



➔ Samen voor de klant

➔ (Koop) redenen werkgever voor inclusief ondernemen

Laatst bijgewerkt op 12 mei 2019

Omschrijving:

Waarom kiezen voor een medewerker met een arbeidsbeperking? Daarvoor zijn verschillende overwegingen. Hieronder volgen de redenen die werkgevers zelf aangeven.

Type informatie:

[Ondersteuning en advies \(/categorie/type-informatie/ondersteuning-en-advies\)](/categorie/type-informatie/ondersteuning-en-advies)

[Werkgeversdienstverlening \(/categorie/type-informatie/werkgeversdienstverlening\)](/categorie/type-informatie/werkgeversdienstverlening)

Doelgroep (voor wie is deze informatie bestemd?):

[accountmanagers werkgeversservicepunten, en HR professionals \(/categorie/doelgroep/accountmanagers-werkgeversservicepunten-en-hr-professionals\)](/categorie/doelgroep/accountmanagers-werkgeversservicepunten-en-hr-professionals)

[betrokken partners regionaal Werkbedrijf \(/categorie/doelgroep/betrokken-partners-regionaal-werkbedrijf\)](/categorie/doelgroep/betrokken-partners-regionaal-werkbedrijf)

Doelgroep (voor wie kan dit instrument, methode of interventie worden ingezet?):

[werkende jongeren / PrO, VSO en Entree met een arbeidsbeperking \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/werkende-jongeren-pro-vso-en-entree-met-een-arbeidsbeperking\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/werkende-jongeren-pro-vso-en-entree-met-een-arbeidsbeperking)

[doelgroep banenafpraak \(iedereen in het doelgroepregister\) \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/doelgroep-banenafpraak-iedereen-het-doelgroepregister\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/doelgroep-banenafpraak-iedereen-het-doelgroepregister)

[mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/mensen-met-een-grote-afstand-tot-de-arbeidsmarkt\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/mensen-met-een-grote-afstand-tot-de-arbeidsmarkt)

[uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder-de-Participatiewet)

[\(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigdenwerkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigdenwerkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder)

[wajong met arbeidsvermogen \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/wajong-met-arbeidsvermogen\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/wajong-met-arbeidsvermogen)

Toelichting doelgroep:

Werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Kosten/Subsidiebedrag:

Niet van toepassing

Doelstelling:

Het doel is om inzicht te bieden in verschillende motieven vanuit ondernemers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en een meer inclusief personeelsbeleid te voeren. De ervaringen van verschillende werkgevers en onderzoek naar business cases zijn input geweest voor de genoemde (koop) redenen van werkgevers.

Algemene informatie:

Motief: Goede invulling van MVO Beleid

Werkgevers willen maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). De verantwoordelijkheid om ook mensen met een arbeidsbeperking een werkplek te gunnen binnen het bedrijf, past goed in dit streven. Inclusief ondernemen wordt in aantal gevallen gekozen als bewuste invulling van het maatschappelijke profiel van MVO of opgenomen als expliciete missie van een organisatie.

Het plaatsen van een medewerker met een arbeidsbeperking geeft werkgevers zelf veel voldoening. Deze voldoening is bepalend voor de intrinsieke motivatie van ondernemers.

Uit onderzoek blijkt dat maatschappelijk verantwoord ondernemen over het algemeen meetbare resultaten oplevert. In ieder geval kost MVO-beleid een organisatie niet meer dan het oplevert. Op de korte termijn is het effect soms neutraal. Onderzoek toont aan dat op de lange termijn organisaties met een cultuur gericht op duurzaamheid binnen achttien jaar beter presteren (4,8 procent) dan organisaties die niet gericht zijn op MVO.

(Bron: onderzoeksrapport Berenschot 'Business cases inzet mensen met een arbeidsbeperking vanuit vier perspectieven' in opdracht van AAVN, september 2014.)

Praktijkverhaal

- Arbeidsmarktregio: Noord-Holland (Noord)
[Werksaam benadert werkgever als partner \(https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/werksaam-benadert-werkgever-als-partner\)](https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/werksaam-benadert-werkgever-als-partner)

Motief: Verbeteren bedrijfsimago

Een imago als maatschappelijk betrokken ondernemer trekt nieuwe opdrachtgevers aan en bindt bestaande klanten. Het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking verbetert het bedrijfsimago positief. Er is vaak sprake van een gunfactor voor bedrijven waarin ook mensen met een arbeidsbeperking hun talent kunnen benutten.

Daarbij biedt het commercieel voordeel wanneer social return als eis wordt gesteld of geldt als pluspunt bij overheidsaanbestedingen.

Motief: Innovatiekracht

Werknemers met een arbeidsbeperking brengen beschikken vaak ook over uniek ontwikkelde talenten, waarvan organisaties dankbaar gebruik van maken. Door te kijken naar de talenten van mensen met een arbeidsbeperking, kan er nieuwe business worden ontwikkeld.

