



Samen Werk maken van Werk: een terugblik

Op 30 juni jl. bent u aanwezig geweest bij de succesvolle bijeenkomst in het Kyocera stadion. Doel van deze bijeenkomst was om werkgevers, werknemers en overheid gezamenlijk te laten nadenken over het Regionale Werkbedrijf. De houding van alle deelnemers was zeer constructief te noemen. Vanuit verschillende invalshoeken zijn meerdere doelstellingen geformuleerd. Er is veel resultaat geboekt, zeker gezien de beperkte tijd van één dagdeel. Er zijn zelfs eerste contouren ontstaan ten aanzien van rollen, van de verwachtingen ten aanzien van het nieuwe Werkbedrijf. Dat is een mooie bonus.

Resultaat

Aan de hand van de teksten op de flip-overs en de plenaire terugkoppelingen, zijn we aan de slag gegaan. Daarbij hebben we drie hoofdthema's kunnen onderscheiden:

1. het voldoen aan de opdracht van het Rijk ("kille cijfers"),
2. werk & werkgever zijn leidend, en
3. emancipatie van de werknemer met een beperking.

We hebben vervolgens teksten samengevoegd, losgetrokken, nader uitgeschreven (volzinnen van gemaakt) en geordend. Bij die ordening hebben we onderscheid gemaakt in doelstellingen en subdoelstellingen. Subdoelstellingen zijn doorgaans een verscherping van het bovenliggende doel.

In zijn presentatie gaf Basile Lemaire aan dat je eigenlijk ook wilt komen tot een publieke rationale (het 'waarom', hetgeen boven ligt aan de 'wat'-doelstellingen) maar dat we dat die middag omwille van de tijd niet zouden doen. Maar hij is er toch uit gekomen. Volgens ons is hij voor het eerst genoemd door Jacqueline Ruepert en vervolgens door de andere deelnemers geadopteerd. Prachtig. We hebben hem dan ook opgenomen als eerste en hoogste, ideële doelstelling.

Er zijn tijdens de bijeenkomst ook oplossingen (middelen) genoemd; deze hebben we uit het overzicht met de doelen gelaten.

Vervolgstep

De gemeentelijke trekkers zullen nu samen met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties een planning maken voor de rest van het jaar, zodat we in onze arbeidsmarktregio op 1 januari 2015 een gedragen Werkbedrijf hebben staan. Jullie bijdrage op 30 juni levert daar een goede basis voor, maar we zullen de komende maanden zeker vaker een beroep op jullie doen.

Om te beginnen zal er op 16 september een masterclass voor werkgevers plaats vinden onder de titel "Succesvol betrokken ondernemen". Hiervoor ontvangt de werkgevers onder u, separaat een uitnodiging.

In het vierde kwartaal van 2014 gaan we vervolgens het Werkbedrijf nader invullen. We gaan het dan hebben over de vorm, over de rollen van de verschillende deelnemers en over de verschillende verantwoordelijkheden. Wettelijke opdrachten zoals het vinden van consensus over de toolbox en het marktbelevingsplan zullen daar dan ook een plaats in vinden.

Kortom: er moet nog veel gebeuren de komende maanden, maar jullie hebben er voor gezorgd dat er een goede basis ligt om op voort te bouwen. Wij houden jullie op de hoogte van de vooruitgang.

