



Philip Driessen



03.

Weerbare, betrokken en professionele UM-gemeenschap

3.1 UM studenten

3.1.1 Studentenwelzijn

Het jaar 2021 was opnieuw uitdagend. We moesten ons aanbod rondom studentenwelzijn voortdurend afstemmen op geldende maatregelen. Maar we ontdekten ook nieuwe manieren om online workshops te verzorgen en het trainingsaanbod werd steeds veerkrachtiger. Ons kleinschalig onderwijs stimuleert de cruciale informele contacten tussen studenten en tijdens de pandemie bleek hoe belangrijk dit is voor studenten en onderwijs.

Om die reden hebben we afgelopen jaar extra aandacht besteed aan het onderling (online) ontmoeten van studenten door bijvoorbeeld de hybride Well-being Week. Maar liefst 1246 studenten en medewerkers namen hieraan deel. Met het peer support-project zetten we een UM-community (UMc) op. Dankzij 'peer-to-peer events' stimuleerden we de participatie van studenten met het doel de cohesie tussen studenten te verbeteren. Het peer supportproject werd dit jaar ook ingevoerd bij FASoS, UCM en SBE en in verschillende studie- en studentenassociaties.

In 2021 is in het kader van Caring Universities voor de derde keer de Mind Health Check uitgevoerd, waardoor we een beter beeld krijgen van het mentaal welzijn van onze studenten. Het aantal beschikbare e-health modules groeide in het afgelopen jaar. Er werden drie nieuwe modules gelanceerd: Get Started, Oplossingshop en Life Hack. De focus van deze modules ligt op uitstelgedrag, omgaan met corona gerelateerde problemen en het ontwikkelen van lifeskills om het mentale welzijn te verbeteren.

In samenwerking met EDLAB zijn (online) workshops aangeboden voor stafleden over thema's rondom studentenwelzijn, zoals het signaleren van mogelijke psychologische problematiek, stress & angst en perfectionisme.

De dagelijks beschikbare online Quick Psychological Referral-sessies verkorten de wachttijd, zodat studenten snel doorverwezen worden naar de beste zorg. In aanvulling hierop is het verwijzingsnetwerk voor psychologische ondersteuning enorm uitgebreid.

3.1.2 UM Career Services en student employability

In 2021 is bij de UM student employability community onder leiding van UM Career Services samen met de faculteiten, EDLAB en het Alumni Office verder gewerkt volgens het motto "it takes a community to support a student". Het aanbod van UM Career Services was afgelopen jaar hybride. Om dit aanbod nog beter zichtbaar te maken voor studenten, werd in de tweede helft van het jaar de Canvas module 'Your employability & well-being' gelanceerd.

We hebben gezorgd voor gevarieerder content in het employability portal en konden studenten weer gebruik van maken van de self assesment scan om meer inzicht te krijgen in de ontwikkeling van hun eigen competenties. Het Student Guidance Student Team werd getraind om zelfstandig *quick career advices* en *group cv-checks* uit te voeren en, wanneer mogelijk, waren er weer inloopsprekuren in beide universiteitsbibliotheken. Medewerkers konden deelnemen aan diverse workshops gericht op (competentie) coaching voor begeleiding van studenten, in samenwerking met en op verzoek van opleidingen, faculteiten en het EDLAB CPD-platform.

3.1.3 UM Disability support

Disability Support draagt bij aan een open en toegankelijke inclusieve academische gemeenschap. Vanaf de start van het academisch jaar 2021-2022 bieden we maatwerkoplossingen aan voor studenten met een functiebeperking of chronische ziekte. Om vindbaarheid, voorlichting en informatievoorziening te verbeteren, is de website van Disability Support aangepast en hebben we animatievideo's gelanceerd. Dit heeft geleid tot meer interactie op de webpagina's van de UM Studentendecanen, Disability Support en UM Profileringsfonds. In 2021 is er een significante stijging van het aantal meldingen van studenten met een functiebeperking, met een groot aantal adviezen rond toewijzing van voorzieningen als gevolg. Daarnaast heeft het SSC samen met het Diversity & Inclusivity Office gewerkt aan een beleidsvoorstel om studenten met zorgtaken beter te faciliteren in hun studie. In 2021 is het eerste jubileum gevierd van het [UnliMited Network](#), een netwerk voor en door studenten (en medewerkers) met zichtbare of onzichtbare functiebeperkingen of chronische aandoeningen.

