



Beleid voor

Personen met een functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking

HvA en UvA

Mariette de Graaf, stafadviseur Integrale Veiligheid (UvA)
Lotte Zevenboom, stafadviseur Integrale Veiligheid (HvA)

FEBRUARI 2016 | VERSIE 1.10

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Begrip en reikwijdte	5
3	Wet- en regelgeving, CAO en HVA-/UvA-regelingen	6
4	Algemene aspecten	6
	4.1 Toegankelijkheid van gebouwen, kantoor- en onderwijsruimten en algemene voorzieningen	7
	4.2 Digitale toegankelijkheid	8
	4.3 Een veilige en geschikte studie- of werkomgeving	9
	4.4 Voorlichting, deskundigheidsbevordering en bewustwordingscampagnes	17
5	Specifieke aspecten	13
	5.1 Studenten	13
	5.2 Medewerkers	15
	5.3 Detachering en instellingen waarmee samengewerkt wordt	15
6	Personen met een arbeidsbeperking: participatiewet en quotum garantiëbanen	5
7	Registratie van persoonsgegevens	16
8	Overlegstructuur en bestuurlijke terugkoppeling	17
9	Melding en afhandeling van incidenten en klachten	18
10	Financiering	19
	 Bijlagen	
	1. Wet- en regelgeving, CAO en HVA-/UvA-regelingen	20
	2. Standaard Model OER	
	a. UvA	22
	b. HvA	22
	3. Lijst met afkortingen	23

1. Inleiding

De huidige aandacht voor het studeren met een functiebeperking bij HvA en UvA heeft er onvoldoende toe geleid dat studenten tevreden zijn over de studeerbaarheid en toegankelijkheid. Al een aantal jaren scoren HvA en UvA slecht op de Nationale Studenten Enquête, module 'Studeren met een handicap'. In de Adviesrapporten Instellingstoets (HvA 2013; UvA 2013) wordt aanbevolen de tevredenheid van studenten met een functiebeperking te verhogen door:

- duidelijker beleid te formuleren voor deze doelgroep (UvA);
- te zorgen voor een goede uitvoering van het beleid en bekendheid ermee bij studenten van de doelgroep en medewerkers die met hen te maken krijgen (HvA en UvA).

Voor medewerkers met een functiebeperking of chronische ziekte wordt geconstateerd dat kennis van en aandacht voor arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en loopbaanontwikkeling onvoldoende gestructureerd is.

Om de doelstellingen van het Instellingsplan en de Onderwijsvisie ook voor studenten en medewerkers met een functiebeperking of chronische ziekte te realiseren is expliciet beleid voor deze doelgroepen essentieel. In de huidige Instellingsplannen (2015 – 2020) van de HvA en de UvA wordt geen aparte aandacht aan deze doelgroepen besteed, in de actualisatie van de Visie op Studeren en Onderwijzen (HvA) en de Onderwijsvisie van de Universiteit van Amsterdam zal dit beleid op hoofdlijnen worden verankerd.¹

In dit beleidsstuk worden op strategisch niveau deze hoofdlijnen nader omschreven.

De HvA en UvA stellen zich tot doel dat iedereen met een functiebeperking of chronische ziekte zodanig actief door de instelling gefaciliteerd wordt dat het volgen van onderwijs of het uitvoeren van werkzaamheden op een vergelijkbare manier plaats kan vinden als personen zonder functiebeperking of chronische ziekte met respect voor hun autonomie en onderkenning van de talenten waarover zij beschikken.

De UvA en HvA ambiëren en realiseren een inclusief beleid, dat wil zeggen dat binnen de processen van onderwijs en onderzoek, management en ondersteuning op elk aspect rekening gehouden wordt met de mogelijkheden en beperkingen van studenten en medewerkers. Bij bepaalde typen beperkingen of ziekten dienen voorzieningen aangebracht te worden om een gelijke behandeling of gelijke kansen op studiesucces mogelijk te maken. Vanuit de wetgeving bestaat er t.a.v. het treffen van maatregelen een redelijkerwijsprincipe wanneer er een onevenredige belasting voor onderwijsinstelling of werkgever ontstaat.

Bij aanpassingen kan het zowel om materiele als immateriële aanpassingen gaan, zoals aangepaste studiematerialen, aanpassingen tijdens het volgen van opleidingen (flexibele programma's), aangepaste werktijden of aangepaste begeleiding. De te treffen aanpassingen moeten doeltreffend zijn, dat wil zeggen geschikt en noodzakelijk om de persoon met een functiebeperking of chronische ziekte deel te laten nemen aan de opleiding of het werk.

Er is een onderscheid te maken in persoons- of activiteitgebonden voorzieningen of maatregelen waarbij de verantwoordelijkheid bij de mandataris ligt (Standaardmandaat Bedrijfsvoering UvA of Procuratieregeling HvA) en in gebouwgebonden voorzieningen, waarbij de verantwoordelijkheid bij de eigenaar, de (hoofd)-gebruiker of de beheerder van een gebouw is belegd (Regeling Ruimtegebruik HvA en UvA).

¹ vaststelling in CvB: Instellingsplan 2015 – 2020 (HvA: 2 februari 2015; UvA: 16 februari 2015); Visie op Studeren en Onderwijzen (HvA; 25 februari 2013); Onderwijsvisie Universiteit van Amsterdam (28 augustus 2012).

Werknemers met een arbeidsbeperking vallen onder de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsgehandicapten (quotumwet). De HvA en de UvA stellen zich tot doel te voldoen aan het quotum arbeidsgehandicaptenconform de vereisten hieraan in de quotumwet. De aantallen worden door de overheid per instelling vastgesteld: t/m 2023 zijn dit 65 banen voor arbeidsgehandicapten voor de HvA en 121 banen voor de UvA.

Voor alle personen met een functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking is het van belang dat de omgang met collega's, docenten en/of medestudenten in een open en veilige omgeving plaatsvindt.

Bij dit beleid worden de volgende beleidsuitgangspunten gehanteerd:

- rechtsgelijkheid voor studenten en medewerkers met en zonder functiebeperking of chronische ziekte bij de verschillende faculteiten, diensten en bestuursondersteuning;
- de persoon is zelf verantwoordelijk voor het kenbaar maken van de functiebeperking, chronische ziekte of arbeidshandicap. Studenten zullen tijdens de inschrijving informatie ontvangen omtrent studeren met een functiebeperking of chronische ziekte en de wijze van kenbaar maken van de beperking.
Er bestaat voor de medewerker of student geen verplichting dit aan de instelling kenbaar te maken met uitzondering voor personen die bij een evacuatie niet zelfredzaam zijn.
- iedere functie of opleiding is voor iedereen toegankelijk, tenzij er – met het oog op de betreffende beperking – geen mogelijkheid te creëren is om aan de eisen die vanuit de functie, opleiding of werk-/studieomgeving worden gesteld, te voldoen (redelijkerwijs-principe).²
- flexibiliteit omdat studenten/medewerkers en omstandigheden verschillen;
- bij herziening/actualisering van of in nieuwe visiedocumenten, beleidsdocumenten en bij aanbesteding, inkoop en projectdoelstellingen worden de aandacht voor personen met een functiebeperking/ chronische ziekte expliciet opgenomen³.

De regie voor de implementatie van dit beleid is belegd bij de Commissie Functiebeperking, Chronische ziekte en Arbeidsbeperking (Commissie FCA; zie Hoofdstuk 8).

Voor wat betreft de uitvoering van de Participatiewet worden de eenheden ondersteund door staf HR (HvA) dan wel de staf P&O (UvA) .

De ambitie is om in 2016:

- de Handleiding gereed te hebben voor de belangrijkste typen van functiebeperking en chronische ziekte (zie 5.1); op basis hiervan worden de knelpunten op het gebied van organisatie van studie en werk en de omstandigheden waaronder dit plaatsvindt geïnventariseerd (zie 4.3 en 5.1 en 5.2).
- een voorstel voor structurele en incidentele aanpak op het gebied van informatievoorziening en voorlichting, bewustwording en deskundigheidsbevordering (zie 4.4.3);
- de knelpunten in panden in kaart gebracht te hebben evenals de financiële consequenties om achterstanden op te heffen (zie 4.1);
- de knelpunten op het gebied van de digitale toegankelijkheid inzichtelijk te hebben (zie 4.2);
- te voldoen aan de banenafspraken voor arbeidsgehandicapten zoals die op landelijk niveau zijn gemaakt (quotumwet; zie 6).

² Het verbod van onderscheid (zie onder 3 Wetgeving) betekent niet dat:

- iemand in dienst moet worden genomen die niet in staat is de wezenlijke taken van het desbetreffende beroep uit te voeren (bron: Wet Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte – Memorie van toelichting, pag. 13).

