

Werkagenda Banenafspraken Nederlandse Universiteiten 2026-2028

*Werkagenda Banenafspraken Nederlandse Universiteiten:
Duurzame banen voor medewerkers met een arbeidsbeperking*

13 juli 2026



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	Totstandkoming & doel werkagenda	3
1.2	Wettelijke context: te realiseren banen bij universiteiten en gevolgen bij niet behalen quotum.....	3
1.3	Opgave voor de universiteiten.....	4
1.4	Stand van zaken	4
2.	Werkagenda 2026-2028.....	5
2.1	Gezamenlijke afspraken.....	5
2.2	Activiteiten en prioriteiten	5
2.2.1	<i>Kennisdelen</i>	<i>6</i>
2.2.2	<i>Inspelen op de arbeidsmarkt & regionale impact</i>	<i>6</i>
2.2.3	<i>Succesfactoren voor effectief participatiebeleid</i>	<i>6</i>
2.2.4	<i>Monitoring van resultaten en inspanningen.....</i>	<i>7</i>
2.2.5	<i>Bestuurlijk draagvlak</i>	<i>7</i>
2.2.6	<i>Communicatie</i>	<i>7</i>
2.2.7	<i>Landelijke ontwikkelingen.....</i>	<i>7</i>
3.	Good practices	8
3.1	Participatiebanen en duurzame inzet binnen Facility Services Tilburg University	8
3.2	Talent mail en Walk & Talk Universiteit Utrecht	8
3.3	Centraal budget en reguliere functies Universiteit Maastricht	8
3.4	Facility Support Rijksuniversiteit Groningen	9
3.5	Promovendiplekken en eigen initiatieven Vrije Universiteit Amsterdam	9
Bijlage 1: Stand van zaken per universiteit.....		10
Bijlage 2: Universitaire rolverdeling ten aanzien van dit dossier.....		11

1. Inleiding

Sinds de banenafspraken in 2013 is overeengekomen, zijn er in Nederland meer dan 90.000 extra banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking¹. Daarmee is een belangrijke stap gezet naar een inclusievere arbeidsmarkt. Deze banen zijn van waarde voor de betrokken medewerkers, die via werk perspectief, zelfstandigheid en eigenwaarde opbouwen. Tegelijkertijd verrijken zij organisaties met nieuwe perspectieven en talenten.

Ook de universiteiten hebben hierin verantwoordelijkheid genomen. Inmiddels zijn binnen onze sector meer dan 1.200 banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarmee leveren universiteiten een substantiële bijdrage aan de gezamenlijke opgave. Tegelijkertijd vraagt het behalen van het sectorale doel van 2.576,7 banen en de landelijke ambitie van 125.000 extra banen om blijvende inzet van alle betrokken partijen.

Juist daarom is het belangrijk om verder in te zetten op het realiseren van duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Met deze gedachte presenteren de Nederlandse universiteiten deze werkagenda.

In hoofdstuk 1 wordt de aanleiding voor deze werkagenda en de huidige stand van zaken geschetst. Hoofdstuk 2 gaat in op de actielijnen, de uitvoering en de wijze van verantwoording en samenwerking. In hoofdstuk 3 worden inspirerende praktijkvoorbeelden uit de universiteiten beschreven.

1.1 Totstandkoming & doel werkagenda

De werkagenda Banenafspraken Nederlandse Universiteiten is tot stand gekomen met inbreng van de dossierhouders banenafspraken. De agenda is vervolgens getoetst door het netwerk van universitaire HR-directeuren (HRNU), besproken in de Stuurgroep Bedrijfsvoering en Financiën (SBF) en bekrachtigd door het bestuur van Universiteiten van Nederland (UNL). De uitkomsten van deze consultaties zijn in de voorliggende agenda verwerkt.

Met deze werkagenda brengen de universiteiten hun inspanningen, resultaten en ambities op het gebied van de banenafspraken samen in één overzichtelijk kader. De agenda maakt zichtbaar wat al is bereikt, welke stappen nodig zijn om de opgave te realiseren en welke acties de komende periode centraal staan. Daarnaast biedt zij aanknopingspunten om binnen de instellingen het gesprek en de uitvoering verder te versterken en laat zij extern zien hoe de sector invulling geeft aan haar verantwoordelijkheid binnen de landelijke doelstelling.

