

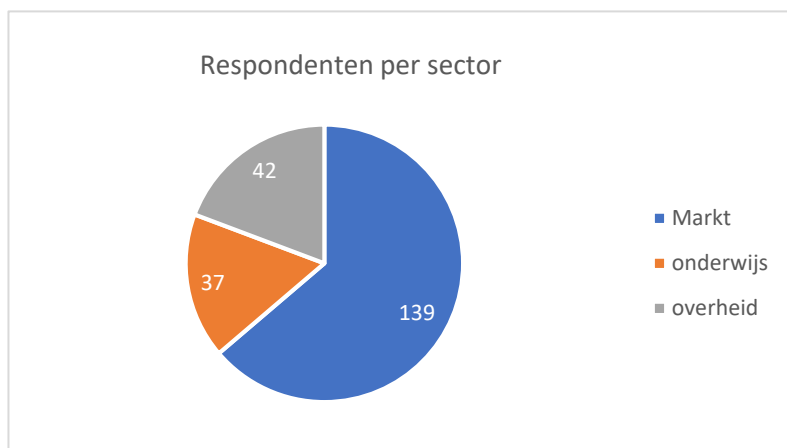
1. Inleiding

De Normaalste Zaak heeft samen met Op naar de 100.000 banen en Op naar de 25.000 banen een enquête uitgezet onder inclusieve werkgevers. De drie partijen peilen jaarlijks hoe inclusieve werkgevers er voor staan. Dit jaar besteedt de enquête nadrukkelijk aandacht aan inclusief werkgeven tijdens de coronacrisis. De enquête is verspreid via de kanalen van VNO-NCW, MKB-Nederland, Op naar de 100.000 banen, Op naar de 25.000 banen en De Normaalste Zaak. Respondenten hebben de enquête tussen 25 mei en 11 juli kunnen invullen. Dit rapport bevat de belangrijkste conclusies.

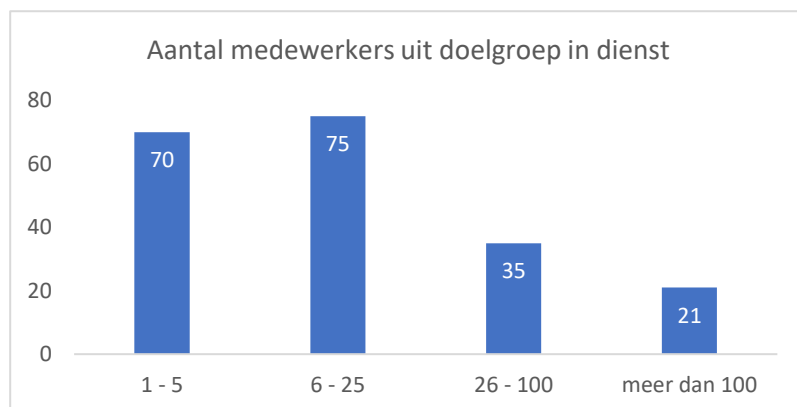
2. De respondentengroep

In totaal vulden 218 werkgevers de vragenlijst in. Dit zijn organisaties die zich al bezighouden met inclusief werkgeven. Daarmee is deze rapportage nadrukkelijk niet representatief voor breder werkgevend Nederland.

