

Advies ondersteuning
totstandkoming netwerk van
Poortwachtercentra

Raad voor Werk en Inkomen
December 2007

VOORWOORD	1
1. INLEIDING.....	3
2. HET WAT EN WAAROM VAN POORTWACHTERCENTRA.....	5
2.1 WAT IS EEN POORTWACHTERCENTRUM?	5
2.2 VOORDELEN VOOR WERKGEVERS.....	6
2.3 VOORDELEN VOOR WERKNEMERS	7
2.4 VOORDELEN VOOR DE OVERHEID	8
2.5 EEN LANDELIJK DEKKEND NETWERK VAN POORTWACHTERCENTRA	8
3. DE LANDELIJKE ONDERSTEUNING VAN POORTWACHTERCENTRA.....	10
3.1 INLEIDING	10
3.2 ROL LANDELIJKE WERKGEVERSORGANISATIES EN GROTE BEDRIJVEN	10
3.3 ROL WERKNEMERSORGANISATIES	12
3.4 ROL WERKGEVERSFORUM KROON OP HET WERK.....	12
3.5 ROL RAAD VOOR WERK EN INKOMEN.....	13
3.6 ROL KABINET	14

VOORWOORD

In 2004 is in de regio Noord-Holland Noord onder de naam Poortwachtercentrum een arbeidsmarktinitiatief van, voor en door werkgevers van start gegaan. Hiermee geven de deelnemende bedrijven en instellingen in een samenwerkingsverband invulling aan hun verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en uitvoeren van een goed en modern personeels(vorzienings)beleid.

Aanvankelijk waren de inspanningen van het Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord gericht op de intersectorale uitwisseling van zieke - en even later ook met werkloosheid bedreigde - werknemers tussen de deelnemende bedrijven en instellingen. Inmiddels onderneemt het Poortwachtercentrum ook op een breder terrein arbeidsmarktactiviteiten.

Het Poortwachtercentrum Noord-Holland heeft zich succesvol ontwikkeld en heeft goede resultaten behaald. Op een groot aantal andere plaatsen in het land is daarvoor enthousiasme bij regionale partijen ontstaan om ook daar tot de oprichting van een Poortwachtercentrum te komen. Het Werkgeversforum Kroon op het Werk en het Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord hebben de handen ineen geslagen om deze ontwikkeling in de regio's te stimuleren en te ondersteunen.

De Raad voor Werk en Inkomen staat positief tegenover de totstandkoming van Poortwachtercentra. Via zo'n regionaal en intersectoraal werkend arbeidsmarktinstrument kan inhoud worden gegeven aan van werk naar werk-activiteiten voor zieke en met werkloosheid bedreigde werknemers. Ook kunnen door de deelnemende bedrijven en instellingen gebundelde inspanningen worden ondernomen gericht op de instroom van nieuw personeel en het vergroten van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van zittende werknemers. Verder kunnen de deelnemende bedrijven en instellingen via het Poortwachtercentrum een gezamenlijk gezicht laten zien en samen optreden als klant, opdrachtgever en gesprekspartner richting andere regionale arbeidsmarktpartijen.

Tegen deze achtergrond faciliteert de Raad voor Werk en Inkomen het streven van het Werkgeversforum Kroon op het Werk en het Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord om, op basis van impulsen uit de regio, het concept Poortwachtercentrum breed ingang te doen vinden. In dat verband levert de Raad voor Werk en Inkomen tijdelijk organiserend vermogen voor het functioneren van een Klankbordgroep Poortwachtercentra en vindt financiering van het opstellen van een Handreiking Poortwachtercentra plaats.

De Handreiking, die in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen door bureau Berenschot is ontwikkeld, kan onder meer worden geraadpleegd op de website van de Raad voor Werk en Inkomen.

