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 Erasmus Universiteit Rotterdam

Publieksrapportage

Inhoudsopgave

Voorblad 1

Auteurs 2

Inhoudsopgave 3

Inleiding: Werk zat, maar toch geen baan 4

Methodologische achtergrond 5
Doelpopulatie en afbakening 5

Hoofbevindingen 6

Conclusies & aanbevelingen 9

Inleiding: Werk zat, maar toch geen baan

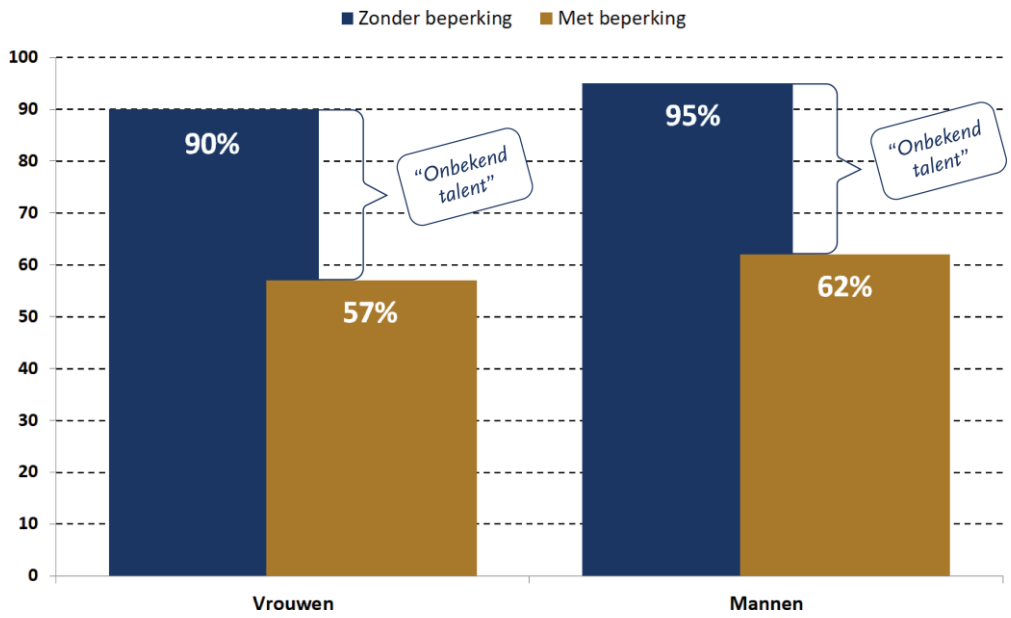
Mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte zijn één van de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Ongeveer 30% van de ongeveer 10,2 miljoen mensen in de beroepsbevolking heeft een milde of ernstige beperking [1]; een enorme groep mensen. Desondanks ligt de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking gemiddeld 30(!) procentpunt lager dan die van mensen zonder beperking (zie Figuur beneden). Dit leidt tot grotere armoede, eenzaamheid en een lagere kwaliteit van leven.

Tevens blijkt uit nationaal en internationaal onderzoek [2] dat mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte die wel een baan hebben, vaak onder hun niveau werken en stelselmatig worden onderbetaald.

We zijn het er als maatschappij over eens dat dit onwenselijk is. Maar waarom verandert er dan niets?

Gebaseerd op een representatieve steekproef onder het Nederlandse bedrijfsleven, gaan we in dit onderzoek op zoek naar antwoorden [3]. Door met de andere kant van de tafel in gesprek te gaan – werkgevers – biedt dit onderzoek unieke inzichten boven eerdere onderzoeken onder de doelgroep zelf.

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



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

1) *CBS Emancipatiemonitor 2024.*
2) *Zie 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.*
3) *Dit onderzoek is medegefinancierd door een Vidi beurs van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, toegekend aan Prof. dr. Rene Bakker.*

Methodologische achtergrond

De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een representatieve steekproef onder Nederlandse bedrijven uitgevoerd door onderzoekers van de Universiteit van Tilburg in samenwerking met de Erasmus Universiteit Rotterdam, via het bedrijvenpanel van onderzoeksbureau Panteia BV.

In totaal vulden 588 bedrijven de vragenlijst in. Hierbeneden is de (ongewogen) verdeling van de steekproef naar grootteklasse en sector in tabelvorm weergegeven.

