Onderwijssysteem
Monitoring & datagebruik



Monitor VN-verdrag Handicap 2024

Implementatie VN-verdrag in het hbo en wo

ECIO
leren
zonder belemmering



Inhoudsopgave

Samenvatting **4**

Inleiding **7**

De resultaten **8**
Respondenten 8
Intentieverklaring VN-verdrag Handicap 8
Vragen en problemen op inclusiethema's 8
Focus inclusiethema's 12
Meerjarenvisie 13
Beleidsvernieuwing inclusief onderwijs 13
Budget 14
Knelpunten 14
Successen 15
Tevredenheid 17
Benodigdheden 17

Samenvatting

Steeds meer hogescholen en universiteiten ondertekenen de intentieverklaring VN-verdrag Handicap. Hoe hebben de onderwijsinstellingen na de ondertekening van het verdrag gewerkt aan de implementatie ervan? Met een jaarlijkse vragenlijst halen we hiervoor input op bij de leden van de Landelijke Werkgroep VN-verdrag hbo/wo. De vragenlijst is in de zomer van 2024 uitgezet onder de hogescholen en universiteiten die op dat moment de intentieverklaring ondertekend hebben (42 hbo- en wo-instellingen). 52% van de instellingen heeft de vragenlijst ingevuld. Met deze rapportage doen we verslag van de resultaten in 2024.



Uit dit monitoringsonderzoek komt naar voren dat er binnen de meeste hbo- en wo-instellingen het afgelopen studiejaar veel werk is verricht om de positie van studenten met een ondersteuningsbehoefte te verbeteren. De onderwijsinstellingen geven aan de volgende stappen te hebben gezet met betrekking tot de implementatie van het VN-verdrag Handicap: het bevorderen van kennis en bewustwording, het professionaliseren van medewerkers, het formuleren en (door)ontwikkelen van beleid, visie en ambities, het oprichten van werkgroepen en het realiseren van faciliteiten en voorzieningen. De onderwijsinstellingen geven aan het afgelopen studiejaar gefocust te hebben op de volgende inclusiethema's: bewustwording en/of professionalisering medewerkers, informatievoorziening en digitale toegankelijkheid.

Te weinig tijd, te weinig mensen, onduidelijkheden rondom eigenaarschap en krimpende budgetten worden als belangrijke knelpunten ervaren bij de implementatie van het VN-Verdrag Handicap. De onderwijsinstellingen geven aan de meeste vragen en/of problemen te ervaren op de volgende inclusiethema's: bewustwording en/of professionalisering van medewerkers, aandacht voor toegankelijkheid en inclusie in het curriculum, en fysieke toegankelijkheid.

Onderwijsinstellingen geven de voortgang van de implementatie van het VN-verdrag Handicap op hun instelling gemiddeld een 6,2 op een schaal van 1 tot 10. Ze geven aan al mooie (kleine) stappen in de goede richting te zetten en trots te zijn op de groeiende beweging van mensen die zich inzetten voor verandering. Tegelijkertijd erkennen de onderwijsinstellingen dat verandering tijd kost en dat er nog veel ruimte voor verbetering is. Voldoende kennis, tijd en budget, duidelijkheid over eigenaarschap binnen de instelling, een goede uitwisseling van kennis en voorbeelden, en landelijke factoren zoals een (basis)norm voor fysieke toegankelijkheid worden genoemd als bevorderende factoren die de implementatie van het VN-Verdrag Handicap kunnen ondersteunen.

Met behulp van deze resultaten monitoren we de vorderingen en belemmeringen rondom de implementatie van het VN-verdrag Handicap in het hbo en wo. Door gezamenlijke wensen en knelpunten in kaart te brengen, helpen de resultaten ons en de onderwijsinstellingen ook bij een betere aanpak voor het implementeren en borgen van de doelen van het VN-verdrag Handicap.

