



De economische winst van inclusief ondernemen



Rene Bakker
Tilburg University
www.renembakker.com

- *Welk rapportcijfer geeft u uw organisatie voor de inclusie van mensen met een beperking?*
- *En hoe scoort u hiermee ten opzichte van uw concullega's?*

6,1 → 5,3

*Slechts
10,3%
van werkgevers heeft
concrete
verbeterplannen*

Waarom moeten deze cijfers omhoog?

1: Onbenut potentieel

- In 2023 had 30% van de niet-onderwijsvolgende 15- tot 65-jarigen in NL te maken met een beperking; waarvan 6% een ernstige beperking, en 24% een niet ernstige (CBS)
- Dat zijn +/- 3 miljoen mensen!

Kwetsbaarheid kent vele gezichten – maar mensen met een beperking vormen veruit de grootste groep



Statushouders
±100.000



Asielzoekers in opvang
±60.000



Mensen in armoede /
lage inkomensgrens
±800.000



Ouderen 75+
±1,6 miljoen



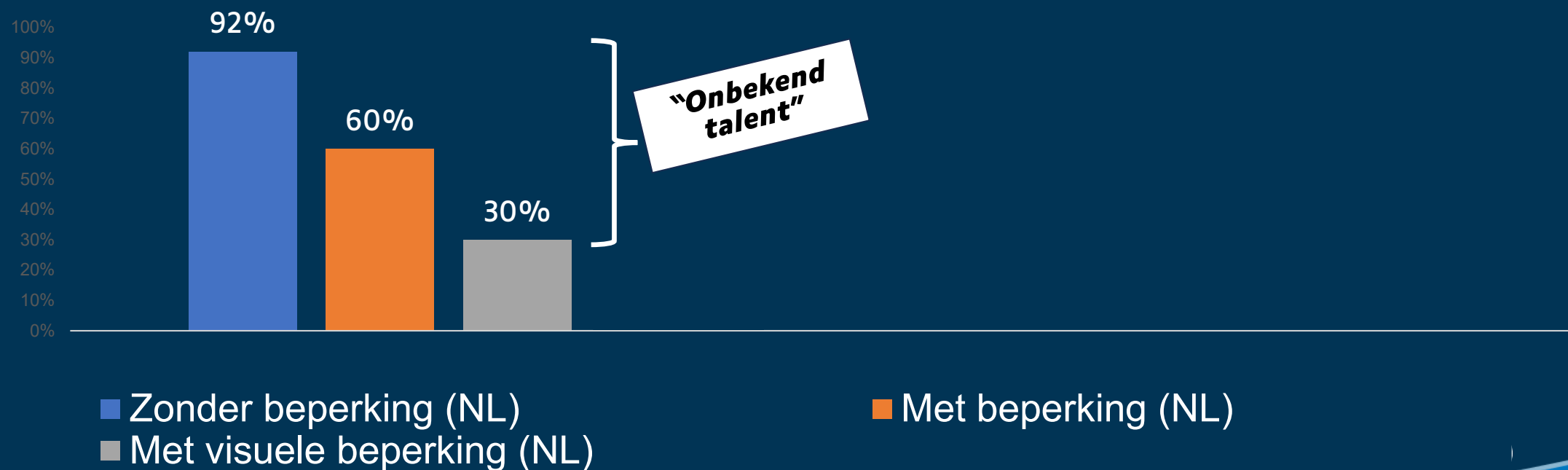
Dak- en thuislozen
±30.000

Mensen met
een beperking
± 3 miljoen



Onbenut potentieel

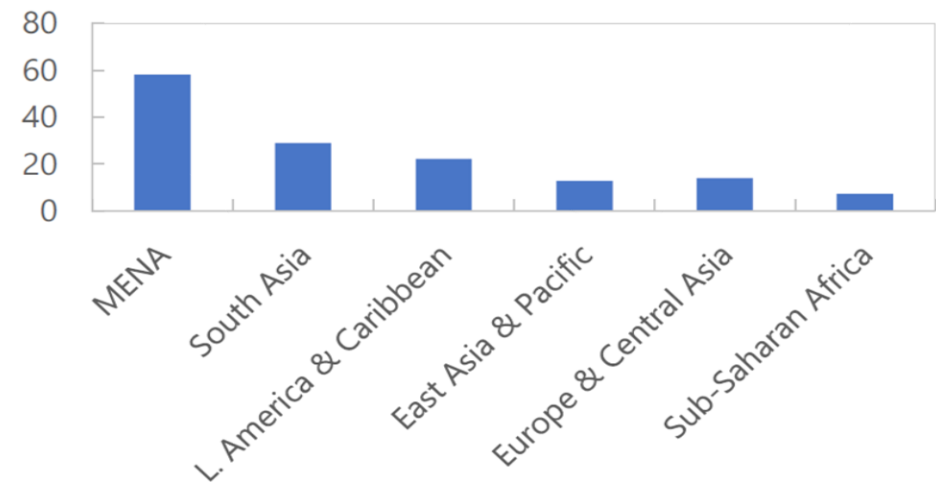
Arbeidsparticipatie



2: Waar zit de winst? (1): De economie als geheel

- Krapte en onbenut potentieel, 1+1=2?