³ te denken valt aan instellingsplan, onderwijsvisie, studentenstatuut, huisvestingsplan, werk- en projectgroepen zoals de werkgroep Toegang Elektronische Werkomgeving.

Hierna wordt telkens door de commissie FCA een nieuw jaarplan opgesteld. Door systematische terugkoppeling van ervaringen wordt het beleid geëvalueerd en – waar nodig – bijgesteld.

In dit beleidsstuk wordt – naast de van toepassing zijnde wet- en regelgeving – ingegaan op welke materiële en immateriële voorzieningen getroffen dienen te worden en wie daarvoor binnen de instelling verantwoordelijk is. Tevens wordt aandacht besteed aan bewustwording, bestuurlijke verantwoording en financiële consequenties. Voor studenten wordt aangesloten bij het referentiekader van de commissie Maatstaf⁴.

De HvA kent een beleidskader Studeren met een functiebeperking⁵, vastgesteld op 25 maart 2013. Dit beleidskader blijft naast dit beleidsstuk bestaan.

2. Begrip en reikwijdte

Bij een functiebeperking of chronische ziekte gaat het om:

- visuele, auditieve en motorisch beperkingen;
- psychische beperkingen, zoals fobieën, angststoornissen;
- beperkingen als gevolg van een hersenfunctiestoornis (bijv. dyslexie, dyscalculie, AD(H)D, stoornissen in het autismespectrum);
- beperkingen als gevolg van een chronische ziekte;
- problemen bij spraak, uithoudingsvermogen, geheugen, concentratie e.d.

Een functiebeperking is een beperking die (meestal) blijvend van aard is en niet altijd zichtbaar voor anderen is.⁵

Voor de studenten en medewerkers van de HvA/UvA is elk van bovengenoemde lichamelijke, zintuiglijke of andere stoornis relevant wanneer:

- die de studievoortgang vertraagt;
- die de medewerker beperkt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden met als bijzondere groep de medewerkers met een arbeidsbeperking (personen die problemen ondervinden bij het vinden of behouden van betaald werk);
- problemen worden ervaren bij de fysieke en/of digitale toegankelijkheid van gebouwen, voorzieningen en informatie.

Bij een arbeidsbeperking gaat het om 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 te verdienen.
- die op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening (Wsw-indicatie).
- iemand tot een opleiding moet worden toegelaten die niet in staat is die opleiding te volgen (bron: idem, pag. 15).
- die in de Wajong zitten (jonggehandicapten, waaronder ook hoger opgeleiden), tenzij na de herbeoordeling vaststaat dat de Wajonger volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

⁴ *Meer Mogelijk maken. Studeren met een functiebeperking in het Hoger Onderwijs*. Advies Commissie Maatstaf, Den Haag, 2010.

⁵ Deze beperkingen moeten – om voor voorzieningen in aanmerking te komen – aantoonbaar zijn. In een te ontwikkelen (digitale) Handleiding (zie 5.1) wordt beschreven op welke wijze dit aangetoond kan worden.

Dit beleid is van toepassing op medewerkers, studenten en/of bezoekers⁶:

- die een (tijdelijke⁷) functiebeperking of een chronische ziekte hebben;
- met een arbeidsbeperking, waaronder personen die in een werkervaringsplaats werkzaamheden bij de HvA of UvA verrichten (uitsluitend medewerkers);
- in een functionele relatie staan met personen met een functiebeperking, waaronder ook studiebegeleiders;
- die activiteiten verrichten bij instellingen waar medewerkers en/of studenten van HvA/UvA op structurele wijze zijn ondergebracht en waar de HvA/UvA geen zeggenschap over heeft, maar wel vanuit de zorgplicht als werkgever of als onderwijsinstelling verantwoordelijk voor is (zie onder 5.3).

In dit beleidsstuk wordt niet ingegaan op het verrichten van werkzaamheden buiten de eigen instelling en buiten instellingen waarmee samenwerkingsverbanden bestaan. Voor (studie)-werkzaamheden die vallen onder stages, excursies en veldwerk of bij studie dan wel werkzaamheden in het buitenland wordt separaat beleid opgesteld, waarin expliciet aandacht wordt besteed aan personen met een functiebeperking of chronische ziekte.

3. Wet- en regelgeving, cao en HvA-/UvA-regelingen

Het meest richtinggevend voor dit HvA/UvA-beleid is de *Wet Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte* (2003).⁸ Deze wet bepaalt dat het verboden is direct of indirect een onderscheid, inclusief intimidatie, te maken op grond van werkelijke of vermeende lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen. Op de HvA en UvA ligt als onderwijsinstelling en als werkgever⁹ de verplichting doeltreffende aanpassingen te treffen, tenzij deze voor hem een onevenredige belasting¹⁰ vormen (art. 1, 2, 3.1 en 4).

Op medewerkers met een arbeidsbeperking zijn dit de *Participatiewet* en de *Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten van toepassing*.

In bijlage 1 zijn de bepalingen uit wetgeving, cao en UvA- en/of HvA-regelingen opgenomen die van toepassing zijn op personen met een functiebeperking, chronische ziekte of een arbeidsbeperking.

4. Algemene aspecten

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op aspecten die – in grote lijnen – op zowel medewerkers, studenten als derden van toepassing zijn, in hoofdstuk 5 wordt ingegaan op wat per afzonderlijke groep van toepassing is.

⁶ Ook voor medewerkers en studenten uit het buitenland die bij de instelling werken dan wel studeren.

⁷ Ook bij een tijdelijke beperking geldt bij het treffen van maatregelen het redelijkerwijsprincipe.

⁸ Deze wetgeving is voorlopig beperkt tot twee maatschappelijke terreinen, te weten: arbeid (van werving en selectie tot aan arbeidsvoorwaarden en ontslag) en beroepsopleiding (van beroepsopleiding i/m wetenschappelijk onderwijs).

⁹ Onder werkgever wordt in genoemde wetgeving verstaan de aanbieders op de terreinen van arbeid en de beroepsopleiding.

¹⁰ De vraag of sprake is van een onevenredige belasting komt pas aan de orde nadat op correcte wijze is vastgesteld of in casu sprake is van een doeltreffende aanpassing (zie onder 4). Dit beschrijft een open norm, waarop een redelijkheidstoets wordt toegepast. Deze toets houdt een weging in van enerzijds de belangen van de gehandicapte of chronisch zieke bij de aanpassing en anderzijds de belangen van de tegenpartij. De aanpassing dient proportioneel te zijn. Bepaalde aanpassingen, m.n. aan gebouwen, kunnen een duidelijk generiek karakter hebben, bij de belangenafweging kan dan mede het belang van toekomstige gebruikers bij de beoordeling betrokken worden. (bron: *Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte – Memorie van toelichting*, pag. 27 – 28).

Ten aanzien van de algemene aspecten wordt een gelijkwaardige behandeling gerealiseerd door:

- een gelijkwaardige toegankelijkheid van gebouwen, kantoor- en onderwijsruimten en algemene voorzieningen;
- digitale toegankelijkheid van informatie, lesmaterialen, e.d.;
- een veilige en geschikte studieomgeving of werkplek; incl. rustruimte en aspecten van bedrijfshulpverlening;
- deskundigheid, begeleiding, bewustwording en erkenning.

In de paragrafen 4.1 t/m 4.4 wordt dieper op deze aspecten ingegaan.

4.1 Toegankelijkheid van gebouwen, kantoor- en onderwijsruimten en algemene voorzieningen

Vastgoed (bestuursstaf UvA en FS HvA) is – in de rol van eigenaar – verantwoordelijk voor de fysieke toegankelijkheid van gebouwen en de daarin aanwezige ruimten en voorzieningen. Onder voorzieningen wordt onder andere verstaan: liften, toiletten, vluchtwegen en parkeerplaatsen. De uitvoering is belegd bij Huisvestingsontwikkeling (HO)/Bureau Nieuwbouw (BN) en FS en vormt een integraal onderdeel van de dienstverlening.

Bij (ver)nieuwbouwactiviteiten, inclusief terreinontwikkeling, vindt het ontwerp door HO/BN of FS plaats conform:

- het facilitair Programma van Eisen (PvE), waarin toegankelijkheid als een van de uitgangspunten is opgenomen;
- het plan van aanpak bij de virtuele Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) die door de (toekomstige) gebruiker wordt uitgevoerd.

