Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

ARTIKELEN

ARBEID

Aanneemgedrag van werkgevers omtrent mensen met een beperking begrijpen en veranderen*

*Dr. R. Nagtegaal, dr. N.C. de Boer & prof. dr. L.G. Tummers***

1 Introductie

Veel mensen met een beperking staan in Nederland langs de zijlijn. Mensen met een beperking hebben 41% minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.[1] Minder dan één op de vijf werkgevers in Nederland heeft iemand met een beperking in dienst.[2] De overheid zet daarom in op het stimuleren van werkgevers om iemand met een beperking aan te nemen. Hiervoor is de Participatiewet aangepast. Zo zet de nieuwe Participatiewet in op minder administratieve lasten, op meer ondersteuning voor werkgevers en op proefplaatsingen.[3] Daarnaast worden door organisaties zelf, soms door samenwerking met derden, veel beleidsmaatregelen toegepast. Een voorbeeld is het inzetten van externe ondersteuning voor mensen met een beperking. Deze beleidsmaatregelen beogen meer mensen met een beperking op de werkvloer te krijgen. We weten echter niet of deze maatregelen inhaken op de redenen die ervoor zorgen dat werkgevers mensen met een beperking aannemen. De ideeën van beleidsmakers over wat mensen beweegt kloppen namelijk niet altijd, zo concludeerde het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) in een essay over mensbeelden bij beleid.[4] Een gevolg daarvan kan zijn dat beleidsinstrumenten niet het gewenste effect hebben.

Dit geldt ook voor het aannemen van mensen met een beperking door werkgevers. Uit eerder onderzoek van het SCP blijkt bijvoorbeeld dat veel beleidsmaatregelen

* Dit onderzoek is gefinancierd door Instituut GAK.

** Dr. R. (Rosanna) Nagtegaal is postdoc onderzoeker aan de Universiteit Utrecht, departement Bestuurs- en Organisatiewetenschap (B&O). Dr. N.C. (Noortje) de Boer is Universitair Docent Publiek Management aan de Universiteit Utrecht, departement Bestuurs- en Organisatiewetenschap (B&O). Prof. dr. L. (Lars) Tummers is hoogleraar Publiek Management en Gedrag aan de Universiteit Utrecht, departement Bestuurs- en Organisatiewetenschap (B&O).

1 L. Lippens, S. Vermeiren & S. Baert, 'The State of Hiring Discrimination: A Meta-Analysis of (Almost) All Recent Correspondence Experiments', *European Economic Review* 2023 (151), 104315.

2 D. Faber, S. van der Laan & N. Bilo, 'Nemen werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst?', in: *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 4*, 2023.

3 *Handreiking breed offensief*, Stimulansz 2022.

4 *Mensbeelden bij beleid*, Sociaal Cultureel Planbureau 2022.

Handicap & Recht 2023 (7) 1
doi: 10.5553/HenR/246893352023007001002

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

zoals subsidies onbekend zijn onder werkgevers.[5] Ook blijkt dat sommige werkgevers zich niet verantwoordelijk voelen voor het aannemen van mensen een beperking.[6] Er blijft echter ook veel onduidelijk over wat werkgevers precies beweegt. Waarom nemen ogenschijnlijk vergelijkbare werkgevers soms wel en soms niet mensen met een beperking aan? Hier gaan wij, middels dit artikel, op in.

Dit artikel laat zien, op basis van een internationale literatuurstudie,[7] wat werkgevers beweegt iemand met een beperking aan te nemen. We maken gebruik van een model waarbij we kijken naar de capaciteiten, mogelijkheden en motivaties van werkgevers om mensen met een beperking aan te nemen.[8] Daarnaast testen we middels een vragenlijst het draagvlak voor verschillende beleidsmaatregelen die werkgevers kunnen toepassen. Deze beleidsmaatregelen vloeien voort uit onze bevindingen van de literatuurstudie en zijn aangevuld met beleidsmaatregelen die werkgevers al toepassen binnen de Nederlandse context. Onze onderzoeksvraag is:

> *Hebben werkgevers de capaciteit, mogelijkheid en motivatie om mensen met een beperking aan te nemen en wat is het draagvlak voor verschillende beleidsmaatregelen die zij toe kunnen passen?*

We beantwoorden deze vraag door een systematisch literatuuroverzicht dat eerder gepubliceerd is.[9] Vervolgens voegen wij data toe van 507 Nederlandse werkgevers die hun mening hebben gegeven over beleidsmaatregelen. We concluderen dat werkgevers denken dat mensen met een beperking niet productief zijn en veel geld kosten. Ook is er onder werkgevers weinig kennis over wat een beperking precies inhoudt. Daarnaast worden werkgevers gestimuleerd door pro-sociale motivatie, het werken binnen een grote organisatie en doordat zij een concurrentievoordeel verwachten. Het draagvlak is over het algemeen groter voor beleidsmaatregelen die gekoppeld kunnen worden aan het literatuuroverzicht. Praktisch adviseren wij om in te zetten op het vergroten van kennis over de omgang met mensen met een beperking en op proefplaatsingen. Ook kan het maken van een businesscase voor het aannemen van mensen met een beperking mogelijk positief uitpakken.

