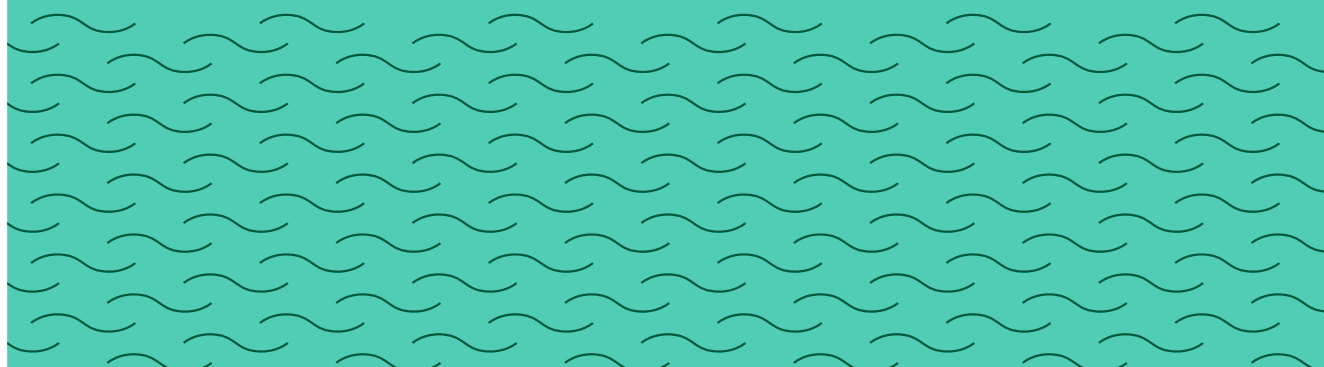


Jaarrapportage 2024 *Banenafsprak*

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

Universiteiten van Nederland
11 augustus 2025



UNL-jaarrapportage banenafpraak 2024

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. 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. Ondanks de bezuinigingen op de universitaire sector blijven universiteiten zoeken naar manieren om medewerkers banenafpraak een plek te bieden binnen de academische gemeenschap.

In 2024 verschilt de voortgang per instelling: Sommige universiteiten zijn erin geslaagd om veelal binnen bestaande middelen meer banen te realiseren. Voor andere instellingen is het, mede door de bezuinigingen en blijvende obstakels in het vinden van kandidaten uit de doelgroep, uitdagender gebleken om groei te realiseren. Tegelijk blijft er binnen de sector brede inzet om bestaande participatiebanen te behouden en binnen de beschikbare capaciteiten en middelen nieuwe kansen te creëren. In 2024 is een lichte groei gerealiseerd van 1130 fte naar 1186,4 fte. Hieronder volgt een overzicht van de gerealiseerde banen per universiteit. Daarna volgen een aantal sector-brede conclusies en wordt 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 2024 onverminderd ingespannen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Ondanks dat de doelen voor 2024 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 1130 fte naar 1186,4 fte.

Universiteit	A. Aantal 'reguliere' banen	B. Aantal 'via inkoop' gerealiseerde banen	C. Totaal aantal gerealiseerde banen (A+B)	D. Doel 2024 ¹	E. 2024 Percentage behaald (C/D x 100)
EUR	86,7	-	86,7	125	69,4%
LEI	55	-	55	212,8	25,8%
OU	11,4	-	11,4	28,2	40,4%
RU	62	-	62	170,1	36,4%
RUG	81	7	88	201,7	43,6%
TiU	79,1	8,4	87,5	95,5	91,6%
TUD	118	3	121	301,6	40,1%
TU/e	32,9	7,2	40,1	169,8	23,6%
UM	85	11,6	96,6	187,7	51,5%

¹ Doel quotumwet is berekend door UNL op basis van de voorlopige WOPI-data (aantal fte per universiteit) van 2024, met behulp van de quotumcalculator <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/>. Deze kan afwijken van het doel dat de universiteiten zelf hebben berekend.

UT	15	22	37	151,4	24,4%
UU	165,3	-	165,3	285,1	58%
UvA	33,9	62,8	96,6	248,6	38,9%
VU	101,6	9,5	111,1	183,8	60,4%
WUR	128	-	128	145,3	88,1%
Totaal	1003,3	183,1	1186,4	2506,6	47,3%

3 Kwalitatieve gegevens

De Nederlandse universiteiten hebben zich ook in 2024 ingezet om banen te creëren voor mensen uit de doelgroep van de participatiewet, ondanks de financiële druk en personele uitdagingen die door de bezuinigingen van dit kabinet op het hoger onderwijs worden uitgevoerd. De sector als geheel heeft het wettelijke quotum niet gehaald maar ten opzichte van 2023 meer fte gerealiseerd. Universiteiten hebben zich daarnaast ingezet voor het borgen, uitbreiden en vernieuwen van het participatiebeleid.

Sector-brede conclusies

- Behouden wat is opgebouwd:
Door de financiële onzekerheid binnen de hoger onderwijssector hebben sommige universiteiten in 2024 de nadruk gelegd op behoud van bestaande participatiebanen. Instroom van nieuwe medewerkers blijkt bij sommige instellingen uitdagender te zijn geworden door bezuinigingen, beperkte vacatures en krapte op de arbeidsmarkt. Universiteiten blijven zich tegelijkertijd inspannen om bestaande medewerkers goed te begeleiden.
Er zijn ook universiteiten die hebben kunnen inzetten op groei en uitbreiding van participatiebanen, met als doel de wettelijke quota te halen en inclusief werkgeverschap verder vorm te geven. Ondanks de omstandigheden blijft het streven toe te groeien naar de gestelde quota binnen de sector breed gedragen.
- Participatiebeleid wordt steeds beter in organisatie ingebed:
Universiteiten bedden het participatiebeleid steeds beter in de organisatie in. Participatiebeleid wordt hierbij gekoppeld aan bredere strategische thema's zoals diversiteit, inclusie, duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Universiteiten werken aan begeleiding en training:
Universiteiten besteden veel aandacht aan de begeleiding en training van participatiemedewerkers en hun coaches. Universiteiten bieden hierbij HARRIE-trainingen, buddy-structuren en job-coaching aan en verbeteren de bewustwording bij leidinggevenden en collega's.

