ECIO
Leren zonder belemmering



Monitor VN-verdrag Handicap 2025

Implementatie VN-verdrag in het hbo en wo

Inhoudsopgave

Inleiding **1**
De resultaten **2**
Respondenten 2
Intentieverklaring VN-verdrag Handicap 2
Vragen en problemen op inclusiethema's 2
Acties rondom implementatie van het VN-verdrag Handicap 3
Focus inclusiethema's 4
Meerjarenvisie 5
Beleidsvernieuwing inclusief onderwijs 5
Budget 6
Knelpunten 7
Successen 7
Tevredenheid 8
Trends en patronen 8
Benodigdheden 8

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 onderwijssysteem inclusiviteit gewaarborgd moet worden.

Intentieverklaring VN-verdrag Handicap
Om onderwijsinstellingen in het mbo, hbo en wo een extra stimulans te geven om werk te maken van het VN-verdrag heeft het Expertisecentrum Inclusief Onderwijs (ECIO), in samenwerking met verschillende onderwijsinstellingen, 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 14 onderwijsinstellingen in het mbo en 43 hoger onderwijsinstellingen – 29 in het hbo en 14 in het wo – de intentieverklaring ondertekend (oktober 2025).

Landelijke werkgroepen VN-Verdrag: mbo en HO
De onderwijsinstellingen die de intentieverklaring hebben ondertekend werken samen aan toegankelijker en inclusiever hoger onderwijs vanuit de Landelijke Werkgroep VN-verdrag hbo/wo en de Landelijke Werkgroep VN-verdrag mbo. Drie à vier 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 2025.

De resultaten

Respondenten

Vertegenwoordigers van 27 van de 57 aangesloten mbo-, hbo- en wo-instellingen bij de werkgroep VN-Verdrag Handicap hebben de vragenlijst volledig ingevuld (47%). Van de respondenten vertegenwoordigt 26% het mbo (7 instellingen), 52% het ho (14 instellingen) en 22% het wo (6 instellingen). Wanneer we inzoomen op de functie van de respondenten, zien we dat veruit het grootste deel beleidsmedewerker is (59%). Bijna 15% van de respondenten werkt als studentendecaan, studentenpsycholoog, studieadviseur of studieloopbaanbegeleider. De overige respondenten geven aan te werken als docent, directeur/bestuurder, Diversity Officer of project/programmaleider.

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 (19%), ruim de helft geeft aan dat dit 1 tot 3 jaar geleden is gebeurd (56%), en een kwart van de groep (26%) geeft aan dat dit langer dan 3 jaar geleden is gebeurd. In het mbo is dit relatief vaak (42%) pas in het afgelopen jaar gebeurd.

