



# NetWerk

JAARGANG 6, NUMMER 3, DECEMBER 2008

## INHOUDSOPGAVE

- pagina 2  
Wat je er in stopt komt er ook uit
- pagina 3  
Ambitie is onze drijfveer
- pagina 4  
Ook Midden Holland heeft Poortwachtercentrum
- Column Alice Standhart:

## COLOFON

NetWerk is een uitgave van: RPA Rijn Gouwe

Postbus 13  
2400 AA Alphen aan den Rijn  
Telefoon: 0172 - 46 57 98  
Fax: 0172 - 46 56 32  
E-Mail: RPA-Rijn-Gouwe@  
alphenaandenrijn.nl  
www.rparg.nl

Alice Standhart  
Directeur Expertisecentrum

Klaske Sinnema  
Account manager Onderwijs-Arbeid

Ruthmila Ricardo  
Ondersteuning

PR Bureau VanEgmond/VanderJagt  
Frans van Egmond  
Marjolijn van der Jagt

Druk:  
Ribberink van der Gang

Vormgeving:  
Studio Blanco BV Rijswijk

Opplage 1.500

**Bernard Wientjes [VNO-NCW]:**

## Poortwachtercentra zijn geen toverstokje voor alle problemen

Het is niet verbazingwekkend, dat voorzitter Bernard Wientjes van VNO-NCW een enthousiast ambassadeur van de Poortwachtercentra is. Per slot van rekening is het een initiatief van, voor en door werkgevers. "Wij hebben een platform willen creëren om zieke werknemers te herplaatsen in het bedrijfsleven. Natuurlijk zijn er talloze soortgelijke initiatieven, die soms wel en soms geen resultaat hebben. Wij willen die met de Poortwachtercentra niet doorkruisen."

Wientjes ziet het veel meer als een extra inspanning, die geheel door werkgevers wordt geregiseerd en een bredere insteek heeft. De centra zetten zich ook in voor werknemers, waarvan de werkgelegenheid wordt bedreigd. Werkgevers kunnen er ook hun openstaande vacatures melden. Hij reageert als verwacht op de opmerking, dat het enthousiasme rond de Poortwachtercentra iets weg heeft van het toverstokje van een sprookje van Grimm. "Het is natuurlijk géén panacee voor alle problemen, het is wèl een door werkgevers gedragen bijdrage aan het oplossen van de problematiek. Daarbij snijdt het mes aan verscheidene kanten. Immers, zowel werkgevers als werknemers profiteren van deze regionale centra. Werkgevers besparen geld als ze een zieke werknemer elders in een minder belastende functie herplaatsen. Daarmee wordt voorkomen, dat er twee jaar lang loon moet worden doorbetaald, al dan niet na een ingrijpende en tijdrovende ontslagprocedure. En werknemers hebben er baat bij, dat ze binnen hun eigen regio blijven werken." "Ook het bedrijfsleven in de regio profiteert. Het is een bekend gegeven, dat met name kleine bedrijven moeite hebben om



voor hun deels arbeidsongeschikt personeel passende functies binnen de eigen organisatie te vinden. Die werknemer kan echter voor een andere werkgever juist uitstekend bruikbaar zijn."

### Geen blauwdruk

Poortwachtercentrum is een experiment. Dat blijkt uit het feit, dat er geen blauwdruk is te geven voor de opzet, noch een indicatie van de mogelijke resultaten. Volgens Wientjes zal de wijze, waarop de centra worden gestructureerd, per regio verschil-

len. Hij constateert reeds verschillende vormen, maar ziet als rode draad dat ze allen aansluiten op de specifieke behoefte en de cultuur van werkgevers in de betreffende regio. "De rol van VNO-NCW is om deze manier van samenwerking te promoten," zegt hij.

De werkgeversvoorzitter volgt de ontwikkelingen in de regio Rijn Gouwe met extra belangstelling. Daar zijn immers verscheidene Poortwachtercentra in het leven

[vervolg op pagina 2]

## Wat je er in stopt komt er ook uit

Gerard Winkel Groenendyk is coördinator van het Poortwachtercentrum Holland Rijnland en een enthousiast pleitbezorger van het platform, waarop werkgevers vraag en aanbod van en voor eigen personeel op elkaar kunnen afstemmen. "Dit geldt," zegt hij, "ook voor onze koepelorganisatie De Kroon op het Werk." Evenals VNO-NCW-voorzitter Wientjes ziet Winkel Groenendyk het PWC-initiatief niet als Haarlemmerolie. Realistisch zegt hij, dat de kracht zit in de zelfwerkzaamheid van de aangesloten bedrijven. "Wat je er in stopt komt er ook uit. Het is een netwerkplatform. Tijdens de bijeenkomsten worden alle lopende zaken doorgesproken en kennis en ervaring op het gebied van arbeidsmarktzaken gedeeld. Aangesloten bedrijven kunnen daar hun problemen onderling oplossen en dat lukt dikwijls, omdat er altijd mensen met expertise aanwezig zijn. Indien noodzakelijk helpen wij wel met verwijzingen naar bedrijven en instellingen, die daar een bijdrage aan kunnen leveren," aldus de bestuurder.

"Het PWC Holland Rijnland bestaat nu ruim anderhalf jaar. In het begin was het aftasten, maar nu worden er regelmatig successen geboekt. Tijdelijke plaatsingen en detacheringen zijn tot nu toe de meest gangbare vormen. Er zijn tussen de twintig en dertig acties geregistreerd," zegt hij. De stichting Poortwachtercentrum Holland Rijnland heeft géén winstoogmerk.

De vergrijzing van het personeel speelt een rol op de achtergrond. Winkel Groenendyk: "Alom hoor je dat er sprake van vergrijzing is. Ik houd daar rekening mee, maar ik leg er geen nadruk op. Het is simpelweg een maatschappelijk gegeven. Ook in ons PWC zijn die geluiden hoorbaar. Niettemin houden wij de bedrijven voor, dat oudere werknemers belangrijk kunnen zijn voor een bedrijf, zeker gelet op de gespannen arbeidsmarkt."

Marc Ketting, hoofd P&O van Oostingh Staalbouw, is voorzitter van het PWC Holland Rijnland. Oostingh Staalbouw ziet zichzelf als een gewoon lid van het centrum. De activiteiten van het PWC nemen binnen de organisatie geen specifieke positie in. Er wordt deelgenomen aan de match-bijeenkomsten en alle inspanningen worden gewogen op hun rendement. De eerste ervaringen zijn, dat kostenbesparingen bij een succesvolle matching vaak behoorlijk groot zijn.



[vervolg van pagina 1]

geroeppen: in de Duin- en Bollenstreek, in de Rijnstreek en in Midden Holland. De reden voor de hooggespannen verwachtingen is, dat deze regio's in de afgelopen jaren al uiterst effectieve inspanningen hebben geleverd om samen te werken. Men is eraan gewend om informatie uit te wisselen. "Ik hecht aan Poortwachtercentra, omdat samen optrekken tot extra resultaten kan leiden. Bedrijven uit verschillende sectoren in de regio werken daar al op vrijwillige basis samen om hun met arbeidsongeschiktheid of werkloosheid bedreigde werknemers onderling uit te wisselen en aan het werk te houden. Op die manier wordt voorkomen, dat zij in een uitkerings-situatie belanden."

### Prognose

Niet alleen in de regio Rijn Gouwe is gestart met Poortwachtercentra, ook elders in het land zijn werkgevers flink bezig met het opzetten van deze centra. Er zijn onder meer initiatieven in Zuid-Limburg, in Midden-Nederland en in het Noorden. Het is evenwel prematuur om op basis van de eerste ontwikkelingen een prognose te geven van de resultaten van de Poortwachtercentra op korte en mogelijk op middellange termijn, zeker niet concreet.

Wientjes waagt zich daar dan ook niet aan, maar hij wil wel filosoferen over de kansen. "Ik ben ervan overtuigd," zegt hij, "dat werkgevers aanzienlijk kunnen besparen op hun kosten voor werving van personeel, reïntegratie, loondoorbetaling en de inzet van kostbare externe bureaus. Bovendien zal er een impuls uitgaan van de rol die private intermediairs, zoals de uitzendbranche, voor zichzelf gaan opeisen. Zij zullen trachten om ook een vooraanstaande spe-

ler te worden in dit regionale netwerk." "Op middellange termijn verwacht ik zelfs, dat de Poortwachtercentra hun werkkerrein gaan verbreden. Ze kunnen uitgroeien tot instellingen, die zich bezighouden met personeelswerving, gezondheidspreventie en het inzetbaar en gemotiveerd houden van werknemers voor de arbeidsmarkt. Op den duur kunnen de centra zich presenteren als een herkenbare regionale arbeidsmarktpartij, als opdrachtgever en als gesprekspartner van reïntegratiebedrijven, scholingsinstellingen, CWI/UWV en gemeenten."

"Poortwachtercentra sluiten naadloos aan op conclusies van het rapport van de Commissie Bakker met betrekking tot de bevordering van 'van-werk-naar-werktrajecten'. Een regionaal netwerk van samenwerkende werkgevers en private intermediairs biedt ook een infrastructuur voor het gezamenlijk aanpakken van andere arbeidsmarktproblemen, zoals ziekteverzuim en reïntegratie. Poortwachtercentra staan dus aan de wieg van een systeem, zoals bepleit door de Commissie Bakker, om mensen van werk naar werk te helpen."

En tenslotte de hamvraag: Wat gebeurt er als de stimuleringsregeling ophoudt te bestaan en werkgevers dus zelf voor alle kosten moeten opdraaien? Dan zal het enthousiasme snel verflauwen. Wientjes ziet dat niet onmiddellijk gebeuren, maar is wel zoveel realist dat zichtbare resultaten en een dosis goede wil essentieel zijn voor het draagvlak bij voortzetting.

"De bedoeling van de stimuleringsregeling is, dat in een aantal jaren in een groot aantal regio's Poortwachtercentra ontstaan. VNO-NCW is vertegenwoordigd in de stuurgroep, die de uitvoering van deze stimuleringsregeling begeleidt. Wij streven ernaar, dat de centra ooit op eigen kracht verdergaan en zichzelf zullen gaan bedrijven als de overheid de geldkraan dicht draait. Ik kan me voorstellen, dat het voor CWI/UWV en gemeenten dan aantrekkelijk is om bij te dragen aan een co-financiering van de Poortwachtercentra via hun publieke reïntegratiemiddelen. Daarmee wordt immers een groot bedrag aan uitkeringen bespaard," aldus de werkgeversvoorzitter.

**Het grootste gevaar van werken is, dat men het op het laatst prettig gaat vinden.**  
[C.Buddingh']

# Ambitie is onze drijfveer

**Peter Rombout is secretaris van het Poortwachtercentrum Midden-Holland. Hij heeft ruime ervaring met de materie opgebouwd, omdat hij betrokken is bij een min of meer overeenkomstig project [Transmuraal Reïntegratie Traject] in de zorg, waarin zo'n 16.000 mensen werken. Doel van dat project is mensen voor de sector te behouden. "In drie jaar tijd hebben we 75 aanmeldingen ontvangen en zijn 47 medewerkers met succes herplaatst. Het heeft ons geen cent gekost."**

Samen met adviseur en initiatiefnemer Dik Roseboom en bestuursleden Thon Bostelaar en Puck van Leeuwen stond hij aan de basis van de oprichting van het PWC Midden-Holland. Op de achtergrond speelde het succes van Noord-Holland Noord, maar de ervaring met een medewerkster van schoonmaakbedrijf ISS te Rotterdam was de directe aanleiding. Zij werd middels een proefplaatsing van drie maanden en een forse dosis goede wil van haar facilitair teamleider 'omgeschoold' tot medewerkster zorg en welzijn in verpleeghuis Bloemendaal te Gouda. Rombout: "Roseboom en ik vroegen ons toen af of het zo simpel was. Ons antwoord: Eigenlijk wel. Als je niet naar de beperkingen kijkt, maar expliciet de mogelijkheden benut -- demedicaliseren heet dat -- en daarnaast uit oprechte betrokkenheid de medewerker coacht tijdens de proefplaatsing, dan leidt dat tot goede resultaten. Tot het aanvaarden van een nieuwe functie bij een andere werkgever." Rombout schetst de essentie van een Poortwachtercentrum als "het bevorderen van de arbeidsmobiliteit binnen de profit- en non-profit-sector. Medewerkers, die ongelukkig zijn in hun werk of [tijdelijk] arbeidsongeschikt zijn of door reorganisatie in een sociaal plan komen, kunnen heel goed functioneren in een geheel andere omgeving. Het PWC biedt hen een platform om de mogelijkheden te onderzoeken. Het is een initiatief van, voor en door werkgevers op basis van het halen-en-brengen-principe. Werkgevers, die zich bij ons aansluiten, bieden stageplaatsen, proefplaatsingen of werkervaringsplaatsen aan om te kunnen reïntegreren. Beide partijen kunnen dan aan elkaar snuffelen en zo uitvinden of samenwerking toekomst heeft."

## Commitment

Het lidmaatschap van het PWC is een gentlemen's agreement op basis van wederzijds commitment. Er is geen druk en geen stringente regelgeving, maar dat betekent niet dat meedoen vrijblijvend is. Voor het lidmaatschap -- "een abonnement," zoals

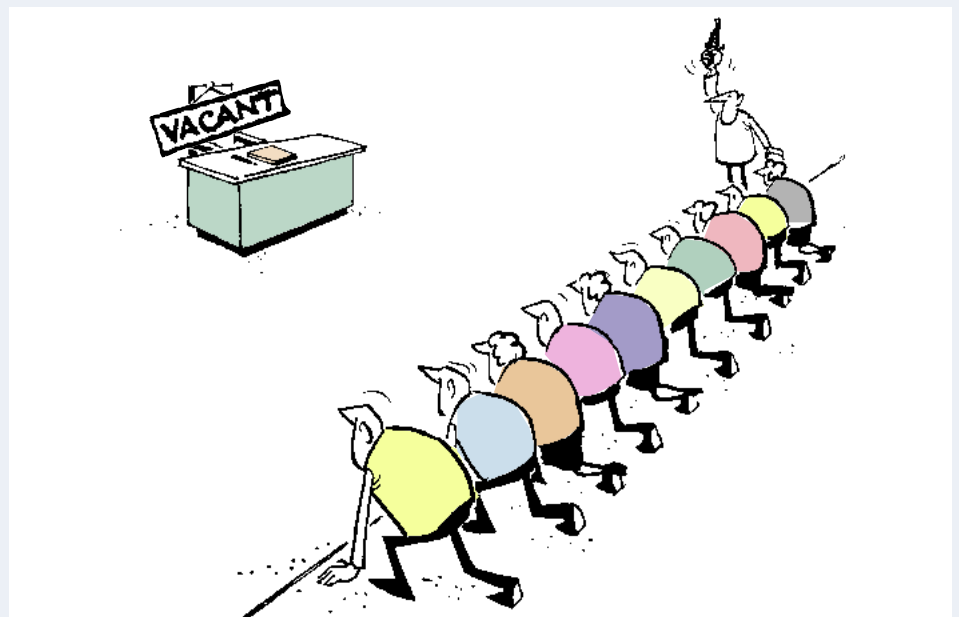
Rombout het noemt betaalt men een geringe contributie. Afhankelijk van het aantal medewerkers betaalt een bedrijf of instelling maximaal 1.500 euro. Als tegenprestatie kunnen de aangesloten werkgevers bij het centrum terecht voor advies, zijn ze welkom bij matching-bijeenkomsten en kunnen ze hulp krijgen bij uitvoering van de Wet verbetering Poortwachter. Een prognose voor het resultaat wil Rombout niet geven. Daarvoor is het nog veel te vroeg. Half november vond immers de eerste informatiemiddag plaats, waarvoor 75 werkgevers waren uitgenodigd. Voorzichtig: "Het zou mooi zijn als we voor het eind van het jaar vijftig concrete belangstellenden hebben en in de loop van het volgende jaar op honderd zitten. Ons referentiepunt is Heerhugowaard, waar vierduizend bedrijven meedoen en al duizend medewerkers zijn herplaatst." Midden-Holland heeft geen specifieke kenmerken, waardoor een initiatief als het PWC meer of minder kansen zou hebben. "We constateren wel veel vraag naar trajecten waarbij wordt gekeken of medewerkers elders kunnen worden gereïntegreerd in een andere passende functie. Daarbij

wordt geen gebruik gemaakt van dure reïntegratiebureaus. Samenwerking van betrokken partijen is veel goedkoper en levert een groter resultaat op. Een echte win/win-situatie!"

## Geen winstoogmerk

Waarbij meteen duidelijk is, dat Rombout c.s. de commerciële reïntegratiebureaus 'in de ban doen'. Op de vraag wie wel en wie niet met open armen als lid wordt ontvangen, hoeft hij niet lang na te denken. "De breedte van het ledenbestand is mede bepalend voor het succes. Alle partijen zijn welkom. Voorbeelden zijn instellingen als ANWB, NS, de Goudse Verzekeringen, bouwbedrijven, administratiekantoren, woningbouwcorporaties, bouwmarkten, zorginstellingen, tuinentra, de overheid als werkgever en het gehele midden- en kleinbedrijf. Reïntegratiebureaus, die er een slaatje uit willen slaan, houden we buiten de deur."

De cruciale vraag is vanzelfsprekend wat er met het initiatief gebeurt als de subsidiestroom ophoudt. "We moeten niet afhankelijk zijn van subsidiestromen," zegt Peter Rombout, "en het zou ook niet goed zijn als dat de belangrijkste stimulans is. Ambitie, geloof en vertrouwen in intersectorale samenwerking, is onze drijfveer! Als zich voldoende bedrijven aanmelden, ontstaat een gestage kasstroom. Daarmee zullen we eerst de gemaakte [exploitatie] kosten gaan vergoeden en daarna een consultant in dienst nemen. Die moet dan het cement voor het PWC-huis worden en zich bezig houden met het coördineren en stimuleren van de koude en warme acquisities."



**"Wij hebben een platform willen creëren om zieke werknemers te herplaatsen in het bedrijfsleven"**

## Gaat het goed in Nederland?

De landelijke organisatie MKB-Nederland vindt, dat het kabinet een verstandige koers vaart door de lasten voor ondernemingen en burgers te verlichten. De overheidsfinanciën blijven in de plus. Dat maakt een goed, maar vooral ook snel antwoord op de teruglopende economie mogelijk.

Op de landelijke bijeenkomst van het MKB Nederland waren premier Jan-Peter Balkenende en MKB-voorzitter Loek Hermans het roerend met elkaar eens. "Om ons heen in Europa gaat het niet altijd naar wens, maar Nederland heeft zijn zaken uitstekend georganiseerd. Wij hoeven niet zo bang te zijn. Financieel gaat het goed, het probleem van de kredietcrisis is alleen dat je minder makkelijk geld kunt krijgen. De banken staan er eveneens goed voor. Het enige is, dat de economische groei waarschijnlijk zal afnemen. Verder zijn er in Nederland zinnige afspraken gemaakt tussen kabinet en sociale partners om een verstandig loonkostenbeleid te voeren en de arbeidsmarkt aan te pakken."

Beide sprekers benadrukten tevens dat het beleid van kabinet en ondernemers erop gericht moet zijn om in deze wat mindere economische tijden onze concurrentiepositie te verbeteren. Nederland moet sterker uit de strijd komen dan zijn concurrenten. We kunnen wat dat betreft vertrouwen putten uit het verleden. Ons land heeft immers zich bij economische tegenwind altijd snel weten aan te passen. Naast alle andere maatregelen, die ten gunste van ondernemers zijn getroffen, zegde Balkenende toe dat de investeringen, die in de rijksbegroting zijn opgenomen, naar voren worden gehaald om het bedrijfsleven een push te geven. Premies worden verlaagd, er wordt extra geld uitgetrokken voor innovatieve activiteiten van het bedrijfsleven en het MKB-tarief in de winstbelasting gaat omlaag. Wel worden accenten gelegd bij duurzame economie op grond van het afgesloten akkoord.

De reacties uit de zaal waren bepaald positief, maar de kritische noot ontbrak ook niet. "We vinden het allemaal prima, maar zorg er nu eindelijk ook eens voor dat er wat wordt gedaan aan al die regels. Regel ook eens, dat de overheid ook zijn eigen rekeningen op tijd betaald!" was het commentaar. En de opmerking: "Dan hebben wij het nog niet eens over de files en de bedrijfsterrainen" leverde veel applaus op.

