

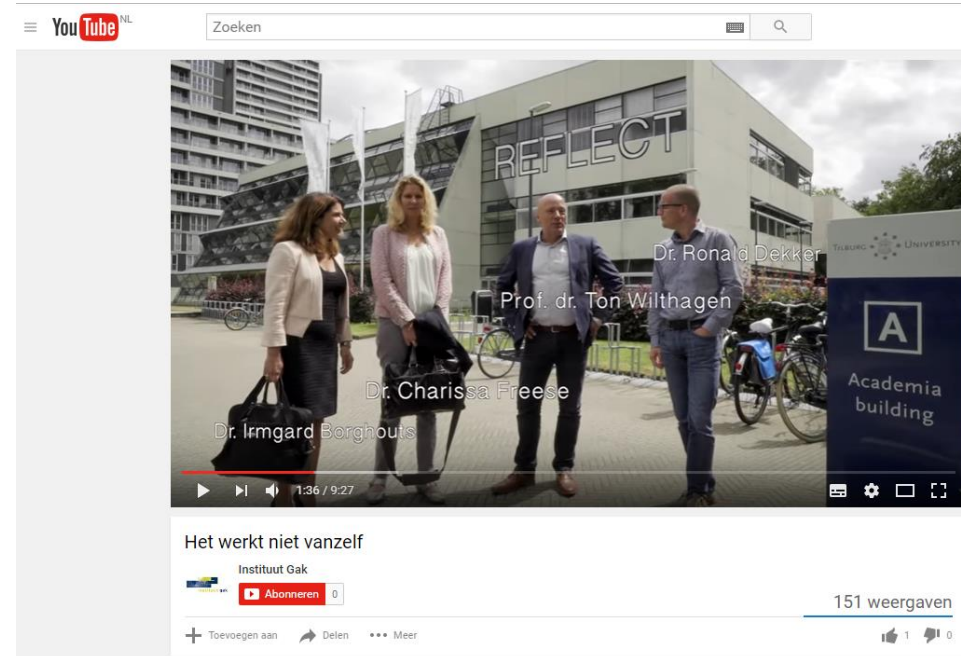


Inclusief HRM en de Participatiewet Dr. Charissa Freese Utrecht 24 november 2016

@chfreese
, Amsterdam

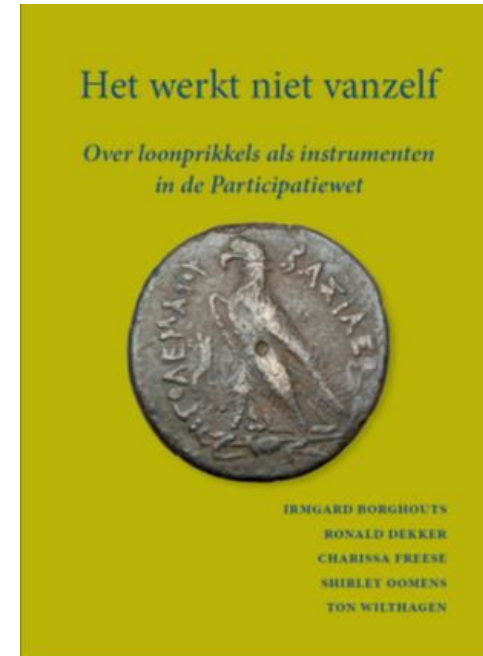
Kennisclip Reflect Participatiewet

- Korte kennisclip
(<https://www.youtube.com/watch?v=b54oH33IIOW>)
- Lange versie
(<https://www.youtube.com/watch?v=cKiZ1MdHPuw&t=96s>) met praktijkverhaal
Hutten Catering