Vragen en problemen op inclusiethema's

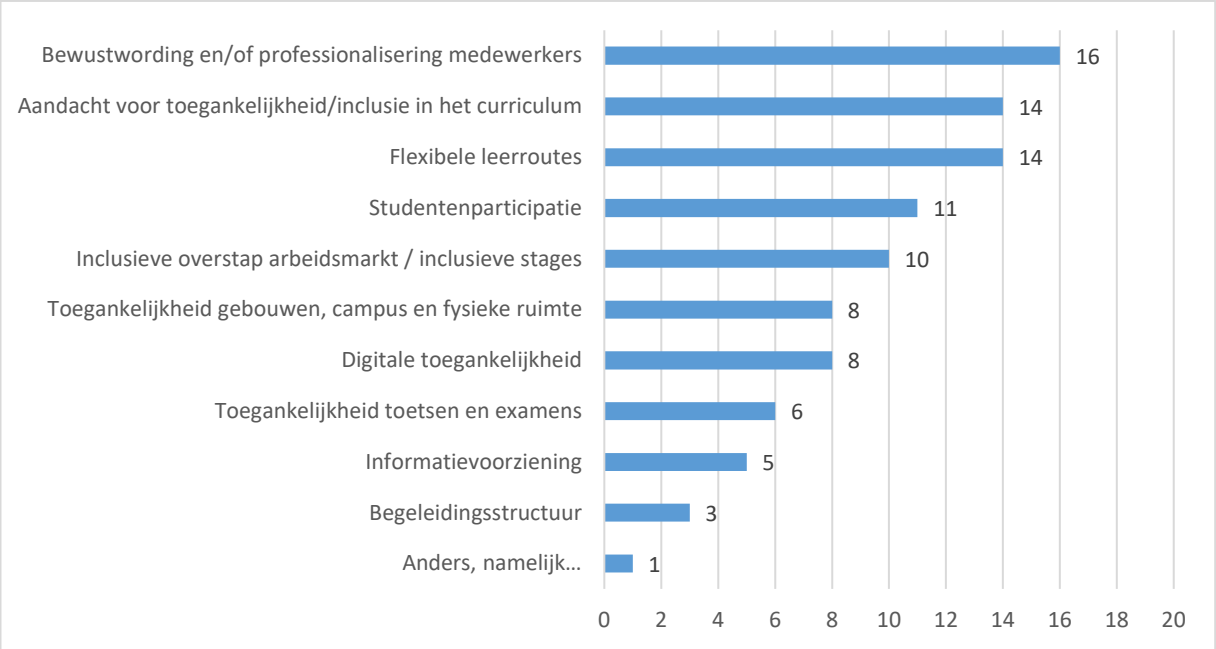
We hebben de respondenten gevraagd op welke inclusiethema's de onderwijsinstellingen de meeste vragen en/of problemen ervaren. Figuur 1 presenteert de antwoorden. Hieruit blijkt dat – net als afgelopen jaar - de meeste vragen en/of problemen zich voordoen op het gebied van bewustwording en/of professionalisering van medewerkers en de aandacht voor toegankelijkheid en inclusie in het curriculum. Ook flexibele leerroutes roepen nog vaak vragen op. Uit de monitor van 2024 bleek dat ook toegankelijkheid, zowel van gebouwen als van toetsen en examens, ook vaak genoemd werden. Uit figuur 1 blijkt dat de onderwijsinstellingen dit jaar relatief minder vaak problemen ervaren door of vragen hebben bij deze toegankelijkheid.

Respondenten geven aan dat met name studentenparticipatie een lastig thema is. Het is volgens een aantal een uitdaging om studenten met een ondersteuningsbehoefte actief te betrekken bij deze thema's; het lijkt alsof er steeds minder enthousiasme of tijd is om bij te dragen aan ontwikkeling op deze thema's en ook deelname aan relevante trainingen loopt terug. Ook benoemen meerdere respondenten dat digitale toegankelijkheid veel aandacht vereist. Nieuwe richtlijnen en wettelijke eisen zorgen ervoor dat onderwijsinstellingen hier zo snel mogelijk mee aan de slag willen.

Ook de gedeelde verantwoordelijkheid voor en verschillende betrokken afdelingen die zich bezighouden met inclusie zorgt soms voor problemen. Zo is het vaak ingewikkeld om

iedereen *aan tafel te krijgen* en vraagt het geduld en doorzettingsvermogen om tot gezamenlijke beslissingen te komen. Het gegeven dat onderwijs vaak een verantwoordelijkheid is voor opleidingen zelf maakt dat het soms lastig is om daadwerkelijk stappen te zetten. Niet alle opleidingen en/of docenten richten het onderwijs inclusief in, zelfs al zijn de mogelijkheden er wel. Kaders, visie en initiatief vanuit bovenaf – zoals het College van Bestuur – kunnen hierbij helpen, maar blijken niet altijd voldoende aanwezig.

Figuur 1. Inclusiethema's waarop onderwijsinstellingen tegen problemen/vragen aanlopen. Te zien is door hoeveel instellingen ieder thema is gekozen.



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 een groot deel van de instellingen bezig is met nieuw beleid, herziene plannen en kaders, beleidsnotities of andersoortige plannen en documentatie op het gebied van inclusief onderwijs. Vaak omvat dit voornamelijk nieuw beleid voor studenten met een ondersteuningsbehoefte, waarbij soms expliciet de overgang naar het sociale model wordt benoemd. Ook zijn onderwijsinstellingen veel bezig met professionalisering van medewerkers, zoals docenten, aan de hand van trainingen over onder andere UDL of neurodiversiteit, workshops en het faciliteren van interne dialoog. Ook worden op veel onderwijsinstellingen allerlei evenementen en activiteiten georganiseerd, zoals een week in het teken van toegankelijkheid, bewustwordingscampagens, gastsprekers en expert meetings.

Ook geeft een aantal respondenten aan dat in kaart wordt gebracht waar de school staat op het gebied van inclusief onderwijs, bijvoorbeeld aan de hand van een nulmeting door een onderzoeksbureau of door het gebruik van een zelfscan of startthermometer.