Bij het opstellen van de Handreiking Poortwachtercentra is ook zicht ontstaan op de activiteiten die door landelijke partijen kunnen worden ondernomen om de totstandkoming van Poortwachtercentra te faciliteren. Die activiteiten zijn in deze publicatie beschreven. Meer specifiek gaat het dan om de inzet van de landelijke werkgeversorganisaties, (landelijke) werknemersorganisaties, het Werkgeversfo-

rum Kroon op het Werk, de Raad voor Werk en Inkomen en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ik spreek de hoop uit dat de voorstellen in deze publicatie voor de betrokken partijen een inspiratiebron zullen zijn bij de invulling van de op 27 juni 2007 in de Participatietop uitgesproken voornemens om een impuls te geven aan de - verdere - totstandkoming van Poortwachtercentra.

Jan van Zijl

Voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

1. INLEIDING

Werkgevers hebben voor een goede bedrijfsuitoefening groot belang bij het voeren van een gericht personeels(voorzienings)beleid. Daarbij gaat het om activiteiten gericht op het tijdig beschikbaar zijn van voldoende en goed gekwalificeerd nieuw personeel om openstaande vacatures op te vullen. Maar ook om maatregelen die bijdragen aan het behoud van gemotiveerd en vakbekwaam personeel.

Verder heeft ieder bedrijf of instelling wel eens te maken met werknemers die - om wat voor reden dan ook - moeten omzien naar ander werk (al dan niet bij een andere werkgever). Als het even kan, moet dit gerealiseerd worden op een wijze die voor de betrokken werkgevers zo weinig als mogelijk administratieve procedures en kosten met zich brengt en die eraan bijdraagt dat de betrokken werknemers een baan op hetzelfde niveau blijven houden en dus niet in een uitkeringssituatie terecht komen.

Tenslotte hebben werkgevers er belang bij zich te presenteren als een herkenbare lokale en regionale arbeidsmarktpartij en als een zichtbare klant, opdrachtgever en gesprekspartner van partijen als de SUWI-ketenpartners, re-integratiebedrijven, scholingsinstellingen e.d.

Bedrijven en instellingen zijn primair zelf verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van hun personeels(voorzienings)beleid. Dat kunnen ze in eigen beheer doen, door externe partijen in de private en de publieke sfeer in te schakelen en door samenwerking met andere werkgevers te zoeken.

Samenwerking tussen werkgevers in een netwerkverband is geen nieuw fenomeen. Er bestaan al langere tijd diverse (regionale) initiatieven waarbij bedrijven en instellingen elkaar opzoeken en in netwerkverband samenwerken en/of van elkaar leren. Ook zijn er diverse samenwerkingsverbanden die zich richten op re-integratie. De Wet verbetering poortwachter uit 2002 en de per 1 januari 2004 in werking getreden Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte hebben aan deze ontwikkeling echter een duidelijke impuls gegeven.

Deze wetten bevatten voor werkgevers (en werknemers) de verplichting om al het mogelijke te doen om te voorkomen dat werknemers wegens arbeidsongeschiktheid afscheid van het arbeidsproces moeten nemen. Het blijkt in de praktijk voor werkgevers niet altijd even eenvoudig om inhoud aan deze wettelijke verplichting te geven, terwijl de mogelijke financiële gevolgen daarvan aanzienlijk kunnen zijn. Een aanpak waarbij de werkgevers de handen ineen slaan in de vorm van een Poortwachtercentrum kan dan uitkomst bieden.

Het arbeidsmarktinstrument Poortwachtercentrum is in 2004 ontstaan in de regio Noord-Holland Noord. De basisgedachte die er aan ten grondslag lag was simpel: wie in het ene bedrijf als gevolg van arbeidsongeschiktheid moeilijk in de eigen of een andere functie kan blijven werken, kan voor een ander bedrijf een uiterst bruikbare werknemer zijn. Vanuit die benadering zijn werkgevers in een samenwerkingsverband (het Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord) zelf aan de slag gegaan met het zo veel als mogelijk duurzaam inzetbaar houden van hun werknemers. Dit door een netwerk van bedrijven en instellingen uit verschillende sectoren

te vormen, waarin niet alleen activiteiten worden ondernomen om hun werknemers intersectoraal mobiel te laten zijn en daarmee voor de regionale arbeidsmarkt te behouden, maar ook kennis over en ervaringen met personeels(voorzienings)beleid worden uitgewisseld.

