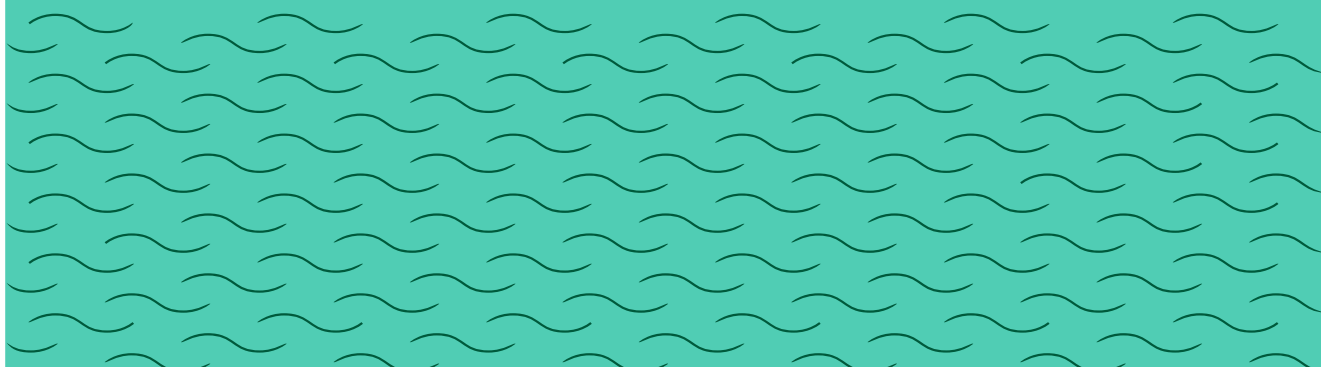


Universiteiten
van Nederland

Jaarrapportage 2023 *Banenafsprak*

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

Universiteiten van Nederland
Mei 2024



Inleiding

In de Werkagenda Banenafspraken Nederlandse Universiteiten is als één van de actielijnen afgesproken dat universiteiten op een kwalitatieve en kwantitatieve manier inzichtelijk maken welke inspanningen zij hebben verricht om de doelstellingen voor de banenafspraken te behalen. De universiteiten hebben beschreven welke acties zij de afgelopen tijd hebben ondernomen en welke plannen zij hebben voor de komende jaren. Daarnaast is opgevraagd hoeveel banen gerealiseerd zijn voor mensen uit de doelgroep. Hierbij mogen de banen die via inkoop zijn gerealiseerd worden meegenomen. In deze Jaarrapportage wordt inzichtelijk gemaakt waar de universiteiten staan en hoe zij meer banen willen realiseren. In de bijbehorende Bijlage kunt u alle acties en inspanningen van elke universiteit apart vinden.

Breed Offensief

Door de quotumwet Banenafspraken stonden de universiteiten de afgelopen jaren voor een aanzienlijk grotere opgave dan oorspronkelijk verwacht. De quotumheffing is voorlopig opgeschort tot 1 januari 2026. Door de overheid zijn een aantal maatregelen ingevoerd met het [Wetsvoorstel Breed Offensief](#). Deze maatregelen beogen het doel om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Een deel van deze maatregelen is per 1 januari 2023 ingevoerd en een ander deel per 1 juli 2023. Het is op dit moment nog te vroeg om het effect van deze maatregelen terug te zien in de cijfers. In de jaarrapportages van de komende jaren zal duidelijker worden of het effect heeft gehad.

Kwalitatieve inventarisatie

De universiteiten hebben zich in 2023 onverminderd ingespannen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Ondanks dat de doelen voor 2023 niet zijn gehaald zijn de universiteiten blij dat er een groei zit in de realisatie van de banen uit de Banenafspraken. De groei is te zien in absolute aantallen (van 1041fte naar 1130fte). Hieronder volgen een aantal sectorbrede conclusies, nieuwe innovatieve initiatieven van universiteiten om meer banen te realiseren en de grootste uitdagingen waar de universiteiten mee te maken hebben.