- + Iedereen heeft een uniek talent, de kunst zit in deze erkennen en herkennen (strength-based approach)
- Discriminatie leidt tot ‘suboptimal talent allocation’
- Markt-efficiency gaat niet samen met markt-discriminatie

Figure 15. Output Losses from Gender Discrimination (%)



Source: ILO Statistics.

Waar zit de winst? (2): Het individu

+ Geluk

+ Tevredenheid met het leven

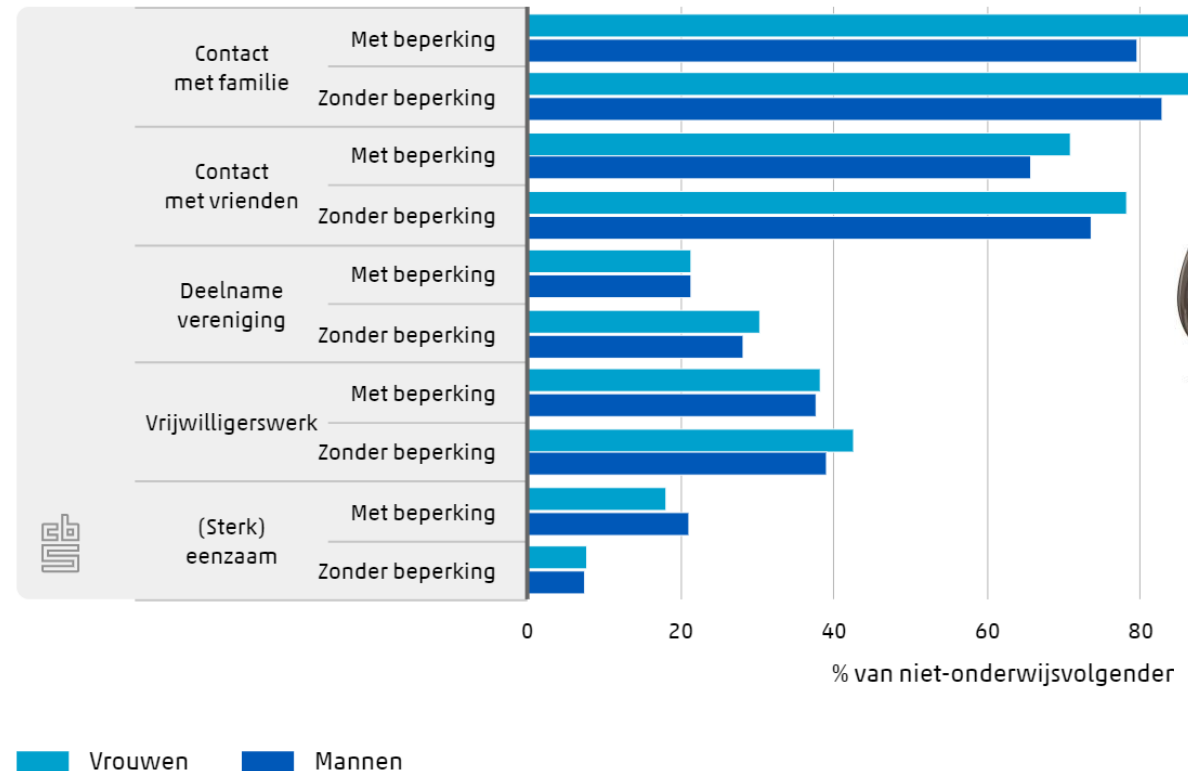
+ Gezondheid

- Eenzaamheid

- Depressie

- Criminaliteit

9.5.1 Sociale contacten, maatschappelijke participatie en eenzaamheid, 2022



Waar zit de winst? (3): Het bedrijfsleven

- Zij moeten het doen! Maar hier wringt de schoen
- De winst = Diverse teams maken betere beslissingen, en een inclusieve organisatie kan kosten voordelen hebben, hogere tevredenheid, loyale medewerkers, en betere prestaties (dus niet enkel “liefdadigheid” of “noodzaak”)
- Toch zijn mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in grote mate afwezig in het bedrijfsleven, en vooral binnen het MKB
- Ze dringen bovendien niet of nauwelijks door tot de managementlagen van bedrijven