Hiermee willen de onderwijsinstelling inzichtelijk maken wat goed gaat en waar ruimte voor verbetering zit.

Een deel van de onderwijsinstelling stelt de processen en communicatie binnen de onderwijsinstelling te verbeteren. Hierbij noemen ze bijvoorbeeld het proces met betrekking tot het aanvragen van voorzieningen en het opzetten van betere communicatie – door structureel overleg – tussen relevante betrokkenen als het CvB, de decanen en examencommissies. Op deze manier proberen de onderwijsinstellingen inclusief onderwijs integraler en structureler onderdeel van de onderwijsinstelling te maken.

Focus inclusiethema's

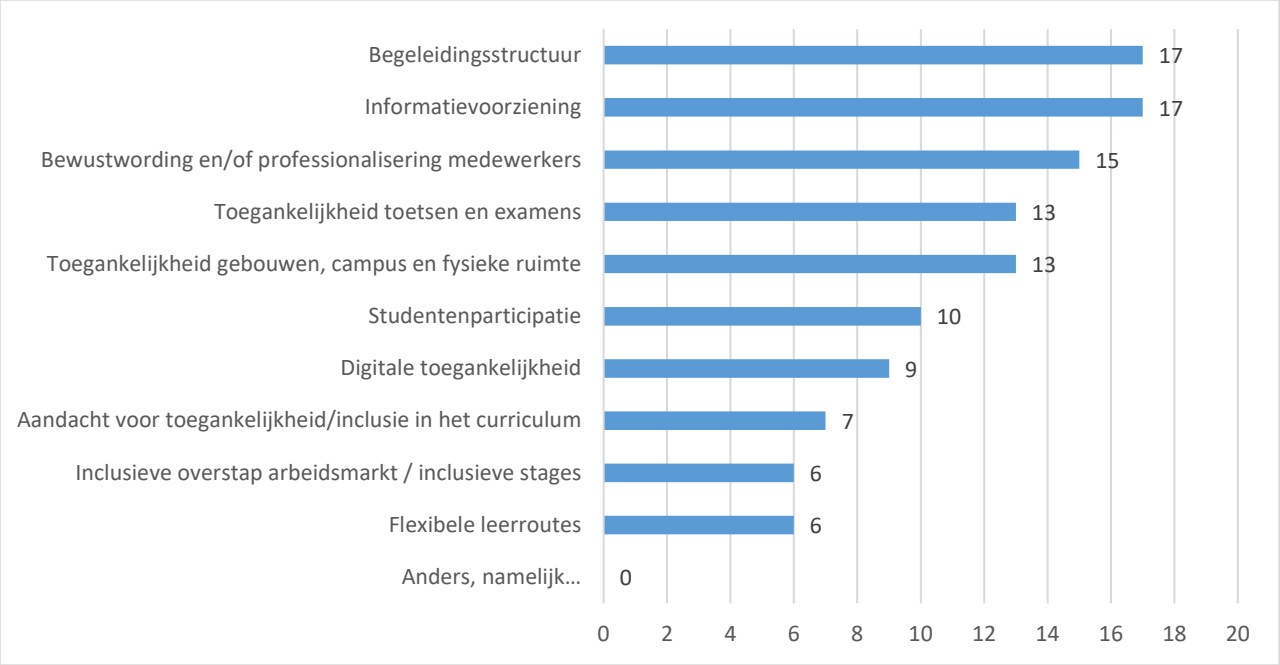
We hebben de respondenten gevraagd op welke thema's de onderwijsinstellingen met betrekking tot de implementatie van het VN-verdrag in het afgelopen studiejaar hebben gefocust. Figuur 1 presenteert de antwoorden.

We zien dat de meeste focus afgelopen schooljaar lag op de begeleidingsstructuur en informatievoorziening, gevolgd de bewustwording en professionaliteit van medewerkers. Waarom deze thema's focus hebben benoemen respondenten voornamelijk op het gebied van informatievoorziening. Hier geven zij aan dat vindbaarheid van informatie een probleem bleef en dit daarom focus kreeg, dat beleid wordt geüpdatet en beter op elkaar aan moet gaan sluiten om meer duidelijkheid te creëren en dat met name vanuit studenten naar voren kwam dat dit thema erg onder hen speelt.