5 L. Swart, S. van der Laan & N. Bilo, *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 3*, 2022.

6 Zie noot 2.

7 R. Nagtegaal e.a., 'Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations', *Journal of Occupational Rehabilitation* 2023, afl. 33, p. 329-340.

8 S. Michie, L. Atkins & R. West, *The Behaviour Change Wheel Book – A Guide To Designing Interventions*, London: Silverback Publishing 2014.

9 Zie noot 7.

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

2 Methoden

2.1 Literatuurstudie

Onze literatuurstudie is eerder gepubliceerd in het *Journal of Occupational Rehabilitation*.[10] Onze strategie bestond uit vier stappen.[11] Ten eerste zochten we in de databases PsycINFO, Web of Science, Scopus en PubMed naar studies met zoektermen die betrekking hebben op 'aannemen' en 'mensen met een beperking' en aanverwante termen. De databases werden geselecteerd op basis van eerdere systematische reviews en overleg met een universiteitsbibliothecaris. We selecteerden een aantal belangrijke artikelen om de effectiviteit van de zoekactie vast te stellen.

Voor deze zoekopdracht selecteerden we onze artikelen met de ASReview-tool.[12] Dit is een methode op basis van machine learning die gericht is op het selecteren van artikelen voor een full text review uit databasezoekopdrachten door artikelen te sorteren op basis van relevantie. ASReview is ontwikkeld door onderzoekers van de Universiteit Utrecht om wetenschappers te helpen bij het leveren van tijdige en transparante systematische reviews. Tijdens de ontwikkeling werden de prestaties van ASReview beoordeeld door het uitvoeren van simulaties.[13] In de huidige studie beoordeelden twee codeurs de eerste 10% van de geïdentificeerde artikelen. Daarna streefden we ernaar om achtereenvolgens 100 artikelen uit te sluiten of 36% te beoordelen. Dit laatste percentage was gebaseerd op de meest conservatieve schatting uit een simulatiestudie.[14] We bereikten het punt van 100 opeenvolgende uitsluitingen na het beoordelen van 26%. Dezelfde techniek werd ook toegepast op de tweede stap van onze strategie, namelijk het zoeken in specifieke tijdschriften. We zochten in de drie tijdschriften: *Journal of Occupational Rehabilitation*, *Journal of Vocational Rehabilitation* en *Rehabilitation Counseling Bulletin*. Deze tijdschriften leverden de meeste artikelen op via onze database search en hadden een zoekfunctie beschikbaar. Voor het zoeken in de database beperkten we ons tot titels. Voor het zoeken in tijdschriften hebben we onze zoekopdracht uitgebreid naar alle velden. Bij het zoeken in tijdschriften bereikten we 100 opeenvolgende uitsluitingen na het beoordelen van 15,1%.

Ten derde scanden we de referentielijst van vijf eerdere systematische reviews over het onderwerp die we ofwel in de database ofwel in tijdschriften hadden gevonden. Ten vierde vroegen we negen experts om relevante studies toe te voegen aan de studies die we hadden geselecteerd. Experts stelden twee studies voor, die uiteindelijk werden geëxcludeerd. Om transparantie te garanderen, bieden we open data,

10 Zie noot 7.

11 H. Cooper, *Research Synthesis and Meta-Analysis: A Step-by-Step Approach. Vierde editie*, Thousand Oaks: SAGE 2010.

12 R. van de Schoot e.a., 'An open source machine learning framework for efficient and transparent systematic reviews', *Nature Machine Intelligence* 2020 (3), afl. 2, p. 125-133.

13 G. Ferdinands e.a., 'Performance of active learning models for screening prioritization in systematic reviews: a simulation study into the Average Time to Discover relevant records', *Systematic Reviews* 2023 (12), afl. 1, 100.

14 Zie noot 13.

Handicap & Recht 2023 (7) 1
doi: 10.5553/HenR/246893352023007001002

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

van de zoekresultaten tot de codering. Onze gegevens zijn beschikbaar op Open Science Framework.[15]

Binnen onze literatuurstudie maakten wij gebruik van het COM-B-model.[16] Het COM-B-model omschrijft dat werkgevers de *capabilities* (capaciteit), *opportunities* (mogelijkheid) en *motivations* (motivaties) nodig hebben om aanneemgedrag te vertonen. Wij selecteerden en codeerden studies aan de hand van dit model.

