

HR IN SOCIALE-ECONOMIEONDERNEMINGEN & UITDAGINGEN

INTRODUCTIE

De **sociale economie** is een **belangrijke schakel** binnen onze samenleving. Het hoofddoel is om aan de **sociale noden** van de maatschappij, gezinnen en individuen te **voldoen** in plaats van winsten te genereren voor kapitalistische investeerders. De voorbije jaren worden sociale-economieondernemingen **onderworpen aan verschillende uitdagingen**, zoals uitdagingen op financieel vlak, mission drift, uitdagingen met betrekking tot het personeel... Deze uitdagingen zorgen ervoor dat **HR-praktijken** binnen de sociale onderneming **complex worden**.

DOEL & ONDERZOEKSVRAGEN

Doel: beter **inzicht** in **HR-beleid** sociale onderneming + **uitdagingen** die hiermee gepaard gaan

1 centrale onderzoeksvraag: Welk HR-beleid gebruiken sociale-economieondernemingen om doelgroepwerknemers te managen en welke uitdagingen gaan hiermee gepaard?

4 deelvragen

RESULTATEN

Wervings- en selecteringsproces

- **Gestructureerd proces** bestaande uit 5 stappen
- ✗ **Veranderend profiel** instromers
- ✗ **Veranderde en strengere voorwaarden**
- ✗ **Minder instroom**

Organisatie werkzaamheden

- **Verskillende taken** die **verschillende competenties** vereisen
- **Werkbegeleider**
 - ↳ Organisatie v/d werkzaamheden (zelfsturende teams)
- **Trajectbegeleider**
 - ↳ **Ontwikkeling doelgroepwerknemer**
 - Opleidingen
 - Stapsgewijs ontwikkelen
 - ↳ **Ontwikkelingsinstrumenten**
 - Competentiematrix
 - POP-gesprek

- ✗ **Absenteïsme**
- ✗ **Belemmeringen** van de **overheid**
 - Minder subsidies
 - 65%-regel
 - Doorstroom
- ✗ **Druk op ondersteunende wn**

BEPERKINGEN & AANBEVELINGEN

- **1** casestudie in **1** sociale onderneming
 - ↳ Meerdere sociale ondernemingen onderzoeken + LDE
- **Geen onderzoek** naar mogelijke **oplossingen** voor uitdagingen
 - ↳ Onderzoek verrichten naar oplossingen voor de problematieken

CONCLUSIE

- **Verskillende HR-activiteiten** bij werven, selecteren en managen van de doelgroepwerknemers
- **Focus op uitvoeren** v/d **werkzaamheden** en de **ontwikkeling** v/d doelgroepwerknemer
- **HR-beleid** gebeurt in een **kader** dat de **overheid creëert** → uitdagingen en druk

METHODOLOGIE

DATA-VERZAMELING



Casestudie



10 diepte interviews



4 interview leidraden

DATA-ANALYSE

Open coderen

Axiaal coderen

2 codes

HR IN SOCIALE-ECONOMIEONDERNEMINGEN & UITDAGINGEN

INTRODUCTIE

De **sociale economie** is een **belangrijke schakel** binnen onze samenleving. Het hoofddoel is om aan de **sociale noden** van de maatschappij, gezinnen en individuen te **voldoen** in plaats van winsten te genereren voor kapitalistische investeerders. De voorbije jaren worden sociale-economieondernemingen **onderworpen aan verschillende uitdagingen**, zoals uitdagingen op financieel vlak, mission drift, uitdagingen met betrekking tot het personeel. Deze uitdagingen zorgen ervoor dat **HR-praktijken** binnen de sociale onderneming **complex worden**.



DOEL & ONDERZOEKSVRAGEN

Doel: beter **inzicht** in **HR-beleid** sociale onderneming + **uitdagingen** die hiermee gepaard gaan

1 centrale onderzoeksvraag: Welk HR-beleid gebruiken sociale-economieondernemingen om doelgroepwerknemers te managen en welke uitdagingen gaan hiermee gepaard?