Flexibelere leerroutes en inclusieve stages en/of arbeidsmarkt hebben beduidend minder vaak de focus op onderwijsinstelling. Opvallend is ook dat we zien dat digitale toegankelijkheid *slechts* 9 keer is genoemd als focus, terwijl we hiervoor zagen dat een aantal onderwijsinstelling dit specifiek noemde als thema dat vragen oproept of waarmee ze moeilijkheden ervaren, mede door nieuwe wetgeving.

Andere redenen die respondenten noemen om op bepaalde thema's te focussen zijn onder andere dat op de gekozen thema's relatief eenvoudig winst te behalen viel, dat deze thema's naar voren kwam in de jaarlijkse studentenwelzijnsmonitor en dat bepaalde thema's minder makkelijk te agenderen zijn in verband met andere prioritering of gebrek aan bewustwording.

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



Meerjarenvisie

26 van de 27 van de respondenten geven aan dat inclusie is opgenomen in de meerjarenvisie van de onderwijsinstelling. Ze geven aan dat het belang om een inclusieve onderwijsinstelling onderschreven wordt binnen de instelling, het bijdraagt aan de strategie en het doel om een onderwijsinstelling te zijn die zorg draagt voor medewerkers en studenten, het tot een van de belangrijkste doelen behoort en het een doorlopende prioriteit is dat wordt gekoppeld aan maatschappelijke thema's als academische vrijheid, wereldburgerschap en duurzaamheid. Een klein aantal respondenten stelt dat er ondanks dat het in de meerjarenvisie staat nog te weinig mee gebeurt en de praktische uitvoering beter kan of dat de focus wel sterker ligt op gender en culturele diversiteit.

Beleidsvernieuwing inclusief onderwijs

56% van de respondenten geeft aan dat hun instelling het afgelopen studiejaar het beleid voor inclusief onderwijs/studeren met een functiebeperking heeft vernieuwd. We zagen eerder al dat dat herziening van plannen en beleid werden genoemd als ondernomen acties op het gebied van het VN-verdrag en nu blijkt dit weer. Waar in 2024 38% van de respondenten bevestigend antwoordde doet dit jaar dus meer dan de helft van de respondenten dat. Zij geven aan dat bestaande kaders zijn vernieuwd, plannen duidelijk aan vernieuwing toe waren, het nieuwe beleid beter aansluit bij de casuïstiek van een grotere en meer diverse groep studenten of dat de wijziging van de wet passend onderwijs per januari 2025 dit urgent maakte.

Het merendeel van de respondenten die aangaven dat er geen beleidsvernieuwing heeft plaatsgevonden stelt dat dit binnenkort wel op de agenda staat, al dan niet in afwachting van interne ontwikkelingen.

De respondenten is ook gevraagd op welke manier ervaringsdeskundige studenten worden betrokken bij beleidsvorming, beleidsimplementatie en beleidsevaluatie binnen de onderwijsinstelling. Het merendeel van de respondenten geeft aan dat studenten zijn betrokken bij implementatie en/of evaluatie, als meedenker, meelezer en/of ontwikkelaar. Deze studenten worden meestal benaderd en betrokken via studentenraden, werkgroepen waar studenten aan deelnemen of een klankbordgroep of adviesraad met ervaringsdeskundigen. Vaak participeren zij in panelgesprekken, evaluatiegesprekken, individuele bevragingen of relevante bijeenkomsten. Een aantal respondenten noemt studentenparticipatie en het betrekken van ervaringsdeskundigen een aandachtspunt; vaak zijn studenten moeilijk te bereiken of te betrekken of worstelen onderwijsinstellingen met de vraag hoe zij op een verantwoorde wijze gebruik kunnen maken van hun studenten.

Budget

44% 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, professionalisering van medewerkers of diversiteit en inclusie in het algemeen.

56% 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 en daarmee niet specifiek voor de implementatie van het VN-verdrag.

Het aandeel respondenten dat aangeeft dat er budget wordt vrijgemaakt is een stuk lager dan in 2024 (respectievelijk 44% en 57%). Nadere analyse laat echter zien dat minder dan 30% van de mbo-instellingen momenteel budget vrijmaakt voor dit thema. Dit is ook logisch, aangezien de ondertekening en implementatie van het VN-verdrag in het mbo later gestart dan in het hbo en wo. Uit de antwoorden blijkt dat, net als in 2024, dat veel onderwijsinstellingen het ook dit jaar 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.