Nieuwe en innovatieve initiatieven

- Promoveren met een arbeidsbeperking:
De Vrije Universiteit Amsterdam investeert in het project 'Promoveren met een arbeidsbeperking'. Het traject voorziet in financiering van het eerste promotiejaar van een medewerker banenafpraak en extra begeleiding door een ervaringsdeskundige om de toegang tot een wetenschappelijke loopbaan te vergroten.
- Job-coaching:
Tilburg University heeft samen met de gemeente Tilburg een jobcoachpilot opgezet, waarbij twee vaste externe jobcoaches vier middagen per week fysiek op de campus aanwezig zijn voor begeleiding van medewerkers én leidinggevenden. Daarnaast werkte Tilburg University mee aan een podcast van SoFoKles over functiecreatie en heeft de coördinator zich laten opleiden tot gecertificeerd jobcoach.
- Bijeenkomsten:

In november 2024 organiseerde Technische Universiteit Delft (TUD) een bijeenkomst met 60 partners van Sociaal Netwerk Werkwaardig. Het programma bood ruimte voor kennisdeling over het participatieprogramma van de TUD, innovatie op de campus, en netwerkmogelijkheden gericht op het creëren van nieuwe werkplekken.

- Initiatieven doelgroep-verbreding:
In samenwerking met de gemeente Rotterdam heeft de Erasmus Universiteit Rotterdam de doelgroep statushouders onder de aandacht gebracht. Zeven van de dertien nieuwe medewerkers in 2024 zijn statushouders. Daarnaast is een digitaal HARRIE-platform opgezet in MS Teams waarin begeleiders casuïstiek en kennis uitwisselen.

4 Uitdagingen

Niet elke universiteit ervaart deze knelpunten in gelijke mate, maar sectorbreed vormen ze een belangrijk onderdeel van de context waarin de banenafspraken moet worden gerealiseerd.

- Toenemende financiële druk:
De uitvoering van de banenafspraken binnen universiteiten vindt plaats in een context van toenemende financiële druk. De OCW-begroting 2025 bevat aanzienlijke bezuinigingen op het hoger onderwijs en de wetenschap. Recent is in de eerste suppletore wet 2025 nog een extra taakstelling opgelegd (onder andere door het niet uitdelen van de prijsbijstelling). Deze ontwikkelingen vragen om heroverwegingen binnen instellingen, wat in sommige gevallen invloed kan hebben op de ruimte voor het realiseren van nieuwe participatiebanen.
- Wijzigingen in de participatiewet:
Op 5 februari 2025 is een plenair debat gevoerd in de Tweede Kamer over de vereenvoudiging van de banenafspraken en de quotumregeling voor medewerkers banenafspraken. In dit debat zijn diverse wijzigingen besproken die mogelijk gevolgen hebben voor de manier waarop universiteiten aan de banenafspraken moeten voldoen. Enerzijds waarderen universiteiten een aantal van deze wijzigingen, bijvoorbeeld met betrekking tot de uitbreiding van de doelgroep en de vereenvoudiging van de loonkostensubsidies. Anderzijds is door de Kamerleden tijdens het plenaire debat ook opgemerkt dat de bonus-malusregeling niet langer gebaseerd wordt op de gemiddelde fte-bezetting van de organisatie, maar op de loonsom van de organisatie. Dit kan ertoe leiden dat universiteiten in de toekomst meer banen moeten realiseren, terwijl de beschikbare middelen en personele capaciteit onder druk staan. Kamerleden uitten daarom ook in het debat hun zorgen over de haalbaarheid van extra banen in sectoren die tegelijkertijd te maken hebben met ingrijpende bezuinigingen. Voor universiteiten leidt deze combinatie van beleidswijzigingen en onzekerheden tot extra complexiteit in de uitvoering.
- Beschikbare en geschikte kandidaten:
Universiteiten constateren dat het aantal beschikbare kandidaten uit de doelgroep niet altijd aansluit op de aard en vereisten van functies binnen universiteiten. Universiteiten ervaren moeite bij het vinden van geschikte kandidaten uit de doelgroep, ondanks diverse inspanningen, bijvoorbeeld in samenwerkingsverbanden met UWV en gemeentes.
- Werkdruk begeleiders en leidinggevenden:
Participatiebanen dragen eraan bij de werkdruk binnen instellingen te verlagen. Tegelijkertijd vraagt de begeleiding van medewerkers uit de doelgroep om maatwerk en extra aandacht van begeleiders en leidinggevenden, wat bij deze functiegroepen tot verhoogde werkdruk kan leiden.
- Uitstroom:
Sommige universiteiten signaleren dat een hoge mate van uitstroom plaatsvindt bij personen uit de doelgroep. Dit kan onder andere te maken hebben met mismatches, gezondheidsproblemen, pensionering of overstap naar een nieuwe werkgever. De uitstroom van personen uit de doelgroep betekent voor sommige universiteiten dat een groei van het aantal gerealiseerde banen ten opzichte van het vorige jaar moeilijker te realiseren is omdat nieuwe plaatsingen eerst de uitstroom moeten compenseren.
- Versnipperde regelgeving:

Tot slot zorgt de versnipperde regelgeving rondom loonkostensubsidies en jobcoaching bij gemeenten voor een extra werklast die niet altijd makkelijk te ondervangen is.