- *Vragenlijst*

Het tweede deel van onze onderzoeksvraag hebben we beantwoord middels een vragenlijst onder 507 werkgevers. We definieerden werkgevers als mensen die wel eens iemand hebben aangenomen binnen hun huidige functie. Dit betekent dat deze werkgevers niet alleen personen waren met een managementfunctie, maar soms ook collega's die betrokken werden bij een sollicitatiecommissie. We definieerden mensen met een beperking als personen die door zintuiglijke, motorische, psychische of andere beperkingen extra aandacht nodig hebben om hun werk te doen.[17] We verzamelden onze data door gebruik te maken van een extern bureau. We vroegen de respondenten om negen beleidsmaatregelen te beoordelen. Deze beleidsmaatregelen zijn te linken aan de meest genoemde factoren die wij in het literatuuroverzicht hebben gevonden. Sommige factoren zijn gebundeld. Wij hebben bovendien enkele beleidsmaatregelen toegevoegd die werkgevers kunnen toepassen, al dan niet in samenwerking met derden zoals de overheid of andere organisaties. Een overzicht van de bevraagde beleidsmaatregelen is zichtbaar in tabel 1.

We vroegen werkgevers de negen beleidsmaatregelen die beoordelen op APEASE-criteria.[18] Deze criteria zijn ontwikkeld om te beoordelen of beleidsinterventies passend zijn voor de doelgroep. De categorieën zijn betaalbaarheid, effectiviteit, rechtvaardigheid, gemak van implementatie, gebrek aan negatieve bijeffecten en, over het algemeen, hoe acceptabel zij deze maatregelen vonden.[19] We legden werkgevers daarbij de volgende vraag voor: *Welke van de onderstaande middelen vindt u betaalbaar / makkelijk te implementeren / effectief / zonder negatieve bijeffecten / rechtvaardig / acceptabel voor werkgevers? (meerdere antwoorden mogelijk)*

15 https://osf.io/av95r/.
16 Zie noot 8.
17 Zie noot 2.
18 Zie noot 8.
19 Zie noot 8.

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

Tabel 1 Bevraagde beleidsmaatregelen en toelichting

Bevraagde beleidsmaatregel	Toelichting
Informatie over verwachte productiviteit en kosten van een nieuwe werknemer met een beperking	Resultaat van de literatuurstudie: Ideeën over productiviteit en kosten
Een beroep doen op uw motivatie om anderen te helpen	Resultaat van de literatuurstudie: Pro-sociale motivatie
De voordelen laten zien van het aannemen van mensen met een beperking	Resultaat van de literatuurstudie: Een concurrentievoordeel verwachten
Training over hoe u met mensen met een beperking om kan gaan	Resultaat van de literatuurstudie: Kennis over mensen met een beperking; kennis over het managen van mensen met een beperking
Administratieve taken versimpelen of verminderen	Resultaat van de literatuurstudie: Administratieve lasten ervaren
Een training krijgen over hoe u functies kan creëren of aanpassen	Het aanpassen en creëren van functies zijn technieken die toegepast worden door organisaties.[a]
Meer externe ondersteuning aanbieden (zoals een jobcoach)	Organisaties bieden externe ondersteuning aan.[b] Soms wordt dit gefaciliteerd door gemeenten.[c]
Een proefplaatsing van een persoon met een beperking binnen uw organisatie	Proefplaatsingen worden toegepast door gemeenten.[d] Hier wordt recentelijk meer op ingezet door de overheid.
Beleid binnen uw organisatie gericht op het aannemen van mensen met een beperking	Sommige organisaties hebben een interne strategie die past bij het aannemen van meer mensen met een beperking.[e]

[a] *Functiecreatie banenafspraak*, Programmaraad 2023.
[b] Zie noot 2.
[c] Zie noot 3.
[d] Zie noot 3.
[e] Zie noot a in tabel 1.

2.2 Resultaten literatuurstudie: de capaciteiten, mogelijkheden en motivaties van werkgevers

In totaal identificeerden we 32 factoren die het aannamegedrag van werkgevers kunnen beïnvloeden. Deze factoren werden in totaal 421 keer genoemd. In de tabellen 2, 3 en 4 tonen we de capaciteiten, mogelijkheid en motivaties die in de literatuur werden genoemd. We geven aan of ze een negatief, positief of geen effect hadden. In het algemeen vonden we dat de overtuiging van werkgevers dat mensen met een beperking niet productief zijn (14%) en de verwachtingen van werkgevers over de kosten (11%) het meest genoemd werden in de literatuur. Daarna werden pro-sociale motivatie, niet weten hoe om te gaan met mensen met een beperking, gebrek aan kennis over beperkingen en het ervaren van administratieve lasten het meest genoemd (5%).

doi: 10.5553/HenR/246893352023007001002

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

Tabel 2 ***De capaciteiten van werkgevers om mensen met een beperking aan te nemen***

	Negatief	Geen effect	Positief	Totaal
Capaciteiten				
Gebrek aan kennis over rekrutering	5 (71%)	2 (29%)	0	7 (2%)
Geloven in negatieve stereotypen	6 (55%)	5 (45%)	0	11 (3%)
Niet weten hoe mensen met een handicap te managen	12 (60%)	8 (40%)	0	20 (5%)
Gebrek aan kennis over handicaps	16 (71%)	5 (24%)	0	21 (5%)
Totaal	**39 (66%)**	**20 (34%)**		**59 (14%)**

Opmerking. De percentages bij het effect hebben betrekking op één factor. De percentages in de rechterkolom geven aan hoe vaak de factor wordt genoemd / alle vermeldingen van factoren.

In tabel 2 hierboven zien we dat voor capaciteiten de focus vooral ligt op het gebrek aan kennis over verschillende onderwerpen die verband houden met het aannemen van mensen met een handicap. De meest genoemde factor was dat een gebrek aan kennis over beperkingen een barrière kan vormen (5%). Een voorbeeld is dat werkgevers terughoudender zijn om iemand aan te nemen met een onbekend type handicap.[20]

De meest genoemde factor in de categorie mogelijkheden was het ervaren van administratieve lasten (5%). Dit was voornamelijk een barrière (89%). Administratieve lasten verwijzen naar de lasten die burgers, of in dit geval werkgevers, ervaren wanneer ze te maken hebben met de Staat.[21] We vonden dat studies verwezen naar bijvoorbeeld een overmaat aan bureaucratie,[22] beperkte hulp bij het vinden van sollicitanten[23] en een gebrek aan begrip van de regels.[24] Daarna was de meest gerapporteerde facilitator (in 89% van de gevallen) het werken in een grote organisatie (4%). Dit kan komen doordat grote organisaties meer middelen hebben, zoals een gespecialiseerde diversiteitsmanager, die bijdragen aan het aannemen van mensen met een beperking.[25] Een diversiteitsmanager kan door tijd en expertise

20 I.C. Huang & R.K. Chen, 'Employing People With Disabilities in the Taiwanese Workplace: Employers' Perceptions and Considerations', *Rehabilitation Counseling Bulletin* 2015 (59), afl. 1, p. 43-54.

21 D. Moynihan, P. Herd & H. Harvey, 'Administrative Burden: Learning, Psychological, and Compliance Costs in Citizen-State Interactions', *Journal of Public Administration Research and Theory* 2015 (25), afl. 1, p. 43-69.

22 A. Michna, R. Kmieciak & A. Burzynska-Ptaszek (2017). 'Job preferences and expectations of disabled people and small and medium-sized enterprises in Poland: Implications for disabled people's professional development', *Human Resource Development Quarterly* 2017 (28), afl. 3, p. 299-336.

23 I. Borghouts-van de Pas & C. Freese, 'Offering jobs to persons with disabilities: A Dutch employers' perspective', *Alter* 2021 (15), afl. 1, p. 89-98.

24 M. Jakovljevic & S. Buckley, 'Assistive technologies in a workplace environment: Barriers for the employment of persons with disabilities', *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal* 2011 (22), afl. 2, p. 55-78.

25 Zie noot 23.

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

een positieve invloed hebben op hoeveel mensen met een beperking worden aangenomen.

Tabel 3 De mogelijkheden van werkgevers om mensen met een beperking aan te nemen

	Negatief	Geen effect	Positief	Totaal
Mogelijkheden				
Geloven dat collega's negatief zullen reageren	9 (82%)	2 (18%)	0	11 (3%)
Denken dat klanten negatief zullen reageren	4 (100%)	0	0	4 (1%)
Geen steun hebben vanuit de organisatie	5 (100%)	0	0	5 (1%)
Werken op een werkplek met fysieke barrières	5 (71%)	2 (29%)	0	7 (2%)
Werken voor een publieke organisatie	0	6 (75%)	2 (25%)	8 (2%)
Financiële prikkels krijgen	0	1 (8%)	11 (92%)	12 (3%)
Geen gekwalificeerde mensen met een handicap tegenkomen die solliciteren	10 (77%)	3 (23%)	0	13 (3%)
Werken in een organisatie met een inclusiebeleid	0	1 (8%)	12 (92%)	13 (3%)
Beschikbare functies hebben	0	2 (14%)	12 (86%)	14 (3%)
Gebrek aan externe ondersteuning	14 (93%)	1 (7%)	0	15 (4%)
Werken in een grote organisatie	0	2 (12%)	14 (88%)	16 (4%)
Administratieve lasten ervaren	17 (89%)	2 (11%)	0	19 (5%)
Totaal	**64 (47%)**	**22 (16%)**	**51 (37%)**	**137 (33%)**

Opmerking. De percentages bij het effect hebben betrekking op één factor. De percentages in de rechterkolom geven aan hoe vaak de factor wordt genoemd / alle vermeldingen van factoren.

Tabel 4 laat zien welke motivaties het aannamegedrag beïnvloeden. De meest onderzochte motivatiefactor was dat werkgevers geloven dat mensen met een beperking niet productief zijn (14%). Een voorbeeld is dat werkgevers verwachten dat mensen met een beperking meer werkgerelateerde prestatieproblemen zullen hebben.[26] Dit werd soms gerelateerd aan de aard van het werk. Ter illustratie, Huang en Chen toonden aan dat sommige werkgevers zeiden dat ze geen sollicitanten in een rolstoel in dienst namen omdat de banen staan en bewegen vereisten.[27] Overtuigingen dat mensen met een handicap niet productief zouden zijn, hadden een overwegend negatief effect op het aanwervingsgedrag (82% negatief, 18% neutraal, 0% positief).

26 A.D. Henry e.a., 'Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities.', *Journal of Vocational Rehabilitation* 2014 (41), afl. 3, p. 237-248.

27 Zie noot 20.

Handicap & Recht 2023 (7) 1
doi: 10.5553/HenR/246893352023007001002

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

Tabel 4 *De motivaties van werkgevers om mensen met een beperking aan te nemen*

	Negatief	Geen effect	Positief	Totaal
Motivaties				
Positieve emoties ervaren	0	0	1 (100%)	1 (0%)
Beperkte gevolgen verwachten van aanwerving	0	0	1 (100%)	1 (0%)
Bereid zijn om een risico te nemen	0	0	4 (100%)	4 (1%)
Zich in controle voelen	0	1 (33%)	2 (67%)	3 (1%)
Geen intenties hebben om personeel aan te nemen	2 (67%)	1 (33%)	0	3 (1%)
Financiële voordelen verwachten	0	0	7 (100%)	7 (2%)
Negatieve gevolgen voor de veiligheid verwachten	6 (86%)	1 (14%)	0	7 (2%)
Zich zorgen maken over meer tijd besteden aan assistentie	7 (100%)	0	0	7 (2%)
Geloven dat mensen met een handicap unieke voordelen hebben	0	0	8 (100%)	8 (2%)
Negatieve emoties ervaren	6 (55%)	4 (36%)	1 (9%)	11 (3%)
De wet volgen	0	4 (31%)	9 (69%)	13 (3%)
Zich zorgen maken over juridische gevolgen	10 (67%)	5 (33%)	0	15 (4%)
Een concurrentievoordeel verwachten	0	1 (6%)	15 (94%)	16 (4%)
Het hebben van pro-sociale motivatie	0	2 (9%)	20 (91%)	22 (5%)
Kosten verwachten	26 (57%)	20 (43%)	0	46 (11%)
Geloven dat mensen met een handicap niet productief zijn	50 (82%)	11 (18%)	0	61 (14%)
Totaal	**107 (48%)**	**50 (22%)**	**68 (30%)**	**225 (53%)**

Opmerking. De percentages bij het effect hebben betrekking op één factor. De percentages in de rechterkolom geven aan hoe vaak de factor wordt genoemd / alle vermeldingen van factoren.

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

De tweede meest genoemde factor was dat werkgevers kosten verwachten als ze iemand met een handicap in dienst nemen (11%). Soms waren deze zorgen abstract. Houtenville en Kalargyrou[28] toonden bijvoorbeeld aan dat werkgevers vermeldden dat het 'meer kost om mensen met een handicap in dienst te nemen'. Meer specifiek hadden deze zorgen over de kosten betrekking op bijvoorbeeld huisvesting of begeleiding (zie bijvoorbeeld Ta e.a.[29]). Deze factor had zowel een negatief (57%) als geen effect (43%) op het aannemen van mensen met een beperking. In de categorie motivatie vonden we ook dat pro-sociale motivatie vaak genoemd werd als bevorderende factor (5%). Pro-sociale motivatie wordt gedefinieerd als het verlangen om bij te dragen aan het welzijn van anderen.[30] Wat betreft het aannemen van mensen met een autismespectrumstoornis merkten werkgevers bijvoorbeeld op dat ieder mens het recht heeft om te werken.[31] Dit hangt samen met het erkennen van diversiteit van mensen en dat verschillen geen invloed moeten hebben op gelijke behandeling. Deze factor had een positief effect (91%) op het aannamegedrag. Een andere factor die vaak genoemd werd als facilitator (94%) was het verwachten van een concurrentievoordeel (4%). De inclusie van mensen met een handicap kan bijvoorbeeld helpen om het merk van de organisatie te versterken.[32]

We identificeerden ook een aantal factoren die zelden werden besproken, deze factoren waren 'beperkte gevolgen verwachten van aanwerving' (1%) 'geen intenties hebben om aan te nemen' (1%) 'zich in controle voelen' (1%), en 'positieve emoties ervaren' (0%, afgerond). We kunnen niet concluderen of het gebrek aan rapportage over deze factoren komt doordat ze onvoldoende onderzocht zijn of dat ze gewoon niet gevonden zijn door onderzoekers.

2.3 Resultaten vragenlijst: welk draagvlak voor beleidsmaatregelen is er onder werkgevers?

We vroegen werkgevers beleidsmaatregelen te beoordelen op betaalbaarheid, effectiviteit, rechtvaardigheid, gemak van implementatie, gebrek aan negatieve bijeffecten en, over het algemeen, hoe acceptabel zij deze maatregelen vonden. De respondenten gaven de volgende mening over de beleidsmaatregelen (op volgorde van meeste naar minste draagvlak):

1 Training over hoe u met mensen met een beperking om kan gaan.
2 Een proefplaatsing van een persoon met een beperking binnen uw organisatie.