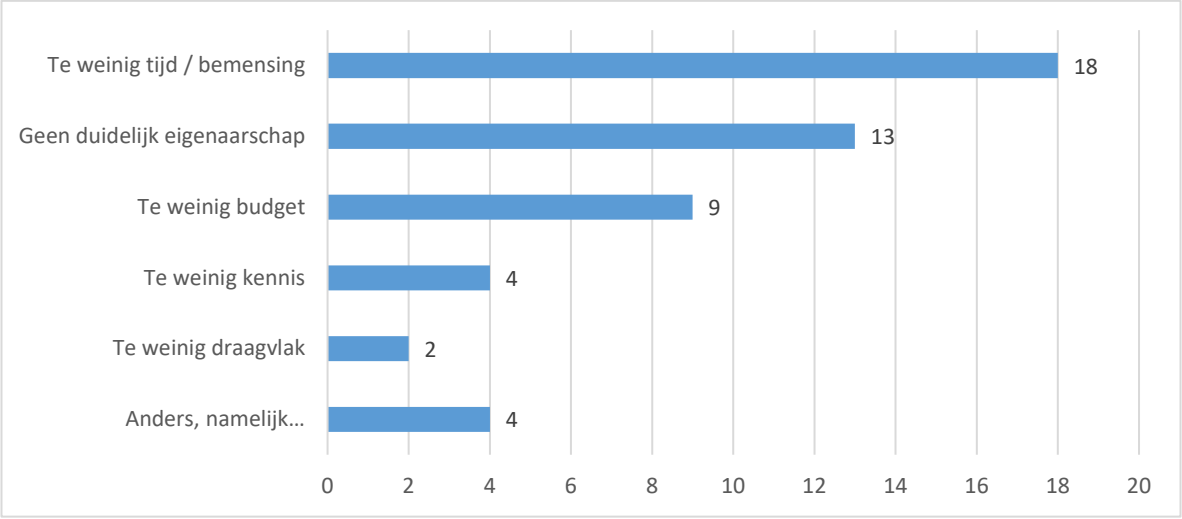
Knelpunten

Figuur 3 toont de knelpunten die de onderwijsinstellingen van de respondenten ervaren bij de implementatie van het VN-verdrag Handicap. Net als voorgaande monitor blijken ook dit jaar tijd en personeelstekort het grootste knelpunt te zijn. Zonder tijd en voldoende bemensing is het erg lastig om stappen te zetten, zelfs als de wil er wel is, zo wordt aangegeven. Ook een gebrek aan budget draagt hieraan bij, al benoemen minder respondenten dit als knelpunt.

Ook een gebrek aan duidelijk eigenaarschap is een vaker voorkomend knelpunt. Zo benoemt een van de respondenten dat binnen de organisatie 'heel veel eilandjes heel hard aan soms dezelfde thema's werken'. Hierdoor is het lastig om eigenaarschap en verantwoordelijkheid te duiden – zeker wanneer het om financiën gaat – en om als organisatie stappen vooruit te zetten. Een andere respondent benoemt dat er in de uitvoering vaak goede dingen gebeuren, maar het commitment van bovenaf soms ontbreekt. Ook is vaak onduidelijk welke taken en thema's centraal en welke decentraal zijn geregeld en hebben verschillende thema's vaak ook verschillende eigenaars; digitale toegankelijkheid valt onder IT, maar fysieke toegankelijkheid onder facilitair, bijvoorbeeld. Een ander vaak genoemd probleem zijn al doorgevoerde en geplande bezuinigingen; veel plannen vinden hierdoor geen doorgang en inclusief onderwijs heeft daardoor niet altijd meer de hoogste prioriteit.

Slechts een klein deel van de respondenten stelt dat een gebrek aan kennis of draagvlak grote knelpunten zijn.

Figuur 3. Ervaren knelpunten bij 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 ondertekenen zelf al een succes is: het tekent de wil bij

de organisatie om er echt stappen in te zetten. Ook stellen ze, net als in 2024, dat de inclusief onderwijs steeds meer integraal en structureel deel uitmaakt van de organisatie; nog steeds groeit de bewustwording binnen de onderwijsinstelling, er zijn steeds meer mensen binnen de organisaties die zich voor dit thema willen inzetten, er zijn steeds vaker centrale afspraken gemaakt en beleid en basisstructuur zijn vaak duidelijk zichtbaar. Specifieke successen die genoemd worden zijn bijvoorbeeld een duidelijke en vindbare plek met alle relevante informatie, een centrale mailbox die goed gevonden wordt, de stappen die gezet worden richting het sociaal model, versterking van onderlinge samenwerkingen en zichtbare verbeteringen van de fysieke toegankelijkheid. Een aantal respondenten noemt daarnaast de tevredenheid van studenten, bijvoorbeeld in de Nationale Studentenenquête, als een succes sinds de ondertekening van het VN-verdrag.