De paragraaf in het facilitair PvE voldoet aan of verwijst naar de meest recente versie van het *Handboek voor Toegankelijkheid*¹¹ en het Bouwbesluit en heeft daarnaast onderwerpen opgenomen ten aanzien van bij de HvA en UvA specifieke voorzieningen, zoals onderwijsruimten en laboratoria. De inhoud van deze paragraaf wordt aangevuld dan wel getoetst door de commissie FCA (zie onder 8). Deze wordt bij nieuwbouw/verbouw in het Programma van Eisen en het Proces Verbaal van Overdracht en Acceptatie opgenomen als aparte paragraaf.

Het streven is om bij grootschalige renovatie en nieuwbouw te voldoen aan de vereisten die samenhangen met het verkrijgen van het ITS¹²-keurmerk. Voor recent opgeleverde projecten of projecten in uitvoering moet in kaart worden gebracht wat hiervan de consequenties zijn. Vanwege de monumentale status van een gebouw of wanneer de kosten een onevenredige belasting vormen, kan hier beargumenteerd van worden afgeweken. Hiertoe moet een afwegingskader ontwikkeld worden in de commissie FCA op basis van waarvan het College van Bestuur een besluit kan nemen. Wanneer blijkt dat niet op alle basiskennmerken wordt voldaan aan het ITS-keurmerk, maar wel wordt voldaan aan een of twee van de basiskennmerken, dan wordt een deelcertificaat aangevraagd. Het aanvragen van het (deel)certificaat is de verantwoordelijkheid van HO/BN dan wel FS.

Bij de oplevering van renovatie en verbouw wordt door gebruikers en beheerders getoetst of het gebouw en de voorzieningen voldoen aan de daartoe vooraf gemaakte afspraken, inclusief toegankelijkheidsaspecten. Net als bij veiligheid wordt ook ten aanzien van toegankelijkheid de samenhang tussen de gebouwen en de omliggende terreinen beoordeeld door de hoofdgebruiker die de regierol vervult.

¹¹ Het *Handboek voor Toegankelijkheid* komt tot stand in samenwerking met de Chronische Zieken en Gehandicapten Raad Nederland.

¹² ITS = Internationaal Toegankelijkheidsymbool, het ITS-keurmerk kan worden aangevraagd bij het Projectbureau Toegankelijkheid. Criteria betreffen o.a. deuren, trappen, meubels, toiletten en parkeerplaatsen.

Bij bestaande gebouwen en de campusomgeving beoordeelt Facility Services (FS) – samen met de arbocoördinator van de (hoofd)gebruiker – via een structurele inventarisatie of deze voldoen aan de eisen uit het facilitair PVE. Daarnaast kunnen in individuele situaties – die via Studentenzaken/Studenten Services of HR/P&O bij FS worden ingebracht – specifieke maatregelen getroffen worden.

In beide gevallen worden benodigde/aanvullende maatregelen opgenomen en bekostigd in het reguliere onderhoud dan wel via de Functionele Aanpassingen (meerjarenprogramma). Bij kleinschalige aanpassingen bestaat de mogelijkheid van voorfinanciering, zodat deze binnen een redelijke termijn kunnen worden aangevangen.

Bij het huren van externe gebouwen of ruimten voor structureel werkplekgebruik of onderwijsactiviteiten moet vooraf getoetst worden door Vastgoed en FS of wordt voldaan aan de eisen m.b.t. toegankelijkheid.

Hulphonden¹³ zijn in de gebouwen toegestaan¹⁴ via bemiddeling van de studentendecaan (HvA) of de studieadviseur (UvA) van de faculteit dan wel de manager/directeur bedrijfsvoering hiervan (medewerkers). Bij bezoekers of medewerkers van externe bedrijven die in de gebouwen van de HvA en de UvA werkzaamheden komen verrichten, beoordeelt de beveiliging van een pand of een campus of aan de hulphond toegang wordt verleend conform een daarop gericht protocol.

Indien sprake is van conflicterende belangen, bijvoorbeeld slechtzienden met een hulphond en studenten/medewerkers met een allergie voor honden in eenzelfde (onderwijs)ruimte, dan moet door de hiervoor verantwoordelijke naar een praktische oplossing worden gezocht, die voor alle partijen acceptabel is.

4.2 Digitale toegankelijkheid

De digitale toegankelijkheid betreft de toegankelijkheid:

- aan de ‘voorkant’:
 - 1) op een algemeen, HvA-/UvA-breed niveau: dit betreft zowel het intranet (medewerkers- en studentensite) als het publiekstoegankelijk deel (extranet)
 - 2) op faculteitsniveau: dit betreft het intranet;
 - 3) de digitale leer- en werkomgeving. Dit betreft o.a. DLWO (HvA), blackboard (UvA) en SIS en omvat onder meer cursus- en studievoortgangsinformatie, lesmateriaal, webcolleges en toetsapplicaties, roosters, inschrijfmodules en cijfers. In de uitwerking van dit onderdeel kunnen er verschillen bestaan tussen HvA en UvA.¹⁵

Het ligt in de bedoeling om op termijn systemen van bijv. de UB/HB aan toe te voegen.

- aan de ‘achterkant’:
 - 4) inkoop, bouw en onderhoud van bovengenoemde systemen en software. Om personen de mogelijkheid te bieden om beroepsmatig met de systemen om te gaan, dient hiermee bij de aanschaf rekening te worden gehouden.

Aan degenen die verantwoordelijk zijn voor het digitaal toegankelijk maken van websites en onderwijsprogramma's wordt een specifieke training gegeven. De verantwoordelijkheid hiervoor is belegd bij ICTS.

¹³ onder hulphond wordt verstaan: elke hond die opgeleid is om ondersteuning te bieden aan personen met een functiebeperking of chronische ziekte

¹⁴ zie ook *UvA-breed kader voor huis- en gedragsregels met betrekking tot gebouwen, voorzieningen en terreinen van de UvA* (vastgesteld 30 september 2015)

¹⁵ Vanwege een verschil in (algemene) onderwijsvisie kan er een verschil in benadering ten aanzien van bijv. het digitaal afnemen van toetsen tussen beide instellingen bestaan.

Voor de toegankelijkheid van de websites voor gebruikers wordt ernaar gestreefd om bij de bouw (inkoop) en inrichting ervan te voldoen aan de eisen van het *waarmerk drempelvrij* (label-AA)¹⁶ en om het waarwerk drempelvrij te verkrijgen¹⁷. In 2015 is door Studentenzaken en Studenten Services een projectvoorstel *Drempelvrije informatievoorziening voor studenten* bij de regiegroep ICT ingebracht om dit traject voor het huidige systeemland-schap in te zetten.

Het afwijken van de toegankelijkheidsprincipes en van de criteria die verbonden zijn aan het *waarmerk drempelvrij* is bij nieuwe projecten onder de regiegroep ICT alleen toegestaan als er sprake is van een onredelijke inspanning.

De digitale toegankelijkheid voor ICT-medewerkers valt op dit moment buiten de scope van bovengenoemd projectvoorstel. Vanwege de complexiteit van het contentmanagementsysteem is het niet mogelijk dit systeem toegankelijk te maken voor mensen met een visuele beperking.

De (digitale) Handleiding (zie 5.1) geeft de richtlijnen weer voor de digitale toegankelijkheid per type functiebeperking.

Voor de algemene sites (1 en 2) geldt dat deze in principe voor alle personen met een functiebeperking toegankelijk moeten zijn.

Voor de specifieke sites (3) geldt ook – waar mogelijk – een brede toegankelijkheid. In bepaalde situaties kan sprake zijn van maatwerk i.p.v. een brede toegankelijkheid. De noodzakelijkheid voor maatwerk hangt onder meer samen met het aantal ingeschreven studenten met een bepaald type functiebeperking.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van bovengenoemde aspecten van de digitale toegankelijkheid (punten 1 t/m 4) en het voldoen aan de eisen van het *waarmerk drempelvrij* ligt bij de systeemeigenaar.

Besluitvorming hierover volgt de lijn van IV-Governance.

4.3 Een veilige en geschikte studie- of werkomgeving

Hiertoe behoren niet alleen de studiewerkplek en de werkplek, maar ook voorzieningen als een rustruimte en aspecten van bedrijfshulpverlening.

4.3.1 Studieuomgeving

Bij de HvA voeren de faculteiten de regie ten aanzien van toegankelijke en veilige onderwijsruimten voor studenten en docenten met een functiebeperking of chronische ziekte, bij de UvA ligt deze rol bij Bureau Onderwijslogistiek (BOL – FS).

Het toegankelijk maken betreft o.a. ringleidingen, opstelplaatsen voor minder validen, bedienbaarheid deuren, geschikte vluchtwegen. De vereisten in deze zijn opgenomen in de bijlage Onderwijsruimtes van het Facilitair PvE.