Daarmee hebben de deelnemende werkgevers aan het Poortwachtercentrum dit zelf tot een succes gemaakt. Het Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord is uitgegroeid tot een regionaal arbeidsmarktnetwerk, waaraan ruim 4.000 bedrijven en instellingen deelnemen en waarbinnen veel meer arbeidsmarktactiviteiten worden ondernomen dan alleen de herplaatsing van zieke of met werkloosheid bedreigde werknemers.

Het succes in Noord-Holland Noord heeft er toe geleid dat het Poortwachtercentrum in steeds meer regio's in beeld is gekomen als een intersectoraal arbeidsmarktinstrument. In diverse regio's zijn initiatieven voor het oprichten van een Poortwachtercentrum ontstaan, waarbij het opvangen van de mogelijke - financiële - effecten van de Wet verbetering poortwachter en van de Wet verlenging loon- doorbetalingsverplichting bij ziekte vaak de katalysator is. Deze ontwikkeling wordt door het Werkgeversforum Kroon op het Werk en het Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord waar mogelijk gestimuleerd en ondersteund. Gebaseerd op in de regio's aanwezig draagvlak bij werkgeverspartijen, kan dit uiteindelijk leiden tot het ontstaan van een landelijk dekkend netwerk van Poortwachtercentra.

Veel van de regionale initiatieven bevinden zich nog in een veelbelovende, maar kwetsbare oprichtingsfase. Vaak zijn er een of meer bijeenkomsten geweest met als doel het geven van voorlichting over het Poortwachtercentrum i.o. en het interesseren van bedrijven en instellingen om deel te nemen. Van belang is nu dat deze initiatieven een doorstart maken naar de operationele fase en samen een netwerk van levensvatbare Poortwachtercentra gaan vormen die op de onderscheiden regionale arbeidsmarkten worden erkend en herkend als een waardevolle en noodzakelijke organisatie voor het goed laten functioneren van die arbeidsmarkten.

Om een bijdrage aan dit proces te leveren heeft de Raad voor Werk en Inkomen een opdracht aan het bureau Berenschot verleend om een Handreiking Poortwachtercentra op te stellen, waarin de do's en de dont's worden beschreven die in het oog moeten worden gehouden bij de opstart en de uitbouw van een levensvatbaar Poortwachtercentrum. Deze Handreiking kan onder meer worden gevonden op de website van de Raad voor Werk en Inkomen en op de website van het Werkgeversforum Kroon op het Werk.

In aanvulling op de Handreiking wordt in deze publicatie, eveneens op verzoek van de Raad voor Werk en Inkomen opgesteld door het bureau Berenschot, aandacht besteed aan de activiteiten die door een aantal landelijke partijen kunnen worden ondernomen om het totstandkomings- en ontwikkelingsproces van Poortwachtercentra op het regionale niveau te stimuleren en te faciliteren.

Die beschrijving wordt vooraf gegaan door een hoofdstuk waarin wordt ingegaan op wat onder een Poortwachtercentrum moet worden verstaan, op de voordelen die voor werkgevers, werknemers en de overheid aan een Poortwachtercentrum verbonden zijn en op de vraag wanneer kan worden gesproken van een landelijk dekkend netwerk van Poortwachtercentra.

2. HET WAT EN WAAROM VAN POORTWACHTERCENTRA

2.1 WAT IS EEN POORTWACHTERCENTRUM?

Een Poortwachtercentrum is een regionaal werkend arbeidsmarktinstrument, waarin grote, maar vooral ook kleine(re) bedrijven en instellingen, gezamenlijk invulling kunnen geven aan hun primaire verantwoordelijkheid voor de eigen personeelsvoorziening.

