

Eerlijke verhalen van voorbeeldwerkgevers

Werkgeversprijs als arbeidsmarkt-instrument

Het begon zes jaar geleden kleinschalig: de jury maakte de winnaar bekend, waarna felicitaties en de bekende borrel volgden. Inmiddels is de Participatieprijs werkgevers in regio Zuid-Kennemerland een belangrijk onderdeel van de werkgeversbenadering. Een belangrijk criterium is: veel affiniteit met arbeidsmarkt en werkgeversnetwerk.

D

De regionale werkgeversprijs is bedoeld om meer werkgevers te stimuleren tot inclusief werkgeven. In het bijzonder om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan betaald werk te helpen en te houden. Het mes snijdt aan twee kanten. Het is een maatschappelijke opdracht om iedereen die kan en wil werken een passende job te bieden. De voordelen van werken zijn in tal van onderzoeken helder in beeld gebracht. Mensen die (ook) met werken meedoen op de arbeidsmarkt doen ook beter mee in de samenleving. Ze zijn gemiddeld genomen gezonder, zelfstandiger en gelukkiger.

Betere positie op de arbeidsmarkt

Maar ook in economisch opzicht werkt inclusief werkgeven. In veel sectoren en voor veel functies zijn er personeelstekorten. Het 'laaghangende fruit' is snel weg. Veel werkzoekenden vinden gemakkelijk een nieuwe job bij een andere werkgever. Maar niet iedere werkzoekende past één

op één op een vacature en sommige werkgevers hebben te maken met moeilijk vervulbare vacatures. Werkgevers moeten serieus verder kijken op de arbeidsmarkt. En dan is 'het onbenutte arbeidspotentieel' ineens en steeds meer de moeite waard.

Alle arbeidsmarktregio's streven naar een doeltreffende werkgeversbenadering. Hoe kunnen wij hen goed bereiken en van dienst zijn? Er wordt een breed pakket ingezet: informeren, activeren, jobcoaching, arbeidscoaching, financiële ondersteuning en creatieve matchingskanalen; bijna alles is mogelijk. In de Haarlemse regio ontstond in 2018 het idee voor een werkgeversprijs 'met impact'.

Eerlijke verhalen

Het basisidee is dat werkgevers met inclusief werkgeven in alle opzichten waardevol bezig zijn. Om meer werkgevers op dit gebied in actie te krijgen, zijn voorbeeldwerkgevers het allerbeste. Want wie kan beter aan andere werkgevers een eerlijk

beeld geven van de vernieuwing van hun hrm-beleid dan werkgevers zelf? Eerlijke verhalen van werkgevers die hun ervaringen willen delen zijn ontzettend belangrijk. Geen platte zelfpromotie, dus zeker niet alleen maar succesverhalen. Inclusief werkgeven gaat eigenlijk nergens vanzelf en bijna nooit in één keer goed. Het is vallen en opstaan.

////////////////////////////////////

TERUGBLIK EN CONTACT

Op de website www.participatieprijswerkgevers.nl is alle informatie over de vijf edities tot nu toe te vinden. Onder meer: wedstrijdproces, interviewfilms van vijftien finalisten, interviews, juryrapporten, fotoseries en filmimpressies van het evenement. Contact: 06 46 19 58 28 en info@participatieprijswerkgevers.nl.



/ De finale van de werkgeversprijs is inmiddels hét jaarlijkse netwerkevenement voor de arbeidsmarktregio. /

