



Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie

Branchecode Cedris

Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie

Voorjaar 2010

Inleiding

De bedrijven aangesloten bij brancheorganisatie Cedris vervullen bij gemeentelijke verordening een publieke taak met een maatschappelijk karakter, gelegen op het terrein van sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie.

De leden van Cedris zijn zich ervan bewust dat de uitoefening van hun taak grote verantwoordelijkheden met zich meebrengt. Die verantwoordelijkheden houden verband met de financiering die deels op basis van subsidiering en publiek opdrachtgeverschap plaatsvindt, met de bestuurlijke relaties, met de aard van de doelgroep, de positionering in de keten van werk en inkomen, het opereren op de markt voor productie en dienstverlening, met bedrijfsvoering en werkgeverschap en daarom met rekenschap en verantwoording.

De verantwoordelijkheden stellen eisen aan de organisatie en de mensen die er werkzaam zijn. Die eisen hebben te maken met de kwaliteit van de dienstverlening, met de inzet van middelen en ook met transparant en integer handelen.

Toepassing, naleving en sancties

De bedrijven aangesloten bij Cedris leven de in deze branchecode overeengekomen afspraken na en zijn daarop door ketenpartners en andere belanghebbenden aanspreekbaar.

Invoering van deze code in verenigingsverband vindt plaats gedurende het jaar 2010.

Met ingang van 2011 verantwoorden de bedrijven zich over de naleving van de branchecode en zijn zij daarop aanspreekbaar. Als leden van Cedris spreken zij elkaar aan op naleving van de afspraken.

Met ingang van 2012 is het lidmaatschap van Cedris niet vrijblijvend en wordt het in verenigingsverband vastgestelde¹ visitatieschema / sanctieregime toegepast.

De code wordt elke vier jaar geëvalueerd op een nader vast te stellen wijze.

1. Maatschappelijke taak en positie

- De bedrijven aangesloten bij Cedris zijn uitvoeringsorganisaties met een belangrijke sociale en publieke functie voor grote groepen personen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.
- Zij werken ten behoeve van personen uit deze groep aan het vergroten van kansen op passend, betaald werk, bij voorkeur in een zo regulier mogelijke omgeving.
- Binnen de kaders van de verleende opdracht begeleiden de bedrijven hun cliënten en werknemers zodanig, dat zij worden gestimuleerd hun arbeidsmogelijkheden te behouden en/of te verbeteren. Waar mogelijk wordt de doelgroep toegerust om de eigen talenten te ontwikkelen en zelf verantwoordelijkheid daarvoor te nemen.

¹ Nog door de vereniging vast te stellen

2. Bestuur en toezicht

- a. Bij het inrichten en functioneren van de bestuurlijke organisatie van de bedrijven dienen de beginselen van Goed bestuur als uitgangspunt.
- b. In overleg met het bestuur en eventuele toezichthouders van het bedrijf wordt naleving van deze beginselen vastgelegd in een document.
- c. De afspraken worden elk jaar geëvalueerd.
- d. Elk jaar verantwoorden de bedrijven aan derden in het jaarverslag over hoe is voldaan aan de uitgangspunten van Goed Bestuur.²

3. Kwaliteit van de dienstverlening, klantoriëntatie en –tevredenheid

Het bedrijf heeft een beleid gericht op handhaving en verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening. Daarbij wordt aandacht besteed aan specifieke groepen:

Werknemers en cliënten

- Dienstverlening is erop gericht werknemers en cliënten te ondersteunen in hun re-integratie in werk en hun ontwikkeling daarin, gericht op zo regulier mogelijke plaatsing. Dit varieert van waar nodig beschut werk tot waar mogelijk (begeleide) plaatsing bij een reguliere werkgever.
- Bij het bieden van sociale werkgelegenheid en arbeidsparticipatie vormen de behoeften en mogelijkheden van de werknemers en cliënten het uitgangspunt.
- Onder de doelgroep wordt periodiek de tevredenheid met de geboden dienstverlening gemeten. Waar nodig en mogelijk worden de resultaten benut om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren.
- Keuzes en prestaties rond dienstverlening aan de doelgroep worden elk jaar voor derden openbaar gemaakt in het sociaal jaarverslag.

Oprachtgevers, gemeente, UWV, bedrijven en instellingen

- Het vervullen van re-integratieopdrachten gebeurt vanuit een professionele houding.
- De bedrijven zijn zich daarbij bewust van hun plaats in de keten van werk en inkomen respectievelijk de bedrijfsketen. Met opdrachtgevers onderhouden zij een hechte relatie. Zij organiseren hun werkprocessen zodanig dat aan de hen toevertrouwde doelgroepen maatwerk wordt geboden. De bedrijven zetten hun infrastructuur (waaronder begeleiding en productietaken) in om hun opdracht te realiseren.
- Bij opdrachtgevers wordt periodiek de tevredenheid met de geboden dienstverlening gemeten. De resultaten worden waar nodig en mogelijk benut om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren.
- De bedrijven voeren periodiek actief en open overleg met de stakeholders en zorgen ervoor dat zij periodiek en systematisch worden ingelicht.

4. Goed werkgeverschap

- In hun rol als werkgever in het algemeen, en bij het bieden van werkplekken en trajecten aan de doelgroep in het bijzonder, respecteren en bevorderen de bedrijven de uitgangspunten van veilig en gezond werken
De organisaties leven als werkgever de geldende CAO('s) na. Voor werknemers met een Wsw-indicatie worden de bepalingen van de CAO Wsw nageleefd, waaronder de instelling van een geschillencommissie.

² *Uitgangspunten van goed bestuur nog op verenigingsniveau vast te stellen*

5. Inzet van middelen

- De bedrijfsvoering is doelmatig. Besteding van middelen gebeurt op een efficiënte wijze en is ondersteunend aan de opdracht.
- Besteding van middelen wordt op transparante wijze verantwoord.

6. Transparant en integer handelen

- De bedrijven voldoen in hun rol als werkgever en als speler op de markt aan alle wettelijke vereisten, zoals bijvoorbeeld de bepalingen in de Mededingingswet.
- De bedrijven gedragen zich integer, oprecht en transparant.
- Belangenverstremgeling wordt niet geduld.
- Afspraken over transparant en integer handelen worden op bedrijfsniveau vastgelegd in een integriteitsprotocol met heldere normen en sancties.
- Dit protocol bevat tenminste afspraken over
 - a. omgaan met het vermoeden van misstanden (instelling vertrouwenspersoon en klokkenluidersregeling)
 - b. geheimhouding, privacy, omgaan met informatie
 - c. onverenigbaarheid van functies (incompatibiliteiten)
 - d. nevenwerkzaamheden
 - e. financiële belangenverstremgeling
 - f. omgaan met geschenken, giften en dergelijke
 - g. openbaarmaking topinkomens
 - h. inkoopprocedure
- De bedrijven borgen intern de naleving van deze afspraken.
- Het integriteitsprotocol is openbaar.

7. Veelzijdigheid

- De bedrijven bieden maatwerk aan klanten en aan de doelgroep. Beleid en instrumentarium weerspiegelen de in verband daarmee gemaakte keuzes, en zijn ingebed in de lokale en regionale situatie.
- Binnen de branche geven bedrijven elkaar de ruimte voor veelzijdigheid.
- De bedrijven zijn responsief naar hun omgeving en reageren adequaat op veranderingen. Daarbij streven zij naar een positionering die ertoe bijdraagt dat zij hun taak optimaal (blijven) vervullen.
- Binnen de vereniging respecteren de Cedris-leden in woord en daad de democratische besluitvorming en de in gezamenlijkheid ontwikkelde beleidsuitgangspunten.

8. Deelname brancheonderzoek

- De bedrijven onderschrijven het belang om als sector openbaar rekenschap en verantwoording af te leggen over hun (maatschappelijke) prestaties.
- Zij nemen in verband daarmee deel aan het binnen de vereniging vastgestelde, periodieke brancheonderzoek naar de belangrijkste bedrijfseconomische en sociale kentallen.