3.1.4 UM Profileringsfonds

In 2021 hebben 465 studenten gebruikgemaakt van de aanvraag voor financiële ondersteuning uit het UM Profileringsfonds wat heeft geresulteerd in 410 toewijzingen. Bij de grote meerderheid hiervan was dat in het kader van bestuursfuncties. De tabel laat het aantal studenten zien dat een aanvraag heeft ingediend en het aantal waarvan de aanvraag in kalenderjaar 2021 is toegewezen. De financiële cijfers laten de uitbetalingen in boekjaar 2021 zien.

Overzicht 1 januari tot en met 31 december 2021

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen *	Gemiddelde hoogte van de toekenningen	Gemiddelde duur van de toekenningen
Studenten in overmachtssituaties Ziekte, functiebeperking, familie-omstandigheden, mantelzorg of niet-studeerbare opleidingen	Aanvragen: 59 Toewijzingen: 51**	€45.120,-	€ 320,-	3,7
Bestuurders van studie- of studentenverenigingen of MR	Aanvragen: 374 Toewijzingen: 354	€672.320,-	€ 320,-	4,0
Overige categorieën Prestaties op het gebied van sport of cultuur, fin. steun aan niet-EER studenten***, uitgaande beurzen e.a.	Aanvragen: 32 Toewijzingen: 25	€25.280,-	€ 320,-	3,0

* Betreft uitbetalingen in 2021;

** 37 toewijzingen Profileringsfondsmaanden, 10 toewijzingen via ondersteuning van prestatiebeursverlenging bij DUO als voorliggende voorziening, 4 toewijzingen vallend onder de ondersteunde prestatiebeursverlenging bij DUO;

*** 19 aanvragen van niet-EER-studenten (waarvan 17 onder bestuursmaanden), 32 aanvragen van topsporters (waarvan 2 niet-EER-studenten).

3.1.5 Vluchtelingenbeleid

In lijn met de gestelde inclusiviteitsdoelstellingen en het stimuleren van toegankelijkheid van het hoger onderwijs, bieden we diverse programma's aan voor vluchtelingen. Per september 2021 waren er 64 vluchteling-studenten aan de UM ingeschreven in reguliere programma's en pre-bachelor/masteronderwijs. We werken nauw samen met het UAF om achterstanden van vluchteling-studenten weg te werken en indien nodig de Engelse taalbeheersing op het gewenste niveau te brengen.

In de regio Zuid-Limburg is de UM coördinator en facilitator van het Netwerk Vluchtelingen, een platform van onderwijsinstellingen in de regio Zuid-Limburg, de Gemeente Maastricht, het COA en Vluchtelingenwerk. In 2021 waren er zo'n 75-100 vrijwilligers die zich inzetten voor het Refugee Project Maastricht (RPM). RPM bouwt bruggen tussen nieuwkomers (vluchtelingen, statushouders), lokale inwoners en (internationale) studenten. De UM is actief binnen het Shelter City Maastricht initiatief. Twee keer per jaar biedt de stad Maastricht drie maanden lang een veilige leefruimte aan mensenrechtenverdedigers die gevaar lopen in hun eigen land. FdR faciliteert het verblijf van deze mensenrechtenverdedigers. Shelter City Maastricht heeft in 2021 twee mensenrechtenverdedigers ontvangen uit Egypte en Oeganda. In november 2021 was er, ter gelegenheid van het vijfjarig bestaan van het initiatief, een expositie te zien bij het station Maastricht.