Te weinig tijd, te weinig mensen, onduidelijkheden rondom eigenaarschap en krimpende budgetten worden als belangrijke knelpunten ervaren.





Inleiding

Op 14 juli 2016 is door Nederland het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap geratificeerd. Het VN-verdrag heeft als doel om de positie van personen met een beperking te verbeteren door een inclusieve samenleving te creëren waarin non-discriminatie, gelijke kansen, toegankelijkheid en persoonlijke autonomie centraal staan. In het VN-verdrag staat dat op alle niveaus van het onderwijs-systeem inclusiviteit gewaarborgd moet worden.

Intentieverklaring VN-verdrag Handicap

Om hbo- en wo-instellingen een extra stimulans te geven om werk te maken van het VN-verdrag heeft het Expertisecentrum Inclusief Onderwijs (ECIO) in samenwerking met Universiteit Leiden, NHL Stenden Hogeschool, Vrije Universiteit Amsterdam en het Landelijke programmabureau voor het VN-verdrag in 2017 een intentieverklaring opgesteld. In die intentieverklaring VN-verdrag Handicap zijn een gezamenlijke ambitie, procesafspraken en doelstellingen opgenomen voor de implementatie van het VN-verdrag. Inmiddels hebben 42 hbo- en wo-instellingen de intentieverklaring ondertekend (november 2024).

Landelijke Werkgroep VN-verdrag hbo/wo

De onderwijsinstellingen die de intentieverklaring hebben ondertekend werken samen aan toegankelijker en inclusiever hbo en wo vanuit de Landelijke Werkgroep VN-verdrag hbo/wo. Drie keer per jaar komen afgevaardigden van de onderwijsinstellingen bijeen om kennis, good practices en knelpunten met elkaar te delen.

Monitor implementatie VN-verdrag

Om zicht te krijgen op de stand van zaken, rondom de implementatie van het VN-verdrag Handicap op de onderwijsinstellingen, wordt er jaarlijks een vragenlijst uitgezet. Hiermee worden tevens de knelpunten in kaart gebracht en zien we of verschillende instellingen tegen dezelfde problemen aanlopen. Met de verkregen input ondersteunt ECIO de instellingen met tips, trucs en inspiratie. Ook onderwijsinstellingen die de intentieverklaring VN-verdrag nog moeten ondertekenen, zijn hierbij gebaat. In dit rapport beschrijven we de uitkomsten van de vragenlijst van 2024.

De resultaten

Respondenten

Vertegenwoordigers van 22 van de 42 aangesloten hbo- en wo-instellingen bij de werkgroep VN-Verdrag Handicap hebben de vragenlijst volledig ingevuld (52%). Van de respondenten vertegenwoordigt 64% het hbo (14 instellingen) en 36% het wo (8 instellingen). Wanneer we inzoomen op de functie van de respondenten, zien we dat veruit het grootste deel beleidsmedewerker is (73%). Bijna een vijfde van de respondenten werkt als studentendecaan, studentenpsycholoog, studieadviseur of studieloopbaanbegeleider (18%). De overige respondenten geven aan te werken als directeur, bestuurder of (project)manager.

Intentieverklaring VN-verdrag Handicap

We hebben de respondenten gevraagd wanneer hun onderwijsinstelling de intentieverklaring van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap heeft ondertekend. Bijna een vijfde van de respondenten geeft aan dat dit in de afgelopen 12 maanden is gebeurd (18%), een derde geeft aan dat dit 1 tot 3 jaar geleden is gebeurd (36%), en bijna de helft van de groep (45%) geeft aan dat dit langer dan 3 jaar geleden is gebeurd.