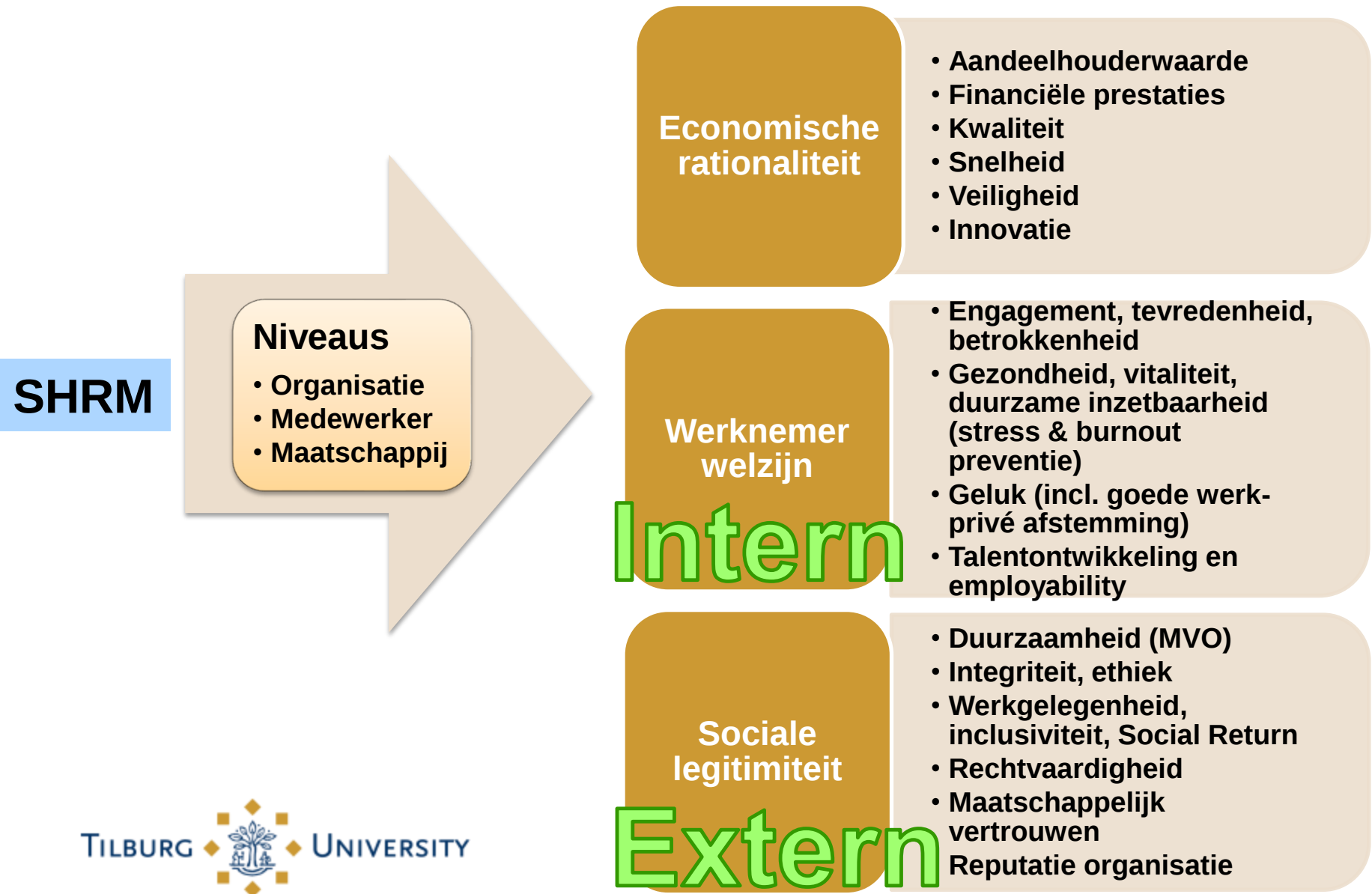


De Participatiewet: sociaal beleid en HRM

- ❑ Probleem sociaal beleid: stuurt op mensen “uit de bakken krijgen” en niet zozeer op duurzame arbeidsrelaties
- ❑ Conclusie: bereik, gebruik en effecten van loonprikkels zijn TAMELIJK gering
- ❑ Inspelen op HR-beleid is essentieel voor succesvolle re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
- ❑ HR-beleid moet meer ‘inclusief worden’



Strategisch HRM en uitkomsten



Inclusief HRM

Een HRM perspectief dat streeft naar sociale legitimiteit door de integratie van (potentiële) werkenden, die momenteel geen (of slechts tijdelijk) deel uitmaken van het personeelsbestand van de organisatie en waarbij de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en duurzame inzetbaarheid van deze (potentiële) werkenden binnen de organisatie geldt als op zichzelf staand doel om zo een bijdrage te leveren aan een beter functionerende arbeidsmarkt.



