

HET MAASLAND MODEL
op z'n NOORD-HOLLANDS.

auteur: jan oonk,
30 maart 2011.

NOORDWEST-HOLLAND.



0. Voorwoord.

Nog acht landen te gaan (op basis van de Legatum Prosperity Index) en dan zijn we nummer 1 van de wereld.

1. Aanleiding.

In 2010 verscheen de beschrijving van het Maasland Model, voor het deel dat gericht is op de het gebied van de sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Binnen het kader van het project Maasland in de regio van de Kamer van Koophandel Noordwest, is het model goed ontvangen als een oplossing voor vele problemen waar binnen deze regio tegen aan wordt gelopen.

Ook is goed begrepen dat er nog een aantal onderdelen moeten verschijnen, zoals:

- Economie en financiële dienstverlening,
- Onderwijs en cultuur,
- Politiek en bestuurlijke vernieuwing, met daarbinnen de vraag-geïnspireerde vraagstukken.

Tijdens de rondgang langs diverse gemeenten, gemeentelijke onderdelen, semipublieke diensten en dienstverlenende organisaties vallen een aantal zaken op.

Als gevolg van nieuwe kabinetsbeleid lijken er veel zaken te gaan bewegen, maar staat er in afwachting daarvan ook veel stil.

- Wat er beweegt is het UWV, die zich voorbereid op drastische bezuinigingen, waarbij voor dit gebied wellicht 1 werkplein overblijft, bezig is met de ontwikkeling van e-business en de ontwikkeling van een regionaal mobiliteitscentrum.
- De reïntegratiemarkt is vrijwel geheel ingestort en er dreigt een kille sanering.
- Ondernemers worden door veel verschillende partijen benaderd voor het ophalen van vacatures en voor het vervullen van vacatures, ieder vanuit een welbegrepen eigen belang, vanuit verschillende doelgroepen uit verschillende gemeenten of verschillende doelgroepen van het UWV.
- Doelgroepen van de verschillende gemeenten en het UWV zitten in verschillende systemen en met verschillende kenmerken.
- Er zijn verschillende ondernemersgroepen die binnen het Maasland Model mee willen doen en nog even afwachten op welke wijze dit zou kunnen gebeuren.
- De overheid is bezig met een structurering van een nieuwe wet “werken naar vermogen”, een samenvoeging van de WWB, WIJ en een deel (het niet uitkeringsgedeelte) van de Wajong.
- Er zijn gemeenten met eigen accountmanagers voor het onderhouden van contacten met ondernemers en voor het ophalen van vacatures. Deze laatste worden soms formeel gedeeld met anderen, zoals het UWV of de Sociale Werkvoorziening, maar feitelijk worden deze plekken snel opgevuld uit het eigen bestand.
- Er zijn soms Stichtingen die via andere kanalen subsidie verkrijgen voor het ophalen van vacatures, buiten de gemeenten en het UWV om.
- Het UWV haalt leerwerkplekken en scholingsplekken op.
- Het UWV haalt vacatures op die bij hen worden gemeld.
- Sommige werkgevers willen geen enkel contact met het UWV.
- De afdeling P&O van een behoorlijk aantal gemeenten hebben een eigen site voor vacaturemeldingen.
- De organisaties voor de uitvoering van de Sociale Werkvoorziening verwerken op dit moment een bezuinigingsronde van 5% van het Rijksbudget en zijn in afwachting van een beperking van de toelatingscriteria tot personen die behoefte hebben aan een beschutte werkplek.
- De werkgevers in de Zorg doen een onderzoek naar de behoefte en eventuele vormgeving en inhoud van een mobiliteitspunt in de Zorg.

- De Kamer van Koophandel beraadt zich op haar dienstverlening, mede in afwachting van Rijksbeleid.

2. Wat is het doel van het Maasland Model ?

Werkrecht in plaats van WW

Het is tijd voor een nieuwe manier van denken als het om werk gaat.

Vanaf nu moeten we uitgaan van werkrecht; iedereen die kan en wil werken, moet ook aan de slag kunnen. En dat werkrecht is een verantwoordelijkheid van de sociale partners, dus werkgevers en werknemers. Het motto: niemand langs de kant.

Waar komt het Maasland model op neer?

Als een werknemer boventallig is in een bedrijf, dan zijn werkgever en werknemer samen verantwoordelijk voor het vinden van een nieuwe baan. Dit zorgt dat een werknemer dus niet in de WW komt en dit zorgt er ook voor dat een werkgever zich verantwoordelijk blijft voelen voor de werknemer die hij ontslaat.

Die verantwoordelijkheid ligt dus niet in het financieren een WW-uitkering of het afsluiten van een sociaal plan, maar juist in het vinden van een nieuwe baan.

Ook na ontslag zijn werkgever en werknemer dus nog met elkaar verbonden, de werkgever blijft het

salaris doorbetalen totdat de werknemer een nieuwe baan heeft. De werkgever houdt deze verantwoordelijkheid maximaal een jaar.

Flexibel inzetbaar

Het wordt belangrijker dan ooit dat een werknemer zich blijft ontwikkelen, cursussen blijft volgen. Alleen zo blijft een werknemer interessant op de arbeidsmarkt omdat hij maximaal inzetbaar is. Het Maaslandmodel gaat niet uit van de gedachte dat je een baan hebt voor het leven, maar wel dat je werkzekerheid hebt de rest van je leven. Van baan-, naar werk-, naar toekomstzekerheid.

Regionale aanpak

De verantwoordelijkheid van werk ligt bij de sociale partners; werkgevers en werknemers. Daarom is het juist ook heel logisch dat werkgevers in een regio nauw met elkaar samenwerken. Werknemers zijn over het algemeen bereid om een half uur tot 40 minuten te reizen voor een baan. Verliest een werknemer dus zijn baan, dan moet de nieuwe baan redelijk in de buurt zijn.

Waarom het Maaslandmodel?

Iedereen die kan en wil werken, moet aan de slag kunnen. Nu zitten we nog in een crisis, maar binnen niet al te lange tijd zijn er meer banen dan werknemers. Kortom, de werkgever heeft werknemers straks hard nodig. Geld dat nu nog naar uitkeringen gaat, waardoor mensen op de bank zitten, gaat dan naar werkzekerheid.

Een nieuwe, flexibele arbeidsmarkt met betrokken werkgevers en flexibel inzetbare werknemers heeft de toekomst!

De inclusieve, vraaggestuurde en verduurzaming van de arbeidsmarkt.

Het is zaak om in het kader van dit model enkele afspraken eenduidig te verkrijgen, zoals de volgende onderwerpen:

- omvang van de regio
- inclusief
- vraaggestuurd en
- verduurzaming.

Kijkend naar de bewegingen op de arbeidsmarkt lijkt het raadzaam om de omvang van de arbeidsmarkt gelijk te houden met die van de Kamer van Koophandel te Alkmaar. Een indeling levert altijd “grensgeschillen” op en die zullen dan ook per geval kunnen worden beoordeeld.

Vraag-geïnspireerde deelterreinen.

Het onderwijs en de toeleiding naar de arbeidsmarkt moet op basis van vraagsturing worden ingericht. Daarnaast zijn er deelterreinen die een meer afgeleide vorm van de vraagsturing met zich meebrengen, een meer indirecte vorm. Te denken hierbij valt aan:

- de **ruimtelijke ordening** van de regio en de daarmee samenhangende infrastructuur.
- de effecten van de **krimp in de bevolking** en de positionering daarvan.
- het lijkt daarnaast verstandig om het **gemeentelijk arbeidsmarktbeleid** en de toeleiding van doelgroepen en de facilitering daarvan verder te regionaliseren.
- als dat gaat gebeuren zijner wellicht meer taken waarvan het verstandig is deze **regionaal** aan te pakken, waardoor taken van de Provincie anders geordend kunnen worden.

3. Wat zou het Model moeten opleveren voor ondernemers (zie bijlage) ?

- a. Werkgevers die zich verbinden in de zogeheten “Poortwachtercentra” komen in een apart bestand bij de gemeenten en zullen nauw worden betrokken bij de beleidsvoorbereiding in breed verband;
- b. Werkgevers worden in dit verband en zij die zich gebonden achten aan de uitgangspunten van het Maasland Model en er met elkaar in slagen op beschreven wijze het werkloosheidscijfer in de regio om te laag te brengen, krijgen korting op de WW-premie 1);
- c. De werkgevers zoals hier boven omschreven komen in aanmerking als erkende ontvangers van loonkostensubsidie.
- d. De werkgevers zoals hier boven omschreven komen in aanmerking als erkende ontvangers van subsidie bij omscholing van oudere medewerkers tot jobcoach;
- e. De werkgevers zoals hier boven omschreven krijgen in kleiner verband, bijvoorbeeld per bedrijventerrein een accountmanager toegewezen namens alle publieke en semipublieke diensten.

4. Wat is de doelstelling van het project Maasland Model voor Noord-Holland ?

- Creëer 10 werkgeversplatforms en 1 overstijgend,
- Plaats 60 Wajongers of andere doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt,
- Vind 10 mentoren/jobcoaches en school hen,
- Organiseer een conferentie met landelijke uitstraling over het Maasland Model en de behaalde resultaten in de regio.

Veel mensen die al gesproken zijn in het kader van dit model en het project voor Noord-Holland vatten alle aspecten feitelijk samen tot “naar een **vraaggestuurde en vraaggeïnspireerde regio**”.

NOORDWEST-HOLLAND.

4 REGIO'S:

- NOORDKOP
 - WESTFRIESLAND
 - KENNEMERLAND
 - WATERLAND
-



5. Wat zou er georganiseerd kunnen worden in Noordwest Holland ?

- a. Voeg alle door de overheid en uit de gepremieerde sector betaalde dienstverlening bij elkaar, waardoor toegevoegde waarde ontstaat op het vlak van maatschappelijk en duurzaam ondernemen en het Maasland Model:
 - frontoffices van sociale zaken en werkgelegenheid van de gemeenten, inclusief accountmanagers van die afdeling of gemeente,
 - frontoffices van het UWV, inclusief bedrijfsadviseurs en regionaal mobiliteitscentrum;
 - frontoffices van economische zaken van gemeente en provincie;
 - frontoffice van de sociale werkvoorziening, inclusief accountmanagers voor werkgeversbenadering,
 - frontoffices van gesubsidieerde instellingen in dit veld,
 - frontoffice van de Kamer van Koophandel (het “ondernemersplein”).
- b. Door dit samen te voegen ontstaat een grotere kwalitatieve en kwantitatieve capaciteit aan dienstverlening, waarmee “1 Maaslandplein, met drie satellietpleinen” ingevuld kan worden.
- c. De gedachte hierachter is dat wanneer in de eigen positie wordt voortgegaan er onderprestatie ontstaat en op de bovenomschreven wijze de beste prestatie.
- d. Het belangrijkste cultuurelement in de bedrijfsvoering van deze pleinen is de proactieve, outreachende en geïntegreerde dienstverlening aan de ondernemer; geen scheidslijnen tussen regievelden.

NOORDWEST-HOLLAND.