Sectorbrede conclusies:

- **Duurzame Banen:** Universiteiten zetten zich in om duurzame banen te creëren door de voorwaarden en omstandigheden te scheppen die ervoor zorgen dat nieuwe medewerkers van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie.
- **Begeleiding en Ondersteuning:** Goede organisatie van ondersteuning is cruciaal voor het succes van de Banenafspraken. Coördinatoren spelen hierbij een sleutelrol, en er wordt ingezet op het trainen van medewerkers in begeleidingsrollen, zoals de HARRIE-training.
- **Verhoogde Werkdruk:** Er is een hogere werkdruk voor collega's als een medewerker uit de doelgroep extra begeleiding nodig heeft. Dit vraagt om extra inzet van de organisatie om de balans te bewaren.
- **Innovatieve Samenwerkingen:** Universiteiten maken gebruik van functiecreatie om taken te identificeren die door medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen worden uitgevoerd, wat resulteert in additionele banen en vermindering van werkdruk voor regulier personeel.

Nieuwe en innovatieve ideeën

- **Campusdiensten en Promovendi Project:** De Vrije Universiteit heeft een project opgezet dat functies creëert die VU-breed waarde toevoegen, en promotietrajecten ondersteunt voor promovendi met een arbeidsbeperking. Dit project voorziet in centrale financiering en extra begeleiding.
- **Functiecreatie:** Universiteiten maken gebruik van functiecreatie om taken te identificeren die door medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen worden uitgevoerd, waardoor de werkdruk voor het reguliere personeel vermindert en nieuwe banen ontstaan.
- **Refurbishing van Kantoormeubilair:** De Rijksuniversiteit Groningen onderzoekt samen met leveranciers de mogelijkheid om gebruikt kantoormeubilair te refurbishen door participanten, wat nieuwe banen creëert en duurzaamheid bevordert.

Creëren van nieuwe banen

- **Inkoopbeleid:** Universiteiten werken samen met inkooppartners die bijdragen aan het creëren van banen voor de doelgroep. Het Servicepunt Participatie treedt op als samenwerkingspartner om dit te realiseren.
- **Financiële Prikkel:** Universiteiten zoals de RUG geven financiële prikkels aan faculteiten en diensten om de doelstellingen voor banencreatie te behalen. Dit wordt aangevuld met interne jobcoaching en trainingen.
- **Jobcarving:** Bij de RUG wordt actief gewerkt aan het verlagen van werkdruk door extra ondersteuning te scheppen middels jobcarving, wat resulteert in additionele banen.

Uitdagingen

- **Werkdruk en Begeleidingsbehoefte:** Een van de grootste uitdagingen is de verhoogde werkdruk voor collega's wanneer medewerkers uit de doelgroep intensieve begeleiding nodig hebben. Dit vraagt om continue ondersteuning en inzet van de organisatie.
- **Financiële en Organisatorische Randvoorwaarden:** Het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking vraagt om financiële middelen en organisatorische aanpassingen. Dit omvat centrale budgetten, extra begeleiding en gerichte trainingsprogramma's.
- **Wettelijke Doelstellingen:** Het behalen van het wettelijk quotum blijft een uitdaging. Ondanks inspanningen worden de doelstellingen niet altijd gehaald, wat verdere inzet en creativiteit vereist.

Initiatieven universiteiten

Universiteiten hebben elk eigen initiatieven ondernomen in de uitvoering van de banenafpraak. Onderstaand een greep uit hun werkzaamheden in 2023:

- **Gezamenlijke financiering Jops - Wageningen University & Research**
Team Jops werkt centraal vanuit Corporate HR, ten behoeve van alle (8) organisatieonderdelen van WUR. De nieuwe medewerker komt in dienst van het organisatieonderdeel en het salaris wordt achter de schermen betaald door Jops. Jops staat garant voor her-bemiddeling als er sprake mocht zijn van een mismatch. Op deze wijze kan vaak de medewerker behouden worden en nieuwe plek elders in de organisatie vinden.
- **Servicepunt Participatie – Vrije Universiteit Amsterdam**
De VU heeft in 2021 het Servicepunt Participatie opgericht: een expertisepunt om advies en ondersteuning te geven bij het aannemen en begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking. Het Servicepunt adviseert en ondersteunt zowel de organisatie als de medewerkers met een arbeidsbeperking. Het team bestaat uit een coördinator, een administratief medewerker/interne jobcoach en een medewerker werving & selectie & voorzieningen.
- **Samenwerking met Stichting SWOM – Universiteit van Amsterdam**
De Universiteit van Amsterdam is een samenwerking gestart met de Stichting Studeren en Werken op Maar (SWOM), waarbij hoogopgeleide jonge participatiemedewerkers worden voorbereid op een succesvolle stage, vrijwilligersfunctie of eerste baan.
- **De Proeftuin – Universiteit Utrecht**
De Proeftuin richt zich op arbeidsparticipatie en heeft tot doel om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen binnen (het terrein van) de Universiteit Utrecht. Dit project is een samenwerking tussen de universiteit en haar facilitaire partners waarbij banen worden gecreëerd door takenpakketten van verschillende leveranciers en de universiteit samen te voegen tot een functie, bijvoorbeeld een combinatie van schoonmaak en cateringtaken. Het doel is om de arbeidsparticipanten een volwaardige baan te bieden, waarin zij zo veel mogelijk verschillende soorten werkervaring kunnen op doen en trainingen kunnen volgen om zichzelf verder te ontwikkelen.
- **Aanbestedingseisen voor SROI – Universiteit Twente**
De Universiteit Twente heeft in de aanbestedingseisen voor inkoop een vereiste opgenomen over SROI en het belang dat de universiteit stelt aan het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- **Praatkaart – Maastricht University**

