¹ Werkgevers hebben afgesproken dat er tot 2024 jaar 125.000 extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn 100.000 banen bij bedrijven en 25.000 banen bij de overheid.

4. Uitgangspunt

Voorop staat dat de TU/e er niet voor kiest 'om mensen zomaar te plaatsen'. De TU/e kiest er voor om binnen de universiteit de voorwaarden te scheppen en de omstandigheden te creëren die er voor zorgen dat de nieuw te plaatsen medewerkers van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie. Dat houdt in dat de TU/e vanuit de vraag van de organisatie de mogelijkheden onderzoekt voor het plaatsen van mensen en zodoende ook meer duurzame banen kan creëren.

5. Invulling

Bij de invulling van de Quotumwet dienen we rekening te houden met het gegeven dat het veelal om mensen zal gaan die lager geschoold zijn.

De doelgroep die in aanmerking komt voor het werk bij onze universiteit is vooral geschikt om werkzaamheden te verrichten op ondersteunend assistent niveau, of werkzaamheden zoals bij de catering, de groenvoorziening etc. Veel van deze werkzaamheden hebben we uitbesteed. Naast mogelijkheden via een meer sociale vorm van inkoop en aanbesteding, zijn er eveneens mogelijkheden voor een efficiëntere inzet van mensen en middelen. Dat vraagt om anders naar bestaand werk te kijken en breder te kijken dan alleen naar bestaande vacatures. Met gebruik van methodieken zoals *Functiecreatie* en *Jobcarving* worden bestaande functies en takenpakketten anders georganiseerd, zodanig dat medewerkers efficiënter ingezet worden op hun kerntaken terwijl de meer elementaire taken gedaan worden door mensen uit de doelgroep.

Om optimaal in te zetten op 'rendement voor de TU/e' onderzoeken we universiteit breed de mogelijkheden. Hierbij staat voorop dat het moet gaan om productief werk, met een herkenbare toegevoegde waarde en waarbij geen sprake is van verdringing.

6. Commitment

Het invullen van de banenafspraken wordt gedragen door het College van Bestuur (CvB) en de besturen van de faculteiten en diensten.

7. Financiering

Na zorgvuldige afweging is gekozen voor een decentrale financiering. Daarmee liggen 'de verantwoordelijkheden' waar ze horen. Indien de targets niet worden gehaald zal de jaarlijkse ministeriële boete voor de betreffende beheerseenheid zijn.

Wel heeft het CvB sinds 2017 jaarlijks een budget ter beschikking gesteld. In 2018 is het budget van 100K ingezet als stimuleringsubsidie van 50% van de totale salarislasten, voor de eerste tien gecreëerde banen die werden ingevuld. Ná 2018 kwamen de volledige salariskosten ten laste van de betreffende beheerseenheid.

8. Verdeling banen over beheerseenheden

De per beheerseenheid opgelegde targets in te vullen participatiebanen zijn gebaseerd op de personele bezetting van de betreffende eenheid, waarbij de fte's van PhD, Postdocs en PDEng in mindering worden gebracht. Daarmee ontstaat een verdeling tussen faculteiten en diensten waarbij de diensten in verhouding hogere targets krijgen toegewezen. Dit laatste sluit aan op het uitgangspunt dat bij de diensten meer participatiebanen gecreëerd kunnen worden die passen bij de mensen uit de participatiedoelgroep.

9. Duurzame en integrale aanpak banenafspraken

Om een duurzame en integrale invulling van de banenafspraken te waarborgen wordt de invulling van de banenafspraken waar mogelijk gekoppeld aan de volgende voor de TU/e relevante thema's:

Diversiteit

De TU/e streeft naar diversiteit in zowel haar studentenpopulatie als in de personele geleding.

Toegevoegde waarde: De participatiedoelgroep is een onderscheidende doelgroep die bijdraagt aan het begrip diversiteit.

Werkdruk

De toename van het aantal studenten zorgt voor een grotere druk op zowel wetenschappelijk personeel als het ondersteunend personeel. De universiteit heeft de intentie, en onderkent de noodzaak, ervaren werkdruk te verminderen.

Toegevoegde waarde: Binnen het werkpakket van medewerkers bevindt zich een aantal taken die onder het werk- en denkniveau van de betreffende medewerkers liggen. Door eenvoudige taken anders te organiseren kunnen deze worden toebedeeld aan medewerkers uit de participatiedoelgroep en wordt de werkdruk verlaagd.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

De TU/e streeft een duurzame uitstraling uit in haar bedrijfsvoering, het onderwijs en het onderzoek.

Toegevoegde waarde: De participatiedoelgroep is in de categorie People onderscheidend. De zichtbaarheid van het duurzaam en maatschappelijk ondernemen kan worden versterkt.

Publiek imago

Vanuit de overheid is de eis gesteld dat publieke en private organisaties samen werken aan het realiseren van extra banen voor de participatiedoelgroep. De private organisaties hebben hieraan voldaan, de publieke organisaties zijn hierin achtergebleven.

Toegevoegde waarde: De TU/e laat actief zien werk te maken van het invullen van haar deel van het creëren van extra banen. Dit komt ten goede aan het imago van de universiteit.

Inclusiever ondernemen

Een groot deel van de ondersteunende werkzaamheden binnen de TU/e is uitbesteed aan externe ondernemingen. Denk onder meer aan catering, schoonmaak, afvalbeheer en groenbeheer.

De TU/e legt in haar inkoopvoorwaarden vast dat een deel van het personeel in dienst van deze externe ondernemingen tot de participatiedoelgroep behoort.

Toegevoegde waarde: Wanneer een deel van het personeel van deze externe ondernemingen tot de participatiedoelgroep behoort, stijgt het aantal banen voor de participatiedoelgroep en is de TU/e een inclusievere organisatie.

10. Wat hebben we tot nu toe gedaan?

Financiële ondersteuning CvB

Het CvB maakt al een aantal jaren geld vrij dat wordt ingezet als stimuleringssubsidie (2017 en 2018) aan faculteiten en diensten voor het invullen van participatiebanen. In 2019 is dit budget voornamelijk besteed aan externe advisering en het laten uitvoeren van functie analyses bij faculteiten.

Stuurgroep Participatie- Quotumwet

Begin 2019 is een stuurgroep ingesteld die vier keer per jaar bijeenkomt. De stuurgroep monitort de voortgang van de ingevulde banen en stuurt op het uit te voeren beleid binnen de universiteit. De voorzitter van de stuurgroep rapporteert elk kwartaal de stand van zaken in het overleg van de directeuren bedrijfsvoering en wordt het onderwerp besproken.

Een belangrijke beleidsuitspraak van de stuurgroep is dat er vooralsnog wordt gestuurd op het realiseren van zoveel mogelijk banen binnen de TU/e als geheel. Als blijkt dat het aantal gerealiseerde banen achterblijft, zal de stuurgroep onderzoeken welke interventies noodzakelijk zijn.

Groeimodel

De eerste jaren dat de TU/e met de Participatiewet aan de slag is gegaan waren vooral verkennend, er zijn uitgangspunten gedefinieerd en er heeft besluitvorming plaatsgevonden.

De jaren 2018 en 2019 kunnen als een pioniersfase worden gekenmerkt waarin de faculteiten en diensten actief op zoek zijn gegaan naar duurzame takenpakketten voor mensen uit de doelgroep. Dankzij vasthoudendheid en het bespreekbaar maken van de soms aanwezige weerstand en onbekendheid met de doelgroep, ontstaan mooie initiatieven en zien we het aantal participatiebanen langzaam maar gestaag groeien.

Een van de voorbeelden is dat een directeuren de secretariaten heeft toegezegd dat uitbreiding op het secretariaat mogelijk is als ze iemand van de doelgroep aanstellen.

Elke participatiebaan is maatwerk

De participatiebanen die de afgelopen jaren binnen TU/e tot stand zijn gekomen zijn zeer divers en zijn maatwerk. Tijdens de selectieprocedure wordt het takenpakket regelmatig aangepast aan de competenties van de kandidaat om een zo goed mogelijke match te kunnen realiseren.

Extern uitgevoerde functieanalyse gekoppeld aan werkdruk (met SoFoKles subsidie)

Door een van de faculteiten is een SoFoKles subsidie aangevraagd en verkregen voor een extern uit te laten voeren functie analyse. Bij de uitvoering van de analyse was het uitgangspunt het verlagen van de ervaren werkdruk van het Wetenschappelijk Personeel. Uit deze analyse zijn een hoeveelheid taken naar voren gekomen die, met behulp van het regionale netwerk (Ergon en UWV), zijn ondergebracht in 5 functieprofielen die door de directeur bedrijfsvoering van de faculteit direct zijn omgezet in vacatures.

Momenteel wordt eenzelfde, brede en aan werkdruk gekoppelde, functie analyse uitgevoerd bij een van de andere faculteiten.

De werkgroep

Binnen de Dienst Personeel en Organisatie een is een werkgroep die zich bezighoudt met het invullen en uitvoeren van de Participatie- en Quotumwet binnen de TU/e.

Hieronder volgt een overzicht van uitgevoerde acties door de werkgroep:

- Ontwikkelen van beleidsvoorstellen zoals financiering en verdeling targets
- Volgen van onderhavige wetgeving en informeren van betrokkenen zoals HR-adviseurs en management
- Opzetten van een administratieve registratie ten behoeve van de monitoring
- Samenwerking met controllers van de beheerseenheden zodat er ruimte in de begroting tot stand wordt gebracht
- Aanvang gemaakt met SROI in samenwerking met Dienst Interne zaken / Inkoop door in aanbestedingen percentage medewerkers uit de participatiedoelgroep op te nemen
- Opzetten van een regionaal netwerk met sociale arbeidsvoorziening Ergon en het UWV en intensieve samenwerking tot stand gebracht
- Organiseren van bijeenkomsten met het regionaal netwerk en HR-advies
- Adviseren en informeren van HR-adviseurs, zowel individueel als gezamenlijk, door het organiseren van bijeenkomsten met het regionaal netwerk en de externe adviseur
- Ontwikkelen van richtlijnen voor indiensttreding en inschaling van mensen uit de doelgroep
- Deelnemen aan het landelijk Praktijknetwerk van de Nederlandse Universiteiten in samenwerking met SoFoKles/VSNU

11. Wat zijn de voornemens voor vervolg acties?

De stuurgroep heeft besloten dat op basis van de ervaring met de 30 gerealiseerde participatiebanen, het voor eind 2020 haalbaar moet zijn te verdubbel naar 60 banen.

De komende twee jaren worden de hierboven omschreven acties gecontinueerd, met extra aandacht voor:

- Verder uitwerken van SROI door in gesprek te gaan met leveranciers van aanbestedingen en intensievere samenwerking tot stand te brengen
- Functie analyses verder uitrollen binnen de TU/e
- Uitwisseling van ervaringen binnen de TU/e optimaliseren
- Organiseren van thema bijeenkomsten voor o.a. directeuren, HR adviseurs, leidinggevenden met inspirerende sprekers
- Trainingsaanbod aanbieden op het gebied van het bieden van begeleiding aan mensen uit de doelgroep (voor leidinggevenden en betrokken collega's)
- Uitbreiden communicatie in- en extern over TU/e als inclusieve werkgever
- Onderzoeken mogelijkheden voor het creëren van arbeidsplaatsen voor TU/e studenten+
- Optimaliseren administratie en monitoring van participanten

Participatiewet bij TU Delft

Meerwaarde(n) voor de organisatie!

UITVOERING VAN DE PARTICIPATIEWET BINNEN TU DELFT

2020-2024

Monique van Ewijck

december 2019

1. Samenvatting en gevraagde beslissingen.....	3
2. Inleiding.....	5
3. Doelstellingen.....	6
3.1 Visie.....	6
3.2 Ambitie.....	6
4. Aanleiding.....	7
4.1 Achtergrond.....	7
5. Huidige stand van zaken.....	9
5.1 Aanstellingsvormen.....	9
5.2 Interne organisatie.....	10
5.3 Uitdagingen en aandachtspunten.....	10
6. Targets tot 2024.....	12
7. Aanpak.....	14
7.1 Organisatorisch.....	14
7.2 Financieel.....	15
7.3 Juridisch.....	17
7.4 Communicatie.....	17
8. Doorkijkje in de planning komend half jaar.....	18

1. SAMENVATTING EN GEVRAAGDE BESLISSINGEN

INLEIDING

TU Delft wordt al jaren verrijkt door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Diversiteit en Inclusie worden binnen TU Delft erkend als individueel, maatschappelijk én als organisatorisch belang. Iedereen telt mee!

Om mensen met een arbeidsbeperking meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt, is in 2015 de Participatiewet ingegaan. Bedrijven en overheidsinstellingen kregen de opdracht om in 2025 gezamenlijk 125.000 mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben.

TU Delft kreeg een eigen target opgelegd met een doelstelling van 234 fte participatie-medewerkers in 2024. Voor de Participatiewet telt een dienstverband van 25,5 uur als één fte. Indien dit target niet behaald wordt, is een boeteregeling in het vooruitzicht gesteld, verankerd in de Quotumwet. Half november 2019 is bekend gemaakt dat deze Quotumwet tot 2022 zeker niet in werking zal treden.

HUIDIGE SITUATIE

Op 1 oktober 2019 waren er 64,82 fte participatie-medewerkers werkzaam bij TU Delft. De opdracht vanuit de Quotumwet voor 2019 is 172,8 fte participatie-medewerkers.

De participatie-medewerkers zijn afkomstig van het gemeentelijke re-integratiebureau Werkse!, het UWV en commerciële re-integratiebureaus. Zij zijn gedetacheerd vanuit Werkse!, hebben een dienstverband bij FlexDelft of een aanstelling bij TU Delft. De begeleiding van participatie-medewerkers wordt uitgevoerd door externe jobcoaches, leidinggevend en buddy's.

De diversiteit in achtergronden, dienstverbanden en financiële prikkels zorgt voor uitdagingen op de werkvloer. Om de taakstelling te behalen wordt veel samenwerking, doorzettingsvermogen en creativiteit van onze organisatie gevraagd.

BESLISSINGEN

Over onderstaande voorstellen wordt een beslissing gevraagd:

Doelstelling

1. Het voorstel is: De doelstelling van 234 participatie-medewerkers naar rato van het aantal medewerkers te verdelen over de faculteiten en universiteitsdiensten.

Ieder organisatieonderdeel weet dan precies waarvoor het aan de lat staat. Zij krijgen zelf de verantwoordelijkheid hun target in te vullen, waarbij centrale ondersteuning en coördinatie wordt geboden.

Organisatie

2. Het voorstel is: De centrale uitvoering wordt gedaan door een Projectleider, een Matchingscoördinator en een Expertise-team van HR Services en Legal Services.

3. Het voorstel is: Ieder organisatieonderdeel wijst minimaal één Aanjager participatie aan, die inzicht heeft in de processen en weet waar kansen liggen. Vanuit organisaties die kandidaten aanbieden kan ondersteuning worden geboden bij het creëren van passende functies, gecoördineerd door de centrale organisatie.

Duurzaamheid

4. Het voorstel is: Bij goed functioneren de participatie-medewerkers een vast dienstverband aan te bieden.

De participatie-medewerkers hebben nu tijdelijke dienstverbanden. Dit voorstel sluit aan bij de visie van TU Delft om zoveel mogelijk duurzame werkplekken te creëren en is noodzakelijk om de doelstelling te behalen

Financiering

- Centraal budget

5. Het voorstel is: De salariskosten voor medewerkers uit de Participatiewet worden betaald vanuit Centraal budget (zoals dit tot op heden ook is geregeld), zodat de organisatie zonder financiële belemmeringen invulling kan geven aan de taakstelling.

- Salaris

6. Het voorstel is: Aangepaste verloning naar niveau voor participatie-medewerkers in hogere functies.

Vanuit de CAO is een Participatieloonstool tot maximaal 120% van het minimumloon beschikbaar. In een kennisintensieve organisatie als TU Delft willen we ook participatie-medewerkers op hoog niveau inzetten en hen naar niveau belonen. In de begroting is rekening gehouden met 30% inzet van participatie-medewerkers in een hogere loonstool.

2. INLEIDING

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn al jaren welkom om TU Delft te verrijken met hun talenten. Iedereen telt mee! Van hoogleraren tot medewerkers met een arbeidsbeperking, iedereen is hard nodig voor het behouden van onze topositie. Een diverse en inclusieve organisatie is hierbij van grote meerwaarde.

Toch gaat het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet vanzelf. Dit is een landelijke tendens waardoor de minister van SZW in 2015 de Participatiewet heeft uitgevoerd. Deze wet verplicht bedrijven en de overheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Bedrijven lopen al jaren voor op koers, overheidsorganen blijven achter. In april 2019 heeft de VSNU het Bestuurlijk Akkoord Baanafpraak getekend en naar aanleiding van dit akkoord een werkagenda opgesteld. Doel is te voldoen aan de gestelde criteria van de Quotumwet.

In dit plan wordt toegelicht hoe TU Delft kan voldoen aan de opdracht vanuit de Participatiewet om voldoende participatie-medewerkers binnen TU Delft werkzaam te hebben.

Achtereenvolgens worden eerst de doelstelling (H3) en de achtergrond (H4) beschreven, gevolgd door de huidige stand van zaken (H5).

Daarna wordt de gewenste situatie (H6) en de aanpak om dit te realiseren (H7) voorgesteld.

3. DOELSTELLINGEN

3.1 VISIE

TU Delft vindt het belangrijk dat haar activiteiten aansluiten bij de maatschappij. De slogan van het Strategisch Kader voor 2018-2024 is 'Impact on Society'. TU Delft wil "maatschappelijke betrokkenheid inbedden in het primaire proces van de universiteit"¹. Deze maatschappelijke betrokkenheid wordt niet alleen in het onderwijs en het onderzoek doorgevoerd, maar ook in het personeelsbeleid.

TU Delft is een inclusieve werkgever. Iedereen is welkom om mee te helpen aan de ontwikkeling van de universiteit. Diversiteit in het personeelsbestand wordt als essentieel onderdeel beschouwd in het streven naar een excellente en innovatieve universiteit: "Met name aan de TU Delft, waar teamwork zo belangrijk is, kent iedereen de waarde van een divers team waarin de specifieke kracht van alle teamleden gebundeld kan worden. De waarde van diversiteit kan dan ook nauwelijks worden overschat."²

Het streven naar diversiteit in de medewerkerspopulatie van TU Delft is een belangrijk aandachtspunt binnen de afdeling Human Resources: "Door te streven naar diversiteit in de breedst mogelijke zin, dienen wij niet alleen het maatschappelijk belang en het belang van het individu, maar ook het organisatiebelang. Het HR-beleid is erop gericht om diversiteit op alle relevante eigenschappen (leeftijd, cultuur/nationaliteit, gender, maar ook de minder zichtbare kenmerken, zoals sociale achtergrond, LGBTIQ of handicap), te stimuleren."³

Diversiteit in het personeelsbestand is daarnaast goed voor de beeldvorming richting studenten. Door medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten, wordt een signaal gegeven waarin studenten met een studiebeperking zich kunnen herkennen en zich welkom voelen bij TU Delft.

Naast de voorbeeldfunctie naar studenten, heeft TU Delft een regionale voorbeeldfunctie. TU Delft is een van de grootste werkgevers in de regio en beeldbepalend voor het imago van de stad Delft. In het Strategisch Kader wordt het volgende beschreven: "Wij zullen deze regionale samenwerking de komende jaren versterken, bijvoorbeeld door implementatie van het Convenant met de gemeente Delft waarbinnen we samenwerken aan zaken als mobiliteit, stadsplanning, of de accommodatie voor internationale studenten en medewerkers alsmede het versterken van de bestaande beweging richting meer maatschappelijke betrokkenheid."⁴

3.2 AMBITIE

TU Delft heeft de ambitie te voldoen aan de landelijke afspraken om duurzaam extra banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Concreet betekent dat in 2024 het aantal van 234 FTE⁵ participatiemedewerkers binnen TU Delft werkzaam is.⁶ Deze medewerkers zullen verspreid over de gehele universiteit werkzaam zijn. Alle universiteitsdiensten en faculteiten hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

¹ Strategisch Kader, Januari 2018, p. 39.

² Idem, p. 32.

³ Meerjaren-agenda HR, Januari 2018, p. 8

⁴ Idem, p. 33.

⁵ In dit kader staat 1 FTE gelijk aan 25,5 uren.

⁶ Het aantal van 234 FTE groeit/krimpt mee met het aantal personeelsleden binnen TU Delft

4. AANLEIDING

4.1 ACHTERGROND

In het Sociaal akkoord van 2013 hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken om bij reguliere werkgevers 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Teveel mensen stonden langs de kant van de arbeidsmarkt en dat potentieel mocht niet langer onbenut blijven.

Het Sociaal akkoord betrof geen vrijblijvende afspraak. De afspraken zijn later uitgewerkt in een reeks wetten, genaamd de 'Participatiewet'.

Binnen de Participatiewet is de Banenafpraak uitgewerkt. Bedrijven en organisaties hebben de taakstelling gekregen om mensen met een indicatie Banenafpraak in dienst te nemen. De doelgroep bestaat uit mensen die niet in staat zijn om zelfstandig het minimumloon te verdienen, in een voormalig Sociaal Werkvoorzieningsbedrijf werken, een Wajong status hebben of een Praktijkonderwijs of Voortgezet Speciaal Onderwijs achtergrond hebben.

Op landelijk niveau wordt gekeken of werkgevers de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

Private werkgevers lopen al jaren voor op deze taakstelling, de publieke sector loopt juist ver achter in de realisatie van deze opdracht vanuit de Participatiewet. TU Delft is hierop geen uitzondering.

De staatssecretaris heeft besloten in te grijpen om de ontwikkeling van banen voor mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen en heeft quota vastgesteld voor de sector. In VSNU verband zijn sectorale afspraken gemaakt om aan de verplichtingen te voldoen. Het wettelijke quotum geldt hierbij als uitgangspunt.

In tabel 1 hieronder is aangegeven wat de totale doelstelling voor Nederlandse universiteiten tot 2024 is.

Tabel 1: Indicatie opgaven Nederlandse Universiteiten op basis van 47.000 fte tot 2024

Jaar	Quotumpercentage (%)	Ingevulde aantal fte	Banen van 25,5 uur per week	Verloonde uren per jaar
2019	2,14	47.000	1.498,8	1.994.995
2020	2,36	47.000	1.652,9	2.200.043
2021	2,57	47.000	1.800,0	2.395.810
2022	2,78	47.000	1.947,1	2.591.577
2023	2,99	47.000	2.094,2	2.787.343
2024	3,09	47.000	2.164,2	2.880.565

Wat deze quota voor TU Delft betekenen blijkt uit onderstaande tabel.⁷

Tabel 2: Te realiseren quotum in het kader van de Participatiewet voor TU Delft:

Jaar	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal te realiseren banen	162	179	194	210	226	234
Quotum %	2,14%	2,36%	2,57%	2,78%	2,99%	3,09%

Om organisaties te stimuleren de doelstellingen te behalen werd door het ministerie van SZW een boeteregeling in het vooruitzicht gesteld indien niet wordt voldaan aan het gestelde quotum. Deze boete was €5000 per niet behaald fte per jaar. In november 2019 is bekend gemaakt dat deze boeteregeling tot 2022 nog niet wordt toegepast.

Eind 2018 heeft Staatssecretaris van Ark nieuwe maatregelen aangekondigd voor de uitvoering van de Participatiewet. Zij is voornemens de boeteregeling om te vormen in een bonus-malussysteem. Op dit moment wordt een aangepaste wet voorbereid, waarschijnlijk zal hierover eind 2019 meer duidelijk worden. Half november jl. kwam het Sociaal Cultureel Planbureau met een kritisch rapport over de huidige Participatiewet, dit wordt wellicht meegenomen in de aangepaste plannen.

⁷ Dit aantal wordt berekend op basis van het totaal aantal verlonde uren, waardoor wijzigingen kunnen en zullen optreden. Voor 2019 is het daadwerkelijke opdracht 172,8 Fte baanafpraak

5. HUIDIGE STAND VAN ZAKEN

Het merendeel van de participatie-medewerkers komt vanuit contacten met Werkse! en het UWV bij TU Delft terecht. Ook commerciële bureaus bieden mensen aan die vallen onder de doelgroep. Vaak hebben zij zich gespecialiseerd in een doelgroep, bijvoorbeeld autisme.

De laatst beschikbare gegevens over het aantal participatie-medewerkers bij TU Delft zijn van het derde kwartaal van 2019.

Op 1 oktober 2019 is 64,8 FTE binnen TU Delft ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking (zie onderstaand overzicht).

TU Delft	Aantal medewerkers	Baanafpraak banen (25,5 uur)
WSP Delft/Werkse! detachering	23	31
Werkse! groepsdetachering		0,38
Flex Delft	19	21,97
TU Delft	12	11,47
Totaal	54	64,82

5.1 Aanstellingsvormen

Werkse! detacheringen

Het grootste deel van de huidige participatie-medewerkers is gedetacheerd vanuit Werkse!.

Dit betreft medewerkers die onder de oude regeling voor de Sociale Werkvoorziening vallen. Door het opgaan van de Wet Sociale Werkvoorziening in de Participatiewet, zullen er geen nieuwe gedetacheerden komen. De huidige groep blijft tot hun pensioen onder de oude regeling vallen.

In samenwerking met de universiteitsdiensten Procurement en Legal Services is gekeken naar de samenwerking met Werkse! op het gebied van detacheringen. Er is een overeenkomst opgesteld om de bestaande samenwerking en afspraken vast te leggen. Daarnaast is onderzocht of TU Delft in relatie tot Werkse! aanbestedingsplichtig is. Dit is niet het geval omdat het een uitzonderingssituatie op de Aanbestedingswet betreft, aangezien Werkse! een Sociaal Werkbedrijf is met een medewerkersbestand dat voor minimaal 30% bestaat uit gehandicapten of kansarme medewerkers (in werkelijkheid 72%).

Werkse! groepsdetachering

Voor de Library zijn de afgelopen jaren diverse opdrachten vervuld door de medewerkers van Werkse!. Dit vindt plaats op de locatie van Werkse!. Vanaf juli 2019 mogen deze inspanningen ook meegeteld worden voor het quotum van TU Delft.

FlexDelft

Nieuwe participatie-medewerkers krijgen nu gedurende twee jaar tijdelijke contracten via FlexDelft. Vanaf januari 2020 gelden voor hen dezelfde CAO afspraken als voor TU medewerkers.

TU Delft

Participatie-medewerkers kunnen na twee jaarcontracten bij FlexDelft, nog twee jaar tijdelijk bij TU Delft gecontracteerd worden. Vanaf 2020 wordt door de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans de termijn voor tijdelijke contracten verruimd naar drie jaar, in de CAO van de VSNU is echter voorlopig nog twee jaar opgenomen.

Social Return on Investment

Met Procurement wordt gekeken naar de invoering van Social Return On Investment (SROI). De laatste jaren zijn veel werkzaamheden die door participatie-medewerkers uitgevoerd kunnen worden bij marktpartijen belegd. (bijvoorbeeld schoonmaak, groenonderhoud en catering). Door recente aanpassingen in de Participatiewet kunnen hierover afspraken gemaakt worden met partijen tijdens aanbestedingstrajecten. Mensen uit de doelgroep die op inkoopcontracten binnen TU Delft werkzaam zijn, kunnen hierdoor ook meetellen voor het quotum van TU Delft. Hiermee kunnen we de aantallen participatie-medewerkers die TU Delft in de eigen organisatie moet plaatsen iets beperken.

5.2 Interne organisatie

Vanuit TU Delft is een aantal personen betrokken bij de uitvoering van de Participatiewet binnen de organisatie. Dit zijn een Projectleider bij de universiteitsdienst HR, aangesteld om een plan van aanpak te ontwikkelen en de uitvoering te coördineren; een Matchingscoördinator van de universiteitsdienst ICT&FM die vrijgemaakt is om TU Delft breed de matching van kandidaten te verzorgen en een Adviseur van HR Services als vraagbaak voor regelingen en subsidies voor mensen die bij TU Delft rechtstreeks in dienst zijn.

Buddy's

Voor de participatie-medewerkers zijn het afgelopen jaar buddy's geworven. Iedere participatie-medewerker heeft een persoonlijke buddy waar hij/zij terecht kan voor ondersteuning en begeleiding. Buddy's zijn collega's die deze taak naast hun reguliere werkzaamheden uitvoeren. De leidinggevende heeft hiërarchisch een andere rol en geeft in de eerste plaats leiding aan de participatie-medewerkers. Daarnaast hebben de meeste participatie-medewerkers een externe jobcoach die ondersteuning biedt bij de uitvoering van het werk. De participatie-medewerkers die nog geen externe jobcoach hebben, worden op korte termijn alsnog gekoppeld aan een jobcoach. TU Delft ondersteunt hierbij, maar de medewerker mag zelf kiezen wie hij/zij als jobcoach wil inzetten. De kosten van jobcoaching worden gefinancierd door het UWV of de betrokken gemeente.

In oktober 2019 zijn we gestart met de Buddytraining, verzorgd door Werkse!. De buddy's krijgen zowel theoretische kennis aangereikt over diverse beperkingen, als inzicht in communicatieve vaardigheden van zichzelf en de participatie-medewerkers. Na afloop van deze training worden komend jaar intervisiebijeenkomsten voor de buddy's georganiseerd waarin men kennis en ervaringen kan delen.

5.3 Uitdagingen en aandachtspunten

Het initiatief om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen bij TU Delft is al eerder ingezet. Met de komst van het Sociaal Akkoord uit 2013 en de daaropvolgende wetgeving in de Participatiewet is verdere opschaling nodig en heeft TU Delft een grote uitdaging.

De afgelopen jaren was de groei van het aantal nieuwe participatie-medewerkers beperkt en niet wijdverspreid over de organisatie. Een ruime meerderheid van de medewerkers is werkzaam bij de universiteitsdienst ICT&FM. Dit rijmt niet met de ambitie van TU Delft om over de gehele universiteit werkgelegenheid te bieden aan participatie-medewerkers.

Voor de overige universiteitsdiensten en binnen de faculteiten is de Participatiewet vaak nog onbekend terrein. Men weet nog onvoldoende van de doelstellingen van TU Delft en de wettelijke verplichtingen vanuit de Participatiewet. Vaak is onbekend wat een participatie-medewerker kan betekenen binnen de organisatie. Wat voor capaciteiten heeft zo'n medewerker? Waarmee moet je rekening houden bij indiensttreding?

De haalbaarheid van het aantal plaatsingen is een groot aandachtspunt. Zowel op de aanbodzijde van kandidaten als aan de aanbodkant van werkplekken binnen TU Delft. Het creëren van passende werkplekken en vervullen van bestaande vacatures vergt veel gezamenlijke creativiteit en doorzettingsvermogen van de organisatie.