Vragen en problemen op inclusiethema's

We hebben de respondenten gevraagd op welke inclusiethema's de onderwijsinstellingen de meeste vragen en/of problemen ervaren. Figuur 1 presenteert de antwoorden. Hieruit blijkt dat de meeste vragen en/of problemen zich voordoen op het gebied van bewustwording en/of professionalisering van medewerkers, en de aandacht voor toegankelijkheid en inclusie in het curriculum. Ook de toegankelijkheid van de campus en gebouwen, evenals van toetsen en examens, wordt vaak genoemd. In mindere mate ervaren onderwijsinstellingen vragen en/of problemen op het gebied van begeleiding en informatievoorziening.

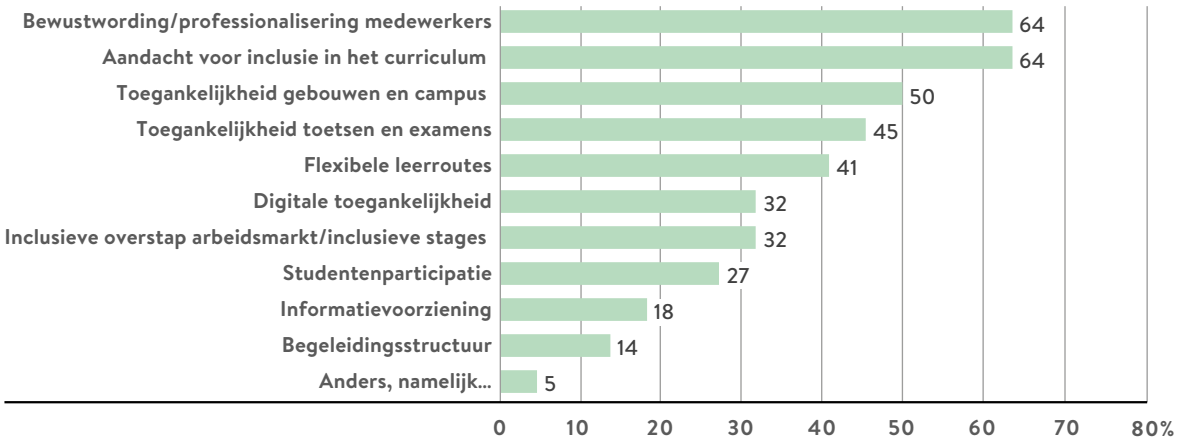
Respondenten geven aan dat er nog veel stappen gezet moeten worden op het gebied van bewustwording en professionalisering. Door een gebrek aan bewustwording, missende kennis en handelingsverlegenheid wordt er bij het ontwerpen, ontwikkelen en geven van onderwijs nog niet altijd voldoende rekening gehouden met de behoeften van studenten met een ondersteuningsbehoefte. Structurele aandacht voor inclusie is vaak beperkt tot enkele collega's of opleidingen. Omdat bewustwording een belangrijke basis vormt voor het creëren van een inclusieve onderwijsomgeving, zien de respondenten dit als een belangrijk knelpunt.

De overgang van het medisch naar het sociaal model wordt door de respondenten als ingewikkeld ervaren. Dit vraagt niet alleen om de eerder genoemde bewustwording en professionalisering, maar ook om aandacht, visie en kaders van bovenaf. De verspreide verantwoordelijkheid en handelingsverlegenheid binnen instellingen vertraagt de voortgang in het stellen van duidelijke kaders en het nemen van preventieve maatregelen. Momenteel ligt de focus vaak nog op het medisch model, waarbij alleen aanpassingen worden gedaan wanneer er 'bewijs' is. Hier wordt veel tegenaan gelopen wanneer het gaat over flexibele leerroutes en alternatieve toetsen en examens.

Ook fysieke toegankelijkheid blijft volgens de respondenten een uitdaging, vooral bij oudere, monumentale gebouwen. Fysieke toegankelijkheid vraagt om specifieke kennis, die niet altijd aanwezig is binnen de onderwijsinstelling. Daarnaast maken het gebrek aan duidelijke (landelijke) kaders en het ontbreken van voldoende budget het moeilijk om preventieve en structurele verbeteringen door te voeren.