// Inclusief werkgeven gaat nergens vanzelf. Het is vallen en opstaan //

Vakjuryprijs

In de conceptfase van de Participatieprijs voor werkgevers is heel bewust gekozen voor een vakjuryprijs, geen publieks- of populariteitsprijs. De vijfköppige vakjury neemt alle selectiebeslissingen in de wedstrijd tot en met de definitieve keuze van de winnaar. Deze jury wordt gevormd door deskundigen op het gebied van arbeidsparticipatie, hrm, re-integratie en 'impact-ondernemen'. Namens de georganiseerde arbeidsmarkt zijn participatiebedrijf Spaarne Werkt en het WSP slechts vertegenwoordigd met één jurylid: directeur Jeroen Coops van Spaarne Werkt. Na vijf edities kan worden geconcludeerd dat de keuze voor een vakjuryprijs met deze onderbouwing en samenstelling helpt bij het ontwikkelen van een gezaghebbende prijs. Elk jaar ervaren de drie finalisten en de winnaar dat het 'in de finale staan' of zelfs de jaarprijs winnen als spannend, eervol en waardevol wordt beschouwd, zowel binnen hun eigen organisaties als in hun relatiernetwerken.

Transparantie

De keuze voor een wedstrijd vraagt ook om helderheid over het wedstrijdproces, over de deelnamecriteria (wie mag er mee doen?) en over de selectiecriteria (waar worden de deelnemende werkgevers op getoetst?) Al deze informatie is openbaar en staat op de website. De werkgeversprijs is niet in beton gegoten. Op enkele punten zijn aanpassingen gepleegd, zoals dit jaar in de werkgeversdoelgroepen. Aanvankelijk mochten alleen werkgevers uit bedrijfsleven en non-profit deelnemen. Werkgevers uit overheid en direct aanpalend waren uitgesloten om (alleen al de schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen. Initiatiefnemers Spaarne Werkt (eigendom van vier gemeenten) en het WSP (nauw samenwerkend met de gemeenten) mochten niet verbonden kunnen worden aan kandidaten uit de overheidsfeer. Deze uitsluiting is vanaf de vijfde editie beperkt tot de gemeenten zelf.





/ De jury spreekt de drie finalisten op hun eigen bedrijfslocaties. Hier finalist 2023 TommyTomato in Haarlem. /

//
 Spannend,
 eervol en
 waardevol om
 finalist te zijn
 of zelfs te
 winnen
 //

Wanneer is beleid beleid?

Voor de werkgeversprijs komen werkgevers in alle schaalgrootten in aanmerking. Ook een kleine werkgever kan op het gebied van inclusief werkgeven heel goed presteren, zo is de algemene opvatting. Maar hoe toetst de jury bij kleinere werkgevers of er sprake is van 'een modern en transparant hrm-beleid, waarin inclusief werkgeven structureel is opgenomen'? Bij een middelgrote en grotere werkgever is beleid vaak vastgelegd in documenten. Bij zo'n werkgever toetst de jury of dit formele beleid ook duurzaam gedragen en goed toegepast wordt binnen de organisatie. Bij een kleinere werkgever zal (vanwege minder of geen op papier staand beleid) vooral gekeken worden of 'hoofd en hart' voor inclusief werkgeven en voor de doelgroepen een duurzaam karakter hebben en mee kunnen groeien met de ontwikkeling

van de organisatie. Zo kunnen ook kleinere werkgevers mee doen, in de finale komen en zelfs winnen.

Serius projectmanagement

De historische voorganger van deze werkgeversprijs kwam voort uit en werd georganiseerd door SW-bedrijf Paswerk (voorganger van Spaarne Werkt) in eigen huis. Bij de nieuwe werkgeversprijs is bewust gekozen voor serius projectmanagement door een externe, ervaren projectmanager. Een belangrijk criterium is: veel affiniteit met arbeidsmarkt en werkgeversnetwerk. Het is de kunst om vanuit het projectmanagement loyaal en coöperatief samen te werken met het participatiebedrijf en het WSP en tegelijkertijd voldoende onafhankelijk en standvastig te zijn. Richting kandidaten, finalisten en winnaar moet te allen tijde betrouwbare informatie, gelijkwaardige behandeling en goede begeleiding centraal staan.