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 5 en maximaal een 8. De respondenten gaven een gemiddelde tevredenheidsscore van 6,4 (in 2024 een 6,2). Tevredenheid komt voort uit de groeiende aandacht voor inclusief onderwijs en de toenemende borging ervan in beleid, plannen en strategie. De hierboven genoemde successen, zoals de toegenomen aandacht en bewustwording, stappen richting het sociaal model en verbeterde samenwerkingen dragen bij aan de tevredenheid. Tegelijkertijd geven veel respondenten aan dat de vooruitgang heel langzaam gaat. Ze vinden het heel fijn dat het VN-verdrag ondertekend is, maar zien dat er nog een lange weg te gaan is.

Trends en patronen

Voor het eerst vroegen we de respondenten welke trends en patronen ze de afgelopen jaren zagen op hun onderwijsinstelling op het vlak van de implementatie van het VN-verdrag. Respondenten van onderwijsinstellingen die pas recent het verdrag hebben ondertekend konden deze vraag logischerwijs lastig beoordelen. De andere respondenten benoemden zowel positieve als negatieve trends. Positief is dat er meer aandacht voor komt en het sociale model inmiddels echt indaalt. Tegelijkertijd vrezen de respondenten voor de afgelopen en aankomende bezuinigingen, die invloed hebben op de prioriteit van het thema. Ook benoemt een aantal respondenten dat centrale aansturing vaak ontbreekt; inclusie wordt nog te vaak benaderd als losse thema's en in aparte projecten, zonder het te integreren in de gehele organisatie. Een van de respondenten benoemt dat '*steeds weer het wiel opnieuw uitgevonden wordt en er vaak kleine projecten zijn waarvan men onderling geen weet heeft'.*

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

benoemen de respondenten centrale aansturing en prioritering van bovenaf en commitment over visie en aanpak als belangrijk vereiste voor verdere ontwikkeling. Een inclusieve visie, met nieuw beleid en duidelijke interne en externe samenwerking zorgt ervoor dat er stappen gezet kunnen worden en inclusie niet enkel als los project vorm krijgt binnen onderwijsinstellingen. Respondenten benoemen dat er verantwoordelijkheid belegd moet worden en er middelen voor vrij gemaakt moeten worden, wat uiteraard lastig is in tijden van bezuinigingen.

Daarnaast benoemen respondenten dat kennisdeling binnen en buiten de eigen onderwijsinstelling, goede praktijkvoorbeelden en meer aandacht voor flexibilisering van het onderwijs nodig zijn. Daarnaast zijn volharding, doorzetten en moed nodig om stappen te blijven zetten, geeft een aantal respondenten aan.

Colofon

Titel
Monitor VN-verdrag Handicap 2025: Implementatie VN-verdrag in het hoger onderwijs

Auteurs
Benjamin Bremer, ECIO

Met dank aan
de leden van de landelijke werkgroep VN-verdrag hoger onderwijs voor het invullen van de vragenlijst.

Uitgave
2025, ECIO

Over ECIO
ECIO, Expertisecentrum inclusief onderwijs, informeert, adviseert en ondersteunt universiteiten, hogescholen en het mbo bij vraagstukken rondom inclusief onderwijs en studentenwelzijn. Zodat studenten met een extra ondersteuningsvraag met succes hun opleiding kunnen doorlopen en kunnen doorstromen naar een baan die bij hen past. Wij zetten ons, samen met studenten en onderwijsinstellingen, in voor leren zonder belemmering. Voor het creëren van bewustzijn over het belang van inclusief onderwijs, gelijke kansen en het doorbreken van taboes. ECIO adviseert en helpt onderwijsorganisaties bij:
- beleid ontwikkelen voor inclusief onderwijs
- expertise vergroten rondom ondersteuningsvragen
- kennis vergaren en delen via netwerken en ontmoetingen.

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.