Inclusief HRM



Wat speelt een rol bij de P-wet en hoe kan dat gekoppeld worden aan HRM beleid?

Factoren die een rol spelen bij de beslissing mensen aan te nemen voor Participatiewet

1. Externe context

- Organisatiecontext
- Externe ondersteuning, beleidsinstrumenten

2. Organisatie

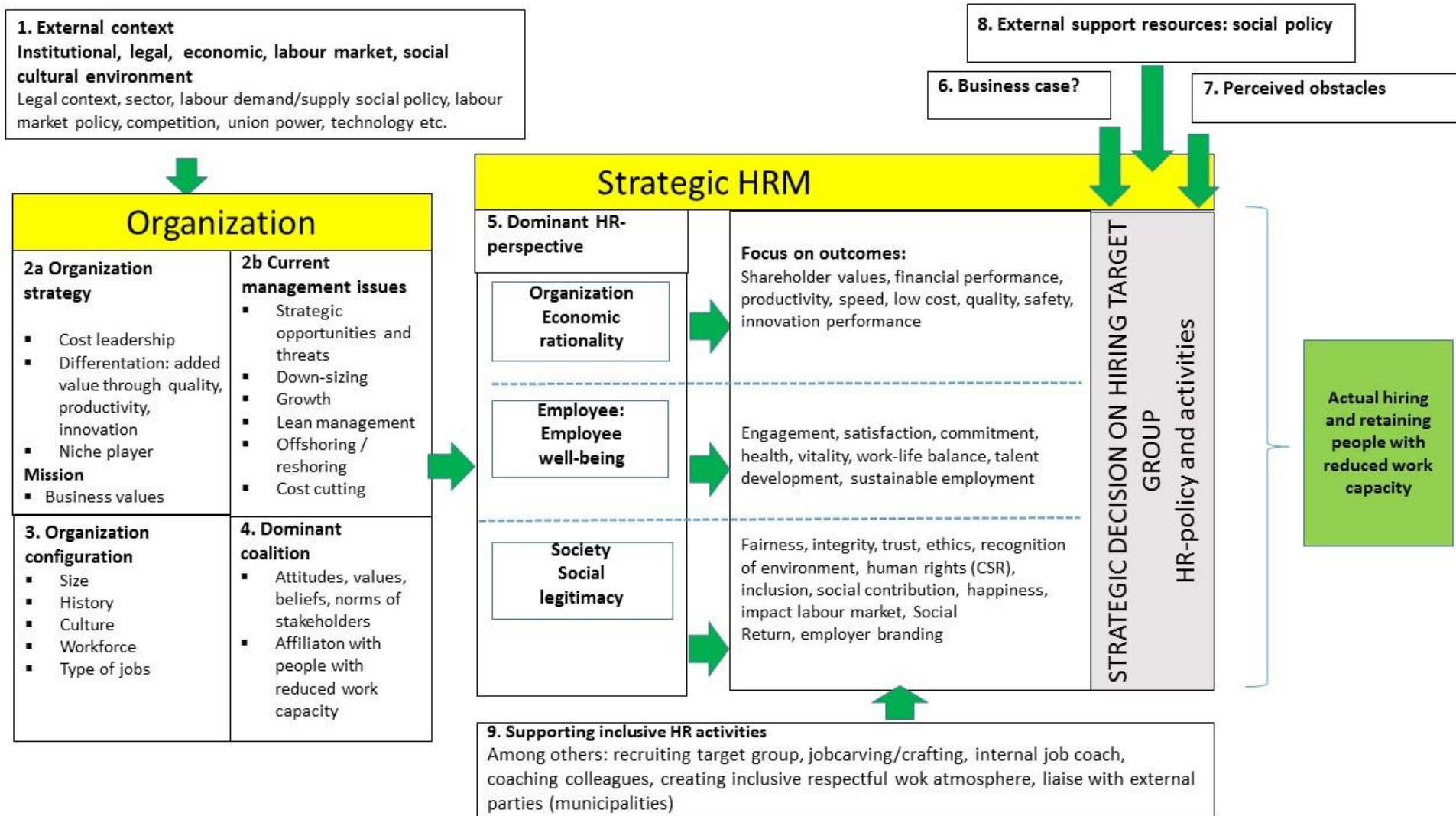
- Missie & Strategie
- Management issues
- Organisatiekenmerken
- HRM perspectief: economische rationaliteit, werknemer welzijn of sociale legitimiteit
- Inclusieve HR activiteiten