Informatievoorziening wordt minder vaak genoemd, al geven respondenten aan dat ook op dat gebied verbeteringen mogelijk zijn, bijvoorbeeld door de duidelijkheid en vindbaarheid van informatie te vergroten, zodat iedereen goed wordt bereikt.



Figuur 1. Inclusiethema's waarop onderwijsinstellingen tegen problemen/vragen aanlopen.

Acties rondom implementatie van het VN-verdrag Handicap

Vervolgens hebben we de respondenten gevraagd welke stappen er binnen hun instelling zijn gezet met betrekking tot de implementatie van het VN-verdrag Handicap in het afgelopen studiejaar. Uit de antwoorden blijkt dat er bij de meeste hbo- en wo-instellingen het afgelopen studiejaar veel werk is verricht om de positie van studenten met een ondersteuningsbehoefte te verbeteren. De focus van de activiteiten verschilt echter per onderwijsinstelling.

Op bijna alle onderwijsinstellingen is er hard gewerkt aan het bevorderen van kennis en bewustwording, zowel onder studenten, onderwijspersoneel, beleidsmedewerkers als het CvB. Er wordt veel aandacht besteed aan inclusiviteit door dit structureel aan de orde te stellen in relevante gesprekken en vergaderingen, in de communicatie naar buiten en door het organiseren van bewustwordingsevents en -weken, zowel op inclusiebreed niveau als op specifieke thema's zoals fysieke en digitale toegankelijkheid. Ook de professionalisering van medewerkers wordt genoemd: door het faciliteren van relevante trainingen en workshops wordt de deskundigheid vergroot en de handelingsverlegenheid verminderd.



Een deel van de onderwijsinstellingen is actief bezig geweest met het evalueren, (door)ontwikkelen en/of aanscherpen van (centraal)beleid rondom studeren met een ondersteuningsbehoefte, het formuleren en concretiseren van de visie en ambities, en het opstellen van kaders en richtlijnen. Eén onderwijsinstelling geeft aan als gevolg van het nieuwe beleid ook de OER te hebben aangepast. Daarnaast hebben verschillende onderwijsinstellingen werkgroepen opgericht en projectmedewerkers aangenomen die zich richten op specifieke inclusiethema's.

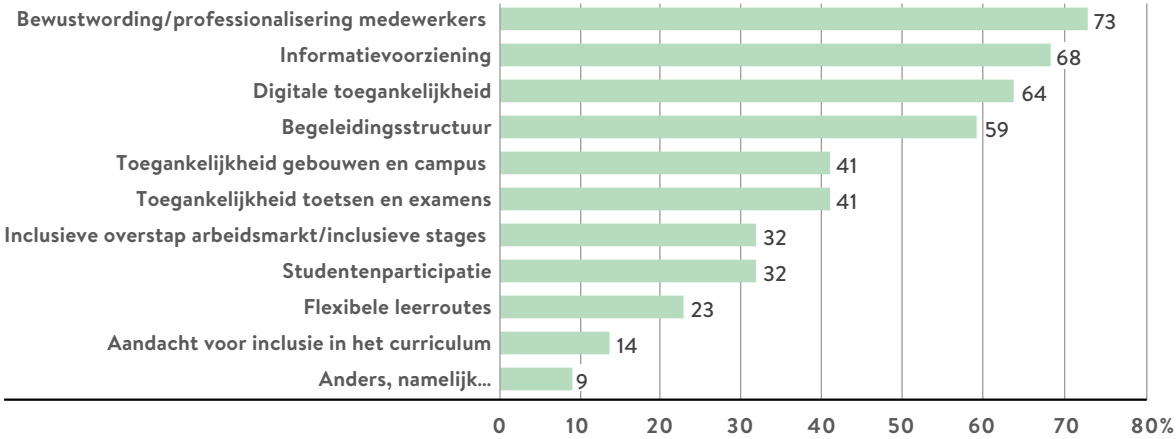
Verder geven onderwijsinstellingen aan gewerkt te hebben aan specifieke thema's, zoals digitale toegankelijkheid, fysieke toegankelijkheid, toegankelijk toetsen en examineren, en informatievoorziening. Daarbij zijn verschillende faciliteiten verbeterd en/of gerealiseerd, zoals het verbeteren van de bewegwijzering in het gebouw, het digitaal toegankelijk maken van de huisstijl PowerPoint, het toegankelijk maken van het aanmeldportaal, het uitbreiden van de toetsvoorzieningen, en het verbeteren van de processen voor het aanvragen van toetsvoorzieningen.