Bedrijfsgrootte (#medewerkers)	*Percentage bedrijven in steekproef*
5-9	17,7%
10-19	16,8%
20-49	22,1%
50-99	11,4%
200-249	15,3%
≥ 250	16,7%

Sector	*Percentage bedrijven in steekproef*
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%

Doelpopulatie en afbakening

In dit onderzoek staat het personeel van het Nederlandse (kleine) bedrijfsleven centraal en in het bijzonder mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte. Hiermee bedoelen we mensen die een aandoening of ziekte hebben die hen beperkt in het dagelijks leven en/of hun werk [4].

Hieronder vallen mensen met een:

- Lichamelijke beperking: bijvoorbeeld spierziekten, epilepsie, suikerziekte, darmaandoeningen zoals de ziekte van Crohn, en neurologische aandoeningen zoals MS
- Zintuigelijke beperking: 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)

4) Deze operationalisatie is consistent met de Global Activity Limitations Indicator (GALI). Het gaat daarbij om (meest langdurige) beperkingen bij activiteiten die mensen gewoonlijk doen als gevolg van een gezondheidsprobleem.

Hoofdbevindingen:

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 management niveau binnen bedrijven.

Onze steekproef bevestigt het beeld dat mensen met een beperking minder actief zijn in het Nederlandse bedrijfsleven. Het aantal mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte dat bedrijven in dienst hebben loopt in absolute zin (uiteraard) maar ook in relatieve zin op met de bedrijfsgrootte. Een 'doorsnee' (gemeten door de mediaan) Nederlands MKB bedrijf met minder dan 10 medewerkers in dienst heeft geen enkele persoon met een beperking in dienst, ook wanneer een ruime definitie van beperking wordt aangehouden (zie 'Doelpopulatie en afbakening' hierboven). 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.

Bij 4 op de 5 organisaties die mensen uit de doelgroep in dienst hebben, hebben geen van deze mensen een managementfunctie.

Bedrijfsgrootte (#medewerkers)	Mediaan aantal medewerkers met beperking
5-9	0,00
10-19	1,00
20-49	2,00
50-99	3,00
200-249	4,00
250 ->	7,81

2. Nederlandse bedrijven geven zichzelf gemiddeld een 6,1 als rapportcijfer voor de inclusie van mensen met een beperking, en ze doen het daarmee in hun eigen ogen beter dan hun concullega's, die volgens hen een onvoldoende scoren. 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.

In hun eigen ogen doen bedrijven het al best goed (of in elk geval, voldoende) op het gebied van toegankelijkheid en inclusie van (potentiële) medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte. Ze geven hun eigen organisatie gemiddeld een 6,1 als rapportcijfer. Vergelijkbare organisaties binnen hun sector doen het in hun ogen minder goed dan zijzelf: zij krijgen een score van 5,3. Ondervraagde werkgevers vinden dat hun eigen bedrijf het ook beter doet wat betreft het aanbieden van gelijke kansen op een baan, een stageplaats, en het aanbieden van doorgroeimogelijkheden en professionele ontwikkeling voor de doelgroep. Qua ambitieniveau richting de toekomst geeft een kleine groep (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.

3. Het bedrijfsleven vindt dat de overheid een significant grotere rol moet spelen dan zijzelf om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte te verbeteren.

We vroegen de bedrijven in ons panel hoe groot de rol van de overheid en die van het bedrijfsleven moet zijn in het verbeteren van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte, en hoe groot de rol van de overheid. Bedrijven zijn het erover eens dat de overheid een significant grotere rol zou moeten spelen dan het bedrijfsleven hierin.

4. Er is relatief veel onbekendheid m.b.t. ondersteuningsmaatregelen vanuit de overheid, met name onder het MKB.

In vergelijking met andere landen biedt de Nederlandse overheid in samenwerking met diverse instanties (zoals het UWV) een breed scala aan regelingen aan 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 maar in zeer beperkte mate gebruikmaken van deze regelingen. 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. Wat verder opvalt is dat meer dan 15% van de bedrijven met geen enkele regeling bekend is.

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

Nederlandse bedrijven verschillen sterk met betrekking tot het aantal medewerkers met een beperking of ondersteuningsbehoefte dat zij in dienst hebben en de bereidheid om meer mensen uit deze doelgroep aan te nemen in de (nabije) toekomst. Maar het is niet alleen de bedrijfsgrootte die hier invloed op heeft. Er lijkt ook 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 54,8%. De cruciale stap lijkt dus vooral die eerste medewerker te zijn.

