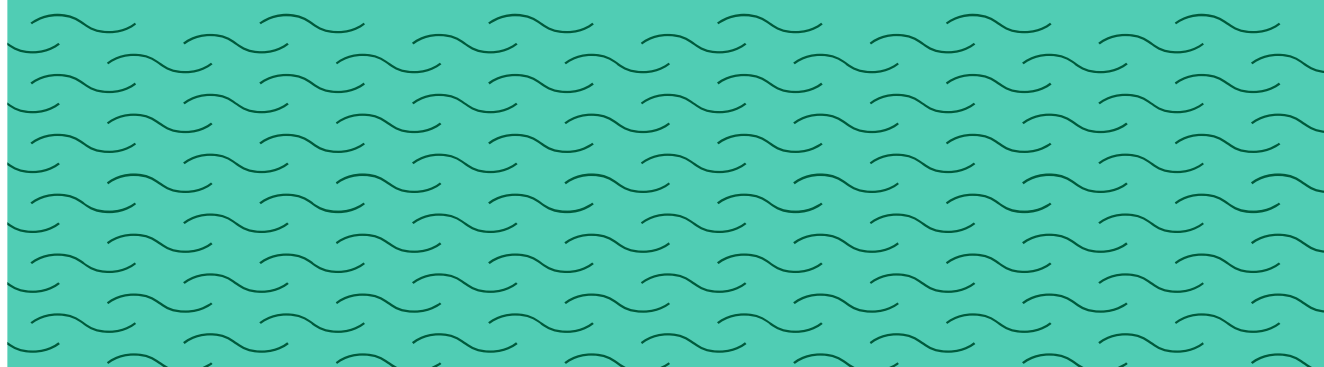


Jaarrapportage 2025 *Banenafsprak*

*Jaarrapportage van de Nederlandse universiteiten over banen
van medewerkers met een arbeidsbeperking*

Universiteiten van Nederland
13 juli 2026



UNL-jaarrapportage banenafpraak 2025

1 Inleiding

In de Werkagenda Banenafpraak Nederlandse Universiteiten is als één van de actielijnen afgesproken dat universiteiten op een kwalitatieve en kwantitatieve manier inzichtelijk maken welke inspanningen zij hebben verricht om de doelstellingen voor de banenafpraak te behalen. Hierbij wordt inzicht gegeven in het aantal participatiebanen die in de sector worden aangeboden, net als een aantal kwalitatieve conclusies over het uitvoeren van de banenafpraak binnen de kennissector. Dit is een belangrijke manier voor universiteiten om verantwoording af te leggen: de banenafpraak is voor universiteiten niet alleen een wettelijke opdracht maar ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid waarmee zij hun bijdrage willen leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt.

In 2025 hebben de universiteiten opnieuw een groei van het aantal participatiebanen gerealiseerd: het aantal banen nam licht toe van 1207,2 naar 1252,5 banen.¹ Universiteiten zijn erin geslaagd om, veelal binnen bestaande middelen, extra banen te creëren. Mede als gevolg van de bezuinigingen op het hoger onderwijs en aanhoudende obstakels bij het vinden van geschikte kandidaten bleek dit uitdagend, en hebben veel universiteiten zich op behoud van bestaande banen in plaats van forse groei gericht. Tegelijkertijd blijft de sector zich breed inzetten om binnen de beschikbare capaciteit en middelen nieuwe kansen te creëren. Hieronder volgt een overzicht van de gerealiseerde banen per universiteit. Daarna volgen een aantal sectorbrede conclusies en worden een aantal nieuwe en innovatieve initiatieven van universiteiten uitgelicht. Tot slot wordt ingegaan op de uitdagingen die universiteiten ervaren in het realiseren van de participatiebanen.

2 Kwantitatieve inventarisatie

De universiteiten hebben zich in 2025 ingespannen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Hoewel de doelen voor 2025 niet zijn gehaald zijn de universiteiten blij dat er groei zit in de realisatie van de banen uit de banenafpraak. De groei is te zien in absolute aantallen van 1207,2 fta naar 1252,5 fta.