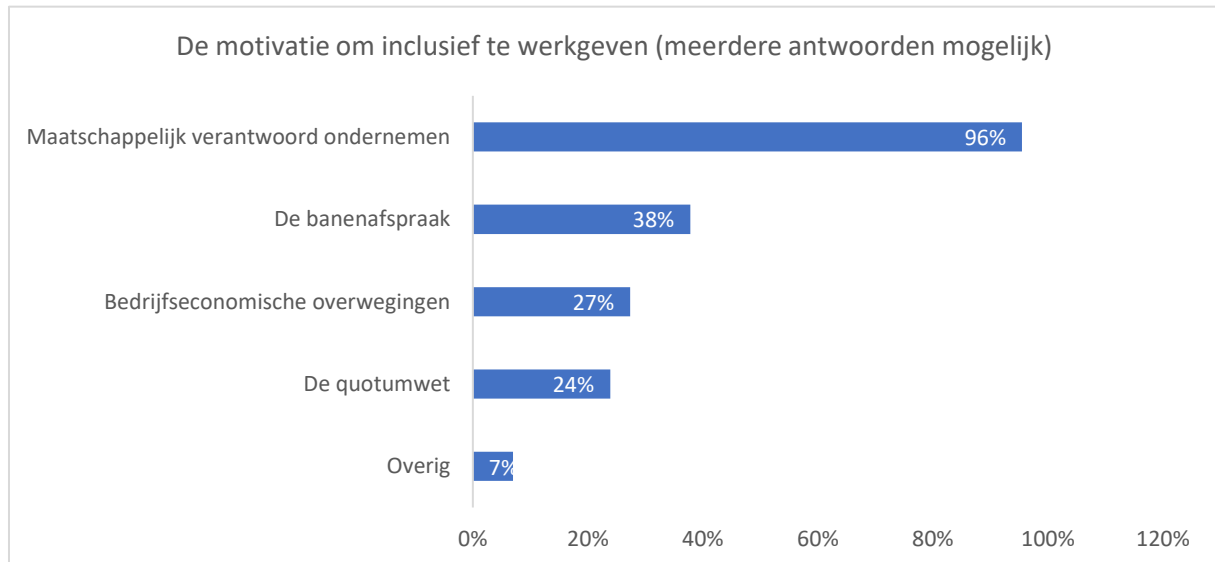
Het grootste gedeelte van de respondenten komt uit de marktsector (139). De overheid en het onderwijs waren met respectievelijk 37 en 42 respondenten vertegenwoordigd.



Werkgevers van klein tot groot namen deel aan de enquête. Meer dan twee derde van de respondenten (145) had 1 tot 25 mensen uit de doelgroep in dienst.

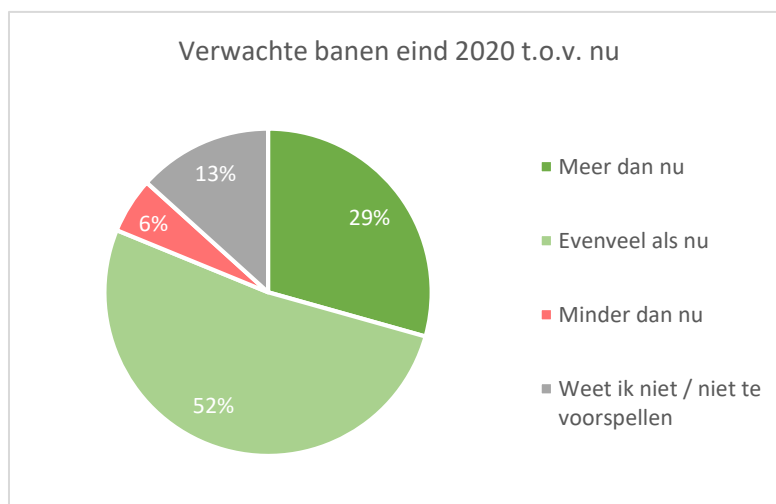


De respondenten zijn voornamelijk gemotiveerd voor inclusief werkgeven vanuit een gevoel voor maatschappelijke verantwoordelijkheid (96%). De banenafpraak en de Quotumwet samen speelden bij 62% van de respondenten een rol. Voor 27% van de respondenten zijn bedrijfseconomische overwegingen een belangrijke motivator.

