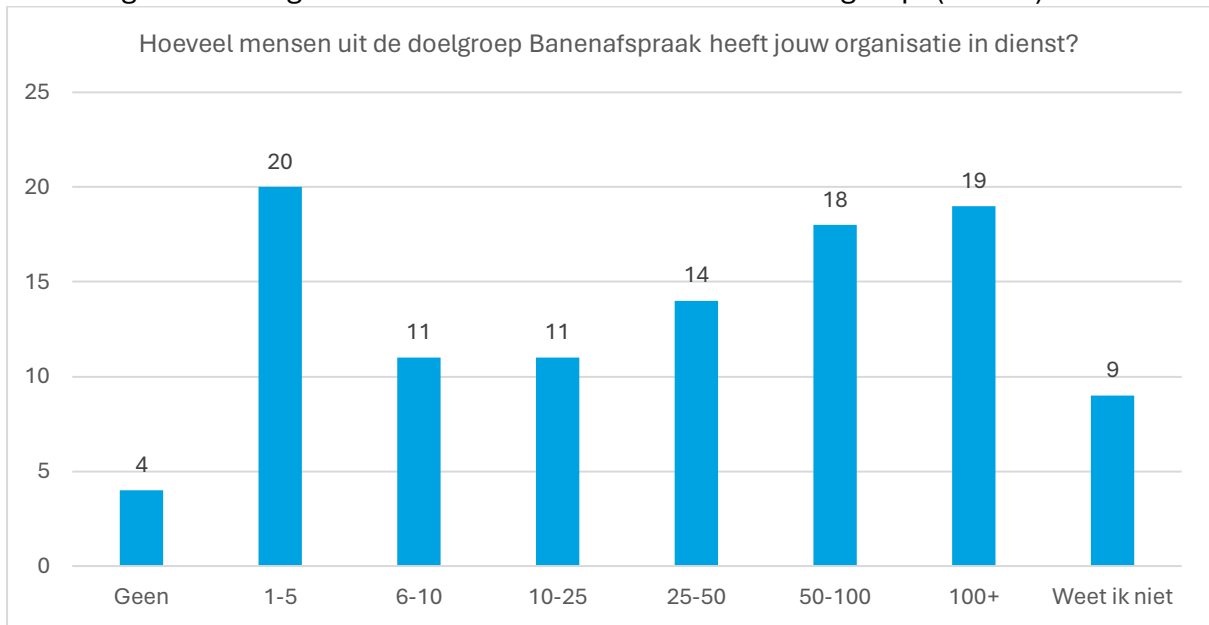
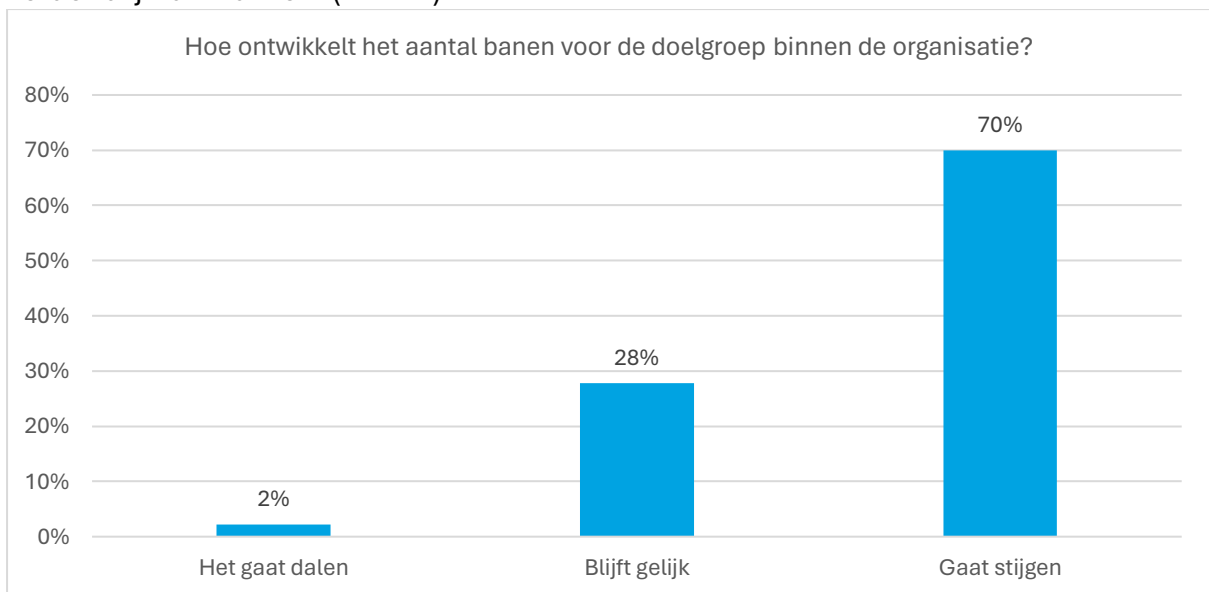