Inclusie opnemen in het centraal beleid, het inbedden in bestaand beleid, en het verankeren in strategische plannen draagt volgens de respondenten bij aan het borgen van de acties en aanpak op de lange termijn. Daarnaast geven de respondenten aan dat het integreren van inclusie in de bestaande organisatiestructuur, het aanwijzen van duidelijke eigenaars, het opzetten van werkgroepen met concrete opdrachten en doelstellingen, en het garanderen van (structurele) financiële middelen, eveneens bijdragen aan het duurzaam verankeren van de acties. Tot slot geven de onderwijsinstellingen aan dat de professionalisering van medewerkers bijdraagt aan de borging, doordat inclusie dan door iedereen in de organisatie wordt uitgedragen.

Focus inclusiethema's

We hebben de respondenten gevraagd op welke thema's de onderwijsinstellingen met betrekking tot de implementatie van het VN-verdrag in het afgelopen studiejaar hebben gefocust. Figuur 1 presenteert de antwoorden. Uit het figuur komt naar voren dat de onderwijsinstellingen het afgelopen studiejaar – in lijn met de hierboven genoemde acties – het meest hebben gefocust op bewustwording en/of professionalisering van medewerkers. Daarnaast hebben veel onderwijsinstellingen gefocust op informatievoorziening, digitale toegankelijkheid en begeleidingsstructuur. In mindere mate lag de focus op aandacht voor inclusie in het curriculum en flexibele leerroutes. Deze uitkomsten zijn in lijn met de uitkomsten van vorig jaar, al lijkt er ten opzichte van vorig jaar, iets minder aandacht te zijn vanuit de onderwijsinstellingen voor studentenparticipatie en voor inclusie in het curriculum en meer aandacht voor toegankelijk toetsen en examineren.

Hoewel respondenten aangeven dat ze alle thema's belangrijk vinden en ermee aan de slag willen gaan, zijn ze afhankelijk van de beschikbare mogelijkheden, middelen en tijd. Het afgelopen studiejaar hebben de onderwijsinstellingen zich gericht op



Figuur 2. Thema-focus onderwijsinstellingen bij implementatie VN-verdrag Handicap in het afgelopen studiejaar.

de thema's die volgens hen het meest logisch, urgent of relevant waren. Dit was bijvoorbeeld omdat deze thema's naar voren kwamen als knelpunten uit evaluaties, aansloten bij de ambities en doelstellingen van de instelling, pasten binnen bestaande ontwikkelingen, of simpelweg haalbaar waren binnen de beschikbare middelen.

Meerjarenvisie

90% van de respondenten geeft aan dat inclusie is opgenomen in de meerjarenvisie van de onderwijsinstelling. Ze geven aan dat hun onderwijsinstelling inclusie een belangrijk thema vindt, dat het onderdeel is van de kernwaarden, ambities, en/of strategische plannen van de instelling, en dat ze ervan overtuigd zijn dat inclusie bijdraagt aan studentsucces. Belangstelling vanuit het CvB, landelijke aandacht, en maatschappelijke druk worden ook genoemd als factoren die hebben bijgedragen aan het explicieter opnemen van inclusie in de meerjarenvisie. Een enkeling geeft aan dat inclusie wel in de plannen staat, maar dat er weinig mee gebeurt, of dat het er nog niet in staat, maar dat ze wel bezig zijn om het in de toekomst toe te voegen.