1.2 Wettelijke context: te realiseren banen bij universiteiten en gevolgen bij niet behalen quotum

Eind 2017 besloot het kabinet tot de inwerkingtreding van het *Wettelijk quotum arbeidsbeperkten voor de overheid*. Dit maakt dat overheidswerkgevers sinds 2018 de wettelijke taak hebben om een vastgesteld percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben. Dit percentage wordt jaarlijks berekend op basis van het aantal verloonde uren van werkgevers en het aantal participatiebanen dat nationaal bereikt moet worden.²

Sinds 1 januari 2026 is de *Wet vereenvoudiging banenafspraken* in werking. Als onderdeel van deze wet komt ook het onderscheid tussen markt en overheid te vervallen, waardoor één gezamenlijke landelijke doelstelling van 125.000 extra banen geldt. Voor de toekomstige handhaving is een nieuwe quotumregeling voorzien, bestaande uit een inclusiviteitsopslag (heffing) en een bonus voor elke gerealiseerde baan, maar deze regeling is nog niet in werking. Zodra de regeling actief wordt kan een heffing nadelig uitvallen voor de onderwijssector omdat de landelijke doelstellingen op dit moment niet behaald worden (zie 1.4 Stand van zaken). Daarnaast wordt de inclusiviteitsopslag – in tegenstelling tot de bonus – berekend over de totale loonsom van een organisatie, waardoor kennisinstellingen, die doorgaans hogere loonkosten hebben, onevenredig zwaar worden geraakt.

¹ Dit betreft banen van 25,5 uur – een fte voor een arbeidsbeperkte – voor mensen uit de doelgroep banenafspraken.

² Zie artikel 38f, tweede lid, van de Wfsv voor de volledige formule.

Ten slotte werkt het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid momenteel richting een 'nieuwe banenafpraak' toe. De exacte vorm die dit zal aannemen, net als het tijdspad, is nog onduidelijk. In een [Kamerbrief uit 2025](#) heeft het ministerie aangekondigd dat de focus zal liggen op het afbakenen en mogelijk uitbreiden van de doelgroep, het heroverwegen van de doelstellingen van de banenafpraak, en het motiveren van werkgevers. De uiteindelijke wetgeving zou forse gevolgen voor universiteiten kunnen hebben, zo zijn er scenario's voor een verdubbeling tot een vervievoudiging van de huidige doelgroep. Voor universiteiten is het belangrijk dat een maximale maatschappelijke bijdrage wordt gestimuleerd, zonder dat de uitvoering onwerkbaar of onredelijk wordt.

1.3 Opgave voor de universiteiten

Om een indicatie te geven van de banen die gerealiseerd moeten worden is een schatting gemaakt op basis van het totaal aantal fte op de universiteiten uit 2025 (64.696 fte). Daaruit volgt onderstaande indicatie voor de periode 2024-2026:

Tabel 1: Overzicht & schatting opgave Nederlandse universiteiten tot 2026

Jaar	Quotumpercentage	Totaal aantal fte van de universiteiten	Te realiseren participatiebanen van 25,5 uur per week	Percentage gerealiseerd
2025	2,68	64.696	2576,7	48,6
2026*	2.58	64.696	2480,6	50,5

**De cijfers voor 2026 zijn een schatting op het personeelsbestand en de gerealiseerde participatiebanen van 2025. De enige wijziging ten opzichte van 2025 is het lagere quotumpercentage dat voor 2026 geldt.*

Uit deze schatting blijkt dat de universiteiten een grote opgave hebben. De eerste stappen zijn gezet, desondanks is er meer werk nodig om de doelcijfers te bereiken.

1.4 Stand van zaken

De doelstelling van 2025 is door overheidswerkgevers, waaronder wij als universiteiten, nog niet gehaald. Dit ligt aan een aantal factoren. Zo heeft het kabinet-Schoof fors bezuinigd op het hoger onderwijs waardoor veel universiteiten zich hebben gericht op het behoud van bestaande banen in plaats van uitbreiding. Ook speelt mee dat universiteiten decentraal zijn ingericht met veel autonomie bij faculteiten en afdelingen, waardoor het realiseren van extra banen per locatie complex is. Ten slotte is het structureel moeilijk om banen in de onderwijssector te realiseren omdat een groot aantal functies onderwijzend van aard zijn, en daarmee minder flexibel inzetbaar voor de banenafpraak. Dit blijkt ook uit de [Kamerbrief voortgang banenafpraak overheid 2024](#), waaruit naar voren komt dat alle onderwijssectoren minder dan 40% van het streefaantal participatiebanen realiseren als inkoop buiten beschouwing wordt gelaten.

