

## Inleiding:

Juist als organisatie in deze branche zijn wij er ons van bewust om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven binnen onze organisatie. Wij kijken naar het individu, hebben oog voor potentieel en staan open voor specifieke mogelijkheden. Wij zijn een bedrijf waarin diversiteit wordt gewaardeerd. Vanuit dit oogpunt voeren wij ons HRM-beleid uit. Uitgaande van het volgende model:

## Instream

Het gebied instroom gaat over de zoektocht naar nieuwe medewerkers. Wij zorgen dat er bij een nieuw te plaatsen vacature via de volgende werving- en selectiemethodes voor de meest geschikte kandidaat wordt gekozen.

1. Vacature uitzetten binnen het eigen team (intern)
2. Vacature uitzetten binnen het huidige cliëntenbestand (bestaande uit stagiaires praktijkonderwijs, stagiaires mbo/hbo en cliënten die intern een traject volgen via UWV en WMO)
3. Vacature delen via het eigen netwerk
4. Vacature uitzetten bij Werkplein en UWV
5. Vacature op internet plaatsen op werk.nl en maatwerkbanen.nl (beide gericht op het doelgroepenregister)
6. Wanneer er geen kandidaat uit boven genoemde punten naar voren komt, overwegen wij pas om vacatures uit te zetten via andere wegen.

Nadat de persoon is aangenomen, wordt deze ingewerkt voor de functie die hij of zij gaat vervullen. Indien de juiste persoon aangenomen wordt kan deze doorstromen binnen de organisatie, waardoor deze persoon een optimale bijdrage kan leveren aan de organisatie.

## Doorstroom

Om doorstroom te bevorderen in ons bedrijf zorgen wij ervoor dat het personeel zich zo goed en zo breed mogelijk kan ontwikkelen binnen de organisatie. Hierbij houden wij rekening met inclusie, rechtvaardigheid en respect. Het behouden van medewerkers is nodig om de kennis en professionaliteit in het bedrijf te behouden. Wij hanteren verschillende instrumenten om de medewerkers te laten ontwikkelen en zo hun binding met de organisatie te vergroten:

1. Competentiemetingen
2. Teambuildingsactiviteiten
3. Interne scholing
4. Korte en duidelijke management lijnen.

## Uitstroom

Een dienstverband van een medewerker kan worden beëindigd doordat deze persoon zich zo heeft kunnen ontwikkelen binnen de organisatie dat hij/zij is uitgegroeid in de organisatie en beter op zijn/haar plek is binnen een andere organisatie in bijvoorbeeld ons huidige netwerk.

Tevens kan een medewerker de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, er kan zo ruimte gemaakt worden voor een nieuwe instroom van medewerkers.

Door het juist toepassen van HRM kan de in- door- en uitstroom van medewerkers beter worden georganiseerd, waardoor het menselijk kapitaal zo effectief en efficiënt mogelijk kan worden ingezet!