Versplinterd aanbod

Een externe factor die de werving van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bemoeilijkt, is het versplinterde aanbod. Kandidaten worden aangeboden door Werkse!, het UWV en commerciële re-integratiebureaus. Vanuit deze aanbodkant komen geluiden door dat de “vijver met talent” langzaam opdroogt en dat de makkelijk plaatsbare participatie-medewerkers reeds een betrekking hebben gevonden. Dit betekent dat we een extra uitdaging hebben om de genoemde aantallen participatie-medewerkers te bereiken.

Aanstellingsvormen

Het versplinterde aanbod heeft ook zijn uitwerking gekregen in de verschillende aanstellingsvormen: via Werkse! gedetacheerde medewerkers, via FlexDelft ingehuurde medewerkers en medewerkers rechtstreeks in dienst bij TU Delft. Dit belemmert een eenvoudig overzicht en leidt tot extra administratie. In de uitvoering loopt men er tegenaan dat mensen die niet bij TU Delft op de loonlijst staan geen eigen dossier hebben (voor contracten etc.), moeite hebben om een eigen e-mailadres, NetID en pasje te krijgen. In de processen wordt onvoldoende rekening gehouden met beperkingen waardoor bijvoorbeeld digibeten en analfabeten extra obstakels ervaren.

Beloningsvarianten

Een ander gevolg van deze verschillende aanstellingsvormen is de ongelijkheid in beloning van participatie-medewerkers. Gemeentelijke kandidaten krijgen het gehele salaris door TU Delft uitbetaald. De eventuele subsidie wordt geregeld tussen Werkse! en FlexDelft/TU Delft en heeft verder geen invloed op de medewerker. Voor medewerkers met een UWV achtergrond kan echter loondispensatie worden aangevraagd. Dit betekent dat de medewerkers alleen salaris ontvangen voor het deel dat zij presteren (vastgesteld door een objectieve loonwaardemeting), de rest wordt aangevuld met een uitkering. Mensen op dezelfde werkvloer kunnen hierdoor verschillend beloond worden voor dezelfde werkzaamheden. Dit is een onwenselijk gevolg van de huidige wet- en regelgeving.

Regelgeving subsidies

De inzet van participatie-medewerkers vereist aanpassingen op de algemeen werkende procedures. Zowel voor de werkgever als de werknemer zitten hier financiële belangen aan vast. Het recht op subsidies of zelfs de Wajong-status kan men kwijtraken als instrumenten niet tijdig worden ingezet.

Voorbeeld TU Delft; binnen drie maanden na aanvang dienstverband moet bij het UWV de subsidie Loonkostenvoordeel worden aangevraagd. Hierna vervalt het recht op drie jaar lang maximaal 2000 euro per jaar.

Voorbeeld participatie-medewerker; Een deel van de Wajong medewerkers verliest na een jaar het recht op Wajong als er geen instrumenten als loondispensatie of de vangnetregeling van de Ziektewet zijn ingezet. Bij een onverhoopt einde van het dienstverband betekent dit een grote inkomensval.

Reiskosten

Tenslotte is de huidige beperkte reiskostenvergoeding een belemmering. Binnen TU Delft is 20 euro reiskosten per maand afgesproken, vanaf 2020 zal dit ook gelden voor medewerkers die zijn gedetacheerd via FlexDelft. Dit bedrag is vaak ontoereikend om de daadwerkelijke reiskosten te dekken. Aangezien participatie-medewerkers maximaal 120% van het minimumloon verdienen, kan dit een grote belemmering zijn om bij TU Delft te komen werken. Om de beoogde aantallen participatie-medewerkers te behalen, zullen we de komende jaren ook buiten de regio op zoek gaan naar kandidaten. Dit probleem zal dan verder toenemen.

6. TARGETS TOT 2024

We staan voor de uitdaging om veel meer werkplekken voor mensen met een afstand tot arbeidsmarkt te creëren over de hele TU. Hiervoor is draagvlak nodig. De afgelopen maand heeft een consultatieronde plaatsgevonden waarin de faculteitssecretarissen, HR-managers en directeurs nader zijn geïnformeerd over de Participatiewet. Zij hebben aangegeven wat hun zienswijze is op dit onderwerp en hebben mee kunnen denken over de aanpak waarmee we tot een gedragen plan zijn gekomen. Half november zijn de decaanen, de directeurs en de OR nader geïnformeerd en geconsulteerd.

Ook met de collega's van Diversity & Inclusion en ESA met betrekking tot studenten met een studiebeperking is gesproken, zodat de plannen en dienstverlening op dit gebied op elkaar afgestemd kunnen worden. Bij het ontwikkelen van verdere plannen en uitwerken van processen blijven de projecten elkaar voeden met informatie en afstemming zoeken.

Ondanks de intrinsieke betrokkenheid is het aan te bevelen per faculteit of dienst een target berekenen, zodat ieder organisatieonderdeel weet wat de doelstellingen zijn. Dit model wordt bij meer universiteiten toegepast. De verantwoordelijkheid voor het behalen van de aantallen wordt bij de diverse bedrijfsonderdelen neergelegd. Dit kan een stok achter de deur zijn voor universiteitsdiensten en faculteiten om daadwerkelijk actie te ondernemen en ruimte binnen hun organisatie vrij te maken voor werkplekken voor participatie-medewerkers.

7. AANPAK

7.1 ORGANISATORISCH

Support organisatie

Volgens de ambitie worden alle organisatieonderdelen betrokken bij de Participatiewet, zodat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt over de gehele TU Delft vertegenwoordigd zijn. Voorwaarde voor succes is dat de kennis van de Participatiewet goed is ingebed in de organisatie en dat alle processen duidelijk zijn. Hieronder een voorstel hoe we deze organisatie in kunnen richten.

Voor de uitvoering van de Participatiewet is een Projectleider uitvoering Participatiewet vanuit HR beschikbaar, naast een Matchingscoördinator met brede kennis van de TU organisatie. Daarnaast worden per organisatieonderdeel intern Aanjagers geworven en is een Expertiseteam bij HR Services en Legal Services beschikbaar.

Projectleider

De projectleider informeert, coördineert en support de aanjagers per organisatieonderdeel, fungeert als aanspreekpunt naar externe relaties en monitort het geheel.

Matchingscoördinator

De matchingscoördinator is vrijgemaakt om TU Delft breed de matching van kandidaten te verzorgen. Hij volgt daarnaast de ontwikkelingen rondom de participatie-medewerkers en adviseert leidinggevenden en buddy's bij bijzondere situaties.

Aanjagers

Het voorstel is binnen iedere universiteitsdienst of faculteit een Aanjager aan te wijzen die fungeert als portefeuillehouder en operationeel aanspreekpunt. Deze Aanjagers zijn per organisatieonderdeel verantwoordelijk voor de matching van werkplekken en kandidaten. De Aanjagers hebben inzicht waar in de organisatie ruimte is voor nieuwe arbeidskrachten en vervullen hierin ook een aanjagende rol. Zij zijn contactpunt naar de centrale organisatie.

Bij de universiteitsdienst ICT&FM is gebleken dat met de aanwijzing van een aanjager een flinke toename in kandidaten is gerealiseerd.

Expertiseteam

Experts van HR-services en Legal Services adviseren bij het proces bij aanstellingen, subsidie aanvragen etc.

Ondersteuning bij functiecreatie

Het creëren van werkplekken voor mensen met een beperking is nog onbekend terrein voor de faculteiten en diensten. Vanuit zowel UWV, gemeenten als commerciële bureaus wordt hierbij ondersteuning aangeboden. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van functiecreatie waarbij uit meerdere functies de eenvoudige taken worden geknipt en samengevoegd tot een nieuw takenpakket. Een meer uitgebreide variant hiervan is de Arbeidsanalyse. Hierbij worden alle werkprocessen die een afdeling uitvoert in kaart gebracht. Daar worden de elementaire taken uitgefilterd die uitgevoerd kunnen worden door iemand uit de doelgroep. De Universiteit

van Maastricht heeft zich ook over het herschikken van taken gebogen en het model Inclusief Herontwerp van Werk ontwikkeld om eenvoudige, ondersteunende taken van een afdeling vrij te maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast heeft Sofokles het 'Functieboek Participatiebanen 2018' uitgebracht. Hierin staan 23 voorbeeldfuncties van participatiebanen, inclusief een functiebeschrijving. Deze voorbeeldfuncties kunnen overgenomen worden, maar ook inspiratie bieden om zelf functies te creëren.

Doordat men meer vertrouwd raakt met medewerkers vanuit de doelgroep, krijgen ook de medewerkers van TU Delft meer inzicht in de kansen binnen de organisatie. Focus en informatie over deze collega's zorgt voor meer draagvlak en kennis, waardoor medewerkers deze kansen zelf kunnen benoemen en verzilveren. De Projectleider en Matchings-coördinator uitvoering Participatiewet kunnen hierbij ondersteuning bieden.

7.2 FINANCIEEL

Op 29 november 2016 is door het College van Bestuur besloten om de kosten voor medewerkers uit de doelgroep van de Participatiewet voorlopig op centraal budget te plaatsen. Voor de medewerkers van Werkse! detacheringen wordt al jaren lumpsum vrijgemaakt onder de vorige naam Combiwerk. Dit blijft de komende jaren op de begroting staan.

Het voorstel is de centrale financiering aan te houden tot en met 2024. Dit verlaagt de drempel voor organisatieonderdelen om werkplekken voor de doelgroep te creëren en geeft ruimte om de doelstellingen te bereiken. Op dit moment wordt de centrale financiering deels uit strategiemiddelen en deels uit de lumpsum bekostigd. Jaarlijks wordt hiervoor budget aangevraagd. De totale financiering zal met de benodigde groei van het aantal medewerkers uit de doelgroep op den duur een fors budget verlangen. Jaarlijkse monitoring zal aanduiden hoe dit aantal zich ontwikkelt. Op basis daarvan wordt een plan geformuleerd voor de financiën vanaf 2025.

Bij TU Delft zijn medewerkers in dienst die niet bekend hebben gemaakt dat zij tot de doelgroep van de Participatiewet behoren. Deze medewerkers zijn via het reguliere traject geworven en vervullen een reguliere functie. Leidinggevend zijn vaak niet op de hoogte van de status van deze medewerkers. Als werkgever kan de informatie opgevraagd bij het UWV, omdat deze medewerkers zijn opgenomen in het Doelgroepenregister. De inzet van deze medewerkers kan wel meegeteld worden voor het target uit de Quotumwet. Bij de begroting voor centrale financiering zijn deze medewerkers niet meegerekend.

Salaris participatie-medewerkers

Binnen de cao van de VSNU is een aparte loonschaal opgenomen voor medewerkers met een arbeidsbeperking in het kader van de Participatiewet. Deze loonschaal loopt van 100% tot max. 120% van het minimumloon.

Om recht te doen aan de inzet van mensen uit de Participatiewet is 120% van het minimumloon niet altijd toereikend. Een kennisintensieve organisatie als TU Delft wil ook participatie-medewerkers werven die op hoog niveau in de organisatie aan de slag gaan. Deze medewerkers worden verloond in een loonschaal die past bij hun werkzaamheden en gevraagd kennisniveau. In de financiële begroting vanaf 2020 hebben we meegenomen dat 30% van de medewerkers boven de participatieloonschaal van maximaal 120% wordt verloond.

Subsidies

Naast de loonkosten voor het in dienst nemen van participatie-medewerkers, zijn er ook tegemoetkomingen in de vorm van subsidies. Er zijn subsidies in de vorm van loonkostensubsidie, loondispensatie, loonkostenvoordeel, lage-lonenvoordeel, de no-risk polis, jobcoaching en werkplek gerelateerde voorzieningen. Bij het opstellen van de begroting is een gecalculerde inschatting gemaakt van de te ontvangen subsidiemiddelen.

Totale kosten

De verwachte loonkosten en verwachte subsidieopbrengsten zijn tegen elkaar weggezet. Per FTE wordt een reservering gemaakt van € 29.220,57.

Bij de berekening is geen rekening gehouden met aanvullende organisatorische kosten die op dit moment nog niet in beeld zijn. De loonkosten van de Projectleider en Matchingscoördinator zijn hierin wel opgenomen.

7.3 JURIDISCH

Op dit moment zijn er verschillende contractsituaties voor de participatie-medewerkers. Er zijn medewerkers gedetacheerd (vanuit Werkse!), bij FlexDelft onder contract en werknemers van TU Delft zelf. Dit geeft een onoverzichtelijk en complex beeld.

Met ingang van 2020 verandert de arbeidsrechtelijke positie van de TU Delft (WNRA) en is het reguliere arbeidsrecht van toepassing. De komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1-1-2020 zorgt dat payroll en detachering duurder worden door o.a. hogere WW kosten die in het tarief worden verrekend.

De inzet van FlexDelft wordt komend jaar geëvalueerd. Door de veranderde juridische status en de huidige complexe constructies kunnen we onderzoeken wat de meest effectieve en efficiënte aanstellingsvariant is.

Duurzame dienstverbanden

Op dit moment hebben alle participatie-medewerkers een tijdelijk dienstverband. Gelet op de visie om zoveel mogelijk duurzame werkplekken te creëren, is het voorstel om bij goed functioneren de participatie-medewerkers een vaste aanstelling te bieden. De voornaamste subsidies blijven van toepassing. Het ziekterisico van participatie-medewerkers is afgedekt in artikel 29b van de Ziektewet, de zogenaamde Vangnetregeling. Bij ziekte van een participatie-medewerker, kunnen de salariskosten worden teruggevraagd bij het UWV.

7.4 COMMUNICATIE

Onbekendheid met de Participatiewet en de taakstelling van TU Delft is één van de knelpunten in de huidige uitvoering. In overleg met de afdeling Communication zal een plan worden ontwikkeld om de doelstellingen en ambities duidelijk te communiceren binnen de organisatie.

Op dit moment is binnen TU Delft onvoldoende informatie beschikbaar over de herkomst van kandidaten, de processen, beschikbare regelingen en subsidies. Komend jaar wordt dit verder ontwikkeld en gecommuniceerd binnen de organisatie via de bestaande kanalen. Daarnaast is persoonlijk contact een belangrijke middel om collega's op de hoogte te brengen van de doelen en hen te enthousiasmeren. Ook door aan te sluiten bij overleggen en het organiseren van centrale informatiebijeenkomsten kunnen we de participatie-medewerkers beter bekend maken.

8. DOORKIJKJE IN DE PLANNING VAN KOMEND HALF JAAR

In nauw overleg met betrokkenen van diverse universiteitsdiensten en faculteiten zullen de plannen nader uitgewerkt worden, zodat alle invalshoeken worden belicht en van alle expertise gebruik wordt gemaakt. Het ontwikkelen en uitrollen van deze processen zal de komende tijd worden uitgevoerd volgens onderstaande planning. Het matchen en plaatsen van nieuwe participatie-medewerkers loopt hiernaast continu door.

December
Besluitvorming meerjarenplan Participatiewet, drie buddy-trainingen
Januari
Opstellen actieplan 2020, buddy-training
Februari
Werven Aanjagers, opstellen Communicatie plan, pilot Functiecreatie
Maart
Procedure Aanstellingsvormen, procedure Werving, pilot Functiecreatie
April
Ontwikkelcyclus afstemmen op procedure TU Delft
Mei
Evalueren inzet FlexDelft
Juni
Procedure Loonwaardemeting, Procedure SROI



Format kwalitatieve inventarisatie

RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN

Rapportage inspanningen quotumwet

Hadewijch de Jong; februari 2020

Beschrijving van het universitair beleid

2015

In 2015 startte de RUG met de uitvoering van de Participatiewet: 'gewoon doen', er werden extra banen gecreëerd voor de doelgroep Banenafpraak.

De wet was nog niet uitgekristalliseerd: de kaders en voorwaarden werden tijdens het proces herhaaldelijk aangepast. De RUG realiseerde zich dat zij bij de uitvoering afhankelijk is van de inrichting en situatie van de Noordelijke arbeidsmarkt. Met andere woorden: afhankelijk van bewegingen, besluiten en ondersteuning van uitvoeringsorganen van de overheid en andere Noordelijke werkgevers.

Vanaf de start is er daarom niet alleen gezocht naar samenwerking met eigen stakeholders maar ook met externe partijen.

2016

Met de ervaringen opgedaan in de eerste anderhalf jaar is er in 2016 beleid (t/m 2020) vastgesteld en een centraal budget toegekend.

Er wordt gewerkt vanuit een *projectmatige aanpak* en de uitvoering van het project vindt plaats door twee processen gelijktijdig in te zetten:

1. baancreatie: het realiseren van banen voor arbeidsbeperkten behorend tot de doelgroep.
2. analyse: onderzoek en monitoring.

Het **1ste proces baancreatie** bestaat uit het creëren van (tijdelijk en vaste) banen voor de doelgroep. Een substantieel deel van dit proces wordt uitgevoerd in de vorm van pilots, met elk een onderzoeksvraag. In deze pilots wordt uitgezocht welke organisatorische, financiële, procedurele en juridische consequenties de uitvoering van de Participatiewet met zich meebrengt. Het **2de proces de analyse**, richt zich het creëren van draagvlak voor inclusiviteit bij faculteiten en diensten. Gezamenlijk wordt gezocht naar argumenten en mogelijkheden voor het scheppen van (nieuwe) banen voor arbeidsbeperkten. Extern wordt samenwerking gezocht met lokale, regionale en landelijke netwerken om ervaring en expertise te delen en waar mogelijk en gewenst gezamenlijk op te treden.

De twee processen zijn complementair, versterken elkaar en zijn input voor de uitvoering.

Daar waar mogelijk wordt er ter versterking van de uitvoering flankerend onderzoek uitgevoerd met in- en externe onderzoekpartners.

2017- 2019

Midden 2017 is het beleid en uitvoering geëvalueerd.

Resultaten

Er zijn voldoende banen gerealiseerd, maar de verwachting is dat er een beter rendement bereikt kan worden door:

- het loslaten van het wettelijk opgelegd tempo van de te realiseren aantallen banen. Het gaat immers over een verandering van beleid en cultuur, verankering van beide vereist tijd.

- daarbij in te zetten op flankerend onderzoek i.s.m. regionale en zo mogelijk landelijke partners. Dit resulteerde in de volgende uitvoeringslijnen:

Inzake baancreatie

- *Ontwikkeling van ploeg Toezichthouders.*
Dit is een RUGbreed inzetbare ploeg, waarin functies worden gecreëerd voor de meest kwetsbare mensen uit de doelgroep. Werkzaamheden worden altijd in een ploeg uitgevoerd en zijn o.a.: toezicht op het (fiets)parkeren, ondersteuning voor de medewerkers interne dienst.
Deze kwetsbare groep vereist veel en intensieve begeleiding en valt onder verantwoording van het Facilitair Bedrijf. De overheadskosten zijn daarom hoog. Er is hiervoor een speciale afdeling opgericht: Facility Support.
- *Creatie van banen voor meer complexe functies binnen het OBP.*
Participanten vallend onder deze groep, werken individueel bij een afdeling of dienst.
- *Creatie van banen voor onderzoek en onderwijs.*
Participanten vallend onder deze groep zijn meestal hoogopgeleid, of hebben een academisch werk- en denkniveau.
- *Aanscherpen van de SROI-voorwaarden bij inkoop.*
Hier zijn tot nu toe weinig tot geen concreet meetbare resultaten. Ook de ondersteunde organisatie: Inkoop Platform Noord-Nederland, heeft (nog) geen zicht op de aantallen. Uitgaande van de gestelde procenten in de SROI-voorwaarden is de schatting dat er tussen de 30 tot 70 banen zijn gecreëerd.

Inzake analyse

- *Afgerond*
Verslag Breed Noordelijk Offensief Arbeidsparticipatie Gehandicapten. Financiers: SoFoKleS en WerkinZicht
In mei 2019 heeft de heer dr. A.J.E.(Arjen) Edzes het rapport van zijn onderzoek gepubliceerd. Hierin worden enkele adviezen/denkrichtingen voor alternatieve uitvoering inzake realisatie in de banenafpraak gegeven.
- *Te ontwikkelen*
Op initiatief van een van de financiers: WerkinZicht, zijn Arjen Edzes en Hadewijch de Jong nu in gesprek over mogelijkheden om een deel van deze denkrichtingen uit te voeren. De RUG krijgt hier een onderzoekstaak maar is ook partner bij uitvoering van een gezamenlijke baancreatie. De Zernike Campus zal de onderzoeks- en werkomgeving zijn.

2019-2020

Werkagenda Banenafpraak van de Nederlandse Universiteiten

In juni 2019 heeft de VSNU en ook de RUG ingestemd met de wettelijk vastgestelde targets inzake Quotumwet. Het door Edzes gepubliceerde (en door SoFoKleS gefinancierde) rapport is niet meegenomen bij het vaststellen van de werkagenda.

Deze aanpak vereist een flinke herziening van het beleid van de RUG. Er was immers uitgegaan van een langzamer tempo inzake de te behalen afspraakbanen, en daarbij ook in te zetten op onderzoek en analyse. Deze aanpak wordt ondersteund door partners op de Noordelijke arbeidsmarkt, waaronder WerkinZicht.

De laatste meldt ons, dat er onvoldoende kandidaten zijn om te voldoen aan de wettelijk gestelde

RUG-targets. Ook heeft WerkinZicht de RUG gevraagd mee te werken aan de concretisering van enkele denkrichtingen genoemd in het onderzoek van Edzes.

Stavaza januari 2020: Taskforce

In opdracht van het CvB is er een taskforce ingesteld, waarin vertegenwoordigers/bestuurders van PH's middelen, Facilitair bedrijf en HR.

Met de projectleider wordt uitgezocht hoe er binnen de gestelde middelen (= tot 2025 10 miljoen) er in 2024 structureel 191 afspraakbanen kunnen worden gerealiseerd. De verwachting is dat er eind mei een aangepast beleidsplan ligt.

Besproken en uitgelicht (maar nog niet geaccordeerd door CvB)

Inzake Baancreatie¹

- Inzet om bij gebleken geschiktheid 60% van de participanten in vaste dienst te nemen.
- Bij gebleken geschiktheid worden middelbaar tot hoog opgeleide participanten conform cao-functie betaald. (en niet meer volgens schaal Pwet)
- Inzet te voldoen aan realisatie banen conform VSNU werkplan, maar in een langzamer tempo: de Noordelijk arbeidsmarkt levert onvoldoende kandidaten (zie ook onderzoek)
- Projectmatige aanpak wordt losgelaten: faculteiten en diensten zijn verantwoordelijk voor eigen targets. (verdeelsleutel aantal fte's). Er worden ambassadeurs aangesteld.
- Onderzocht wordt middels welke soorten aanstellingen we de participanten aannemen.

Inzake Analyse en onderzoek (naar andere rol van de RUG in het bredere inclusieproces)

- Een nieuwe onderzoekopdracht: Pilot Zernike Campus . Met de op de campus gelegen werkgeverorganisaties (markt en overheid) wordt onderzocht hoe er gezamenlijk afspraakbanen kunnen worden gerealiseerd. RUG krijgt hier een onderzoeksrol, maar is ook uitvoerend betrokken.
- In navolging van de Radboud Universiteit, en in nauwe samenwerking met het SSC, het UWV en de gezamenlijke Noordelijke gemeenten (WerkinZicht), wordt de mogelijkheid onderzocht om vanuit de RUG onze functiebeperkte studenten niet alleen tijdens de studie te begeleiden, maar ook na de studie een loopbaanbegeleiding te bieden.
- In samenwerking met De Normaalste Zaak en het Inkoop Platform Noord-Nederland wordt een proeftuin gestart. Onderzocht wordt hoe we samen met onze leveranciers/uitvoerders meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking kunnen realiseren.
- Op initiatief van WerkinZicht wordt het door mede de RUG geïnitieerde kennisnetwerk uitgebreid met meerdere grote werkgevers. In dit netwerk wordt in gezamenlijkheid gekeken naar doorstroommogelijkheden voor de participanten.

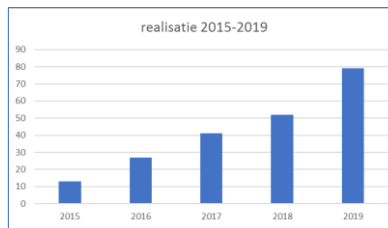
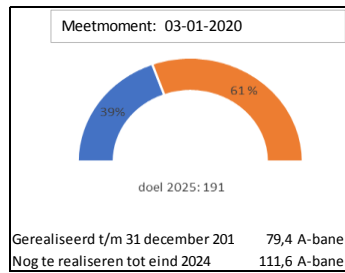
¹ aantekening 11-05-2020: in verband met de huidige Coronacrisis, de sluiting van onze gebouwen, kan er een periode niet of nauwelijks geworven worden.

Resultaten

Op 31 december 2019 zijn in totaal **79,4** banen gerealiseerd voor mensen uit de doelgroep. Daarmee is het wettelijk quotum van **132** banen **NIET** gehaald.

Dashboard Participatiewet Q4 2019

Doelstelling RUG	Aantal te creëren banen per jaar middels inkoop	Aantal te creëren banen per jaar door fac/fhsten	Cumulatief
realisatie 2019	niet bekend	79	134
2020	49	19	147
2021	8	4	159
2022	7	5	172
2023	8	5	185
2024	1	6	191
resultaat	73	118	191



Aantal A-Banen t/m 31 december 2019	
In dienst RUG regulier	23,2
In dienst werving Pwet	12,1
Detachering vanuit lederz	16,3
Payroll tempoteam	27,8
totaal	79,4

Meest voorkomende functiefamilies:

- Administratief & secretariael
- Algemene ondersteuning & facilitair
- Onderzoek & onderwijs
- Studentassistenschappen
- Projectmanagement
- Marketing & communicatie
- ICT en digitalisering
- Toezichthouders

Bijlage 1 Format kwalitatieve inventarisatie

Rapportage inspanningen quotumwet

Maastricht University

Anita Meijers; coördinator participatiewet

Beknopte beschrijving van het universitair beleid

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 is afgesproken extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013); 100.000 in de marktsector die in 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 bij de overheid die in 2024 gerealiseerd moeten zijn.

In januari 2018 is de quotumregeling ingegaan. Werkgevers moeten ieder jaar voldoende banen scheppen voor mensen met een arbeidsbeperking (banenafpraak).

Behalen ze het quotum niet dan moeten ze het jaar daarna een boete betalen van € 5.000,00 per niet-ingevulde baan.

Deze quotumheffing is uitgesteld tot uiterlijk 2022.

Voor UM betekent dit dat we op 1 januari 2022 160,17 fte (van 25,5 uur) dienen in te vullen met medewerkers behorende tot de doelgroep van de banenafpraak. Het door de overheid gestelde target is exorbitant hoger.

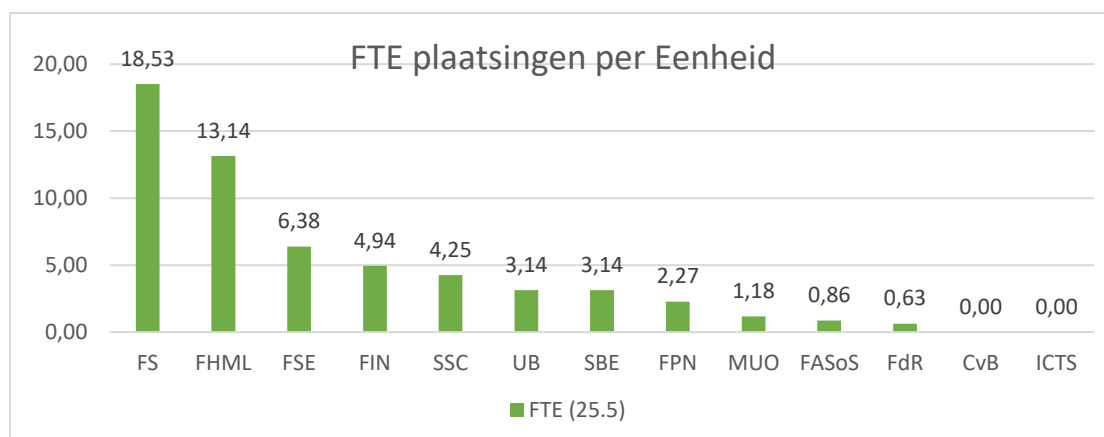
Op 31-12-2019 waren er 58,46 fte (van 25,5 uur) ingevuld door UM. Om aan de quotumwet te voldoen dienden er 123,30 fte ingevuld te worden.

Op basis van de aanname dat het aantal banen in de sector overheid de komende jaren gelijk blijft, gelden voor de jaren 2019-2024 de percentages in de onderstaande tabel.

Jaar	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Quotumpercentage (indicatief)	2,14%	2,36%	2,57%	2,78%	2,99%	3,09%
Aantal te realiseren banen UM *	123,30	135,97	148,07	160,17	172,27	178,03

*gebaseerd op 3866,37 fte's peildatum 31-12-2019

Overzicht



Financiering

UM heeft gekozen voor centrale financiering (via de WIA/ERD opslag). Achterliggende gedachte hiervan is, dat de kans van slagen bij het realiseren van plekken beduidend groter is indien er sprake is van centrale financiering.

Binnen de huidige WIA/ERD-opslag van 0,7% is 0,3% bedoeld ter dekking van de banenafpraak. Uitgangspunt is dat de mensen binnen de doelgroep van de banenafpraak via dit centrale nummer gefinancierd worden.

Boetes die voortvloeien uit de Quotumplicht worden betaald uit het centrale budget.

Duurzame inzetbaarheid

Insteek is om duurzame inzetbaarheid te realiseren. Op een gecreëerde werkplek wordt veelal gestart met een proefplaatsing van twee maanden. Tijdens deze proefplaatsing ontvangt de medewerker alleen reiskostenvergoeding. Bij gebleken geschiktheid wordt er in principe een half jaar- of een jaarcontract aangeboden en worden er loonkosten betaald. Is men nog tevreden en zijn er voldoende werkzaamheden dan wordt een volgend contract aangeboden (3 contracten over een periode van 2 jaar). Drie maanden voor het laatste contract eindigt moet helder zijn of we doorgaan met de kandidaat. Daartoe moet duidelijk zijn of er in de toekomst voldoende werkzaamheden voor de medewerker zijn en moet er sprake zijn van inzet en output naar kunnen en tevredenheid. Interne begeleiding moet gegarandeerd blijven.

Begeleiding (met ingang van de proefplaatsing) door een externe jobcoach dient aangevraagd te worden bij het UWV evenals verlenging van begeleiding. Externe begeleiding is eindig.

Wordt aan alle randvoorwaarden voldaan, dan wordt er overgegaan naar een vaste aanstelling.

De gerealiseerde werkplek zal mee blijven tellen ook al is de kandidaat in staat om meer te verdienen dan het wettelijk minimumloon.

Als een van de randvoorwaarden ontbreekt, dan wordt er geen vaste aanstelling aangeboden maar wordt er afscheid genomen van de kandidaat. Dan wordt onderzocht of er op tijdelijke basis mogelijkheid is om een andere kandidaat uit de doelgroep in te zetten.

Salariëring

Bij salaristoekenning is er sprake van maatwerk. Wettelijk Minimum Loon (WML) in het kader van participatiewet kan niet altijd toegepast worden bij alle functieprofielen/taakpakketten.