Dit betekent echter niet dat er geen voortgang geboekt kan worden. Universiteiten blijven zich inzetten om nieuwe kansen te creëren, bijvoorbeeld door te kijken naar aanvullende functies, samenwerkingen en nieuwe doelgroepen zodat de sector structureel bijdraagt aan de landelijke doelstellingen van de banenafpraak. De opgave mag niet ontmoedigend zijn; de banenafpraak biedt een waardevol kader om structureel bij te dragen aan inclusieve werkgelegenheid. Uiteindelijk gaat het erom mooie en betekenisvolle banen en kansen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren, ook al gebeurt dat soms in kleine stappen.

2. Werkagenda 2026-2028

2.1 Gezamenlijke afspraken

De universiteiten onderschrijven in gezamenlijkheid een aantal afspraken om participatiebeleid in het vervolg effectiever vorm te geven.

- Universiteiten committeren zich aan een inspanningsverplichting om bij inkoop van diensten bij te dragen aan de realisatie van participatiebanen. Hoewel deze vorm van SROI spijtig genoeg officieel niet meetelt voor de realisatie van universiteiten, is het hoofddoel om kansen te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking en het vervullen van een maatschappelijke verantwoordelijkheid, niet het behalen van goede cijfers ten opzichte van andere sectoren.
- Universiteiten verkennen de mogelijkheden om (meer) promovendiplekken voor mensen binnen de doelgroep banenafpraak in te richten.
- Universiteiten verkennen de mogelijkheden om meer participatiebanen voor studenten met een beperking in te richten, bijvoorbeeld als student-assistent.
- De dossierhouders banenafpraak zullen gezamenlijk werken aan een uniforme terminologie die duidelijkheid biedt en mensen in hun waarde laat. Heldere en inclusieve termen helpen medewerkers, management en externe partners op een consistente manier te informeren over beleid, uitvoering en resultaten en versterken het beeld van universiteiten als een passende werkplek voor mensen met een beperking.

2.2 Activiteiten en prioriteiten

Deze werkagenda resulteert in een aantal acties. Deze acties worden in 2027 geactualiseerd waar nodig. Eventuele wijzigingen worden bestuurlijk vastgesteld.

1. De universiteiten werken binnen de looptijd van deze werkagenda aan de uitvoering van de gezamenlijke afspraken uit hoofdstuk 2.1.
2. De universitaire dossierhouders banenafpraak komen regelmatig samen voor het uitwisselen van kennis en ervaringen. UNL is hierbij aanwezig zodat dossierhouders kunnen aangeven waar universiteiten tegenaan lopen bij de invoering, implementatie, borging en monitoring. UNL gebruikt deze informatie voor het verder ontwikkelen van de werkagenda, gezamenlijke universitaire besluitvorming en uitwisseling met andere sectoren en departementen.
3. De HR-directeuren van de universiteiten wisselen regelmatig gegevens uit over participatiebeleid en hun inzet op de banenafpraak.
4. UNL inventariseert jaarlijks de kwantitatieve voortgang in de sector.
5. In de zomer wordt de gezamenlijke universitaire jaarrapportages geagendeerd in de Stuurgroep Bedrijfsvoering en Financiën (SBF) en toegelicht bij de dossierhouders banenafpraak. Daarin leggen universiteiten verantwoording af over de geleverde inspanning voor het behalen van de doelen van de banenafpraak.
6. Universiteiten bespreken en besluiten intern óf en hoe structurele middelen beschikbaar komen voor de borging van de gecreëerde banen.
7. Universiteiten communiceren naar de potentiële doelgroep over de betekenis van het werken bij een universiteit met aandacht voor de essentiële rol van onderwijs en wetenschap. In de communicatie wordt getracht zoveel mogelijk in te spelen op de wensen, behoeften en mogelijkheden van potentiële medewerkers uit deze doelgroep. Jaarlijks bespreken de dossierhouders hun ervaringen hierover.