"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 aanwezig talent"

6. Het bedrijfsleven ziet begeleiding en problemen met regelingen van de overheid als grootste obstakels.

Het grootste obstakel dat de bedrijven aanhalen wat betreft de werving en selectie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte is de begeleiding van medewerkers. In veel gevallen wordt dit gelinkt aan bestaande werkdruk en/of aan bestaande arbeidstekorten, waardoor ook een lage mate van begeleiding of extra aandacht tijdens het inwerken niet mogelijk wordt geacht. Soms twijfelt men ook aan het eigen kunnen: er is onzekerheid over wat mensen nodig hebben en over wat nodig is om goed te ondersteunen.

Op de tweede plaats staan problemen met regelingen en de overheid. Bedrijven geven bijvoorbeeld aan dat regelingen onduidelijk of complex zijn, dat de administratieve last hoog is, en dat contact met overheidsinstanties zoals het UWV niet altijd goed verloopt. Geen antwoord, traag antwoord, en conflicterende informatie wordt als een grote belemmering gezien. Het is voor veel bedrijven niet duidelijk wat zij kunnen verwachten. Gerelateerd hieraan wordt het risico voor de ondernemer veel benoemd, en dan vooral de (loon)kosten bij langdurig ziekte.

Op een gedeelde derde plaats staan het bereiken van deze doelgroep en de fysieke eisen en veiligheidseisen die de baan stelt. Ongeveer 8% van de bedrijven geeft aan open te staan voor mensen met een beperking, maar dat deze mensen lastig te bereiken zijn en/of niet solliciteren. Eenzelfde hoeveelheid bedrijven noemt als obstakel voor het in dienst nemen van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte: de fysieke eisen die de baan stelt en veiligheidseisen. Dit wordt vooral genoemd door bedrijven in de primaire en de secundaire industrie en in de bouw. Men geeft aan dat het werk ongeschikt is, en ziet risico's. Opvallend is dat dit vaker wordt gezegd door bedrijven die geen mensen met een beperking in dienst hebben dan door bedrijven die dit wel hebben.

"Regelingen zijn ontzettend verspreid; het kost ons zo veel tijd om dingen aan te vragen en rond te krijgen. Je moet er echt kennis van hebben. De drempel voor het MKB om mensen met een beperking aan te nemen zou een stuk lager zijn als de regelingen minder complex en beter gecentraliseerd waren, of als dit werk uit handen zou worden genomen." (5)

5) Citaten zijn geparafraseerd om anonimiteit te waarborgen. De bevindingen uit de kwalitatieve analyse zijn op dit moment gebaseerd op ongewogen analyses. De percentages zijn dus niet, zoals de andere analyses, gewogen op bedrijfscategorie en grootteklasse.

Conclusies & aanbevelingen

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

a. We roepen de **overheid** op om de diverse regelingen en maatregelen die bestaan te *versimpelen* en beter te *promoten*, met name richting het MKB. Vooral onder kleinere bedrijven is er relatief veel onbekendheid met de regelingen die beschikbaar zijn. Problemen en onduidelijkheid met deze overheidsregelingen en de informatievoorziening daaromtrent wordt door het bedrijfsleven als het op 1 na grootste obstakel gezien voor de werving en selectie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte. Het bedrijfsleven ziet een grotere rol voor de overheid dan voor zichzelf om stappen vooruit te zetten.

b. Regelingen en hulp richting het bedrijfsleven zou zich nog meer toe moeten spitsen op hulp met *begeleiding* en het wegnemen van *onbekendheid*. Bedrijven die al een medewerker met een beperking in dienst hebben, zijn veel meer geneigd dit in de toekomst vaker 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.

c. Tegelijkertijd zou het **bedrijfsleven** meer oog moeten hebben voor het talent dat aanwezig is onder de grote groep mensen met een beperking in Nederland die nu nog aan de zijlijn staat, en niet alleen voor laaggeschoold werk, maar ook voor het management van organisaties. Te vaak wordt gedacht dat “zwaar werk” of “moeilijk werk” niet geschikt is voor mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte, op basis van aannames of stereotype denkbeelden die vaak niet overeenkomen met de realiteit.

d. Wat **wij allemaal collectief** kunnen doen is onze *mindset* veranderen. Er kleeft een enorm stigma aan mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte op de arbeidsmarkt. Binnen de maatschappij zou er meer nadruk moeten komen op wat mensen wel kunnen, en niet op wat niet, Dit zou een enorme stap voorwaarts zijn voor het bedrijfsleven, de economie, en de maatschappij als geheel, omdat we het aanwezige talent onder mensen met een beperking hard nodig hebben.