

# ERASMUS MC

## SOCIAL RETURN EN WET BANENAFSPRAAK



# ERASMUS MC

## SOCIAL RETURN EN WET BANENAFSPRAAK



Welkom bij het Erasmus MC

Het Erasmus MC is één van de grootste werkgevers van Rotterdam en omstreken en ziet het daarom als taak om van sociale waarde te zijn voor de stad. We willen impact en verschil maken op het gebied van veiligheid, diversiteit en inclusief werkgeverschap.

Hiervoor hebben wij vanuit HR en D&I de visie en strategie ontwikkeld die tevens aansluit op onze interne strategie: Koers 28.

We bieden een sociaal werkklimaat waarin iedereen ertoe doet. Er zijn al 97 collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk binnen het MC. Ook hebben wij al een tiental samenwerkingspartners waar wij een SR verplichting opnemen in de contractuele aanbestedingen. Maar we willen en moeten meer mensen een kans geven. Daar staan en gaan we voor als Erasmus MC!



# EVEN VOORSTELLEN: CASPER HOPPE

Coördinator D&I, Participatie en Inclusief Werkgeverschap Erasmus MC

Zet zich in voor:

- Inclusief & divers werkgeverschap
- Aanspreekpunt voor Participatie (wet banen afspraak)
- Aanjager voor Social Return
- Projecten met invloed op het creëren van banen en gelijke kansen
- Oprichten van samenwerkingen en netwerken

Waar ben ik van:

- Sociaal maatschappelijke initiatieven en projecten met een sociale impact binnen de regio Rijnmond en Drechtsteden.
- Oud collega van de gemeente Rotterdam binnen W&I, Rotterdam Inclusief



# WET BAANAFSPRAAK EN SOCIAL RETURN

Afgelopen jaren is het Erasmus MC door middel van verschillende inspanningen druk bezig met het creëren van banen conform de Wet Banenafpraak. Maar ook om SR verplichting mee te nemen in de contractuele overeenkomsten met onze partners en klanten. Zoals algemeen bekend moeten er in **2026** landelijk **125.000 permanente banen** zijn voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan **25.000** binnen de **overheidssector**. Erasmus MC valt ook onder deze sector.

Deze bepaling is onderdeel van de '**Wet Banenafpraak**' gemaakt tussen het kabinet en sociale partners. Binnen de sector is een quotum-verdeling gemaakt onder de UMC's.

- Ons quotum stelt dat wij in 2026 **446** banen in de organisatie moeten hebben voor participatiecollega's.
- 1 oktober 2024 op "**Diversity day**" zal het convenant ondertekend worden waardoor er concreet ingezet kan gaan worden op de SR-verplichtingen bij een aanbestedingsbedrag groter dan €50.000,- via inkoop en/of de interne contract eigenaar.
- Momenteel is dit nog niet gewaarborgd in de inkoopprocedure en zal dit komen te veranderen na het tekenmoment.
- Erasmus MC wil dan ook via de SR overeenkomst breed gaan inzetten op Arbeidsparticipatie met aangesloten partners.



# IN VERBINDING EN TROTS

De behaalde resultaten met betrekking tot wet baanafpraak en social return hadden wij niet kunnen realiseren zonder de samenwerking en verbinding tussen de gemeente Rotterdam en het Werkgeversservicepunt Rijnmond (WSPR).

- Het WSPR verzorgt o.a. werkplekanalyses, levert potentiële kandidaten voor een baan en regelt waar nodig de begeleiding van kandidaten. Binnen het WSPR is er een team samengesteld, dat voor het Erasmus MC bovenstaande diensten en expertise levert.
- Gemeente Rotterdam verzorgt daarbij ook in samenwerking met het Erasmus MC voor een accountmanager SR die met hun expertise ons bijstaan bij de Inkoop, de interne contract eigenaar en het D&I Office om zo de SR verplichting te formaliseren met onze samenwerkingspartners.
- Zij vormen, samen met de **Coördinator Participatie en Inclusief Werkgeverschap** van het D&I Office, het team dat klaar staat voor onze leidinggevenden, interne inkoop en HR adviseurs.