Banenafspraken Poll

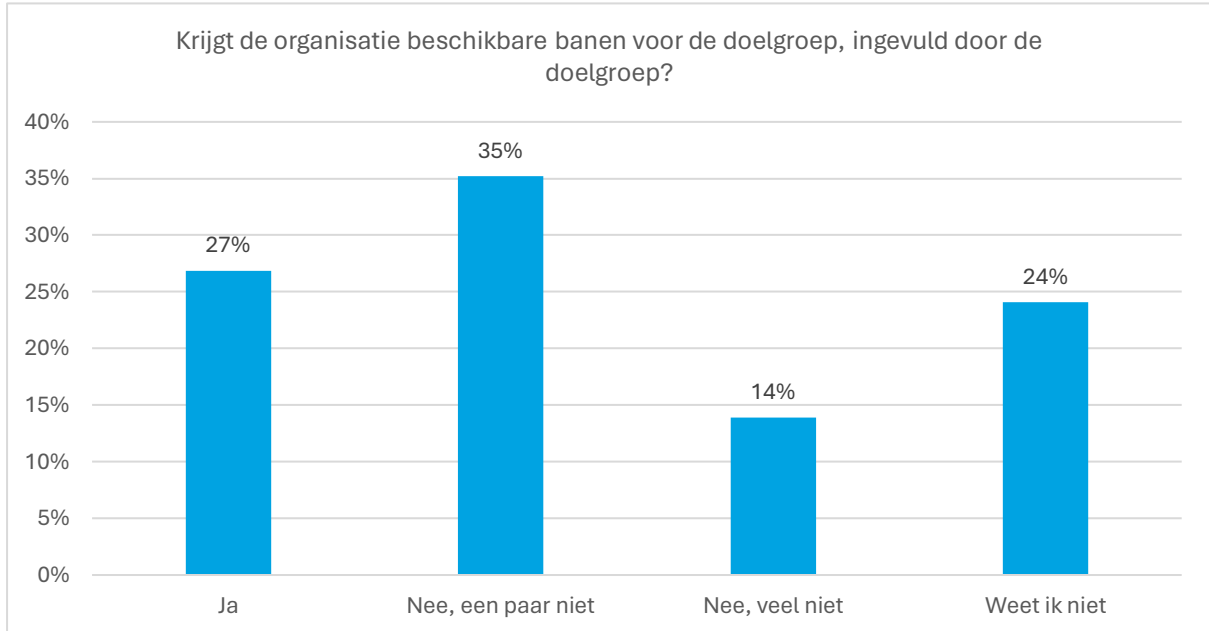
De ontwikkeling in de Wet Banenafpraak laat zien dat er sinds 2022 minder banen op jaarbasis worden gecreëerd. In de bijeenkomst was een gevarieerde groep werkgevers aanwezig met soms grote aantallen medewerkers uit de doelgroep. (N=106)



Het overgrote deel van de werkgevers voorzagt dat het aantal beschikbare banen blijft stijgen voor mensen binnen de banenafpraak. De vraag blijft echter of deze stijging verder blijft afzwakken. (N=114)

