

**Werkagenda banenafpraak
sector onderzoekinstellingen
2025-2026**

Inleiding

Voor de sector onderzoekinstellingen is in mei 2019 de eerste werkagenda opgesteld door de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI), waar de werkgevers Koninklijke Bibliotheek (KB), de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Stichting Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instututen (NWO-I) lid van zijn.

Deze notitie is een aanvulling op die eerdere werkagenda's en beschrijft grotendeels een voortzetting van de activiteiten die binnen de sector onderzoekinstellingen zijn en worden ondernomen om voor mensen met een arbeidsbeperking bij de KB, NWO en NWO-I, banen te realiseren.

In 2024 is er hard gewerkt om de mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. We zien echter dat waar in de eerste helft van 2024 het aantal beschikbare banen was gestegen ten opzichte van voorgaande jaren, het aantal in het kader van de banenafpraak gecontracteerde medewerkers – ondanks instroom van nieuwe mensen - in de tweede helft van 2024 afnam. Een enkele medewerker die maximaal werkte groeide door, maar wel naar een nieuwe baan buiten de sector. Daarnaast groeiden twee van de drie organisaties in omvang, wat leidde tot een hoger aantal in te vullen banen voor de sector.

Met deze aanvullende werkagenda blijven de drie werkgevers verantwoordelijkheid nemen voor de doelgroep vanuit zowel maatschappelijk oogpunt als vanuit het oogpunt van inclusief werkgeverschap.

Te realiseren binnen de sector onderzoekinstellingen

Met behulp van de quotumcalculator¹ is indicatief berekend hoeveel banen van 25,5 uur de werkgevers binnen de sector onderzoekinstellingen voor de doelgroep moeten realiseren. Het aantal banen voor de komende jaren is berekend op grond van de aanname van een gelijkblijvend aantal fte ten opzichte van het gemiddelde aantal fte in 2024. Toename of afname van het aantal fte's heeft effect op het aantal te realiseren banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Jaar	Quotum %	Totaal aantal banen onderzoekinstellingen
2024	2,76	125,9
2025	2,68	122,2
2026	2,68	122,2

Ondernomen en huidige activiteiten onderzoekinstellingen

De werkgevers binnen de onderzoekinstellingen zien de banenafpraak nog steeds als een publieke taak, een maatschappelijk belang. Bij aanvang van de banenafpraak was bij geen van de organisatieonderdelen van de werkgevers een formeel plan van aanpak geschreven en is men aan de slag gegaan. Inmiddels is bij elke werkgever het thema Diversiteit en Inclusie, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, onderdeel van het brede personeelsbeleid. Sindsdien is bij twee werkgevers een projectleider Diversiteit en Inclusie aangesteld.

Wat niet meetelt voor de banenafpraak maar wat werkgevers wel willen benoemen is dat er op een enkele plek iemand aan het werk is op een werkervaringsplaats. Daarnaast heeft een instituut van werkgevers NWO-I meerdere mensen in dienst met een 'normaal' contract, die aangegeven hebben neurodivers te zijn en waarmee afspraken gemaakt zijn om hen zo goed mogelijk te laten functioneren.

¹ <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/>

WVOI Werkagenda: activiteiten 2025-2026 (voorzetting van activiteiten 2019-2024)

Stimuleren, committeren en samenwerken

- 1) Het realiseren van de participatiebanen is ingebed in het instelling brede diversiteitsbeleid van NWO.
- 2) Tijdens het werkgeversoverleg staat de stand van zaken Banenafpraak als vast bespreekpunt op de agenda; om elkaar te (blijven) informeren, stimuleren en aan te spreken op de resultaten.
- 3) Tijdens het overleg van de personeelsadviseurs van de verschillende organisatieonderdelen van de individuele werkgevers is de uitvoering van de banenafpraak eveneens (blijvend) onderwerp van gesprek.
- 4) Er is een toename bij de verschillende onderdelen bij de werkgevers om middelen te oormerken en in de begroting op nemen.
- 5) Inkoop en de personeelsafdelingen van de werkgevers bekijken mogelijkheden voor samenwerking met andere partijen met als doel samen banen voor de doelgroep te realiseren.
- 6) Sinds 2015 staan in de cao bepalingen om de doelstellingen van de Participatiewet te bevorderen. Zo zijn er afspraken over inschaling. Vanaf 2017 is in de cao opgenomen dat ingeval van organisatieaanpassingen of reorganisaties werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet in alle gevallen een functie of takenpakket van vergelijkbare aard en omvang behouden. Daar waar mogelijk houden de werkgevers in de arbeidsvoorwaarden rekening met de doelgroep.
- 7) De werkgevers hebben contact met het UWV om geschikte kandidaten voor vacatures te vinden en zullen dit waar kan en nodig intensiveren.

Monitoring en verantwoording

In de bestuurlijke afspraken is vastgelegd dat sectoren in de werkagenda aangeven op welke wijze werkgevers jaarlijks verantwoording afleggen over de inspanningen (kwalitatief) en resultaten (daar waar dat mogelijk is, ook kwantitatief). Het ministerie van BZK monitort deze voortgang en informeert jaarlijks de Tweede Kamer.

De WVOI-werkgevers hebben met elkaar afgesproken dat zij in hun jaarverslagen verslag doen van de inspanningen en dat dit basis is voor de verantwoording van de sector onderzoekinstellingen naar het ministerie van BZK. Waar mogelijk zullen de werkgevers aangeven tot hoeveel extra banen de inspanningen hebben geleid.

Binnen de WVOI stemmen de werkgevers regelmatig af (zie punt 3) onder *Stimuleren, committeren en samenwerken* en houden zij steeds tussentijds bij (*monitoren*) hoe binnen de sector activiteiten worden opgepakt om geschikte posities te creëren en in te vullen en welke resultaten deze initiatieven opleveren.

Tot slot

De werkgevers blijven actief kijken waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek in de organisatie kunnen krijgen.

Deze werkagenda is onderdeel van een proces dat al eerder in gang is gezet en wordt dan ook gezien als een document dat mee ademt met de bewegingen en ontwikkelingen om ons heen. De werkagenda 2025-2026 volgt de werkagenda 2023-2024 en zal begin 2027 worden geactualiseerd.