



Werk maken van de banenafpraak

Ervaringen van organisaties

Rik van Berkel



Universiteit Utrecht

Het onderzoek

- Onderzoek onder organisaties aangesloten bij werkgeversnetwerken (m.n. De Normaalste Zaak) naar ervaringen met Banenafsprak
- Vragen: 1) HRM-/personeelsvraagstukken; 2) verwachtingen/ervaringen publieke uitvoerders; 3) verwachtingen/ervaringen werkgeversnetwerken
- Onderzoeksmethoden: 1) interviews met 32 organisaties (21 dNZ); 2) enquête onder organisaties (respons dNZ: 16%)
- Vrijwel alle organisaties in onderzoek hebben mensen uit Banenafsprak in dienst



HRM-/personeelsvraagstukken

| Groepen vraagstukken | Voorbeelden uit 'top 10' meest urgente vraagstukken (25) |
|---|---|
| Rond regelgeving/uitvoering Banenafspraken | Verschillen tussen uitvoerders/gemeenten, administratieve werkzaamheden |
| Rond werving/selectie en functiecreatie | Werven/selecteren geschikte medewerkers; vinden/creëren functies of taken |
| Rond duurzaamheid plaatsing | Begeleiding, doorgroeimogelijkheden, persoonlijke/privé problemen |



Framing inclusief ondernemen

- In onderzoek niet goed kunnen onderzoeken, maar wel aanwijzingen: organisaties doen dat verschillend
- Zwart/wit: organisaties die redeneren vanuit staand HRM-beleid en bestaande vacatures; organisaties die starten bij kandidaat en HRM-beleid meer 'veranderbaar' zien
- Dus: *welke* vraagstukken men ervaart en *hoe* men die ervaart niet alleen afhankelijk van kenmerken arbeidsbeperkten, ook van framing inclusief ondernemen
- Dan: afhankelijk van framing: 1) kijken organisaties anders naar HRM-vraagstukken; 2) zullen organisaties mogelijk andere ondersteuning verwachten



Ondersteuning publieke uitvoerders

- Voor veel organisaties een hoofdpijndossier
- Vaak geen 1-op-1 relatie tussen vraagstukken die men ervaart, en ondersteuning die men verwacht
- Heeft waarschijnlijk te maken met: 1) waar organisaties denken dat uitvoerders een verschil kunnen maken (bijv. verschillen tussen uitvoerders, aanleveren kandidaten, kennis over kandidaten); 2) waar organisaties externe ondersteuning wenselijk vinden
- Algemeen beeld: oordeel ondersteuning bij HRM-vraagstukken i.h.a. licht negatief (leidt soms tot private oplossingen); wel verschillen per vraagstuk



Ondersteuning door werkgeversnetwerken

- Algemeen: verwachtingen van uitvoerders groter dan van werkgeversnetwerken
- Organisaties verwachten dat netwerken drie functies vervullen: kennis/ervaringen delen; informatie verschaffen; lobbyen richting uitvoerders/politiek. Oordeel positief
- Verwachte ondersteuning bij HRM-vraagstukken: vooral bij zaken die met wet- en regelgeving, en met publieke uitvoering te maken hebben. Op dat punt oordeel ervaren ondersteuning positief
- Kritischer over ondersteuning bij andere HRM-vraagstukken (werving/functiecreatie; duurzaamheid plaatsing)



Grote organisaties en MKB

- Grote organisaties ervaren een aantal HRM-vraagstukken sterker dan MKB-organisaties: werving/selectie, functies/taken vinden/creëren, draagvlak intern creëren
- Over het geheel genomen weinig verschillen in verwachtingen van, en ervaringen met, publieke uitvoerders
- Ligt anders bij werkgeversnetwerken: verwachtingen verschillen niet maar ervaringen wel. Op behoorlijk aantal punten zijn grote organisaties positiever over ervaren ondersteuning dan MKB



Samenvattend

- Werk maken van Banenafspraken vraagt behoorlijk wat van organisaties. De 'framing' van inclusief ondernemen heeft gevolgen voor de uitdagingen waar het organisaties voor stelt
- Het vraagt ook wat van ondersteuning door publieke uitvoerders: is ook voor hen nieuwe uitdaging en daar valt nog veel winst te behalen
- En het vraagt wat van werkgeversnetwerken. Drie kernfuncties worden positief gewaardeerd en geëvalueerd. Aandachtspunt is ondersteuning aan MKB-organisaties
- Uw ervaringen als voorlopers leveren belangrijke lessen op: voor uw collega's en netwerken, en voor beleidsmakers en -uitvoerders,



Dank u voor uw aandacht!

PS: rapport verkrijgbaar via mij (r.vanberkel@uu.nl) en via de
Normaalste Zaak