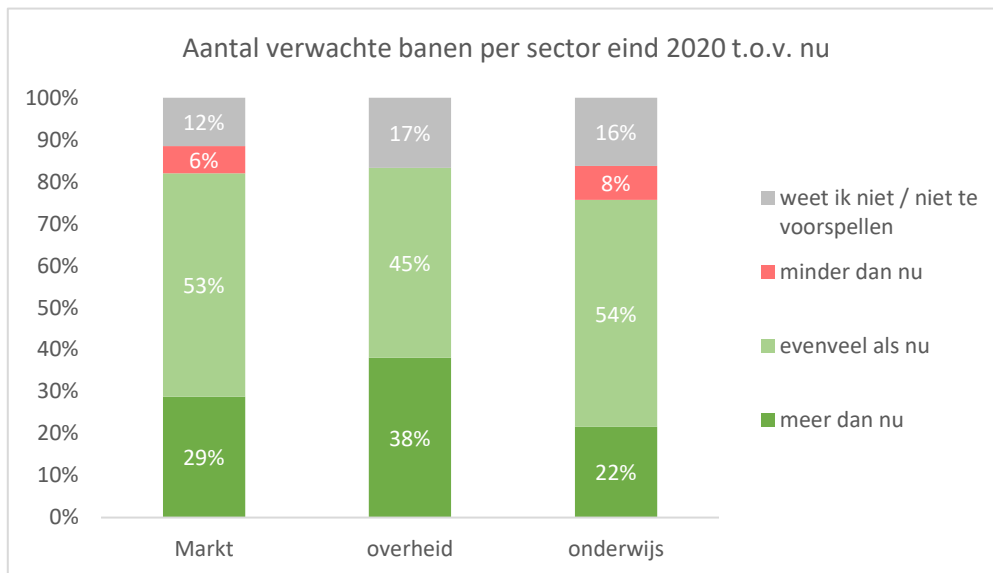


3. Blik op de (nabije) toekomst

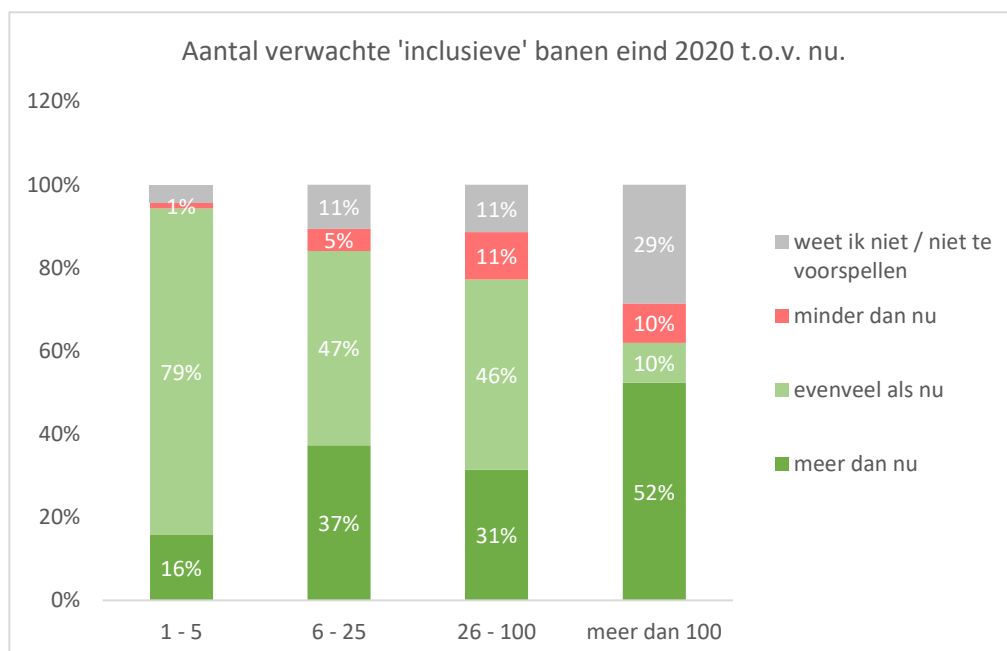
De respondenten zijn gevraagd naar hun verwachtingen voor 2020. Ruim driekwart van deze werkgevers verwacht eind 2020 evenveel of zelfs meer mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in dienst te hebben.



Tussen de werkgevers uit de markt- overheids- en onderwijssector bestaan geen grote verschillen. Opvallend is dat geen enkele respondent uit de overheidssector een afname verwacht van het aantal medewerkers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