Opleidingsniveau en aard van de werkzaamheden dienen de basis te vormen voor het vaststellen van het loon. Voorbeeld: een afgestudeerd jurist kan aangepaste werkzaamheden vervullen op de juridische afdeling. Het is niet realistisch om de nieuwe medewerker uit te betalen conform het WML.

Activiteiten en inspanningen tot heden

Pilot Inclusief Herontwerp van Werkprocessen (IHW)

IHW is op de Universiteit Maastricht ontwikkeld in samenwerking met UWV. Aan de hand van deze methode kan een organisatie verkennen in hoeverre mensen uit de doelgroep kunnen bijdragen aan het verminderen van de ervaren werkdruk en administratieve lasten. Bij de universiteit lag de focus van het IHW op het onderwijsproces, en niet op de staf- en ondersteunende diensten.

Tijdens het IHW is het onderwijsproces geanalyseerd door het bestuderen van onderwijsrichtlijnen en door interviews met het management en docenten. Hiermee zijn onder andere de taken rondom de onderwijsblokken (voorbereiding, uitvoering en examinering) geïnventariseerd. Per taak is een inschatting gemaakt van de mate van complexiteit, de vereiste vakkennis en competenties, en de benodigde tijd. Op basis hiervan is beoordeeld in hoeverre de taken geschikt zijn voor herverdeling en wat dit op zou kunnen leveren in termen van werkdrukreductie van docenten of kwaliteitsverbetering. Tussentijdse bevindingen zijn teruggekoppeld en besproken met de betrokken docenten in een 2-tal groepsessies. Docenten gaven aan positief te staan tegenover een ondersteunend team.

Het is hiermee mogelijk om het werk zo te organiseren dat docenten ontlast worden en de onderwijskwaliteit verbeterd kan worden door de inzet van mensen uit de doelgroep. Taken van administratieve aard waarvoor geen specifieke vakkennis en/of opleiding nodig is kunnen worden toebedeeld aan een ondersteunend team.

Pilot voor structurele inzet o.b.v. functieprofielen bij Facility Services

Schoonmaakcontract wordt aanbesteed/verlengd. Sanitaire artikelen is uit het huidige contract gehaald: zeephouder, toiletrolhouder, handdoekjes/rol met houder. Binnen alle universiteitsgebouwen worden nu dezelfde sanitaire artikelen aangebracht (was voorheen niet uniform). Er is een volledig team samengesteld, bestaande uit medewerkers uit de doelgroep, die de voorzieningen in de toiletten bijhouden, tijdig aanvullen, bevoorraden. Er zijn 2 planners/meewerkend voormannen en 6 uitvoerend medewerkers.

Pilot fietstoezichthouders

Er zijn 4 fietstoezichthouders aangesteld ter vervanging van de ingehuurde fietswachten.

Overige activiteiten

- Het voeren van kennismakingsgesprekken met potentiële kandidaten. Op basis van CV/geschiktheid benadert de coördinator participatiewet de directeuren/leidinggevenden om een passende werkplek te vinden voor de kandidaten.
- Directeuren/leidinggevenden benaderen de coördinator participatiewet over mogelijke inzet participatiemedewerker bij hen.
- Veel maatwerkfuncties.
- Administratie en monitoring van participatiemedewerkers.
- Maandelijkse afstemming met de controllers voor bewaking banenafpraak budget.
- Deelnemen aan het Landelijk Praktijknetwerk van de Nederlandse Universiteiten in samenwerking met SoFoKles/VSNU.
- Deelnemen aan kennissessie banenafpraak Limburgse bedrijven.

Plannen voor 2020-2022

De komende jaren worden bovengenoemde activiteiten gecontinueerd met extra aandacht voor:

- Adviseren en informeren van HR-adviseurs/directeuren/leidinggevenden, zowel individueel als gezamenlijk door het organiseren van bijeenkomsten.
- Plan pilot IHW implementeren binnen overige faculteiten.
- Bewerkstelligen evenredige verdelingen van plaatsingen binnen de faculteiten o.b.v. aantal medewerkers per faculteit.
- Organiseren brainstormsessies voor nieuwe pilots (koffieapparaten/kopieerapparaten/hardware reiniging) binnen UM.
- Maatwerkfuncties introduceren op andere afdelingen.
- Onderzoeken mogelijkheden voor het creëren van werkplekken voor afgestudeerde studenten (doelgroep) van de UM.

Rapportage inspanningen quotumwet Universiteit Utrecht (UU)

2019, Marileen A. Reinders, projectleider participatiewet

Inhoud

Beknopte beschrijving van het UU beleid	2
Organisatie: projectteam en ambassadeurs	2
Ambassadeurs	2
Financiering	2
Draagvlak, doelstellingen en behaalde resultaten.....	2
Werving & selectie en matching.....	3
Inclusieve organisatie	4
Social return on investment (SROI)	4
Werkdruk	4
Activiteiten en inspanningen.....	5
Samenwerkingsverbanden	5
Detachering.....	5
Werkgeversservicepunt (WSP)	5
De Normaalste Zaak (DNZ) & Ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK)	5
UU, Asito (schoonmaak) en praktijkonderwijs	5
USP inclusief.....	5
Netwerken en delen kennis en ervaring.....	6
Duurzame inbedding in UU organisatie	6
Onboarding	6
Borging begeleiding.....	7
Resultaten	7
Bijlage: Dashboard Participatiewet Q4 2019.....	8

Beknopte beschrijving van het UU-beleid

De UU is vanaf eind 2015 van start gegaan met de implementatie van de participatiewet/banenafpraak binnen haar organisatie. Invulling geven aan de participatiewet sluit goed aan bij een van de kerndoelen van de UU om een diverse en inclusieve organisatie te zijn. Tevens sluit het aan bij de sociaal maatschappelijke rol en verantwoordelijkheid die de UU in de samenleving wil nemen. Hieronder volgt een beschrijving van de wijze waarop de UU hieraan vormgeeft en welke concrete inspanningen voor invulling van de banenafpraak plaatsvinden.

Organisatie

Projectteam

Vanaf eind 2015 zijn een projectleider (0,2 fte) en een projectmedewerker (0,6 fte) aan de slag gegaan met de implementatie van de participatiewet. In april 2016 zijn de eerste drie medewerkers geplaatst. Vanaf 2018 is een projectleider voor 0,6 beschikbaar voor dit project (en 0,2 als ambassadeur UBD), tevens 0,3 fte ondersteuning (invulling via banenafpraak) vanaf de zomer 2018 toegevoegd. Ook is in dat jaar een juridisch beleidsadviseur (0,2 fte) aan het projectteam toegevoegd. De adviseur is o.a. essentieel in de vertaling van nieuwe wet & regelgeving naar de eigen organisatie, zoals bijv. de WAB.

Een manager van het Facilitair Service Centrum (FSC) is vanaf 2018 voor 0,2 fte vrijgesteld om samen met de projectleider P-wet projecten als Ingeschakeld en de Proeftuin (zie hieronder) op te zetten. Samenwerking tussen inhoudelijk deskundigen (facilitair en P-wet) en met eigen intern- en extern netwerk zijn belangrijke schakels om dit soort complexere en vernieuwende projecten van de grond te krijgen en van pilot naar duurzame samenwerking te brengen.

Ambassadeurs

De faculteiten en diensten hebben ieder een ambassadeur P-wet die verantwoordelijk is voor het creëren van draagvlak, werkplekken en de werving & selectie om de werkomgeving optimaal te ontlasten. De ambassadeurs komen in een maandelijks overleg (Kenniskring P-wet) onder leiding van de projectleider bijeen om ervaringen uit te wisselen, bekend te raken met de materie (o.a. d.m.v. uitnodigen van een jobcoach, arbeidsdeskundige, functiecreatie, WSP etc.) en geïnformeerd te worden over ontwikkelingen op gebied van UU-beleid, wet- en regelgeving en overheidsbeleid. Een SharePoint omgeving is ingericht waar alle relevante informatie, procesbeschrijvingen, cv's van open sollicitaties en kandidaten die niet zijn geplaatst op een vacature, zijn opgeslagen (eigen bestand van potentiële kandidaten).

Financiering

Vanaf 2015 tot 2017 is in het Lokaal Overleg (LO) overeengekomen een budget uit de arbeidsvoorwaardengelden beschikbaar te stellen voor het creëren van extra banen voor de doelgroep banenafpraak. Vanaf 2018 is het universitaire (centrale) budget gecontinueerd t/m 2023, maar nu vanuit universitair budget. De enige criteria zijn: extra gecreëerde functie en doelgroepregistratie van de kandidaat. Er zijn geen andere voorwaarden aan verbonden zoals bijvoorbeeld alleen financiering tot WML-niveau. Dit maakt dat op allerlei niveaus en op vele plekken in de organisatie (vanuit de visie van een inclusieve organisatie en gelijkwaardigheid) functies worden gecreëerd en hiervoor voldoende draagvlak is. De langere termijn van het budget maakt dat steeds meer participanten over gaan op een aanstelling bij de UU en zelfs aanstellingen voor onbepaalde tijd. De beslissing hierover wordt genomen door de beslissingsbevoegden van het organisatieonderdeel ter stimulering en waarborging van eigenaarschap.

Draagvlak, doelstellingen en behaalde resultaten

Bij aanvang van de inspanningen voor invulling van de participatiewet is veel aandacht besteed aan het creëren van intern draagvlak. Op allerlei niveaus binnen de organisatie en uiteenlopende gremia (directeuren faculteiten en directies, hoofden HR, medezeggenschap) zijn presentaties gehouden. De ervaring leert dat presentaties zich hiervoor goed lenen omdat het de mogelijkheid geeft in gesprek te gaan en bedenkingen en koudwatervrees weg te nemen of te ontkrachten. De ervaring leert dat eerst veel energie in presentaties en het creëren van draagvlak uitgaat voordat deze effect genereren. Bij onderdelen waar al langer is gewerkt aan draagvlak komt op een gegeven moment een kantelpunt waarbij de vraag voor invulling van werkzaamheden naar de ambassadeur toekomt. Om het draagvlak voor de participatiewet inspanningen bij de UU vast te houden en te zorgen dat het op het vizier blijft van beslissers in de organisatie is een dashboard Participatiewet (zie bijlage) ontwikkeld waarvan ieder kwartaal een update breed in de organisatie wordt verspreid. Het dashboard geeft een visuele en kwantitatieve weergave van de targets per

faculteit, behaalde resultaten en kwalitatieve informatie over initiatieven en ontwikkelingen. Meerdere faculteiten en de UBD zijn overgegaan op doorvertaling naar (fte) rato van de doelstellingen naar subonderdelen (departementen of directies) om gedeelde verantwoordelijkheid en commitment te stimuleren.

Werving & selectie en matching

De ambassadeur werft kandidaten op grond van vacatures voor participatiebanen en creëert ook werkplekken op voordracht van open-sollicitaties. Speciale aandacht gaat uit naar de opstelling van de vacaturetekst waarin de bandbreedte (min. en max. aantal uren, omschrijving werkplek, werkzaamheden) is opgenomen. Van alle sollicitanten wordt gevraagd een speciaal ontwikkeld motivatieformulier aan te leveren. Hierin zijn specifieke vragen over de belastbaarheid en behoeften om het werk goed te kunnen doen opgenomen. Het geeft een werkomgeving extra inzicht om te beoordelen of zij kunnen bieden wat noodzakelijk is en komt daarmee ten goede aan de optimale match. In de loop van de tijd is een breed netwerk opgebouwd aan mogelijke "toeleveranciers" van kandidaten in de arbeidsmarktregio Utrecht Midden. Vacatures worden breed verspreid met een verzendlijst van ong. 25 contacten van WSP's, detacheerders en legio regionale re-integratiebedrijven en organisaties. Maandelijks ontvangen deze contacten een geactualiseerd overzicht van de nog openstaande vacatures.

De UU heeft actief contact gezocht met opleidingen in de regio. Een samenwerkingsverband is aangegaan met het [REA college](#) Utrecht. Leerlingen van dit college (allen met een doelgroepindicatie) worden actief bemiddeld naar werkervaringsplaatsen binnen de UU. Tijdens de werkervarings-/stage periode tellen de leerlingen nog niet mee voor de te behalen doelstellingen. Echter, wanneer sprake is van een goede match, kunnen de leerlingen doorstromen naar een betaalde baan bij de UU. Een proefplaatsing is dan niet meer nodig. De UU werkt op deze manier mee aan een veilige en laagdrempelige overstap van opleiding naar arbeidsmarkt. De faculteit Diergeneeskunde heeft actief contact gezocht met MBO's in de omgeving met specialistische para-veterinaire/ diervverzorging/ groene opleidingen. De kans dat specifieke veterinaire participatiebaan vacatures kunnen worden ingevuld, wordt zo vergroot.

De UU neemt tevens actief deel aan regionale Meet & Greets en is in 2019 host geweest voor een door het WSP Utrecht georganiseerde Meet & Greet. Bij deelname aan Meet & Greets heeft de UU meerdere vacaturemappen beschikbaar waarbij geïnteresseerden de vacaturetekst mee kunnen nemen, wat door kandidaten zeer wordt gewaardeerd. In april 2020 organiseert het UU Platform Onbeperkt Studeren een Meet & Greet voor studenten met een beperking waarbij ook de UU als potentiële werkgever vertegenwoordigd zal zijn.

De UU is actief deelnemer aan een nieuw initiatief van de Gemeente Utrecht, de Matchtafel Banenafspraken. Hier vindt doorbemiddeling van werkgever naar werkgever plaats voor kandidaten die bij de UU niet kunnen blijven. Voordat over wordt gegaan tot externe bemiddeling, wordt eerst intern gezocht naar beter passende werkzaamheden of werkplek.

Onlangs is aan de reguliere vacaturesite van de UU een pagina toegevoegd over de UU inspanningen voor invulling van de participatiewet. Het komende jaar wordt deze pagina (naar voorbeeld van RUG, Erasmus en NS) uitgebreid en voorzien van de UU participatiebaan vacatures.

Het proces van werving & selectie en matching is een proces dat al voor de voordeur begint. Nieuwe contacten en "toeleveranciers" van kandidaten worden eerst uitgenodigd voor een gesprek om elkaars visie en werkwijze te leren kennen. Soms volgt een uitnodiging voor een presentatie en kennismaking in de Kenniskring van ambassadeurs. Bij de kennismaking is verwachtingsmanagement van belang. Het vinden van een geschikte werkplek bij open sollicitaties binnen een grote organisatie als de UU kan soms langere tijd in beslag nemen. Verwachtingsmanagement is ook van belang bij een eerste gesprek met een werkomgeving. Welke taken kunnen geschikt zijn, wat is van belang voor een geschikte werkplek, hoe de cv's te lezen van de voorgedragen kandidaten, hoe voer je een sollicitatiegesprek en hoe verloopt de inwerkperiode. Benadrukt wordt steeds dat een geleidelijke opbouw van taken, uren en dagen essentieel is voor een duurzame inbedding. Voor een duurzame match zijn flexibiliteit, geleidelijkheid en in gezamenlijkheid onderzoeken en ervaren welke werkzaamheden en omstandigheden het beste aansluiten bij de kwaliteiten van de medewerker belangrijke elementen.

Het is hier op zijn plaats om ook de zorgen te delen vanuit de UU (en andere werkgevers) over de hoeveelheid beschikbare en werkfitte doelgroepkandidaten in de arbeidsmarktregio Utrecht Midden. Ervan uit gaande dat slechts 20-30% van de werkgevers actief invulling geeft aan de banenafspraken en het aantal plaatsingen dat de UU (en andere werkgevers) nog moet realiseren

om te voldoen aan de doelstellingen, is er onvoldoende potentieel aanbod. Sommige gemeenten hebben goed zicht op "het bestand", maar andere gemeenten lopen hierin (te) ver achter. Een ander belangrijk signaal om hier te benoemen is dat de complexiteit van aandoeningen/beperkingen van kandidaten toeneemt. De laatste tijd komt het vaker voor dat ondanks alle inspanningen en bereidheid tot o.a. flexibiliteit het toch niet lukt om te komen tot een duurzame en optimale match.

Inclusieve organisatie

Met de komst van en toename in omvang van medewerkers met een beperking, is het van belang dat ook voor deze groepen werknemers de UU een goede werkgever/organisatie is. Aanpassingen en bevordering van de inclusieve organisatie komen tevens ten goede aan studenten met een beperking. Daar waar mogelijk worden ervaringsdeskundigen en medewerkers uit de doelgroep banenafpraak ingezet om inclusie te bevorderen. Een participatiemedewerker en alumnus van de UU heeft de UU internetsite voorzien van [toegankelijkheidsinformatie per gebouw](#) met o.a. toevoeging van informatie over de aanwezigheid van een invalidetoilet, rust/kolfruiimte en invalideparkeerplaats. Een participant en UU-alumnus ondersteunt het Platform Onbeperkt Studeren voor en door UU studenten met een beperking.

Twee inclusiecorrespondenten (participant en ervaringsdeskundig) brengen verslag uit over initiatieven ter bevordering van inclusie voor [medewerkers](#) en studenten met een beperking. Tevens publiceren zij interviews met participanten en hun leidinggevenden over hun ervaringen om bredere bekendheid te geven aan het hebben van een beperking en de mogelijkheid van invulling van werkzaamheden via de participatiewet.

Een inclusieve organisatie betekent ook een toegankelijke en bereikbare organisatie. Een projectmedewerker van de Directie Vastgoed en Campus heeft als taak gekregen aanpassingen aan gebouwen te inventariseren en aan te brengen. Het Platform Onbeperkt Studeren is op dit moment bezig alle gebouwen te checken op toegankelijkheid. Daar waar mogelijk worden aanpassingen gemaakt aan de bestaande gebouwen. Over bevordering van inclusie in de organisatie staat het projectteam Participatiewet in nauw contact met de UU [Taskforce diversiteit en inclusie](#). De Taskforce heeft onlangs trainingen voor Inclusief leiderschap georganiseerd waarin het creëren van een inclusieve en veilige cultuur en de invloed van bias op het werkklimaat uitvoerig aan de orde komen.

Social return on investment (SROI)

In 2019 is vanuit het participatieteam een beleidsnotitie ingediend over het belang van SROI voor de invulling van de banenafpraak. Deze beleidsnotitie is in verschillende gremia besproken en breed ondersteund. Tot nu toe wordt bij de UU bij aanbestedingen SROI nog niet standaard opgenomen. Uitzondering hierop zijn de al lopende aanbesteding op kopieer en koffiefaciliteiten. Onlangs is bij een aanbesteding voor een bouwactiviteit ook een SROI paragraaf opgenomen. Vanuit het participatieteam zal actief meegedacht worden over de optimale invulling van de SROI paragraaf en de monitoring hiervan. Onlangs heeft de afdeling Inkoop lunchsessies georganiseerd rondom SROI met een bijdrage van de projectleider participatiewet en externe deskundigen (BIGA en de Gemeente Utrecht). Het belang van SROI afspraken wordt zeker onderkend, doch het wordt ook ervaren als een extra uitdaging naast al bestaande speerpunten van bijv. duurzaamheid (terugdringen energieverbruik en stimulering circulariteit). Inspanningen vanuit de VSNU voor stimulering van SROI invulling (kennis en uitwisseling) kunnen een welkome aanvulling zijn op interne inspanningen op dit vlak. Ook is het wenselijk dat er vanuit de overheid meer handvaten komen m.b.t. SROI invulling, afspraken en monitoring.

Werkdruk

Werkplekken worden met name daar gecreëerd waar werk blijft liggen of werkzaamheden kunnen worden afgestaan zodat een medewerker de aandacht kan richten op de kerntaken (functiecreatie). De UU heeft optimaal gebruik gemaakt van de beschikbare subsidies voor functiecreatie vanuit SoFoKleS waarbij 3 subsidies zijn ontvangen voor analyses bij BETA (1) en Sociale Wetenschappen (2). In deze analyses zijn de mogelijkheden voor het creëren van werkplekken met als doel verlichting van de werkdruk in het onderwijs meegenomen. Bij GEO is een werkplek ter ondersteuning van docenten ingericht. De ervaringen daarmee zijn tot nu toe positief en geven de mogelijkheid om meer werkplekken in de docentondersteuning in te richten. Een 1-daagse workshop functiecreatie door Disworks heeft in januari 2020 plaats gevonden voor ambassadeurs en re-integratiedeskundigen. Een restbedrag van de SoFoKleS subsidies is hiermee besteed aan beschikbaarheid en deskundigheidbevordering voor functiecreatieanalyses in de eigen organisatie. Niet altijd leidt het afstaan van taken voor invulling via de banenafpraak direct tot werkdruk verlaging. Van de werkomgeving wordt soms ook veel gevraagd in begeleiding van een participant,

zeker in de beginfase. Een mogelijkheid tot aanvraag van subsidie ter compensatie van de interne begeleidingstijd zou daarin een welkome tegemoetkoming kunnen zijn. Het UWV biedt deze mogelijkheid wel, maar gemeenten niet.

Activiteiten en inspanningen

Samenwerkingsverbanden

Detachering

Vanaf het begin is bij de UU besloten om kandidaten eerst (een jaar) te detacheren om daarna het besluit te nemen of iemand in dienst kan treden bij de UU. De verwachting was (en blijkt ook te zijn) dat dit de eerste stap om kandidaten te laten starten vergemakkelijkt.

Hiertoe is de samenwerking aangegaan met [BIGA Groep](#), een in Zeist gevestigde voormalige sociale werkplaats/ sociaal maatschappelijk ondernemer. De samenwerking met BIGA heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan uniformering van processen, borging en kwaliteit van begeleiding & ontwikkeling en onboarding. In tweede instantie is ook een samenwerking aangegaan met [UW Holding](#) in Utrecht, ook een voormalig sociale werkplaats. De periode van detachering was eerst 23 maanden maar is voorjaar 2018 teruggebracht naar maximaal 1 jaar verdeeld over 2 periodes van 6 maanden. Detachering levert het volgende op: tijdrovende aanvragen subsidies en formulieren wordt de UU uit handen genomen waardoor de focus gelegd kan worden op het creëren van werkplekken en werving & selectie. De detacheerder heeft tevens expertise van de doelgroep. Een derde belangrijke reden is dat detachering drempelverlagend werkt om werkomgevingen over de streep te trekken en het voorkomt "koudwatervrees", want er hoeft niet direct een besluit genomen te worden over het in dienst nemen van een potentiële kandidaat.

Werkgeversservicepunt (WSP)

De UU heeft een vaste en dedicated contactpersoon bij het WSP Utrecht. Deze kan ook bemiddelen bij het regelen van (subsidie)aanvragen. Bovendien is het WSP een goede bron voor het aandragen van potentiële kandidaten. De contactpersoon is zeer behulpzaam bij het beantwoorden van ingewikkelde vragen over wet & regelgeving. Twee keer per jaar vindt een groter afstemmingsoverleg plaats van detacheerders, WSP Utrecht en overige WSP's in de arbeidsmarktregio Utrecht Midden en dedicated arbeidsdeskundige UWV. Dit overleg is erop gericht processen te stroomlijnen en elkaars werkwijzen en uitgangspunten te leren kennen en begrijpen.

De Normaalste Zaak (DNZ) & Ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK)

De UU is deelnemer in de proeftuin [Partnerships voor meer banen](#), geïnitieerd door DNZ en BZK. Uniek aan de proeftuin van de UU, Springplank geheten, is dat hierin in gezamenlijkheid en als partners de samenwerking wordt aangegaan met meerdere facilitaire dienstverleners (7) om banen te creëren voor de doelgroep banenafpraak. Door de samenwerking kunnen takenpakketten worden gevormd vanuit verschillende werkgevers en gebundeld tot volwaardige en duurzame banen. Een Strategisch kader is inmiddels opgesteld wat nadrukkelijk ook een ontwikkeldocument is. Voor de pilotfase is afgesproken om 8 werkplekken te creëren waarvan 4 als buitenwachten orde & netheid zijn ingevuld en de invulling van de overige 4 spoedig volgt. Het voorbeeld van de UU proeftuin is opgenomen in de handreiking [Partnership en inkoopkracht: Een stappenplan voor overheid en markt om samen meer banen voor mensen met een arbeidshandicap te realiseren](#) (pp. 45-48). De UU en Asito zijn in gesprek met de gemeente Utrecht, wethouder Werk en Inkomen, om hun medewerking aan de proeftuin te stimuleren en de juiste randvoorwaarden te scheppen (bv. subsidie voor interne begeleiding).

UU, Asito (schoonmaak) en praktijkonderwijs

In het project [Ingeschakeld](#) worden 4 leerlingen uit het praktijkonderwijs (Pouwercollege, Utrecht) een tweejarige leerwerkstage aangeboden. De leerlingen lopen stage bij Asito en hebben een stageovereenkomst met de UU waardoor ze bij de UU meetellen voor het te behalen quotum. Aan het einde van de stageperiode gaan de leerlingen op voor het schoonmaakdiploma en ontvangen een [Boris certificaat](#) en betreden zo de arbeidsmarkt met startkwalificaties. Van de eerste groep leerlingen die in 2017 zijn gestart is één werkzaam bij de UU (facilitair ondersteuner) en één bij Asito (schoonmaker). In 2019 is de derde groep leerlingen gestart. Alle partijen zijn enthousiast en zetten de samenwerking voort.

USP inclusief

Vanuit het uitgangspunt dat de 3 grootste werkgevers op het Utrecht Science Park (USP): UMCU, HU en UU gezamenlijk ± 450 extra banen moeten creëren voor de doelgroep banenafpraak, is het USP inclusief project gestart met subsidie vanuit SoFoKleS, mede om te bezien of dit ook op andere

campussen mogelijk zou zijn. De inventarisatiefase is begin 2018 afgerond waarna een voorstel voor een vervolgpriject en implementatiefase is gedaan. Een projectleider heeft de mogelijkheden verder verkend, waarbij het project fietsvoorziening het meest geschikt lijkt om in gezamenlijkheid op te pakken, waarbij dat in eerste instantie bij de verschillende instellingen anders vorm krijgt. De projectleider heeft zijn eindrapport opgeleverd. Mede door enkele wisselingen in directeursposities is de effectiviteit van het samen op trekken van de drie instellingen wat beperkt. De UU zal nu eerst met de resultaten van het rapport zelf aan de slag gaan.

Netwerken en delen kennis en ervaring

Voor de uitwisseling van ervaringen, *best practices* en kennis is deelname aan netwerken en specifieke bijeenkomsten over de Participatiewet en banenafpraak van essentieel belang. De UU is actief deelnemer aan het SoFoKleS netwerk van Universiteiten en deelt hier geregeld *best practices*. In 2019 was de UU host en werd de bijeenkomst gecombineerd met een i.s.m. DNZ georganiseerde kennisbijeenkomst over Inclusief HRM-beleid. Buiten de bijeenkomsten van Universiteiten om is er veelvuldig contact en uitwisseling met andere Universiteiten m.n. de TU en RUG.

De UU is tevens actief deelnemer aan de netwerken Wet & regelgeving en Kennisdeling van de 99 van Utrecht (DNZ). Dit jaar worden deze netwerken niet langer door DNZ ondersteund, maar de lokale werkgevers vinden de netwerken belangrijk en zetten deze zelfstandig en met ondersteuning vanuit de UU (departement USBO) voort.

Op verzoek verleent de UU regelmatig haar medewerking aan onderzoeken. Dit jaar is de UU uitgebreid geïnterviewd voor een onderzoek in opdracht van de Utrechtse Werktafel, nam de UU deel aan een sessie vanuit CNV-jongeren over aanpassing van de Harrie training met interactieve e-learning modules, en eind 2019 aan een onderzoek in opdracht van het UWV over toepassing van de functiecreatie methodiek. Ook deelt de UU haar kennis en ervaring t.b.v. aanpassingen in de wet & regelgeving. De UU was actief deelnemer aan de door DNZ georganiseerde Hackaton: Hack de Quotumwet (07-10-2019) om randvoorwaarden en moties op te stellen voor de intenties van SZW voor aanpassing van de quotumwet (o.a. bonus/malusregeling).

Duurzame inbedding in UU organisatie

Onboarding

Ondanks dat participanten het eerste jaar bij de UU worden gedetacheerd vanuit een van de partners, is het streven dat ze vanaf het begin af aan onderdeel zijn van de organisatie. Participanten zijn onderdeel van de werkomgeving, gaan mee op afdelingsuitjes en ontvangen een kerstpakket van de UU.

Om participanten in een grote organisatie als de UU op weg te helpen, is in samenwerking met een detacheringspartner en de inclusiecorrespondenten van de UU een introductieboekje ontwikkeld: *Hoe overleef ik op de Universiteit Utrecht?, Alle informatie die jij als werknemer bij BIGA nodig hebt om van start te gaan bij de Universiteit Utrecht*. Onderwerpen die hierin worden behandeld zijn o.a.: UU organisatie, UU kernwaarden, stappenplan plaatsing, arbeidsvoorwaardelijke regelingen, Loonwaardemeting en Individueel Ontwikkelingsplan (IOP), jobcoach, aanvragen van hulpmiddelen, wat wil je bespreken met collega's (t.a.v. beperking/specifieke behoeften), (aangepaste) opbouw van de werkdag, alles wat de Universiteit te bieden heeft aan faciliteiten o.a. op gebied van ontwikkeling (Development Guide) of voorzieningen als de bibliotheek, botanische tuin en Universiteitsmuseum en bijv. bestaande netwerken.

Voor participanten worden aparte en gerichte activiteiten georganiseerd. Tijdens speciale lunches kunnen participanten elkaar ontmoeten en wordt bijv. een bezoek gebracht aan de botanische tuinen. Tevens worden speciale workshops georganiseerd op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling of met een link naar een bestaande voorziening van de UU, zoals over vitaliteit. Participanten worden gestimuleerd gebruik te maken van het reguliere opleidingsaanbod binnen de UU, zoals van de ITS Academy (o.a. Excel, Outlook trainingen), een opleidingsprogramma voor secretaresses van een jaar bestaande uit meerdere modules, BHV of VCA trainingen. Een overzicht van het reguliere aanbod van trainingen dat mogelijk interessant is voor participanten, is opgesteld.

De ervaring leert dat het voor participanten moeilijk zoeken is in de interne Development Guide. Dit overzicht is ook verstrekt aan de (externe) jobcoaches zodat zij participanten hierop gericht kunnen wijzen. De externe jobcoaches hebben zelf geen toegang tot het aanbod van de UU op intranet zodat met dit overzicht weer een hiaat in onboarding is gedicht.

Een netwerk voor participanten van de UU en het UMCU: [Netwerk USP inclusief](#) is in oprichting. Activiteiten voor participanten zijn al toegankelijk voor participanten van beide organisaties. Het

netwerk voor en door participanten heeft onlangs een aanvraag bij het UU [Stimuleringsfonds diversiteit en inclusie](#) toegekend gekregen. Het netwerk heeft als doel: empowerment, persoonlijke en professionele ontwikkeling. Naast de al bestaande activiteiten, wordt een besloten facebookgroep ingericht en netwerkbijeenkomsten georganiseerd om elkaar te ontmoeten, uitwisseling van ervaringen, tips of advies.