Studieplekken worden beoordeeld door hetzij de UB/HB, hetzij de (hoofd)gebruiker van een gebouw in samenwerking met de FCA.

¹⁶ www.drempelvrij.nl, gebaseerd op internationale WCAG-criteria (Web Content Accessibility Guidelines)

¹⁷ Nader bepaald zal gaan worden of het verkrijgen van een *waarmerk* realistisch is. Indien dit niet zo is, wordt vastgesteld op welke wijze de digitale toegankelijkheid zoveel mogelijk wordt gewaarborgd en hoe dit aan betrokkenen kenbaar gemaakt kan worden. Het gaat erom dat studenten weten wat digitaal toegankelijk is, hoe ze daadwerkelijk met de verschillende programma's en websites uit de voeten kunnen. Wanneer bepaalde programma's of teksten niet toegankelijk zijn, moet dat op een eenvoudige manier kenbaar gemaakt kunnen maken met het oog op verbetering of – indien nodig – maatwerk.

4.3.2 Werkomgeving

De arbocoördinator ondersteunt de eenheid (leidinggevende dan wel studieadviseur/ studentendecaan) bij het nagaan of er sprake is van een veilige en geschikte werkplek of studieomgeving voor medewerkers en studenten met een functiebeperking of chronische ziekte. Deze ondersteuning omvat:

- het beoordelen – in het kader van de Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) – of de eenheid voldoet aan de eisen die gesteld worden aan de toegankelijkheid van gebouwen, voorzieningen en terreinen voor medewerkers, studenten en bezoekers (i.s.m. FS). Bij (ver)nieuwbouw en verhuizingen wordt dit aspect meegenomen in de virtuele RI&E, die voorafgaand aan een verhuizing wordt gemaakt.
- een herbeoordeling bij de komst van een nieuwe medewerker of student met een functiebeperking om op adequate wijze te faciliteren met betrekking tot de aard van de werkzaamheden, de organisatie van het werk, de toegankelijkheid en de bereikbaarheid en inrichting van de werk-/studieplaats belemmeringen aanwezig zijn. De (digitale) Handleiding per type functiebeperking is hierbij leidend (zie 5.1).
- het toezien op het zo spoedig mogelijk treffen van noodzakelijk geachte maatregelen.

Wanneer sprake is van flexplekken heeft een medewerker recht op een vaste werkplek wanneer de aard van de beperking dit noodzakelijk maakt (nader vast te stellen in de Handleiding; zie onder 5.1 Studenten en 5.2 Medewerkers).

4.3.3 Rustruimte

Bij studenten of medewerkers met een functiebeperking of chronische ziekte kan de behoefte of noodzaak bestaan om tijdens het onderwijs of tijdens de werkzaamheden een rustmoment in te bouwen. Hiertoe wordt de rust-/EHBO-ruimte of een andere ruimte zodanig ingericht met een ligstoel om hen deze mogelijkheid te bieden. De beschikbaarheid en wijze van toegang tot de rustruimte wordt door de faculteit/dienst/eenheid – binnen een gebouw of op campusniveau – georganiseerd en bekend gemaakt.

4.3.4 Aspecten van bedrijfshulpverlening

Om te borgen dat EHBO-ers¹⁸ adequaat kunnen handelen in geval van een acute fase van een ziekte (epileptische aanval, hypo bij suikerziekte e.d.) is het van belang dat dergelijke ziekten bij de BHV-organisatie bekend worden gemaakt.

Als de noodzaak bestaat om bovenbedoelde medewerkers/studenten met een taxi of eigen vervoer naar ziekenhuis, huisartsenpost of spoedeisende-hulpdiensten te vervoeren, regelt de EHBO-er (of een andere aanwezige) dat een collega of medestudent deze persoon begeleidt, totdat de begeleiding door de professionele zorg is overgenomen.

Om een gebouw ten tijde van een calamiteit veilig te kunnen verlaten wordt door het Hoofd BHV met niet-zelfredzame personen (medewerkers en studenten) een Persoonlijk Evacuatieplan opgesteld, conform het *beleid Bedrijfshulpverlening UvA en HvA*¹⁹. De groep niet-zelfredzame personen omvat tevens medewerkers of studenten met een tijdelijke functiebeperking en bijv. vrouwen in het derde trimester van de zwangerschap. Het aanmelden van een persoon met wie een dergelijk plan wordt opgesteld gebeurt door de medewerker zelf, de leidinggevende en/of de HR-adviseur/ P&O-adviseur, studentendecaan (HvA)/de studieadviseur (UvA) en Studentenzaken/Studenten Services. Bij de (tijdelijk) niet-zelfredzame persoon berust de verplichting dit zelf kenbaar te maken bij een van bovengenoemde personen of via de receptionist/portier (m.n. bezoekers). Het Persoonlijk Evacuatieplan wordt toegevoegd aan het Ontruimingsplan. In de RI&E BHV wordt gecheckt of deze werkwijze wordt gevolgd.

¹⁸ In de RI&E Bedrijfshulpverlening wordt de noodzaak tot het aantal noodzakelijke EHBO-ers vastgesteld, hetzij per pand, hetzij per campus.

¹⁹ vastgesteld door het CvB dd. 30 september 2015.

4.4 Voorlichting, deskundigheidsbevordering en bewustwordingscampagnes

4.4.1 Inleiding

Voor personen met een functiebeperking of chronische ziekte is het van belang dat zij informatie krijgen die hun inzicht geeft in aspecten die van belang zijn voor de studeerbaarheid of mogelijkheden tot het uitvoeren van de werkzaamheden en de toegankelijkheid, zowel fysiek als digitaal. Ook is het van belang dat ze voorbereid zijn op de dilemma's die vanwege de beperking of ziekte worden ondervonden en dat de omgeving de impact hiervan goed weet in te schatten. Aandacht voor het aanbrengen van adequate materiële en immateriële voorzieningen en een goede toegankelijkheid, is niet voldoende om hier richting aan te geven. Dat maakt voorlichting, deskundigheidsbevordering en bewustwordingscampagnes voor verschillende doelgroepen noodzakelijk.

Bij de student of medewerker met een functiebeperking of chronische ziekte kan psychosociale belasting ontstaan doordat collega's, de leidinggevende, docenten en/of medestudenten:

- onvoldoende op de hoogte zijn c.q. onvoldoende rekening houden met (de beperking van) deze persoon;
- deze persoon ten onrechte ontzien of overbeschermend zijn;
- deze persoon pesten of onheus bejegenen vanwege de beperking;
- te hoge verwachtingen en eisen hebben ten aanzien van de inzetbaarheid van de collega of de mogelijkheid om te studeren van de student met de functiebeperking. Soms kunnen zij het zelf ook niet goed inschatten.

Communicatie en attitude zijn hierbij cruciaal en deze kunnen door onwetendheid of onvoldoende inlevingsvermogen niet adequaat verlopen.

Een belangrijke andere factor die een rol kan spelen, is dat de medewerker/student niet wil dat de functiebeperking bekend is, waardoor er geen of onvoldoende rekening gehouden kan worden met de functiebeperking.

Soms kan sprake zijn van een negatief zelfbeeld, gevoelens van onvermogen vanwege eerdere faalervaringen of het niet geaccepteerd hebben van de eigen aandoening of beperking. Uit onderzoek onder studenten blijkt dat hulp zoeken in een vroeg stadium door hen vaak als lastig wordt ervaren.²⁰

In de paragrafen 4.4.2 en 4.4.3 wordt achtereenvolgens ingegaan op respectievelijk de individuele begeleiding en de instellingsbrede aanpak van informatievoorziening en voorlichting, bewustwording en deskundigheidsbevordering.

4.4.2 Individuele begeleiding

Individuele begeleiding voor studenten wordt verzorgd door de studentendecaan (in de faculteit-HvA), de studieadviseur (in de faculteit-UvA) en/of door Studentenzaken/Studenten Services. Voor medewerkers wordt deze rol vervuld door de HR-adviseur/P&O-adviseur, eventueel met ondersteuning van de bedrijfsmaatschappelijk werker van de arbodienst.

De informatie met betrekking tot hun bereikbaarheid is zodanig opgesteld en vormgegeven dat deze via meerdere kanalen toegankelijk is, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften en de diversiteit en diversiteit van de doelgroep.