Veelal beginnen Poortwachtercentra met het in de van werk naar werk-sfeer uitwisselen van zieke (en soms ook met werkloosheid bedreigde) werknemers om zo te bewerkstelligen dat deze werknemers op de regionale arbeidsmarkt aan de slag blijven en niet in een uitkeringssituatie terecht komen.

Afhankelijk van de wensen en behoeften van de deelnemende bedrijven en instellingen en van de situatie op de regionale arbeidsmarkt waarop ze opereren, kunnen Poortwachtercentra vervolgens in een ontwikkelingsproces geleidelijk toegroeien naar een situatie waarin ook andere personeelsvoorzieningsaspecten in beeld komen. En in het verlengde daarvan de relaties met andere regionale arbeidsmarktpartijen.

Uiteindelijk kunnen door Poortwachtercentra dan de volgende functionaliteiten worden vervuld:

- Het inhoud geven aan van werk naar werk-activiteiten voor zieke en met werkloosheid bedreigde werknemers.
- Het ontwikkelen en implementeren van een employabilitybeleid gericht op het behoud van gemotiveerd en vakbekwaam personeel.
- Het zorg dragen voor het tijdig beschikbaar zijn van voldoende en goed gekwalificeerd nieuw personeel om openstaande vacatures op te vullen.
- Het als samenwerkende bedrijven en instellingen vormen van een krachtige en herkenbare regionale arbeidsmarktpartij in de contacten (als klant, opdrachtgever en gesprekspartner) met instanties als het CWI, het UWV, (samenwerkende) gemeenten, outplacement-, loopbaaninterventie- en re-integratiebedrijven, uitzend- en detacheringorganisaties en scholingsinstellingen.

Dit ontwikkelingsproces leidt er toe dat Poortwachtercentra kunnen variëren in schaal en omvang, in de activiteiten die ze uitvoeren, in de categorie werknemers waarvoor activiteiten worden ondernomen en in de organisatievorm. Op basis van de vraag van de deelnemende bedrijven en instellingen en de cultuur en de werkwijze in de regio, kunnen Poortwachtercentra de hierboven beschreven functionaliteiten in één keer, stap voor stap, gedeeltelijk of allemaal vervullen.

BELANGRIJKE KENMERKEN VAN EEN POORTWACHTERCENTRUM ZIJN DUS:

- Het is een samenwerkingsverband c.q. netwerk van, voor en door werkgevers.
Dit betekent niet dat commerciële bedrijven en partijen als gemeenten, het CWI en het UWV voor Poortwachtercentra niet van betekenis zijn. Maar hun rol is niet initiërend/trekkend (dat moeten de betrokken bedrijven en instellingen zelf doen), maar ondersteunend en dienstverlenend in bijvoorbeeld de sfeer van informatie en voorlichting. Het CWI, het UWV en gemeenten kunnen in hun hoedanigheid als werkgever natuurlijk wel in een Poortwachtercentrum deelnemen.
- Intersectoraal werken.
- Operationeel zijn op een regionale schaal.
- Werkgevers moeten zowel “halen als brengen” en daarmee zowel de eigen personeels(voorzienings)belangen, als die van de andere deelnemende bedrijven en instellingen dienen.
- Het is een instelling zonder winstoogmerk, maar moet wel voldoende inkomsten genereren om in structurele zin op een levensvatbare wijze te kunnen opereren.

2.2 VOORDELEN VOOR WERKGEVERS

De voordelen van een Poortwachtercentrum voor de deelnemende bedrijven en instellingen zijn velerlei. In het kort:

- Besparing van kosten. De Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte bevat voor werkgevers een loondoorbetalingsverplichting voor een zieke werknemer van twee jaar. Die kosten kan een werkgever zich besparen op het moment dat het lukt de werknemer te re-integreren bij een collega-werkgever die deelneemt aan het Poortwachtercentrum. Bovendien kunnen kosten bespaard worden, omdat daar veelal geen relatief dure externe partijen voor ingehuurd hoeven te worden.
- Bij een geslaagd van werk naar werk-traject kan een ontslagprocedure worden voorkomen en kunnen de werknemer en de “oude” werkgever zonder een vaak aan een ontslagprocedure verbonden conflictueuze situatie uit elkaar gaan.
- Zieke werknemers, voor wie geen geschikte plaats meer is bij hun huidige werkgever, en met werkloosheid bedreigde werknemers kunnen weer tevreden aan de slag bij een andere werkgever en daarmee een openstaande vacature bij die werkgever vervullen in plaats van in een uitkeringssituatie te vervallen.
- Werkgevers houden zelf de vinger aan de pols en blijven persoonlijk betrokken bij de herplaatsing van hun zieke of met werkloosheid bedreigde werk-

nemers in plaats van die uit te besteden. Daardoor wisselen zij onderling ervaringen uit met het werken met langdurig zieken, chronisch zieken en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

- Voor het midden- en kleinbedrijf zijn er minder mogelijkheden om zieke of met werkloosheid bedreigde werknemers te herplaatsen binnen het eigen bedrijf, dus re-integratie richting een andere werkgever vergroot dan de mogelijkheden om die werknemers duurzaam inzetbaar te houden.
- Preventie: via samenwerking in het kader van een Poortwachtercentrum kan een bijdrage worden geleverd aan de employability van werknemers, aan gezond ondernemen/een effectief gezondheidsmanagement, aan goed werkgeverschap en aan het behoud van gemotiveerd personeel.
- Het regionale netwerk van samenwerkende werkgevers biedt een infrastructuur voor het gezamenlijk aanpakken van andere arbeidsmarktproblemen dan ziekteverzuim en re-integratie, zoals de invulling van moeilijk vervulbare vacatures via scholingsactiviteiten, vergrijzing, leeftijdsgericht personeelsbeleid, mobiliteit- en diversiteitsbeleid, inrichting van arbobeleid, enzovoort.
- Tenslotte kan via een Poortwachtercentrum inhoud worden gegeven aan de contactstructuur richting andere regionale arbeidsmarktpartijen.

2.3 VOORDELEN VOOR WERKNEMERS

Voor werknemers is het inzicht dat het blijven werken bij hun huidige werkgever niet meer mogelijk is, vaak pijnlijk. Poortwachtercentra kunnen dan in een aantal gevallen de mogelijkheid bieden om de overstap naar een andere werkgever te maken.

Ook voor werknemers heeft een Poortwachtercentrum dus belangrijke voordelen:

- Werknemers kunnen blijven deelnemen aan het arbeidsproces, waardoor een inkomensval wordt voorkomen c.q. beperkt.
- Werknemers kunnen doorwerken in een passende omgeving en behouden daardoor ook de immateriële voordelen die werk biedt (ontplooiingskansen, collega's, plezier in het werk en een goede fitheid/gezondheid).
- De werknemers kunnen in dezelfde regio blijven werken en hoeven voor een nieuwe baan geen verre reisafstanden af te leggen of te verhuizen.
- Door behoud van werk en woonomgeving kunnen de werknemers hun vertrouwde sociale leven behouden.
- Er ontstaat bij werkgevers meer aandacht voor ziekte en arbeidsongeschiktheid, inclusief activiteiten in de sfeer van preventie (vroegsignalering van gezondheids- en veiligheidsrisico's).
- Het samenwerken door werkgevers in Poortwachterverband heeft een drempeleverlagend effect voor het aannemen van mensen met een beperking. Bedrijven en instellingen doen meer ervaring op met het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten en hebben daardoor minder koudwatervrees,

waar bijvoorbeeld ook mensen met gezondheidsproblemen en handicaps voordeel van kunnen ondervinden bij het zoeken naar een baan.

- Poortwachtercentra bieden werknemers employabilitymogelijkheden over de grenzen van de sectoren heen.