Universiteit	A. Aantal 'reguliere' banen	B. Aantal 'via inkoop' gerealiseerde banen	C. Totaal aantal gerealiseerde banen (A+B)	D. Doel 2025 ²	E. 2025 Percentage behaald (C/D x 100)
EUR	88,5	12	100,5	121,9	82,4
LEI	71,3	-	71,3	211,6	33,7
OU	8,3	-	8,3	26	31,9
RU	52,5	-	52,5	162,7	32,3
RUG	99,9	7	106,9	206,1	51,9
TiU	82,3	10,8	93,1	95	98,0
TUD	113	3	116	298,9	38,8
TU/e	32	8,7	40,7	173,4	23,5
UM	84,7	14,9	99,6	162,1	61,4

¹ Dit betreft participatiebanen van 25,5 uur. Ook bekend als een fta: een fte voor een arbeidsbeperkte.

² Doel quotumwet is berekend door UNL op basis van de voorlopige WOPI-data (aantal fte per universiteit per 31-12) van 2025, met behulp van de quotumcalculator <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/>. Deze kan afwijken van het doel dat de universiteiten zelf hebben berekend.

UT	20	27	47	145,9	32,2
UU	196,5	-	196,5	281,5	69,8
UvA	77,2	8,4	85,6	244,9	35,0
VU	103	13	116	179,2	64,7
WU	56,5	-	56,5	141,7	39,9
WR ³	62	-	62	125,8	49,3
Totaal	1147,7	104,8	1252,5	2576,7	48,6

3 Kwalitatieve gegevens

Net als in 2024 werden universiteiten in 2025 door de bezuinigingen op het hoger onderwijs en krimpende studentenaantallen geraakt. Toch is er stevig ingezet op het realiseren en behouden van participatiebanen, zoals aan de kwantitatieve gegevens te zien is. De sector als geheel heeft het wettelijke quotum niet behaald, maar ten opzichte van 2024 meer banen gerealiseerd. Ook op het niveau van beleid is veel werk verzet. Zo zetten universiteiten in op nieuwe doelgroepen en het strategisch agenderen van participatiebeleid.

Sector-brede conclusies

- Behouden en uitbreiden:
Door de financiële onzekerheid binnen de hoger onderwijssector hebben veel universiteiten in 2025 de nadruk gelegd op behoud van bestaande participatiebanen. Universiteiten hebben namelijk te maken met bezuinigingen, personele krimp, en dalende studentenaantallen. Dit is ook doorgewerkt naar participatiebanen, waarvan het aantal op sommige universiteiten gelijk is gebleven of licht is gekrompen. Alle universiteiten hebben zich ingezet om de kwaliteit van bestaande banen hoog te houden, door adequate begeleiding, doorgroeimogelijkheden en uitdagende werkzaamheden aan te bieden. Naast kwalitatieve verbetering blijft het cruciaal om meer kansen aan de doelgroep aan te bieden door nieuwe banen voor mensen met een beperking in te richten.
- Participatiebeleid als strategisch thema:
Diverse universiteiten behandelen de banenafpraak als een strategisch thema. Dit betekent dat universiteiten zich richten op het voeren van centrale regie en het ontwikkelen van visies op participatiebeleid, naast het zoeken van verbinding met andere HR-onderwerpen zoals sociale veiligheid en inclusief werkgeverschap.
Participatie binnen de universitaire context
Het blijft structureel uitdagend voor universiteiten om voldoende participatiebanen te realiseren. Zo is de doelgroep voor gespecialiseerde wetenschappelijke en onderwijsende functies beperkt van omvang. Daarnaast zijn universiteiten decentraal (facultair) ingericht, waardoor het uitvoeren van een organisatorische strategie extra inzet vereist. Toch proberen universiteiten om deze punten niet alleen als belemmering, maar ook als kans te zien. Zo hebben universiteiten toegang tot unieke doelgroepen zoals studenten met een beperking. Ook biedt de unieke organisatiestructuur van universiteiten kansen voor centrale regie en lokale uitvoering, bijvoorbeeld door middel van een centraal budget.

Nieuwe en innovatieve initiatieven

- Top Academie en talentmatching:

³ Wageningen University en Stichting Wageningen Research zijn losse juridische entiteiten. Om praktische redenen heeft UNL aangeboden om WR mee te nemen in de universitaire jaarrapportage. WR is echter geen universiteit. De realisatiecijfers van WR zijn daarom niet representatief voor de universitaire sector en mogen niet als grondslag dienen voor (overheids)beleid dat op sectorale realisatiecijfers van universiteiten is gebaseerd.