Beleidsvernieuwing inclusief onderwijs

38% van de respondenten geeft aan dat hun instelling het afgelopen studiejaar het beleid voor inclusief onderwijs/studeren met een functiebeperking heeft vernieuwd. Ze gaven aan het afgelopen jaar een beleidsverandering te hebben doorgemaakt, omdat het beleid verouderd was en niet langer recht deed aan de praktijk, het sociale model, en de nieuwe ambities en speerpunten. Waar sommige respondenten aangeven dat hun onderwijsinstelling een volledig nieuw beleidsplan heeft geschreven, geven anderen aan specifieke elementen te hebben vernieuwd, zoals het verduidelijken van taken en rollen of het verbeteren van inclusief stagebeleid.

De meerderheid (62%) geeft aan dat het beleid het afgelopen studiejaar niet is vernieuwd. Een deel van de respondenten geeft aan dat het beleid niet is aangepast, omdat hun onderwijsinstelling de afgelopen jaren het beleid al heeft vernieuwd en momenteel bezig is met de implementatie van het nieuwe beleid. Andere respondenten geven aan dat hun onderwijsinstelling momenteel het oude beleid evalueert en zich voorbereidt op beleidsontwikkeling voor het komende jaar. Een enkele respondent geeft aan dat het eigenaarschap binnen de organisatie niet is belegd, wat beleidsverandering in de weg staat.

De respondenten is ook gevraagd op welke manier ervaringsdeskundige studenten worden betrokken bij beleidsvorming, beleidsimplementatie en beleidsevaluatie binnen de onderwijsinstelling. De meeste respondenten geven aan input te hebben gevraagd via klankbordgroepen, werksessies, panelgesprekken en door het betrekken van platformen, adviescommissies of de medezeggenschapsraad. Sommige respondenten geven aan de wens te hebben om dit vaker te doen, omdat zij het gevoel hebben dat er nog te weinig gebruik wordt gemaakt van ervaringsdeskundigheid. Een aantal respondenten geeft aan dat ervaringsdeskundige studenten niet of nauwelijks worden betrokken.

Budget

57% van de respondenten geeft aan dat er het afgelopen studiejaar binnen de onderwijsinstelling bewust budget is vrijgemaakt voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap. Dit budget wordt volgens de respondenten voornamelijk gebruikt in de vorm van uren voor medewerkers, budget voor specifieke projecten en events, en/of professionalisering van medewerkers.

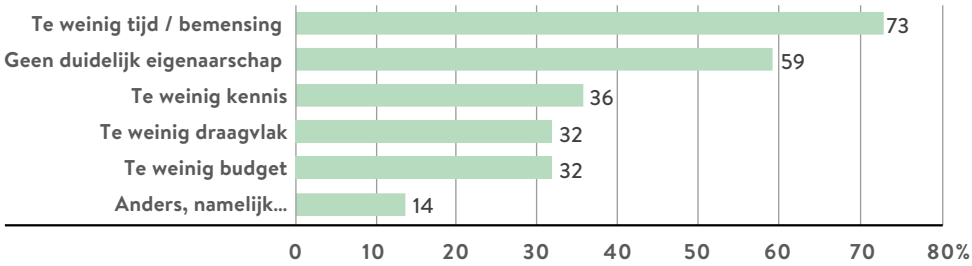
43% van de respondenten geeft aan dat er het afgelopen studiejaar binnen de onderwijsinstelling geen specifiek budget is vrijgemaakt voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap. De meeste respondenten geven aan dat het budget onderdeel is van de reguliere begroting en bestaande budgetten, formatie en/of projecten.

