

Onbekend talent op de arbeidsmarkt

Monitor 'Toegankelijkheid, inclusie
en de arbeidsmarkt' 2025



Auteurs



Rene Bakker

Hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg



Kristel de Groot

Postdoctoral researcher aan de Universiteit van Tilburg



Ingrid Verheul

Associate Professor aan de Erasmus
Universiteit Rotterdam

Inhoudsopgave

Voorblad	1
Auteurs	2
Inhoudsopgave	3
Executive Summary	4 - 5
Inleiding: Werk zat, maar toch geen baan	6
Methodologie	7
Bevindingen	8 - 13
Conclusies & aanbevelingen	14
Appendix	15 - 20

Executive Summary

Ongeveer 30% van de ongeveer 10,2 miljoen mensen in de beroepsbevolking heeft een milde tot ernstige beperking ¹⁾. Deze enorme groep mensen vormt samen één van de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt: zelfs in deze tijden van arbeidsmarktkrapte ligt de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte laag; gemiddeld zo'n 30 procentpunt lager dan die van mensen zonder beperking. We zijn het er als maatschappij over eens dat dit onwenselijk is. Maar waarom verandert er dan niets?

De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een representatieve steekproef onder Nederlandse bedrijven uitgevoerd door onderzoekers van de Universiteit van Tilburg en de Erasmus Universiteit Rotterdam, via het bedrijvenpanel van onderzoeksbureau Panteia B.V. Door met werkgevers in gesprek te gaan biedt dit onderzoek unieke inzichten die een belangrijke aanvulling zijn op de bevindingen uit eerdere onderzoeken onder de doelgroep zelf.

“We moeten in de DEI-discussie niet vergeten dat diversiteit ook draait om toegankelijkheid”

Onze belangrijkste bevindingen:

1. Mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte zijn in grote mate afwezig in het Nederlandse bedrijfsleven, en vooral binnen het Midden- en Kleinbedrijf (MKB). Bovendien dringen ze niet of nauwelijks door tot het managementniveau binnen bedrijven.
2. Nederlandse bedrijven geven zichzelf gemiddeld een 6,0 als rapportcijfer voor de inclusie van mensen met een beperking, en doen het daarmee in hun eigen ogen beter dan hun concullega's, die zij een onvoldoende (5,4) geven. Slechts 1 op de 10 bedrijven heeft concrete plannen om de toegankelijkheid en inclusiviteit voor (potentiële) medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte in de komende 1-3 jaar te verbeteren.
3. Het bedrijfsleven vindt dat de overheid een significant grotere rol moet spelen dan bedrijven zelf om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte te verbeteren. Bedrijven willen dat de overheid meer doet om kandidaten met een beperking te matchen met werkgevers; willen kortere lijnen met ondersteunende instanties zoals het UWV; en eenvoudigere regelgeving rondom bestaande subsidies en regelingen bedoeld om meer mensen met een beperking aan te nemen.
4. Er is relatief veel onbekendheid met betrekking tot beschikbare ondersteuningsmaatregelen vanuit de overheid, vooral binnen het MKB. Dit geldt met name voor vergoedingen voor aanpassingen aan de werkplek en regelingen voor werknemers (zoals de vergoeding voor aangepaste werkkleding).

1) CBS Emancipatiemonitor 2024, <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/leven-met-beperkingen/>

5. Er is een grote kloof tussen bedrijven die reeds mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst hebben, en zij die dat niet hebben. Bedrijven die al mensen uit de doelgroep in dienst hebben, zijn veel meer geneigd dit in de toekomst vaker te doen.
6. Het bedrijfsleven ziet onder andere de aard van hun werkzaamheden, de veronderstelde begeleidingsbehoeften en problemen met overheidsregelingen als obstakels voor het aannemen van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte.
7. Bedrijven denken vaak dat mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte enkel inzetbaar zijn voor ongeschoold en laaggeschoold werk, en niet voor specialistisch werk.

Op basis van deze bevindingen, doen wij de volgende **aanbevelingen**:

Overheid:

- I. We adviseren de overheid het pakket aan bestaande maatregelen te *versimpelen* en beter te *promoten*, met name richting het MKB. Vooral onder kleinere bedrijven is er relatief veel onbekendheid met de beschikbare regelingen. Problemen met, en onduidelijkheden rondom, deze overheidsregelingen wordt door het bedrijfsleven als één van de grootste obstakels gezien voor de werving en selectie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte. Het bedrijfsleven ziet een grote rol voor de overheid weggelegd, die momenteel niet wordt vervuld.
- II. Regelingen en ondersteuning richting het bedrijfsleven zou zich nog meer moeten toespitsen op hulp met *begeleiding* en het wegnemen van *onbekendheid*. Bedrijven die al een medewerker met een beperking in dienst hebben, zijn vaker geneigd dit in de toekomst meer te doen. De cruciale stap lijkt het aannemen van die eerste medewerker te zijn. Het verlagen van de drempel naar het aannemen van een eerste medewerker met een beperking of ondersteuningsbehoefte zou prioriteit moeten hebben.

Bedrijfsleven:

- III. Het bedrijfsleven adviseren we meer oog te hebben voor het talent dat aanwezig is onder de grote groep mensen met een beperking in Nederland die nu nog aan de zijlijn staat. Niet alleen voor ongeschoold en laaggeschoold werk, maar ook voor specialistisch werk en het management van organisaties. Te vaak wordt gedacht dat “zwaar” of “moeilijk” werk niet geschikt is voor mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte, op basis van aannames of stereotype denkbbeelden die veelal niet overeenkomen met de realiteit.