3. Opvattingen t.a.v Participatiedoelgroep

- Dominante stakeholders
- Stereotypen
- Risico's
- Eerdere ervaringen

4. Business case

Inclusief Ondernemen model



Verschillende soorten baancreatie (nieuw werk) in Participatiewet

1. Plaatsing van mensen met afstand tot arbeidsmarkt **binnen bestaande arbeidsprocessen**
2. **Insourcing** van arbeid die **geoutsourced** is
3. Ontwikkeling van **new business** (producten/diensten) **binnen bestaande bedrijven**
4. Ontwikkeling van **new business** (producten/diensten), door **samenwerking tussen bestaande bedrijven**
5. **Inkopen** van producten en diensten uitgevoerd door mensen met afstand tot arbeidsmarkt

Strategisch HRM benaderingen m.b.t. mensen met afstand tot arbeidsmarkt

HR acties t.a.v.

Participatie
doelgroep

Fit organisatiestrategie?

HRM perspectief

Organisatie
Performance

SROI
Lage kosten

Strategisch HCM
Loonkostensubsidies
Ketendoorschuiven
Boete betalen

Werknemer welzijn

Affiniteit

Integratie op
werkplek
Job carving
Coaching

Maatschappij:
Sociale legitimiteit

Business model
Waarde gedreven

In dienst nemen
Samenwerken
Insourcing
Ketenverant-
woordelijkheid

Tips voor Inclusief HR-beleid

1. Zoek naar logische verbinding van P-wet met de organisatiestrategie
2. Positioneer belangrijke sleutelfiguren in de organisatie als steun voor P-wet. Commitment van top + ambassadeurs zijn nodig
3. Leg verantwoordelijkheid van P-wet in “de lijn”: SROI en ondersteun lijn bij inclusieve activiteiten
4. Bied ondersteuning op maat: zowel voor persoon met arbeidsbeperking, de manager, als collega's op de werkvloer