²⁰ Bureau Studentenartsen: www.ik-student.nl

4.4.3 Instellingsbrede aanpak informatievoorziening en voorlichting, bewustwording en deskundigheidsbevordering.

Voor structurele of incidentele activiteiten op het gebied van voorlichting, bewustwording en deskundigheidsbevordering wordt door de commissie FCA (zie onder 8) een voorstel uitgewerkt in samenwerking met Studentenzaken/Studenten Services en afdeling Communicatie (HvA)/ Bureau Communicatie (UvA). Hierin wordt aandacht besteed aan de doelgroepen, (het bijhouden van) het vereiste kennisniveau, waar aangehaakt wordt op het primaire en secundaire proces²¹, de organisatie en taakverdeling, de planning, de periodiciteit, de inhoud en wijze van de informatievoorziening en de financiering.

Dit voorstel wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het CvB.

Er wordt een onderscheid gemaakt in activiteiten op het gebied van informatievoorziening en voorlichting, bewustwording en deskundigheidsbevordering.

- informatievoorziening en voorlichting

Informatievoorziening en voorlichting is gericht op (aankomende) studenten, (nieuwe) collega's en overige, bezoekende personen met een (tijdelijke) functiebeperking dan wel arbeidsgehandicapten. De voorlichting is gericht op datgene wat de (aankomende) student of medewerker – in relatie tot de functiebeperking of chronische ziekte – moet weten omtrent het kenbaar maken van de functiebeperking/chronische ziekte, de aard van de opleiding, de eisen die aan de student of medewerker, de materiele of immateriële voorzieningen die worden geboden en hoe deze aangevraagd kunnen worden (procedures) en de geboden ondersteuning en begeleiding vanuit de HvA/UvA.

Voor docenten, begeleiders en leidinggevendenden komt – via de digitale Handleiding – informatie beschikbaar over de verschillende typen functiebeperking en (de aanvraag van) de daarvoor beschikbare voorzieningen.

Voor arbeidsgehandicapten wordt vanuit de stafafdeling HR en staf P&O de informatievoorziening en voorlichting verzorgd, zowel qua inhoud als verspreiding.

De informatie en voorlichting wordt via verschillende kanalen beschikbaar gesteld, waarbij toegankelijkheid en laagdrempeligheid belangrijke randvoorwaarden zijn. Tot deze kanalen worden gerekend:

- de digitale informatieverstrekking via de website van de instelling en de eenheden, de sociale media, e.d.,
- schriftelijk informatiemateriaal (brochures, e.d.)
- voorlichtingsdagen, kennismakings- en introductiebijeenkomsten, open dagen;
- voor studenten: bij de studiecheck, matchinggesprekken en de inschrijving, waarbij tevens de mogelijkheid wordt geboden de functiebeperking of chronische ziekte kenbaar te maken;
- voor medewerkers: voorafgaand aan en bij indiensttreding medewerker, waarbij de mogelijkheid wordt geboden de functiebeperking of chronische ziekte kenbaar te maken.

- bewustwording

Bij (nieuwe) collega's, leidinggevendenden, docenten of medestudenten die met deze personen te maken krijgen, wordt de bewustwording gericht op kennis over en houding ten opzichte van personen met een functiebeperking en de mogelijkheden tot ondersteuning dan wel begeleiding. Het doel is acceptatie van personen met een functiebeperking of chronische ziekte, het creëren van een werk- en studieomgeving waar deze groep zich comfortabel bij voelt, het signaleren van specifieke vraagstukken en het eventueel doorverwijzen naar deskundigen binnen de instelling.

²¹ bijvoorbeeld via (onderhoud) BKO, trainingen voor specifieke doelgroepen, w.o examencommissies

- deskundigheidsbevordering

Voor medewerkers die direct of indirect betrokken zijn bij studenten, medewerkers of bezoekers wordt kennis en vaardigheden bijgebracht omtrent de verschillende typen functiebeperkingen/ chronische ziekte (o.a. aan de hand van de Handleiding), de procedures rond het studeren/werken met een functiebeperking en welke verantwoordelijkheid in deze bij hen is belegd. Per groep van medewerkers (leidinggevend, docenten, studieadviseurs en studentendecanen, faculteitsmedewerkers (waaronder de schakelmedewerkers), gebouwbeheerders/ huismeesters, HR-adviseurs/P&O-adviseurs, beleidsmakers en anderen die in hun functie te maken hebben met het treffen van voorzieningen) wordt vastgesteld welke kennis en vaardigheden noodzakelijk zijn. De deskundigheidsbevordering vindt periodiek plaats, zodat kennis actueel blijft.

Genoemde medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om aan de bewustwording/ deskundigheidsbevordering deel te nemen.

5. Specifieke aspecten

Het studeren of de aard van de werkzaamheden van personen met een functiebeperking kan het noodzakelijk maken dat er specifieke voorzieningen dienen te worden getroffen.

Voor studenten gaat het om studeerbaarheid, bij medewerkers bijvoorbeeld om de organisatie van het werk en de arbeidsvoorwaarden.

Voor elke persoon met een functiebeperking of chronische ziekte is er één functionaris binnen de faculteit en bij de diensten/bestursstaf die als contactpersoon dient en die tevens verantwoordelijk is voor een goede afhandeling van hulp en ondersteuning. Indien de noodzaak bestaat tot het inschakelen van specifieke deskundigheid (klinisch-psychologisch en/of medisch), dan kan op deze deskundigen een beroep worden gedaan.

Tevens dienen er afspraken gemaakt te worden wanneer sprake is van detachering of de werkzaamheden bij verwante instellingen worden uitgevoerd.

In de paragrafen 5.1 t/m 5.3 wordt hier uitgebreider op ingegaan.

5.1 Studenten

In alle fasen van en voorafgaand aan het onderwijs (voorlichting op middelbare scholen, SKC, matching, instroom, volgen onderwijs, waaronder practica, stages, toetsing, beoordeling en uitstroom) is het van belang dat studenten met een specifieke functiebeperking of chronische ziekte gefaciliteerd en voorgelicht worden in het kader van gelijke studeerbaarheid en loopbaanperspectief. Hiertoe worden zij actief door de instelling benaderd en/of wordt de mogelijkheid geboden dit bij inschrijving aan te geven.

De faculteit/eenheid heeft de primaire verantwoordelijkheid om er voor te zorgen dat een student met een functiebeperking of chronische ziekte het aangeboden onderwijs kan volgen. Dit betreft o.a.:

- het aanbieden van studiekeuzegesprekken, waarin de student kan aangeven of er behoefte is aan (individuele) begeleiding of advisering. De studentendecaan (HvA)/studieadviseur (UvA) heeft voldoende achtergrondkennis van (individuele) beperkingen en is bekend met de route van aanvraag, besluitvorming en financiering van materiële en immateriële voorzieningen. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd en omvatten de rechten en plichten van de faculteit als de student. De faculteit bevordert dat de student een vaste contactpersoon krijgt.
- het bieden van flexibele programma's, overige onderwijsaanpassingen en/of hulpmiddelen/voorzieningen^{22,25} in samenspraak met de studentendecaan (HvA)/ studieadviseur (UvA)²³.

²² in lijn met de principes van *universal design for learning* (<http://www.udlcenter.org/> en <http://siho.pxl.be/>) bij het ontwerp van onderwijs.

- In het algemene deel van de OER wordt door de faculteit – conform de WHW – de wijze vastgelegd waarop studenten met een handicap of chronische ziekte in de gelegenheid worden gesteld de tentamens af te leggen of practica te volgen (zie bijlage 2). De examencommissies zijn verantwoordelijk voor de toekenning van specifieke voorzieningen volgend uit de OER.
- het tijdig aanleveren van gebruiksvriendelijke studiematerialen.²⁴

De procedures voor het aanvragen van materiële en immateriële voorzieningen, zoals het aanvragen van aangepast(e) meubilair, hardware of software, onderwijsprogramma's, aangepaste toetsing en examinering en de besluitvorming hieromtrent worden opgesteld onder regie van de commissie FCA. Ze zijn helder beschreven, evenals de hierbij horende taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in deze.

Besluiten worden genomen op basis van voldoende kennis van de functiebeperking/chronische ziekte. Besluiten worden gemotiveerd toegelicht, afspraken worden nagekomen en adequaat uitgevoerd.

(Een format voor) de procedures wordt door Studentenzaken/Studenten Services opgesteld.

Procedures met een centrale werking worden voorgelegd aan de commissie FCA en door het CvB vastgesteld. Procedures met een decentrale werking worden door de faculteit nader uitgewerkt en vastgesteld.