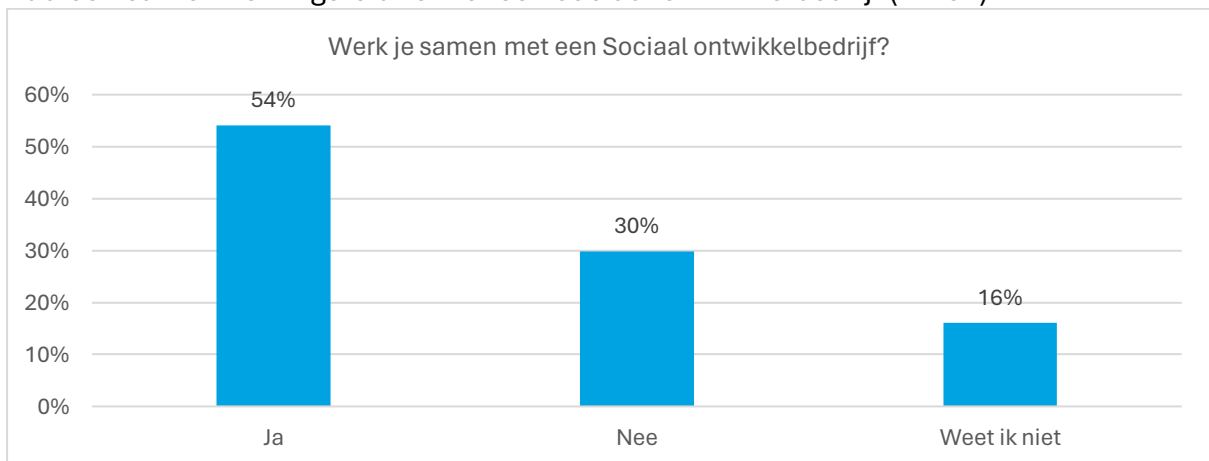


Er zijn diverse mogelijke oorzaken van de afzwakkende stijging. Feit is, dat veel werkgevers wel vacatures hebben, maar deze niet altijd of vaak niet krijgen ingevuld (49%) (N=108). In de chat gaven werkgevers aan dat hier diverse oorzaken aan ten grondslag liggen. Zoals een beperkt aanbod van werkzoekenden, te weinig intern draagvlak of te hoge werkdruk om intern afdoende begeleiding te kunnen bieden



Sociaal ontwikkelbedrijven

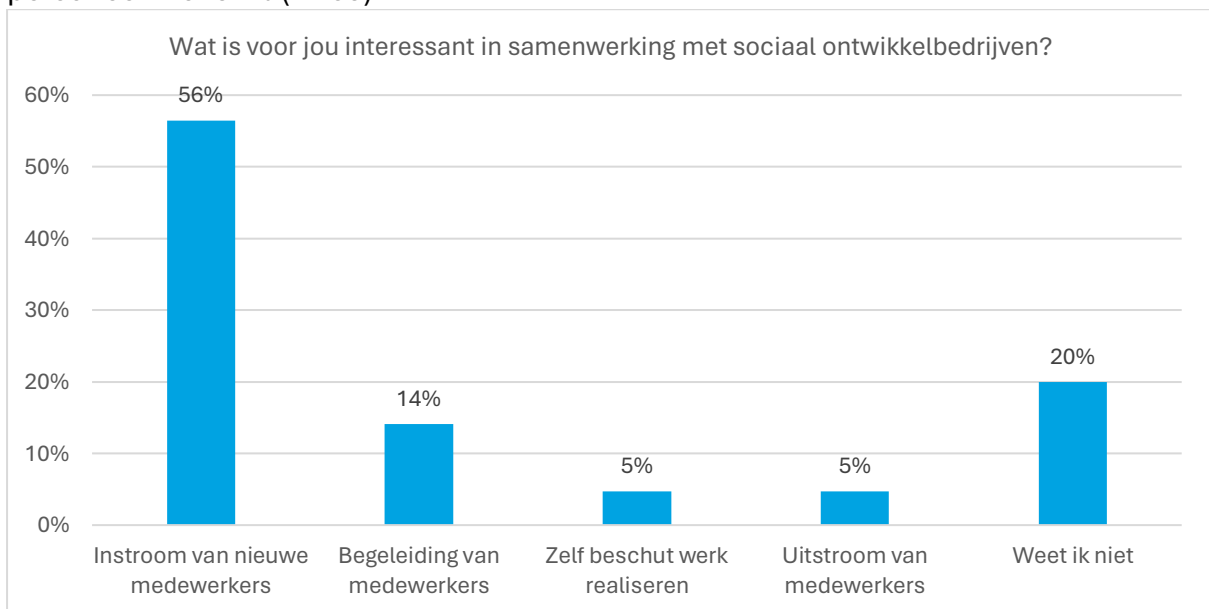
Sociaal ontwikkelbedrijven kunnen werkgevers helpen bijvoorbeeld met (groeps) detacheringen. Begeleiding en ontzorgen zijn belangrijke motieven voor werkgevers om met sociaal ontwikkelbedrijven samen te werken. 54% van de aanwezige deelnemers had een samenwerkingsrelatie met een sociaal ontwikkelbedrijf (N= 87)



