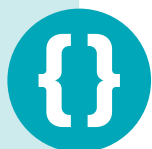




MISVERSTANDEN DE BAAS: ZORGEN VOOR EEN REALISTISCH BEELD VAN WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Factsheet stigma en vooroordelen over mensen met arbeidsbeperkingen

Bij steeds meer werkgevers werken mensen met een arbeidsbeperking. Toch krijgen veel werkzoekenden én werknemers nog vaak te maken met vooroordelen, stereotypen en stigma, zowel tijdens sollicitatiegesprekken als in het dagelijks werk. Dit leidt tot ongelijke behandeling en uitsluiting. Het belemmert niet alleen de kansen van werknemers, maar ook de kwaliteit van teams en organisaties. Deze factsheet laat zien wat jij als werkgever of wat jouw teams kunnen doen om vooroordelen, stereotypen en stigma actief te verminderen.



Uit onderzoek blijkt dat stigma hardnekkig is. Zo is 64 procent van de Nederlandse managers minder bereid om iemand aan te nemen die psychische problemen heeft. Ook blijft 30 procent terughoudend tegenover mensen die in het verleden psychische problemen hebben gehad, ook als zij daar inmiddels van hersteld zijn (Janssens et al., 2021). Daarnaast ervaren mensen met een arbeidsbeperking relatief vaak discriminatie op de werkvloer (CBS 2024). Stigma beïnvloedt niet alleen hoe mensen door anderen worden behandeld, maar ook hoe zij naar zichzelf kijken. Het kan leiden tot zelfstigma: mensen onderschatten hun eigen mogelijkheden of laten kansen aan zich voorbijgaan. Een inclusieve werkomgeving helpt dit te voorkomen.



Als werkgever wil je graag de meest geschikte kandidaat voor een functie en een werkvloer waar iedereen tot bloei kan komen. Deze acties kunnen helpen om stigma te verminderen en te voorkomen.

ZO VOORKOM JE STIGMA, VOOROORDELEN EN STEREOTYPEN VAN MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

WERVING EN SELECTIE

- **Zet objectief werven en selecteren in**
Een methode om kandidaten uitsluitend te beoordelen op functie gerelateerde competenties en vaardigheden in plaats van af te gaan op een 'klik'. Dit verkleint het risico dat onbewuste vooroordelen leidend zijn en zorgt voor een meer eerlijke vergelijking tussen kandidaten.
- **Let op taal in vacatureteksten**
Benoem taken en competenties neutraal en compleet. Vermijd labels of impliciete drempels, zoals stressbestendig, flexibel, sociaal sterk, tenzij dit écht noodzakelijk is voor de functie.
- **Zet Open Hiring in als dat passend is voor de functie**
Het aannemen van medewerkers zonder sollicitatieproces is vooral geschikt bij functies waar weinig opleiding voor nodig is. Het proces verlaagt drempels en voorkomt uitsluiting op basis van aannames.

VOOR ALLE WERKNEMERS

- **Zorg voor contact tussen werknemers met en zonder arbeidsbeperking**
Kies hiervoor een vorm van prettige en positieve ontmoetingen. Bijvoorbeeld in de kantine, in teamsessies of tijdens bedrijfsuitjes. Regelmatig, positief contact helpt om vooroordelen af te bouwen.
- **Vergroot inleving en empathie van je werknemers**
Laat ingehuurd sprekers een ervaringsverhaal vertellen, bezoek een theaterstuk of film. Maak geen gebruik van simulaties waarin werknemers zelf proberen te ervaren hoe het is om een beperking te hebben. Dit kan namelijk averechts werken.
- **Organiseer omstanderstrainingen**
Zodat medewerkers leren hoe ze kunnen ingrijpen als ze discriminatie, uitsluiting of micro-agressies zien. Dit maakt de sociale norm zichtbaar en versterkt een veilige werkcultuur.
- **Bied medewerkers extra kennis en vaardigheden aan**
Bijvoorbeeld cursussen gebarentaal of kennis over neurodiversiteit.
- **Zorg voor een meld- en klachtprocedure waar medewerkers terecht kunnen**
Maak duidelijk waar mensen terecht kunnen bij incidenten of zorgen. Neem acties op basis van meldingen en wees je ervan bewust dat geen meldingen niet betekent dat er geen knelpunten zijn.