Studentenzaken/Studenten Services ondersteunt de faculteit bij het faciliteren van studenten met een functiebeperking of chronische ziekte door:

- in een te ontwikkelen (digitale) Handleiding de verschillende beperkingen en ziekten weer te geven, als ook de voorzieningen of maatregelen die getroffen zouden kunnen worden om belemmeringen weg te nemen. Deze (digitale) Handleiding richt zich behalve op studenten ook op medewerkers en bezoekers (zie onder 2. Reikwijdte). Per type functiebeperking worden studenten en/of medewerkers met deze beperking bij de opstelling van de (digitale) Handleiding betrokken.²⁵ In de Handleiding worden de deelaspecten van het referentiekader van de commissie Maatstaf systematisch uitgewerkt.²⁶ Ook wordt beschreven of voor de toekenning van een voorziening om een deskundigenverklaring wordt gevraagd.²⁷
- in het traject van instroom (voorlichting middelbare scholen, SKC/matching en aanmelding) aandacht te besteden aan de wijze van begeleiding en facilitering van deze groep studenten;
- op individuele basis te beoordelen welke voorzieningen (zowel materieel als immaterieel) getroffen kunnen worden;
- nader te bepalen materiële voorzieningen tijdelijk beschikbaar te stellen aan studenten of faculteiten;
- adequate voorlichting te verzorgen aan studenten m.b.t. het studeren met een functiebeperking, de ondersteuning en voorzieningen die daarbij beschikbaar zijn en de wijze van aanvraag van genoemde voorzieningen;
- studenten met een functiebeperking of chronische ziekte individueel of in groepsverband te begeleiden en/of te ondersteunen;
- bij te dragen aan voorlichting, deskundigheidsbevordering en bewustwordingscampagnes;
- door (studie)loopbaanadvisering; van studiekeuze tot arbeidsmarkt;
- te participeren in de commissie FCA (zie onder 8).

²³ In de Standaard Model OER worden tevens kaders opgenomen die als basis dienen voor alternatieve leerroutes en de mogelijkheden, en de mogelijkheden voor beroepsprocedures.

²⁴ In de Handleiding worden de begrippen tijdig en gebruiksvriendelijk nader uitgewerkt.

²⁵ Actuele informatie rondom functiebeperkingen, regelgeving, hulpmiddelen en voorzieningen kan worden verkregen bij Handicap + Studie, een landelijk kennis en expertisecentrum.

²⁶ De teksten van de Handleiding worden voorgelegd aan de medezeggenschap.

²⁷ De HvA en de UvA behouden zich het recht voor zelf een arts te raadplegen.

5.2 Medewerkers

De eenheid (faculteit/(staf)dienst) is primair verantwoordelijk voor ondersteunen bij de uitvoering van de werkzaamheden of de route naar of inrichting van de werkplek van een medewerker met een functiebeperking of chronische ziekte, wanneer de medewerker dit kenbaar heeft gemaakt (Procuratieregeling HvA/Standaardmandaat bedrijfsvoering UvA).

Voor wat betreft:

- aspecten die de arbeidsomstandigheden en huisvesting/route in het gebouw/inrichting campus betreffen wordt de uitvoering belegd bij de arbocoördinator (zie onder 4.4).
- aspecten die de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van het werk betreffen, wordt de uitvoering belegd bij de stafafdeling HR/staf P&O. Bij arbeidsvoorwaarden gaat het bijvoorbeeld om de noodzaak tot een kortere werkweek van een promovendus met als consequentie dat de periode waarin het promotietraject plaatsvindt wordt verlengd. Bij de organisatie van het werk gaat het om een aangepaste (flex)werkplek voor iemand die een rustige omgeving nodig heeft om zich te kunnen concentreren of een aanpassing om werkdruk te verminderen die ontstaat ten gevolge van de combinatie werk – functiebeperking/chronische ziekte.

Voor het gebruik van specifieke voorzieningen kan een beroep gedaan worden op de ‘pool’ die wordt ingericht voor studenten en medewerkers en die beheerd wordt door Studentenzaken/Studenten Services.

In de (digitale) Handleiding (zie 5.1) wordt ook specifieke aandacht besteed aan medewerkers met een functiebeperking of chronische ziekte.

De leidinggevende van de (nieuwe) medewerker maakt in samenspraak met de afdeling HR/P&O van de eenheid afspraken en verzorgt de voorlichting aan (nieuwe) medewerkers .

5.3 Detachering en instellingen waarmee samengewerkt wordt

Met instellingen waar medewerkers en/of studenten van de HvA en/of UvA op structurele wijze zijn ondergebracht en waar de HvA/UvA geen zeggenschap heeft (maar waar wel vanuit de zorgplicht als werkgever of als onderwijsinstelling een verantwoordelijkheid bestaat²⁸), worden afspraken gemaakt over eventueel benodigde, extra voorzieningen.

Voor HvA-/UvA-brede afspraken ligt deze verantwoordelijkheid bij de bestuursstaf (stafafdeling HR/P&O en JZ). Bij samenwerkingsverbanden worden in de overeenkomst of in een aparte bijlage bij de overeenkomst de afspraken vastgelegd.

Bij individuele afspraken (zoals bij detachering), ligt de verantwoordelijkheid bij de eenheid.

Wanneer sprake is van detachering bij de HvA/UvA worden in de detacheringsovereenkomst vergelijkbare afspraken gemaakt.

6 Personen met een arbeidsbeperking: participatiewet en quotum garantiebannen

De Participatiewet beoogt iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, waaronder ook mensen met een arbeidsbeperking. Onder de Participatiewet vallen bijvoorbeeld Wajongers en mensen met een WSW-indicatie, maar ook mensen met een bijstandsuitkering.

De doelgroep voor de garantiebannen en het quotum zijn mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en die vallen onder de Participatiewet, een Wajong-uitkering hebben, met een Wsw-indicatie op de wachtlijst staan of een WIW- of een ID-baan hebben.

²⁸ bijv. Faculteit der Geneeskunde, Faculteit Tandheelkunde, IXA HvA en IXA UvA, HvA- en UvA-Holdings en hun BV's.

De VNG en de sociale partners hebben afgesproken om Wajongers en mensen op de wachtlijst Wsw de eerste jaren prioriteit te geven bij de toeleiding naar extra banen bij reguliere werkgevers.

De HvA en de UvA hebben zich uitgesproken om zich in te zetten voor het creëren van banen voor arbeidsgehandicapten, ook als de potentiële kandidaten niet onder de doelgroep van de banenafpraak vallen, bijvoorbeeld omdat zij wel meer dan het minimumloon kunnen verdienen. Zo is in het Cao-akkoord Nederlandse Universiteiten de afspraak gemaakt dat de universiteiten banen creëren voor Wajongers, ook als deze niet onder de definitie van de Participatiewet vallen. Ook in de Cao Vereniging Hogescholen zijn afspraken gemaakt inzake de Participatiewet.

Bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte kunnen de HvA en de UvA aanspraak maken op een aantal overheidsvoorzieningen, waaronder loonkostensubsidie. Dat wil zeggen dat het verschil tussen het betaalde cao-loon en de voor betrokkene vastgestelde loonwaarde in de vorm van een loonkostensubsidie aan de werkgever toekomt. Verder kan de no-riskpolis van toepassing zijn, dat wil zeggen dat bij ziekte bij UWV een ZW-uitkering aangevraagd kan worden, die de loondoorbetaling door de werkgever (grotendeels) compenseert. Afhankelijk van de situatie zijn er ook mogelijkheden voor het inzetten van een jobcoach, het regelen van werkplekvoorzieningen of het toepassen van een premiekorting (mobiliteitsbonus).

Het CvB maakt in het meerjarenplan met elke faculteit en dienst afspraken over hoe invulling te geven aan het in dienst nemen van arbeidsgehandicapte medewerkers. Elke eenheid streeft ernaar om alle verschillende functiegroepen bij te laten dragen aan het quotum.

HR/P&O adviseert de eenheden bij het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen. Samen met de HR-adviseurs/P&O-adviseurs worden (jaarlijks) afspraken gemaakt over de wijze hoe dit te realiseren waarbij o.a. aandacht wordt besteed aan promotieplekken, contracten met derden (detacheringen en inleen-overeenkomsten, leer-werkovereenkomst Pantar via FS) en het creëren van nieuwe banen op basis van een werkgeversscan en de traineepool. HR/P&O monitort de voortgang en rapporteert jaarlijks aan het CvB.

De te zetten stappen om te voldoen aan de genoemde wetgeving is uitgewerkt in het *Plan van Aanpak Uitvoering Participatiewet* (HvA/UvA) met als doel het vastleggen aan wie welke voorziening wordt toegekend.