Voor het komende jaar staat de ontwikkeling en organisatie van aparte en specifieke introductiebijeenkomst voor nieuwe participanten op de actielijst. De bijeenkomst zal beter aansluiten bij de behoeften van participanten zoals: kleinschalig, alleen info die voor participanten van belang is, prikkelarme omgeving, gelegenheid tot ontmoeten van andere participanten werkzaam bij de UU.

Tevens zal een participant als laagdrempelig en toegankelijke vraagbaak voor participanten worden aangesteld. Participanten kunnen hierbij terecht over specifieke vragen over de UU of vragen over gevolgen voor toeslagen bij wijziging van inkomen. T.a.v. de laatste adviesvragen zal het eerder gaan om een verwijs- en meedenkfunctie.

Borging begeleiding

Tijdens de periode van detachering worden participanten begeleid door een jobcoach van de detacheerder. Wanneer een participant al een jobcoach heeft wordt met een warme overdracht de overstap gemaakt naar de jobcoach van de detacheerder. Het team van jobcoaches raakt steeds meer bekend met de organisatie en kan hiermee ook beter bemiddelen en voorzien in de behoeften van de participant en leidinggevende en begeleiding op de werkvloer. Intervisiebijeenkomsten van de jobcoaches en de projectleider van de UU vinden 4 x per jaar plaats. Hier vindt uitwisseling plaats over casussen, nieuwe ontwikkelingen bij de UU en signalen vanuit de jobcoaches naar het projectteam.

Vanaf het begin af aan zijn in-company [Harrie trainingen](#) (CNV-jongeren) georganiseerd voor leidinggevend en begeleiders van een participant. De eerste training was gefinancierd met een SoFoKleS subsidie en vervolgens vanuit het UU-budget. Het afgelopen jaar zijn 4 trainingen georganiseerd waarmee 45 UU-collega's zijn toegevoegd als gecertificeerd intern begeleider. De trainingen worden zeer gewaardeerd door de deelnemers (gemiddelde eindscore 8,0 – 8,5) waarbij onderlinge uitwisselingen van ervaringen als meerwaarde wordt gezien. Ook dit jaar wordt het aanbod van de Harrie trainingen gecontinueerd. Voorjaar 2020 vindt, op veler verzoek, voor de eerste keer een intervisie- en terugkombijeenkomst voor begeleiders en leidinggevend van participanten plaats. Naast een inhoudelijk en verdiepend onderdeel is er ruimte voor intervisie in kleinere groepjes. Op grond van de ervaringen van deze pilot wordt dit initiatief gecontinueerd.

De informatievoorziening naar leidinggevend en begeleiders op de werkvloer kan nog verbeterd worden. Een eerste actiepoint is daartoe de intranetpagina's uit te breiden met een speciale pagina voor een werkomgeving die de intentie heeft een werkplek te creëren.evens komt er een aparte pagina voor begeleiders en leidinggevend met specifieke informatie en tools die hen in de begeleiding kan helpen.

Resultaten

Op 31 december 2019 zijn in totaal 108,5 fte (van 25,5 uur) banen gerealiseerd voor mensen uit de doelgroep. Daarmee is de wettelijke quotum doelstelling voor 2019 van 182 fte banen niet gehaald. Ten opzichte van het gestelde quotum is er een tekort van 73,5 fte te realiseren plaatsingen. Banen gecreëerd in de projecten Ingeschakeld en Proeftuin zijn in het behaalde resultaat meegerekend. Banen gecreëerd met SROI afspraken zijn (nog) niet opgenomen.

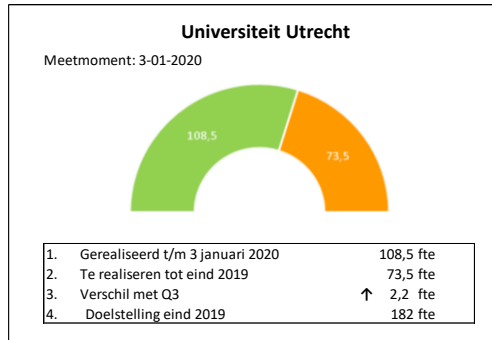
Het behaalde resultaat van 108,5 fte is als volgt onder te verdelen: 26,9 fte hiervan is reguliere instroom via reguliere vacatures. Daarnaast is 31,3 fte ingestroomd via de speciaal gecreëerde participatiebaan werkplekken en vacatures. Van deze 31,3 fte heeft 6,8 fte een aanstelling voor onbepaalde tijd en 24,4 fte voor bepaalde tijd bij de UU. Het is te voorzien dat het aantal participanten in UU dienst en het aantal met een aanstelling voor onbepaalde tijd dit jaar en de komende jaren zal toenemen.

Bijlage: Dashboard Participatiewet Q4 2019

Dashboard Participatiewet Q4 2019

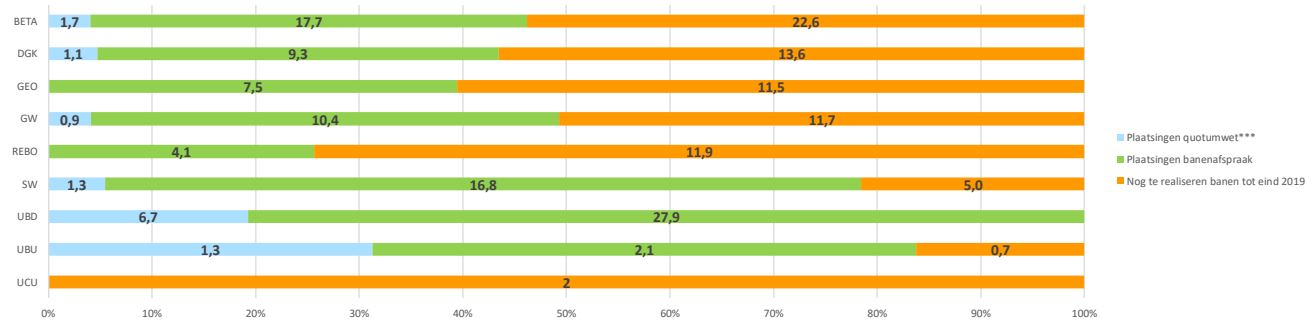
Doelstelling UU	Aantal te creëren banen	Cumulatief
2014	14 fte	14 fte
2015	14 fte	28 fte
2016	14 fte	42 fte
2017	14 fte	56 fte
2018	108 fte	*164 fte
2019	18 fte	182 fte
2020	25 fte	207 fte
2021	17 fte	**224 fte
2024		**272 fte

Doelstelling per faculteit/dienst eind 2019 / 2020:	
Bèta	42 / 49 fte
Diergeneeskunde	24 / 27 fte
Geowetenschappen	19 / 22 fte
Geesteswetenschappen	23 / 26 fte
Recht, Economie, Bestuur, Organisatie	16 / 19 fte
Sociale Wetenschappen	23 / 25 fte
Universitaire Bestuursdienst	29 / 33 fte
Universiteitsbibliotheek	4 / 4 fte
University College Utrecht	2 / 2 fte



Aantal participanten werkzaam t/m 3 januari 2020	
In dienst UU regulier	26,9 fte
In dienst UU Participatie-budget	31,3 fte
Detachering vanuit BIGA en UW	37,4 fte
UU dienst/gedetacheerd voor 1-1-2013	12,9 fte
Aantal medewerkers	124
1fte = 25,5	

Behaalde fte 2019	Q1	Q2	Q3	Q4
Bèta	20.1	22.6	19.6	19.4
DGK	6.6	9.0	10.9	10.4
GEO	6.2	5.2	7.6	7.5
GW	7.6	9.3	10.9	11.3
REBO	0	0.9	2.5	4.1
SW	14.6	16.9	19.1	18.1
UBD	25.4	26.6	32.3	34.5
UBU	3.3	3.3	3.4	3.4
UCU	0	0	0	0


Kwalitatieve ontwikkelingen:

- S.v.z. Proeftuntraject: Pilot buitenwachten/toezichthouders is gestart met 4 medewerkers en wordt geëvalueerd. Proeftuin is: Partnerships voor meer banen om met ondersteuning van Min. van Binnenlandse Zaken en De Normalste Zaak en meerdere facilitaire inkooppartijen banen te creëren voor de doelgroep Participatiewet en bij te dragen aan een Inclusieve UU.
- Een gesprek met de Wethouder en directeur Werk en Inkomens gemeente Utrecht heeft plaats gevonden om t.b.v. de Proeftuin de juiste omstandigheden en voorzieningen te bewerkstelligen en de gemeente hierin als partner te laten fungeren. Een vervolgspraak vindt in maart plaats.
- USP Inclusief (samenwerking Uithof: UU, UMCU en HU) akkoord van de stuurgroep voor de uitvoeringsfase: fiets voorzieningen
- Nieuwe trainingen voor begeleiders/leidinggevenden op de werkvloer gepland op 28 jan. & 10 mrt. en 26 mrt. & 23 april 2020
- Tevens op veler verzoek een terugkombijeenkomst gepland voor gecertificeerde begeleiders/leidinggevenden op 12 mrt. voor intervisie en nascholing
- Een participantennetwerk van UMCU en UU is in oprichting en heeft een subsidie van € 3000 ontvangen van het UU Diversiteitsfonds om het netwerk de komende 2 jaar te versterken.

NB. De overheid en sociale partners (werkgeversverenigingen en vakbonden) sloten in april 2013 een sociaal akkoord voor het creëren van werk voor mensen met een arbeidshandicap. De UU creëerde de eerste werkplekken in april 2016. Dit overzicht geeft de behaalde resultaten weer tot en met 3 januari 2020

* De verhoogde doelstelling voor de UU is het gevolg van de instelling van de quotumwet voor de overheid & semi-overheidsorganisaties vanaf 01-01-2018.

** Aanname gebaseerd op totaal fte van de UU begin 2020.

*** Plaatsingen van vòòr 01-01-2013, deze plaatsingen tellen niet mee bij de activering van de Quotumwet

Kwalitatieve inventarisatie Universiteit Twente

Rapportage inspanningen quotumwet

Universiteit Twente

Netty Kollen (geen projectleider)

Beknopte beschrijving van het universitaire beleid (deel uit het Diversiteit & Inclusiebeleid (D&I))

De Universiteit investeert veel in toenemende diversiteit met betrekking tot geslacht en internationale achtergrond. De nadruk ligt op diversiteit, maar inclusie blijft achter. De diversiteitswebsite van de UT informeert over genderdiversiteit en naast verwijzingen naar genderdiversiteitsnetwerken, ontbreekt informatie over ander beleid ter bevordering van inclusie.

Diversiteit en inclusie omvatten meer dan de kenmerken geslacht en culturele achtergrond. Volgens de D & I-literatuur zijn op dit moment verschillende focusgroepen geen expliciet onderwerp van het beleid en de praktijken van de UT op het gebied van D&I, zoals LGBTQ, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en oudere werknemers.

Voor de volgende groepen moet meer aandacht komen in ons diversiteit- en inclusiebeleid:

- Verschillende medewerkers met een LGBTQ + achtergrond geven blijk behoefte te hebben van een collectieve stem en de wens om ondersteuning van het topmanagement (directie) te ontvangen. Het doel van dit laatste is tweeledig: de organisatie zal ondersteuning kunnen krijgen voor haar D & I-beleid en -praktijken gericht op LGBTQ + en geeft een duidelijk signaal over de gelijkheid en erkenning van LGBTQ + -mensen.
- De Participatiewet verplicht organisaties die meer dan 25 mensen in dienst hebben om een aantal mensen met een arbeidsbeperking in te zetten (een percentage van hun totale aantal werknemers). Tot nu toe is de UT ver verwijderd van het bereiken van het doel. Bovendien ontbreekt kennis over de verwachtingen en behoeften van huidige werknemers die tot deze groep behoren.
- Het aantal oudere werknemers neemt toe, naast het ziekteverzuim onder werknemers van 60 jaar en ouder. Daarom moeten beleidsmaatregelen en werkwijzen gericht zijn op het verbeteren van de gezondheid en het welzijn van oudere werknemers, inclusief hun duurzame inzetbaarheid. Uit het welzijsonderzoek van de UT blijkt dat oudere werknemers minder tevreden zijn met bepaalde werkomstandigheden dan hun jongere collega's. Beleid en werkwijzen zijn nodig die de perspectieven van oudere belanghebbenden omvatten.

Activiteiten en inspanningen

Welke initiatieven zijn er genomen:

2014 - 2016

- Afspraken met Werkplein inzake expertise en onderzoek
- Landelijke overleggen universiteiten Participatiewet
- Conceptbeleid opgesteld
- Presentaties HR-kolom en Universitaire Commissie Bedrijfsvoering
- Overleg bij faculteiten TNW, CTW, EWI
- Brainstormsessies met mogelijkheden (jobcarving of nieuwe taken)
- Functieboek voor de Doelgroep naar contactpersonen faculteiten en diensten

UNIVERSITY OF TWENTE.

- Overleg Asito over social return
- Secretaresseoverleg diensten Spiegel – uitleg Participatiewet - jobcarving
- Vervolgoverleg secretaresses gebouw Vrijhof

2017 - 2019

- Onderzoek en rapportage vakspecialisten UWV
- Overleg met Aksept voor leertraject laag of niet opgeleiden
- Overleg regionaal netwerk Participatiewet
- Overleg Onbepert aan de slag
- Doorsturen CV's doelgroepers naar faculteiten en diensten
- Bedrijfsbezoek DCW
- Brainstormsessie UCB met Leonore Niemeijer

Resultaten

Op 31 december 2019 zijn in totaal 16,94 banen gerealiseerd voor mensen uit de doelgroep (incl voor 2013, naast ong 30 mensen via SROI). Daarmee is het wettelijk quotum van 88 banen niet gehaald.

Verwachting is dat door de inzet van de D&I afdeling er een grote boost gegeven kan worden aan het wettelijk quotum.

Plan van aanpak project Participatiebanen

Vrije Universiteit



Stuurgroep Participatiebanen

26 mei 2020

Vastgesteld op 2 juni 2020

Inhoudsopgave

1	Woord vooraf	3
2	Aanleiding	4
3	Stand van zaken VU	5
4	Doelstelling project Participatiebanen VU	5
5	Onderzoek	6
5.1	Doelgroep	6
5.1.1	Werkgever Servicepunt Groot Amsterdam	6
6	Aanpak Participatiebanen VU	7
6.1	Deelproject Campusdiensten en social return via inkoop dienstverlening	7
6.2	Deelproject Participatie faculteiten	9
6.3	Deelproject Participatie diensten	10
6.4	Deelproject Servicepunt Participatiebanen	10
6.5	(Mogelijke) samenwerkingspartners	12
7	Randvoorwaarden	13
8	Risico's	14
9	Begroting	14
9.1	Financiering participatiebanen	14
9.1.1	Intern verdeelmodel	15
9.1.2	Verplicht opnemen in de begroting	15
9.1.3	Vastleggen in meerjarenplannen	15
9.2	Financiering project	15
10	Beoogde opzet projectorganisatie	16

1 Woord vooraf

Wij nemen met wetenschappelijk en waarden gedreven onderwijs, onderzoek en valorisatie, verantwoordelijkheid voor mens en planeet. Wij leiden studenten en professionals op met kennis van zaken en 'A Broader Mind'. Ons onderzoek is grensverleggend zowel binnen als tussen disciplines. Onze studenten en medewerkers staan als vrije denkers en met aandacht voor diversiteit, zingeving en medemenselijkheid in verbinding met elkaar en de samenleving. Dat is de missie van de Vrije Universiteit Amsterdam.

Vanuit deze missie hecht de VU aan het realiseren van een divers samengestelde studenten- en medewerkers populatie. Binnen de VU moet iedereen kunnen bijdragen aan zowel de VU-doelen als een maatschappij waarin eenieder ertoe doet en hiervoor ook waardering krijgt.

2 Aanleiding

Historie

De regering heeft de ambitie om iedereen in staat te stellen volwaardig mee te laten doen in en bij te dragen aan de samenleving. Voor de meeste mensen is meedoen vanzelfsprekend. Voor een bepaalde groep mensen is meedoen echter niet vanzelfsprekend. De regering wil dat de samenleving ook aan deze groep mensen perspectief biedt. Om dit te realiseren heeft het kabinet in het regeerakkoord afspraken gemaakt over de vorming van één regeling via de participatiewet en over de invoering van een quotum voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Tevens is in het regeerakkoord de ambitie uitgesproken om deze grote onderwerpen op de arbeidsmarkt samen met werkgevers en –nemers op te pakken.

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en de sociale partners afspraken gemaakt over het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers in de marktsector hebben zich garant gesteld om uiteindelijk in 2026, 100.000 banen te hebben gerealiseerd. In aanvulling hierop heeft de overheid zich garant gesteld om vanaf 2014 per jaar 2500 extra banen te realiseren tot in 2024 het maximum van 25.000 banen is bereikt.

Deze afspraken zijn niet vrijblijvend en worden nauwgezet gevolgd of werkgevers deze aantallen ook daadwerkelijk beschikbaar stellen aan mensen met een arbeidsbeperking. Als blijkt dat de werkgevers de afgesproken aantallen niet hebben gerealiseerd dan kan de quotum wet worden geactiveerd.

In 2017 is beoordeeld hoeveel banen de overheidssector tot en met 2016 heeft gerealiseerd. Omdat de sector overheid de afgesproken aantallen niet had gerealiseerd is door de wetgever, na overleg met de sociale partners en de gemeenten, voor deze sector de quotumwet geactiveerd. Deze wet kan in 2020 leiden tot boetes voor de overheidssector indien er in 2019 onvoldoende banen zijn gerealiseerd, – dus ook voor de VU –. Inmiddels is het besluit genomen om het opleggen van eventuele boetes op te schorten tot in elk geval 2022.

Om welke doelgroep gaat het?

Om mee te mogen tellen voor het quotum moet een kandidaat opgenomen zijn in het landelijk doelgroepenregister. Het UWV is belast met het beoordelen of iemand tot de doelgroep behoort en is verantwoordelijk voor het beheer ervan.

Kandidaten worden beoordeeld op de volgende punten:

- Mensen met een arbeidsbeperking die voor arbeidsondersteuning een beroep doen op de gemeente en die naar het oordeel van UWV niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon (WML) te verdienen (dit zijn de mensen die onder de Participatiewet vallen);
- (Ex-)leerlingen vanuit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) of het praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij het UWV;
Mensen met een indicatie Wet sociale werkvoorziening (Wsw);
- Mensen die in de Wajong zitten (ook hoger opgeleiden), tenzij na de herbeoordeling vaststaat dat de Wajonger volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is;
- Mensen vanuit de Wet inschakeling werkzoekende (Wiw-baan) of vanuit het besluit in- en doorstroombanen (ID-baan);

- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

3 Stand van zaken VU

CvB VU heeft in 2016 besloten haar verantwoordelijkheid te nemen ten aanzien van het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking. In november 2016, toen de cijfers voor het eerst up to date waren, had de VU (op basis van 25,5 uur per week) 14,9 fte aan banen volgens de banenafpraak.¹ Sindsdien is het volume gegroeid naar 43,18 fte in Q4 2019. Daarnaast zijn er enkele medewerkers in vaste dienst, die wel in de doelgroep vallen, maar niet meetellen voor de banenafpraak, omdat ze al voor 1-1-13 in dienst waren. Hierdoor komt het totaal op 45,03 fte.

Vanwege de activering van de quotumwet zijn de te behalen doelstellingen 2019 verhoogd van 62 fte uit de banenafpraak naar 106 fte uit de Quotumwet. Als gevolg daarvan mogen ook medewerkers uit de doelgroep die voor 2013 al bij de werkgever in dienst waren meegeteld worden.

Uit bovenstaande ontwikkelingen blijkt dat er wel progressie is geboekt, maar dat dit erg langzaam gaat. Het blijft in ieder geval ver achter bij de eerdere planningen en de afspraken die over 2019 zijn gemaakt, waarbij er 60 banen zouden moeten zijn gerealiseerd.

Gezien het jaarlijks oplopende aantal banen dat de VU vanwege de quotumwet nog moet realiseren is er inmiddels sprake van een grote urgentie en is het tijd om de realisatie projectmatig aan te pakken.

Er is in 2018 een stuurgroep gevormd die sturing geeft aan het projectmatig aanpakken van het realiseren van de gemaakte afspraken. Onder regie van de stuurgroep is er in december 2019 een voorstel voorbereid voor vaststelling van de omvang en de verdeling van het quotum.

In al deze scenario's heeft iedere faculteit en dienst middels een hard quotum zijn eigen verantwoordelijkheid in het creëren van diensten/banen en wordt daarnaast een groot aantal participatiebanen gerealiseerd binnen de te vormen Campusdiensten. Tevens is het voorstel om meer participatiebanen te realiseren door beter gebruik te maken van de inkoopkracht van de VU. Daar waar mogelijk zal in de komende aanbestedingstrajecten de standaard eis in het programma van eisen opgenomen worden om een percentage van de personeelskosten in te vullen met medewerkers uit de doelgroep.

4 Doelstelling project Participatiebanen VU

De VU heeft de wettelijke verplichting om voldoende arbeidsplaatsen in te vullen met participatie medewerkers. Het project participatiebanen VU heeft als doelstelling om de opgelegde quota voor participatiebanen te realiseren en de te ontwikkelen werkwijze voor participatiebanen duurzaam in te bedden in de organisatie.

¹ Op basis van het doelgroepregister van het UWV en inhuur via Randstad Participatie(Fietscoaches) gestart vanaf 1-1-2013.

5 Onderzoek

5.1 Doelgroep

Uit onderzoek is gebleken dat het opleidingsniveau van de grootste groep potentiële kandidaten uit het doelgroep register varieert van geen voltooide opleiding tot maximaal mbo-niveau. Het aantal in het doelgroep register opgenomen hoogopgeleide kandidaten (hbo of WO-niveau), bedraagt maar 4%. Het verdient dus aanbeveling om een hoger quotum bij de ondersteunende dienst te realiseren waar mogelijk een groter aandeel geschikte werkzaamheden aanwezig is.

Uit recente cijfers aangeleverd door het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam komt een iets positiever beeld naar voren voor deze regio nl.:

- VMBO 60%
- MBO 30%
- 10% is hoger geschoold

5.1.1 Werkgever Servicepunt Groot Amsterdam

De verantwoordelijkheid voor de ondersteuning van werkgevers is vanuit de rijksoverheid belegd bij gemeentes. De gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, De Ronde Venen en Uithoorn zijn hiervoor een samenwerkingsverband aangegaan met UWV, Pantar en AM match. Dit heeft geleid tot het Werkgever Servicepunt groot Amsterdam (het WSP). Het WSP heeft als doel om samen met werkgevers meer arbeidskansen realiseren. Daarom helpen zij werkgevers om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Voor de VU is met het WSP reeds een samenwerking opgestart. Deze heeft tot nu toe tot de volgende concrete ondersteuning geleid:

<i>Ondersteuning</i>	<i>Wat houdt het in?</i>	<i>Passend voor de VU?</i>
<i>Jobcoaching</i>	Nagenoeg alle participatiemedewerkers kunnen beroep doen op de ondersteuning van een jobcoach. Vaak hebben kandidaten al een vorm van ondersteuning vanuit de gemeente voordat zij bij de VU in dienst komen. Om te voorkomen dat er vele verschillende jobcoaches worden ingezet die weinig tot geen kennis hebben van de VU als werkgever heeft de gemeente Amsterdam een dedicated jobcoach beschikbaar gesteld. Hiermee worden de lijnen tussen alle partijen zo kort mogelijk, wat de efficiëntie ten goede komt. Bovendien kent de jobcoach de wegen binnen de gemeente Amsterdam goed en kan deze de VU bij het aanvragen van subsidies behulpzaam zijn.	<i>JA</i>
<i>Jobcarving</i>	Het is heel goed mogelijk een aantrekkelijke functie samen te stellen die de werkdruk verlaagt op bv. secretariaten, laboratoria, maar ook bij het onderwijzend personeel. Ook hiervoor kan de VU een beroep doen op een door de gemeente Amsterdam beschikbaar gestelde adviseur.	<i>JA</i>
<i>Contactpersoon bij WSP</i>	Omdat er vele partijen die op je pad komen vóór en gedurende het dienstverband van een participatie medewerker heeft de VU een contactpersoon toegewezen gekregen. Zij kan fungeren als tussenpersoon naar het UWV, binnen het WSP maar ook naar gemeenten die buiten het WSP vallen.	<i>JA</i>
<i>Samenwerking met Sociaal Werkkoepel Amsterdam</i>	De VU is tevens partner van de "Sociaal Werkkoepel Amsterdam". Deze netwerkorganisatie is samengesteld uit bedrijven, sociale firma's, maatschappelijke organisaties en de gemeente Amsterdam met als doel om meer Amsterdammers met een arbeidsbeperking of verminderde	<i>JA</i>

	loonwaarde passend en duurzaam werk te bieden. Zie voor meer informatie: https://sociaalwerkkoepelamsterdam.nl/wie-zijn-wij . Ook vanuit deze organisatie is een projectmanager aan de VU toegewezen.	
<i>Projectteam</i>	Ten behoeve van de optimale ondersteuning en samenwerking met bovenstaande partijen is een projectteam samengesteld die elke 6 tot 8 weken bijeenkomt. Dit team wordt voorgezeten door de VU projectleider of –manager en komt op initiatie van deze functionaris bijeen.	JA
<i>Convenant</i>	Om de samenwerking te versterken en meer gewicht te geven kan overwogen worden een convenant tussen de VU (College van Bestuur) en de gemeente Amsterdam af te sluiten. Indien er gekozen wordt voor een samenwerking met bijvoorbeeld een organisatie als Pantar dan kan deze ook een onderdeel zijn van het convenant. Ondertekening door faculteits- en dienstdirecteuren behoort ook tot de mogelijkheden. De projectmanager van de Sociaal Werkkoepel Amsterdam fungeert hiervoor als contactpersoon.	JA

6 Aanpak Participatiebanen VU

Om de VU-doelstellingen voor participatiebanen in 2020 en verder te realiseren wordt een implementatietraject opgezet wat bestaat uit de volgende deelprojecten:

- Campusdiensten en social return via inkoop dienstverlening
- Deelproject participatie bij faculteiten
- Deelproject participatie bij diensten
- Deelproject VU Servicepunt Participatiebanen

Hieronder wordt per deelproject de aanpak beschreven.

6.1 Deelproject Campusdiensten en social return via inkoop dienstverlening

Binnen het deelproject Campusdiensten zal 50 fte worden gerealiseerd. Vanwege de aard van de werkzaamheden is het aannemelijk dat de ondersteunende diensten eenvoudiger extra functies kunnen creëren die passend zijn voor een (groot) deel van de doelgroep. Te denken valt aan archiefwerkzaamheden, ondersteunende IT taken, extra facilitaire taken zoals schoonmaakwerkzaamheden, logistieke werkzaamheden ect.

Bij dit deelproject wordt onderzocht of de aanpak van de UvA en UU toepasbaar is op de VU Campus en -context. In de periode maart-april 2020 wordt dit nader uitgewerkt om zo in augustus 2020 de eerste participatiebanen binnen Campusdiensten te kunnen realiseren. In de uitwerking wordt ook meegenomen waar (langjarig) de verantwoordelijkheid voor Campusdiensten ligt.

Ophanging in de lijnorganisatie is afhankelijk van de aard van de werkzaamheden in het deelproject campusdiensten. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling hier een aparte, los van de lijnorganisatie staande, eenheid van te maken, onder te brengen binnen de reguliere lijnorganisatie VU.

Social Return

Onderdeel van het project campusdiensten is ook het committeren van contractpartners van de VU.

Een deel van de participatiebanen is ook te realiseren via de samenwerking met contractpartijen voor met name dienstverlening bij de VU (denk bv. aan schoonmaak of catering). Voorgesteld wordt om standaard bij aanbestedingen in het programma van wensen een set wensen op te nemen over de inzet van participatiemedewerkers. Dit aspect zal dan een rol krijgen in de beoordeling van inschrijvers in aanbestedingstrajecten.

Iedereen moet volwaardig kunnen meedoen in de samenleving. Daarom vraagt de VU aan haar opdrachtnemers om iets sociaals terug te doen. Dit noemen we social return. We willen meer kansen creëren voor kwetsbare inwoners. Naast het bieden van werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, kan dit ook door bij te dragen aan de diversiteit op de VU campus.

Het opnemen van een wens in aanbestedingsprocedures heeft de voorkeur boven het opnemen van een eis. Het commitment en onderscheidende karakter in positieve zin voor bedrijven is aan te bevelen. Omdat het toekomstbestendig integreren in de reguliere dienstverlening en bedrijfsvoering van zowel opdrachtnemer als opdrachtgever wenselijk is, is de voorkeur aanwezig hier een positieve insteek aan te geven.

Via inkoopcontracten worden contractpartners uitgenodigd om, samen met de VU, zich te committeren aan social return m.b.t. participatiebanen waarbij rekening wordt gehouden met een oplopend streefgetal vanwege de aanbestedingskalender en de lopende contractuele verplichtingen. Doelstelling hierbij is om, gefaseerd in 4 jaar tijd toe te groeien van 5 fte naar 25 fte. Dit uitgangspunt dient daartoe onderdeel te zijn van het inkoopbeleid van de VU.

In overleg met Financiën/Inkoop is geconcludeerd dat het opnemen van social return bij de eisen in aanbestedingen vooral nut heeft op het moment dat het grotere aanbestedingen betreft. Dit komt omdat bij deze opdrachten sprake is van een bepaald volume zodat het in te passen is in de dienstverlening. Daarbij komt ook dat de spelers die inschrijvingen op deze grotere aanbestedingen aandacht hebben of kunnen geven aan social return.

Een aandachtspunt bij het opnemen van dergelijke eisen is de monitoring op naleving en de ondersteuning vanuit de opdrachtgever richting de betreffende opdrachtnemer. Voorgesteld wordt om dit punt nader uit te werken in het betreffende deelproject.

Er is overwogen om voor het onderdeel social return/inkoop een aparte werkgroep voor te stellen. Aangezien de betrokken VU medewerkers en eenheden nagenoeg gelijk zijn als bij campusdiensten is hier niet voor gekozen.

Voorstel aanpassing inkoopbeleid VU:

1. Neem in aanbestedingen die Europees worden uitgezet bij dienstverlening standaard de wens op dat een percentage van de aankoopsom ingezet moet worden voor social return / inzet van participatiebanen.
2. Werk, als onderdeel van het deelproject campusdiensten, plannen uit om met huidige en toekomstige contractpartners social return door meer participatiebanen te integreren in de dienstverlening en doe dit op een toekomstbestendige wijze.
3. Betrek bij de uitwerking in het deelproject campusdiensten, de rol vanuit de VU bij het monitoren en ondersteunen van opdrachtnemers van overeenkomsten met een social return component erin.

6.2 Deelproject Participatie faculteiten

Binnen faculteiten ligt de nadruk uiteraard op de primaire taak binnen het Onderwijs- en Onderzoek domein. De uitvoerende/ondersteunende taken zijn tot een minimum beperkt en gecentraliseerd belegd bij de ondersteunende diensten.