8. UNL overlegt met andere sectoren, waaronder in ZPW-verband, over de verbetering van wet- en regelgeving op dit thema. Gezamenlijk wordt hierover gesproken met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
9. Universiteiten zetten in op verdere integratie met interne HR- en inclusieprogramma's en op externe samenwerking met regionale arbeidsmarktpartners om impact binnen en buiten de organisatie te versterken.
10. Naast het creëren van nieuwe banen richten universiteiten zich ook op doorontwikkeling, begeleiding en mogelijkheden voor medewerkers met een arbeidsbeperking binnen de universiteit.

2.2.1 Kennisdelen

Universiteiten trekken samen proactief op in het delen van kennis en ervaring middels overleg tussen de dossierhouders op de verschillende universiteiten. Zowel goede als minder succesvolle voorbeelden worden gedeeld. De dossierhouders zoeken elkaar naast de vaste vergaderingen op en werken zoveel als mogelijk samen op voor de banenafspraken cruciale en algemene vraagstukken. Samenwerking vindt ook plaats met bijvoorbeeld gemeenten, werkgeversservicepunten en andere relevante samenwerkingspartners.

2.2.2 Inspelen op de arbeidsmarkt & regionale impact

De krapte op de arbeidsmarkt zal de komende jaren aanhouden waardoor universiteiten actief naar personeel moeten blijven zoeken. Alle mensen met een arbeidsbeperking die kunnen en willen werken vormen daarbij een kans om essentiële functies te vervullen, nieuwe perspectieven te brengen en bij te dragen aan een divers en toekomstbestendig personeelsbestand. Deze medewerkers verdienen een volwaardige plek binnen de universiteit waarbij zij ook verantwoordelijkheden dragen zoals het bijdragen aan een sociaal veilige werkomgeving en actief deelnemen aan het werkproces.

Het is daarom de opdracht van universiteiten om binnen hun regio en in samenwerking met relevante partners actief te kijken naar mogelijkheden, bestaande banen te behouden en nieuwe participatieplekken te creëren zodat medewerkers zowel waardevol als volwaardig kunnen bijdragen. Dit is in het belang van de universiteiten, die altijd op zoek zijn naar nieuw talent. Ook is het een vorm van impact: naast baanbrekend onderzoek en hoogwaardig onderwijs leveren universiteiten als werkgevers ook een belangrijke bijdrage aan regionale werkgelegenheid. Het is cruciaal dat hierbij kansen aan alle vormen van talent worden aangeboden.

2.2.3 Succesfactoren voor effectief participatiebeleid

Voor effectief participatiebeleid binnen universiteiten zijn een aantal succesfactoren te onderscheiden, zowel vanuit de overheid als binnen de eigen organisatie

Uitvoerbare wet- en regelgeving

- De huidige versnippering in wet- en regelgeving rondom de banenafpraak vormt een structurele belemmering voor het realiseren van duurzame en succesvolle plaatsingen. Werkgevers, uitvoeringsorganisaties en andere betrokken partijen worden geconfronteerd met een complex stelsel van regels en verantwoordelijkheden die ook regionaal uiteenlopen, bijvoorbeeld rondom instrumenten zoals de no-riskpolis, de loonkostensubsidie en jobcoaching. Dit leidt tot onduidelijkheid, verhoogde administratieve lasten en financiële risico's. Het ontbreken van uniformiteit en samenhang maakt het lastig om maatwerk te leveren en snel te schakelen bij plaatsingen. In de praktijk betekent dit dat kansen voor werkzoekenden uit de doelgroep onbenut blijven. Nationale regels houden onvoldoende rekening met de specifieke context van universiteiten.

Voldoende middelen en capaciteit

- Structurele investeringen in het hoger onderwijs bevorderen het creëren van participatiebanen en duurzaam werk voor mensen met een beperking. Hiermee kan financiële ondersteuning voor het aannemen van mensen met een beperking worden bevorderd én kan meer tijd en capaciteit van dossierhouders banenafpraak worden vrijgemaakt om projecten te beheren en nieuwe kansen te ontwikkelen.

Gecoördineerde regie en expertise

- Een inrichting met voldoende capaciteit en strategische focus rondom de banenafpraak is behulpzaam om medewerkers hun expertise optimaal te laten inzetten voor effectief participatiebeleid. Het werkt daarbij ondersteunend wanneer binnen universiteiten een kartrekker/dossierhouder banenafpraak is belegd, met voldoende tijd, mandaat en middelen om bestaande projecten en structurele taken te borgen en ruimte te creëren voor nieuwe initiatieven die kansen bieden aan mensen met een beperking. Deze werkwijze draagt eraan bij dat de banenafpraak minder versnipperd onderdeel is van bredere portefeuilles en helpt om kansen voor verbetering en opschaling beter te benutten. Daarmee bevordert dit zowel het aantrekken van talent als bredere maatschappelijke inclusie.