4 deelvragen

HR IN SOCIALE-ECONOMIEONDERNEMINGEN & UITDAGINGEN

INTRODUCTIE

De **sociale economie** is een **belangrijke schakel** binnen onze samenleving. Het hoofddoel is om aan de **sociale noden** van de maatschappij, gezinnen en individuen te **voldoen** in plaats van winsten te genereren voor kapitalistische investeerders. De voorbije jaren worden sociale-economieondernemingen **onderworpen aan verschillende uitdagingen**, zoals uitdagingen op financieel vlak, mission drift, uitdagingen met betrekking tot het personeel... Deze uitdagingen zorgen ervoor dat **HR-praktijken** binnen de sociale onderneming **complex worden**.

DOEL & ONDERZOEKSVRAGEN

Doel: beter **inzicht** in **HR-beleid** sociale onderneming + **uitdagingen** die hiermee gepaard gaan

1 centrale onderzoeksvraag: Welk HR-beleid gebruiken sociale-economieondernemingen om doelgroepwerknemers te managen en welke uitdagingen gaan hiermee gepaard?

4 deelvragen

RESULTATEN

Wervings- en selecteringsproces

- **Gestructureerd proces** bestaande uit 5 stappen
- ✗ **Veranderend profiel** instromers
- ✗ **Veranderde en strengere voorwaarden**
- ✗ **Minder instroom**

Organisatie werkzaamheden

- **Verskillende taken** die **verschillende competenties** vereisen
- **Werkbegeleider**
 - ↳ Organisatie v/d werkzaamheden (zelfsturende teams)
- **Trajectbegeleider**
 - ↳ **Ontwikkeling doelgroepwerknemer**
 - Opleidingen
 - Stapsgewijs ontwikkelen
 - ↳ **Ontwikkelingsinstrumenten**
 - Competentiematrix
 - POP-gesprek

- ✗ **Absenteïsme**
- ✗ **Belemmeringen** van de **overheid**
 - Minder subsidies
 - 65%-regel
 - Doorstroom
- ✗ **Druk op ondersteunende wn**

BEPERKINGEN & AANBEVELINGEN

- **1** casestudie in **1** sociale onderneming
 - ↳ Meerdere sociale ondernemingen onderzoeken + LDE
- **Geen onderzoek** naar mogelijke **oplossingen** voor uitdagingen
 - ↳ Onderzoek verrichten naar oplossingen voor de problematieken

CONCLUSIE

- **Verskillende HR-activiteiten** bij werven, selecteren en managen van de doelgroepwerknemers
- **Focus op uitvoeren** v/d **werkzaamheden** en de **ontwikkeling** v/d doelgroepwerknemer
- **HR-beleid** gebeurt in een **kader** dat de **overheid creëert** → uitdagingen en druk