Desondanks zijn er wel mogelijkheden te creëren en te benutten binnen de faculteiten. Een open en verantwoordelijke, maar met name een creatieve houding van de bestuurders, afdelingshoofden en HR-adviseurs is hierbij van essentieel belang. Het is daarom aan te bevelen om bij elke faculteit een of meerdere medewerkers vanuit de faculteiten zelf verantwoordelijk te maken om als kwartiermaker/projectleider het voor de faculteit mogelijk te maken om te kunnen voldoen aan hun quotum. Mogelijkheden zijn:

- **Ondersteunende taken:** elke faculteit heeft momenteel een of meerdere afdelingen die uitvoerende taken verricht zoals onderwijsbureaus, technische diensten, laboratoria, afdelings- en bestuurssecretariaten waar mogelijkheden gecreëerd kunnen worden waarmee de werkdruk bij de collega's weggenomen of verminderd kan worden
- **Verlaging van werkdruk:** Het is bekend dat met name het onderwijzend personeel een hoge werkdruk ervaart. Meermalen hebben zij aangegeven dat ze een hoge administratieve last ervaren die zij voorheen niet hadden, omdat deze werkzaamheden bijvoorbeeld door secretariaatsmedewerkers werden uitgevoerd. Het voorstel is om bij één faculteit of in een samenwerkingsverband met meerdere faculteiten, een pilot te starten waarbinnen door middel van jobcarving wordt onderzocht of taken van met name onderwijzend personeel afgestoten kunnen worden en tot een volwaardig takenpakket voor een participatiemedewerker kan worden gevormd.
- **PhD trajecten:** Momenteel is er een aantal participatiemedewerkers werkzaam als PhD. Het voordeel van een PhD traject is dat men vaak solitair onderzoek kan uitvoeren en er geen deadlines (hoeven) te zijn. Deze condities zijn voor een bepaalde groep hoogopgeleide participatie kandidaten, uitgaande van hun beperkingen, aantrekkelijk. Een nadeel is dat de kandidaat een nog hogere opleiding verkrijgt en deze niet direct tot een duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt leidt. Daar staat weer tegenover dat de trajecten een lange doorlooptijd hebben en dit voor kandidaten veel structuur en zingeving kan bieden.

Ter ondersteuning en inspiratie heeft Sofokles al enige tijd geleden een functieboek samengesteld. Deze is te raadplegen via <https://www.vso-werkgevers.nl/banenafpraak/sectorinformatie/sector-wo/nieuws/2018-02-27/nieuw-functieboek>.

Om bovenstaande mogelijkheden te laten leiden tot daadwerkelijke participatiebanen in de faculteiten zullen binnen dit deelproject de volgende activiteiten worden opgezet:

1. **Bewustwordingstraining leidinggevenden en HR-adviseurs faculteiten:** uit de praktijk blijkt dat directeuren van faculteiten en diensten en hun HR-adviseurs een essentiële factor zijn om succesvol meer arbeidsgehandicapten op te nemen in de organisatie. Daarom zal vanuit het project een tweetal inspiratie sessies worden georganiseerd voor juist deze doelgroep. Deze inspiratie sessies zullen worden verzorgd door een of meerdere van onze partners op dit onderwerp.

Idealiter heeft men na deze sessies een realistisch beeld van de doelgroep, hun achtergrond en mogelijkheden. Naar verwachting is men na deze sessie en die hierin verkregen informatie geïnspireerd en in staat om mogelijkheden te spotten en/of te creëren binnen de eigen eenheid, in samenwerking met een andere eenheid of initiatieven VU breed.

2. **Gespreksrondes om concrete afspraken te maken:** vanuit de projectleiding zal (voor zover dit nog niet is gebeurd) een rondgang langs de diensten en faculteiten worden georganiseerd. Tijdens deze meeting zal naast het quotum van de eenheid besproken worden waar men binnen de eenheid mogelijkheden ziet en waar de behoefte aan ondersteuning ligt.
3. **Beleggen verantwoordelijkheid per faculteit:** de ervaring van de afgelopen jaren heeft geleerd dat het begeleiden van de eenheden bij het realiseren van meer plaatsingen een tijdrovende taak is. Het onderwerp moet regelmatig binnen de verschillende gremia voortdurend onder de aandacht worden gebracht. Daarom is het van groot belang dat de eenheden een (bij grotere faculteiten mogelijk meerdere) “trekker(s) of kwartiermaker(s)” uit de eigen geledingen hiervoor aanwijst.

6.3 Deelproject Participatie diensten

Bij de ondersteunende diensten zijn er, gezien de aard van de werkzaamheden, meer kansen om functies te creëren die passend zijn bij het opleidings- en ervaringsniveau van de grootste groep kandidaten uit de doelgroep. Om dit te laten leiden tot daadwerkelijke participatiebanen binnen de diensten zullen binnen dit deelproject de volgende activiteiten worden opgezet:

1. Bewustwordingstraining leidinggevend en HR-adviseurs faculteiten, gelijk aan de hierboven beschreven aanpak voor de faculteiten.
2. Gespreksrondes om concrete afspraken te maken gelijk aan de hierboven beschreven aanpak voor de faculteiten.
3. Beleggen verantwoordelijkheid per dienst.

6.4 Deelproject Servicepunt Participatiebanen

Met het inrichten van een Servicepunt Participatiebanen ondersteunt de VU doelstelling voor participatiebanen. Vanuit het servicepunt wordt de volgende diensten verleend:

1. **Administratieve ondersteuning:** om werkgevers te ondersteunen bij het behalen van de doelen, is er een aantal praktische zaken neergelegd bij het UWV en/of de gemeenten. Zo is het UWV belast met het beoordelen of iemand behoort tot de doelgroep van de banenafpraak en beheren zij het doelgroep-register. Daarnaast zijn zij de uitvoerende instanties voor het verkrijgen van subsidies en compensaties. De uitvoering van deze regelingen ligt bij de gemeente waar de kandidaat woonachtig is. Uit ervaring is gebleken dat dit een zeer tijdrovende aangelegenheid is. Het is echter voor de VU en eenheden wel aantrekkelijk om gebruik te maken van deze regelingen. Tot op heden is deze tijdrovende taak niet goed belegd binnen de VU-organisatie. Met name voor de HR-adviseurs van de eenheid waar de participant komt te werken, is dit een tijdrovende taak, waarvan men zich met recht afvraagt of deze taak bij hen op de juiste plaats ligt.
Er is momenteel wel een (lichte) vorm van ondersteuning bij de HR- servicedesk maar deze is nog niet optimaal ingeregeld. Omdat deze ondersteuning van essentieel belang is bij het realiseren van de doelstellingen voor de VU, moet er een heldere workflow worden ingericht waarbij duidelijk is waar de verschillende verantwoordelijkheden zijn belegd.
Ook moet worden voorzien in de benodigde scholing voor de uitvoerende HR-medewerkers. Het verdient aanbeveling dat de dienst HRM hiervoor voldoende middelen en capaciteit vrij maakt en dit als apart deelproject inricht.
2. **Inzet HR-adviseurs:** uit ervaring is gebleken dat bij het realiseren van meer banen voor en plaatsingen van participatie medewerkers de inzet van de HR-adviseur onontbeerlijk is. Zij kunnen een stimulerende en ondersteunende rol bieden aan de (dienst-) directeurs,

afdelingshoofden en overige leidinggevenden. Het is belangrijk dat de HR-adviseurs worden geïnformeerd over hun gewenste en benodigde inbreng. Het is daarnaast noodzakelijk dat zij o.a. door de projectleiding hierin worden geëquipeerd.

3. **Informatievoorziening:** er is veel informatie beschikbaar die nuttig is voor de organisatie maar deze is nog niet op een overzichtelijke wijze ontsloten. Er is reeds een voorzichtige stap gezet op VUnet maar er is op dit gebied nog grote winst te behalen. Het is raadzaam hiervoor zo spoedig mogelijk capaciteit voor vrij te maken om de organisatie hier grote behoefte aan heeft.
4. **Harrie training:** het is vanzelfsprekend dat de aansturing van een participant een andere werkwijze vereist om het werken voor hen mogelijk te maken. Dit vraagt om ondersteuning. Omdat een leidinggevende in de regel weinig tot geen ervaring heeft met het begeleiden van participanten, biedt de Gemeente Amsterdam hiervoor de “Harrie training” aan waar begeleiders in 2 dagen de do’s en de don’t’s leren om het werken met de doelgroep tot een succes te maken. Het is raadzaam om in 2020 deze, eventueel voor de VU aangepaste training, in te kopen en aan te bieden aan alle leidinggevenden, teamleiders en dagelijks begeleiders. Een bijkomend voordeel is dat de dagelijks begeleiders van de participanten elkaar en van elkaars ervaringen gebruik kunnen maken.
5. **Vacatures:** in tegenstelling tot wat vaak wordt verondersteld mogen bestaande functies ook worden ingevuld door participatie medewerkers. Echter is in de praktijk gebleken dat zij niet snel zullen reageren via de geijkte kanalen. Dit komt omdat als participatie kandidaten worden vergeleken met “normale” kandidaten zij snel het onderspit delven. Dit levert veel teleurstelling op bij de doelgroep. Een mogelijkheid zou zijn om een vacature specifiek aan te merken om ingevuld te worden door een participant. De wet geeft echter aan dat er geen sprake mag zijn van verdringing van een of meerdere groepen kandidaten. Alleen in de situatie van een speciaal voor de doelgroep nieuwe gecreëerde functie, mag een werkgever zich richten op een speciale doelgroep zoals de participant in deze zin is. De wet biedt de mogelijkheid om als organisatie, als er sprake is van een of meer achterstandsgroep(en), een voorkeursbeleid op te stellen. De projectleider zal dit verder onderzoeken en advies aan de stuurgroep geven. Indien de organisatie ervoor kiest dat de VU een beleid voor deze doelgroep wil realiseren dan zal dit door de projectleider in gang worden gezet.
6. **Studenten:** onder de studentenpopulatie van de VU bevinden zich ook mogelijke participatie kandidaten. Vanuit het servicepunt zal aansluiting worden gezocht bij de studentendecanen die als eerste op de hoogte zijn van potentiële kandidaten. Indien mogelijk zal een platform ingericht kunnen worden waar vraag en aanbod op elkaar aangesloten kan worden.
7. **Inkoopkracht:** de afdeling inkoop kan bij het uitzetten van contracten in de markt, de VU contract eigenaren en/of contractmanagers adviseren op basis van geformuleerd (VU-) beleid. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de expertise in het servicepunt. Daarna is het aan de VU-contractmanagers om de met de aanbidders gemaakte afspraken te monitoren en voor de organisatie inzichtelijk te maken.

6.5 (Mogelijke) samenwerkingspartners

Bij de inrichten van de deelprojecten zal ook gekeken worden naar samenwerkingspartners. Onderstaande partijen zijn mogelijke aantrekkelijke partners voor de VU om haar doelstelling ten aanzien van de participatiebanen te behalen. Met een aantal heeft de VU reeds een samenwerkingsverband opgestart.

Stichting studeren en werken op maat: zoals eerder genoemd is het aandeel hoogopgeleide participanten opgenomen in het doelgroep register beperkt. Omdat de VU wel behoefte heeft aan juist deze mensen is de VU vanuit het project een partnerschap gestart met de Stichting “Studeren en Werken op Maat” (SWOM). Deze Stichting zet zich landelijk in voor een inclusieve arbeidsmarkt voor de bijzondere groep hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking. De stichting kan ook specifiek voor en op locatie van de VU een Meet&Greet realiseren. Het advies is om dit drie keer per jaar te organiseren. Voor meer informatie zie: <https://www.studerenenwerkenopmaat.org>

Onbeperkt aan de slag: de VU heeft zich aangesloten bij de Sociale Enterprise “Onbeperkt aan de slag”. Zij hebben de missie om te streven naar een genormaliseerde arbeidsmarkt waar op basis van talent en motivatie werkzoekenden met een arbeidsbeperking voor vol worden aangezien. Deze organisatie verzorgt gedurende het jaar Meet&Greet bijeenkomsten waar werkgevers en kandidaten elkaar kunnen ontmoeten. De VU maakt hier reeds met succes gebruik van. Daarnaast hebben zij veel kennis en ervaring waar werkgevers gebruik van kunnen maken bij het realiseren van hun doelen. Te denken valt aan Inspiratiesessies, voorlichting geven over sociaal ondernemen en het beantwoorden van vragen rondom wet- en regelgeving. Voor meer informatie zie: <https://onbeperktaandeslag.nl>

Randstad Participatie: momenteel maakt een aantal diensten en faculteiten gebruik van Randstad Participatie. Dit onderdeel van Randstad heeft zich gespecialiseerd in het ondersteunen van werkgevers bij het werven, selecteren en ondersteunen van participatie medewerkers. Een groot voordeel is dat zij een deel van de werkzaamheden uit handen nemen zoals het regelen van proefplaatsingen en het verkrijgen van subsidies. Uiteraard berekenen zij hiervoor een fee en is het hoge btw-tarief op deze dienst van toepassing.

Emma at Work: ontstaan vanuit het Emma Kinderziekenhuis/AMC en met ruim 10 jaar ervaring is Emma at Work expert op het gebied van arbeidsbemiddeling voor jongeren met een chronische fysieke aandoening. Emma at Work ondersteunt jongeren in de leeftijd van 15 – 30 jaar, van mbo tot universitair niveau naar vaste, tijdelijke en vakantiebanen. Voor meer informatie zie: <https://www.emma-at-work.nl>

VSNU: in juli 2019 heeft de VSNU de “*Werkagenda Banenafspraken NU*” opgeleverd. Deze agenda komt voort uit het op 11 april 2019 ondertekende bestuurlijk akkoord banenafspraken². Het doel van de werkagenda was tweeledig nl. het inzichtelijk maken de inspanningen en acties van alle universiteiten en om voor 1 januari 2020 per universiteit een plan te maken, met daarin het doel per 1 januari 2022 te voldoen aan het op dat moment geldende wettelijk quotum.

² 2. Op donderdag 11 april 2019 is het bestuurlijk akkoord banenafspraken getekend in het bijzijn van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De aanleiding van dit akkoord was de uitnodiging van het kabinet aan werkgevers van de overheids- en onderwijssectoren om gezamenlijk in gesprek te gaan over de voortgang van de afspraken uit het Sociaal Akkoord¹ en het maken van nieuwe afspraken over dit thema.

7 Randvoorwaarden

Voor een succesvolle implementatie van de participatiebanen aanpak VU zijn onderstaande zaken randvoorwaardelijk:

- **Gedragen door de top/organisatie** : uit het onderzoek bij de universiteiten en de Gemeente Amsterdam is gebleken dat het een absolute noodzaak is dat het onderwerp gedragen wordt door de bestuurlijke laag van de organisatie.
- **Heldere quota en duidelijke belegde verantwoordelijkheid**: uit de ervaringen binnen de VU van de afgelopen jaren is gebleken dat men tot nu toe tamelijk terughoudend is in het afspreken van “harde” quota. De eenheden hebben zich in 2018 wel min of meer geconformeerd aan een streefcijfer voor 2019, maar men ervaart dit in de regel niet als een afspraak waar men zich aan dient te houden en al helemaal niet waar verantwoording over moet worden afgelegd. De VU moet voldoen aan de eisen die vanuit de Quotumwet aan de organisatie worden gesteld. Dat vraagt om een concrete opdracht voor welk quotum elke eenheid verantwoordelijk is voor de komende jaren tot aan 2024.
- **Reële verdeling Quotum**. Vanwege de aard van de werkzaamheden is het aannemelijk dat de ondersteunende diensten eenvoudiger extra functies kunnen creëren die passend zijn voor een (groot) deel van de doelgroep. Te denken valt aan archiefwerkzaamheden, ondersteunende IT taken, extra facilitaire taken ect. Omdat het inrichten van de ondersteuning efficiënter kan als er sprake is van een grotere groep medewerkers die nagenoeg dezelfde taken hebben, heeft dat de voorkeur boven solitaire functies. Hierdoor wordt de impact op het betreffende organisatieonderdeel tot een minimum beperkt.
- **Borging in reguliere werkzaamheden**. De VU dient de inzet van participatiebanen te integreren in de reguliere werkzaamheden van WP en OBP. Enerzijds is dit de beste mogelijkheid om te komen tot een toekomstbestendige borging van een geïntegreerde aanpak, anderzijds moet de inpassing binnen de bestaande financiële kaders van de VU gerealiseerd worden. Structurele inbedding binnen de reguliere werkzaamheden van de VU is dan noodzakelijk.
- **Sturing en monitoring**. Managementinformatie over de realisatie dient geïntegreerd te worden in de reguliere planning & control informatie. Op deze wijze kan het management van eenheden en het CvB de voortgang bij de participatiebanen monitoren en sturing aanbrenge. Door HRM wordt op VU-totaalniveau gemonitord en vanuit de VU brede ondersteunende rol, als onderdeel van het project Participatiebanen VU, via projectorganisatie en lijnorganisatie inbreng gegeven.

Met het CvB besluit om een hard quotum af te spreken voor alle eenheden, zal worden voldaan aan een essentiële voorwaarde om meer banen te creëren voor de doelgroep. Hierdoor kan 2020 e.v. in het teken staan van het daadwerkelijk realiseren van extra banen en staat de (gedeelde) verantwoordelijkheid niet meer ter discussie.

8 Risico's

Risico	Beheersmaatregel
A. Strategische risico's	
Focus op bestuurlijk niveau vast houden gedurende de looptijd van het programma	Toereikende managementinformatie frequent en tijdig ter beschikking stellen, op bestuurlijke agenda plaatsen van relevante issues.
Imagoschade als VU afgesproken aantallen niet realiseert.	Heldere communicatie intern/extern over voortgang en resultaten.
Invloed van het Corona-virus en de daarbij behorende (VU-)maatregelen	Ontwikkelingen monitoren en op basis van actuele ontwikkelingen effecten op inhoudelijke aanpak en planning monitoren en eventuele alternatieven voorstellen aan stuurgroep.
B. Vermijdbare risico's	
Adequate begeleiding binnen VU organisatie van medewerkers geplaatst op participatiebanen.	Beschikbaarheid van adequate ondersteuning vanuit servicepunt.
Gebrek aan urgentie.	Heldere bestuurlijke keuzes en opdrachten.
Doelen:	
<ul style="list-style-type: none"> Er is onwetendheid en onduidelijkheid over de doelen van het project. Er is onduidelijkheid over de resultaten en deelprojecten. 	Voorlichting en kennisdeling, begeleiding vanuit servicepunt.
Inzicht voortgang en status:	
Er is onduidelijkheid over de status, voortgang en globale planning van het project.	Rapportages met actuele managementinformatie aan stuurgroep, opdrachtgever en eenheden.
C. Externe risico's	
Te beperkt aanbod van kandidaten voor participatiebanen	Nauw overleg met betrokken partners en tijdig signaleren van mogelijke knelpunten op dit punt.

9 Begroting

In de nu gepresenteerde cijfers is uitgegaan van de totalen op jaarbasis. In 2020 is sprake van een (her-)opstartfase, bij de nadere uitwerking van de deelprojecten worden de begrotingen geactualiseerd op basis van de reële verwachtingen en haalbaarheid in 2020. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de actuele ontwikkelingen inzake de corona crisis en de daaruit voortvloeiende effecten op de planningen.

9.1 Financiering participatiebanen

De scope van dit deelproject is het inrichten van een verdeelmodel om de kosten evenredig over de gehele organisatie te verdelen. Daarnaast moeten eenheden eenvoudig over de voortgang kunnen rapporteren. Hierbij wordt zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van het bestaande instrumentarium.

9.1.1 Intern verdeelmodel

Het advies is om onder leiding van de controller van de pen-voerende dienst (HRM) een werkgroep samen te stellen met zowel concern control als controllers van diensten en faculteiten. Zij zullen aan de stuurgroep een voorstel doen hoe de verdeling het beste door de gehele organisatie financieel gedragen wordt, waarbij het uitgangspunt is dat hier minimale (extra) werklast uit voortkomt.

9.1.2 Verplicht opnemen in de begroting

Het uitgangspunt van de banenafpraak is dat werkgevers niet alleen méér, maar ook duurzame banen voor de doelgroep realiseert en dat medewerkers uit de doelgroep bij voorkeur uiteindelijk een dienstverband voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen. Dit vraagt om het opnemen van functies of een geormerkt budget in de begroting van de eenheid.

9.1.3 Vastleggen in meerjarenplannen

Een duurzame inzet van participatie medewerkers binnen de VU pleit voor opname in het jaarplan en/op meerjarenplan van de eenheden. Hierin beschrijft de eenheid hoe zij uitvoering gaan geven aan het behalen van hun quotum.

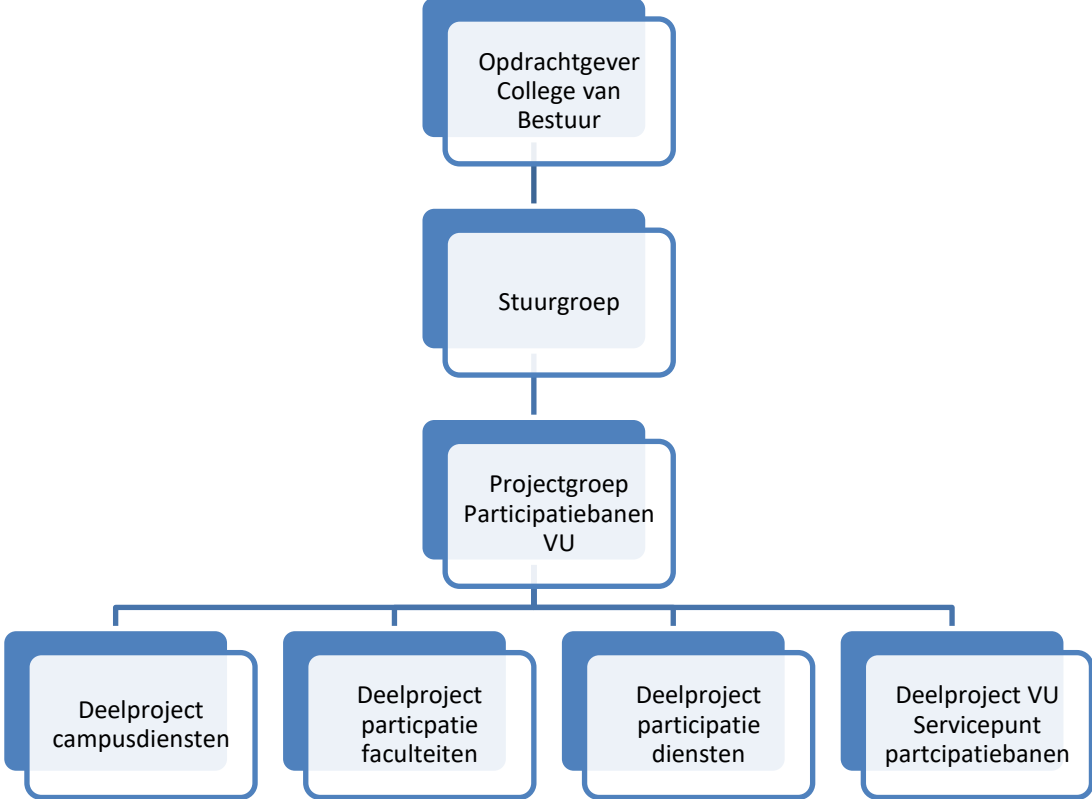
Om de voortgang per eenheid te kunnen monitoren en eventueel tijdig bij te kunnen (bij-)sturen wordt aanbevolen de voortgang als onderdeel op te nemen in de reeds bestaande VU-planning & control cyclus.

9.2 Financiering project

Vanuit het CvB is in eerste instantie jaarlijks een projectbudget toegekend waar HRM het penvoerderschap over voert. Nieuw uitgangspunt in de nu voorliggende aanpak is de structurele inbedding van participatiebanen in de organisatie van de VU. Dit betekent ook dat de financiering normaal geïntegreerd moet worden in de begroting van de VU en de onderliggende faculteiten en diensten.

De in dit Plan van Aanpak beschreven activiteiten die nodig zijn om de doelstelling te halen vragen om additionele projectfinanciering voor 2020 en 2021.

10 Beoogde opzet projectorganisatie





**Wageningen University & Research
geeft invulling aan de
Participatiewet,
op weg naar een inclusieve
werkomgeving
> 2019**

Inleiding	3
1. Samenvatting	5
2. Sense of urgency, situatie WUR.....	6
Aantal participatiebanen en oplopende boete voor WUR.....	6
Huidige stand van zaken Participatiebanen WUR.....	6
Belemmeringen	7
3. Inclusief werkgeverschap & WUR ambities	9
Strategisch Plan WUR.....	9
MVO Beleid WUR	9
Inkoop & Social Return.....	10
HR Beleid WUR.....	10
CAO WU en WR	10
One Wageningen-gedachte	10
4. Voorstel Werk & Leer Centre WUR (W&LC).....	11
Fysieke ruimte en kostenplaats	11
Participatiebanen creëren binnen WUR	11
Doelgroep verbreden.....	12
Doel W&LC	13
Hoofdtaken W&LC.....	13
Huiskamer	13
Prikkelvrije werkomgeving	13
Sluisfunctie & Actieve makelaar.....	14
Vriend(in) van	14
Werving & selectie	14
Functiecreatie	15
Creëren van banen via Inkoop.....	15
Creëren van banen via dienstverlening aan de Campus	15
Begeleiding, coaching & opleiding	15
Vraagbaak & kenniscentrum	16
Financiering dienstverlening.....	16
5. Baten	17
Certificaat PSO Prestatieladder Sociaal Ondernemen	17
Social Return verantwoording.....	17
Functiecreatie	17
Blinde vlekken verhelpen	18
No-Risk	18
Loonkostenvoordelen	19
6. Kostenreductie	20
Verzuim	20
Uitzendbureaus	20
Re-integratiebureaus en loopbaanbegeleiding.....	20
WW/BWW lasten WUR.....	21
7. Randvoorwaarden voor succes	22
Bijlage 1 De waarde van inclusief werkgeven.....	23
Bijlage 2 Social return waardes.....	24
Bijlage 3 CAO afspraken WU en WR.....	26

Inleiding

Net als alle overheidsorganisaties (incl. onderwijsinstellingen) moet ook Wageningen University & Research banen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt c.q. beperking (Participatiewet/Wet Banenafpraak). De in 2018 ingevoerde Quotumwet stelt dat werkgevers een bepaald percentage van hun banen moeten aanbieden als participatiebaan. Voor 2022 zijn dat voor WUR minimaal 206 en voor 2024 minimaal 230 participatiebanen. Als wij hier niet in slagen, krijgen wij een boete van 5000 euro per niet-gerealiseerde baan per jaar. Na Q1 2019 had WUR 31 participatiebanen gerealiseerd. Zonder actie halen we de taakstelling niet.

De marktsector / het bedrijfsleven haalt ruimschoots het aantal gestelde participatiebanen, de overheid blijft ernstig achter. De boete in de Quotumwet is vooralsnog opgeschort, om met name overheidsorganisaties in de gelegenheid te stellen aan het quotum te gaan voldoen.

WUR beoogt niet alleen maatschappelijke impact met haar onderzoek en onderwijs maar wil ook maatschappelijk verantwoord ondernemen en streeft nadrukkelijk naar een inclusieve werkomgeving. Om al deze redenen moet WUR in staat zijn om aan dit vraagstuk een positieve wending te geven.

Vanaf april 2019 is in opdracht van Martijn Scheen, directeur Corporate HR, door Els Dieleman (voormalig HR Manager ESG) onderzocht welke vorderingen WUR de afgelopen vier jaar heeft gemaakt m.b.t. de Participatiewet (ingangdatum wet 1-1-2015). Tevens was de vraag, welke mogelijkheden er zouden zijn om te versnellen. Dit laatste blijkt nodig, want WUR blijft ver achter in het realiseren van participatiebanen. Invulling geven aan de Participatiewet hoort bij een inclusieve organisatie die WUR wil zijn en past binnen CPI 8 van het Strategisch Plan, 'het verbeteren van mobiliteit, diversiteit en verjonging van WUR staf'.

Op 25 juni 2019 is door Els Dieleman het eerste idee voor een Werk & Leercentre (werktitel) gepresenteerd aan Rens Buchwaldt (RvB) en op 9 juli 2019 in het Directeuren Bedrijfsvoering Overleg (DBO). De directeuren bedrijfsvoering stemden in met de verdere uitwerking van het concept van participatiebanen d.m.v. het Werk & Leercentre.

In het DBO van 24 september 2019 is de verdere uitwerking van het concept besproken, a.d.h.v. de notitie "Wageningen University & Research geeft invulling aan de Participatiewet, op weg naar een inclusieve organisatie". Het DBO is positief over het initiatief om op voorgestelde wijze invulling te geven aan de Participatiewet en de komst van het Werk & Leercenter en heeft een aantal aanpassingen op het oorspronkelijke plan:

a. De focus komt vooralsnog te liggen op het creëren van specifiek de Participatiebanen (medewerkers met een zgn. Doelgroepverklaring van het UWV). Het oorspronkelijke voorstel om de doelgroep direct te verbreden wordt daarmee losgelaten en pas weer relevant als we voldoende Participatiebanen weten te realiseren. Als dat het geval is, kan de bestaande infrastructuur ook aangewend worden voor een verbreding van de doelgroep. In geval van verbreding dan gaat de voorkeur uit naar het aannemen van, in eerste instantie, statushouders.

b. In het oorspronkelijke plan was geen target per WUR onderdeel opgenomen, maar een totaal target voor WUR van minimaal 230 P-banen in 2024; Het DBO vroeg in de vergadering van 24 sept. jl. echter om een specifiek target per onderdeel. We dienen als WUR jaarlijks 38 P-banen te realiseren om in 2024 op 230 P-banen uit te komen. A.d.h.v. de binnen WUR gebruikelijke verdeelsleutel, is hier eenvoudig een verdeling te maken per WUR onderdeel.

c. De jaarlijkse financiële bijdrage per WUR onderdeel aan het center, wordt volgens de -binnen WUR gebruikelijke- verdeelsleutel berekend, op basis van het aantal fte van het betreffende onderdeel. Hoe meer fte, hoe hoger de bijdrage. Uitgaande van de gedachte, hoe groter de organisatie, hoe meer draagkracht en (plaatsings)mogelijkheden.

d. De directeuren verzochten in de vergadering van 24 september 2019 een bonus/malus mechanisme in de berekening van de jaarlijkse financiële bijdrage. Directeur Corporate F&C Bas Wessels en Els Dieleman hebben zich hierover gebogen. Bonus/malus blijkt heel lastig toe te passen. Het wordt administratief onnodig ingewikkeld en kost man/vrouwkracht. Bas Wessels is met een aangepast voorstel gekomen waarbij qua verloning alle P-banen worden centraliseert in het Werk & Leercentre, zowel de huidige P-banen als de toekomstige. De participatiemedewerkers dalen wel in, in banen bij de WUR onderdelen en

maken volwaardig deel uit van de groep of team waar ze voor werken. De WUR onderdelen betalen eenmaal per jaar hun financiële bijdrage en ontvangen de dienstverlening van het Werk & Leercentre gedurende het gehele jaar, met gesloten portemonnee (werving & selectie, matching, verloning en subsidies, begeleiding en job-regie).

e. De directeuren vragen nadrukkelijk aandacht, bij het implementeren van de Participatiebanen, om alert te zijn op de reeds aanwezige, grote werkdruk in het primair proces en daar waar mogelijk niet te verzwaren doch te ontlasten.