Remco Herfst

RPA Haaglanden / Zuid-Holland Centraal

1	Publieke rationale	
1.1	Als het gaat om participatie in de regio Haaglanden dan geldt de menselijke waardigheid als kernwaarde.	
2	Haaglanden voldoet aan wet- en regelgeving	
2.1	Partijen in de regio Haaglanden voldoen aan de Participatiewet.	
2.2	Partijen in de regio Haaglanden voldoen aan de afspraken van het Sociaal Akkoord.	
2.2.1	<i>Ten opzichte van 2013 zijn er in 2016 1.400 additionele garantiebanen.</i>	
2.2.2	<i>Ten opzichte van 2013 zijn er in 2026 7.735 additionele garantiebanen. (inclusief de 1400 van 2016)</i>	
3	Het aanbod van werk en betrokken werkgevers zijn leidend	
3.1	Werkgevers in de regio Haaglanden ondernemen, vanuit een intrinsieke motivatie, maatschappelijk verantwoord.	
3.1.1	<i>Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is een nieuwe integrale visie op ondernemerschap waarbij de ondernemer behalve streven naar winst (profit), ook rekening houdt met het effect van de activiteiten op het milieu (planet) en waarbij de ondernemer oog heeft voor menselijk aspecten binnen en buiten het bedrijf (people). Het gaat hier om het vinden van een balans tussen deze drie P's.</i>	
3.2	In de regio Haaglanden bepaalt de vraag naar arbeid of en hoeveel mensen als werknemer betaalde arbeid kunnen verrichten.	
3.2.1	<i>De vraag naar arbeid is de vraag zoals deze kwalitatief en kwantitatief gesteld wordt door werkgevers.</i>	
3.2.2	<i>Het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking leidt niet tot verdringing op de arbeidsmarkt.</i>	
3.3	De overheid in de regio Haaglanden faciliteert en ontzorgt werkgevers.	
3.3.1	<i>Met overheid wordt bedoeld: de gemeente Den Haag, de gemeente Delft, de gemeente Westland, de gemeente Midden-Delfland, de gemeente Rijswijk en het UWV Haaglanden.</i>	
3.3.2	<i>De overheid heeft een brengplicht als het gaat om informatie: zij draagt zorg voor tijdige communicatie richting werkgevers op het gebied van (veranderende) wet- en regelgeving.</i>	
3.3.3	<i>De overheid bereidt mensen met een arbeidsbeperking voor op arbeidsparticipatie, leidt ze op en begeleidt ze, zodat zij qua gedrag en werkhethiek aansluiting hebben bij de vraag van de werkgever.</i>	
3.3.4	<i>De overheid biedt training aan gericht op die medewerkers, die nieuwe werknemers met een arbeidsbeperking gaan begeleiden.</i>	
3.3.5	<i>Het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking geeft ten hoogste dezelfde administratieve last voor werkgevers als het in dienst nemen van reguliere werknemers.</i>	
3.4	Voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking geldt voor werkgevers een positieve business case.	
3.4.1	<i>Met een positieve business case wordt bedoeld dat in de afweging tussen kosten en baten, afbreukrisico en kwaliteit van het geleverde werk, werkgevers besluiten mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.</i>	
4	Werknemers zijn geëmancipeerd	
4.1	In de regio Haaglanden gelden mensen met een arbeidsbeperking als reguliere werknemers.	
4.1.1	<i>Werknemers zijn, eventueel met inzet van begeleiding door bijvoorbeeld een jobcoach, zelfredzaam.</i>	
4.1.2	<i>Voor alle werknemers gelden dezelfde wetten en plichten, dezelfde processen en procedures. De wijze van in dienst nemen, is voor alle werknemers hetzelfde.</i>	
4.1.3	<i>In de ogen van de werkgever is er geen onderscheid in werknemers met, en werknemers zonder arbeidsbeperking anders dan verschillen in vermogens om arbeid te verrichten.</i>	
4.2	Werknemers verrichten betaalde, passende arbeid naar vermogen.	
4.2.1	<i>Passende arbeid betekent dat activiteiten of werkpakketten voor werknemers op de werkvloer door leidinggevend en werknemers tezamen worden bepaald.</i>	
4.2.2	<i>Betaalde arbeid betekent dat er sprake is van een juiste tariefstelling en subsidiëring, gebaseerd op het vermogen tot het leveren van arbeid door de werknemer.</i>	
4.3	Werknemers ontwikkelen hun competenties.	
4.3.1	<i>Werkgevers investeren in de ontwikkeling van hun werknemers.</i>	
4.4	Arbeidsrelaties kennen een duurzaam perspectief.	
4.4.1	<i>Met duurzaam perspectief bedoelen we dat ook bij de arbeidsrelatie er geen onderscheid mag zijn tussen reguliere werknemers en werknemers met een arbeidsbeperking.</i>	