De coördinatoren participatiewet hebben een praatkaart gemaakt om de banenafspraken en de mogelijkheden hierin bespreekbaar te maken en actief te werken aan het vergroten van bekendheid binnen UM. Het uiteindelijke doel is het creëren van duurzame banen voor participatiemedewerkers.

- **Visie met haalbare doelstellingen – [TU Eindhoven](#)**
In 2022 is de TUE gestart met het ontwikkelen van een visie met haalbare doelstelling(en). Deze visie bevat een plan van aanpak van mogelijke interventies die ingezet kunnen worden om de doelen te kunnen bereiken.
- **Jobcoach en buddy – [TU Delft](#)**
De juiste begeleiding van participatie-medewerkers is een belangrijke voorwaarde voor duurzame plaatsingen. TU Delft investeert in de begeleiding door diverse trainingen aan te bieden. Een jobcoach wordt als voorwaarde gesteld bij iedere plaatsing. Daarnaast krijgt iedere participatie-medewerker een eigen buddy toegewezen.
- **Jobcoachpilot – [Tilburg University](#)**
Tilburg University is een 'jobcoachpilot' gestart met de Gemeente Tilburg. Dit houdt in dat twee vaste jobcoaches vier middagen per week op de campus aanwezig zijn om alle participatiemedewerkers te begeleiden. Ook bieden zij ondersteuning voor leidinggevend en buddy's. De coördinator Participatiewet heeft zich tevens op laten leiden tot gecertificeerd jobcoach.
- **Uitbreiding takenpakket medewerkers – [Rijksuniversiteit Groningen](#)**
De Rijksuniversiteit Groningen heeft het takenpakket voor de toezichthouders uit de participatiewet uitgebreid. Zo houden zij niet alleen toezicht op de pleinen maar doen zij ook afvalverwerking, post rondbrengen én legionellabeheer. Dit heeft zowel een positief effect op de inhoud van de functie als op de inbedding en bekendheid in de organisatie.
- **Samenwerking met Werkbedrijf Rijk – [Radboud Universiteit](#)**
In 2022 is de samenwerking met Werkbedrijf Rijk van Nijmegen ten aanzien van het bevorderen van sociale inkoop geïntensiveerd. Het doel van deze samenwerking is te verkennen of het binnen het proces van aanbesteden van Radboud Universiteit structureel past om standaard een paragraaf over inclusief ondernemen opgenomen kan worden in de vorm van een SROI afspraak.
- **Student assistenten – [Open Universiteit](#)**
De Open Universiteit heeft succesvol participatiemedewerkers geplaatst op reguliere functies waaronder als student-assistenten en wetenschappelijk personeel.
- **Vacatures delen met DZB en UWV – [Universiteit Leiden](#)**
De Universiteit Leiden deelt nieuwe vacatures met partners DZB en UWV nog voordat ze intern worden gepubliceerd zodat zij direct kunnen schakelen met vacaturehouders bij matches.
- **Duurzaamheid – [Erasmus Universiteit Rotterdam](#)**
De Erasmus Universiteit Rotterdam heeft ingezet op meer vaste aanstellingen voor participatiemedewerkers. Inmiddels heeft 70% van de participatiemedewerkers een vaste aanstelling. Het creëren van banen vanuit de behoefte van een afdeling draagt bij aan de duurzame karakter van de baan.