METHODOLOGIE

DATA-VERZAMELING



Casestudie



10 diepte interviews



4 interview leidraden

DATA-ANALYSE

Open coderen

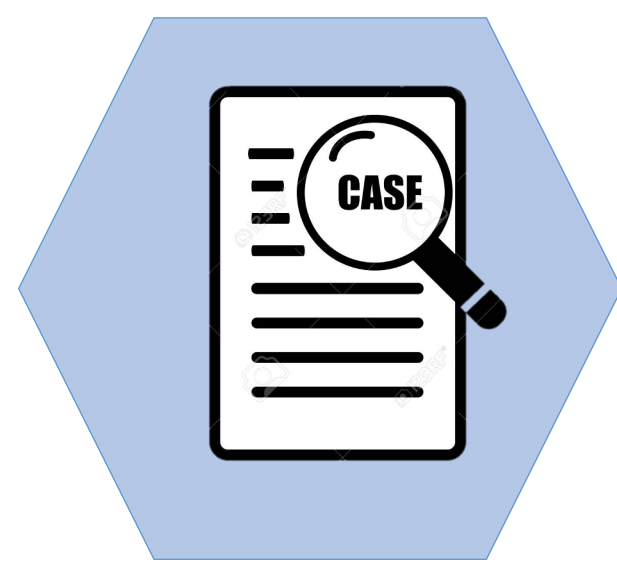
Axiaal coderen

2 codes

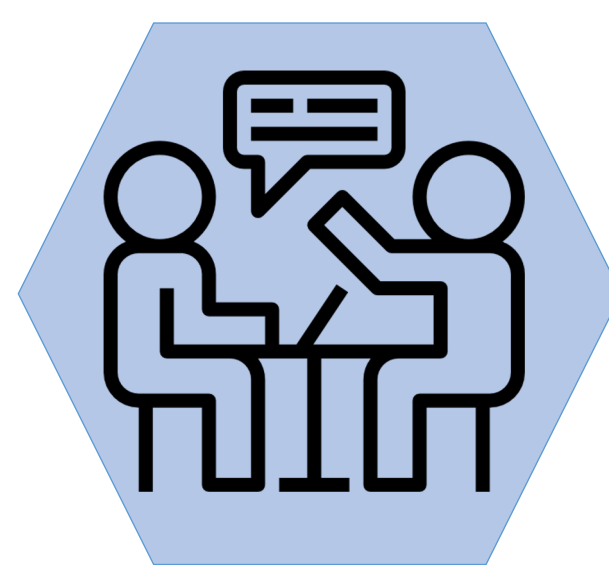
HR IN SOCIALE-ECONOMIEONDERNEMINGEN & UITDAGINGEN

METHODOLOGIE

DATA-VERZAMELING



Casestudie



10 diepte interviews



4 interview leidraden

DATA-ANALYSE

Open coderen

Axiaal coderen

2 codes

HR IN SOCIALE-ECONOMIEONDERNEMINGEN & UITDAGINGEN

INTRODUCTIE

De **sociale economie** is een **belangrijke schakel** binnen onze samenleving. Het hoofddoel is om aan de **sociale noden** van de maatschappij, gezinnen en individuen te **voldoen** in plaats van winsten te genereren voor kapitalistische investeerders. De voorbije jaren worden sociale-economieondernemingen **onderworpen aan verschillende uitdagingen**, zoals uitdagingen op financieel vlak, mission drift, uitdagingen met betrekking tot het personeel... Deze uitdagingen zorgen ervoor dat **HR-praktijken** binnen de sociale onderneming **complex worden**.

DOEL & ONDERZOEKSVRAGEN

Doel: beter **inzicht** in **HR-beleid** sociale onderneming + **uitdagingen** die hiermee gepaard gaan

1 centrale onderzoeksvraag: Welk HR-beleid gebruiken sociale-economieondernemingen om doelgroepwerknemers te managen en welke uitdagingen gaan hiermee gepaard?

4 deelvragen

RESULTATEN

Wervings- en selecteringsproces

- **Gestructureerd proces** bestaande uit 5 stappen
- ✗ **Veranderend profiel** instromers
- ✗ **Veranderde en strengere voorwaarden**
- ✗ **Minder instroom**

Organisatie werkzaamheden

- **Verskillende taken** die **verschillende competenties** vereisen
- **Werkbegeleider**
 - ↳ Organisatie v/d werkzaamheden (zelfsturende teams)
- **Trajectbegeleider**
 - ↳ **Ontwikkeling doelgroepwerknemer**
 - Opleidingen
 - Stapsgewijs ontwikkelen
 - ↳ **Ontwikkelingsinstrumenten**
 - Competentiematrix
 - POP-gesprek

✗ **Absenteïsme**

✗ **Belemmeringen** van de **overheid**

- Minder subsidies
- 65%-regel
- Doorstroom

✗ **Druk op ondersteunende wn**

BEPERKINGEN & AANBEVELINGEN

- **1** casestudie in **1** sociale onderneming
 - ↳ Meerdere sociale ondernemingen onderzoeken + LDE
- **Geen onderzoek** naar mogelijke **oplossingen** voor uitdagingen
 - ↳ Onderzoek verrichten naar oplossingen voor de problematieken