# WAARDECREATIE

## 1 Met deze waardevolle input werken wij



**16.907**  
medewerkers\*



**4.169**  
studenten



**1.215**  
bedden\*



**300**  
samenwerkingen  
regionaal, nationaal en internationaal



**Publieke gelden**



**€38 miljoen**  
investeringen in hoogwaardige  
medische apparatuur



**474.863**  
m<sup>2</sup> vloeroppervlakte

## 2 Technologie & Toewijding vormen onze strategie

De medische mogelijkheden, levensduur, vergrijzing en ongelijkheid nemen toe terwijl zorgprofessionals schaars zijn en geld eindig is. Disruptieve sociale en technische innovaties en onconventionele samenwerkingen en keuzes zijn nodig voor goede gezondheid en zorg in de toekomst. Daarin spelen preventie, digitalisering, duurzaamheid, een coachende rol van de zorgprofessional, meer regie door de patiënt en maatwerk op moleculaire en zelfs nanoschaal een belangrijke rol.



### Missie:

Een gezonde bevolking en excellente zorg door onderzoek en onderwijs



### Visie:

Erkend leidend in innovaties voor gezondheid en zorg



### Strategie:

- Onderscheidend innoveren
- Aandacht voor medewerker en organisatie
- Positioneren als partner



### Kerntaken

- Patiëntenzorg
- Onderzoek & Valorisatie
- Onderwijs & Opleiden

## 3 Dit is onze output en impact op mens en milieu

### Patiëntenzorg

Wij behandelen patiënten met complexe zorgvragen, zeldzame aandoeningen of acute zorgbehoeften met academische zorg van wereldniveau. In ons UMC voltrekken zich dagelijks wonderen die de kwaliteit van leven verbeteren en de levensduur verlengen.

**30.288**  
opnames

**628.904**  
polikliniekbezoeken

**8,6**  
patiënttevredenheid

**Hoge ROBIJN-score**  
(graadmeter aandeel  
hoog-complexe zorg)

**56**

door de overheid erkende expertisecentra voor zeldzame aandoeningen en participatie in 23 van de 24 European Reference Networks

### Onderzoek & Valorisatie

Ons wetenschappelijk onderzoek helpt ziekten en aandoeningen begrijpen, voorspellen, behandelen en voorkomen. Samen met de TU Delft, Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en private partijen bouwen we een robuust ecosysteem voor innovaties en bieden we antwoord op de gezondheidsvragen van de toekomst.

**5.800**  
wetenschappelijke  
publicaties

**264**  
promoties

**1.980**  
promovendi

**82** nieuwe licenties,  
patenten en  
uitvindingen

**5** convergentie-initiatieven  
met EUR en TU Delft:

>50 projecten en > 500 betrokken wetenschappers

Hiermee dragen we bij aan de volgende  
VN-Sustainable Development Goals

**82**  
opleidingen

### Onderwijs & Opleiden

Wij leiden de zorgprofessional van de toekomst op met uitstekend onderwijs.

### Aandacht voor medewerkers

Wij zijn de grootste werkgever in de regio Rotterdam. Onze medewerkers doen hun betekenisvolle werk met toewijding, lef en doorzettingsvermogen. Wij werken continu aan het aantrekkelijk maken en houden van hun baan door opleidingen, carrièreperspectief en programma's voor gezondheid en inclusiviteit.

**5,9**

ziekterverzuim

**4,3**

op schaal van  
6 werkbe-  
vlogenheid

**150**

participatie-  
medewerkers  
(doel 2025: 400)

### Duurzame bedrijfsvoering

Onze bedrijfsvoering is doelmatig en integer. Zo gaan wij verantwoord om met publieke middelen. Daarnaast maken wij de transitie naar een circulaire organisatie en verkleinen we onze klimaatimpact.



**2,2 miljard**  
omzet\*



**84.184**  
ton CO<sub>2</sub>-uitstoot  
doel 2030: 55% minder  
uitstoot dan in 2019



**19%**

recycling van ons afval



**40%**

doel 2024

**30**

Green Teams waarin  
medewerkers zelf  
werken aan  
verduurzaming

**26**

deelnemende  
laboratoria aan  
duurzaamheids-  
programma LEAF



\*Inclusief het Adrz-ziekenhuis

# Op naar een nog grotere sociale impact en samenwerking:

**Erasmus MC**  
University Medical Center Rotterdam



**Gemeente  
Rotterdam**

**Werkgevers  
Servicepunt**  **Rijnmond**