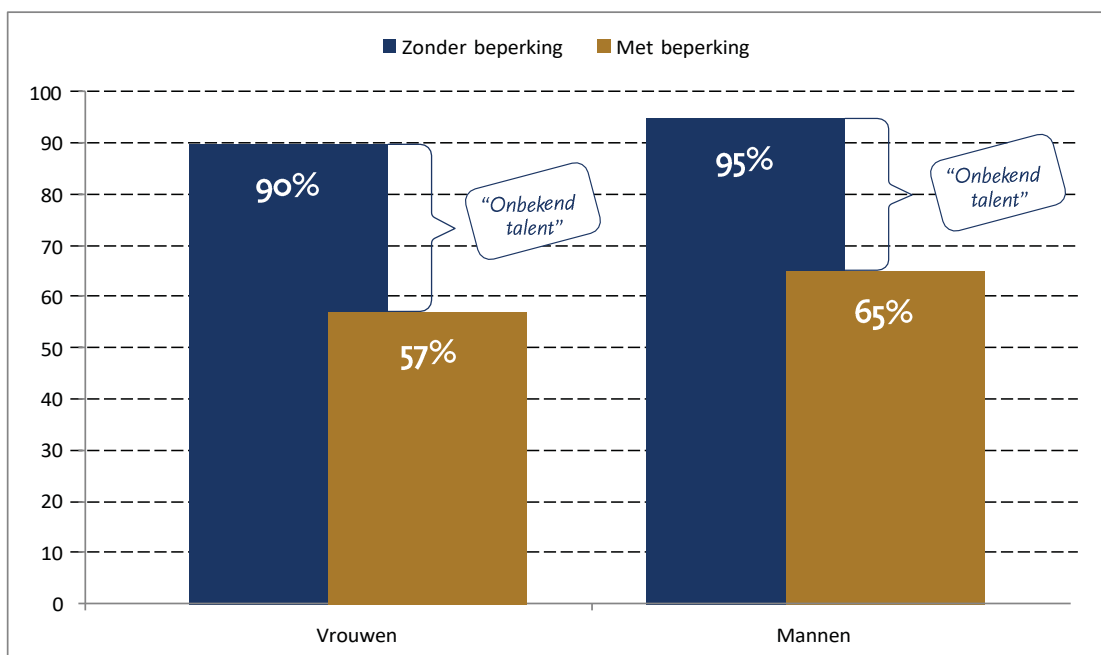
Samenleving als geheel:

- IV. Wat we allemaal collectief moeten doen, is het veranderen van onze *mindset*: er kleeft een enorm stigma aan mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte op de arbeidsmarkt. Binnen de maatschappij zou er meer aandacht moeten komen voor wat mensen wél kunnen, en minder voor wat zij niet (meer) kunnen, bijvoorbeeld door het zichtbaar maken van het aanwezige talent dat we hard nodig hebben in deze tijd van arbeidsmarktkrapte. Dit zou een enorme stap voorwaarts zijn voor het bedrijfsleven, de economie, en de maatschappij als geheel.

Inleiding: Werk zat, maar toch geen baan

Ongeveer 30% van de ongeveer 10,2 miljoen mensen in de beroepsbevolking heeft een milde tot ernstige beperking ⁽²⁾. Deze grote groep mensen vormt samen één van de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt: hun arbeidsparticipatie ligt gemiddeld 30 procentpunt lager dan die van mensen zonder beperking. Dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen (Figuur 1).

Tevens blijkt uit nationaal en internationaal onderzoek ⁽³⁾ dat mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte die wel een baan hebben, vaak onder hun niveau werken en stelselmatig onderbetaald worden. Dit alles draagt bij aan grotere armoede, eenzaamheid, en een lagere kwaliteit van leven bij mensen met een beperking ⁽⁴⁾. Deze situatie is al jaren onveranderd ⁽⁵⁾. Waar zit nu het probleem en wat is er nodig om vooruit te komen? In diverse onderzoeken is gesproken met mensen met een beperking zelf ⁽⁶⁾. Om nieuwe inzichten te creëren gaan we in dit onderzoek ⁽⁷⁾ in gesprek met de andere kant van de tafel: werkgevers.



Figuur 1. Arbeidsparticipatie mensen met en zonder beperking.
(Gebaseerd op brondata van CBS Emancipatiemonitor 2024).

- 2) CBS Emancipatiemonitor 2024, <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/leven-met-beperkingen/>
- 3) Bijvoorbeeld Tompa, E., Samosh, D., & Santuzzi, A. M. (2022). The benefits of inclusion: Disability and work in the 21st century. *Equality, Diversity and Inclusion*, 41(3), 309-317
- 4) Bijvoorbeeld Emerson, E., Fortuna, F., Llewellyn, G., & Stancliffe, R. (2021) Loneliness, social support, social isolation and wellbeing among working age adults with and without disability: Cross-sectional study. *Disability and Health Journal*, 14(1), 100965
- 5) <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/86047NED/table?dl=CAC47>
- 6) Bijvoorbeeld door het Nivel, <https://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/1004522.pdf>
- 7) Dit onderzoek is medegefinancierd door een Vidi beurs van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, toegekend aan Prof. dr. Rene Bakker

Methodologie

Doelpopulatie en afbakening

In dit onderzoek staan werknemers van het Nederlandse (kleine) bedrijfsleven centraal, in het bijzonder diegenen met een beperking of ondersteuningsbehoefte. De definitie die we in deze publicatie hanteren voor deze groep (en die aan deelnemende bedrijven is gecommuniceerd), is de volgende: *mensen die een aandoening of ziekte hebben die hen beperkt in het dagelijks leven en/of hun werk* ⁽⁸⁾. Hieronder vallen mensen met een:

- Lichamelijke beperking: bijvoorbeeld spierziekten, epilepsie, suikerziekte, darmaandoeningen zoals de ziekte van Crohn, en neurologische aandoeningen zoals Multiple Sclerose (MS).
- Zintuigelijke beperking: bijvoorbeeld slechthorend/doof, slechtziend/blind.
- Neurodiversiteit: zoals AD(H)D, autisme, dyslexie, hoog-sensitiviteit.
- Mentale of psychische beperking: bijvoorbeeld laag IQ, depressie, angststoornissen, en post-traumatische stress-stoornis (PTSS).