Tips voor inclusief HR-beleid

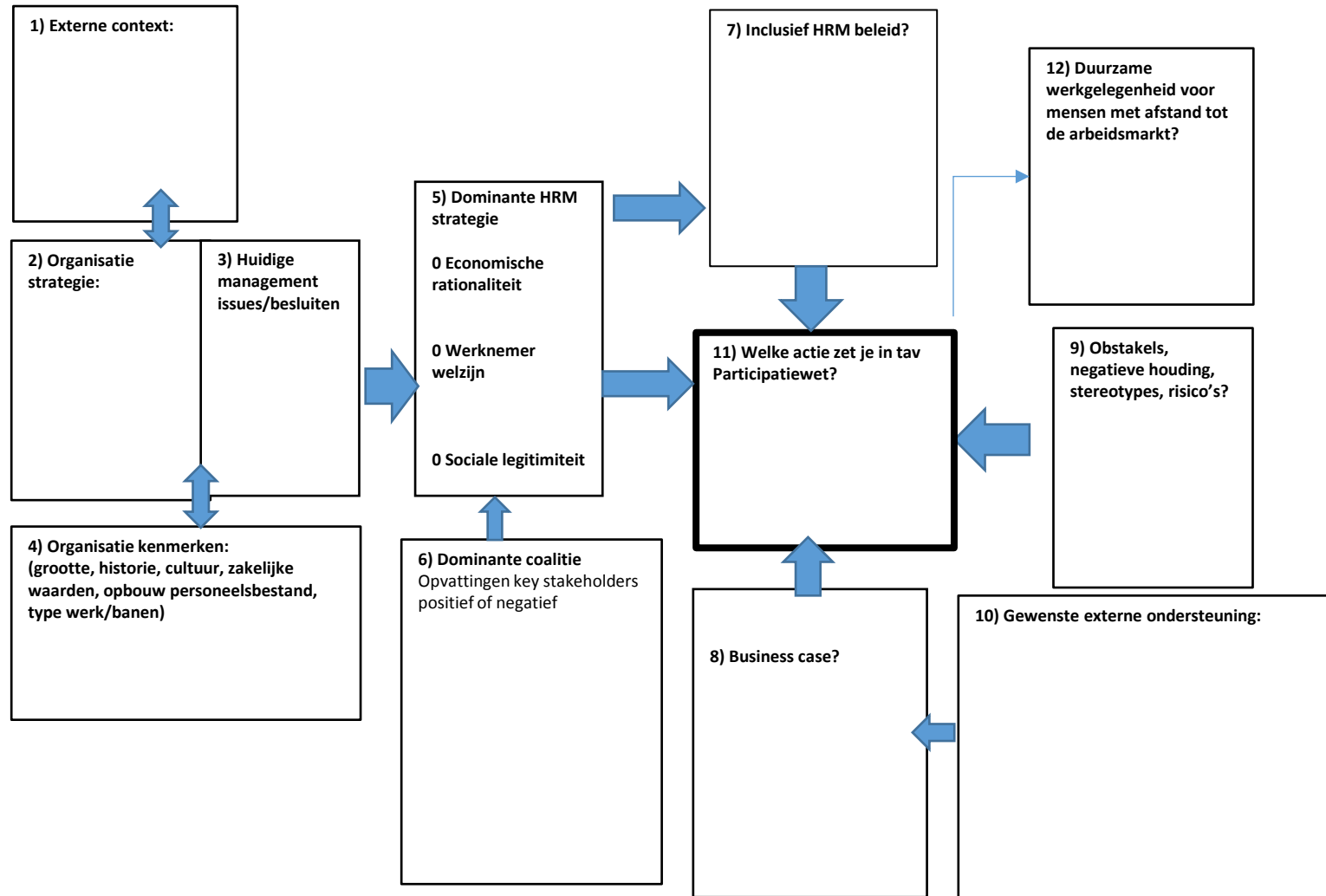
5. Start klein, om zoveel mogelijk kans van slagen te hebben. Start met een enthousiasteling
6. Zoek eerst naar waardevol werk en zoek daar een geschikte persoon bij. Ben dan wel creatief met functie-eisen
7. (Kleine) werkgevers: zoek andere HR-managers/directeuren op t.b.v. uitwisseling kennis en ervaringen en participatie in regionale netwerken van bedrijven en social enterprises
7. Houd niet strak vast aan doelgroepenregister
8. Denk niet dat je er bent met een formeel geformuleerd beleid. Het biedt hooguit houvast.
9. Zorg voor een coördinator

Publicaties

- Borghouts, I., Dekker, R., Freese, C., Oomens, S. & Wilthagen, T. (2015). **Het werkt niet vanzelf. Over loonprikkels als instrumenten in de participatiewet.** Celsus Juridische Uitgeverij. <http://www.instituutgak.nl/wordpress/wp-content/uploads/2015/06/Reflect-Het-werkt-niet-vanzelf-e-book.pdf>
- **Borghouts, I. & Freese, C. (2016)** Inclusief HRM: hoe past de Participatiewet in de organisatie- en HR strategie? **Tijdschrift voor HRM**



Inclusief Ondernemen invulmodel



Naam organisatie:
Aantal werknemers:
Aantal aangenomen
mensen uit de doelgroep: