

SAMEN AAN HET WERK

Effectieve en gedragen gedragsverandering om meer mensen met een beperking aan te nemen

WERKGEVERS VOLGENS DE LITERATUUR

De meest onderzochte barrières zijn:

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

De meest onderzochte stimulansen zijn:

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

Zie [dit artikel](#) voor meer informatie.



COMMUNICATIESTRATEGIEËN WERKEN NIET OF AVERECHTS



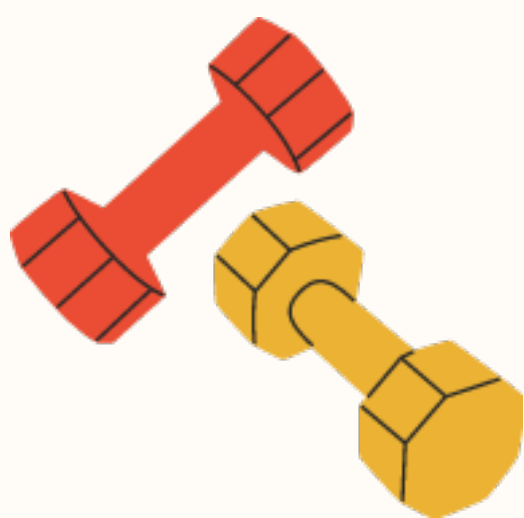
Het bagateliseren van een beperking tijdens geschreven sollicitaties heeft geen effect. Het benadrukken van de positieve punten kan zelfs averechts werken.

DE CAPACITEITEN EN KANSEN VAN WERKGEVERS DOORSLAGGEVEND

De *capaciteiten* van werkgevers, zoals kennis en ervaring, hangen sterk samen met aanneemgedrag. *Kansen* in de omgeving, zoals zien van geschikte posities en intern beleid voor inclusie, hangen ook samen met aanneemgedrag. *Motivaties* hangen niet samen met aanneemgedrag.



DRAAGVLAK VOOR TRAINING EN PROEFPLAATSING



Werkgevers staan het meest positief tegenover een training om te leren met mensen met een beperking om te gaan, proefplaatsingen en het laten zien van de voordelen van het aannemen van mensen met een beperking. Zie ook [dit artikel](#) in Handicap & Recht.

CONCLUSIES

Wij adviseren in te zetten op het vergroten van capaciteiten en kansen. Dit kan door o.a. de huidige regelgeving te versimpelen, maar ook door proefplaatsingen, 'meet-and-greets', het creëren van meer functies voor mensen met een beperking en het belonen van inclusieve organisaties. Meer informatie? Bekijk dan de beleidsamenvatting in [de kennisbank van Instituut Gak](#).