Deze percentages zijn echter niet zo zwart-wit. Uit de antwoorden blijkt dat veel onderwijsinstellingen het op vergelijkbare wijze hebben geregeld, waarbij de implementatie van het VN-verdrag vaak onderdeel wordt gemaakt van bestaande budgetten en een integraal onderdeel vormt van bestaand beleid en beleidsontwikkelingen. Bij enkele onderwijsinstellingen is daarnaast specifiek budget vrijgemaakt voor losse projecten of medewerkers om hiermee aan de slag te gaan.

Knelpunten

Figuur 3 toont de knelpunten die de onderwijsinstellingen van de respondenten ervaren bij de implementatie van het VN-verdrag Handicap. 73% van de respondenten geeft aan dat hun instelling te maken heeft met knelpunten door een gebrek aan tijd en/of

personeel. Respondenten geven aan dat de taken voor de implementatie vaak naast het reguliere werk moeten worden uitgevoerd, waarbij mensen wel bereid zijn, maar vaak tijdgebrek ervaren. Daarnaast wordt aangegeven dat door bezuinigingen, het wegvallen van NPO-gelden en de daling van studentenaantallen, er minder geld en tijd beschikbaar is voor dit thema. Enkele instellingen geven aan bang te zijn dat dit probleem in de toekomst groter zal worden vanwege krimpende budgetten.



Figuur 3. Ervaren knelpunten bij de implementatie van het VN-verdrag Handicap.

Daarnaast wijst 59% van de respondenten op een gebrek aan duidelijk eigenaarschap als knelpunt. Er heerst vaak onduidelijkheid over wie verantwoordelijk is en welke taken centraal of decentraal moeten worden opgepakt. Door het gebrek aan tijd en budget, nemen weinig mensen eigenaarschap op dit onderwerp, en vaak hangt het af van of iemand het onderwerp zelf belangrijk vindt. Ongeveer een derde van de respondenten geeft daarnaast aan dat een gebrek aan kennis, draagvlak – vooral hoger in de organisatie – en budget als knelpunten wordt ervaren. Een deel van de respondenten (14%) noemt andere knelpunten, zoals het ontbreken van een totaaloverzicht of plan voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap.

Successen

Sinds de ondertekening van de intentieverklaring zijn er op de onderwijsinstellingen stappen gezet richting inclusief onderwijs. Wanneer we de respondenten vragen naar de successen met betrekking tot de implementatie van het VN-Verdrag Handicap op hun instelling, geven ze aan dat het onderwerp inclusie steeds meer leeft en onderdeel is geworden van de visie en strategische plannen. Ze melden dat er meer bewustwording is, de groep die zich inzet voor inclusie groeit, en dat er steeds beter wordt samengewerkt met relevante afdelingen (zoals IT en facilitair) en andere interne en externe partners. Daarbij zijn ze trots op (afgeronde) projecten, zoals ontwikkelde handreikingen en richtlijnen, ontwikkeld beleid dat uitgaat van het sociale model, en opgezette werkgroepen die zorg dragen voor de implementatie en borging van het VN-Verdrag Handicap. Ten slotte geven respondenten aan dat er belangrijke successen zijn geboekt met betrekking tot de bemensing; zo zijn er mensen aangenomen of hebben medewerkers meer ruimte gekregen om zich met dit onderwerp bezig te houden.



Tevredenheid

Respondenten konden aangeven op een schaal van 1 tot 10 hoe tevreden ze zijn met de voortgang van de implementatie van het VN-Verdrag Handicap op hun onderwijsinstelling. Respondenten gaven als tevredenheidsscore minimaal een 2 en maximaal een 8. De respondenten gaven een gemiddelde tevredenheidsscore van 6,2. De meeste respondenten geven aan al mooie (kleine) stappen in de goede richting te zetten en trots te zijn op de groeiende beweging van mensen die zich inzetten voor verandering. De hierboven genoemde successen, zoals de toegenomen aandacht en bewustwording, opgezette werkgroepen die zorg dragen voor de implementatie en borging, en (afgeronde) projecten dragen bij aan de tevredenheid. Tegelijkertijd geven veel respondenten aan dat er nog veel werk te verzetten is en dat er voldoende ruimte voor verbetering blijft. Daadwerkelijke verandering verloopt traag; het kost tijd voordat de goede bedoelingen en veranderingen ook zichtbaar worden in de dagelijkse praktijk.