BELEID IN DE ORGANISATIE

- **Maak het gebouw en de werkvloer zo inclusief mogelijk**

Zorg voor stilteruimtes, rolstoeltoegankelijkheid en denk aan kleurgebruik op de werkplek. Pas werktijden en -uren aan zo nodig en mogelijk. Een inclusieve werkplek verlaagt drempels en draagt bij aan het welzijn van medewerkers.

- **Stel een gedragscode op en zorg voor een vertrouwenspersoon**

Zorg dat medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen, welke gedragsnormen er gelden en dat discriminatie wordt aangepakt.

- **Controleer HR-processen op onbedoelde drempels**

Zijn beoordelingscriteria bijvoorbeeld realistisch en inclusief? Geven bepaalde criteria vooral voordeel aan mensen met een neurotypische of extraverte manier van communiceren? Hoe gaat het bedrijf om met chronische aandoeningen?

- **Betrek mensen met ervaringskennis in het opstellen van beleid**

Zij weten als geen ander welke drempels er zijn, welke oplossingen werken en waar onbedoeld uitsluiting kan ontstaan.

DE ROL VAN LEIDINGGEVENDE

- **Zorg voor commitment voor inclusie vanuit de top**

Stel duidelijke doelen en taken om discriminatie te verminderen en inclusie te bevorderen. Leiderschap bepaalt mede de sociale norm over welk gedrag wel en niet geaccepteerd wordt binnen een organisatie.

- **Stel een sociale norm en wees een voorbeeld**

Laat zien dat discriminatie niet getolereerd wordt. Heb ook aandacht voor de combinatie van verschillende vormen van discriminatie (intersectionaliteit).

- **Laat zien dat je uitgaat van wat iemand wel kan in plaats van wat iemand niet kan**

Vraag bijvoorbeeld wat iemand helpt om goed te werken. Vul niet voor iemand in wat diegene kan, maar vraag het na. En laat zien dat je problemen kan bespreken zonder dat je diens arbeidsbeperking centraal zet.

- **Zet een gelijkwaardige werkcultuur voorop**

Zorg dat alle leidinggevendenden de aanpak van discriminatie en het bevorderen van inclusie in hun takenpakket hebben. Zij hebben een belangrijke rol in het creëren van een veilige en gelijkwaardige werkcultuur.

- **Zorg voor veiligheid**

Geef medewerkers het gevoel dat ze fouten mogen maken, vragen mogen stellen, grenzen mogen aangeven en dat jij gesprekken met ze voert zonder oordeel. Een open cultuur voorkomt namelijk (zelf)stigma en verhoogt duurzame inzetbaarheid.

Stigma ontstaat niet enkel door individuen, maar ook door systemen, processen, taal, normen en beleid. Als organisatie kun je stigma verminderen door systemen inclusiever te maken, juist door er niet vanuit te gaan dat een individuele werknemer zich moet aanpassen, maar dat je als organisatie drempels wegneemt en meebeweegt met wat medewerkers nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen.

Deze factsheet is gebaseerd op bestaande kennisproducten van Movisie, waaronder:

- de [Checklist-voor-werkgevers-Effectief-discriminatie-voorkomen-en-aanpakken-onder-het-eigen-personeel-en-ten-aanzien-van-sollicitanten.pdf](#).



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

VERWEY
JONKER Instituut



Werk Inclusief is een samenwerking tussen Movisie, Verwey-Jonker Instituut, Onbeperkt aan de slag en Coalitie voor Inclusie