2.2.4 Monitoring van resultaten en inspanningen

Voor het volgen van de voortgang zal zowel lokaal als sectoraal worden gemonitord. Kwantitatief doen universiteiten dit door het bijhouden van het aantal mensen uit de doelgroep die zij in dienst hebben. Vanuit de sector doet UNL jaarlijks een uitvraag en analyse van het sectorale realisatiepercentage van het aantal medewerkers uit de doelgroep dat in dienst is.

Naast de kwantitatieve monitoring maken we op een kwalitatieve manier inzichtelijk welke inspanningen zijn verricht om de doelstellingen te halen. In deze verantwoording staat bijvoorbeeld per universiteit beschreven hoe banen zijn gerealiseerd.

Van deze kwalitatieve verantwoording wordt jaarlijks een sectorale monitor gemaakt. Daarnaast leggen universiteiten in hun jaarverslagen en andere communicatiemiddelen verantwoording af over zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve resultaten.

2.2.5 Bestuurlijk draagvlak

We erkennen het belang van bestuurlijk draagvlak. Dit draagvlak is mede afhankelijk van realistische doelstellingen. De uitkomsten van de jaarlijkse monitoring worden in de zomer gedeeld met de Stuurgroep Bedrijfsvoering en Financiën (SBF). Dit betreft zowel de stand van zaken per universiteit als binnen de gehele sector. Ook wordt deze monitoring toegelicht aan de dossierhouders, HR-directeuren en overheid. De betrokken partijen bij dit dossier zijn beschreven in Bijlage 2.

2.2.6 Communicatie

Communicatie vindt per universiteit plaats en wordt aangevuld door UNL met informatie over landelijke resultaten en sectorbrede inspanningen. Interne communicatie over voorbeelden, behaalde resultaten en kansen ondersteunt het draagvlak onder medewerkers en maakt zichtbaar hoe universiteiten invulling geven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.

2.2.7 Landelijke ontwikkelingen

UNL blijft betrokken bij landelijke ontwikkelingen en zet zich in voor het verbeteren van wet- en regelgeving en het op politiek niveau agenderen van knelpunten omtrent de uitvoering van de banenafpraak binnen universiteiten. Hierbij is het belangrijk om de verbinding op te zoeken met andere koepelorganisaties in de publieke sector en om in ZPW-verband samen te werken.

3. Good practices

Universiteiten laten zien dat het mogelijk is om betekenisvolle en duurzame participatiebanen te creëren. Hoofdstuk 3 beschrijft een aantal inspirerende voorbeelden van projecten en werkwijzen die hieraan bijdragen en die als voorbeeld kunnen dienen voor anderen. Want juist door successen zichtbaar te maken ontstaat ruimte om van elkaar te leren en de aanpak verder te versterken.

3.1 Participatiebanen en duurzame inzet binnen Facility Services Tilburg University

Tilburg University heeft een solide structuur opgezet om participatiebanen voor mensen uit de doelgroep Banenafpraak te creëren en te behouden. De kern van het succes ligt bij Facility Services, waar twee relatief grote operationele teams volledig bestaan uit medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak: één bij afdeling Safety & Hospitality en één bij Real Estate Management. Alle functies binnen deze teams (zoals campussurveillanten, baliemedewerkers, technisch servicemedewerkers, terreinbeheerders en gebouwbeheerders) zijn sinds 2017 speciaal ingericht voor medewerkers uit de DGR-doelgroep en versterken de veiligheid, gastvrijheid en continuïteit op de campus.