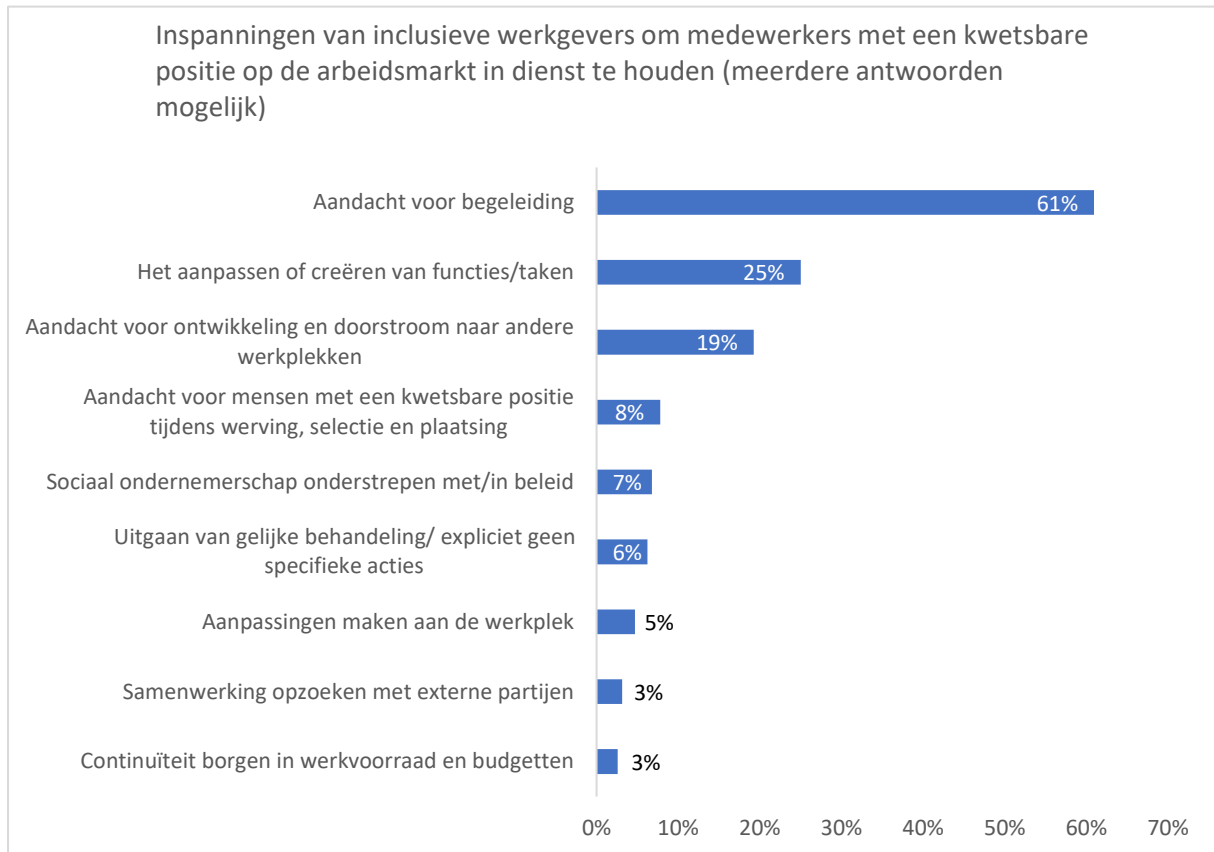


De grootste werkgevers waren het onzekerst over het aantal mensen uit de doelgroep dat zij verwachte eind 2020 in dienst te hebben. 29% gaf aan dit niet te kunnen voorspelen, relatief tot 4% van de kleinste werkgevers.



4. Uitdagingen en inspanningen

De respondenten geven aan dat inclusief werkgeven soms extra inspanningen vergt. De grafiek hieronder toont de inspanningen van werkgevers om medewerkers in dienst te houden. De belangrijkste drie inspanningen hadden te maken met begeleiding (61%), het creëren en verdelen van functies/taken (25%) en aandacht voor de ontwikkeling van de medewerker (19%).



Hoewel de werkgevers grotendeels positief gestemd waren over de baankansen in 2020, bracht de coronacrisis nieuwe uitdagingen. De rode staven in figuur 8 zijn uitdagingen die door de respondenten het vaakst aanmerkte als corona-gerelateerd. Hieronder vallen enerzijds acute uitdagingen, zoals inwerken van nieuwe collega’s vanaf een thuiswerksituatie of het op peil houden van de werkvoorraad. Anderzijds voorzagen de werkgevers uitdagingen op de langere termijn, bijvoorbeeld vanwege verwachte economische onzekerheid.