Ook staat het personeelsbestand van Stichting Wageningen Research niet in de WOPI-data. Daarom is gebruik gemaakt van het jaarverslag om het gemiddeld personeelsbestand in 2025 te berekenen.

Universiteit Utrecht heeft in 2025 de inzet op de Top Academie verder versterkt. Binnen dit traject ontvangen stagiaires met een doelgroepregistratie een stagecontract vanuit de universiteit en worden zij begeleid binnen reguliere werkomgevingen bij partners op de campus. In 2025 namen dertien stagiaires deel, goed voor 8,48 fte. Daarnaast worden meerdere keren per jaar talentmails verspreid onder managers en leidinggevendenden, waarin profielen van participatiemedewerkers via detacheringsbureaus zoals Greenfox en Ctalents onder de aandacht worden gebracht om duurzame plaatsingen te stimuleren.

- Gelijkwaardige inschaling participatiemedewerkers:
Rijksuniversiteit Groningen heeft in 2025 alle participatiemedewerkers regulier ingeschaald volgens passende UFO-profielen. Daarmee is het salaris van participatiemedewerkers gelijkgetrokken met dat van reguliere medewerkers. Deze stap versterkt duurzame inclusie en voorkomt een uitzonderingspositie binnen de organisatie. Tegelijk blijft, door aangescherpte bezuinigingen richting 2026, de nadruk vooral liggen op behoud van bestaande afspraakbanen.
- Uniform SROI-beleid en ondersteuning studenten en promovendi:
Wageningen University & Research heeft in 2025 ingezet op een uniform SROI-inkoopbeleid volgens de bouwblokkenmethode, waarmee participatiebanen nadrukkelijker onderdeel worden van aanbestedingen. Daarnaast ondersteunde het Team Job Participation Support bij arbeidsbeoordelingen voor studenten en promovendi, werkervaringsplekken voor de doelgroep en stageplaatsen voor studenten met een doelgroepregistratie. Ondanks organisatiebrede bezuinigingen nam het aantal vaste participatiebanen toe en bleef uitstroom beperkt.
- Centrale financiering en interne jobcoaching:
Maastricht University heeft in 2025 participatiemedewerkers volledig ondergebracht in een centraal budget, waardoor financiering niet langer afhankelijk is van afzonderlijke afdelingen. Daarnaast is sterker ingezet op interne jobcoaching, begeleiding van leidinggevendenden en HARRIE-trainingen. Ook wordt gewerkt aan verdere aansluiting met de Disability Office, Diversity & Inclusivity Office en kenniscentrum CIAO, zodat de Banenafpraak beter wordt verbonden met bredere inclusie- en duurzaamheidsdoelen.
- Convenantvorming en centrale budgetstrategie:
Erasmus Universiteit Rotterdam heeft in 2025 samen met de afdeling Inkoop gewerkt aan een SROI-convenant met het werkgeversservicepunt Rijnmond, met ondertekening voorzien in 2026. Daarnaast stond het jaar in het teken van strategievorming rond het centrale budget waaruit de loonkosten van participatiemedewerkers worden gefinancierd. Door oplopende tekorten vanaf 2026 en aangekondigde bezuinigingen is besloten tijdelijk niet te werven, terwijl tegelijkertijd interne jobcoaching verder wordt verkend.
- Herstel participatieservicepunt en promovendi met een arbeidsbeperking:
De Vrije Universiteit Amsterdam heeft in 2025 het participatieservicepunt opnieuw opgebouwd na een periode van personele wisselingen. Vanaf oktober is met een nieuw team ingezet op herstel van administratie, communicatie en zichtbaarheid binnen de organisatie. Daarnaast zijn inmiddels zeven promovendi met een arbeidsbeperking werkzaam en blijft de universiteit actief inzetten op banen voor hoger opgeleide participatiemedewerkers. Ook is een nieuw vijfjarig convenant gesloten met arbeidsmarktregio Groot Amsterdam voor de realisatie van participatiebanen.
- Mbo-instroom en actualisering beleid functiebeperking:
De Universiteit van Amsterdam heeft in 2025 ingezet op vergroting van de instroom via mbo-stageplekken, als voorbereiding op verdere uitbreiding in 2026. Daarnaast wordt gewerkt aan een nieuw kader voor werken met een functiebeperking, waarmee het bestaande beleid uit 2016 wordt geactualiseerd. Ook worden medewerkers- en studentennetwerken actiever benut als bron van signalen uit de praktijk, zodat participatie structureel onderdeel wordt van breder HR-beleid en inclusief werkgeverschap.
- SROI-convenant en neurodiversiteit:
Universiteit Twente heeft via het in 2024 ondertekende SROI-convenant het inkoopbeleid structureel aangepast, waardoor leveranciers verplicht bijdragen aan *social return on investment*. Hierdoor zijn ook via externe inkoop extra banen voor de doelgroep gerealiseerd. Daarnaast is intern verder gewerkt aan neurodiversiteit, onder meer via trainingen voor leidinggevendenden en aanvullende scholing van HR-collega's via de HARRIE-training.
- Structurele campusjobcoaching:

Tilburg University werkt met twee vaste externe jobcoaches die meerdere middagen per week fysiek op de campus aanwezig zijn voor begeleiding van medewerkers en leidinggevendenden. Deze campusgebonden jobcoaching wordt gefinancierd via het Regionaal Werkcentrum Midden-Brabant en voorkomt versnippering in begeleiding. Daarnaast zijn binnen Facility Services twee operationele teams volledig ingericht met medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak, waardoor participatie structureel is ingebed in de reguliere organisatie.

- Buddytraining en duurzaam centraal budget:
De Technische Universiteit Delft heeft in 2025 extra ingezet op duurzame inzetbaarheid via buddytrainingen en intervisiebijeenkomsten. Elf nieuwe buddy's zijn opgeleid en daarnaast zijn intervisies georganiseerd voor bestaande begeleiders. Omdat salariskosten van participatiemedewerkers blijvend centraal worden bekostigd, ligt de nadruk op zorgvuldige matching, goede begeleiding en langdurige plaatsing binnen de organisatie.

4 Uitdagingen & kansen

Uitdagingen

Hoewel de situatie per universiteit verschilt, zijn er een aantal uitdagingen die de sectorale inzet op de banenafpraak beïnvloeden.

- Aanhoudende financiële druk:
De uitvoering van de banenafpraak binnen universiteiten vindt plaats in een context van financiële druk. Het Kabinet-Schoof heeft fors bezuinigd op het hoger onderwijs. Daarnaast krimpt de studenteninstroom na jaren aan groei. Dit zorgde al in 2024 voor een verschuiving van uitbreiding naar behoud van participatiebanen. In 2025 werden de financiële gevolgen van de bezuinigingen voelbaar, waardoor diverse universiteiten zijn gekrompen in hun personele bezetting. Dit heeft in sommige gevallen ook tot krimp in het aantal participatiebanen geleid.
- Begeleidingscapaciteit en werkdruk binnen teams
Het realiseren van participatiebanen vraagt structurele begeleiding op de werkvloer, onder meer door leidinggevendenden, buddy's en interne of externe jobcoaches. Binnen universiteiten staat deze begeleidingscapaciteit echter onder druk door hoge werkdruk, beperkte tijd en personele krapte in teams. Dit leidt er in de praktijk toe dat niet alle afdelingen ruimte ervaren om nieuwe participatiemedewerkers te plaatsen of te begeleiden, waardoor groei in het aantal plaatsingen wordt beperkt. Dit wordt versterkt door het feit dat regelgeving rondom de banenafpraak (denk aan de no-risk polis, jobcoaching en loonkostensubsidies) soms als complex en versnipperd wordt ervaren.
- Aansluitingsvraagstukken binnen de universitaire context rond de banenafpraak
De uitvoering van de banenafpraak is binnen universiteiten doorgaans belegd bij een combinatie van centrale HR-structuren en relatief autonome faculteiten en diensten. Diverse universiteiten proberen meer centrale sturing en regie – kartrekkerschap – rondom participatiebeleid op te zetten. Tegelijkertijd is het in de sector niet altijd eenvoudig om voldoende passende kandidaten uit de doelgroep te vinden die aansluiten bij de vaak specialistische en kennisintensieve functies binnen universiteiten. Ondanks intensieve samenwerking met onder meer UWV en gemeenten blijft de instroom daardoor beperkt of moeilijk voorspelbaar. Sectorbreed wordt daarom ingezet op verdere versterking van coördinatie, samenwerking in de arbeidsmarktregio en meer structurele benaderingen van functiecreatie.
- Wijzigingen in de participatiewet:
In 2025 is de vereenvoudiging van de wet banenafpraak aangenomen, die op 1 januari 2026 van kracht is gegaan. Dit heeft tot een versimpeling rondom het loonkostenvoordeel geleid omdat geen doelgroepverklaring meer aangevraagd hoeft te worden. Ook is de doelgroep van de banenafpraak licht uitgebreid. Nadeliger is de nieuwe quotumregeling: de bonus is gebaseerd op het aantal verloonde uren in een organisatie, terwijl de inclusiviteitsopslag (malus) is gebaseerd op de totale loonsom. Dit is nadelig voor kennisinstellingen, die doorgaans een hogere loonsom hebben; het zou kunnen betekenen dat universiteiten meer dan 100% van hun doelcijfers moeten realiseren om de bonus en de malus in balans te brengen, zonder dat daar financiële draagkracht voor is.