28 A. Houtenville & V. Kalargyrou, 'People With Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality', *Cornell Hospitality Quarterly* 2012 (53), afl. 1, p. 40-52.

29 T.L. Ta, L.L. Wah & K.S. Leng, 'Employment of People with Disabilities in the Northern States of Peninsular Malaysia: Employers' Perspective', *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal* 2011 (22), afl. 2, p. 79-94.

30 A.M. Grant & J.M. Berg, 'Prosocial Motivation at work: How making a difference makes a difference', in: K.S. Cameron & G.M. Spreitzer (red.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford: Oxford University Press 2010.

31 M. Waisman-Nitzan, E. Gal & N. Schreuer, 'Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder', *Journal of Management & Organization* 2019 (25), afl. 4, p. 481-498.

32 Zie noot 26.

Handicap & Recht 2023 (7) 1
doi: 10.5553/HenR/246893352023007001002

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

3 De voordelen laten zien van het aannemen van mensen met een beperking.
4 Informatie over verwachte productiviteit en kosten van een nieuwe werknemer met een beperking.
5 Een training krijgen over hoe u functies kan creëren of aanpassen.
6 Een beroep doen op uw motivatie om anderen te helpen.
7 Meer externe ondersteuning aanbieden (zoals een jobcoach).
8 Administratieve taken versimpelen of verminderen.
9 Beleid binnen uw organisatie gericht op het aannemen van mensen met een beperking.

Vooral de training over hoe werkgevers met mensen met een beperking om kunnen gaan was populair onder werkgevers. Deze beleidsmaatregel was op alle categorieën de meest populaire beleidsmaatregel. Proefplaatsingen werden ook relatief positief beoordeeld in alle categorieën. Een uitzondering was dat werkgevers denken dat proefplaatsingen mogelijk negatieve bijeffecten met zich meebrengen. Het laten zien van de voordelen werd vooral positief ervaren omdat het betaalbaar, zonder negatieve bijeffecten en acceptabel was.

Informatie over de productiviteit en kosten kwam op een vierde plaats en werd vooral gezien als erg lastig te implementeren. Het aanpassen van functies werd gezien als niet erg betaalbaar en effectief. Een training over het aanpassen van functies werd wel gezien als zonder veel negatieve bijeffecten. Pro-sociale motivatie werd gezien als niet effectief en niet rechtvaardig. Pro-sociale motivatie is de motivatie om het welzijn van anderen te beschermen en verbeteren. Het scoorde ook hoog op mogelijke negatieve bijeffecten. Externe ondersteuning werd gezien als niet betaalbaar, niet makkelijk te implementeren, met negatieve bijeffecten en onrechtvaardig. Het verminderen van administratieve lasten en het maken van intern beleid gericht op het aannemen van mensen met een beperking scoorden relatief laag op alle categorieën. De resultaten staan meer gedetailleerd beschreven in de Appendix (Tabel 5).

3 Discussie

Dit artikel ging in op de onderzoeksvraag '*Hebben werkgevers de capaciteit, mogelijkheid en motivatie om mensen met een beperking aan te nemen en wat is het draagvlak voor verschillende beleidsmaatregelen die zij toe kunnen passen?*' Hieronder bespreken we de resultaten van de literatuurstudie en de vragenlijst.

Uit onze literatuurstudie bleek dat verschillende factoren invloed hadden op de beslissingen van werkgevers om mensen met een beperking aan te nemen. De drie meest genoemde barrières voor werkgevers waren het idee dat mensen met een beperking niet productief zijn, dat zij veel geld kosten en een gebrek aan kennis over beperkingen onder werkgevers. De drie meest besproken stimulansen waren pro-sociale motivatie, het werken binnen een grote organisatie en het verwachten van een concurrentievoordeel bij het aannemen van iemand met een beperking.

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

Uit onze vragenlijst bleek dat beleidsmaatregelen die gelinkt waren aan het literatuuroverzicht over het algemeen meer draagvlak hadden dan beleidsmaatregelen die hier niet aan gelinkt waren. Zo werd een training over de omgang met mensen met een beperking als meest positief gezien. Verder had het laten zien van de voordelen ook relatief veel draagvlak. Het tonen van informatie over de productiviteit en kosten kwam op een derde plaats. Het inzetten op pro-sociale motivatie en het verminderen van administratieve lasten waren echter een uitzondering. Bij pro-sociale motivatie gaven respondenten aan dat dit niet effectief, rechtvaardig en zonder negatieve bijeffecten zou zijn. Verminderen van administratieve lasten scoorde laag op alle categorieën.

