



Inclusieve organisaties

Arbeidsmarktcongres, 7 februari 2013

Peter Brouwer (TNO)





Deze presentatie

1. Wat zijn inclusieve organisaties?
2. Onderzoeksvragen
3. Opzet onderzoek
4. Belangrijkste resultaten
5. Conclusies
6. Verder onderzoek



Inclusieve organisaties

- › Mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt: vooral mensen met een gezondheidsbeperking en langdurig werklozen.
- › Werkgevers nodig die hen willen en kunnen opnemen.
- › ‘Inclusieve arbeidsorganisaties’: organisaties die bewust mensen uit deze groepen in dienst nemen.



Inclusieve organisaties

- › In de periode 2008 tot 2010 nam 16% van de Nederlandse bedrijven bewust mensen uit kwetsbare groepen in dienst (bron: WEA 2010).
- › Dit percentage nam in die periode wel af, waarschijnlijk door de verslechterde economische situatie.
- › Hoe kunnen we stimuleren dat er meer inclusieve organisaties komen?



Onderzoeksvragen

- 1. Waarin verschillen inclusieve organisaties van organisaties die geen mensen uit kwetsbare groepen in dienst hebben?*
- 2. Wat doen inclusieve organisaties om de inzet van mensen uit kwetsbare groepen in hun organisatie mogelijk te maken?*



Opzet onderzoek

- › Literatuurstudie: kenmerken van inclusieve organisaties

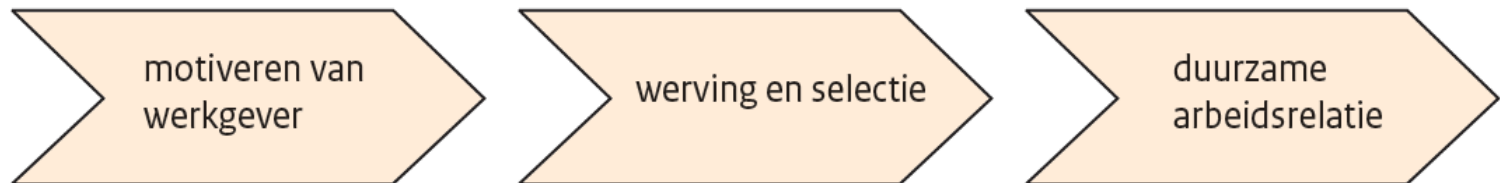
- › Enquête onder bedrijven in Noord-Brabant (netto-respons: 228).
 - › Brede definitie inclusieve organisatie: nu of in het verleden ervaring met inzet kwetsbare groepen.

- › Analyses: gegevens enquête en Werkgevers Enquête Arbeid (WEA).



Inzetten van kwetsbare groepen

Drie fasen in het proces van het inzetten van kwetsbare groepen, 2012



Bron: TNO



Onderscheidende kenmerken van inclusieve organisaties (1)

factor	fase 1	fase 2	fase 3
Organisatiecultuur			
mensgerichte cultuur	+		
diversiteitsbeleid (openlijk spreken over verschillen)	0		
stijl van leidinggeven			0
attitude (medewerkers hebben moeite met kwetsbare groepen)			-



Onderscheidende kenmerken van inclusieve organisaties (2)

factor	fase 1	fase 2	fase 3
HR-beleid			
werving en selectie expliciet gericht op kwetsbare groepen		+	
begeleiding bij verzuim en re-integratie			+
leeftijdsbewust personeelsbeleid			0
ontwikkeling medewerkers			-
deelname medewerkers aan periodiek overleg			0



Onderscheidende kenmerken van inclusieve organisaties (3)

factor	fase 1	fase 2	fase 3
Kennis van beperkingen en regelingen kwetsbare groepen			
omgaan met beperkingen		+	
vinden informatie over regelingen	0		
kennis financiële regelingen	0		
gebruik financiële regelingen			+



Onderscheidende kenmerken van inclusieve organisaties (4)

factor	fase 1	fase 2	fase 3
Organisatiekenmerken			
eenvoudige, afwisselende werkzaamheden	+		
hoog percentage laaggeschoolden (maximaal lbo/mavo/vmbo)	0		
non-profit	+		
organisatiestructuur			0
financieel-economische positie	0		



Onderscheidende kenmerken van inclusieve organisaties (5)

factor	fase 1	fase 2	fase 3
context			
moeite met invullen vacatures voor eenvoudige werkzaamheden	0		



Wat doen inclusieve organisaties om duurzame inzet van kwetsbare groepen mogelijk te maken?

- › Werkaanpassingen: begeleiding/ondersteuning, aanpassing werktempo/productie-eisen.
- › Arbeidsrelatie: meerderheid biedt reguliere contracten (vast of tijdelijk)
- › Financiële voorzieningen: meer dan de helft gebruikt loonkostensubsidie.
- › 29% heeft structurele samenwerkingsafspraken met derden over het plaatsen van kwetsbare groepen.



Conclusies (1)

- › Attitude: positief beeld van doelgroep en hun mogelijkheden en beperkingen.
- › Mensgerichte cultuur.
- › Geschikt werk kunnen bieden.
- › Begeleiding bij verzuim en re-integratie.
- › Gebruik van financiële regelingen (m.n. loonkostensubsidies).



Conclusies (2)

- › Ook veel bedrijven zonder ervaring met kwetsbare groepen hebben kenmerken van inclusieve organisatie:
 - › Organisatiecultuur waar ruimte is voor verschillen
 - › Coachende stijl van leidinggeven
 - › Aandacht voor ontwikkeling van medewerkers.

- › Aandacht voor motiveren van werkgevers.

- › Financiële compensatieregelingen.

- › Aandacht voor blijvende ontwikkeling.



Verder onderzoek

- › Onderzoek onder grotere steekproef bedrijven.
- › Longitudinaal onderzoek: uitspraken over causaliteit.
- › Onderzoek naar kenmerken van individuele medewerkers op verschillende niveaus binnen organisaties.



Vragen / discussie