Hoe kan dat? De bomen op het spoor

- Politici en wetenschappers: makkelijk om over de winst van inclusie te PRATEN. Het bedrijfsleven moet het DOEN
- En dan blijkt: De barrières die we niet kunnen zien, zijn het moeilijkst om te overwinnen.
- Expliciete discriminatie en impliciete discriminatie
- Echter: CV audit studies
- Of de beroemde auditiestudie van Goldin & Rouse (2000)

“Ik ben absoluut pro-inclusie. Ik vind het belangrijk dat iedereen een gelijke kans moet hebben op zingevend werk”.



Wil dat zeggen dat we VAN NATURE “wired” zijn om niet-inclusief te zijn?

- Nee!
- MAAR dat ons brein razendsnel, spontaan en onderbewust stereotypes gebruikt wanneer we informatie verwerken maakt stigma wel **verrekkes** hardnekkig

12,0%  0,6% *Mensen met zichtbare beperking **op tv***

Maar het is niet alléén wat tussen de oren zit

“Regelingen zijn ontzettend verspreid; het kost ons zo veel tijd om dingen aan te vragen en rond te krijgen. Je moet er echt kennis van hebben. De drempel voor het MKB om mensen met een beperking aan te nemen zou een stuk lager zijn als de regelingen minder complex en beter gecentraliseerd waren...”

- Sociaal ontwikkelbedrijven kunnen hier een rol spelen: *ontzorgen*



Laten we ondanks alles **optimistisch-realistisch** zijn. Het lukt ook **WEL**

The logo for Quooker, featuring the word "Quooker" in a red, sans-serif font with a registered trademark symbol.

*Assembly van 6500 kranen per week via Confed. **Loyale, tevreden** medewerkers met afstand tot arbeidsmarkt, hele hoge **kwaliteit** (0,07% foutenpercentage)*

The logo for VebeGo, featuring the word "VebeGo" in white, sans-serif font with a stylized asterisk-like symbol to the right, set against a purple square background.

*5000 Aanpakkers. Inclusive aanpak leidt tot minder **verzuim**, meer sollicitanten/nieuwe **instroom**, en hogere **werktevredenheid** (onder IEDEREEN)*

The logo for DAF, featuring the letters "DAF" in a bold, blue, sans-serif font with a red horizontal bar underneath, set against a white background.

*400 medewerkers (via Ergon en Senzer). Veel lager **verloop**, hele hoge **kwaliteit** (gem. 1 fout per 100.000 handelingen), lagere **kosten***

Dankuwel!

Rene Bakker



www.renembakker.com



RM-Bakker



r.m.bakker@tilburguniversity.edu

Bronnen

- Bakker, R.M. (2022). Why we must focus on ability, not disability. *Financial Times*, September 9, <https://www.ft.com/content/5f46cb63-087e-46e0-b82f-f5b22724a8d1>
- Bakker, R. M., & McMullen, J. S. (2023). Inclusive entrepreneurship: A call for a shared theoretical conversation about unconventional entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 38(1), 106268. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902622000805>
- El-Ganainy A., Ekkehard E., Merola, R., Rogerson, R., Schindler, M. (2021). Inclusivity in the Labor Market. *IMF Working Paper*, WP/21/141.
- Emancipatiemonitor (2024). *Centraal Bureau voor de Statistiek*.
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of ‘blind’ auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-741.
- Hsieh, Chang-Tai, Eric Hurst, Chales Jones and Peter Klenow. (2019). “The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth,” *Econometrica*, 87:5, 1439-1474.
- Kubota, J.T. (2024). Uncovering Implicit Racial Bias in the Brain: The Past, Present & Future. *Daedalus*, 153 (1): 84–105.
- Verenigde Naties (2016). Internationaal Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (IVRPH).