Wedstrijdverloop

Vanaf de start met bekendmaking en aanmelden van kandidaten heeft de wedstrijd een doorlooptijd van zo'n vier maanden. Het wedstrijdproces is transparant. In de wedstrijd gelden enkele duidelijke deadlines. Dit geldt voor tips over werkgevers, het jezelf aanmelden als werkgever, het indienen van alle informatie en verder voor praktische zaken in planning en organisatie. Het geheel vergt behoorlijke planningsvaardigheden van de wedstrijdorganisatie. Tijdens de wedstrijd zijn vele tientallen personen uit allerlei organisa-

VIJF WINNAARS OP EEN RIJ

De werkgeversprijs in de regio Zuid-Kennemerland is nu vijf keer uitgereikt.

- 2018 Vos Supermarkten (food-retail)
- 2019 MEO Haarlem (media- en facilitaire diensten)
- 2020 geen editie vanwege corona
- 2021 Secrid (fabrikant van pasjes-portemonnees)

- 2022 Fenicks (dienstverlener data erfgoedlocaties)
- 2023 Inholland Haarlem (hbo-onderwijs)

Deze regio bestaat uit de gemeenten Haarlem, Heemstede, Bloemendaal en Zandvoort. Ze vormt met de drie gemeenten in de IJmond één arbeidsmarktregio. Van de vijf edities is een fotobundel samengesteld (kosteloos te bestellen via info@participatieprijswerkgevers.nl).

ties betrokken. Bij de jurygesprekken tijdens bezoeken aan de drie finalisten zijn al gauw twintig agenda's betrokken. En wat te denken van het maken van de interviewfilms bij de finalisten? Planning, creatief proces, afstemming en privacy; er komt veel bij kijken.

Wetten, regels, loketten en pegels

Veel werkgevers die mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt werk bieden, moeten al doende en werkende leren hoe dat het beste kan en hoe dit voor iedereen duurzaam positief kan uitpakken. Voor werkgevers is het sociaal domein met haar specifieke wetten, regels en loketten moeilijk te doorgronden. Er komt voor een werkgever veel bij kijken. Daarnaast is het kansrijk voor werkgevers om te onderzoeken of voor een beschikbare kandidaat uit een andere doelgroep bijvoorbeeld door jobcarving een passen-

de functie gecreëerd kan worden. Werk aan de winkel voor de dienstverleners in dit segment van de arbeidsmarkt, zoals het WSP.

Communicatie

Het uitgangspunt dat werkgevers elkaar het beste kunnen stimuleren tot (meer) inclusief werkgeven, vraagt om veel, maar vooral aansprekende communicatie over en van die werkgevers die mooie voorbeelden zijn. Daarom wordt tijdens de wedstrijd en de finalebijeenkomst veel geïnvesteerd in communicatie. Voor het hele mediapakket (sociale media, websites, pers, zakenmagazine, etcetera) worden vele verschillende communicatiemiddelen geproduceerd. De drie finalisten krijgen in de zes weken voor de finalebijeenkomst interviews voor media, interviewfilms, mediateksten en hulp bij hun eigen marketingcommunicatie als voorbeeldwerkgever.

And the winner is...

De wedstrijd om de Participatieprijs werkgevers eindigt in de grote finalebijeenkomst. Hier worden de drie finalisten gepresenteerd en maakt de vakjury de winnaar bekend. Deze aanvankelijk kleinschalige bijeenkomst is uitgegroeid tot het jaarlijkse netwerkevenement voor de regionale arbeidsmarkt. Hoewel het niet gemakkelijk is om directies en hrm-professionals van werkgevers in groten getale te verleiden om erbij te zijn, groeit hun aantal en hun aandeel binnen de in totaal 150 gasten. Wie op enigerlei wijze professioneel werkt voor en met de regionale arbeidsmarkt, is er wel bij. De prijs is en blijft een trekker, maar het zijn vooral vele ontmoetingen en het inspireren van werkgevers tot (meer) inclusief werkgeven in een heel gemoedelijke sfeer die de uitreiking van de prijs tot een heel interessant arbeidsmarktinstrument maken. //



/ De delegatie van de winnaar van de werkgeversprijs in 2023: Hogeschool Inholland Haarlem. /