



Symposium “Ondersteboven” 26 juni 2015

“Alternatieve vormen van werkgeverschap” door drs. Aad van Nes, arbeidsmarktmeester van Rotterdam en oprichter van Werkplaats Rotterdam-Zuid

WAKKER WORDEN!

Als werkgevers, werknemers, bestuurders en hun ambtenaren collectief de weg kwijt zijn geraakt in de, overigens veelal goedbedoelde, vangnetten, subsidies, task forces, actieplannen en steunmaatregelen. Als we zo met ons allen verslaafd zijn geraakt aan de zegeningen van de verzorgingsstaat, wat moeten we dan doen om er gezamenlijk van af te kicken?

Wat is er aan de hand?

We betalen mensen om thuis te wachten op werk; van WIA tot Wajong, van Wwb tot de Wet werken naar vermogen. Daar gaan elk jaar miljarden in om. In Nederland minstens 6 miljard.

Mensen zonder werk praten uiteindelijk alleen nog met hun hulpverlener - of ze hebben hun draai gevonden in de sociaal-economische onderwereld. Mensen zonder werk, worden uitstekende consumenten van het aanbod van zorg die de BV Nederland met een groot hart biedt. Ruim 10% van het budget van 86 miljard per jaar gaat daar aan op.

Veel mensen zitten thuis omdat werkgevers verworpen zijn tot stapelaars van arbeidsproductiviteit. Mensen van wie om wat voor reden dan ook de productiecapaciteit onder een bepaalde grens zakt, gaan eruit. Of komen er niet in.

Niet efficiënt. Te duur, zeker voor ‘eenvoudig’ werk. Uitbesteden is het devies. Aan landen waar de lonen laag zijn. De vele problemen van ‘goedkoop’ uitbesteden nemen bedrijven voor lief, zolang ze de indruk hebben – of kunnen wekken - dat de baten hoger zijn dan de kosten. En cijfers liegen niet.

Dan zijn er de jongeren die onze ROC’s bevolken. Tweederde vindt zijn weg, 30% verdwijnt van school zonder een startkwalificatie. Onze MBO onderwijsfabrieken (net als het HBO ‘efficiënt’ gemaakt door schaalvergroting, inverdieneffecten, shared services en andere heilige koeien uit het managementland zijn niet meer in staat de individuele intrinsieke motivatie van hun leerlingen te bepalen, laat staan verder te ontwikkelen. Jonge mensen halen zonder passie een diploma - en dropouts hebben niets meer te verliezen.

Intussen zoeken werkgevers hun heil elders, bijvoorbeeld in andere EU-landen, in de wetenschap dat over een paar jaar de bom ontploft: babyboomers verlaten immers massaal hun bedrijf.

Wat gaan we veranderen?

Wij allen stoppen om mensen te problematiseren, op zoek te gaan naar wat ze niet kunnen of wat hun afstand is tot....

Wij gaan simpel uit van de notie dat elk mens talenten bezit. En dat ontwikkeling ontstaat als een talent uitgedaagd wordt. Elke mens is zelf verantwoordelijk voor zijn ontwikkeling maar wij moeten hem slim in contact brengen met een passende uitdaging.

De werkgevers veranderen het Human Resource Management in **Human Being Development**.

Met het inzicht dat mensen **meer** zijn dan hun netto productiviteit kunnen werkgevers geld verdienen. Naast drager van productiviteit, is de mens ook de drager van de cultuur van de onderneming. Verder neemt het vakmanschap van de mens in de loop der jaren toe tot meesterschap. Ook is werken een preventieve gezondheids product. Waarom de kosten van arbeid niet goedkoper maken door de

werkgever te betalen voor het beschikbaar stellen van meesterschap en het uitvoeren van de preventieve gezondheidszorg. We kunnen dat met een fractie van het geld dat we nu aan mensen betalen om thuis te zitten.

En werkgevers kunnen doen waar ze goed in zijn: een rationele keuze maken voor de beste manier om met het voorhanden menselijk kapitaal hun bedrijfs- en maatschappelijke doelstellingen te realiseren. Maar nooit meer zoeken naar het schaap met de vijf poten, die alleskunner van 23 met minimaal 10 jaar werkervaring!

Scholen beseffen dat zij niet het primaat van elke ontwikkeling bezitten. Zij voegen heel slim het meesterschap van het bedrijfsleven en de context van de werkplaats toe aan hun aanbod.

En hoe doen we dat?

Human Being Development betekent dat werkgevers naast de arbeidsproductiviteit van werknemers, ook hun ontwikkeling van vaardigheden en hun intrinsieke motivatie waarderen en ten gelde brengen. Werkgevers ontdekken weer de **kunst** van het werkgeven. Boter bij de vis: de overheid steekt een handje toe, door het geld dat nu naar onderwijsinstellingen gaat om schooluitval te bestrijden, te investeren in nieuwe en bestaande werknemers van wie de arbeidsproductiviteit ondermaats is. In de 'oude wereld' (anno 2013, dat wel) is dat reden om mensen te ontslaan of niet aan te nemen. In de nieuwe, de **inclusieve** economie zullen ondernemende werkgevers juist investeren in het meesterschap van hun bestaande en hun nieuwe werknemers. Meesterschap, dat is de optelsom van de intrinsieke motivatie en de vaardigheden of skills van werknemers. En intrinsieke motivatie, dat is het zout der aarde, het verschil tussen aanwezig zijn en ertoe doen!

Scholen ontdekken dat de inzet van meesterschap het ontbrekende stuk gereedschap is om hun inspanningen effectiever te maken.

Ondernemende werkgevers gaan werknemers die nu niets kunnen maar wel intrinsiek gemotiveerd zijn om bij hen te gaan werken koppelen aan hun meesters die ze in dienst hebben. We investeren dus in mensen. We nemen mensen in dienst in 'future jobs', banen pas over een half jaar, over een jaar of zelfs over drie jaar ontstaan. Mensen gaan immers met pensioen. Het is even wennen.

Werknemers in 'future jobs' beginnen met een arbeidsproductiviteit van nul, ze beschikken wel over de intrinsieke motivatie om bij het bedrijf te willen werken. Zolang er geen productiviteit is betaald de overheid de loonkosten. Door zo Meesterschap, de optelsom van intrinsieke motivatie en vaardigheden, te koppelen aan future jobs, zal de productiviteit langzaam toenemen, van nul naar .. wat mogelijk is.

WE GAAN HET LATEN ZIEN IN DE WIELSLAG

WERKPLAATS ROTTERDAM ZUID

Uitvoerende ondernemer: AM&P

Wat?

Het samenbrengen van filialen van bestaande bedrijven binnen de wielslag. In het filiaal wordt geproduceerd en personeel opgeleid. Van zoveel mogelijk sectoren één bedrijf. Elk bedrijf heeft een eigen corebusiness en een eigen PMC. Voeren een eigen productie en zijn zelf winstverantwoordelijk. Daarnaast leiden zij werkzoekenden uit het gebied op innovatieve wijze op.

AM&P richt samen met de bedrijven een rechtspersoon Werkplaats Rotterdam Zuid(WRZ) op. WRZ draagt zorg dat m.b.v. het meesterschap in de deelnemende bedrijven en scholen vakkrachten opgeleid worden die passen bij de vraag uit de arbeidsmarkt. WRZ wordt gevestigd in de wielslag dat later, (tussen de vijf en tien jaar) weer beschikbaar voor een nieuwe functie in de wijk. WRZ draagt zorg voor de contacten met de overheden en de scholen. WRZ heeft zelf geen winstoogmerk.

Waarom?

In de nabije toekomst wordt een grote vervangingsvraag verwacht als gevolg van vergrijzing en aansluitingsproblematiek van de jeugd. In Rotterdam wonen meer dan 30.000 mensen die geen werk hebben. Veel kinderen vallen uit op school. Aansluiting van de kinderen van de praktijkscholen is problematisch. De kosten hiervan lopen in de miljarden en worden voor een groot deel afgewenteld in de arbeidskosten.(negatieve spiraal) Er zijn al talloze pogingen gedaan echter zonder het gewenste resultaat. Daarom is het nu de tijd dat mensen die verstand hebben van werk het initiatief nemen. Werkgevers dus! Het doel is het veroorzaken van een blijvende verandering in de economische structuur: doordat de werkgevers de kunst van het werkgeven weer gaan ontdekken. Door het exploiteren van het meesterschap in de bedrijven en het drastisch verlagen van de kosten van de volksgezondheid. Waardoor de internationale concurrentiepositie wordt versterkt alsgevolg van het verlagen van de loonkosten. Een tweede doel is een blijvende verandering in de samenwerking tussen scholen en bedrijven. Omdat zij niet langer met de rug naar elkaar toestaan maar gebruik maken van elkaars systemen om te innoveren en te ontwikkelen. Door de herontdekking van de intrinsieke motivatie als startpunt van menselijke ontwikkeling

Een derde doel is het bevorderen van een uitstekend vestigingsklimaat door het realiseren van voldoende aanbod van adequaat personeel om de huidige bedrijven in de regio te behouden en nieuwe bedrijven aan te rekken.

Tenslotte wordt de samenwerking gebruikt om te experimenteren met slimme reschoring activiteiten(a la Moser), nieuwe arbeidsmarkt modellen(triple helix) of een nieuwe Rotterdamse ambachtsschool.