De diensten en samenwerkingen met sociaal ontwikkelbedrijven waren voor de deelnemers belangrijk. 70% gaf aan in de toekomst te willen (blijven) samenwerken met sociaal ontwikkelbedrijven (N=74).

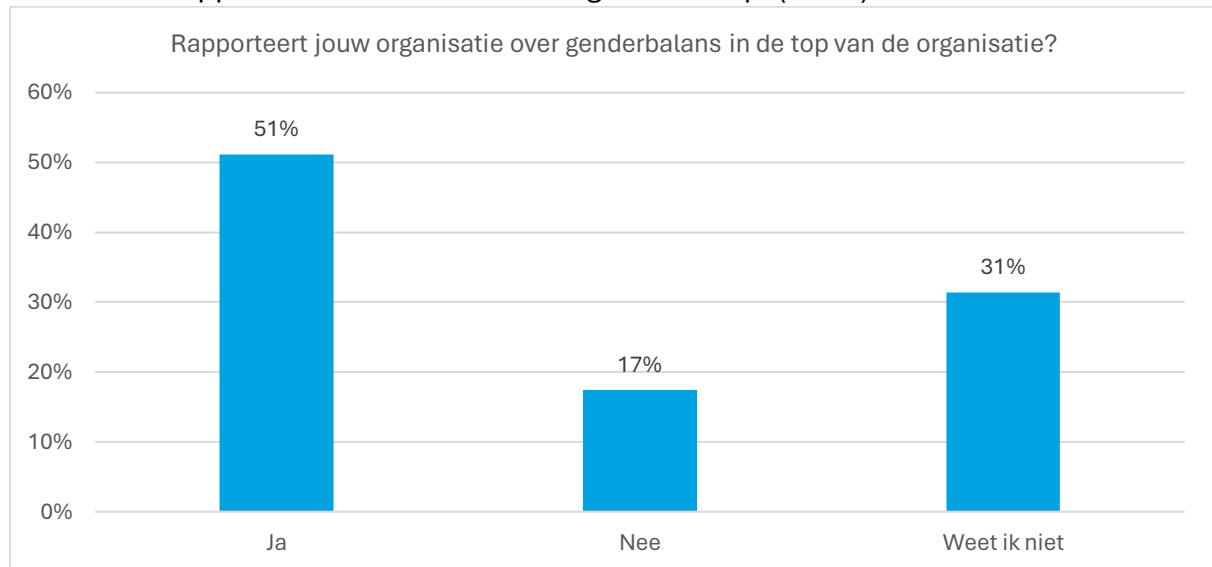


De belangrijkste dienst van sociaal ontwikkelbedrijven is de instroom van nieuw personeel met 54% (N=85).



Evenwichte man/vrouw verhouding aan de top.

Wet- en regelgeving verplicht beursgenoteerde bedrijven en grote vennootschappen streefcijfers op te stellen en te rapporteren over de man/vrouw verhoudingen aan de top. Aan de bijeenkomst namen werkgevers mee van verschillende omvang. Toch gaf 51% aan te rapporteren over de verhoudingen in de top. (N=86)



Een deel van de werkgevers gaf aan dat het niet alleen bij rapporteren bleef (50%). Zij merkten dat de organisatie verandering in de (sub)top bevorderde. (N=82). In de chat noemden werkgevers diverse activiteiten die hiertoe stimuleerden: genderneutrale vacatureteksten, bewustwording, voorkeursbeleid, training en coaching voor zowel de zittende top als het aanstormend talent.