Op 4 november 2019 heeft de Raad van Bestuur akkoord gegeven op het aangepaste plan als hierboven beschreven.

Teneinde iedereen binnen WUR – uitnodigend- op de hoogte te brengen van de komst van het center en haar doelstellingen zal op intranet en in het universiteitsmagazine, Resource, uitgebreid aandacht geschonken worden aan dit initiatief. Begeleid door een interview met een RvB lid, waaruit de visie en ambitie van WUR blijkt (inclusieve organisatie, CPI8/Strategisch Plan); De directies zullen in hun onderdeel het center onder de aandacht brengen en de leidinggevenden nadrukkelijk uitnodigen mee te werken aan het creëren van participatiebanen.

Er werkt inmiddels een klein team aan het center, vanuit de oude Campus op de Dreijen. In deze notitie wordt de achtergrond beschreven van het ontstaan van dit center, met nog als werktitel W&LC (Werk-en Leercenter). Inmiddels heeft het team haar definitieve naam: **Job Participation Support | jobs**.

Q1 en Q2 2020 worden gebruikt om op te starten, in Q2 zal i.s.m. Corporate Communicatie gedacht worden aan een formele opening.

Voor u ligt een ambitieus plan, waarmee WUR volledig invulling kan gaan geven aan de Participatiewet, op weg naar een inclusieve werkomgeving. Dit kunnen we alleen als we samenwerken, vanuit de One Wageningen gedachte en onze deuren openzetten.

Zodat iedereen echt mee kan doen.

Els Dieleman
Teamleider Job Participation Support | jobs
November 2019

1. Samenvatting

Op weg naar een inclusieve werkomgeving

Wageningen University & Research (WUR) moet als overheidsinstelling banen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of beperking (Participatiewet/Wet Banenafspraken). Voldoet WUR niet aan de afspraken in de Quotumwet uit 2018, dan moet WUR -mogelijk vanaf 2022- jaarlijks forse boetes gaan betalen. Na het eerste kwartaal 2019 zijn er binnen WUR 31 participatiebanen gerealiseerd. Bij ongewijzigd beleid gaat WUR de doelstelling voor 2019 niet halen en zeker niet de lange termijn doelstelling.

Inclusiviteit

Dit plan signaleert de belemmeringen voor het creëren van banen bij WUR voor mensen met een beperking, zoals onbekendheid, financieel zwaar weer, versnipperd opereren en het ontbreken van kennis voor het aannemen en behouden van deze werknemers en gerichte coaching van leidinggevenden en collega's. Toch kan WUR met participatiebanen werken aan haar streven naar een inclusieve werkomgeving (CPI 8 in het Strategisch Plan WUR). Op die manier werkt WUR ook aan haar ambities als talentontwikkeling, diversiteit en haar MVO-doelstellingen.

Fysiek centrum

Voorstel is om binnen WUR, vanuit de One-Wageningen-gedachte, een Werk & Leer Centre (W&LC is de werktitel) te starten met een fysieke ruimte en eigen kostenplaats; een centrum waarin alle WUR-onderdelen participeren en van profiteren. Naast een infrastructuur voor instroom van nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking, kan het W&LC op termijn ook oplossingen bieden voor de duurzame inzetbaarheid van WUR-medewerkers die ziek worden, vastlopen in hun werk en/of re-integreren na ziekte. Zonder dat er sprake is van verdringing uiteraard. Het W&LC kan het primair proces ontzorgen en vormgeven aan een inclusief WUR-beleid.

Het W&LC voorziet in een huiskamerfunctie, een prikkelvrije werkomgeving, een sluis- en makelaarsfunctie, creëert functies, heeft de regie over de participatiebanen, zorgt voor begeleiding, coaching & opleiding en dient als vraagbaak en kenniscentrum. De WUR-onderdelen betalen eenmaal per jaar een bijdrage aan het W&LC en maken zonder verdere kosten gebruik van de diensten van het W&LC.

Baten en kosten

De opbrengsten van een dergelijk centrum liggen op het maatschappelijk vlak:

- Het draagt bij aan MVO (innovatief werknemerschap, voortrekkersrol, waardecreatie, congruent imago/'practice what you preach');
- Het draagt bij aan de Social Return verplichting door de overheid (kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt betrekken), wat ook in geld is uit te drukken;
- Het creëert functies, ontlast collega's en verlaagt de bestaande werkdruk.

Financieel gezien verlaagt een dergelijke aanpak de ziektekosten (verlaging verzuim, No Risk polis) en het levert loonkostenvoordelen (subsidies) op.

Succesfactoren

Het Werk & Leer Centre kan alleen een succes worden:

- bij een toegankelijke en geschikte huisvesting, bij voorkeur op de campus;
- met goede interne communicatie over visie en ambitie van WUR met dit centrum;
- als iedereen actief meehelpt met het creëren van participatiebanen;

2. Sense of urgency, situatie WUR

WUR staat voor de uitdaging om in 2024 minimaal 229,5 participatiebanen¹ te realiseren. Het quotumpercentage loopt jaarlijks op en het quotum wordt gebaseerd op de loonsom van elk jaar. In het geval van WUR verwachten we de komende jaren aanzienlijke groei, waarmee het aantal participatiebanen dan ook meer zal stijgen dan onderstaande tabel nu laat zien. Voor 2019 betekent het in elk geval 158,9 banen. De teller staat 1^e kwartaal 2019 op 31 gerealiseerde participatie banen. Bij ongewijzigd beleid zal WUR noch de lange termijndoelstelling, noch de doelstelling voor 2019 gaan halen. Dit betekent dat, conform de afspraken in de Quotumwet, WUR -mogelijk vanaf 2022- jaarlijks een forse boete moet gaan betalen.

Aantal participatiebanen en olopende boete voor WUR

Jaar	Quotum%	Wageningen University Participatiebanen	Wageningen Research Participatiebanen	WUR Totaal Participatiebanen	Oplopende boete *)
2019	2.14	83	75.9	158.9	€ 794,500.00
2020	2.36	91.5	83.7	175.2	€ 876,000.00
2021	2.57	99.7	91.1	190.8	€ 954,000.00
2022	2.78	107.8	98.6	206.4	€ 1,032,000.00
2023	2.99	116	106	222	€ 1,110,000.00
2024	3.09	119.9	109.6	229.5	€ 1,147,500.00

*) Het quotumpercentage wordt ieder jaar geactualiseerd én hier is uitgegaan van de loonsom van 2019 !

Huidige stand van zaken Participatiebanen WUR

Participatiebanen WUR					
Taakstelling in 2018: 80 fte a 25.5 uur			Quotumwet in 2020: 136 fte		
	Taakstelling Scenario 3 2018 (80)	Realisatie in Q1 2019	Nog in te vullen	Verschil met Quotumwet (136)	in %
AFSG	13.4	3.96	9.44		30%
ASG	10.7	0	10.70		0%
CS en Wag.Ac	5.8	3.23	2.57		56%
ESG	11.2	2.56	8.64		23%
FB	7.4	4.62	2.78		62%
IMARES	2.2	0	2.20		0%
PSG	15.7	5.59	10.11		36%
RIKILT	2.6	1.02	1.58		39%
SSG	11	10.03	0.97		91%
WUR	80	31.01	48.99	104.99	39%

WR en WU samen geteld

KE	Realisatie in Q1 2019
AFSG	3.96
ASG	0
CS en Wag.Ac	3.23
ESG	2.56
FB	4.62
IMARES	0
PSG	5.59
RIKILT	1.02
SSG	10.03

Categorie	Aantal
Realisatie in Q1 2019	31.01
Nog in te vullen	104.99
Totaal	136

¹ 1 Participatiebaan is 25,5 uur.

Belemmeringen

Het creëren van banen voor mensen met een beperking verloopt tot nu toe binnen WUR -om verschillende redenen- moeizaam. Enkele bevindingen:

- In de organisatie- zowel bij management als medewerkers- zit aarzeling wat betreft het aantrekken van mensen met een beperking (haalbaarheid en beeldvorming).
- De afgelopen jaren verkeerde WUR in financieel zwaar weer waardoor er weinig ruimte was voor dit onderwerp.
- Vanaf de start van de Participatiewet op 1 januari 2015 (!) is binnen WUR uitgegaan van een inspanningsverplichting en diende de WUR onderdelen zelf deze banen binnen ieders begroting te realiseren;
- Rekrutering en onboarding van deze nieuwe medewerkers geschiedt tot nu op basis van welwillendheid en inspanningen van individuele medewerkers die zich hier uit persoonlijke betrokkenheid voor willen inzetten.
- Kenniseenheden vervullen een sleutelrol wat betreft daadwerkelijke invulling van de participatiewet c.q. het betrekken van nieuwe mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt nu echter versnipperd geopereerd en de focus ligt te eenzijdig op hoogopgeleide Wajongers (betreft een klein percentage van de totale doelgroep participatiewet).
- Consequentie van deze gefragmenteerde aanpak is dat het in de organisatie ontbreekt aan gespecialiseerde kennis zowel wat betreft rekrutering, administratieve en financiële ondersteuning (o.a. loonsubsidie-mogelijkheden, deze worden nu onvoldoende benut), coaching en begeleiding.
- Ook ontbreekt het aan gerichte begeleiding en coaching van leidinggevenden c.q. collega's die met nieuwe kwetsbare medewerkers gaan werken. Zij staan er alleen voor.
- Er is geen vangnet voor de doelgroeper, in geval van mismatch volgt vertrek van de Campus. Hetgeen zeer ingrijpend is. Er is geen ruimte om te experimenteren, te leren en te ontwikkelen.
- De doelgroep is lastig bereikbaar (database UWV en gemeenten).
- Er zijn geen afspraken rond aanbestedingen voor WUR Inkoop, er is geen helder beleid.

De VSNU heeft op 1 juni 2019 een Werkagenda Banenafpraak opgesteld met de betrokken ministeries, waarmee alle universiteiten zich committeren aan afspraken die hierin zijn gemaakt. Zo moet iedere universiteit voor 1-1-2020 een plan indienen hoe zij (alsnog) gaan voldoen aan de Quotumwet in 2022:

- Voor 1-1-2020 plan indienen hoe te voldoen per 1-1-2022;
- Koppeling met werkdruk en SROI (Social Return on Investment);
- P-banen dienen duurzaam / toekomstbestendig te zijn;
- Uni's dienen intern structureel middelen vrij te maken;
- Uitnodigende communicatie naar de doelgroep en de samenleving;
- Voortgang halfjaarlijks verantwoorden naar VSNU;
- Verantwoording op website en jaarverslag.



Binnen WUR is de wil er zeker! Wie er ook de afgelopen maanden betrokken is geweest bij dit plan was zeer coöperatief, betrokken en enthousiast. Onze medewerkers willen graag werken bij een inclusieve werkgever en onze leidinggevenden willen dit ook graag mogelijk maken. Zij willen alleen wel -naast hun core business- ontzorgd worden. In het Strategisch Plan lezen we tenslotte dat WUR een inclusieve werkgever wil zijn die uitdagingen niet uit de weg gaat en -door samen te werken en innovaties- grote maatschappelijke impact wil hebben!

Finding answers together

Strategic Plan 2019 - 2022

Mensen
WUR wil een **inclusieve, diverse** organisatie zijn met een **veilige, gezonde** werkomgeving.

Page 40 WUR Strategic Plan 2019 - 2022

Cultuur
We zijn **in verbinding** met anderen, **ondersteunen** elkaar en zijn **transparant**. We zijn een **lerende organisatie**. Waarin we **experimenteren** en fouten mogen maken. **Vertrouwen** is ons uitgangspunt voor **flexibiliteit** en **creativiteit**.

Page 41 WUR Strategic Plan 2019 - 2022

Ondernemerschap
We **stimuleren ondernemerschap**, bieden **middelen** en **ruimte** voor **innovatieve ideeën** waarmee we **maatschappelijke impact** hebben.

Page 32 WUR Strategic Plan 2019 - 2022







10

WHAT | What we do at HR to deliver on the SP

WUR Strategy 2019-2022: need for Internal Transitions and Collaboration	CPI's to track Performance Improvements, as far as impacted by HR	Strategic HR plan: contribute to 5 CPI's, via 5 HR Themes and 18 Initiatives
<p>Main global challenges</p> <ul style="list-style-type: none"> Overconsumption: nature & energy resources Urbanisation Overpopulation urban centres Climate change <p>Needed transitions</p> <ul style="list-style-type: none"> Technological disruptions & digitalisation A circular bio-based economy Globalisation & connectivity Urbanisation Overpopulation urban centres Climate change <p>Impact on global challenges</p> <ul style="list-style-type: none"> Internal transitions & Collaboration 	<p>Focus on team performance</p> <p>Entrepreneurial culture and practice</p> <p>Mobility, diversity and rejuvenation</p> <p>Harmonisation of the organisation</p> <p>Culture of trust and calculated risk taking</p>	<ul style="list-style-type: none"> Recruitment onboarding & inclusion <ul style="list-style-type: none"> 1.1 Employee branding & recruitment (recruitment next level) 1.2 Internationalisation 1.3 Participation 1.4 Expat policy/dual career/spouses 1.5 Diversity / gender Leadership & Talent development <ul style="list-style-type: none"> 2.1 Leadership development 2.2 Talent dev't and Succession planning 2.3 Culture of Trust and Calculated Risk 2.4 Traineeships/talentpools Organisational development <ul style="list-style-type: none"> 3.1 Teamperformance 3.2 Organisation renewal / agility Ownership Career vitality & Happy worklife <ul style="list-style-type: none"> 4.1 Employee experience (WURIdclass BV) 4.2 Facilitating dialogue; R&O new style 4.3 Vitality/health/happiness 4.4 Workstress 4.5 Mobility HR Operational Excellence <ul style="list-style-type: none"> 5.1 Future vision HR 2.0 5.2 HR systems ("Postkoets", my projects etc) 5.3 CAO WR



3. Inclusief werkgeverschap & WUR ambities

“ Inclusiviteit is als een ballenbak. Vergelijk het met een ballenbak, zitten daar alleen maar ballen in van dezelfde kleur, bijv. paars, dan heb je een homogeen team, of een homogene organisatie. Zijn er ballen van verschillende kleuren, maar liggen de paarse, oranje en groene ballen in groepjes bij elkaar, dan heb je diversiteit. Pas als alle ballen kriskras door elkaar liggen en een beter geheel vormen juist vanwege onderlinge verschillen, is er sprake van inclusiviteit ” *Esther Mollema, Direction, HPO Center*

Steeds meer bedrijven richten zich op productiviteit, winst én maatschappelijke betekenis, bijvoorbeeld door het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook hebben werkgevers te maken met een steeds meer diverse arbeidsmarkt. De ‘gemiddelde arbeidskracht’ is geen voltijd werkende, blanke man meer. Ook de emancipatie van andere groepen werkenden gaat door. Wanneer werkgevers ervaren dat inclusie waarde toevoegt, zullen zij sneller ruimte bieden aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en worden deze banen duurzaam.

Wat levert het een organisatie op als zij een kans biedt aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt? AAVN, de grootste werkgeversorganisatie van Nederland, heeft onderzoek gedaan naar de opbrengsten en de waarde van inclusief werkgeven.

Het AAVN onderzoek levert -kort samengevat- 7 hoofdwaarden op (voor details zie bijlage 1):

1. Het beter benutten van de arbeidsmarkt;
2. Kostenvoordeel door gebruik van subsidies;
3. Inzet van nieuwe businessmodellen bij herverdeling van taken;
4. Reductie ziekteverzuim;
5. Invulling van Social Return verplichtingen;
6. Het halen van diversiteits- en MVO doelstellingen en
7. Het krijgen van een positievere imago

Een inclusieve arbeidsorganisatie:

- probeert optimaal gebruik te maken van de diversiteit aan talent en vermogen van mensen in de arbeidsmarkt;
- heeft als uitgangspunt dat functies aansluiten bij arbeidspotentieel van alle werknemers, dus ook van kwetsbare werknemers;
- biedt aan werknemers met uiteenlopende mogelijkheden (dus ook kwetsbare werknemers) een passende gelegenheid om bij te dragen aan de productie of dienstverlening;
- is flexibel en in staat om de arbeidsverdeling aan te passen aan de diversiteit aan talent en vermogen van de werknemers om zo tot een optimale productieve mix te komen.

Inclusief werkgeverschap sluit naadloos aan op de ambities van WUR, het Strategisch Plan en de hierin opgenomen doelstellingen rond o.m. talentontwikkeling, inclusiviteit, diversiteit en biedt mogelijkheden voor een praktische invulling van verschillende MVO-doelstellingen.

Strategisch Plan WUR

In het Strategisch Plan 2019-2022 staat dat WUR een inclusieve, diverse organisatie wil zijn met een veilige, gezonde werkomgeving: *“Waarbij we in verbinding met anderen zijn, elkaar ondersteunen en transparant zijn. We willen een lerende organisatie zijn, waarin we experimenteren en fouten mogen maken. We stimuleren daarnaast ondernemerschap, bieden middelen en ruimte voor innovatieve ideeën waarmee we maatschappelijke impact hebben. Dit vormt de basis van het HR-beleid van Wageningen University & Research ”.*

MVO Beleid WUR

Het realiseren van een inclusieve werkomgeving staat in de top tien van het MVO beleid van WUR: *‘Het realiseren van een inclusieve werkomgeving met gelijke kansen voor medewerkers en studenten. Met aandacht voor talent, mobiliteit, gelijke kansen en afspiegeling van de samenleving, vanuit het besef dat verschillende talenten elkaar aanvullen. De ambitie is om nog sterker een maatschappelijk verantwoorde organisatie te zijn.’* Het past bij onze organisatie en domein dat WUR groot belang hecht aan

maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). De kern van de MVO-strategie is het in balans houden van wetenschappelijke, maatschappelijke en economische belangen bij alles wat we doen. Deze verantwoordelijkheid beperkt zich niet tot de eigen activiteiten.

Bij inkoop en aanbestedingen van WUR wordt sinds 2016 gewerkt met een nieuw model: Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI). Doel van de MVI is om inspanningen rond MVI te meten en een hoger bewustzijn voor MVO in de organisatie te vergroten.

Inkoop & Social Return

D.m.v. gerichtere samenwerking met haar leveranciers kan WUR meer participatiebanen realiseren. We werken bewust met leveranciers die zelf oog hebben voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, deze medewerkers "vallen" echter voor de wet bij deze marktpartijen. Door de expertise bij de leverancier te laten maar een aanzienlijk aantal participatie medewerkers vanuit WUR bij de leverancier (mee) te laten werken kunnen we grotere stappen zetten. Deze gesprekken vinden inmiddels plaats binnen WUR.

Social Return is een aanpak vanuit de overheid om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Inkoopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht. Op deze manier wordt het voor werkgevers "aantrekkelijk(er)" gemaakt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Deze medewerkers vertegenwoordigen een specifieke Social Returnwaarde waarmee een werkgever haar Social Return verplichting kan verantwoorden.

WUR heeft in 2018 41 Europese en nationale aanbestedingen en meervoudig onderhandse trajecten afgerond met een totale waarde van € 38 mln. (Jaarverslag 2018). Het is niet duidelijk welke Social Return eisen er gesteld kunnen worden bij inkoop en of er wordt voldaan aan de eisen voor Social Return bij aanbestedingen. Soms wordt door een ministerie aan WUR gevraagd naar verantwoording voor Social Return in haar projecten en opdrachten en daar blijken we geen adequaat antwoord op te hebben. De vraag wordt aan Corporate gesteld, terwijl de belofte elders in de organisatie is gedaan. Dit is een mistig proces. Wanneer we uit zouden gaan van een gemiddelde eis van 5% Social Return bij aanbestedingen dan zou dit betekenen dat er in het afgelopen jaar voor WUR een Social Return verplichting was van € 1,9 mln. voor WUR. Hoe fijn zou het zijn als een onderzoeker van WUR blindelings kan invullen dat WUR aan de Social Return verplichtingen voldoet, deze belofte geborgd, en de verantwoording eenvoudig te overleggen is? Meer informatie over Social Returnwaardes, zie bijlage 2.

HR Beleid WUR

Binnen het huidige HR-beleid is veel aandacht voor talentontwikkeling, mobiliteit, inclusie, diversiteit en vitaliteit. Uit het diversiteitsbeleid: *'De huidige personeelssamenstelling van Wageningen University & Research is een onvoldoende afspiegeling van de samenleving en ook minder divers dan de studentenpopulatie. Daarom wordt ingezet op meer vrouwen in leidinggevende posities, werving van internationale medewerkers en specifieke aandacht voor het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het kader van de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en quotumheffing arbeid beperken.'*

CAO WU en WR

In beide Cao's is expliciet aandacht voor duurzame plaatsing van werknemers met een arbeidsbeperking en hierin is afgesproken dat partijen zich blijven inzetten voor de realisatie van de banenafpraak. Het belang van inclusief werkgeverschap wordt benadrukt met ruimte voor brede diversiteit vanuit velerlei doelgroepen. De Cao's laten het aan partijen over om beleid te maken en een plan van aanpak te realiseren. Zie ook de afspraken van de VSNU en ministeries (Werkagenda Banenafpraak) en bijlage 3 voor CAO artikelen.

One Wageningen-gedachte

De One Wageningen-gedachte gaat over interne samenwerking. Dit geldt ook voor gezamenlijke inspanningen op het gebied van (interne) mobiliteit en rekrutering van meer kwetsbare medewerkers. Dit betekent o.a. het opbouwen van meer specifieke kennis rond de doelgroep, het creëren van zinvol werk (win-win) in de organisatie, en het centraal in kaart brengen van financiële middelen (loonsubsidies), coaching- en begeleidingsmogelijkheden. De One-Wageningen-gedachte moet leidend zijn voor het behalen van de doelstellingen t.a.v. de Participatiewet en de weg naar een inclusieve werkomgeving. Gezien de benodigde aantallen en eerdere bevindingen, is samenwerking binnen WUR nu onontbeerlijk.

4. Voorstel Werk & Leer Centre WUR (W&LC)

Als het gaat om de invulling van de Participatiewet / Wet Banenafspraken, is WUR het stadium waarbij ze met kleine stappen vooruit komt, voorbij. Er is nu een ferme stap voorwaarts noodzakelijk. Een oplossingsrichting wordt zichtbaar als dit vraagstuk vanuit een breder perspectief en met meer ambitie aangevlogen wordt. Dus, laten we van het volgende uitgaan:

In 2024 heeft WUR minimaal 230 Participatiebanen



Fysieke ruimte en kostenplaats

We starten -als gezamenlijke WUR-onderdelen en indachtig de One Wageningen gedachte- met een Werk & Leer Centre WUR met een fysieke ruimte en eigen kostenplaats. Het W&LC is een werktitel, we zoeken nog een pakkende naam.

Vanzelfsprekend zal het W&LC ook voor de eigen organisatie van het centre zoveel mogelijk werken met mensen uit de doelgroep. Naast een kleine vaste staf van interne job-regisseurs, coaches en ondersteuning (5-6 fte).

Het inrichten van een W&LC WUR creëert voor WUR een win-win situatie: de organisatie kan met het W&LC WUR slimmer en meer doelgericht werken aan inpassing van nieuwe (kwetsbare) medewerkers, dankzij gecentraliseerde kennis rond dit onderwerp en betere benutting van financiële mogelijkheden. Tegelijkertijd krijgen mensen uit de doelgroep meer kansen op aangepast, zinvol werk.

Het W&LC start als onderdeel van CS+. Gaandeweg kijken we naar de resultaten en kan de constructie mogelijk worden omgezet (zoals het bij het Expatcenter is gegaan). Als het W&LC succesvol is, kan dit mogelijk ook als dienstverlening worden aangeboden aan andere partijen op de Campus. In dat geval ligt een andere constructie voor de hand.

Participatiebanen creëren binnen WUR

Om participatiebanen binnen WUR te realiseren zijn er verschillende mogelijkheden om als nieuwe (participatie)medewerker in te stromen:

- Uitgaan van de competenties van de kandidaat en hier vanuit het W&LC een passende baan / werk bij zoeken (makelaar);
- Werkervaringsplekken en stageplekken creëren binnen WUR om ervaring op te doen en te leren & te ontwikkelen;

- Instromen via reguliere vacatures;
- Instromen in nieuwe functies die ontstaan na functiecreatie (onderwijs en/of onderzoeksassistent, gastvrouw/heren);
- Werk beleggen bij participatiemedewerkers die in het W&LC werkzaam zijn (in plaats van inhuur);
- Medewerkers in een pool opleiden vanuit het bestand dat WUR opbouwt met haar participatiemedewerkers en deze beschikbaar stellen aan de organisatie (surveillancepool, evenementenondersteuning, e.d. in plaats van inhuur);
- Banen via Inkoop creëren door samen te werken met leveranciers (voor nieuwe contracten en door bestaande contracten waar mogelijk open te breken).

Participatiebanen									
Target aantal banen per eenheid									
	Verdeelsleutel	Stavaza							
	Bron: DPI 06-2019	Q1 2019	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
AFSG	17.1%	4	2	6	6	6	6	6	38
ASG	15.3%	0	2	6	6	6	6	6	31
CS+	8.0%	3	1	3	3	3	3	3	19
ESG	13.2%	3	1	5	5	5	5	5	29
FB	8.4%	5	1	3	3	3	3	3	22
PSG	19.5%	6	2	7	7	7	7	7	45
WFSR	5.3%	1	1	2	2	2	2	2	12
SSG	13.3%	10	1	5	5	5	5	5	37
	100.1%	31	11	38	38	38	38	38	232

Doelgroep verbreden

De focus komt vooralsnog te liggen op het creëren van specifiek de Participatiebanen (medewerkers met een zgn. Doelgroepverklaring van het UWV). Als we voldoende Participatiebanen weten te realiseren, kan de bestaande infrastructuur ook aangewend worden voor een verbreding van de doelgroep.

Een belangrijke reden voor verbreding van de doelgroep is een noodzakelijke professionaliseringsslag rond de duurzame inzetbaarheid van bestaande medewerkers van WUR die ziek worden, vastlopen in hun werk en/of re-integreren na ziekte. De instroom van nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking mag het herstel en/of re-integratie van deze bestaande werknemers niet in de weg staan, er mag geen sprake zijn van verdringing. Ook voor deze medewerkers moet het mogelijk zijn om hun (oude) functie op maat te maken, te solliciteren op een nieuwe (gecreëerde) functie of gebruik te maken van de HR tools die ingezet worden voor nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking c.q. afstand tot de arbeidsmarkt. Zo wordt WUR een organisatie waarin iedereen in staat wordt gesteld om naar vermogen bij te dragen aan het bedrijfsresultaat.

Indien we er in slagen om voldoende participatiebanen te realiseren kunnen we op de langere termijn de doelgroep verbreden met:

- | | |
|----|---|
| a) | Naast de Wajongers, de anderen uit de doelgroep, t.w. WSW en Bijstand, praktijkscholieren, etc. |
|----|---|
- Bestaande medewerkers van WUR die ziek worden, vastlopen in hun werk en/of re-integreren na ziekte (heroriëntatie op het werk, begeleiding bij terugkeer, om/bijsholing, NO Riskpolis-alert, etc.).
 - WUR medewerkers die voor minder dan 35% zijn afgekeurd. Voor deze groep geldt dat zij veelal niet meer het eigen werk doen, maar het dienstverband kan ook niet ontbonden worden. Deze groep in beeld krijgen (nu niet het geval), heroriëntatie op het werk, begeleiding bij terugkeer, om/bijsholing, NO Riskpolis-alert, etc.
 - Vluchtelingen (Scolar@Risk, nu reeds 2 per jaar overeengekomen met UAF, maar niet ingebed)
 - Statushouders (gemeenten krijgen de verplichting tot extra ondersteuning en plaatsing)
 - Kansrijke WW/BW-ers van WUR zelf (vertrokken met VSO in principe uitgesloten)
 - WUR studenten met Wajong achtergrond faciliteren, bij voorbereiden op werk en vinden van een baan (evt. bij WUR).

Categorie a) valt onder de Participatiewet / Quotumwet.

De overige categorieën dragen bij aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, Social Return en certificering PSO (Prestatieladder Sociaal Ondernemen) waarover verderop in dit document meer.

Doel W&LC

- Duurzaam inzetbare nieuwe (en naderhand in dienst zijnde) kwetsbare medewerkers;
- Creëren van duurzame participatiebanen, minimaal voldoen aan de Quotumwet;
- Inclusiviteit is vanzelfsprekend, iedereen doet écht mee;
- Ontzorgen primair proces WUR, leidinggevend, collega's en decentrale HR afdelingen.
- Ingebed in onze organisatie en HR beleid;
- Certificering PSO, Sociaal Ondernemen.
- (Certificering NL Keurmerk voor Toegankelijkheid).

Hoofdtaken W&LC

Kort samengevat richt het W&LC WUR zich op de volgende hoofdtaken:

1. Werving, selectie, instroom en interne bemiddeling van nieuwe medewerkers met een beperking c.q. afstand tot de arbeidsmarkt;
2. In latere fase doorstroom en duurzame inzetbaarheid realiseren voor bestaande WUR medewerkers;
3. Functiecreatie, door slim en anders inrichten van werkprocessen efficiëntere bedrijfsvoering nieuwe functies creëren;
4. Optimaal benutten van de mogelijkheden die de sociale wetgeving biedt;

Huiskamer

Belangrijk uitgangspunt is dat de individuele medewerker in het W&LC WUR centraal staat; het centrum fungeert niet alleen als actieve makelaar (medewerkers begeleiden naar werkplek binnen WUR onderdelen) maar biedt medewerkers ook een beschutte, prikkelvrije werkplek en uitvalsbasis in het W&LC zelf. Met een fijne huiskamer als centraal punt voor deze nieuwe WUR medewerkers. Om op terug te vallen, elkaar te ontmoeten, verhalen en ervaringen te delen, de jobcoach op te zoeken. Kortom, werken in een zgn. "kalme organisatie"². Dit uitgangspunt is afhankelijk van de locatie en de mogelijkheden om werkplekken en een huiskamer te creëren.



Prikkelvrije werkomgeving

Afhankelijk van de locatie van het W&LC kan een prikkelvrije werkomgeving worden ingericht voor medewerkers die beschut willen werken en in het W&LC werkzaam blijven. Natuurlijk kan ten alle tijden de stap naar "buiten" gemaakt worden, mocht zich de mogelijkheid voordoen.