2.4 VOORDELEN VOOR DE OVERHEID

Tenslotte leveren Poortwachtercentra ook voor de overheid voordelen op. Door dit arbeidsmarktinstrument blijven zieke en met werkloosheid bedreigde werknemers immers zo veel mogelijk behouden voor en mobiel op hun regionale arbeidsmarkt zonder dat daarbij gebruik behoeft te worden gemaakt van de trampoline van het sociale zekerheidssysteem en zonder dat daarvoor - aanzienlijke - transactiekosten behoeven te worden gemaakt.

2.5 EEN LANDELIJK DEKKEND NETWERK VAN POORTWACHTERCENTRA

Gegeven de daaraan voor werkgevers én werknemers (en in afgeleide zin de overheid) verbonden voordelen, streven het Werkgeversforum Kroon op het Werk en het Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord naar het in zoveel mogelijk regio's tot stand komen van een Poortwachtercentrum. Uitgaande van in de regio's bij werkgevers bestaande behoeften aan dienstverlening in de sfeer van hun personeels(voorzienings)beleid, is daarbij de inzet om uiteindelijk een landelijk dekkend netwerk van levensvatbare Poortwachtercentra te realiseren. Dit om alle bedrijven en instellingen in Nederland de mogelijkheid te bieden om te profiteren van de voordelen die een Poortwachtercentrum voor de vormgeving en de uitvoering van hun personeels(voorzienings)beleid kan bieden.

Dat roept de vraag op wanneer van een dergelijk netwerk kan worden gesproken.

Voor de beantwoording van deze vraag is in de eerste plaats van belang dat het aantal Poortwachtercentra waarbij sprake is van een landelijk dekking en de werkgebieden van de Poortwachtercentra niet van bovenaf, op landelijk niveau kunnen en moeten worden bepaald. Dat zal, op basis van de situatie en de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt, door partijen op het regionale niveau moeten gebeuren.

Bij dat proces verdient het overweging de volgende aspecten in de beschouwing te betrekken en tegen elkaar af te wegen:

- Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen een Poortwachtercentrum als rechtspersoon/organisatorische entiteit en het aantal daaronder actief zijnde werkgeversnetwerken.
- Om in structurele zin levensvatbaar te kunnen zijn, moet een Poortwachtercentrum een zodanige schaalgrootte hebben dat kan worden beschikt over:
 - voldoende, al dan niet zieke of met werkloosheid bedreigde, werknemers voor wie een maximale inzetbaarheid op de regionale arbeidsmarkt moet worden bewerkstelligd

- én voldoende vacatures om aan dat streven ook daadwerkelijk inhoud te kunnen geven.
- Anderzijds moet er bij de bepaling van de schaalgrootte van een Poortwachtercentrum (en van de daaronder actief zijnde werkgeversnetwerken) rekening mee gehouden worden dat er grenzen zijn aan de mobiliteit die van de betrokken werknemers kan worden gevraagd. Het werkgebied mag niet van een zodanige omvang zijn dat werknemers voor hun nieuwe baan te ver moeten reizen of moeten verhuizen.
- Een Poortwachtercentrum moet een voldoende groot werkgebied hebben/van voldoende omvang zijn om een erkende en herkenbare regionale arbeidsmarktpartij te kunnen zijn.
- Aangezien er voor de totstandkoming van een netwerk van Poortwachtercentra een aanloopfinanciering vanuit publieke middelen benodigd is (zie het volgende hoofdstuk), moet voorkomen worden dat er een te groot aantal Poortwachtercentra met een te beperkte omvang wordt opgericht (geen inefficiënte inzet van gemeenschapsmiddelen).
- Het is ongewenst dat er in een regio naast en los van elkaar wordt gewerkt aan de oprichting van meerdere Poortwachtercentra van een te beperkte omvang. Om ongewenste concurrentie tegen te gaan, moet samenwerken dan het motto zijn.
- In het verleden hebben, met name bij de totstandkoming van de Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid en bij de bepaling van de gebiedsindeling van het toenmalige Arbeidsvoorzienig, al analyses plaatsgevonden ten aanzien van de vraag wanneer sprake is van een landelijke dekking van logisch samenhangende regionale arbeidsmarktgebieden.

Hoewel zich dat als vanzelfsprekend niet op voorhand laat voorspellen, is het denkbaar dat de uitkomst van het regionale keuze- en besluitvormingsproces leidt tot de situatie dat er bij een aantal van 20 à 30 rechtspersonen/organisatorische entiteiten¹ kan worden gesproken van een landelijk dekkend netwerk van levensvatbare Poortwachtercentra.

Onder deze rechtspersonen/organisatorische entiteiten kunnen één of meerdere werkgeversnetwerken functioneren. Ook over het aantal van die netwerken zal in de regio per Poortwachtercentrum moeten worden besloten, afhankelijk van de omvang en de samenstelling van de regionale bedrijvigheid, het aantal deelnemers aan het Poortwachtercentrum en de functionaliteiten die het Poortwachtercentrum - op termijn - wil gaan uitoefenen.

¹ Het gegeven dat Poortwachtercentra over een rechtsvorm dienen te beschikken (om bijvoorbeeld personeel in dienst te kunnen nemen of om een startsubsidie aan te vragen), wil niet zeggen dat sprake moet zijn van een institutionalisering of een te grote mate van formalisering van dit arbeidsmarktinstrument. Integendeel zelfs: de kracht van Poortwachtercentra ligt juist in hun dynamiek, de niet bureaucratische werkwijze en het flexibele netwerk. Zie ook het gestelde hierover in de Handreiking Poortwachtercentra.

3. DE LANDELIJKE ONDERSTEUNING VAN POORTWACHTERCENTRA

3.1 INLEIDING

De feitelijke totstandkoming van Poortwachtercentra moet plaatsvinden op het regionale niveau, afhankelijk van de daar bestaande regionale arbeidsmarktsituatie en de daar bestaande behoeften aan dienstverlening in de sfeer van het personeels(voorzienings)beleid bij bedrijven en instellingen.

De praktische ervaringen van veel Poortwachtercentra die zich op dit moment nog in de ontwikkelingsfase bevinden, laten echter zien dat het van de grond tillen van een goed draaiend en professioneel opgezet Poortwachtercentrum op basis van enkel vrijwilligerswerk lastig, zo niet onmogelijk is. Na de oriëntatiefase is het met name van belang dat de regionale initiatiefnemers kunnen beschikken over een kwartiermaker die tijd en energie kan investeren in de verdere opbouwfase. Een kwartiermaker kan gedurende een periode van 4 tot 6 maanden het bestaande draagvlak vergroten, potentiële regionaal opererende bedrijven benaderen en de juridische, organisatorische en bestuurlijke basis regelen.

Voor de totstandkoming van een netwerk van levensvatbare Poortwachtercentra is het van groot belang dat er vanaf het landelijk niveau mogelijkheden worden geboden om in de op regionaal niveau gevoelde behoefte aan een kwartiermakersfunctie te voorzien. Ook op een aantal andere aspecten kunnen landelijke partijen ondersteuning geven aan de verdere totstandkoming en ontwikkeling van Poortwachtercentra.

Bij de landelijke partijen gaat het vooral om de landelijke werkgeversorganisaties en grote bedrijven, (landelijke) werknemersorganisaties, het Werkgeversforum Kroon op het Werk, de Raad voor Werk en Inkomen en de Rijksoverheid (in casu het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Op de ondersteunende rol die door deze partijen kan worden gespeeld, wordt in dit hoofdstuk nader ingegaan.

In dit verband is voorts nog van betekenis dat in de op 27 juni 2007 in de Participatietop vastgestelde Tripartiete Beleidsinzet zowel door het kabinet, als door werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid, de bereidheid is uitgesproken om een stimulans te geven aan de - verdere - totstandkoming van Poortwachtercentra. In dit hoofdstuk wordt op hoofdlijnen tevens aangegeven hoe dit voornemen door deze partijen kan worden geconcretiseerd.