Beleidsmaatregelen die al worden toegepast scoorden, over het algemeen, lager. Zo kwam 'Meer externe ondersteuning aanbieden (zoals een jobcoach)' op plaats 7 en kwam 'Beleid binnen uw organisatie gericht op het aannemen van mensen met een beperking' op plaats 9. Een uitzondering hierop was de proefplaatsing. Proefplaatsingen waren de op één na meest populaire beleidsmaatregel.

Hieruit blijkt dat onderzoek over de beweegredenen van werkgevers mogelijk kan bijdragen om beleidsmaatregelen te ontwikkelen die draagvlak genieten. Echter, inzicht in de beweegredenen betekent niet altijd dat de beweegreden ook vertaalbaar zijn naar beleidsmaatregelen. Dit is te zien bij het verminderen van administratieve lasten. Alhoewel dit een barrière kan zijn, kunnen administratieve lasten wellicht alleen verminderd worden door grootschalige veranderingen in de organisatie. Het kan ook zijn dat werkgevers administratieve lasten opvatten als iets dat vooral afhankelijk is van overheidsinstanties en derden. Daardoor zien zij wellicht weinig mogelijkheden om hier zelf iets mee te doen. Verder onderzoek kan uitwijzen waarom werkgevers het verminderen van administratieve lasten niet als positief zien.

4 Advies

Praktisch, adviseren wij beleidsmakers om te blijven inzetten op proefplaatsingen. Ook adviseren wij beleidsmakers om te overwegen trainingen over de omgang met mensen met een beperking zoals de HARRIE-training te faciliteren. Het maken van een businesscase voor mensen met een beperking kan ook positief uitpakken. Wij adviseren beleidsmakers ook te investeren in de beeldvorming over verschillende beleidsmaatregelen. Externe ondersteuning wordt bijvoorbeeld gezien als niet betaalbaar en moeilijk te implementeren. Dit komt niet per se overeen met de werkelijkheid. Daarom kan informatie over de mogelijkheden omtrent externe ondersteuning wellicht barrières weghalen. Het inzetten op intern beleid of op het verminderen van administratieve lasten binnen de organisatie lijkt voor een bepaalde groep niet haalbaar. Er is meer onderzoek nodig over waarom dit niet haalbaar is. De conclusies van dit onderzoek zouden kunnen leiden tot het niet inzetten van deze beleidsmaatregel op een bepaalde groep werkgevers óf tot het creëren van andere condities waardoor dit wel aantrekkelijk wordt.

doi: 10.5553/HenR/246893352023007001002

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

Dit onderzoek heeft net als andere onderzoeken beperkingen. De literatuurstudie gaat bijvoorbeeld in op de negatieve, positieve en geen effecten. Dit is slechts een beperkte weergave van het werkelijke effect van factoren. Voor meer beperkingen van de literatuurstudie verwijzen wij naar het gepubliceerde artikel.[33] De vragenlijst maakte gebruik van het model van Michie,[34] waarbij verschillende categorieën worden uitgevraagd. Sommige respondenten gaven aan dit niet te begrijpen of het vervelend te vinden telkens dezelfde vraag te moeten beantwoorden. Als controle hebben wij de analyse ook uitgevoerd zonder inclusie van deze respondenten. Dit veranderde niets aan onze resultaten. Daarnaast weten we niet wat respondenten inhoudelijk bedoelen. Wij weten bijvoorbeeld niet welke negatieve bijeffecten bepaalde maatregelen hebben. Respondenten hadden bovendien de mogelijkheid om niets in te vullen. Het niet invullen kan echter verschillende zaken betekenen. Het kan aangeven dat respondenten niet vinden dat de beleidsmaatregel voldoet aan de criteria. Het kan echter ook aangeven dat de respondent niet wist of de beleidsmaatregel voldeed, of dat de vraag simpelweg werd overgeslagen. Dit kan zorgen voor lagere percentages van draagvlak dan er werkelijk zijn. Daarnaast richt dit onderzoek zich op beleidsmaatregelen die kunnen worden toegepast door en binnen organisaties. Andere beleidsmaatregelen kunnen ook waardevol zijn. Deze kunnen onderwerp zijn van toekomstig onderzoek.

5 Conclusie

Dit artikel laat zien dat werkgevers denken dat mensen met een beperking niet productief zijn en veel geld kosten. Ook is er onder werkgevers weinig kennis over wat een beperking in kan houden. Daarnaast kunnen werkgevers gestimuleerd worden door pro-sociale motivatie, het werken binnen een grote organisatie en door dat zij een concurrentievoordeel verwachten. Het draagvlak onder werkgevers is over het algemeen groter voor beleidsmaatregelen die gekoppeld kunnen worden aan het literatuuroverzicht. Praktisch adviseren wij om in te zetten op trainingen die de kennis over de omgang met mensen met een beperking vergroten. Daarnaast kan de overheid blijven inzetten op proefplaatsingen. Ook kan het maken van een businesscase voor het aannemen van mensen met een beperking mogelijk positief uitpakken.