CONCLUSIE

- **Verskillende HR-activiteiten** bij werven, selecteren en managen van de doelgroepwerknemers
- **Focus op uitvoeren** v/d **werkzaamheden** en de **ontwikkeling** v/d doelgroepwerknemer
- **HR-beleid** gebeurt in een **kader** dat de **overheid creëert** → uitdagingen en druk

METHODOLOGIE

DATA-VERZAMELING



Casestudie



10 diepte interviews



4 interview leidraden

DATA-ANALYSE

Open coderen

Axiaal coderen

2 codes

HR IN SOCIALE-ECONOMIEONDERNEMINGEN & UITDAGINGEN

RESULTATEN

Wervings- en selecteringsproces

- **Gestructureerd proces** bestaande uit 5 stappen
- ✗ **Veranderend profiel** instromers
- ✗ **Veranderde en strengere voorwaarden**
- ✗ **Minder instroom**

Organisatie werkzaamheden

- **Verschillende taken** die **verschillende competenties** vereisen
- **Werkbegeleider**
 - ↘ Organisatie v/d werkzaamheden (zelfsturende teams)

- **Trajectbegeleider**

- ↘ **Ontwikkeling doelgroepwerknemer**
 - Opleidingen
 - Stapsgewijs ontwikkelen

- ↘ **Ontwikkelingsinstrumenten**
 - Competentiematrix
 - POP-gesprek

- ✗ **Absenteïsme**

- ✗ **Belemmeringen** van de **overheid**

- Minder subsidies
- 65%-regel
- Doorstroom

- ✗ **Druk op ondersteunende wn**

HR IN SOCIALE-ECONOMIEONDERNEMINGEN & UITDAGINGEN

INTRODUCTIE

De **sociale economie** is een **belangrijke schakel** binnen onze samenleving. Het hoofddoel is om aan de **sociale noden** van de maatschappij, gezinnen en individuen te **voldoen** in plaats van winsten te genereren voor kapitalistische investeerders. De voorbije jaren worden sociale-economieondernemingen **onderworpen aan verschillende uitdagingen**, zoals uitdagingen op financieel vlak, mission drift, uitdagingen met betrekking tot het personeel... Deze uitdagingen zorgen ervoor dat **HR-praktijken** binnen de sociale onderneming **complex worden**.

DOEL & ONDERZOEKSVRAGEN

Doel: beter **inzicht** in **HR-beleid** sociale onderneming + **uitdagingen** die hiermee gepaard gaan

1 centrale onderzoeksvraag: Welk HR-beleid gebruiken sociale-economieondernemingen om doelgroepwerknemers te managen en welke uitdagingen gaan hiermee gepaard?

4 deelvragen

RESULTATEN

Wervings- en selecteringsproces

- **Gestructureerd proces** bestaande uit 5 stappen
- ✗ **Veranderend profiel** instromers
- ✗ **Veranderde en strengere voorwaarden**
- ✗ **Minder instroom**

Organisatie werkzaamheden

- **Verskillende taken** die **verschillende competenties** vereisen
- **Werkbegeleider**
 - ↳ Organisatie v/d werkzaamheden (zelfsturende teams)
- **Trajectbegeleider**
 - ↳ **Ontwikkeling doelgroepwerknemer**
 - Opleidingen
 - Stapsgewijs ontwikkelen
 - ↳ **Ontwikkelingsinstrumenten**
 - Competentiematrix
 - POP-gesprek

✗ **Absenteïsme**

✗ **Belemmeringen** van de **overheid**

- Minder subsidies
- 65%-regel
- Doorstroom

✗ **Druk op ondersteunende wn**

BEPERKINGEN & AANBEVELINGEN

- **1** casestudie in **1** sociale onderneming
 - ↳ Meerdere sociale ondernemingen onderzoeken + LDE
- **Geen onderzoek** naar mogelijke **oplossingen** voor uitdagingen
 - ↳ Onderzoek verrichten naar oplossingen voor de problematieken

CONCLUSIE

- **Verskillende HR-activiteiten** bij werven, selecteren en managen van de doelgroepwerknemers
- **Focus op uitvoeren** v/d **werkzaamheden** en de **ontwikkeling** v/d doelgroepwerknemer
- **HR-beleid** gebeurt in een **kader** dat de **overheid creëert** → uitdagingen en druk