3.1.6 UM Sport

De coronamaatregelen hebben een grote impact gehad op UM Sport. Een groot deel van het jaar was een behoorlijk aantal studenten fysiek niet in Maastricht en werden dus ook geen lid van UM SPORT. Het Universitair Sport Centrum en de externe locaties waren vanwege coronamaatregelen delen van het jaar gesloten. UM Sport heeft naast het fysieke programma (binnen alle restricties) een online programma-aanbod verzorgd. Door de restituties en verkoopstop van lidmaatschappen is een negatieve realisatie ontstaan voor UM Sport over 2021. Interne werkgroepen zijn gestart met het toetsen van het huidige aanbod richting toekomst en de interne organisatie. Eind 2021 is de Stichting Maastricht Vitale Stad opgericht ter verdere uitvoering van het Maastricht Sportakkoord.

3.1.7 Kaleido

In 2018 ontstond [Kaleido](#), een initiatief om de internationale gemeenschap van de UM samen te brengen en activiteiten te organiseren waar studenten elkaar ontmoeten en kennis uitwisselen. In 2021 zijn, in samenwerking met de Gemeente Maastricht, vergunningsaanvragen besproken en geïnitieerd voor de realisatie van Kaleido op de UM-locatie Tapijn (gebouw Z), waarin de Kaleido community in 2022 gevestigd wordt. Kaleido gaat dienstdoen als sociale en culturele ontmoetingsplek en broedplaats voor studenten en burgers.

3.2 UM medewerkers

3.2.1 Duurzame inzetbaarheid, verzuim en werkdruk

Taskforce Sustainable Employability

Duurzame inzetbaarheid en een goede werk-privé balans zijn belangrijke thema's voor onze universiteit. De veranderde manier van werken als gevolg van de coronapandemie heeft tot nieuwe inzichten, ervaringen én oplossingen geleid. Elke medewerker is anders, dus dat vraagt om maatwerk. Natuurlijk is het belangrijk de organisatie als geheel te beoordelen op duurzame inzetbaarheid en vermindering van de ervaren werkdruk. Daarom heeft de Taskforce Sustainable Employability een actieplan opgesteld. De pandemie heeft dit proces vertraagd, maar acties die in 2021 zijn begonnen worden in 2022 verder uitgewerkt.

Een van de acties betreft het herinrichten van de academische kalender. Vergeleken met andere landen, kent Nederland een erg lang academisch jaar met weinig tijd voor onderzoek. De oorzaak hiervan ligt hoofdzakelijk in de financieringsstructuur van de overheid (één jaar bekostiging voor een masteropleiding vraagt dat er veel in dat ene jaar moet gebeuren). Terwijl de nationale discussie over de financiering loopt, zoeken wij naar een betere balans tussen onderwijs en onderzoek.

Medewerkers geven daarnaast aan dat de 'normuren' niet meer aansluiten bij de realiteit. Deze structuur van uren die per functie en rol beschikbaar zijn voor onderwijs en onderzoek wordt in 2022 geëvalueerd.

In totaal lopen vijftien universiteit brede acties gericht op de werkomstandigheden van individuele medewerkers en teams. De thema's werkdruk en duurzame inzetbaarheid zijn ook onderdeel van grote programma's als Erkennen & Waarderen, Future of Working@UM en de professionalisering van leiderschap.

In 2022 volgt er een tweede duurzame inzetbaarheidsmonitor voor de hele organisatie om te toetsen of de werk-privé balans van medewerkers verbeterd is en in hoeverre de nieuwe werkomstandigheden hieraan bijdragen. Aan de hand van deze resultaten definieert de organisatie nieuwe acties en ontwikkelen we door.

UM investeringsprogramma

Om de gevolgen van de coronapandemie en de werkdruk aan te pakken, hebben we een investeringsprogramma van €7 miljoen ingezet. De meeste investeringen vonden plaats in 2020-2021. De onderwijscapaciteit is uitgebreid om werkdruk te verminderen en een hybride structuur van online en on-campus onderwijs te realiseren. Ten behoeve van de wetenschappelijke staf is tijdelijk ondersteunend personeel (medewerkers bureau onderwijs, studieadviseurs) ingezet en zijn er ondersteuningsteams 'Online Onderwijs en Leren' ingesteld. We investeerden in voorzieningen als audiovisuele apparatuur en voorzieningen om de campus 'coronaproof' te maken. Bovendien verlengden we contracten van promovendi en postdocs en organiseerden we personele ondersteuning voor wetenschappelijk personeel.

