



Arbeidsbeperking op de werkvloer

Rolf Schrama | Van Lanschot Kempren

Henriette van Bommel | Highberg

Agenda

Het doel van de sessie is om jullie handvatten te geven om medewerkers met een arbeidsbeperking duurzaam te laten werken

1

Introductie

2

Persoonlijke ervaringen Rolf

3

Arbeidsbeperking in cijfers

4

Business case?

5

Ability Works @ VLK

6

Afsluiting

Persoonlijke ervaringen Rolf

Ex-paralympisch zeiler uit De Rijp helpt nu
werkzoekenden met arbeidsbeperking aan baan



Van verschil naar volwaardig meedoen

BIJ ARBEIDSBEPERKINGEN OP DE WERKVLOER

1

Diversiteit

Verschillende talenten, mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften zijn vertegenwoordigd.

Verskil erkennen

2

Gelijkwaardigheid

Iedereen krijgt passende aanpassingen, begeleiding en eerlijke kansen.

Drempels wegnemen

3

Inclusie

Iedereen kan bijdragen, zich ontwikkelen en erbij horen.

Talent benutten

Beperkingen en neurodivergentie raken veel werkenden

DRIE INDICATIES UIT NEDERLAND

4–5%

Geregistreeerde
arbeidsbeperking

van de Nederlanders van 18–
65 jaar heeft een
geregistreeerde
arbeidsbeperking

Bron: UWV, 2022

10%

Fysieke beperking

van de Nederlandse
werkenden geeft aan een
fysieke beperking te hebben

Bron: Highberg, 2026

14%

Neurodivergentie

van de Nederlandse
werkenden geeft aan
neurodivergent te zijn

Bron: Highberg, 2026

Duurzaam werk vraagt méér dan alleen instroom

VAN BEREIK NAAR BAANBEHOUD

Instroom blijft beperkt — en een plaatsing is niet automatisch duurzaam.

15,6%

Werkgevers met ervaring

van de reguliere werkgevers had eind 2024 minimaal één medewerker uit een gemonitorde UWV-doelgroep in dienst

67%

Na één jaar nog aan het werk

van de nieuwe starters binnen de banenafpraak was een jaar later nog werkzaam

32%

Van de nieuwe starters werkte na één jaar nog in dezelfde baan.

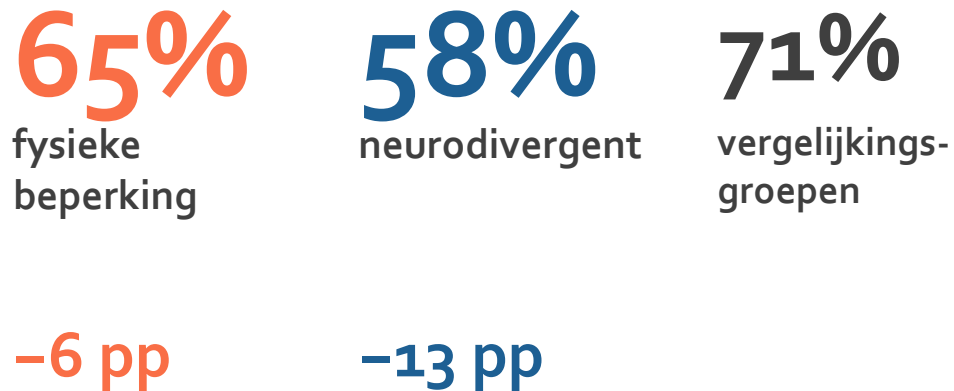
Bron: UWV Monitor arbeidsparticipatie 2025; UWV Duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak 2021–2022.

Aanwezig zijn is nog niet hetzelfde als erbij horen

ERVARING OP DE WERKVLOER

Medewerkers met een beperking ervaren minder inclusie én vaker ongewenst gedrag.

VOLLEDIG GEÏNCLUDEERD



De inclusiekloof is het grootst voor neurodivergente medewerkers.

ONGEWENST GEDRAG



De uitdaging gaat dus verder dan instroom alleen.

Van vertegenwoordiging naar een werkplek waar mensen zich inclusief en veilig voelen.

**In hoeverre hebben jullie organisaties
medewerkers in dienst met een
arbeidsbeperking?**

De business case?



Krappe arbeidsmarkt

- 95 vacatures per 100 werklozen (CBS, 2026) – krapte vraagt om nieuwe doelgroepen
- Toegang tot een grotere, onbenutte talentpool



Talent

- Benutten van talent en potentieel
- Brengen speciale skills, maar is dit daadwerkelijk zo?



Ethisch

- Banenafpraak: doel van 125.000 extra banen in 2026, ruim 90.000 al gerealiseerd sinds 2013
- Inclusie: niet hoeven te bewijzen dat iemand met arbeidsbeperking aannemen waarde toevoegt

Mythes of realiteit?

- Brengt hoge kosten
- Hoger verzuim
- Productiviteit ligt lager

Leidinggevend~~en~~ hebben vooral handelingsruimte en ondersteuning nodig

DE DREMPEL ZIT VAAK IN DE ORGANISATIE

Geen landelijk percentage meet hoeveel leidinggevend~~en~~ dit lastig vinden.

01

KENNIS

Welke regelingen, begeleiding en financiële ondersteuning zijn beschikbaar?

02

MOGELIJKHEDEN

Kunnen taken, uren en de werkplek passend worden ingericht?

03

MOTIVATIE

Is er vertrouwen in inzetbaarheid en duurzame begeleiding?

Veelgenoemde drempels **verwachte kosten • verzuimrisico • administratieve complexiteit • gebrek aan ervaring**

Praktische vertaling: bied één aanspreekpunt, ruimte voor werkaanpassingen en ondersteuning bij de eerste maanden.

Ability Works @ Van Lanschot Kempen

1. Wat is Ability Works

- Instroom van talent **Duurzame matches**
- Begeleiding en ondersteuning op de werkvloer te bieden
- Bewustzijn en inclusieve cultuur te versterken

2. Hoe werkt het?

3. Learnings?





VAN LANSCHOT
KEMPEN

Vragen?

Bedankt voor jullie tijd!