Andere belangrijke succesfactoren voor Tilburg University zijn:

- **Bestuurlijk commitment:** de Participatiewet/Banenafpraak is structureel belegd binnen HR en valt onder de portefeuille van de vicevoorzitter van het College van Bestuur;
- **Operationele trekker:** Sinds 2017 is een centrale coördinator/HR-(beleids)adviseur vrijgemaakt om de uitvoering van de Participatiewet/Banenafpraak integraal te coördineren, kennisversnippering te voorkomen en volledig te ontzorgen op het gebied van organisatie, HR-advies, beleid en administratie;
- **Financiering:** faculteiten en divisies dragen naar rato van hun lumpsum bij aan de loonkosten van participatiemedewerkers, waardoor gezamenlijke verantwoordelijkheid ontstaat;
- **Begeleiding:** medewerkers worden ondersteund door interne buddy's (Harrie's) en door drie vaste externe jobcoaches die fysiek op de campus aanwezig zijn. Deze 'campus' jobcoaching wordt door het Regionaal Werkcentrum Midden-Brabant gefinancierd en gefaciliteerd, waardoor directe en continue jobcoachondersteuning voor medewerkers en de leidinggevende mogelijk is, en Tilburg University geen afzonderlijke contacten met een groot aantal verschillende jobcoaches hoeft te onderhouden;
- **Netwerk en samenwerking:** TiU werkt succesvol samen met gemeenten, UWV en sociale werkbedrijven om kandidaten te werven en te begeleiden.

3.2 Talent mail en Walk & Talk Universiteit Utrecht

Universiteit Utrecht verspreidt meerdere keren per jaar, in samenwerking met de detacheerders, een talentmail onder managers en leidinggevenden van de diverse faculteiten. In deze communicatie worden profielen van participatiemedewerkers onder de aandacht gebracht. Geïnteresseerden kunnen een kennismakingsgesprek initiëren. Bij een positieve match wordt in samenspraak verkend hoe werkzaamheden passend kunnen worden ingericht met als doel het realiseren van duurzame plaatsingen.

Daarnaast is de faculteit Geowetenschappen gestart met Walk & Talk: informele één-op-één gesprekken waarin collega's met elkaar in gesprek gaan over werk, talent en nieuwe kansen. Tijdens een korte wandeling of een kop koffie delen collega's in participatiefuncties hun ervaringen, talenten en de waarde van hun werk (zowel voor het team als voor henzelf). Zo maken we zichtbaar wat deze functies betekenen voor onze organisatie én ontstaat er ruimte voor nieuwe inzichten en mogelijkheden binnen teams.

3.3 Centraal budget en reguliere functies Universiteit Maastricht

Met ingang van 2025 worden participatiemedewerkers binnen de Universiteit Maastricht volledig gefinancierd vanuit een centraal budget. Dit zorgt ervoor dat afdelingen minder financiële drempels ervaren om medewerkers uit de banenafpraak aan te nemen en maakt plaatsing minder afhankelijk van lokale budgetten. Tegelijkertijd wordt bewust gestuurd op duurzame inbedding in reguliere functies. Waar participatiemedewerkers eerder soms werden beloond op basis van 100–120% van het wettelijk minimumloon, wordt nu toegewerkt naar inschaling in een passend regulier salaris dat aansluit bij een bestaand UFO-profiel. Daarmee verschuift de focus van uitzonderingsconstructies naar volwaardige, structurele arbeidsplaatsen binnen de organisatie. Dit zorgt voor meer duidelijkheid over arbeidsvoorwaarden en erkent de inzet van participatiemedewerkers op een vergelijkbare wijze als die van medewerkers met reguliere functies.

Deze aanpak wordt ondersteund door actieve functiecreatie en jobcarving. In gesprekken met faculteiten en servicecentra wordt niet alleen uitleg gegeven over de Wet banenafpraak, maar wordt ook concreet gekeken welke taken kunnen worden samengevoegd tot duurzame functies. Ook worden afdelingen actief benaderd met gemotiveerde kandidaten, ook wanneer er nog geen vacature openstaat. Zo ontstaat meer ruimte om talent te plaatsen op basis van mogelijkheden in plaats van alleen op bestaande formatie.

3.4 Facility Support Rijksuniversiteit Groningen

Facility Support van de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) laat zien hoe de banenafpraak succesvol kan worden ingericht én doorontwikkeld. Wat begon als een initiatief gericht op participatiebanen is uitgegroeid tot een volwaardige facilitaire afdeling met inmiddels circa 50 medewerkers, waarvan het merendeel een vast contract heeft.

Binnen Facility Support werken medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in reguliere teams, verspreid over de hele universiteit van de binnenstad tot het Zernikecomplex. Zij vervullen een breed scala aan taken, variërend van afvalverzameling, schoonmaak en toezicht tot administratieve werkzaamheden, logistieke ondersteuning en hospitality. Daarmee dragen zij zichtbaar bij aan het primaire proces van de organisatie.

