

Van visie naar vieze handen

De bijdrage van HR aan een inclusieve arbeidsmarkt



Paul van der Aa – lector Inclusieve arbeid - aaphj@hr.nl

Centrale boodschap

Een inclusieve arbeidsmarkt is pure noodzaak

Een inclusieve arbeidsmarkt vraagt actie van HR professionals

Visie



Praktijk

Opbouw

- Wat is een inclusieve arbeidsmarkt?
- Hoe staan we er voor?
- Wat kunnen HR-medewerkers doen?



Een inclusieve arbeidsmarkt als noodzaak

VN duurzame ontwikkelingsdoelen * voorbij een smalle economische blik op de waarde van werk

Gelijke kansen op toegang en behoud van waardevol werk

Maatschappelijke waarde	Waarde voor organisatie	Waarde voor medewerker
Bijdrage aan maatschappelijke doelen beperking publieke uitgaven (gezondheid, welzijn, veiligheid, samenhang, milieu)	Bijdrage aan bedrijfsmissie (productiviteit, diversiteit, innovatie, imago)	Bijdrage aan individuele doelen (bestaanszekerheid, structuur, zingeving, ontwikkeling) sense of belonging

Personeelstekorten

Werkloosheid als risicofactor voor welzijn en gezondheid

Niet al het werk is waardevol

Kansen op waardevol werk zijn niet gelijk verdeeld

Persoonlijke situatie

- Opleiding/schooluitval
- (Mentale) gezondheid
- Chronische arbeidsbeperkingen
- Problemen zoals schulden, huisvesting, verslaving
- Lvb
- Verantwoordelijkheden naast werk
- Ontbreken relevante werkervaring

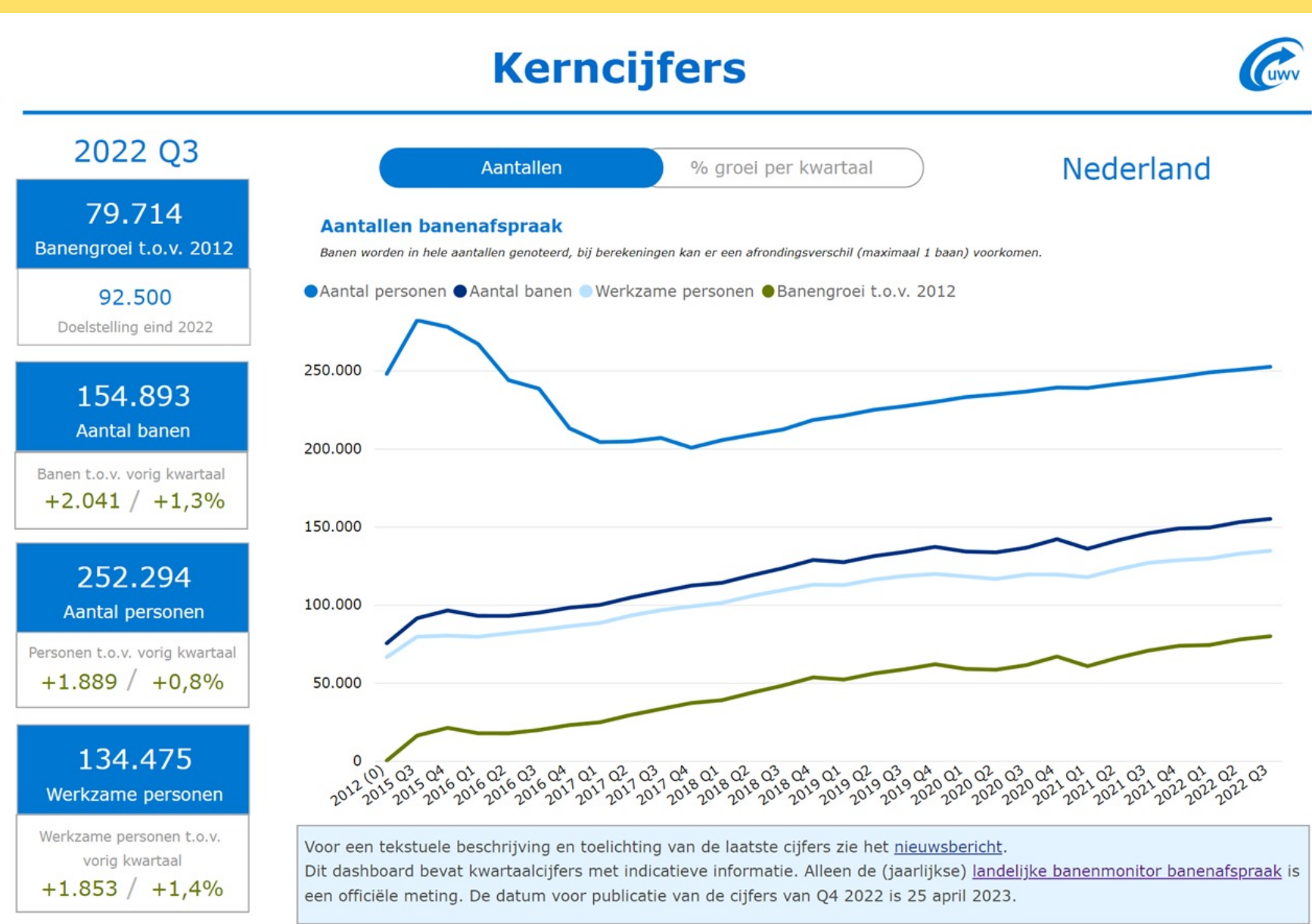
De arbeidsmarkt maakt kwetsbaar!

- Hoge eisen werkgevers
- Discriminatie en vooroordelen
- Traditionele werkculturen
- Onzekere of onveilige arbeidsplekken
- Slechte betaling



Waar staan we met de inclusieve arbeidsmarkt?

Voorbeeld: banenafspraken



- Aantal banen groeit onvoldoende
- Aandeel inclusieve werkgevers stagneert, **ondanks personeelskrapte**
- 1 miljoen mensen buiten de arbeidsmarkt

Dus: werk aan de winkel voor HR, maak je missie waar in de praktijk!

Algemene aandachtspunten voor HR

Hoe realiseer je waardevol werk in een specifieke situatie?

Waarde voor medewerker

- drijfveren en talenten
- sense of belonging
- kleine en grote successen
- inspraak bij vormgeving werk
- ondersteuning
- waardering en beloning
- ontwikkeling

Waarde voor organisatie en maatschappij

- visie op inclusiviteit en meervoudige waarde van werk
- draagvlak van hoog tot laag
- werkzaamheden en werksfeer, niet functies en vacatures
- job carving
- loopbaangericht denken (open hiring!)
- realistisch 'risicomanagement', iedereen heeft beperkingen

Ondersteuningsstructuren voor inclusief HRM

- ✓ voorbeeldig leiderschap
- ✓ inwerkperiodes en stages (Zorghub)
- ✓ begeleiding op werkvloer
- ✓ werkplekondersteuning
- ✓ training en bewustwording
- ✓ Kennisontsluiting, regelgeving & subsidies
- ✓ interne en externe samenwerking

Heilige Boontjes: een mooi praktijkvoorbeeld uit Rotterdam



Werkervaring, begeleiding, sociale integratie, ontwikkeling, waardering...

Hartelijk dank voor uw aandacht

D

E

Kenniscentrum
Talentontwikkeling



praktijkgericht **onderzoek**