Steekproef en dataverzameling

De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een representatieve steekproef onder Nederlandse bedrijven uitgevoerd door onderzoekers van de Universiteit van Tilburg en de Erasmus Universiteit Rotterdam via het bedrijvenpanel van onderzoeksbureau Panteia B.V. In totaal deden er 588 bedrijven mee aan dit onderzoek. Bedrijven vulden de vragenlijst ⁽⁹⁾ anoniem in, in de wetenschap dat hun gegevens enkel op een geaggregeerd niveau zouden worden gerapporteerd. Bij kleinere bedrijven werd de vragenlijst in de regel ingevuld door de directeur/eigenaar; bij grotere bedrijven door de HR-manager. De data zijn verzameld tussen 1 juli en 29 augustus 2025. Tabel 1 geeft de (ongewogen) verdeling van de steekproef naar grootteklasse. Tabel 2 laat de (ongewogen) verdeling naar sector zien. Voor dit onderzoek zijn de antwoorden van de bedrijven gewogen naar SBI sectorgroep en grootteklasse op basis van de CBS bedrijvenpopulatie om tot een representatief beeld te komen. Niet alle bedrijven hebben alle vragen beantwoord; sommige vragen werden enkel getoond wanneer bevestigend of ontkennend op een eerdere vraag was gereageerd. Voor de bevindingen is aangegeven op welke vragen deze zijn gebaseerd.

<i>Bedrijfsgrootte (#medewerkers)</i>	<i>Percentage bedrijven in steekproef</i>
5-9	17,7%
10-19	16,8%
20-49	22,1%
50-99	11,4%
100-249	15,3%
250 en groter	16,7%

Tabel 1. Ongewogen verdeling van de steekproef naar bedrijfsgrootte.

<i>Sector</i>	<i>Percentage bedrijven in steekproef</i>
Primaire en secundaire industrie en bouw	23,6%
Handel, logistiek en horeca	27,6%
Informatie en zakelijke en financiële dienstverlening	23,5%
Publieke en sociale dienstverlening, incl. onderwijs en zorg	25,3%

Tabel 2. Ongewogen verdeling van de steekproef naar sector.

8) Deze definitie is consistent met de Global Activity Limitations Indicator (GALI) die benadrukt dat het gaat om de (meest langdurige) beperkingen bij activiteiten die mensen gewoonlijk doen als gevolg van een gezondheidsprobleem.

9) De Appendix van dit rapport bevat alle vragen en gebruikte schalen.

Bevindingen

1. Mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte zijn in grote mate afwezig in het Nederlandse bedrijfsleven, en vooral binnen het MKB. Bovendien dringen ze niet of nauwelijks door tot het managementniveau binnen bedrijven.

Gebaseerd op vraag Vo1, Vo2, Vo3, Vo4, en Vo5.

Ons onderzoek bevestigt het beeld dat mensen met een beperking minder actief zijn binnen het Nederlandse bedrijfsleven. Het aantal mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte dat bedrijven in dienst heeft, loopt in absolute zin (uiteraard) maar ook in relatieve zin op met de bedrijfsgrootte (Tabel 3). Een 'doorsnee' (gemeten door de mediaan) Nederlands MKB bedrijf met minder dan 10 medewerkers heeft geen medewerkers met een beperking in dienst, ook niet wanneer een ruime definitie van beperking wordt aangehouden (zie 'Doelpopulatie en afbakening'). Een doorsnee Nederlands bedrijf met 50 tot 100 medewerkers heeft drie mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst. Voor grote bedrijven met meer dan 250 medewerkers is dit aantal 7,8. Meestal zitten er geen medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte in het management: dit is het geval bij 4 op de 5 organisaties die mensen uit de doelgroep in dienst hebben.

<i>Bedrijfsgrootte (#medewerkers)</i>	<i>Mediaan aantal medewerkers met beperking</i>
5-9	0,00
10-19	1,00
20-49	2,00
50-99	3,00
100-249	4,00
250 en groter	7,81

Tabel 3. Mediaan van het aantal medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte per bedrijfsgrootteklasse.

Als we kijken naar het type beperking van medewerkers in dienst van Nederlandse bedrijven, dan zien we dat het in de meeste gevallen gaat om een lichamelijke beperking (genoemd door 51,8% van de bedrijven met medewerkers met een beperking in dienst), neurodiversiteit (genoemd door 51,1%), of een mentale of psychische beperking (genoemd door 49,1%). Zintuigelijke beperkingen worden minder vaak (23,8%) genoemd.

2. Nederlandse bedrijven geven zichzelf gemiddeld een 6,0 als rapportcijfer voor de inclusie van mensen met een beperking, en doen het daarmee in hun eigen ogen beter dan hun concullega's, die zij een onvoldoende (5,4) geven. Slechts 1 op de 10 bedrijven heeft concrete plannen om de toegankelijkheid en inclusiviteit voor (potentiële) medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte in de komende 1-3 jaar te verbeteren.

Gebaseerd op vraag Vo6, V17, V18, V19, en V20.

Nederlandse bedrijven vinden dat zij redelijk goed (of in elk geval voldoende) scoren op het gebied van toegankelijkheid en inclusie van (potentiële) medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte. Ze geven hun eigen organisatie gemiddeld een 6,0 (uit 10) als rapportcijfer en vergelijkbare organisaties binnen hun sector een 5,4. De ondervraagde werkgevers vinden dat hun eigen bedrijf het ook beter doet wat betreft het aanbieden van gelijke kansen op een baan, stageplaats, doorgroeimogelijkheden en professionele ontwikkeling voor de doelgroep. Qua ambitieniveau richting de toekomst geeft 10,3% van de ondervraagde bedrijven aan concrete plannen te hebben om de toegankelijkheid en inclusiviteit voor (potentiële) medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte in de komende 1-3 jaar te verbeteren. Deze ambitie hangt sterk samen met het reeds in dienst hebben van mensen met een beperking. Van de bedrijven die géén mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst hebben, geeft slechts 2,8% aan de toegankelijkheid en inclusiviteit voor deze groep te willen verbeteren, terwijl dit 17,5% is voor bedrijven die momenteel al één of meer medewerkers met een beperking in dienst hebben. Een soortgelijke kloof wordt toegelicht bij Bevinding 5.

Als het gaat om de huidige ondersteuning van werknemers met een beperking door hun werkgevers, zien we dat ongeveer de helft van de bedrijven een aangepast takenpakket aanbiedt (55,6%) of het mogelijk maakt om flexibel te werken qua tijden (49,6%). Dit wordt gevolgd door het aanbieden van een aangepaste werkplek (31,1%), de mogelijkheid om thuis te werken (29,3%), en extra scholing of begeleiding (21,5%). Slechts 10,2% van de Nederlandse bedrijven met één of meerdere medewerkers met een beperking in dienst bieden niets aan.

3. Het Nederlandse bedrijfsleven vindt dat de overheid een significant grotere rol moet spelen dan zichzelf om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte te verbeteren. Bedrijven willen dat de overheid meer doet om kandidaten met een beperking te matchen met werkgevers; willen kortere lijnen met ondersteunende instanties zoals het UWV; en eenvoudigere regelgeving rondom bestaande subsidies en regelingen bedoeld om meer mensen met een beperking aan te nemen.

Gebaseerd op vraag V14, V15, en V16.

Als het gaat om wie er verantwoordelijk is voor het verbeteren van de positie van werknemers met een beperking, geven Nederlandse bedrijven aan dat de rol van de overheid hierin significant belangrijker zou moeten zijn dan hun eigen rol. Dit wordt bevestigd als we bedrijven vragen naar de belangrijkste factor die moet veranderen om meer mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte aan het werk te krijgen: 17,5% van de bedrijven noemt hierbij de overheid. Bedrijven willen dat de overheid meer doet om kandidaten met een beperking te matchen met werkgevers; willen kortere lijnen met ondersteunende instanties zoals het UWV; en eenvoudigere regelgeving rondom bestaande subsidies en regelingen bedoeld om meer mensen met een beperking aan te nemen.

Opvallend is dat vooral bedrijven die reeds mensen met een beperking in dienst hebben naar de overheid wijzen. Dit geldt voor 20,9% van de bedrijven mét werknemers met een beperking tegenover 13,9% van de bedrijven zonder werknemers met een beperking. Dit komt mogelijk doordat de eerste groep meer ervaring heeft met (minder dan optimaal) overheidsbeleid rondom dit thema en graag verbetering zou zien (zie ook Bevinding 5 en 6).

“Ik zou graag meer begrip en een betere samenwerking tussen instanties en werkgevers zien. Mijn persoonlijke ervaring is helaas dat de processen omslachtig en demotiverend zijn⁽¹⁰⁾.”

(Klein bedrijf in de handel, logistiek, en horeca)

4. Er is relatief veel onbekendheid met betrekking tot ondersteuningsmaatregelen vanuit de overheid, met name onder het MKB. Dit geldt met name voor vergoedingen voor aanpassingen aan de werkplek en regelingen voor werknemers (zoals de vergoeding voor aangepaste werkkleding).

Gebaseerd op vraag V12.

De Nederlandse overheid biedt via diverse instanties (zoals het UWV) een breed scala aan regelingen om de positie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte op de arbeidsmarkt te verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan loonkostensubsidie, een proefplaatsing, de no-risk polis, en job coaching. Ons onderzoek laat echter zien dat met name kleinere bedrijven slechts in zeer beperkte mate gebruikmaken van deze regelingen (Tabel 4). Onbekendheid met de betreffende regelingen lijkt daarbij vaak een verklarende factor. Zo heeft bijvoorbeeld slechts de helft van de bedrijven (50,2%) die 5-9 medewerkers in dienst heeft ooit gehoord van de no-risk polis (versus 86,7% van de bedrijven die 250 medewerkers of meer hebben). Bedrijven die reeds medewerkers met een beperking in dienst hebben, zijn significant vaker bekend met de no-risk polis en proefplaatsing, maar niet met de andere genoemde voorzieningen. Tot slot is het opvallend is dat 15,7% van de bedrijven geen enkele regeling op dit gebied kent.

<i>Regeling</i>	<i>Percentage bedrijven dat hier in de afgelopen 5 jaar gebruik van heeft gemaakt</i>
Loonkostensubsidie & loonkostendispensatie	23,7%
Loonkostenvoordel	22,4%
No-risk polis	26,7%
Vergoeding aanpassing werkplek	4,9%
Job coaching	21,5%
Proefplaatsing	21,8%
Regelingen werknemers, bijv. voor aangepaste werkkleding	6,3%

Tabel 4. Percentage bedrijven dat in de afgelopen 5 jaar gebruik heeft gemaakt van diverse overheidsregelingen bedoeld om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te bevorderen.

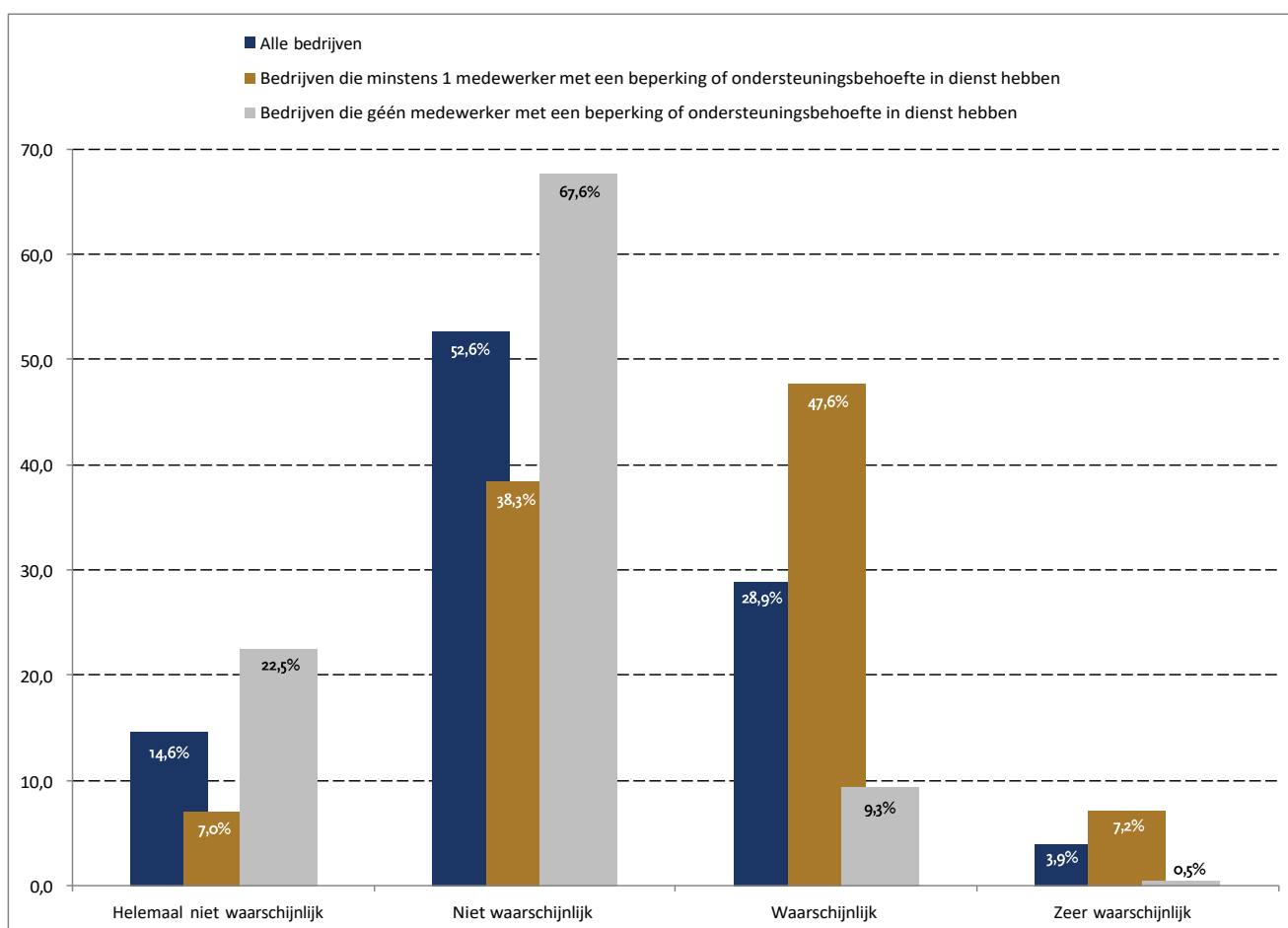
¹⁰⁾ Citaten zijn geparafraseerd om anonimiteit te waarborgen.

5. Er is een grote kloof tussen bedrijven die reeds mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst hebben, en zij die dat niet hebben. Bedrijven die al mensen uit de doelgroep in dienst hebben, zijn veel meer geneigd dit in de toekomst vaker te doen.

Gebaseerd op vraag Vo8 en V11.

Nederlandse bedrijven verschillen sterk met betrekking tot het aantal medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst en de bereidheid om meer mensen uit deze doelgroep aan te nemen in de (nabije) toekomst. Eén factor die hierop van invloed is, is bedrijfsgrootte (zie Bevinding 1, tabel 3). Maar ook andere factoren zijn van invloed: er lijkt specifiek een drempel te zijn als het gaat om het aannemen van de eerste medewerker met een beperking. Zo vinden we dat, van de bedrijven die geen mensen met een beperking in dienst hebben, slechts 9,8% aangeeft dat het waarschijnlijk of zeer waarschijnlijk is dat ze in de komende twee jaar mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst zullen nemen. Voor bedrijven die wel al mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst hebben, is dit percentage maar liefst 54,8% (zie Figuur 2). Het cruciale knelpunt lijkt dus te liggen bij het aannemen van die eerste medewerker met beperking.

Opvallend is dat, van de bedrijven die aangeven dat het (zeer) waarschijnlijk is dat ze meer mensen met een beperking aan gaan nemen, bijna de helft (48,4%) hier geen concrete acties op zegt te ondernemen, terwijl bijvoorbeeld 33,5% samenwerkt met de gemeente of het UWV hiervoor, en 13,7% samenwerkt met onderwijsinstellingen. Dit suggereert dat sommige bedrijven de doelgroep eenvoudig weten te vinden (of dat de doelgroep deze bedrijven vindt), terwijl andere bedrijven aangeven hier moeite mee te hebben (zie ook Bevinding 3 en Bevinding 6).



Figuur 2. Intentie om (meer) mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst te nemen, uitgesplitst naar of bedrijven al iemand uit de doelgroep in dienst hebben.

6. Het bedrijfsleven ziet o.a. de aard van hun werkzaamheden, de veronderstelde begeleidingsbehoeften en problemen met overheidsregelingen als obstakels voor het aannemen van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte.

Gebaseerd op vraag V13.

Wanneer bedrijven wordt gevraagd naar het grootste obstakel bij de werving en selectie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte, valt op dat ruim één-vierde aangeeft géén obstakels te zien. Deze visie hangt samen met de kloof die in Bevinding 5 is beschreven: van de bedrijven die reeds mensen met een beperking in dienst hebben, ziet 31,3% geen obstakels, vergeleken met 22,2% van de bedrijven die geen mensen met een beperking in dienst hebben.

Verdere analyse van de antwoorden op de open vraag laat zien dat het grootste obstakel voor bedrijven de aard van de werkzaamheden is: 23,6% van de bedrijven geeft aan dat “de werkzaamheden daar niet geschikt voor zijn” of dat ze geen of weinig “passende functies” hebben. Bedrijven in de primaire en de secundaire industrie en in de bouw noemen daarbij vaak de fysieke eisen die de baan stelt en veiligheidseisen. Wat niet duidelijk wordt uit de antwoorden is of banen daadwerkelijk ongeschikt *zijn* voor mensen met een beperking, of dat het gaat om *aannames* vanuit bedrijven. Het antwoord op deze vraag wordt deels gevonden langs de kloof van Bevinding 5: van de bedrijven die reeds mensen met een beperking in dienst hebben, noemt slechts 13,0% de aard van de werkzaamheden als obstakel. Van de bedrijven die geen mensen met een beperking in dienst hebben, is dit 34,6%. Dit is niet afhankelijk van sector. Het is daarmee aannemelijk dat de *mismatch* tussen wat banen vereisen en wat mensen met een beperking kunnen, minstens gedeeltelijk wordt verklaard door wat bedrijven *veronderstellen* over de capaciteiten van mensen met een beperking, zonder dit te hebben getoetst.

Het op een na grootste obstakel is begeleiding: 19,5% van de bedrijven zegt onvoldoende tijd en/of menskracht hiervoor beschikbaar te hebben. In veel gevallen wordt dit gelinkt aan bestaande werkdruk en/of bestaande arbeidstekorten, waardoor ook een lage mate van begeleiding of extra aandacht tijdens het inwerken niet mogelijk wordt geacht. Ook hier is het waarschijnlijk dat aannames vanuit het bedrijfsleven een rol spelen: van de bedrijven die ervaring hebben met medewerkers met een beperking, geeft 16,2% aan begeleiding als obstakel te zien, terwijl dit 22,9% is voor bedrijven die geen medewerkers met een beperking in dienst hebben.

Op een gedeelte derde plaats van vaakst-benoemde obstakels staan *matching* (7,3%), bedrijfsrisico (6,8%), en overheidsbeleid (6,6%). Hierbij gaat het in alle gevallen om obstakels die juist vaker worden gerapporteerd door bedrijven die al wél mensen met een beperking in dienst hebben, waardoor kan worden aangenomen dat dit vooral *ervaren* en niet *veronderstelde* obstakels zijn. Met betrekking tot *matching*, benoemen bedrijven obstakels in het samenbrengen van vraag en aanbod: ze staan open voor het aannemen van mensen met een beperking, maar weten niet goed hoe in contact te komen. Rondom bedrijfsrisico wordt vaak verwezen naar de (loon)kosten bij langdurige ziekte: wanneer een werknemer ziek wordt, betaalt de werkgever diens loon nog geruime tijd door. Vooral door kleinere bedrijven wordt dit als obstakel ervaren. Met betrekking tot overheidsbeleid komen voornamelijk bureaucratie en de complexiteit van regelingen in de antwoorden terug. Bedrijven geven aan dat regelingen onduidelijk zijn, dat de administratieve last hoog is, en dat contact met overheidsinstanties niet altijd goed verloopt, wat verstorend en demotiverend werkt. Hiermee sluit deze bevinding nauw aan op Bevinding 3.

“Wij staan zeker open voor kandidaten met een beperking of ondersteuningsbehoefte, maar hoe vinden we elkaar?”

(Klein bedrijf in de informatie en zakelijke en financiële dienstverlening)

7. Bedrijven denken vaak dat mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte enkel inzetbaar zijn voor ongeschoold en laaggeschoold werk, en niet voor specialistisch werk. *Gebaseerd op vraag Vo7 en Vo9.*

Uit Bevinding 6 blijkt dat veel bedrijven aannemen dat mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte vooral of zelfs enkel geschikt zijn voor specifieke, primair ongeschoolde of laaggeschoolde functies, en dat functies met bijvoorbeeld veel verantwoordelijkheid niet passend zijn voor deze doelgroep. Dit is ook terug te zien in de redenen die bedrijven geven waarom zij geen medewerkers met een beperking in dienst hebben: 40,5% van deze bedrijven zegt geen geschikte functies te hebben voor de doelgroep, en 20,8% geeft aan geen tijd en/of capaciteit voor begeleiding te hebben. Hieruit blijkt dat Nederlandse bedrijven twijfelen aan de capaciteiten van mensen met een beperking. Omgekeerd geeft 42,2% van de bedrijven die wél medewerkers met een beperking in dienst hebben aan dat zij deze medewerkers hebben aangenomen juist vanwege hun kwaliteiten, die losstaan van hun beperking. Dit suggereert dat sommige bedrijven minder of geen vooroordelen hebben.

Conclusies & aanbevelingen

Dit onderzoek is uitgevoerd om de situatie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. Er is hierbij zeer bewust gekozen voor een focus op werkgevers, als cruciale spil in deze kwestie. Dit onderzoek moet in die zin gezien worden als een aanvulling op eerdere onderzoeken onder de doelgroep zelf. Met deze eerste Monitor willen we daarnaast een fundament leggen voor toekomstige dataverzamelingsronden, om zo met de tijd een longitudinaal inzicht in de mogelijk veranderende situatie te verkrijgen.

Op basis van de bevindingen in dit rapport, doen wij de volgende aanbevelingen.

Overheid:

- I. We adviseren de overheid het pakket aan bestaande maatregelen te versimpelen en beter te promoten, met name richting het MKB. Vooral onder kleinere bedrijven is er relatief veel onbekendheid met de beschikbare regelingen. Problemen met, en onduidelijkheden rondom, deze overheidsregelingen wordt door het bedrijfsleven als één van de grootste obstakels gezien voor de werving en selectie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte. Het bedrijfsleven ziet een grote rol voor de overheid weggelegd, die momenteel niet wordt vervuld.
- II. Regelingen en ondersteuning voor het bedrijfsleven zou zich nog meer moeten toespitsen op hulp met begeleiding en het wegnemen van onbekendheid. Bedrijven die al een medewerker met een beperking in dienst hebben, zijn vaker geneigd dit in de toekomst meer te doen. De cruciale stap lijkt het aannemen van die eerste medewerker te zijn. Het verlagen van de drempel naar het aannemen van een eerste medewerker met een beperking of ondersteuningsbehoefte zou prioriteit moeten hebben.

Bedrijfsleven:

- III. Het bedrijfsleven adviseren we meer oog te hebben voor het talent dat aanwezig is onder de grote groep mensen met een beperking in Nederland die nu nog aan de zijlijn staat. Niet alleen voor ongeschoold en laaggeschoold werk, maar ook voor specialistisch werk en het management van organisaties. Te vaak wordt gedacht dat “zwaar” of “moeilijk” werk niet geschikt is voor mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte, op basis van aannames of stereotype denkbeelden die veelal niet overeenkomen met de realiteit.

Samenleving als geheel:

- IV. Wat we allemaal collectief moeten doen, is het veranderen van onze mindset: er kleeft een enorm stigma aan mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte op de arbeidsmarkt. Binnen de maatschappij zou er meer aandacht moeten komen voor wat mensen wél kunnen, en minder voor wat zij niet (meer) kunnen, bijvoorbeeld door het zichtbaar maken van het aanwezige talent dat we hard nodig hebben in deze tijd van arbeidsmarktkrapte. Dit zou een enorme stap voorwaarts zijn voor het bedrijfsleven, de economie, en de maatschappij als geheel.

“We moeten af van het beeld dat bedrijven mensen met een beperking zouden moeten aannemen enkel uit sociaal perspectief of noodzaak. Er is heel veel talent aanwezig.”

Appendix

Vraag	Antwoordmogelijkheden
V01. Werken er, naar uw weten, momenteel mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in uw organisatie?	☐ Nee ☐ Ja
V02. Om welke beperking/ondersteuningsbehoefte gaat dit? U kunt meerdere antwoorden selecteren.	☐ Lichamelijke beperking ☐ Zintuigelijke beperking ☐ Neurodiversiteit ☐ Mentale of psychische beperking ☐ Andere beperking, namelijk... ☐ Weet ik niet
V03. Hoeveel mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte werken er in uw organisatie? Als u niet zeker bent, mag u ook een schatting maken.	[Open vraag, of 'Weet ik niet']
V04. Zijn er, naar uw weten, hiervan ook mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte binnen het managementteam van uw organisatie?	☐ Nee ☐ Ja
V05. Om welke beperking/ondersteuningsbehoefte gaat dit? U kunt meerdere antwoorden selecteren.	☐ Lichamelijke beperking ☐ Zintuigelijke beperking ☐ Neurodiversiteit ☐ Mentale of psychische beperking ☐ Andere beperking, namelijk... ☐ Weet ik niet
V06. Zijn er aanpassingen die u als werkgever momenteel biedt aan medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte die niet standaard gelden voor andere medewerkers? U kunt meerdere antwoorden selecteren.	☐ Geen ☐ Flexibele werktijden ☐ Aangepast takenpakket ☐ Thuiswerkmogelijkheid ☐ Aangepaste werkplek ☐ Extra scholing/begeleiding ☐ Anders, namelijk...
V07. Wat zijn de belangrijkste redenen dat u momenteel mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst heeft? Selecteer minimaal 1 en maximaal 4 redenen.	☐ Maatschappelijke verantwoordelijkheid ☐ Draagt bij aan inclusieve werkomgeving ☐ Hoge motivatie/loyaliteit van mensen met een beperking/ondersteuningsbehoefte ☐ Unieke talenten van mensen met een beperking/ondersteuningsbehoefte

	☐ Positief effect op creativiteit en innovatie ☐ Positief effect op productiviteit ☐ Positief effect op reputatie van de organisatie ☐ Positief effect op klantrelaties, bredere klantenkring ☐ Positief effect op andere medewerkers, werksfeer ☐ Tekort aan talent, krappe arbeidsmarkt ☐ Positieve eerdere ervaringen met medewerkers met een beperking/ondersteuningsbehoefte ☐ Wettelijke voordelen, zoals loonkostenvoordeel en no-risk polis ☐ Wettelijke of contractuele richtlijnen, zoals Banenafpraak en Social Return-verplichtingen ☐ Geen specifieke reden; we kijken naar kwaliteit van sollicitant en niet naar beperking of ondersteuningsbehoefte ☐ Anders, namelijk...
V08. Hoe waarschijnlijk is het dat u de komende twee jaar (meer) mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst zal nemen?	☐ 1: Helemaal niet waarschijnlijk ☐ 2: Niet waarschijnlijk ☐ 3: Waarschijnlijk ☐ 4: Zeer waarschijnlijk
V09. Wat zijn de belangrijkste redenen dat u momenteel geen mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst heeft? Selecteer minimaal 1 en maximaal 4 redenen.	☐ Deze groep solliciteert niet bij ons ☐ Geen geschikte functies voor mensen met een beperking/ondersteuningsbehoefte ☐ Gebrek aan vaardigheden of ervaring bij mensen met een beperking/ondersteuningsbehoefte ☐ Lagere productiviteit of werkkwaliteit bij mensen met een beperking/ondersteuningsbehoefte ☐ Hoger ziekteverzuim bij mensen met een beperking/ondersteuningsbehoefte ☐ Kosten van mogelijke aanpassingen ☐ Complexe regelgeving, administratieve lasten ☐ Angst voor negatieve reactie van zakenpartners

	☐ Angst voor negatieve reactie van klanten ☐ Angst voor negatieve reactie van andere medewerkers, werksfeer ☐ Te weinig capaciteit en/of tijd voor begeleiding en ondersteuning ☐ Te weinig kennis over hoe om te gaan met beperkingen en ondersteuningsbehoeften ☐ Eerdere negatieve ervaringen met medewerkers met een beperking/ondersteuningsbehoefte ☐ We kijken naar kwaliteit van sollicitant en niet naar beperking of ondersteuningsbehoefte ☐ Anders, namelijk...
V11. Welke acties onderneemt u of bent u concreet van plan te gaan ondernemen om mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte aan te nemen? U kunt meerdere antwoorden selecteren.	☐ Aandacht aan deze groep besteden in vacatureteksten (bijv. inclusiebeleid noemen, mensen uit Doelgroepenregister expliciet oproepen te solliciteren) ☐ Arbeidsplekken creëren voor deze groep bij nieuwe aanbestedingen (bijv. via Social Return) ☐ Arbeidsplekken creëren voor deze groep vanuit bestaande banen (bijv. via job carving) ☐ Samenwerken met gemeente / UWV ☐ Samenwerken met andere werkgevers ☐ Samenwerken met detacheringsbureau ☐ Samenwerken met onderwijsinstellingen, zoals het speciaal onderwijs ☐ Sollicitatieprocedures toegankelijk en inclusief maken ☐ Geen speciale acties ☐ Anders, namelijk...
V12A. De overheid biedt verschillende regelingen aan om de positie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte op de arbeidsmarkt te versterken. Geeft u a.u.b. voor onderstaande regelingen aan of u hier bekend mee bent.	☐ Loonkostensubsidie & loonkostendispensatie ☐ Loonkostenvoordeel ☐ No-risk polis ☐ Vergoeding aanpassing werkplek ☐ Job coaching ☐ Proefplaatsing ☐ Regelingen werknemers

V12B. Wilt u voor onderstaande regeling(en) aangeven of u hier in de afgelopen 5 jaar gebruik van heeft gemaakt?	☐ Loonkostensubsidie & loonkostendispensatie ☐ Loonkostenvoordeel ☐ No-risk polis ☐ Vergoeding aanpassing werkplek ☐ Job coaching ☐ Proefplaatsing ☐ Regelingen werknemers
V13. Wat ziet u als het grootste obstakel bij de werving en selectie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte?	[Open vraag]
V14. Wat is volgens u de belangrijkste factor die zou moeten veranderen om deze situatie te verbeteren?	[Open vraag]
V15. Hoe groot is volgens u de rol die het bedrijfsleven moet spelen in het verbeteren van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte?	1 (zeer kleine rol) - 7 (zeer grote rol)
V16. Hoe groot is volgens u de rol die de overheid moet spelen in het verbeteren van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte?	1 (zeer kleine rol) - 7 (zeer grote rol)
V17A1. Kandidaten met een beperking of ondersteuningsbehoefte die solliciteren hebben dezelfde kansen als kandidaten zonder beperking of ondersteuningsbehoefte. *Van toepassing op EIGEN organisatie	☐ 1: Helemaal oneens ☐ 2: Oneens ☐ 3: Neutraal ☐ 4: Eens ☐ 5: Helemaal eens ☐ 6: Niet van toepassing
V17A2. Kandidaten met een beperking of ondersteuningsbehoefte die solliciteren hebben dezelfde kansen als kandidaten zonder beperking of ondersteuningsbehoefte. *Van toepassing op ANDERE organisaties in sector	☐ 1: Helemaal oneens ☐ 2: Oneens ☐ 3: Neutraal ☐ 4: Eens ☐ 5: Helemaal eens ☐ 6: Niet van toepassing
V17B1. Medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte hebben dezelfde professionele ontwikkeling- en doorgroeimogelijkheden als medewerkers zonder beperking of ondersteuningsbehoefte. *Van toepassing op EIGEN organisatie	☐ 1: Helemaal oneens ☐ 2: Oneens ☐ 3: Neutraal ☐ 4: Eens ☐ 5: Helemaal eens ☐ 6: Niet van toepassing

V17B2. Medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte hebben dezelfde professionele ontwikkeling- en doorgroeimogelijkheden als medewerkers zonder beperking of ondersteuningsbehoefte. *Van toepassing op ANDERE organisaties in sector	○ 1: Helemaal oneens ○ 2: Oneens ○ 3: Neutraal ○ 4: Eens ○ 5: Helemaal eens ○ 6: Niet van toepassing
V17C1. Studenten met een beperking of ondersteuningsbehoefte die een stageplek zoeken hebben dezelfde kansen als studenten zonder beperking of ondersteuningsbehoefte. *Van toepassing op EIGEN organisatie	○ 1: Helemaal oneens ○ 2: Oneens ○ 3: Neutraal ○ 4: Eens ○ 5: Helemaal eens ○ 6: Niet van toepassing
V17C2. Studenten met een beperking of ondersteuningsbehoefte die een stageplek zoeken hebben dezelfde kansen als studenten zonder beperking of ondersteuningsbehoefte. *Van toepassing op ANDERE organisaties in sector	○ 1: Helemaal oneens ○ 2: Oneens ○ 3: Neutraal ○ 4: Eens ○ 5: Helemaal eens ○ 6: Niet van toepassing
V17D1. Stagiaires met een beperking of ondersteuningsbehoefte hebben dezelfde kansen en mogelijkheden om na hun stage door te groeien naar een volwaardige werkplek als stagiaires zonder beperking of ondersteuningsbehoefte. *Van toepassing op EIGEN organisatie	○ 1: Helemaal oneens ○ 2: Oneens ○ 3: Neutraal ○ 4: Eens ○ 5: Helemaal eens ○ 6: Niet van toepassing
V17D2. Stagiaires met een beperking of ondersteuningsbehoefte hebben dezelfde kansen en mogelijkheden om na hun stage door te groeien naar een volwaardige werkplek als stagiaires zonder beperking of ondersteuningsbehoefte. *Van toepassing op ANDERE organisaties in sector	○ 1: Helemaal oneens ○ 2: Oneens ○ 3: Neutraal ○ 4: Eens ○ 5: Helemaal eens ○ 6: Niet van toepassing
V18. Als u uw organisatie een totale score zou moeten geven door middel van een rapportcijfer van 1 tot en met 10 voor toegankelijkheid en inclusiviteit richting (potentiële) medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte, wat voor score zou uw organisatie dan geven?	1-10

V19. Welke score zou u andere vergelijkbare organisaties binnen uw sector geven?	1-10
V20. Heeft uw organisatie concrete plannen om de toegankelijkheid en inclusiviteit voor (potentiële) medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte in de komende 1-3 jaar te verbeteren?	☐ Nee ☐ Ja ☐ Weet ik niet

Tabel A1. Vragen en antwoordmogelijkheden van de volledige vragenlijst. Noot dat V10 ontbreekt – deze is samengenomen met Vo8.