Benodigdheden

Tot slot hebben we de respondenten gevraagd wat hun onderwijsinstelling nodig heeft om verdere stappen te zetten bij het implementeren van het VN-verdrag Handicap. Veel respondenten geven aan dat voldoende tijd, geld en middelen essentieel zijn. Daarnaast worden prioriteit vanuit de toplaag van de organisatie, duidelijkheid rondom eigenaarschap (bijvoorbeeld centraal versus decentraal), en betere samenwerking binnen de organisatie – zodat niet iedere faculteit zelf het wiel hoeft uit te vinden – genoemd als belangrijke voorwaarden voor een efficiënte implementatie van het VN-verdrag Handicap.

Verder geven respondenten aan dat het uitwisselen van kennis, goede praktijkvoorbeelden en concrete tools kan bijdragen aan de implementatie en ondersteuning biedt bij vraagstukken zoals: Hoe maak je de overgang van het medisch model naar het sociaal model? Een respondent benadrukt dat het belangrijk is om ook open over dilemma's te praten, bijvoorbeeld: Hoe pak je dit aan in tijden van schaarste en wat zijn de juiste keuzes? Hierin kunnen onderwijsinstellingen elkaar ondersteunen en inspireren.

Ook landelijke en maatschappelijke factoren kunnen bijdragen aan de implementatie van het VN-verdrag Handicap, zoals het vaststellen van een landelijke (basis)norm voor fysieke toegankelijkheid, het verplicht opnemen van inclusie in de docentprofessionalisering, of door vanuit het werkveld de vraag naar inclusief opgeleide professionals te vergroten.

Colofon

Titel	Monitor VN-verdrag Handicap 2024: Implementatie VN-verdrag in het hbo en wo
Auteur	Lotte Scheeren, ECIO
Met dank aan	De leden van de landelijke werkgroep VN-verdrag hbo/wo voor het invullen van de vragenlijst.
Vormgeving	Punt Grafisch Ontwerp
Uitgave	2024, ECIO

Expertisecentrum Inclusief Onderwijs
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
T: 073 6800783 | algemeen@ecio.nl | www.ecio.nl

Deze uitgave is op zorgvuldige wijze en naar beste weten samengesteld. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrij toegestaan, mits met bronvermelding.

Deze uitgave is financieel mogelijk gemaakt door het ministerie van OCW.

Monitoring en datagebruik zijn essentieel voor een effectief en inclusief onderwijssysteem. Door middel van datascience en structurele monitoring kun je als onderwijsinstelling de impact van maatregelen evalueren en verbeterpunten signaleren. Dit draagt bij aan kwaliteitsborging en het realiseren van de doelen van het VN-verdrag Handicap. De jaarlijkse vragenlijst onder hogescholen en universiteiten biedt waardevolle inzichten in de voortgang en uitdagingen bij de implementatie van inclusieve praktijken. Deze monitoring ondersteunt instellingen bij het verankeren van inclusiviteit in beleid, bestuur en leeromgevingen, en bij het verbeteren van kansen voor alle studenten.



- Onderwijssysteem
- Leeromgeving & cultuur
- Programma & toetsing
- Ondersteuningsaanbod
- Toerusting professionals
- Overgang van en naar onderwijs
- Landelijke & regionale samenwerking
- Monitoring & datagebruik



ECIO helpt onderwijsinstellingen bij het vormgeven van inclusief onderwijs, het verbeteren van mentaal welzijn, en het versoepelen van de overgang van onderwijs naar werk.

ecio.nl
onbelemmerdstuderen.nl
kennisbankstudentenwelzijn.nl

ECIO
leren
zonder belemmering