METHODOLOGIE

DATA-VERZAMELING



Casestudie



10 diepte interviews



4 interview leidraden

DATA-ANALYSE

Open coderen

Axiaal coderen

2 codes

HR IN SOCIALE-ECONOMIEONDERNEMINGEN & UITDAGINGEN

CONCLUSIE

- **Verskillende HR-activiteiten** bij werven, selecteren en managen van de doelgroepwerknemers
- **Focus** op **uitvoeren** v/d **werkzaamheden** en de **ontwikkeling** v/d doelgroepwerknemer
- **HR-beleid** gebeurt in een **kader** dat de **overheid creëert** → uitdagingen en druk



BEPERKINGEN & AANBEVELINGEN

- **1** casestudie in **1** sociale onderneming
 - ↳ Meerdere sociale ondernemingen onderzoeken + LDE
- **Geen onderzoek** naar mogelijke **oplossingen** voor uitdagingen
 - ↳ Onderzoek verrichten naar oplossingen voor de problematieken

HR IN SOCIALE-ECONOMIEONDERNEMINGEN & UITDAGINGEN

INTRODUCTIE

De **sociale economie** is een **belangrijke schakel** binnen onze samenleving. Het hoofddoel is om aan de **sociale noden** van de maatschappij, gezinnen en individuen te **voldoen** in plaats van winsten te genereren voor kapitalistische investeerders. De voorbije jaren worden sociale-economieondernemingen **onderworpen aan verschillende uitdagingen**, zoals uitdagingen op financieel vlak, mission drift, uitdagingen met betrekking tot het personeel... Deze uitdagingen zorgen ervoor dat **HR-praktijken** binnen de sociale onderneming **complex worden**.

DOEL & ONDERZOEKSVRAGEN

Doel: beter **inzicht** in **HR-beleid** sociale onderneming + **uitdagingen** die hiermee gepaard gaan

1 centrale onderzoeksvraag: Welk HR-beleid gebruiken sociale-economieondernemingen om doelgroepwerknemers te managen en welke uitdagingen gaan hiermee gepaard?

4 deelvragen

RESULTATEN

Wervings- en selecteringsproces

- **Gestructureerd proces** bestaande uit 5 stappen
- ✗ **Veranderend profiel** instromers
- ✗ **Veranderde en strengere voorwaarden**
- ✗ **Minder instroom**

Organisatie werkzaamheden

- **Verskillende taken** die **verschillende competenties** vereisen
- **Werkbegeleider**
 - ↳ Organisatie v/d werkzaamheden (zelfsturende teams)
- **Trajectbegeleider**
 - ↳ **Ontwikkeling doelgroepwerknemer**
 - Opleidingen
 - Stapsgewijs ontwikkelen
 - ↳ **Ontwikkelingsinstrumenten**
 - Competentiematrix
 - POP-gesprek

- ✗ **Absenteïsme**
- ✗ **Belemmeringen** van de **overheid**
 - Minder subsidies
 - 65%-regel
 - Doorstroom
- ✗ **Druk op ondersteunende**

BEPERKINGEN & AANBEVELINGEN

- **1** casestudie in **1** sociale onderneming
 - ↳ Meerdere sociale ondernemingen onderzoeken + LDE
- **Geen onderzoek** naar mogelijke **oplossingen** voor uitdagingen
 - ↳ Onderzoek verrichten naar oplossingen voor de problematieken

CONCLUSIE

- **Verskillende HR-activiteiten** bij werven, selecteren en managen van de doelgroepwerknemers
- **Focus op uitvoeren** v/d **werkzaamheden** en de **ontwikkeling** v/d doelgroepwerknemer
- **HR-beleid** gebeurt in een **kader** dat de **overheid creëert** → uitdagingen en druk

METHODOLOGIE

DATA-VERZAMELING



Casestudie



10 diepte interviews



4 interview leidraden

DATA-ANALYSE

Open coderen

Axiaal coderen

2 codes