4 REGIO'S:

- NOORDKOP
 - WESTFRIESLAND
 - KENNEMERLAND
 - WATERLAND
-



**EÉN MAASLANDPLEIN MET
DRIE SATELLIETPLEINEN:**

- ALKMAAR,
- HOORN,
- SCHAGEN/DEN HELDER en
- PURMEREND

6. Wat zou een ieder nu al kunnen doen ?

- a. Er zou een standaard ontwikkeld kunnen worden of mogelijk al zijn waarmee alle belangrijke feiten rondom uitkeringsgerechtigden worden ontsloten op dezelfde wijze.
- b. Er zou een standaard ontwikkeld kunnen worden of mogelijk al zijn waarmee alle belangrijke feiten rondom een leerwerkplek, een stageplek of een vacature worden ontsloten op dezelfde wijze.
- c. Er zou een IT-platform ontwikkeld kunnen worden waarbinnen bovenstaande gegevens kunnen worden opgeslagen en matchingsprocedures gestart kunnen worden.
- d. Er zou een optimaal pakket ontwikkeld kunnen worden of mogelijk al zijn bij de Kamer, waarbinnen informatie over bedrijven en organisaties kan worden opgeslagen en toebedeeld aan belanghebbenden op de locaties.
- e. Binnen het Maasland Model is een keuze gemaakt voor een bepaalde methodiek, bekend in de HRM-wereld, voor de benadering van de werkzoekende. Een begin van scholing van een ieder zou kunnen worden gestart.
- f. Langzamerhand zou een ieder zich op vrijwillige basis kunnen schikken naar de functies van het Maaslandplein, waarbij "het plan belangrijker is dan Jan".
- g. Kiezen van locaties voor het Maaslandplein en haar satellieten.
- h. We kunnen de Workfirst aanpak van de gemeenten wellicht kwalitatief nog verbeteren en deze aanpak niet alleen van toepassing verklaren op de WWB, de Wajong en de WIJ, maar ook op WW-aanvragen van die personen die werkloos worden binnen de regio.
- i. Deze verbeterde aanpak moet er toe leiden dat het maximale uit de klant gehaald kan worden, dit met behulp van een eigen PGB aan middelen.
- j. Na de bevraging bij de ondernemer in het kader van het Maasland Model behoeft deze niet meer in te gaan op vragen van andere organisaties over vacatures, leerwerkplekken of stageplekken, maar slechts te verwijzen naar het Maaslandplein.

7. Doelen, omvang en proces.

Bij de grote ondernemingen in Nederland wordt een onderscheid gemaakt tussen vacaturevervulling en additionele plekken. Deze laatste plekken worden gebruikt voor leerwerkplek, stageplek, 1^e spoor plek, toeleidingsplek naar werk enz, samengevat als additionele plek. Voor deze additionele plekken reserveert men 1% van de personeelsomvang. Voor het gebied van de Kamer van Koophandel Noordwest zou dit neerkomen op ca 2.450 additionele plekken die beschikbaar zouden kunnen komen. Een additionele plek zou beperkt in tijd kunnen zijn en dat betekent dat de plek slechts ingevuld of gebruikt kan worden als er voor de persoon die hierop geplaatst kan worden een reëel perspectief is op een **aansluitende duurzame reguliere** plaatsing. Het werkproces naar de plek additioneel en aansluitend naar werk vind plaats langs aanbestedde trajecten, waarbij de plek al gevonden is, de kwaliteitsgarantie in het model zit en de aangeboden persoon gevolgd wordt in een systeem. Desgewenst kan de persoon verloond worden middels een mobiliteitspunt waarbij gebruik wordt gemaakt van diverse voorzieningen in de regelingen gekoppeld aan een 1-loonstrookje model.

10 redenen om als ondernemer mee te doen met het Noord-Hollandse Maasland Model.

1. Door mee te doen, doen we wat we altijd doen in Noord-Holland, namelijk innovatief werken en doen !
2. Als ondernemer ga je mee sturen aan de Maaslandpleinen waar functies van de overheid, semipublieke diensten en ZBO's proactief, outreachend en geïntegreerd worden uitgevoerd;
3. Door mee te doen, denk je en stuur je mee aan oplossingen op allerlei terreinen, ook bij infrastructuur, vergrijzing, krimp van de bevolking enz;
4. Door mee te doen stap je over de branches heen;
5. Als ondernemer wordt je hierna nog maar één keer benaderd voor vacatures, leerwerkplekken en stageplekken;
6. Als ondernemer werk je mee aan het verlagen van de werkloosheid;
7. Als ondernemer zou je kunnen denken, "laat ik een buitenlandse werknemer of – ZZP-er nemen, echter daarmee laat je iemand in de WW- of de bijstandsbak of andere bakken zitten, waarvoor je al betaald hebt en dan dus blijf betalen;
8. Als veel ondernemers op deze manier meedoen, gaan de totale algemene lasten naar beneden;
9. Tegelijkertijd gaat de WW-premie naar beneden;
10. Hierdoor gaan de bedrijfskosten naar beneden en wordt de concurrentiekracht groter.