Op termijn kan dan werk vanuit de Campus naar het W&LC gebracht worden. Denk aan frequent invoerwerk, uitwerken enquêtes, administratieve werkzaamheden, studenten-administratie (cijferinvoer), examenvoorbereidingen, etc. Daarvoor is het nodig om binnen heel WUR nog meer na te denken, alvorens we een uitzendkracht inhuren. In plaats daarvan kan het werk namelijk naar het W&LC gebracht worden (of vandaaruit worden opgehaald). Een meewerkend voorman/vrouw uit de doelgroep kan de werkverdeling en instructie verzorgen. Deze dienstverlening verloopt met gesloten portemonnee.



² Een organisatie die niet drijft op stress, of zo spoedig mogelijk, of haasten, of tot laat in de nacht, of onmogelijke beloftes, of hoog rendement, of te veel samenwerkingsverbanden, of deadlines die standaard overschreden worden, of projecten die nooit lijken te eindigen, of verkeerde aannames, of een systemische en geïnstitutionaliseerde bezorgdheid. Geen groei tegen elke prijs, geen besluitvorming op basis van ego, niet doen wat iedereen doet. Basecamp, een techbedrijf in Silicon Valley.

Sluisfunctie & Actieve makelaar



De medewerkers met een participatiebaan komen bij WUR in dienst via de payroll van het W&LC (sluisfunctie). Zij doen ervaring op -met de benodigde begeleiding vanuit het W&LC- binnen de WUR onderdelen of het W&LC zelf. Doel is om door te stromen in een reguliere functie bij een WUR onderdeel. Ook na "indaling" in een WUR onderdeel, blijft de begeleiding vanuit het W&LC doorgaan en blijft de uitvoering van de loonkostensubsidies, de NO Riskpolis, etc. in het W&LC.

Een deel van de medewerkers uit de doelgroep komt rechtstreeks binnen bij het WUR onderdeel, d.m.v. reguliere vacatures. Dat gebeurt nu ook op kleine schaal, alleen is er tot nu toe geen extra begeleiding en support, zoals we dat vanuit het W&LC voor deze groep wel gaan verzorgen indien gewenst. Dit vergroot de kans op blijvend succes. Ook deze banen komen op de payroll van het W&LC.

Vanuit het W&LC WUR wordt gestart met een arbeidspool waarbij medewerkers- in dienst van het W&LC WUR- werkzaamheden verrichten in het W&LC en daarnaast elders binnen WUR ingezet kunnen worden. Denk o.a. aan een surveillantepool, meehelpen bij evenementen, etc. Werk dat anders door uitzendkrachten gedaan zou worden.

Vriend(in) van ...

WUR medewerkers en studenten kunnen "vriend van" het W&LC worden en/of specifiek van een medewerker uit de doelgroep. In het eerste geval kan de WUR medewerker/student als vrijwilliger meehelpen in het W&LC bij allerlei activiteiten. Vriend zijn van een "doelgroeper" houdt in, dat deze nieuwe medewerker altijd even terug kan vallen (naast alle inhoudelijke begeleiding van het W&LC) op zijn WUR vriend(in). Best fijn op zo'n imposante Campus. Het zou van grote waarde zijn als onze leiders hierin het voortouw nemen en daarmee als ambassadeurs van het W&LC fungeren.

Werving & selectie

Mensen met een arbeidsbeperking moeten zich welkom en uitgenodigd voelen om te reageren op vacatures bij een organisatie en ze moeten een eerlijke kans krijgen in een sollicitatieproces. Recruiters en leidinggevendenden worden vanuit het W&LC geholpen om invulling te geven aan een divers en inclusief personeelsbestand.

Het zal nodig zijn om op een andere wijze deze nieuwe medewerkers uit de doelgroep te gaan werven. O.a. door samenwerking met UWV, gemeenten, het WGSP (Werkgevers Servicepunt Food Valley) gespecialiseerde bureaus, door het organiseren of bezoeken van Meets & Greetings en ook door de arbeidsmarktcommunicatie beter te richten op inclusie en het aanspreken van de doelgroep. We gaan onze interne vacatures goed bekijken en waar mogelijk toegankelijk(er) maken voor de doelgroep. Het zicht op alle WUR vacatures helpt de medewerkers binnen het W&LC in hun actieve makelaarsrol. Zij zullen niet schromen over vacatures in gesprek te gaan binnen de WUR onderdelen en te informeren naar mogelijkheden de vacature geschikt te maken (d.m.v. bijvoorbeeld functiecreatie) voor mensen uit de doelgroep.

Als interessante Cv's binnen komen bij het W&LC dan zal vanzelfsprekend een match gezocht worden binnen WUR. We rekenen op bereidheid om hierover in gesprek te gaan, nu we besloten hebben om binnen de hele organisatie met dit ambitieuze plan aan de slag te gaan. Zoals gezegd, de deuren moeten verder worden opengezet. Alleen als we allemaal meewerken kunnen we deze ambitie realiseren.

Voor het werven van kandidaten met een arbeidsbeperking kan het gunstig zijn als er geen HAY functieprofielen worden gehanteerd die gebaseerd zijn op de ideale medewerker. Medewerkers met een functiebeperking zullen vaak niet aan alle functie-eisen voldoen. Zij maken meer kans als er goed naar hun

competenties gekeken wordt, er minimale eisen gehanteerd worden en niet meer uitgevraagd wordt dan strikt noodzakelijk is voor het uitvoeren van de functie. Bijvoorbeeld door op zoek te gaan naar het werkdenk niveau en niet naar een opleiding en door te vragen om een goed beeld te krijgen van competenties. Maar ook door ruimte te bieden parttime te werken en aan te geven dat er begeleiding en voorzieningen mogelijk zijn.

Bij de werving kan bijvoorbeeld ook gekeken worden naar onze eigen studenten die op dit moment een opleiding volgen bij de WUR en klaar zijn voor de arbeidsmarkt maar hierbij beperkingen ondervinden. Bij de decanen is een goed beeld van studenten met een "rugzakje". Voordeel van het aannemen van eigen studenten is dat er voorafgaand aan het dienstverband een duidelijk beeld is wat de capaciteiten en ondersteuningsvraag is van de toekomstige medewerker.

Nog mooier is het, als collega's uit de diverse WUR onderdelen op een gegeven moment het W&LC weten te vinden en daar hun vragen uitzetten naar geschikt personeel voor banen of projecten.

Functiecreatie

Om meer mogelijkheden te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking gaan we ook functiecreatie in te zetten. Bij functiecreatie worden bedrijfsprocessen geanalyseerd en efficiënter georganiseerd door de werkzaamheden opnieuw te verdelen en (eenvoudige) taken uit een functie af te splitsen en samen te voegen tot nieuwe duurzame banen. Functiecreatie kan toegepast worden op alle niveaus in een organisatie en er kunnen dus ook banen mee gecreëerd worden voor mensen met een arbeidsbeperking met alle werkdenkniveaus, van speciaal onderwijs tot WO.

Het inzetten van functiecreatie kan zorgen voor vermindering van werkdruk bij collega's en in teams. Ook kan het bijdragen aan een efficiënter en goedkoper bedrijfsproces. Bepaalde taken van een hoger ingeschaalde medewerker kunnen door functiecreatie in de baan van iemand met een arbeidsbeperking worden verwerkt. Denk aan bijv. invoerwerk, uitwerken enquêtes, redigeerwerk van een onderzoeker.

Ook bij functiecreatie is het belangrijk dat een functie zorgvuldig ingeschaald wordt. Het salaris kan veel impact hebben op de eigenwaarde van een medewerker. Voor het bepalen van de loonwaarde en de bijbehorende verloning zijn bijzondere regels opgesteld door het UWV. Deze expertise hebben we in huis met het W&LC. In de CAO Universiteit is een speciale salaristabel voor de doelgroep, de CAO Research gaat uit van inschaling in de reguliere salaristabellen. We kunnen een loonwaarde beoordeling regelen, indien een medewerker vanwege beperkingen niet volledig aan de functie-eisen (tijd of taken) kan voldoen.

Creëren van banen via Inkoop

Met de afdeling Inkoop van WUR worden op dit moment al gesprekken gevoerd, niet alleen over MVO en Social Return, maar ook over aanbestedingen en het eventueel tussentijds openbreken van contracten met leveranciers (catering, schoonmaak) om nieuwe afspraken te maken om WUR medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (in dienst van het W&LC) in de dienstverlening van leveranciers te betrekken. Ook op die manier creëren we participatiebanen. De begeleiding van deze medewerkers wordt blijvend geboden door het W&LC.

Creëren van banen via dienstverlening aan de Campus

Afhankelijk van de locatie en de mogelijkheden aldaar, zoeken we ook naar mogelijkheden rondom het W&LC om banen te creëren (praktijkschoolplaatsen / catering, werkplaatsen, dienstverlening aan studenten / medewerkers, e.d.). Dit draagt bij aan het aanzienlijke volume aan banen wat we moeten gaan realiseren, maar levert mogelijk ook interessante verdienmodellen op.

Begeleiding, coaching & opleiding

Het is niet voldoende om alleen mensen aan te nemen. Een bewezen succesfactor is de begeleiding, ontwikkeling en coaching daarna. Dit speelt een belangrijke rol om deze medewerkers succesvol en duurzaam inzetbaar te maken en houden.

Ontwikkelen is in iedere reguliere functie van belang. Zo ook bij medewerkers met een arbeidsbeperking. Een element van ontwikkeling dat bij hen soms extra aandacht behoeft, is de ontwikkeling van

zelfstandigheid, inzicht in eigen kunnen, belastbaarheid en/of zelfregie over bijvoorbeeld hun eigen loopbaan. Het stellen van haalbare en specifieke doelen helpt hierbij.

Onderzoek heeft uitgewezen dat het voor een succesvolle duurzame plaatsing van een medewerker met een arbeidsbeperking belangrijk is dat er een goede aansluiting is tussen de belastbaarheid en talenten van een medewerker enerzijds, en de belasting die gevraagd wordt anderzijds. Om te zorgen voor duurzame inzetbaarheid is een continue dialoog tussen medewerker, leidinggevende, jobcoach of werkbegeleider essentieel.

Daarnaast zullen er trainingen en workshops gegeven worden vanuit het W&LC, aan de medewerkers uit de doelgroep(en), WUR leidinggevendenden, collega's en buddy's die gaan werken met medewerkers uit de doelgroep.

Het W&LC heeft een vaste kern van interne job-regisseurs en coaches. Daarnaast werkt ze samen met externe deskundigen zoals MEE, JobStap, Talent Inclusief (Emma at Work), Tempo Team Participatie. Dit zowel voor wat betreft de externe jobcoaches, als ook voor de specifieke expertise over de doelgroep en inclusief werkgeven. Via deze partners komen ook kandidaten binnen bij het W&LC, net als via het WGSP (Werkgeversservicepunt Food Valley).

Vraagbaak & kenniscentrum

Het W&CL fungeert ook als kenniscentrum en vraagbaak voor zowel individuele medewerkers als voor vragen vanuit de organisatie. Ook voor externe partijen is het W&LC het aanspreekpunt voor werken bij de WUR vanuit een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is gespecialiseerde kennis beschikbaar zowel wat betreft financiën, wetgeving (subsidiemogelijkheden, regelingen ed.) als voor wat betreft coaching- en begeleidingsmogelijkheden. Decentraal en bij de Concernstaf hoeft t.a.v. de Participatiewet niets meer geregeld te worden, dat gebeurt vanuit het W&LC.

Financiering dienstverlening

De WUR onderdelen betalen eenmaal per jaar een bijdrage om het W&LC en haar dienstverlening mogelijk te maken. De WUR onderdelen kunnen gedurende het hele jaar zonder verdere kosten gebruik maken van de diensten van het W&LC.

Gedurende het jaar wordt gewerkt met gesloten portemonnee, de medewerker staat op de payroll van het W&LC. Geen facturen over en weer, geen detacheringsovereenkomsten, geen drempels. In geval van mismatch kan een medewerker terug naar het W&LC, we leren van deze ervaring en gaan op zoek naar een nieuwe match. Op deze manier wordt de drempel voor (proef)plaatsing verlaagd, worden de WUR onderdelen ontzorgd en zijn de risico's voor het WUR onderdeel tot een minimum beperkt.

5. Baten

Het willen voldoen aan de Participatiewet vormt voor veel werkgevers de reden om inclusief te gaan werkgeven. Naast deze landelijke wet- en regelgeving is het nakomen van cao-afspraken ook een reden om te starten. Het werken met mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt is voor organisaties een invulling van hun MVO-beleid op de 'people-as'. Op de lange termijn presteren organisaties met een cultuur die gericht is op duurzaamheid significant beter dan organisaties die niet gericht zijn op MVO. Bedrijven die zijn gestart vanuit wet- en regelgeving geven aan dat zij inmiddels andere waarden in het werken met de doelgroep ervaren, waardoor het voldoen aan de (wettelijke) afspraken naar de achtergrond is geraakt.

Met (de inbedding van) het W&LC:

- profileert WUR zich als innovatieve werkgever, als een werkgever om trots op te zijn;
- WUR heeft hiermee een voortrekkersrol in de regio / het land;
- WUR toont maatschappelijke verantwoordelijkheid en heeft impact;
- WUR doet aan waardecreatie; profijt voor alle betrokkenen.
- Het levert een congruent imago op, practice what you preach (MVO);

Certificaat PSO Prestatieladder Sociaal Ondernemen

Met het plan voor een W&LC kunnen we nu al instappen op de eerste trede van de Prestatieladder Sociaal Ondernemen.

Naarmate we succesvoller worden kunnen we stijgen op die ladder en uiteindelijk de hoogste trede en het certificaat behalen. Een kroon op het werk !



PSO heeft 4 prestatieniveaus (ladder) en kijkt naar:

- Duurzame werkplekken voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie;
- Ketenstimulatie (inkoop & productieketen);
- MVO People (naast Planet en Profit in Triple P / MVO). Welzijn van medewerkers, maatschappelijke rol, diversiteit, medezeggenschap, gedragscodes, mensenrechten, internationale betrekkingen en verantwoordelijkheid.

We kunnen als organisatie álle directe en indirecte sociale bijdragen mee laten wegen. Alles wat we al deden wat níet meetelde voor de Quotumwet, wordt hier wel "meegeteld". WUR krijgt waardering voor inclusiviteit, ketensimulatie en MVO People. PSO is een goede hulp bij aanbestedingen als verantwoording van Social Return en is een gunningscriterium !

WUR Inkoop schat in dat WUR 1 miljoen meer omzet aan overheidsopdrachten binnen haalt met deze certificering.

Social Return verantwoording

Wanneer we uit zouden gaan van een gemiddelde eis van 5% Social Return bij aanbestedingen dan zou dit betekenen dat er in het afgelopen jaar voor WUR een Social Return verplichting was van € 1,9 mln. voor WUR. Met het W&LC en het PSO certificaat voldoet WUR ruimschoots aan haar Social Return verplichtingen. Een participatiebaan vertegenwoordigt gemiddeld een Social Return waarde van 30.000 euro. Bij 200 participatiebanen heeft WUR 6 miljoen Social Return verantwoord.

Functiecreatie

Zoals uit de Medewerker Monitor blijkt en ook bij het onderdeel Vitaliteit is toegelicht, is werkdruk een factor van betekenis bij de toename van het ziekteverzuim. Functiecreatie kan bijdragen in het verlagen van werkdruk;

Functiecreatie betreft het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het herschikken van taken, waardoor (hoger) ingeschaald personeel beter kan worden ingezet voor het werk waarvoor ze zijn opgeleid.

Eenvoudigere taken worden samengevoegd tot een of meerdere functies en opnieuw opgenomen in de werkprocessen. Deze functies zijn geschikt voor mensen met een arbeidsbeperking die langs deze weg in het werkproces kunnen worden betrokken. Bij functiecreatie wordt op kosten bespaard van regulier (duurder) personeel.

Er zijn kansen bij WUR om functiecreatie in te zetten. Er zijn inmiddels een aantal scenario's uitgewerkt waar snel mee gestart zou kunnen worden, zoals een surveillantenteam, administratief ondersteuners en onderzoekmedewerkers. Met name onderwijs en onderzoeksfuncties (WU en WR) lenen zich goed voor functiecreatie.

Functiecreatie draagt bij aan het verminderen van werkdruk, verzuimreductie, levert kostenbesparing op t.a.v. kosten van regulier (duurder) personeel en leidt tot efficiëntere bedrijfsprocessen. Het is om die reden dan ook geschikt voor financiering uit de Kwaliteitsmiddelen Onderwijs (Unburdening Staff).

Blinde vlekken verhelpen

Van bestaande WUR medewerkers is onvoldoende bekend en ontbreekt informatie of ze geregistreerd staan in het doelgroepenregister, Wajong hebben of anderszins recht hebben op de No Riskpolis bij ziekte (ziekingeld wordt dan betaald door het UWV i.p.v. door WUR als eigen risicodragers). Daarnaast blijkt WUR onvoldoende de mogelijkheden te benutten die sociale wetgeving biedt, bij het bieden van banen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onderstaand een inschatting van voordelen die WUR (beter) kan benutten No-Risk en Loonkostenvoordelen). Deze inschatting is gemaakt door SubAdvies, een samenwerkingsorganisatie van Talent Inclusief.

Op deze "blinde vlekken" binnen WUR is snel actie ondernomen; sinds dit voorjaar wordt binnen Corporate HR onderzoek gedaan, i.s.m. bureau Prodecla, om zeker te zijn van een loonadministratie waarin alle mogelijkheden van de sociale wetgeving ten volle worden benut en hoeveel WUR aan financiële voordelen laat liggen en of er medewerkers met een bepaalde status (Wajong, WGA, WIA 35) in dienst zijn waarvan WUR niet op de hoogte is. Er wordt een "hersteloperatie" uitgevoerd en er wordt toegewerkt naar een adequate registratie binnen WUR. Dit is nu al een goed voorbeeld van efficiënte samenwerking tussen de Concernstaf, Team Sociale Zekerheid en het nog op te richten W&LC.

No-Risk

Onderstaande tabel geeft weer wat de schatting is van het aantal No-Risk statussen van de medewerkers van WUR. Dit zou 1,47% van ons personeelsbestand zijn, zo'n 95 mensen. In de tabel, 1^e kolom is te zien in welke categorie medewerkers dit valt. Deze cijfers zijn gebaseerd op cijfers van het CBS. Onderstaande geeft aan hoeveel nominale geschatte kosten geschat worden in een organisatie als WUR. Uitgaande van 6500 medewerkers, 5000 fte. De kans is heel groot dat een aanzienlijk deel van deze No-Risk polissen niet benut worden en WUR nu ziektekosten betaald (want eigenrisicodragers) waarvoor zij niet hoeven te betalen. De inschatting is dat dit nu om een bedrag ad. 315.336 gaat, wat WUR laat liggen doordat deze groep a) niet adequaat geregistreerd is in onze huidige systemen en b) er geen alert is, als een situatie zich voordoet dat WUR een beroep kan doen op de No Risk polis bij het UWV waardoor zij de betaling van het ziekingeld over gaan nemen.

Doelgroep	Benutting	Geschatte personen	Geschatte Fte	Gemiddelde verzuim	Geschatte verzuimdagen	Gem. uurloon hele populatie	Nominaal geschatte kosten
WAO	15%	14,3325	11,025	37	530,3025	14,23	60.369,64
WGA	15%	14,3325	11,025	30	429,975	14,23	48.948,35
Wajong	29%	27,7095	21,315	17	471,0615	14,23	53.625,64
WIA 35-	19%	18,1545	13,965	39	708,0255	14,23	80.601,62
Overig	22%	21,021	16,17	30	630,63	14,23	71.790,92
Totaal							315.336,17

Loonkostenvoordelen

De inschatting is dat WUR nu een aanzienlijk deel van de loonkostenvoordelen (LKV) laat liggen. Dit komt door het ontbreken van kennis en expertise, onduidelijke taakverdeling tussen centraal en decentraal en snel wijzigende wetgeving op dit gebied. Momenteel is bij Corporate HR een hersteloperatie in gang gezet en wordt bekeken hoe de borging van deze processen uiteindelijk bij het W&LC kunnen beleggen. Waarmee we een nieuwe baan creëren voor een medewerker uit de doelgroep die dit proces gaat uitvoeren en bewaken en we alle subsidiemogelijkheden volledig benutten.

Een voorzichtige schatting van bureau Prodecla³ laat zien dat WUR nu ruim 400.000 aan loonkostenvoordelen heeft laat liggen.

Loonkosten voordelen (LKV) die benut kunnen worden:

<u>Instream van:</u>	<u>LKV</u>		
56+	:	max. 3 jaar	€6000,00 (€3,05 per uur)
Arbeidsgehandicapt (WIA)	:	max. 3 jaar	€6000,00 (€3,05 per uur)
Banenafpraak (Participatiewet)	:	max. 3 jaar	€2000,00 (€1,01 per uur)
Herplaatsing WIA	:	max. 1 jaar	€6000,00 (€3,05 per uur)

In de eerder genoemde brief van de staatssecretaris aan de Tweede Kamer, over vereenvoudiging van de Wet Banenafpraak, is overigens het voorstel opgenomen om de duur van de loonkostenvoordelen niet langer te maximeren tot 1 of 3 jaar, maar voor onbepaalde tijd te laten duren.

Naast de loonsubsidies, kijken we nog naar het benutten van budgetten binnen WUR die te maken hebben met vitaliteit, loopbaan, verlaging werkdruk, e.d.

³ Prodecla is gespecialiseerd in het financieel en administratief repareren en optimaliseren van premieafdrachten, subsidiestromen en fiscale regelingen op het gebied van personeel en arbeid

6. Kostenreductie

Verzuim

Ondanks het gevoerde preventieve beleid en verzuimbegeleiding is het ziekteverzuimpercentage bij Wageningen University & Research (inclusief langdurig verzuim) in 2018 voor de totale organisatie gestegen van 3,9% naar 4,1% en komt daarmee boven de streefgrens van maximaal 4%. Bij stichting Wageningen Research daalde het ziekteverzuim met 0,1% naar 4,3%, terwijl het ziekteverzuim bij Wageningen University met 0,6% steeg naar 4,0%. In 2017 gaf WUR 16.954.576 euro uit aan verzuim. In 2018 was dat 18.190.421 euro.

Wanneer inclusie wordt ingebed in het HR beleid dan richten de HR- activiteiten zich enerzijds op het succesvol aannemen, integreren en duurzame inzetbaarheid van mensen met een arbeidsbeperking, tegelijkertijd richten deze zich op het proces van duurzame inzetbaarheid van de reeds aanwezige medewerkers die geconfronteerd worden met beperkingen, voor wie een goed takenpakket en goede werkomgeving in de organisatie moet worden vastgesteld.

Belangrijk dus dat we met het W&LC op termijn de doelgroep verbreden en de expertise ook toepassen en beschikbaar hebben voor medewerkers die al langer in dienst zijn en bijvoorbeeld getroffen worden door een ziekte en (tijdelijk) minder kunnen werken maar wel arbeid als medicijn nodig hebben. Bijvoorbeeld voor collega's die getroffen worden door kanker. Het loont om medewerkers met een ziekte aan de slag te houden. Aandacht voor werk is ook steeds vaker onderdeel van de behandeling en begeleiding in het ziekenhuis.

Door medewerkers met een arbeidsbeperking aan te nemen en meer aandacht te hebben voor aanpassingen in het werk, kan het daarnaast zo zijn dat vaste medewerkers tot de ontdekking komen dat ze ook een arbeidsbeperking hebben of nu wel om hulp durven te vragen omdat het onderwerp meer bespreekbaar wordt. Bijvoorbeeld een vaste medewerker die tot de ontdekking is gekomen dat hij/zij een vorm van autisme heeft en hierdoor regelmatig vastloopt in zijn/haar werk. Of een collega die slechthorend of slechtziend is geworden of na een ongeval restbeperkingen heeft overgehouden. Voor deze medewerkers zijn interventies net zo belangrijk als voor nieuwe instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking. Ziekteverzuim kan hiermee gereduceerd worden en medewerkers zullen zich meer gehoord en gezien voelen.

Ook leert de praktijk dat de drempel om ziek te melden omhoog gaat wanneer collega's samen werken met mensen met een arbeidsbeperking. Wanneer een collega met taaislijmziekte, reuma of spierziekte iedere dag vol motivatie op het werk komt zullen medewerkers zich minder snel ziek melden voor bijvoorbeeld een verkoudheid.

Het is realistisch om aan te nemen dat het ziekteverzuim met 0,5% kan dalen binnen teams waar een talent met een arbeidsbeperking wordt aangesteld en dat het invoeren van inclusief HRM positief gaat bijdragen aan het terugdringen van ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Volgens Zorg van de Zaak staat 1% verzuim voor 4 miljoen aan kosten. Een reductie van 0,5% levert dus een aanzienlijke besparing op.

Uitzendbureaus

WUR heeft in 2018 17.449.615 euro uitgegeven aan inhuur via uitzendbureaus. Inhuur is duurder dan reguliere arbeid, en medewerkers uit de doelgroep zijn vanwege loonkostenvoordelen goedkoper in te zetten dan reguliere medewerkers. Inzet van medewerkers uit de doelgroep zal niet altijd mogelijk zijn, maar als we er bewuster mee om gaan is hier zeker resultaat te boeken. Door binnen WUR bewuster om te gaan met inhuur en gericht gebruik te maken van de medewerkers uit de doelgroep die werkzaam zijn in of vanuit het W&LC kunnen de kosten van inhuur via uitzendbureaus beduidend naar beneden.

Re-integratiebureaus en loopbaanbegeleiding

WUR heeft in 2018 ruim 1 miljoen euro uitgegeven aan inhuur van re-integratiebureaus en loopbaanbegeleiding voor de bestaande WUR medewerkers die om welke reden dan ook zijn vastgelopen. Elke kennisseenheid heeft zo zijn eigen leveranciers van deze diensten. Regelmatig worden ervaringen

uitgewisseld binnen de HR Kolom, de constatering is dat de resultaten over het algemeen middelmatig zijn. Het ontbreekt ook aan tijd in de WUR onderdelen om dit proces goed -en vooral- langdurig te kunnen begeleiden.

Door de (interne) begeleiding van het W&LC op termijn ook aan te bieden aan bestaande medewerkers van WUR die ziek worden, vastlopen in hun werk, re-integreren na ziekte of voor minder dan 35% zijn afgekeurd, worden externe bureaus gericht ingezet en wordt er scherper op resultaat gestuurd. In de WUR onderdelen zelf zal minder hoeven worden ingehuurd als snel wordt opgeschakeld naar het W&LC. Het W&LC biedt de nodige afstand tot het eigen werk en tijd en ruimte voor bezinning op de loopbaan. Daarnaast heeft het W&LC goed zicht op (her)plaatsingsmogelijkheden en een groot netwerk. Dit voorkomt ellenlange trajecten en stroperige dossiers zonder happy end.

WW/BWW lasten WUR

WUR is eigenrisicodrager voor de WW en een groot deel van het personeelsbestand kan (nog) gebruik maken van BWW (wachtgeld). De WW lasten van WUR zijn voor 2019 € 2,672,591 euro. De BWW lasten voor 2019-2026 bedragen € 7,236,674 euro. In het onderzoek van Prodecla, in opdracht van Corporate HR voorjaar 2019, stellen zij dat WUR minimaal 20% reductie van haar WW/BWW lasten kan bereiken door actief en consequent beleid:

1. Investeer in kennis & inzicht van de eigen WW stroom;
2. Zorg voor een sluitende doelgroepenregistratie.
3. Check op UWV beschikkingen en nota's.
4. Zorg voor persoonlijke en praktische re-integratiebegeleiding.

Het W&LC kan in nauwe samenwerking met het WUR Team Sociale Zekerheid zorgen voor een sluitende doelgroepenregistratie en het Team Sociale Zekerheid kan op termijn voor persoonlijke en praktische re-integratiebegeleiding het W&LC inzetten. Zo kan het W&LC straks ook meewerken aan 20% reductie van de WW/BW lasten, hetgeen zou neerkomen op 1.981.853 euro.

7. Randvoorwaarden voor succes

1. Als een zeer belangrijke voorwaarde geldt toegankelijke huisvesting voor het W&LC; het is van belang dat medewerkers in het W&LC een passende, zo nodig prikkelarme, werkplek hebben en dat er ruimte is om elkaar te ontmoeten. Tevens zijn hier interne en externe coaches aan het werk (spreekkamers) en worden er trainingen (grote ruimte) gegeven. Zonder huisvesting, kan het W&LC niet starten. Er staan momenteel diverse mensen uit de doelgroep klaar om binnen te halen via het W&LC en hen verder te begeleiden in de organisatie. Daarvoor moet een goede (werk)plek zijn, als ook voor degene die begeleiden.

Een ideale ruimte zou de kelder van Atlas zijn, waar de Starthub zit. De Starthub gaat einde van het jaar verhuizen maar de opvolging is helaas al geregeld. Deze ruimte is toegankelijk, beschermt, goed in te delen en ligt centraal op de Campus.

Alle inspanningen om huisvesting te realiseren zijn tot op heden op niets uitgelopen. Nadat de Campus uitgebreid is onderzocht, zijn we uitgeweken naar de oude Campus "de Dreijen". Daar zal het W&LC gehuisvest zijn, totdat er weer ruimte op de Campus ontstaat.

2. Interne communicatie; het is van groot belang dat iedereen binnen WUR – uitnodigend- op de hoogte wordt gebracht van de komst van het W&LC, haar doelstellingen en dienstverlening. Bij voorkeur begeleid door een interview met een RvB lid, waaruit de visie en ambitie van WUR blijkt. Over de externe communicatie hoeven we ons geen zorgen te maken; ons plan trekt aan, als een pot honing. Dat is al werkende aan de voorbereidingen wel duidelijk geworden. WUR is uniek in deze aanpak en er is nu al veel belangstelling voor.
3. Alleen als we allemaal actief mee werken om participatiebanen te creëren binnen WUR, vanuit de One Wageningen-gedachte, kunnen we dit ambitieuze plan realiseren. Zoals gezegd, de deuren moeten daadwerkelijk worden opengezet, kansen worden geboden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het W&LC zorgt er voor dat de drempel zo laag mogelijk ligt door de indiensttreding in eerste instantie bij het centre te leggen, risico's af te vangen, ruime gewenningsperiodes aan te houden, met gesloten portemonnee te werken en begeleiding, opleiding en training voor alle betrokkenen te verzorgen. Wederzijds ervaring opdoen binnen WUR is op deze manier maximaal gefaciliteerd. Bezwaren als "past niet in de begroting", "geen formatie", "geen tijd voor begeleiding", zijn met het W&LC immers ondervangen.

Reactie van een WUR medewerker..

" Ik zou het super vinden om trots te kunnen zijn op een werkgever die 220 personen in dienst heeft ihkv de participatiewet ! "

Bijlage 1 - De waarde van inclusief werkgeven

Uit het literatuuronderzoek dat de AWWN heeft gedaan hebben zij 34 vormen van waarden gehaald die kunnen bijdragen aan de doelstellingen van een onderneming. In onderstaand overzicht de 34 waardes die werkgevers terugzien in hun praktijk.

Waarden inclusief werkgeven
<p>Beter benutten van de arbeidsmarkt</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Minder tot geen tekort aan medewerkers 2) Werven van uniek talent op de arbeidsmarkt 3) Organiseren van flexibele schil
<p>Groei creëren in afzetmarkt</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) Verkrijgen gunfactor 5) Aantrekken en/of beter aansluiten nieuwe klantgroepen 6) Nieuwe businessmogelijkheden 7) Positiever imago 8) Verhoogde klanttevredenheid 9) Invullen SROI
<p>Organiseren van een betere bedrijfsvoering</p> <ol style="list-style-type: none"> 10) Verhogen productiviteit 11) Continuïteit (bij eenvoudig werk) 12) Kostenvoordeel (bij grootschalig eenvoudig werk of gebruik subsidies bij groepsdetachering of nieuwe businessmodellen) 13) Kwaliteits- en efficiencyverbetering (gebruik maken van ervaring) 14) Reshoring en herverdeling van taken leidt tot (kosten)efficiëntere processen 15) Foutreductie
<p>Versterken HR-beleid</p> <ol style="list-style-type: none"> 16) Vergroten medewerker betrokkenheid/-tevredenheid 17) Verlagen ziekteverzuim 18) Verhogen kwaliteit leidinggevende 19) Verbeteren sfeer op de werkvloer 20) Relativering, rust en coaching mogelijkheden door inbreng oudere medewerker 21) Open en flexibele organisatiecultuur 22) Verhogen functieverblijftijd en continuïteit 23) Lagere W&S- en opleidingskosten
<p>Meer voldoening genereren</p> <ol style="list-style-type: none"> 24) Afspiegeling van de samenleving 25) Zingeving en persoonlijke motieven 26) Bijdragen aan maatschappelijke waarde/problemen
<p>(Product)innovatie</p> <ol style="list-style-type: none"> 27) Diversiteit betekent meer invalshoeken 28) Verhoogde creativiteit 29) Beter klantbegrip
<p>Maatschappelijke en externe legitimiteit realiseren</p> <ol style="list-style-type: none"> 30) Voldoen aan wet- en regelgeving (gelijke kansen, banenafpraak etc.) 31) Invulling van het MVO-beleid 32) Voorkomen quotumheffing 33) Invullen social-returnverplichtingen 34) Nakomen van cao-afspraken

Bijlage 2 - Social return waardes

Ter informatie hieronder de gemiddelde waardes van de verschillende groepen die meetellen voor Social Return.

Doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt	
< 2 jaar in participatiewet (of voorliggende voorziening)	€ 30.000,=
> 2 jaar in participatiewet (of voorliggende voorziening)	€ 35.000,=
Doelgroep Banenafpraak	€ 35.000,=
< 1 jaar in WW (Werkloosheidsuitkering)	€ 10.000,=
> 1 jaar in WW (Werkloosheidsuitkering)	€ 15.000,=
WIA/WAO (Arbeidsongeschiktheidsuitkering)	€ 30.000,=
Wajong (Voorziening Jonggehandicapte)	€ 35.000,=
Leerling BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg) krijgt leerbaan	€ 10.000,=
Leerling BOL (Beroepsopleidende Leerweg) en stages	€ 5.000,=
WSW (Wet Sociale Werkvoorziening detachering, diensten)	rekeningen SW-bedrijf
Overige kosten Social Return trajecten	Kosten max. €1500 per dagdeel

Bijlage 3 - CAO afspraken WU en WR

CAO Nederlandse Universiteiten, 1 juli 2017 t/m 31 december 2019

Participatiebanen bij reorganisaties

Partijen vinden duurzame plaatsing van werknemers met een arbeidsbeperking, ook conform de banenafpraak, van groot belang. Daarom spreken partijen af dat in geval van organisatieaanpassing of reorganisatie werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet een takenpakket behouden van vergelijkbare aard of omvang. Deze werknemers kunnen in de situatie van organisatieaanpassing of reorganisatie niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie. Partijen bevelen verder aan dat universiteiten aandacht besteden aan deze doelgroep bij aanbestedingen en inkoopbeleid, bijvoorbeeld door beleid te formuleren op *social return on investment*.

Artikel 3.5 Inschaling en loopbaanvorming

1. De werkgever bepaalt het functieprofiel, het functieniveau en de salarisschaal die voor de werknemer geldt met inachtneming van de regels van het universitair systeem van functie-ordenen "Universitair Functie-ordenen (UFO)" zoals vermeld in Bijlage J en de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 6.5. Bij de indeling is het Bezwarenreglement Functie-ordenen van toepassing.
2. Bij indiensttreding van een werknemer met een arbeidsbeperking waarover afspraken zijn gemaakt tussen cao-partijen in het kader van de inwerkingtreding van de Participatiewet (Staatsblad 2014, 271), wordt het salaris toegekend dat in de voor hem geldende reeks salarisbedragen is vermeld in tabel 4.3 (100%) respectievelijk 4.4 van Bijlage A. In afwijking van artikel 3.3 eerste lid wordt het salaris verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien de arbeidsproductiviteit naar het oordeel van de werkgever substantieel gestegen is.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die werkzaam is op basis van een op grond van werkgelegenheidsbevordering van overheidswege gesubsidieerde arbeidsplaats, alsmede op de leerling respectievelijk student met wie een dienstverband wordt aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of hiermee vergelijkbare opleiding. In voornoemde gevallen gelden specifieke regelingen met betrekking tot de honorering van deze categorieën.

Artikel 6.3 Aandacht groepen met achterstand

1. In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever een stimuleringsbeleid voeren gericht op vrouwen, werknemers met een arbeidsbeperking, allochtonen en andere groepen werknemers in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
2. In overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven.
3. Van het gevoerde beleid doet de werkgever jaarlijks achteraf verslag.

Bijlage A

Tabel 4.3 Jeugsalarisschalen en minimumvakantie uitkering per 01-07-2018

Leeftijd	1	2	3	4	5	MVU
15	864	883				80,79
16	864	883	901	918		80,79
17	864	883	901	918	954	80,79
18	1.028	1.053	1.073	1.099	1.138	96,94
19	1.196	1.222	1.247	1.276	1.325	113,10
20	1.362	1.392	1.419	1.452	1.507	129,26
>21						161,57

Tabel 4.4 Loonschalen werknemers met een arbeidsbeperking per maand (100-120% Wet Minimumloon) in het kader van de Participatiewet Minimumloon per 1 juli 2018 per maand

22 jaar en ouder (100%) € 1.594,20
22 jaar en ouder (105%) € 1.673,91
22 jaar en ouder (110%) € 1.753,62
22 jaar en ouder (115%) € 1.833,33
22 jaar en ouder (120%) € 1.913,04

Bijlage E

E.17 Werknemers met een arbeidsbeperking

1. Partijen zijn overeengekomen dat universiteiten volop uitvoering geven aan de in het kader van de Participatiewet binnen het Verbond Sectorwerkgevers Overheid overeengekomen afspraken over het aantal te creëren arbeidsplaatsen per jaar. Conform de Participatiewet komen deze afspraken bovenop de huidige inspanningen.
2. Om te faciliteren dat universiteiten in staat zijn arbeidsplaatsen te creëren voor werkzoekenden met een beperking zijn in Bijlage A passende loonschalen opgenomen tussen 100 en 120% van de Wet op het Minimumloon.
3. Partijen hebben besloten samen het initiatief te nemen om te onderzoeken of samen met de onderzoeksinstellingen en de universitair medische centra werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening overeind kan worden gehouden en om gezamenlijke structurele arbeidsplaatsen te creëren bij de verschillende daarvoor in aanmerking komende organisaties.
4. Conform de aanbevelingen in het eindrapport dat de UWV en de Universiteit Maastricht hierover hebben uitgebracht, wordt uiterlijk 1 januari 2015 een begin gemaakt met het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor Wajongers, ook als deze niet onder de definitie van de Participatiewet vallen.
5. Partijen spreken af dat ze zich blijven inzetten voor de realisatie van de banenafpraak. Dit krijgt onder meer vorm door blijvende ondersteuning van het huidige Praktijknetwerk Participatiebanen in SoFoKleS-verband. Werkgevers informeren werknemersorganisaties over de stand van zaken en bespreken in het lokaal overleg hoe eventuele belemmeringen kunnen worden weggenomen.

Cao WR / Research 1 april 2017 tot en met 31 maart 2019

Uit: Akkoord Cao Stichting Wageningen Research d.d. 15 augustus 2017

7. **Participatiewet** Wageningen University & Research geeft invulling aan de opgaven vanuit de Participatiewet. Er zijn daartoe uitgebreide externe contacten, interne communicatie en financiële ondersteuning voor de eenheden. De inspanningen op dit dossier zijn groot, de resultaten nog (te) beperkt. WR wil zich hiervoor blijven inspannen. Onder punt 6 "Diversiteit en solidariteit tussen generaties" wordt reeds benadrukt het belang van inclusief werkgeverschap en ruimte voor brede diversiteit vanuit velerlei doelgroepen. Dit past binnen het speerpunt MVO en Inclusion vanuit het Strategisch Plan WUR.
8. **Duurzame arbeidsrelaties** Partijen streven gezamenlijk naar duurzame arbeidsrelaties. Dit is in het belang van zowel de werknemers als van de organisatie. De onder punt 6 genoemde solidariteit tussen de generaties en de onder punt 7 genoemde Participatiewet zijn daar voorbeelden van. Flexibiliteit in de personeelsomvang en -samenstelling blijft echter ook noodzakelijk. Bijvoorbeeld vanwege de dynamiek in de onderzoekfinanciering of vermindering van werkdruk. De gebruikelijke maximale duur van tijdelijke dienstverbanden was voor de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in juli 2015 nog 48 maanden. Thans is dit in het algemeen maximaal 24 maanden. Geconstateerd wordt dat sedert de invoering van de WWZ de gemiddelde maximale duur van tijdelijke dienstverbanden is verminderd. Ook is er een daling van het aandeel van de tijdelijke dienstverbanden. Gegeven deze trend spreken partijen af in het tweede kwartaal van 2018 te zullen evalueren of er dan knelpunten zijn waarvoor nog aanvullende maatregelen nodig zijn.

Verder Burgerlijk Wetboek en Wet Banenafpraak

Bijlage 1 Format kwalitatieve inventarisatie

Universiteit: Universiteit van Amsterdam

Rapportage inspanningen quotumwet 2019

Peter Boelsma

Beschrijving van het universitair beleid 2019

De UvA streeft ernaar een inclusieve omgeving te zijn die vrij is van discriminatie en die gekenmerkt wordt door vrijheid en acceptatie en door gelijkwaardigheid en diversiteit en waarin ontmoeting leidt tot wederzijds en intercultureel begrip.

Diversiteit staat voor verschillen tussen mensen. Deze verschillen kunnen zichtbaar zijn, zoals leeftijd, of etniciteit, maar ook onzichtbaar, zoals sociaal-economische achtergrond of seksuele oriëntatie. Ook functiebeperkingen en chronische ziekten variëren in de mate van zichtbaarheid. Binnen de UvA geldt een inclusieve aanpak voor alle studenten en medewerkers ongeacht en met respect voor deze verschillen. De uitvoering van de Participatiewet is een van de manieren waarop de UvA invulling geeft aan deze ambitie.

In het kader van de Participatiewet is op 1 april 2015 de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten ingegaan. Dit houdt in dat werkgevers een bepaald aantal banen voor medewerkers uit de 'doelgroep Banenafpraak' moeten realiseren. Voor de UvA betekent dit dat er per 2024 ongeveer 121 banen van 25.5 uur gerealiseerd moeten zijn. Indien de quotumwet niet gedeactiveerd wordt, komt dit aantal uit op 218 banen per 2024.

Invulling banen doelgroep

De UvA werkt op verschillende manieren aan invulling van banen voor medewerkers uit de doelgroep:

- Invulling via reguliere vacatures bij de afzonderlijke eenheden.
- Creëren van banen in samenwerking met de Gemeente Amsterdam, de Stichting Pantar Amsterdam.
- Creëren van banen in samenwerking met contractpartijen.
- Creëren van banen in samenwerking met Amsterdamse partners in het werkveld van facility services, aansluitend bij verschillende (met name) duurzaamheidsprogramma's.

De invulling van reguliere vacatures met kandidaten uit de doelgroep vindt plaats via de afdelingen P&O van de faculteiten en diensten van de UvA.

Samenwerkingsverband Stichting Pantar en Gemeente Amsterdam

De UvA heeft een samenwerkingsverband met de Stichting Pantar gesloten. Pantar is een sociale partner in de regio Amsterdam, gevestigd in Diemen en gespecialiseerd in de begeleiding en ontwikkeling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De UvA heeft een leer- en werkbedrijf met Pantar opgericht. De dienstverlening van Pantar is opgenomen in de service level agreements tussen de faculteiten en de gemeenschappelijke diensten van de UvA.

De Stichting Pantar Amsterdam neemt mensen uit de doelgroep in dienst en zet deze in bij de UvA. Het doel is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een betere startkwalificatie te geven en daarmee doorstroom naar de arbeidsmarkt (in en om Amsterdam) of doorstroom naar een (vervolg)opleiding mogelijk te maken.

De Gemeente Amsterdam en Stichting Pantar Amsterdam zorgen hierbij voor het aanleveren van medewerkers uit de 'doelgroep Banenafpraak'. Het gaat hierbij om personen met een Wsw-indicatie, Wajongers met arbeidsvermogen, Bijstandsgerechtigden, leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs.

De Stichting Pantar Amsterdam ontwikkelt op basis van de vraag van de UvA leerlijnen en werkplekopdrachten (WPO's) per discipline, zodat er een directe koppeling is tussen het feitelijk uit te voeren werk en een op doorstroom gerichte opleiding. De leerlingen volgen een werk/leertraject van maximaal 23 maanden (afhankelijk van wetsontwikkelingen) waarbij Stichting Pantar deze mensen opleidt en begeleidt.

Het is ook mogelijk dat medewerkers via andere organisaties dan Pantar bij de UvA geplaatst worden. De begeleiding van deze medewerkers kan indien gewenst ook door Pantar verzorgd worden. Na een succesvolle afloop van het werk/leertraject nemen de externe organisaties de desbetreffende medewerker over.

Functies medewerkers

De medewerkers uit de doelgroep die op basis van een reguliere vacature in dienst komen zijn werkzaam in verschillende functies, zoals student-assistent, promovendus, administratief medewerker, secretaresse, onderzoeksmedewerker en docent.

De Pantarmedewerkers zijn vooral werkzaam op het gebied van zaalbeheer, terreinbeheer, fietsbeheer en schoonmaak.

Samenwerking met contractpartijen

De UvA is begonnen met het verkennen van mogelijkheden om via haar contractpartijen banen te creëren voor de 'Doelgroep Banenafpraak'. Denk hierbij bijvoorbeeld aan samenwerking met schoonmaakbedrijven en de partijen die de koffievoorziening en de sanitaire supplies verzorgen.

Daarnaast heeft de UvA samen met schoonmaakbedrijf Hago het 'Steam' opgezet op de campus Roeterseiland. Dit is een team van werknemers die afgekeurd dreigen te worden. Zij krijgen aangepast werk waardoor zij op "normale" wijze hun pensioen halen. Als dit initiatief succesvol is, wordt het verder ontwikkeld en ontstaan er mogelijkheden voor andere contractpartijen om hierbij aan te sluiten.

Samenwerking Facilitaire afdelingen culturele instellingen regio Amsterdam

De UvA neemt deel aan het samenwerkingsverband van de facilitaire afdelingen voor culturele instellingen in Amsterdam. De partijen binnen het samenwerkingsverband werken op verschillende gebieden samen, ook bij het creëren van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De UvA ondersteunt de andere partijen met kennis op het gebied van de participatiewet en met

werkervaringsplekken. Op deze manier kunnen mensen uit de doelgroep kennis en ervaring opdoen met als doel doorstromen naar een vaste baan bij een van deze instellingen. In 2020 wordt de samenwerking geïntensiveerd en mogelijkheden tot uitbreiding verkend.

Activiteiten 2019

- Presentatie van het Werkgeversservicepunt Amsterdam aan de hoofden P&O van de eenheden UvA. In deze presentatie werden de mogelijkheden van ondersteuning door het Werkgeversservicepunt bij het realiseren van participatiebanen toegelicht.
- Het verspreiden van cv's van kandidaten onder hoofden P&O van de eenheden UvA.
- Afsluiten nieuwe samenwerkingsovereenkomst met de Stichting Pantar (tot en met 30-12-2023). De intentie is om de overeenkomst na evaluatie te verlengen.
- Verkennende gesprekken met externe partijen die voor de UvA actief zijn in de schoonmaak, koffievoorziening, en het groenonderhoud om ook via inkoop (aanbestedingen) banen voor de doelgroep te realiseren.
- Deelname Sociaal Werkkoepel Amsterdam.
- Deelname Facilitair overleg Culturele instellingen Amsterdam. Waar mogelijk wordt hierin samengewerkt om invulling te geven aan de Participatiewet.
- Deelname aan duurzaamheidsprogramma's met verschillende partijen, waarbij de mogelijkheden voor het inzetten van het werk/leerbedrijf van de UvA voor het creëren van banen in deze projecten wordt gepromoot.

Stand van zaken eind 2019

Het totale aantal participatiebanen voor de UvA over 2019 komt neer op 107,9. Dit zijn voor het overgrote deel banen die gerealiseerd zijn in samenwerking met Pantar.

Daarnaast heeft de UvA in 2019 via inkoop 4,4 fte aan banen gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet onder de doelgroep banenafpraak vallen.



Participatiewet en Banenafpraak Universiteit Leiden

Juni 2020, BB/HRM

Format kwalitatieve inventarisatie

Rapportage inspanningen quotumwet

Universiteit Leiden

Inhoudsopgave	Pagina
1. Inleiding	3
2. Terugblik – activiteiten en inspanningen	3
3. Kwantitatieve evaluatie	4
4. Kwalitatieve evaluatie – activiteiten en inspanningen tot heden	6
5. Plannen 2020 – 2022	6

1. Inleiding

Met ingang van 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Onder deze wet valt iedereen die kan werken en daarbij ondersteuning nodig heeft. Aan de Participatiewet is de Banenafpraak verbonden, die inhoudt dat werkgevers verplicht worden in de komende jaren 125.000 personen in dienst te nemen. Voor de sector overheid betekent dit dat 25.000 personen aan het werk geholpen moeten worden.

De Universiteit Leiden stelt al sinds vele jaren werkplekken beschikbaar voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze doet dit via een raamcontract met DZB, de voormalige sociale werkvoorziening van de gemeente Leiden. Onderliggende visie is dat de universiteit als grote werkgever in de regio de maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft om kansen te bieden aan personen uit deze doelgroep en deel te laten nemen aan het arbeidsproces.

De Participatiewet en de Wet banenafpraak vraagt aan de universiteit om meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen.

2. Terugblik – activiteiten en inspanningen

In 2013 is landelijk tussen werkgevers en kabinet afgesproken dat in de periode tot 2026 in totaal 125.000 extra arbeidsplaatsen worden gecreëerd voor personen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om personen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, om personen die een WSW-indicatie hadden en om Wajongers met arbeidsvermogen. De Participatiewet wordt uitgevoerd door de gemeenten. De vrijwillige banenafpraak heeft een wettelijke basis gekregen in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

De quotumregeling treedt in werking wanneer - op grond van onderzoek door UWV - blijkt dat de sector overheid of de sector bedrijfsleven als geheel de doelstelling niet hebben gehaald. In dat geval wordt de vrijwillige afspraak een verplichting met mogelijke sancties. Voor elke niet-ingevulde arbeidsplaats van 25,5 uur per week kan dan, een boete worden opgelegd van € 5.000 per niet ingevulde plaats. De inwerkingtreding van het boetesysteem is vooralsnog uitgesteld tot 2022.

Banenafpraak – doelstelling Universiteit Leiden

De sector overheid heeft de verplichting op zich genomen 25.000 arbeidsplaatsen voor deze doelgroep te realiseren. De oorspronkelijke doelstelling voor de Banenafpraak welke in 2015 is vastgesteld, bedroeg volgens onderstaande tabel voor de Universiteit Leiden op basis van 25,5 uur per baan.

Universiteit	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
LEI	45,8	54,9	64,1	73,2	82,4	91	91

Samenwerking met DZB

De universiteit heeft sinds meerdere jaren een raamcontract met DZB voor detachering van medewerkers, in totaal betrof dit 30 fte. Het gaat om personen met een voormalige WSW-dienstbetrekking bij DZB.

Het raamcontract wordt in deze vorm afgebouwd omdat de WSW met ingang van 1 januari 2015 niet meer bestaat. Nieuwe instroom is dus niet meer mogelijk. Personen die in het verleden als WSW-ers waren aangemerkt behielden hun rechten, ze bleven in dienst van DZB en werden voor onbepaalde tijd gedetacheerd. De afspraak is dan ook om het huidige raamcontract in de komende jaren af te bouwen op basis van natuurlijk verloop. De kosten van het raamcontract worden centraal gedragen.

Parallel aan de afbouw van het raamcontract met DZB moest de Universiteit Leiden gaan werken aan de implementatie van de verplichtingen van de banenafpraak. De visie van het college is dat de universiteit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid moet nemen om kansen te geven aan personen uit deze doelgroep. Dit vraagt inspanning van eenieder in de hele organisatie.

In 2016 is een nieuwe samenwerkingsovereenkomst afgesloten met DZB waardoor DZB als een zogenaamde preferred supplier voorrang heeft bij de vervulling van arbeidsplaatsen die beschikbaar komen voor iemand uit

de doelgroep of actief in overleg kunnen gaan met vertegenwoordigers van de universiteit om een arbeidsplaats te creëren.

Kwartiermaker

In de periode 2016 – 2017 heeft een kwartiermaker vanuit HRM geholpen bij de coördinatie van de activiteiten rondom de banenafpraak voor het zoeken van functies, het werven en coachen van medewerkers, het helpen bij jobcarving en het contact onderhouden met UWV en DZB.

Deze tijdelijk inzet heeft positief bijgedragen aan het realiseren van doelstellingen binnen relatief kort tijdsbestek doordat er extra aandacht voor was. In 2017 is de rol van de kwartiermaker afgebouwd en werden de taken overgedragen aan de faculteiten en eenheden binnen de reguliere ondersteunende functies van de decentrale HRM teams.

Sindsdien is er sprake van een netwerkgroep voor samenwerking van dedicated decentrale HRM adviseurs en een centrale beleidsmedewerker samen met een jurist van HRM. Deze netwerkgroep probeert het onderwerp op de agenda te houden binnen de faculteiten en eenheden van de organisatie en fungeert als eerste contact met de contactpersonen van de samenwerkingspartners van DZB en UWV.

3. Kwantitatieve evaluatie

Oorspronkelijk waren de doelstellingen volgens de banenafpraak vastgelegd met een voorbehoud op inschakeling van de quotumregeling. Inmiddels heeft de overheid de berekening op basis van de quotum regeling tot doelstelling verklaard en heeft de VSNU deze overgenomen in de [Werkagenda Banenafpraak VSNU](#) vastgesteld juni 2019.

Tevens is besloten het onderscheid tussen overheid en markt op te heffen. Dit betekent bijvoorbeeld dat ingehuurde diensten van derden ook meetellen bij de te behalen doelstelling. Denk hierbij aan inkoop van diensten zoals voor schoonmaak, beveiliging, onderhoud of groenvoorziening. Dit wordt Social Return on Investment genoemd (SROI).

In de onderstaande tabel is de stand van zaken weergegeven over de realisatie van de banenafpraak en quotumregeling (2018-2019). De onderstaande cijfers zijn het aantal banen voor 25,5 uur in de week.

Universiteit	Realisatie najaar 2018	Doel banenafpraak 2018	Doel banenafpraak 2019	Realisatie najaar 2018	Realisatie najaar 2019	Doel quotum 2018	Doel quotum 2019*
LEI	46,9	45,8	54,9	71,7	72,8	119,2	136,3

Resultaat

Per 31 december 2019 heeft Universiteit Leiden 72,8 banen gerealiseerd op basis van 25,5 uur. Op basis van voorgaande doelstellingen is dit een mooi resultaat.

De resultaten via SROI zijn niet inzichtelijk te maken maar dragen in positieve zin bij aan onze realisatie, bijvoorbeeld door de inhuur van de [Groenvoorziening](#) via DZB.

Door de toepassing van de quotumregeling staan universiteiten echter voor een aanzienlijk grotere opgave dan de oorspronkelijke aantallen van de [Wet banenafpraak](#). De cijfers in boven staande tabel betreffen het aantal fte ingevuld met de doelgroep van de banenafpraak, waarbij één fte gelijk staat aan een baan van 25,5 uur per week. Informatie is afkomstig uit eigen registratie van de universiteiten. Door herijking op basis van WOPI-data 2018 komt de doelstelling opnieuw hoger uit*.

Universiteit	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Quotum	2,14%	2,36%	2,57%	2,78%	2,99%	3,09%
LEI	136,3	150,3	163,7	177,1	190,4	196,9

Onze bestaande visie is dat de universiteit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid voor het bieden van werk aan personen uit deze doelgroep moet nemen. Dit is een verantwoordelijkheid die de universiteit als geheel draagt en waarvoor van de hele universitaire gemeenschap een inspanning wordt gevraagd.

Voor de Universiteit Leiden ziet de verdeling over faculteiten en eenheden er als volgt uit (onder voorbehoud):

	% omvang	2019 (oud)	2019 (nieuw)	2020	2021	2022	2023	2024
FGGA	5,87%	3,2	8,0	8,8	9,6	10,4	11,2	11,6
Arch	2,69%	1,5	3,7	4,0	4,4	4,8	5,1	5,3
FGW	18,34%	10,1	25,0	27,5	30,0	32,5	34,9	36,1
FdR	10,15%	5,6	13,8	15,2	16,6	18,0	19,3	20,0
FWN	27,42%	15,1	37,4	41,1	44,9	48,6	52,2	54,0
FSW	13,10%	7,2	17,9	19,7	21,4	23,2	24,9	25,8
Expertise + BB	22,43%	12,3	30,6	33,6	36,7	39,7	42,8	44,2
	100,00%	54,9	136,3	150,3	163,7	177,1	190,4	196,9

4. Kwalitatieve evaluatie – Activiteiten en inspanningen tot heden

Bestaande activiteiten

- Voordragen kandidaten bij faculteiten en diensten, verspreiden van cv's.
- Afstemming met DZB en UWV contactpersonen.
- Deelnemen aan het Landelijk Praktijknetwerk in samenwerking met SoFoKles/VSNU.
- Deelnemen aan kennissessies banenafspraken.

Activiteiten 2019 – 2020

- Netwerkbijeenkomst van universiteit samen met DZB en UWV over de mogelijkheden voor het versterken van de samenwerking en het voorstellen van werkzoekenden uit de doelgroep. De voornemens over het organiseren van een event om kandidaten voor te stellen werden meegenomen naar 2020.
- Contactpersonen van DZB en UWV zijn toegevoegd aan verzendlijst van interne vacatures om hen rechtstreeks te informeren over nieuwe vacatures. Daarmee worden ze sneller geïnformeerd over nieuwe vacatures elke week, die mogelijk passend zijn voor de kandidaten uit de doelgroep.
- Deelname aan [postercampagne van DZB](#) in Leiden e.o. om het gezicht van medewerkers uit de doelgroep en de DZB en de betrokken organisaties uit te dragen en het bereik te vergroten.
- Verkennende gesprekken met Inkoop over de mogelijkheden om via aanbestedingen banen voor de doelgroep te creëren met contractpartijen in relatie tot SROI. Er zijn kansen om dit binnen bestaande contracten en ook bij nieuwe aanbestedingen op te nemen als beleid.

Reflectie en leerpunt

Plaatsing van participatiemedewerkers blijkt lastiger te worden doordat sprake is van een terugloop van kandidaten vanuit de samenwerkingsverbanden. Ook lijkt sprake van een afnemende gedreven en betrokkenheid van stakeholders om de doelstellingen te realiseren. Mogelijk houden beide punten ook verband met elkaar. Daarbij is voortdurend aandacht nodig voor beeldvorming omtrent participatiemedewerkers.

Duurzaamheid en inclusie

In het HRM beleid van de universiteit is duurzame inzetbaarheid van medewerkers van belang. Speciaal gecreëerde functies moeten op langere termijn ook duurzaam zijn. Voor zowel de medewerker als de organisatie. Daarom wordt veelal eerst gestart met een proefplaatsing op basis van geldende voorwaarden. Bij een positief resultaat wordt er een tijdelijke aanstelling geboden met de mogelijkheid tot verlenging. Na afloop van de tijdelijke aanstellingen moet duidelijk zijn of de werkzaamheden voldoende duurzaam, geschikt en passend zijn voor de medewerker.

Naast duurzaamheid streeft de universiteit ook naar een inclusieve werkomgeving waarbij medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt ook een plek krijgen. Vanuit het werkplan [Diversiteit en Inclusie](#) is een van de kerndoelstellingen het toegankelijker maken van de leer- en werkomgeving.

5. Plannen voor 2020-2022

De komende jaren worden bestaande activiteiten gecontinueerd en met de volgende activiteiten uitgebreid:

- Formeren adviesgroep bestaande uit stakeholders van bedrijfsvoering zoals een portefeuillehouder bedrijfsvoering die als boegbeeld wil fungeren op dit onderwerp en andere betrokken van het UFB, expertisecentra, Finance en HRM.
- Versterken van de bestaande netwerkgroep bestaande uit o.a. dedicated HRM-adviseurs in samenwerking met DZB en UWV.
- Via de netwerkgroep ambassadeurs werven die binnen de eigen eenheid als coach en aanspreekpunt willen optreden.
- Evenredige verdelingen van streefcijfers per faculteit/eenheid vaststellen op basis van aantal medewerkers en dit vastleggen in de begrotingen.
- Pilots en maatwerkfuncties organiseren middels brainstormsessies.

- Verder uitwerken van SROI door dit in het beleid van de organisatie op te nemen en samen met UFB Inkoop in gesprek te gaan met leveranciers van aanbestedingen en duurzame samenwerking tot stand te brengen.
- Functie analyses verder aanbieden binnen de universiteit in samenwerking met DZB en UWV.
- Organiseren van thema bijeenkomsten voor o.a. directeuren, HRM adviseurs, leidinggevenden met inspirerende sprekers in samenwerking met DZB en UWV.
- Trainingen aanbieden voor het bieden van begeleiding aan mensen uit de doelgroep zoals een HARRIE training (voor leidinggevenden en betrokken collega's).
- Uitbreiden interne en externe communicatie over de Universiteit Leiden als inclusieve werkgever in samenwerking met het D&I office.
- Verbeteren van administratie en monitoring van participanten.

Corona

De doelstellingen worden door de Corona-crisis enorm beïnvloed. Bemiddeling en plaatsing van nieuwe medewerkers is nagenoeg onmogelijk in deze omstandigheden. We zijn ons ervan bewust dat we daardoor achterstand oplopen.