7 Registratie van persoonsgegevens

In het licht van dit beleid zijn twee vormen van registratie van belang:

1. bij studenten met een functiebeperking of chronische ziekte wordt in het studentinformatiesysteem vastgelegd welke begeleiding of bijzondere voorzieningen aan de persoon zijn toegekend onder vermelding van 'functiebeperking/chronische ziekte'. De aard van de functiebeperking of chronische ziekte wordt niet vermeld, tenzij de student hier toestemming voor geeft.
Medewerkers die geautoriseerd zijn om deze melding in het systeem mogen maken, zijn:
 - de functionaris binnen de faculteit/diensten/bestuurstaff die als contactpersoon dient voor studenten en medewerkers met een functiebeperking;
 - studentendecanen van de HvA en de studieadviseurs van de UvA. Inzake in deze gegevens is ook uitsluitend toegestaan aan deze geautoriseerde medewerkers.
2. bij medewerkers met een functiebeperking of chronische ziekte wordt door de daartoe geautoriseerde medewerkers van de HvA en de UvA in het personeelsinformatiesysteem vastgelegd welke voorzieningen aan de persoon zijn toegekend. De aard van de functiebeperking of chronische ziekte wordt niet vermeld. Inzake in de toegekende voorzieningen is ook uitsluitend mogelijk door hiertoe geautoriseerde medewerkers.
3. bij medewerkers met een arbeidsbeperking: bij de beoordeling of de UvA en HvA voldoen aan het gestelde quotum wordt bij de registratie de wet- en regelgeving gevolgd, te weten de

Wet bescherming persoonsgegevens en de Quotumwet. Ook hier geldt dat alleen hiertoe geautoriseerde personen gegevens kunnen toevoegen en/of inzien.

8 Overlegstructuur en bestuurlijke terugkoppeling

Om te borgen dat de huidige richtlijnen en voorzieningen voor de verschillende typen functiebeperking en chronische ziekten voldoende zijn en blijven, wordt er een UvA-/HvA-commissie FCA (functiebeperking, chronisch zieken en arbeidsgehandicapten) ingericht met de volgende opdracht:

De commissie FCA heeft als opdracht het voeren van regie op de implementatie van het beleid 'Personen met een functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking' o.a. door het periodiek monitoren op invoering dan wel naleving van vastgestelde maatregelen en het signaleren van nieuwe ontwikkelingen en knelpunten.

De belangrijkste taken zijn:

- de totstandkoming en het actueel houden van de (digitale) Handleiding (zie ook 5.1) en de paragraaf 'Toegankelijkheid' van het facilitair Programma van Eisen (zie ook 4.1).
- het direct of indirect ondersteunen van de eenheden, zowel m.b.t. activiteiten gericht op personen met een functiebeperking of chronische ziekte als het behalen van doelen die gesteld worden voor het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking;
- het bijhouden van nieuwe ontwikkelingen en – waar nodig – vertalen naar aanpassing van het beleid;
- het signaleren en (laten) oplossen van HvA/UvA-brede knelpunten;
- het adviseren bij onvoldoende afhandeling van incidenten;
- het evalueren van de kwaliteit en effectiviteit van de uitvoering van dit beleid, bijv. door bevraging van studieadviseurs en studentendecanen, studenten en medewerkers met een functiebeperking of chronische ziekte, de resultaten van de NSE en de medewerkersmonitor, het (laten) uitvoeren van audits.

De commissie FCA maakt als basisdocument gebruik van het rapport:

- *Meer Mogelijk maken. Studeren met een functiebeperking in het Hoger Onderwijs. Advies Commissie Maatstaf, Den Haag, 2010.*

In het Studentenstatuut wordt vastgelegd hoe in de aspecten van het referentiekader – beschreven in bovengenoemd rapport – is voorzien.

De commissie FCA bestaat uit:

- studentendecaan (Studentenzaken) en/of studentendecaan (Studentenservices) en/of een andere deskundige uit de betreffende dienst;
- vertegenwoordiger faculteiten van zowel HvA als UvA (onderwijs); hoofden van het onderwijsbureau HvA en het onderwijsbureau UvA;
- twee studenten met een functiebeperking/chronische ziekte: een HvA en een UvA;
- twee medewerkers met functiebeperking/chronische ziekte (voorzitter): een HvA en een UvA;
- vertegenwoordiger van stafafdeling HR (HvA) en van staf P&O (UvA) (o.a. als coördinator Participatiewet);
- stafadviseur Integrale Veiligheid HvA/UvA.

Met het oog op verschillen in de doelgroepen van studenten en cultuur van de instellingen zijn in de commissie FCA voor genoemde functies zowel leden vanuit de HvA als de UvA aanwezig.

De commissie FCA heeft een adviserende rol naar het College van Bestuur en faciliteert en ondersteunt de verantwoordelijken binnen de faculteiten en diensten bij de invulling van deze verantwoordelijkheid. Per faculteit, dienst en bestuursstaf wordt een medewerker benoemd die dient

als aanspreekpunt en sparringpartner en die op decentraal niveau belast is met de implementatie van dit beleid.

Afhankelijk van de agenda kan de commissie uitgebreid worden met vertegenwoordigers van bijvoorbeeld:

- studenten of medewerkers met een (bepaald type) functiebeperking/chronische ziekte;
- faculteit: schakelpunt, arbocoördinator, medewerkers met een specifieke expertise vanuit de opleiding;
- bestuursstaf en diensten: Studentenzaken/Studenten Services, O&O/AcZ, JZ, UB/HB, BOL, FS, ICTS, HO/BN, Bureau Communicatie;
- overig: bedrijfsarts, studentenarts.

Deze commissie komt ten minste drie maal per jaar bijeen, waarbij de frequentie in de beginfase van de implementatie van het beleid hoger is.

De studentendecaan HvA/studentendecaan UvA neemt deel aan respectievelijk de subcommissie van de Landelijke Organisatie Studentendecanen hbo en aan de subcommissie Studeren met een handicap van het Landelijk Beraad Studentendecanen.

bestuurlijke terugkoppeling instellingsbreed

De voorzitter legt jaarlijks aan het CvB een jaarplan voor met de te ondernemen activiteiten en koppelt de resultaten hiervan terug in een jaarverslag. Hierbij worden ook de uitkomsten van de NSE, RI&E's en incidenten- en klachtenmeldingen meegenomen.

Voor zaken die om een extra financiering vragen (zie onder 10), vraagt de voorzitter de instemming van het CvB.

bestuurlijke terugkoppeling decentraal

De mandataris van de faculteit of van (bestuurs)staf en diensten stelt de commissie FCA jaarlijks op de hoogte van hun activiteiten. De commissie FCA stelt hiervoor een format op.

9 Melding en afhandeling incidenten en klachten

Melding van incidenten en klachten vindt als volgt plaats:

	Toegankelijkheid gebouw en terrein Veilige en gezonde werk- of studieplek	Organisatie van de studie/het werk Arbeidsvoorwaardelijke aspecten Participatiewet
Medewerker	Arbocoördinator	HR-adviseur/P&O-adviseur van de eenheid
Student	Arbocoördinator	Studentendecaan (HvA) Studentendecaan (UvA)
Ondersteuning door	Coördinator Functiebeperking/ chronische ziekte FS	Stafafdeling HR/staf P&O Studentenzaken/Studenten Services

De genoemde functionarissen zijn verantwoordelijk voor de afhandeling en voor de digitale melding als deze nog niet heeft plaatsgevonden²⁹. De Commissie FCA krijgt een afschrift van de melding.

Opschaling bij onvoldoende afhandeling kan via de commissie FCA of via de klachtenregeling van de instelling.

²⁹ Digitale melding vindt plaats conform beleid Incidenten (vastgesteld door CvB 30 september 2015)

10 Financiering

Er is sprake van inclusief beleid, dit houdt in dat structurele werkzaamheden die in het kader van dit beleid worden uitgevoerd, onderdeel uitmaken van de begroting van de verschillende eenheden dan wel via de weg van de functionele aanpassingen (FA) gerealiseerd worden.

Om tijdig aanpassingen te kunnen realiseren wordt binnen de FA een budget vrijgemaakt waarmee aanpassingen voorgefinancierd kan worden.

Bij incidentele activiteiten wordt een projectvoorstel aan het CvB gedaan, waarin de financiële posten zijn opgenomen.

Aan de studentleden van de Commissie FCA wordt voor het bijwonen van een bijeenkomst van de commissie door het CvB een vergoeding gegeven.

Bijlage 1 Wet- en regelgeving, CAO en UvA-/HvA-regelingen

De *Wet Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte* (2003; art. 1, 2, 3.1 en 4) bepaalt dat het verboden is direct of indirect een onderscheid, inclusief intimidatie, te maken op grond van werkelijke of vermeende lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen. Op de HvA en UvA als werkgever ligt de verplichting doeltreffende aanpassingen te verrichten, tenzij deze voor hem een onevenredige belasting vormen.