Faculteit specifieke activiteiten, onderwijscapaciteit en student-staf ratio

Om een meer gedetailleerd overzicht te krijgen van faculteit specifieke activiteiten om werkdruk te verlagen is eind 2021 een survey uitgevoerd. Op verzoek van de Universiteitsraad zijn ook de ontwikkeling van de onderwijscapaciteit en gerelateerde student-staf ratio meegenomen. Resultaten daarvan zijn begin 2022 gedeeld met de Universiteitsraad. Faculteiten gaven tijdens het onderzoek aan dat het belangrijk is om daarbij de complexiteit van de waargenomen werkdruk in gedachten te houden. Een aantal ontwikkelingen en activiteiten beïnvloedt de werkdruk, zoals

- Het effect van de coronapandemie;
- Administratieve druk op wetenschappelijk personeel;
- Onderwijsondersteunende processen en systemen die niet optimaal zijn;
- De dienstverlening aan studenten is door de jaren heen gegroeid;
- De hoogte van de financiering/beschikbare middelen verschilt per faculteit; en
- Nieuwe initiatieven in onderwijsontwikkelingen vragen om extra inspanningen die niet altijd vertaald zijn in normen/geld.

Het is belangrijk om de onderwijscapaciteit en de student-staf ratio in een goede context te beschouwen. De cijfers zeggen niet veel over de intensiteit (werkdruk) en zijn niet het juiste meetinstrument om werkdruk te meten. Het betreffen generieke getallen, terwijl de werkelijkheid genuanceerder is. Er is geen definitie van een 'goede student-staf ratio' en de werkdruk kan sterk verschillen van afdeling tot afdeling. Daarnaast hangt de werkdruk ook af van de mate waarin werk/onderwijs kan worden gepland. De aard van de programma's speelt hierbij ook een rol en de verschillende elementen binnen een onderwijsprogramma, zoals verschillen tussen bachelor en master, intensiteit van de opleiding etc.

Binnen een langetermijnperspectief is een geleidelijke stijging van de student-staf ratio zichtbaar. Dit heeft verschillende oorzaken, onder meer doordat de NPO-middelen worden gebruikt om verlengingen en tijdelijk personeel te financieren. Deze middelen worden per 2023 afgebouwd, hetgeen leidt tot een afname in de wetenschappelijke stafformatie. Een bijkomend effect is dat de balans tussen (groei in) in onderwijs- en onderzoeksfinanciering steeds meer uit balans raakt, omdat onderzoeksfinanciering niet meegroeit. De stijgende student-stafratio wordt mede veroorzaakt door de start van een aantal nieuwe opleidingen. Bij de start is de student-staf ratio vaak aan de lage kant. Naarmate er meer cohorten zijn begonnen, neemt deze verhouding toe.

Uit de survey blijkt dat circa 40% van het totale personeelsbestand werkzaam is in het onderwijs. Dit percentage toont een stijgende trend op lange termijn: van 37% in 2020 naar 42% in 2026. In 2021

is het wetenschappelijk personeel (inclusief tijdelijk personeel) gestegen met 15% en het aantal studentinschrijvingen met 9% ten opzichte van 2020. Voor 2022 en verder is de procentuele stijging van wetenschappelijk personeel (inclusief uitzendkrachten) in lijn met de procentuele groei van het aantal inschrijvingen.

Verzuim

De verzuimpercentages van 2019 en 2020 zijn nagenoeg gelijk gebleven ondanks de coronapandemie. In 2021 waren er meer pieken en dalen in de verzuimcijfers, met de meest duidelijke stijging in de maanden oktober en november in vergelijking met dezelfde periode in 2020. De verzuimgevallen volgden in 2021 de lijn van de ontwikkeling van de pandemie. In de eerste maanden van 2022 is te zien dat deze verbinding met de pandemie nog even voortduurt. Het loslaten van de corona regelgeving en het terugkeren naar de werklocatie zal mogelijk ook een tijdelijk negatief effect hebben in het verzuim van staf, maar dat is uiteraard moeilijk te voorspellen.