Bijvoorbeeld mensen met een visuele beperking die beter luisteren en daardoor heel goed in een callcenter functioneren. Of mensen met een autistische beperking die zeer goed langdurig en constant geconcentreerd kunnen werken, bijvoorbeeld software testen of nauwgezet montagewerk verrichten. Of lager opgeleide mensen met een auditieve beperking die een hogere beladingsgraad van vrachtwagens realiseren doordat zij een beter ruimtelijk inzicht hebben.

Motief: Kostenbesparing

Werkgevers kunnen kosten besparen als een dure medewerker niet langer hoeft te worden ingezet en de directe loonkosten voor de uit te voeren werkzaamheden lager liggen.

Ook zijn er ondernemingen die hun activiteiten naar Nederland halen omdat het de flexibiliteit ten goede komt en er bespaard kan worden op de vervoers- en transportkosten zodat er een positieve business case kan ontstaan.

Daarbij zijn de loonkosten voor de werknemer met een arbeidsbeperking gerelateerd aan zijn of haar productiviteit (loonwaarde). Mocht de productiviteit lager liggen dan die van werknemers zonder arbeidsbeperking, dan worden de loonkosten aangevuld tot maximaal het wettelijk minimumloon. Daarnaast wordt ook een deel van de werkgeverslasten vergoed. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het eventuele verschil in loon tussen het CAO-loon en het wettelijk minimumloon. Lees meer over loonwaarde [verwijzing naar loonwaarde bepaling]

Motief: Efficiency verbetering

De inzet van werknemers met een arbeidsbeperking op eenvoudige taken of werkzaamheden biedt de mogelijkheid om gespecialiseerde vakkrachten efficiënt in te zetten. Zeker als er een tekort aan vakkrachten is, kan het een goede oplossing zijn om werknemers aanvullend op elkaar hun talenten in te zetten. Bijkomend effect is dat het werkplezier van de vakkrachten toeneemt doordat zij ondersteund worden op voor hen eenvoudige werkzaamheden.

Daarnaast leveren medewerkers met een arbeidsbeperking vaak een hoge kwaliteit en maken ze weinig fouten doordat zij geconcentreerd blijven bij eenvoudig repeterend werk. Tot slot hebben medewerkers met een arbeidsbeperking vaak een grote loyaliteit waardoor continuïteit beter gewaarborgd is dan bij mensen zonder arbeidsbeperking.

Motief: Indirecte voordelen

Veel gehoorde reden van werkgevers met ervaring met werknemers met een arbeidsbeperking is de positieve invloed die deze collega heeft op de werksfeer. Soms neemt het verantwoordelijkheidsgevoel bij de collega's toe, verbetert de teamsfeer en neemt het ziekteverzuim af. Want het besef dat je collega met een arbeidsbeperking mogelijk 's ochtends al aardig wat heeft moeten doorstaan om op tijd op het werk te zijn, stimuleert een positieve werkhouding.

Praktijkverhalen

- Arbeidsmarktregio's: Zuid-Kennemerland en IJmond, Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
[De meerwaarde van inclusief werken](https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/de-meerwaarde-van-inclusief-werken) (<https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/de-meerwaarde-van-inclusief-werken>)
- Arbeidsmarktregio's: West-Brabant, Zeeland
[Een positieve olievlék in West-Brabant](https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/een-positieve-olievlek-west-brabant) (<https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/een-positieve-olievlek-west-brabant>)
- Landelijk:
['Werkgevers zijn net mensen'](https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/werkgevers-zijn-net-mensen) (<https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/werkgevers-zijn-net-mensen>) en [Overheidswerkgevers vergen eigen aanpak](https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/overheidswerkgevers-vergen-eigen-aanpak) (<https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/overheidswerkgevers-vergen-eigen-aanpak>)

Betrokken organisaties

AWVN Inclusief werkgeven - <https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven/> (<https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven/>)

De Normaalste Zaak - <http://www.denormalstezaak.nl> (<http://www.denormalstezaak.nl>)

Contact:

De Normaalste Zaak telefoon: 070 850 86 60 of e-mail:

helpdesk@denormalstezaak.nl (<mailto:helpdesk@denormalstezaak.nl>)

Inclusief werkgeven / AWVN-werkgeverslijn: 070 850 86 00 of e-mail:

werkgeverslijn@awvn.nl (<mailto:werkgeverslijn@awvn.nl>)

Links:

[AWVN Inclusief werkgeven \(https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven/\)](https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven/)

[De Normaalste Zaak \(http://www.denormalstezaak.nl\)](http://www.denormalstezaak.nl)

[Wat is inclusief ondernemen? \(http://www.denormalstezaak.nl/inclusief-ondernemen/wat-inclusief-ondernemen/\)](http://www.denormalstezaak.nl/inclusief-ondernemen/wat-inclusief-ondernemen/)

[Filmpje 'Business case inclusief ondernemen voor werkgevers maart 2015 \(https://www.youtube.com/watch?v=bzxqWZTXUyI\)](https://www.youtube.com/watch?v=bzxqWZTXUyI)

[Vond u deze pagina interessant? →](#)