Wat deze aanpak onderscheidt, is de combinatie van structurele inbedding en ontwikkelingsgericht werken. Medewerkers worden ondersteund met jobcoaching en krijgen de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen via onder andere BBL-opleidingen. Daarnaast is per 1 januari 2026 een belangrijke stap gezet: alle medewerkers zijn ingeschaald binnen de cao van de Nederlandse universiteiten, wat zorgt voor gelijke arbeidsvoorwaarden en een volwaardige positie binnen de organisatie.

Facility Support zet daarnaast sterk in op kennisdeling en inspiratie. Door middel van werkbezoeken, een podcast en een boek wordt actief bijgedragen aan het verspreiden van deze aanpak naar andere organisaties en sectoren.

De impact is erkend met de Rick Brink Award in 2025.

Deze praktijk laat zien dat inclusie geen project is, maar een duurzame manier van organiseren met echte banen, gelijke kansen en perspectief voor iedereen.

3.5 Promovendiplekken en eigen initiatieven Vrije Universiteit Amsterdam

De Vrije Universiteit Amsterdam laat zien dat op alle niveaus, en dus ook binnen academische functies ruimte kan worden gecreëerd voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Naast aandacht voor participatiebanen zet de VU nadrukkelijk in op het vergroten van kansen voor hoger opgeleide participatiemedewerkers, waaronder promovendi met een arbeidsbeperking. Inmiddels zijn zeven promovendi met een arbeidsbeperking werkzaam binnen de universiteit.

Daarnaast investeert de VU actief in een inclusieve werkomgeving waarin handelingsverlegenheid wordt getransformeerd naar ontspanning en begrip in omgang en communicatie met elkaar. Zo worden training en intervisie georganiseerd voor buddies en leidinggevend en ondersteunt de universiteit initiatieven van participatiemedewerkers zelf, zoals prikkelarme lunches voor medewerkers met autisme of ADD en bijeenkomsten van het neurodiverse netwerk binnen de universiteit. Hiermee ontstaat aandacht voor individuele ondersteuning, net als voor sociale verbinding en een inclusieve organisatiecultuur.

Ook wordt ingezet op leren en kennisdeling. Zo is onderzoek uitgevoerd naar succesvolle werkwijzen binnen faculteiten en diensten, en loopt momenteel een onderzoeksstage naar good practices rondom behoud van structurele begeleiding van participatiemedewerkers binnen teams.

De samenwerking met regionale partners vormt daarbij een belangrijke randvoorwaarde. De VU heeft opnieuw een meerjarig convenant afgesloten met Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam om gezamenlijk te blijven werken aan duurzame arbeidsplaatsen voor participatiemedewerkers.

Bijlage 1: Stand van zaken per universiteit

In de onderstaande tabel is de stand van zaken weergegeven over de realisatie van de quotumwet per universiteit over het jaar 2025. De cijfers in onderstaande tabel betreffen het aantal fte ingevuld met de doelgroep van de banenafpraak, waarbij één fte gelijk staat aan een baan van 25,5 uur per week. Informatie is afkomstig uit eigen registratie van de universiteiten.

Universiteit	A. Aantal 'reguliere' banen	B. Aantal 'via inkoop' gerealiseerde banen	C. Totaal aantal gerealiseerde banen (A+B)	D. Doel 2025	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
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	62	-	62	125,8	49,3
Totaal	1147,7	104,8	1252,5	2576,7	48,6

Bijlage 2: Universitaire rolverdeling ten aanzien van dit dossier

- Stuurgroep Bedrijfsvoering en Financiën (SBF) – Wilma de Koning (Tilburg University): Bestuurlijk trekker;
- HRNU – José Weitenberg (Rijksuniversiteit Groningen): dossierhouder binnen de HRNU – het gezamenlijke overleg van universitaire HR-directeuren;
- Dossierhoudersoverleg banenafpraak: Aanspreekpunt voor specifieke inhoudelijke casussen en lopende zaken. Informatie, ervaringen en kennis vanuit de afzonderlijke universiteiten verzamelen, buiten de kwalitatieve en kwantitatieve plannen en resultaten om;
- UNL-beleidsadviseur: Ondersteuning van de bovengenoemde partijen, Inventarisatie van kwalitatieve en kwantitatieve plannen en resultaten van universiteiten, inventarisatie van landelijke, politieke en SBF-ontwikkelingen, en verspreiding van deze informatie richting dossierhouders en HRNU.