3.2.2 Erkennen en waarderen

We werken er hard aan om de ambities uit het UNL, NFU, KNAW, NWO en ZonMw position paper "Ruimte voor ieders talent – naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers" te realiseren. De UM-visie op modernisering van het systeem van erkennen en waarderen werken we uit in (HR) beleid en processen. (Facultaire) feedbacksessies leveren een schat aan ideeën en suggesties op. Met nieuwe academische profielen voor docenten, onderzoekers en universitair (hoofd) docenten werken we toe naar diversificatie waarbij iedere academicus een belangrijke rol in het team vervult. Deze rol kan variëren en we zoeken een betere balans tussen kwaliteit en kwantiteit bij de beoordeling van prestaties. We investeren horizontaal en verticaal in de ontwikkeling van onze medewerkers, om duurzame inzetbaarheid te realiseren. Om de nieuwe academische profielen en beoordelingsmethodiek succesvol uit te rollen, is goed leiderschap ontzettend belangrijk.

We besteden niet alleen in deze profielen expliciet aandacht aan het thema leiderschap, ook de oprichting van de Leadership Academy draagt bij aan de beoogde cultuurverandering.

De Taskforce Professional Leadership Development werkte in 2021 aan manieren om leiderschapontwikkeling aan de UM te organiseren, voortbordurend op de Erkennen en Waarderen-commissie Leiderschap. Dit heeft geleid tot de oprichting van de Leadership Academy. Zoals opgenomen in ons Strategisch Programma 2022-2026 is leiderschapontwikkeling op alle loopbaan niveaus (van persoonlijk leiderschap tot het leiden van anderen) van vitaal belang. Duurzame inzetbaarheid staat centraal, met levenslang leren, ontwikkeling en mobiliteit als uitgangspunten van alle nieuwe initiatieven en ontwikkelingen. De Leadership Academy stelt zich tot doel alle medewerkers te helpen hun potentieel volledig te benutten, bij te laten dragen aan de doelstellingen van de UM, en inzetbaar te blijven in de toekomst.

3.2.3 Future of Working @ UM

De Taskforce Future of Working@UM heeft onderzocht hoe we na de coronapandemie de positieve effecten van het thuiswerken kunnen behouden. Het visiedocument dat hiervoor eind 2020 is opgesteld, vormt samen met de enquête onder medewerkers die in het voorjaar 2021 is gehouden, het uitgangspunt voor nieuw beleid. Het doel is om hybride werken (deels op kantoor, deels vanuit huis) universiteitsbreed te implementeren. Er zijn faciliteiten nodig om werknemers en leidinggevenden in staat te stellen en te motiveren om hybride te werken. Om dit te realiseren heeft de Taskforce een plan opgesteld. Eind 2021 is gestart met de uitvoering, waarbij een Regeling Hybride werken is opgesteld waarin het beleid omtrent hybride werken is vastgelegd. Bovendien is er een aanbestedingsprocedure gestart voor het inrichten van de thuiswerkplek met een bureau, bureaustoel, beeldscherm, toetsenbord en muis.

3.2.4 Sociale veiligheid op de werkvloer

Studenten en medewerkers van de UM hebben verschillende mogelijkheden om klachten en meldingen door te geven. We willen ervoor zorgen dat medewerkers stilte durven doorbreken waar dit nog niet gebeurt en op een (sociaal) veilige manier melding kunnen maken als er iets gebeurt dat niet in orde is. Daarom investeren we structureel in een verdere versteviging van de zorg rondom sociale veiligheid. Voor veel medewerkers is het onvoldoende duidelijk waar ze met een melding of klacht terecht kunnen. Met een ombudsfunctionaris, diverse vertrouwenspersonen en informele en formele klachtenprocedures zijn er veel hulplijnen, maar het kan lastig zijn om daarin de weg te vinden.

Vóór de zomer van 2022 wordt daarom een Concern & Complaints Point ingericht. Dat is een persoonlijk aanspreekpunt waar medewerkers met al hun vragen, meldingen en klachten terecht kunnen over welk onderwerp dan ook. De coördinator van dit Concern & Complaints Point kent alle informele en formele wegen binnen de UM en kijkt samen met de medewerker bij wie deze het beste terecht kan. De coördinator kan ook aangeven wat de medewerker kan verwachten van een vertrouwenspersoon, ombudsfunctionaris, HR-adviseur, of van een klachtenprocedure. Niet alleen qua proces, maar ook qua tijdsinvestering en persoonlijke impact.

Juridische klachtenprocedures kennen een wat langere doorlooptijd vanwege de zorgvuldigheid (hoor en wederhoor) en wettelijke termijnen. Om in ieder geval geen vertraging in de procesgang op te lopen, is er ook geïnvesteerd in de ondersteuning van de betreffende commissies. De formatie van de ombudsfunctionaris wordt uitgebreid naar 1 fte en er komt een tweede UM-vertrouwenspersoon voor ongewenst gedrag. Naast de helderheid die het Concern & Complaints Point gaat bieden, wordt ook gewerkt aan de informatievoorziening op intranet. De vraag van de medewerker staat daarbij centraal en de diverse processen worden ter informatie schematisch weergegeven. Ten slotte wordt een coördinator aangesteld die de organisatie goed kent en het gesprek rondom het thema sociale veiligheid op allerlei manieren zal faciliteren en de aandacht voor dit thema waarborgt in de opbouw van de UM Learning Academy.

3.2.5 CAO NU 2021-2022

De Nederlandse universiteiten zijn met de werknemersorganisaties tot een definitief akkoord gekomen voor een nieuwe cao Nederlandse Universiteiten (cao-NU). De cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022 en is van toepassing op de ruim 55.000 medewerkers werkzaam in de universitaire sector. Met de nieuwe cao is een stap gezet naar meer vaste contracten voor universiteits-medewerkers en creëren we mogelijkheden voor hybride werken na corona. Daarnaast is er een structurele loonsverhoging gekomen van 1,64% per 1 juli 2021. Per 1 januari 2022 komt hier nog 0,36% bij. Tot slot hebben alle medewerkers die op 1 juli 2021 in dienst waren een eenmalige uitkering ontvangen van €650.

3.2.6 Tegemoetkoming tijdens de coronapandemie

Door de coronapandemie hebben we een zwaar beroep gedaan op onze medewerkers. Verlofdagen zijn erbij ingeschoten, extra kosten kwamen niet voor vergoeding in aanmerking en veel overwerk is onbetaald gebleven. Tegelijkertijd zijn er door de coronapandemie ook incidentele kostenbesparingen geweest, zoals minder kosten voor reizen, congresbezoek of eenmalig afgelaste evenementen. Gezien het beduidend beter financieel resultaat van de UM over

2021 heeft de UM een extra financiële tegemoetkoming van €500 netto eenmalig verstrekt aan alle medewerkers met een UM-aanstelling van 0,1 fte of meer. Het gaat om middelen die niet onttrokken aan middelen voor onze primaire processen.

3.2.7 Uitkeringen en preventie

We zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van medewerkers die een WW- of WGA-uitkering ontvangen. Deze begeleiding is intern belegd bij adviseurs van het Staff Career Centre. Zij monitoren (ex-)medewerkers en zorgen voor regelmatige, gestructureerde contactmomenten (afgestemd op de individuele situatie). Eind 2020 heeft de UM als eigenrisicodragers de begeleiding van de WGA-uitkeringsgerechtigden overgenomen van Robidus, die de begeleiding voorheen namens de UM uitvoerde. Er worden door het Staff Career Centre ook herplaatsings- en re-integratietrajecten uitgevoerd. In 2022 volgt een 0-meting om gerichte begeleiding/re-integratie verbeterd aan te bieden naar het vinden van werk voor de volledige omvang, voor een beperktere omvang en herbeoordeling UWV naar IVA. In de tabel staan de aantallen en resultaten van 2021 per traject nader gespecificeerd.

Trajecten	Aantal	Resultaten
WGA-uitkerings-gerechtigden	45	<ul style="list-style-type: none"> - Vier mensen zijn ingestroomd naar een WGA-uitkering, waarvan twee met een 80-100% WGA en twee met een 35-80% WGA - Twee personen hebben een IVA-uitkering gekregen - Tien medewerkers hebben gedeeltelijk/volledig betaald werk gevonden - Eén persoon heeft gedeeltelijk/volledig onbetaald werk (vrijwilligerswerk) gevonden
Herplaatsingstrajecten	71	<ul style="list-style-type: none"> - Vier medewerkers hebben een baan intern (buiten de beheerseenheid) - Eén medewerker heeft een baan extern - Twee medewerkers zijn in 2022 nog in begeleiding
Re-integratietrajecten	11	<ul style="list-style-type: none"> - Eén medewerker heeft een baan intern (binnen de beheerseenheid) - Eén medewerker heeft een baan intern (buiten de beheerseenheid) - Drie medewerkers hebben een baan extern - Eén vastellingsovereenkomst - Eén medewerker keert terug in eigen functie - Twee medewerkers stromen door naar WGA-uitkering - Twee medewerkers zijn in 2022 nog in begeleiding
WW-trajecten	160	<ul style="list-style-type: none"> - Tien medewerkers hebben een baan intern (binnen de beheerseenheid) - Veertien medewerkers hebben een baan intern (buiten de beheerseenheid) - Vijfenvijftig hebben een baan extern - Drie medewerkers zien af van WW-uitkering - Eén medewerker is gestopt wegens ziekte - Eén medewerker is een eigen bedrijf begonnen - Eén medewerker is gestart met opleiding - Eenmaal heeft UWV een uitkering beëindigd - 26 medewerkers zijn niet geslaagd een baan te vinden (dit betreft vooral medewerkers met een kortdurende uitkering en/of een lange afstand tot de arbeidsmarkt) - Achtenveertig medewerkers zijn in 2022 nog in begeleiding

3.2.8 Participatiewet

De coronapandemie maakte het invullen, behouden en plaatsen van de participatieplekken in 2021 lastig. De voornaamste knelpunten? Goede begeleiding en inwerkprocedure door leidinggevend en begeleiders, definitief of tijdelijk stopzetten van de werkzaamheden van medewerkers en stagnering van werving en selectie. De focus lag vooral op behoud van banen. Op 31 december 2021 waren er 79,00 fte (van 25,5 uur) ingevuld door UM. Om aan de quotumwet te voldoen moesten er 148,07 fte ingevuld te worden. Het kabinet heeft besloten de huidige Wet Banenafpraak te vereenvoudigen. De quotumheffing was daarom tot 1 januari 2022 opgeschort. Het wetsvoorstel voor de vereenvoudiging van de Wet banenafpraak is vertraagd en treedt niet voor 1 januari 2022 in werking. De quotumheffing is opgeschort tot 1 januari 2024.

3.2.9 Staff Career Centre

Ondanks alle uitdagingen is het gelukt om in 2021 opnieuw een aanbod van L&D-advies (Learning & Development), loopbaan-gerichte of werkgerichte coaching, workshops en trainingen aan te bieden aan alle medewerkers van de UM. De dienstverlening sluit zo goed mogelijk aan bij de leer- en ontwikkelbehoeften van onze doelgroepen OBp, promovendi, postdocs, en leidinggevend. Er werd een aantal nieuwe activiteiten opgezet en de 'Corona Roadshows' gingen onverminderd door tot het najaar van 2021. Vervolgens werd een nieuwe workshop ontwikkeld voor zowel leidinggevend als voor medewerkers, getiteld 'terug naar het nieuwe normaal/ hybride werken'.

3.3 UM alumni

3.3.1 Aantal en spreiding alumni

Eind december 2021 telde de UM circa 86 duizend alumni met 148 verschillende nationaliteiten. 56 % heeft een Nederlandse en 44% heeft een andere nationaliteit. Naar schatting woont 91% van de alumni met een Nederlandse nationaliteit en 26% van de alumni met een andere nationaliteit in Nederland: in totaal woont circa 62% van onze alumni in Nederland.

3.3.2 Alumni Office

Het Alumni Office (AO) presenteerde eind 2021 haar nieuwe beleid over de periode 2021-2026. Dit beleid is opgesteld op basis van een grootschalig behoeftenonderzoek onder alumni (ongeveer 7.500 respondenten). Het AO streeft ernaar om tussen 2021 en 2026 een geavanceerd ecosysteem te creëren voor studenten en alumni, waarin onderlinge verbindingen en persoonlijke toegevoegde waarde centraal staan. Het optimaal faciliteren van de zogenaamde 'student-alumnusreis' - met opeenvolgende levensfasen en gerelateerde (loopbaan)behoeften - is de komende jaren leidend voor de dienstverlening. Het ecosysteem bouwen we op rond drie strategische pijlers: netwerken, Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en teruggeven. Onder deze pijlers ontplooiën we stapsgewijs diverse activiteiten, zoals het inrichten van alumni communities (gebaseerd op studieachtergrond, locatie of specifieke thema's), LLO-initiatieven en vrijwilligerswerk.

Vanwege de coronapandemie is het Alumni Office in 2021 net als in 2020 creatief te werk gegaan; de UM Star Show, UM Alumni Dag, het CoachCafé, alumni kringbijeenkomsten en dagelijkse werkzaamheden werden voornamelijk online georganiseerd. Online aangeboden evenementen hadden als voordeel dat alumni van overal ter wereld konden deelnemen.

3.4 UM en haar diversiteit & inclusiviteit aanpak

3.4.1 Diversity & Inclusivity Office

In 2021 hebben we veel aandacht besteed aan en sociale veiligheid (vooral seksueel geweld). Beide onderwerpen hebben al langer onze aandacht. In 2020 is het D&I Office gestart met een grootschalig onderzoek naar racisme in onze gemeenschap, waarvan de resultaten zijn gedeeld in 2021. We zijn nu bezig met vervolgstappen op faculteits- en studieprogramma niveau. Op het gebied van sociale veiligheid waren er verschillende ontwikkelingen, zoals een [conferentie](#) in 2021 en deelname aan Orange the World in november 2021 om aandacht te besteden aan geweld tegen vrouwen en meisjes. In 2022 werken we verder aan een actieplan.

Een andere belangrijke mijlpaal is de oprichting van het UnliMited Network. Hiermee verbinden we, onder de paraplu van de Taskforce 'Drempelvrij studeren en werken aan UM', studenten en medewerkers met zichtbare of onzichtbare functiebeperkingen of chronische aandoeningen. In 2021 is bovendien het nieuwe gender inclusieve taalbeleid vastgesteld. We hebben een handreiking opgesteld voor het schrijven van een inclusief onderzoeksvoorstel. 83 geplande All gender toiletten zijn gerealiseerd in UM-gebouwen, net als een nieuwe rustruimte in de binnenstad voor meditatie en gebed voor studenten en medewerkers. Er is gewerkt aan een gids voor inclusieve vacatureteksten die begin 2022 wordt verspreid in de organisatie. Ter markering van Diversity Day 2021 is een [toolkit Moving Conversations](#) aangeboden aan alle leidinggevend om deze gesprekken met hun team aan te gaan. In het najaar heeft het D&I Office een SoFoKles beurs ontvangen waarmee een videoreeks ontwikkeld wordt interventie en allyship voor onze medewerkers en studenten.

3.4.2 Familie- en levensfasevriendelijke universiteit en UM Cares

Veel maatregelen ter bestrijding van de coronapandemie leidden tot veranderingen in de thuissituatie. Het Female Empowerment Netwerk (FEM) heeft veel aandacht gevraagd voor medewerkers, met name voor vrouwen met zorgtaken gedurende de coronapandemie. De pandemie en geldende overheidsmaatregelen, onder meer het advies om thuis te werken, heeft gezorgd voor vertraging van de meeste UM Cares-projecten. In 2022 worden familie-vriendelijke activiteiten, zoals kolf- en rustruimtes, weer opgepakt. Dit geldt ook voor het UM Summercamp in de zomer van 2022.