- Het realiseren van participatiebanen via inkoop
De inkoop van diensten, inclusief de via Social Return On Investment (SROI) gerealiseerde participatiebanen, telt nog steeds niet mee voor het realisatiepercentage van een organisatie. Universiteiten kopen veel diensten in, en willen ook in de toekomst inzetten om hierbij zoveel mogelijk gebruik te maken van uitleners die mensen met een beperking in dienst hebben. Dit zorgt ervoor dat de daadwerkelijke bijdrage van universiteiten aan het creëren van banen voor mensen met een beperking structureel wordt onderschat. Dit wordt versterkt door het feit dat universiteiten zelf vaak nog geen volledig beeld hebben van het aantal participatiebanen dat via inkoop wordt gerealiseerd.

Kansen

Universiteiten ervaren diverse uitdagingen en hebben net als de gehele onderwijssector een realisatiepercentage onder de 50%. Toch zijn er kansen om de inzet op de banenafpraak te verhogen. In hoofdstuk 3 zijn al een aantal sectorbrede conclusies en nieuwe initiatieven per organisatie geïdentificeerd, maar universiteiten zien nog meer kansen:

- Nieuwe doelgroepen. Als (hoger) onderwijsinstellingen hebben universiteiten unieke toegang tot en ruimte voor diverse doelgroepen, zoals studenten of promovendi met een beperking en wetenschap talent dat extra begeleiding nodig heeft.
- Inzetten op de arbeidsmarkt. Hoewel universiteiten de laatste jaren met bezuinigingen en krimp te maken hadden, is er in Nederland sprake van een structureel krappe arbeidsmarkt wegens demografische ontwikkelingen. Juist in zo een situatie is het belangrijk dat iedereen de kans krijgt om een passende baan te vinden. Mensen met een beperking vormen daarbij een cruciale doelgroep om een divers palet aan inspirerende functies aan de universiteiten te vervullen.
- Centrale regie en strategie. Universiteiten kunnen verbeterstappen zetten in het implementeren van beleid rondom de banenafpraak, met name door kartrekkers binnen de organisatie meer tijd, ruimte en mandaat te verlenen om vernieuwende stappen in de organisatie te zetten.
- Investerings benutten. Het Kabinet-Jetten heeft voorgenomen om weer in het hoger onderwijs te investeren. De hoop is dat hiermee ook middelen vrijkomen om meer mensen met een beperking in dienst te nemen en uitgebreide begeleiding en ondersteuning aan te bieden.
- Nieuwe werkagenda. De universiteiten zijn voornemens om in 2026 een nieuwe Werkagenda banenafpraak te publiceren, met daarin gezamenlijke afspraken en nieuwe strategische focus op het realiseren van nieuwe participatiebanen en de kwaliteit van bestaande arbeidsplaatsen.