Het verbod geldt niet indien:

- a. het onderscheid noodzakelijk is ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid;
- b. het onderscheid een regeling, norm of praktijk betreft die tot doel heeft specifieke voorzieningen en faciliteiten te creëren of in stand te houden ten behoeve van personen met een handicap of chronische ziekte;
- c. het onderscheid een specifieke maatregel betreft die tot doel heeft personen met een handicap of chronische ziekte een bevoorrechte positie toe te kennen ten einde feitelijke nadelen verband houdende met de gronden handicap of chronische ziekte op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot dat doel.

Bovenstaande betreft zowel rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke zaken als de arbeidsomstandigheden.

Het *VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap* is door de Nederlandse overheid in 2007 ondertekend, maar tot op heden niet geratificeerd. In 2015 zal het kabinet dit Verdrag goedkeuren. Het doel van dit Verdrag is het streven naar een inclusieve en toegankelijke samenleving.

In de *Arbeidsomstandighedenwet* (art. 3.1c) wordt de werkgever verplicht de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de arbeidsinhoud zoveel als redelijkerwijs kan worden verwacht aan te passen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. In art. 4 van deze wet is vastgelegd dat de werkgever in het kader van aanpassing van de arbeidsplaats van de werknemer met structurele functiebeperking de inrichting van het bedrijf verplicht is 'aan te passen in relatie tot de werkzaamheden van de betreffende werknemer en het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf'.

De *Arbeidsomstandighedenwet* is ook van toepassing op studenten voor zover zij met de beroepspraktijk vergelijkbare werkzaamheden uitvoeren (art. 2b).

In de *Arbocatalogus VSNU* en in de *Arbocatalogus hbo* zijn in geen van de deeldocumenten zinsneden opgenomen ten aanzien van personen met een functiebeperking of een chronische ziekte.

In het *Sociaal Akkoord* van 11 april 2013 zijn afspraken gemaakt over het creëren van arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten. In de *Participatiewet* en het daaropvolgend in het wetsvoorstel *Banenaafpraak en quotum arbeidsbeperkten* zijn deze afspraken nader uitgewerkt.

In art. 6.3 van de *CAO Nederlandse Universiteiten 2015 - 2016* is m.b.t. personen met een functiebeperking de bepaling opgenomen dat in het wervings- en selectiebeleid de werkgever een stimuleringsbeleid voert gericht op onder meer arbeidsgehandicapten.

Aanvullend daarop is in het CAO-akkoord Nederlandse Universiteiten 1 januari 2015 tot en met 1 juli 2016 overeengekomen dat de universiteiten volop uitvoering zullen geven aan de Participatiewet en de afspraken over het aantal te creëren arbeidsplaatsen. Daartoe is onder meer overeengekomen nieuwe loonschalen op te nemen tussen de 100% en 120% van het wettelijk minimumloon. Met ingang van 1 januari 2016 zal in de sector wetenschappelijk onderwijs tevens een begin gemaakt worden met het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor Wajongers, ook als deze niet onder de definitie van de Participatiewet vallen.

In artikel 1 van Hoofdstuk K van de *CAO voor het hoger beroepsonderwijs 2014 - 2016* is opgenomen dat er in het lokale cao-overleg afspraken gemaakt kunnen worden om een deel van de

arbeidsvoorwaardengelden te besteden aan doelgroepenbeleid met als doel het wegnemen van fysieke en financiële belemmeringen voor arbeidsdeelname door o.a. arbeidsgehandicapten.

Voor studenten is in de *Grondwet* (art. 23, lid 1 en 2) opgenomen dat iedereen de vrijheid heeft om onderwijs te volgen. In de *Wet op hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek* (WHW; art. 7.13, lid 2, m) is vastgelegd dat in de OER per (groep van) opleiding(en) de geldende procedures en rechten worden vastgelegd m.b.t. het onderwijs en de examens. Daaronder worden tenminste begrepen: de wijze waarop studenten met een handicap of chronische ziekte redelijkerwijs in de gelegenheid worden gesteld de tentamens af te leggen.

In de *Wet op de Studiefinanciering* zijn extra financiële voorzieningen getroffen voor studenten met een functiebeperking, zoals de mogelijkheid van een extra jaar studiefinanciering en de verlenging van de diplomatermijn.

In het *Studentenstatuut UvA* staat vermeld dat er diverse voorzieningen beschikbaar zijn voor studenten met een functiebeperking of chronische ziekte en wordt de student naar de studieadviseur verwezen om voor deze voorzieningen in aanmerking te komen.

Het *Studentenstatuut HvA* (artikel 4.7.1.f) geeft inschrijving de student recht op studiebegeleiding en de diensten van de studentendecaan. Hierbij besteedt de domeinvoorzitter bijzondere begeleiding aan studenten met een functiebeperking. Op grond van art. 4.7.3 is de hogeschool en/of de domeinvoorzitter verplicht - met inachtneming van de wettelijke kaders en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid - voor de student passende maatregelen te treffen. Dit is van toepassing als de rechten door een student ten gevolge van de functiebeperking onvoldoende kunnen worden uitgeoefend.

Voor wetgeving in relatie tot personen met een arbeidsbeperking en privacywetgeving wordt verwezen naar respectievelijk hoofdstuk 6 en 7.

Bijlage 2 Standaard Model OER

a. UvA (vastgesteld in CvB 6 mei 2015)

Artikel 6.5 (bachelor):

Artikel 5.2 (master):

Aanpassingen ten behoeve van een student met een functiebeperking

1. Een student met een functiebeperking kan op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek, in te dienen bij de studieadviseur, in aanmerking komen voor aanpassingen in het onderwijs, de practica en tentamens. Deze aanpassingen worden zoveel mogelijk op hun individuele functiebeperking afgestemd, maar mogen de kwaliteit of moeilijkheidsgraad van een vak of een tentamen niet wijzigen. In alle gevallen zal de student moeten voldoen aan de eindtermen van de opleiding.
2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt alleen in behandeling genomen als hierbij een aanbeveling van een studentendecaan wordt gevoegd. De aanbeveling mag niet ouder zijn dan twaalf weken en is mede gebaseerd op een recente verklaring van een arts of psycholoog. In geval van een chronische beperking hoeft de aanbeveling slechts eenmalig te worden verstrekt.
3. Op verzoeken over aanpassingen van onderwijsorganisatie en -logistiek, beslist de decaan of namens deze de onderwijsdirecteur dan wel opleidingsdirecteur. Op verzoeken voor aanpassingen die de tentaminering betreffen beslist de examencommissie.
4. Een verzoek tot aanpassing wordt geweigerd indien toekenning ervan een buitenproportioneel beslag legt op de organisatie of de middelen van de faculteit of universiteit.
5. Indien positief op een in lid 1 bedoeld verzoek is beslist, maakt de student een afspraak met de studieadviseur om te bespreken hoe de voorzieningen worden vormgegeven.
5. Een verzoek tot aanpassing wordt geweigerd indien toekenning ervan een buitenproportioneel beslag legt op de organisatie of de middelen van de faculteit of universiteit.
6. Indien de beperking aanleiding geeft tot verlenging van de tentamentijd verstrekt de examencommissie een verklaring, waaruit het recht op die verlenging blijkt.
7. De verklaring, zoals bedoeld in het zesde lid is ten hoogste één jaar geldig. Op aanbeveling van een studentendecaan kan de geldigheidsduur worden verlengd.

b. HvA (vastgesteld in CvB 6 mei 2015)

Hoofdstuk 3 Onderwijsprogramma

artikel 3.4 Voorzieningen voor student met functiebeperking

De domeinvoorzitter biedt aan studenten met een functiebeperking een onderwijsomgeving aan die zo veel als mogelijk gelijkwaardig is aan die van studenten zonder functiebeperking en die gelijkwaardige kansen op studiesucces biedt. De domeinvoorzitter kan advies inwinnen bij de studentendecaan alvorens te beslissen.

Hoofdstuk 5 Tentamens, toetsen en beoordelen

Artikel 5.1

5. Een student met een functiebeperking kan aan de examencommissie verzoeken gelegenheid te krijgen de toetsen op een zo veel mogelijk aan zijn individuele beperking aangepaste wijze af te leggen. De examencommissie wint advies in bij de studentendecaan alvorens te beslissen.

Bijlage 3. Lijst met afkortingen

BN	Bureau Nieuwbouw
DLWO	Digitale leer- en werkomgeving (HvA)
HB	Hogeschoolbibliotheek
HO	Huisvestingsontwikkeling
HR	Human Resources
OER	Onderwijs- en Examen Regeling
P&O	Personeel & Organisatie
PvE	Programma van Eisen
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
SIS	Student Informatiesysteem
UB	Universiteitsbibliotheek