

## T.b.v. de RvB-vergadering van 9 juli 2024



## Wetenswaardigheden

De beleidsmedewerkers van SBK rapporteren in de Wetenswaardigheden periodiek over zaken die voor iedereen van belang kunnen zijn. De Wetenswaardigheden worden ná behandeling in de RvB-vergadering **openbaar** gemaakt.

## Afdeling Kenniscentrum

### **Samen aan het werk: Effectieve en gedragen gedragsverandering van werkgevers om meer mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen**

Universiteit Utrecht heeft met steun van Instituut Gak onderzoek gedaan naar welke stimulansen en obstakels voor werkgevers belangrijk zijn bij het aannemen van mensen met een beperking. Door middel van literatuur, interviews en vragenlijsten zijn de stimulansen en obstakels in kaart gebracht. Vervolgens zijn gedragsinterventies ontwikkeld en experimenteel getest om de werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Uit de literatuur blijkt dat de meest genoemde obstakels zijn:

- (1) verwachtingen (van werkgevers) dat mensen met een beperking onproductief zijn;
- (2) verwachtingen over hoge kosten;
- (3) gebrek aan kennis bij werkgevers over beperkingen;

En uit de literatuur komen de volgende stimulansen die het aannemen van mensen met een beperking bevorderen:

- + (1) motivatie om anderen te helpen;
- + (2) werken in een grote organisatie;
- + (3) het verwachten van een concurrentievoordeel;

In een experiment zijn twee communicatiestrategieën op cv's getest. Enerzijds het bagatelliseren van de beperking van een potentiële kandidaat op het cv en anderzijds het benadrukken van de positieve kanten van een potentiële kandidaat op het cv. Hierbij bleek dat het bagatelliseren geen effect had en het benadrukken van positieve eigenschappen zelfs averechts kan werken.

Doorslaggevend voor het wel of niet aannemen van mensen met een beperking zijn de capaciteiten van werkgevers, zoals kennis en ervaring. Daarnaast hangen ook kansen in de omgeving, zoals zien van geschikte posities en intern beleid voor inclusie, samen met aanneemgedrag. Motivaties daarentegen blijken niet samen te hangen met aanneemgedrag. Inzetten op het vergroten van de capaciteiten en kansen van werkgevers is daarom het advies van de onderzoekers. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door regelgeving te versimpelen of beleid over inclusie te maken binnen organisaties.

Tot slot is aan werkgevers nog gevraagd in hoeverre er draagvlak is voor verschillende beleidsmaatregelen. Hieruit bleek dat werkgevers het meest positief zijn over een training om te leren omgaan met mensen met een beperking, proefplaatsingen en het laten zien van de voordelen van aannemen van mensen met een beperking.

[Link naar onderzoek](#)