Jan Peter Balkenende en Loek Hermans hebben het volste vertrouwen in elkaar. Het gaat goed in Nederland!

Nu wij nog.....

Alice Standhart

Directeur Expertisecentrum RPA Rijn Gouwe

## Ook Midden Holland heeft Poortwachtercentrum

**Het afgelopen decennium is er voor werkgevers veel veranderd op het gebied van ziekte en verzuim. Het zijn van oudsher collectieve terreinen, maar de privatisering van verzuimbeheersing en ziektekostenverzekering en de Wet verbetering Poortwachter hebben een ware aardverschuiving veroorzaakt. Verantwoordelijkheid én de financiële risico's berusten nu grotendeels bij de individuele werkgever.**

Inmiddels zijn de gemiddelde kosten voor werkgevers per fte fors toegenomen en er is een grote markt ontstaan van providers met producten en diensten [arbodiensten, verzekeraars en reïntegratiebedrijven] om werkgevers te ondersteunen, werk uit handen te nemen en/of financieel bij te staan.

Bedrijven hebben de kracht om onderling voor oplossingen te zorgen en steken inmiddels zelf de handen uit de mouwen. De kerngedachte is simpel. Iemand, die binnen de ene organisatie arbeidsongeschikt is of dreigt te raken, hoeft dat binnen een andere organisatie niet te zijn of te worden. Oplossingen kunnen [en moeten dikwijls] sector- en brancheoverstijgend zijn, maar in beginsel wel binnen de eigen regio worden gevonden.

Op diverse plekken in het land zijn er nu regionale initiatieven in de vorm van een Stichting Poortwachtercentrum [PWC] in een meer of minder vergevorderd stadium. Dit zijn facilitaire centra voor werkgevers zonder winstoogmerk in een bepaalde regio. De rijksoverheid juicht deze initiatieven uiteraard toe. De organisatie 'Kroon op het Werk' wordt door het ministerie gesubsidieerd om ondersteuning te bieden aan de regionale initiatieven. Landelijke subsidie voor een regionaal PWC is niet zeker en zal in ieder geval incidenteel geld betreffen, vooral bedoeld voor eenmalige investeringen vooraf de aanjaagfunctie.

Een PWC dient dan ook in principe zelfstandig te kunnen draaien en uit te groeien tot een krachtige en herkenbare regionale speler in de bestaande infrastructuur van marktpartijen en overheid. Deelnemers kunnen onder meer zijn UWV, CWI's, gemeenten, arbodiensten, ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidverzekeraars,

outplacement- en reïntegratiebedrijven, uitzend- en detacheringorganisaties en scholingsinstellingen.

### Midden Holland

Het PWC Midden Holland start later dan een aantal pioniers en heeft daarmee het voordeel van de wet van de remmende voorsprong. Nu het stof van de eerste opwindende en hype wat neerdaalt, lijkt het dan ook logisch om te kiezen voor een opstelling als onafhankelijk orgaan. Het werkgebied bestaat uit de regio's Gouda, Capelle a/d IJssel, Zoetermeer en Woerden. Cruciaal voor het succes van het PWC-initiatief is de breedte van de deelnemende bedrijven. Immers, hoe diverser de samenstelling van het ledenbestand, hoe groter de mogelijkheid dat medewerkers onderling uitwisselbaar zijn. De maximale grens van een regio wordt voornamelijk bepaald door de grenzen aan de mobiliteit van personen.

Een aantal malen per jaar wordt een Poortwachteroverleg georganiseerd. In dit overleg komen de vertegenwoordigers van de aangesloten bedrijven bij elkaar om kansen en mogelijkheden te inventariseren en te matchen en om informatie over specifieke onderwerpen of ontwikkelingen op het gebied van de regionale arbeidsvoorziening, wetgeving en sociale zekerheid uit te wisselen. Het PWC verwacht met name van grote[re] bedrijven een bijdrage in natura in de vorm van expertise en ervaring op het gebied van advisering en voorlichting.