33 Zie noot 7.
34 Zie noot 8.

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

Appendix

Tabel 5 Overzicht van het draagvlak voor verschillende beleidsmaatregelen (o.b.v. APEASE, in percentages)

	Betaalbaar	Makkelijk te implementeren	Effectief	Geen negatieve bijeffecten	Recht-vaardig	Acceptabel	Gemiddeld percentage
Training over omgang	54	57	52	53	50	56	54
Info over productiviteit	40	31	38	37	39	45	38
Pro-sociale motivatie	38	40	24	37	37	42	36
Voordelen laten zien	44	39	38	44	41	47	42
Functie aanpassen	33	33	35	37	39	43	37
Externe ondersteuning	28	23	37	28	35	42	32
Proefplaatsing	51	37	44	34	45	49	43
Intern beleid aanpassen	26	20	23	22	26	30	25
Administratieve last verminderen	32	22	30	25	29	35	29
Gemiddeld percentage	38	34	36	35	38	43	37

Handicap & Recht 2023 (7) 1
doi: 10.5553/HenR/246893352023007001002

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

Eric Groot Kormelink (50) is van zzp'er naar werknemer in loondienst gegaan: 'Ik heb verschillende banen, betaald ben ik beleidsmedewerker bij Cliëntenbelang Amsterdam en docent aan de Hogeschool van Amsterdam. Op beide plekken was ik al als zzp'er bekend, waarna ik aangemoedigd werd om te solliciteren op vacatures. Het zzp-schap was voor mij een ideale manier om te proeven aan werken. Ik kon er mijn eigen tijd en energie mee indelen en ben zo uiteindelijk aan loondienst-werk gekomen.' Naast zijn betaalde werk is hij als vrijwilliger nog voorzitter van Stichting Wild Lam. Hij ontvang een Wajong-uitkering, die voor- en nadelen heeft: 'Nu ik in loondienst ben en zelfstandig boven het minimumloon kan verdienen is het vooral fijn, ik kan aanspraak maken op voorzieningen en heb iets om op terug te vallen als werken toch niet (meer) lukt. Als zzp'er vond ik dat veel lastiger, daar kon het UWV slecht mee omgaan, waardoor ik soms grote terugvorderingen kreeg. Zonde, want dat zzp-schap is juist zo'n goede opstap geweest, maar het is heel demotiverend.' Hij werkt nu 32 uur per week, wat hij eigenlijk wat te veel vindt. 'Maar, met de stijgende kosten is het extra inkomen een verlichting van stress.'

Als grootste drempels noemt hij vooral reizen met het openbaar vervoer en de hoge regeldruk rondom werken. 'Mijn werkplekken zijn redelijk toegankelijk gemaakt, maar wanneer ik op een externe locatie moet werken of het openbaar vervoer wil gebruiken, kom ik vaak voor uitdagingen te staan. Ook sociaal ervaar ik belemmeringen omdat men mij vaak niet persoonlijk vraagt wat ik nodig heb, dit voor mij invult, of negeert.' Hij is vaak extra energie kwijt, maar niet per se aan het werken zelf. 'De extra energie gaat vooral naar de randvoorwaarden; regelen dat ik ergens naar binnen kom, extra reistijd, mezelf moeten bewijzen, aandacht vragen voor toegankelijkheid, etc. Dat maakt wel dat ik in mijn vrije tijd soms iets vaker geen sociale activiteiten onderneem.' Ook het aanvragen en behouden van voorzieningen zorgt voor problemen. Het is tijdrovend, kost veel energie en vraagt veel doorzettingsvermogen. 'Omdat je keer op keer moet bewijzen dat je ergens recht op hebt. Het voelt alsof het belangrijker is om misbruikers te weren dan om diegene die ergens recht op heeft te geven wat nodig is (en ook beslist niet meer dan strikt noodzakelijk).
Als je dan eenmaal een voorziening hebt zoals een aangepaste auto, dan is er veel mogelijk. Maar ook hier zijn de voorwaarden om deze te kunnen blijven gebruiken strak, wat maakt dat je er alles aan doet om ze te kunnen behouden.'

Eric heeft drie concrete veranderadviezen:

1 Decentralisatie moet minder rigoureus, er zijn meer mogelijkheden nodig tot samenwerking, bijvoorbeeld door overcapaciteit van andere gemeenten elders in te zetten.
2 Meer aandacht voor de fantastische werknemers die mensen met een handicap kunnen zijn, vanuit positiviteit gebracht.

Dit artikel uit Handicap & Recht is gepubliceerd door Boom juridisch en is bestemd voor anonieme bezoeker

3 Voorzieningen voor vrije tijd serieuzer nemen. Werken kan immers alleen als je ook genoeg tijd kunt besteden aan dat waar je energie van krijgt buiten je werk. Daar is dan ook maatwerk en voldoende budget voor nodig.

Handicap & Recht 2023 (7) 1
doi: 10.5553/HenR/246893352023007001002