Plannen om meer groei te realiseren

Uit de inventarisatie van de Universiteiten van Nederland volgen enkele belangrijke toekomstplannen van de universiteiten om de Banenafpraak verder te laten groeien:

- **Verbeteren van Monitoring en Communicatie:** Universiteiten willen de monitoring van de voortgang en resultaten van de Banenafpraak verbeteren. Dit omvat het beter volgen van de inzet en prestaties van participatiemedewerkers en het communiceren van successen en uitdagingen binnen de organisatie.
- **Intensievere Samenwerking met Inkooppartijen:** Er zal meer worden samengewerkt met inkooppartners en leveranciers om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. Dit houdt ook in dat inclusieve voorwaarden en Social Return on Investment (SROI) verder worden geïntegreerd in aanbestedingen.
- **Aansluiting bij Strategisch Beleid:** Universiteiten zullen de Banenafpraak nog beter integreren met hun overkoepelende strategische beleid, zoals diversiteit en inclusie, duurzaamheid en

maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit moet helpen om de Banenafpraak een structureel onderdeel van de universitaire strategie te maken.

- **Centrale Ondersteuning en Begeleiding:** Universiteiten zullen blijven investeren in centrale ondersteuningspunten zoals het Servicepunt Participatie, en er zal meer aandacht zijn voor de training en begeleiding van zowel participatiemedewerkers als hun leidinggevend en collega's.
- **Creatieve Functiecreatie en Jobcarving:** Er zal actief gezocht worden naar nieuwe manieren om functies te creëren door jobcarving, waarbij taken die anders verspreid zijn over verschillende posities, worden samengevoegd tot nieuwe functies die geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking.
- **Netwerkuitbreiding en Samenwerking:** Universiteiten willen hun netwerk verder uitbreiden door samen te werken met jobcoaches, maatschappelijke organisaties en andere relevante partijen om een breder kandidatenbestand te bereiken en beter passende kandidaten te vinden.

Deze plannen laten zien dat universiteiten een veelzijdige en geïntegreerde benadering nastreven om de Banenafpraak verder te laten groeien en duurzame, toekomstbestendige banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Universiteiten van Nederland ondersteunt universiteiten door het initiëren van de monitoringscyclus en het organiseren van bijeenkomsten voor uitwisseling en kennisdeling. De volledige kwalitatieve inventarisatie per universiteit vindt u in de bijlage.

Kwantitatieve inventarisatie

Onderstaande tabel toont de voortgang per universiteit per 31 december 2023. Voor de Participatiewet is een baan van 25,5 uur één volledige baan. Voor de telling worden de banen daardoor herleid naar 25,5 uur. Door afrondingsverschillen kan het totaal op een decimaal afwijken. De informatie is afkomstig uit eigen registratie van de universiteiten.

Universiteit	A. Aantal 'reguliere' banen	B. Aantal 'via inkoop' gerealiseerde banen*	C. Totaal aantal gerealiseerde banen (A+B)	D. Doel 2023**	E. Percentage behaald (C/Dx100)
Erasmus Universiteit	73	0	73	114,8	63,6
Universiteit Leiden	72,91	0	72,91	203,3	35,9
Open Universiteit	11,25	0	11,25	28,5	39,5
Radboud Universiteit	62,6	0	62,6	169,9	36,8
Rijksuniversiteit Groningen	89,3	15	104,3	193,3	54,0
Tilburg University	69,5	8,4	77,9	83,9	92,8
TU Delft	105,9	2,4	108,3	271,2	39,9
TU Eindhoven	30,92	8,4	39,32	151,5	26,0
Maastricht University	86,15	12,78	98,93	177,5	55,7
Universiteit Twente	15	19	34	145	23,4
Universiteit Utrecht	142,9	0	142,9	274,6	52,0
Universiteit van Amsterdam	77,55	27,12	104,67	232,9	44,9
Vrije Universiteit	88,38	13,39	101,77	177,8	57,2
Wageningen University & Research	114,76	8,24	123	289,7	42,5
Totaal	1040,1	114,7	1154,9	2513,9	45,9

Universiteiten *van* Nederland

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

** Doel quotumwet is berekend door UNL op basis van WOPI-data (aantal fte per universiteit) per 31 december 2022, met behulp van de quotumcalculator <https://regelhulpvoorb企业.nl/quotumcalculator/>. Deze kan afwijken van het doel die de universiteiten zelf hebben berekend.