3.2 ROL LANDELIJKE WERKGEVERSORGANISATIES EN GROTE BEDRIJVEN

Landelijke werkgeversorganisaties hebben naar hun aard een positie, van waaruit een belangrijke stimulerende invloed kan uitgaan naar de achterban. Ten aanzien van het arbeidsmarktinstrument Poortwachtercentrum kan deze rol op de volgende wijze worden ingevuld:

- Het stimuleren dat in regio's waar Poortwachtercentra operationeel zijn, door hun achterban (bedrijven en instellingen, bedrijfs-/ondernemerskringen, win-

keliersverenigingen) actief van het instrument Poortwachtercentrum gebruik wordt gemaakt. En dat zowel in de sfeer van het “halen” (bijvoorbeeld de herplaatsing van zieke en met werkloosheid bedreigde werknemers), als in de sfeer van het “brengen” (melden van openstaande vacatures).

- Het bevorderen dat in samenwerking met hun regionaal werkende organisatieonderdelen en andere regionale geïnteresseerde partijen vanuit het adagium “van, voor en door werkgevers” een netwerk van Poortwachtercentra wordt gerealiseerd.

Denkbaar daarbij is een benadering, waarbij wordt voortgeborduurd op de aanpak die is gekozen bij de totstandkoming van het Poortwachtercentrum Zaanstreek. In die benadering worden regio's als het ware geadopteerd door een groot bedrijf (bij voorkeur met een landelijk netwerk aan lokale vestigingen). In “hun” regio vervullen deze grote bedrijven een katalysator- en aanjaagfunctie en nemen van daaruit het initiatief om tot de oprichting van een levensvatbaar Poortwachtercentrum te komen. Dit vanzelfsprekend in nauwe samenspraak en samenwerking met het betreffende regionale bedrijfsleven en andere regionale partijen die een impuls aan de totstandkoming van een Poortwachtercentrum willen geven of daar in de oriënterende fase al mee doende zijn. In de regio's waar al eerste stappen zijn gezet, kunnen de grote bedrijven dus helpen om versneld een Poortwachtercentrum in te richten of uit te bouwen.

Het betreffende grote bedrijf neemt het initiatief voor het invullen van de kwartiermakersfunctie (door die geheel of gedeeltelijk zelf te financieren en/of door een beroep te doen op externe financiering door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; zie hierna), levert een bijdrage aan de ontwikkeling van het ondernemingsplan, onderneemt activiteiten om regionale, grote(re) en kleine(re) bedrijven en instellingen enthousiast te maken voor de mogelijkheden die deelname aan het Poortwachtercentrum kunnen bieden en neemt na de oprichting van het centrum, naast andere regionale werkgeversvertegenwoordigers, op basis van gelijkwaardigheid zitting in het bestuur.

Vanuit die bestuurlijke rol kan het grote bedrijf in functionele en in financiële zin een belangrijke bijdrage leveren aan de verdere groei van het Poortwachtercentrum. Zo kan het grote bedrijf een relatief groot aantal vacatures/baanopeningen voor gedwongen, dan wel vrijwillig mobiele werknemers inbrengen, kan het een stimulerende rol vervullen bij de uitbouw van het aantal door het Poortwachtercentrum uitgevoerde functionaliteiten en kan het een voorhoedefunctie vervullen bij het optreden van het Poortwachtercentrum als klant, opdrachtgever en gesprekspartner richting andere regionale arbeidsmarktpartijen. In financiële zin kan het grote bedrijf de ontwikkeling van het Poortwachtercentrum bevorderen door bijvoorbeeld een jaarlijkse afname van dienstverlening tegen een vergoeding te garanderen of zich bereid te tonen een vaste jaarlijkse bijdrage te verlenen in de exploitatielasten van het Poortwachtercentrum. In dit verband kunnen overigens ook O&O-fondsen een rol spelen.

3.3 ROL WERKNEMERSORGANISATIES

Poortwachtercentra zijn weliswaar samenwerkingsverbanden c.q. netwerken van, voor en door werkgevers, maar richten zich, naast de invulling van de rol als regionale arbeidsmarktpartij, toch vooral op het kanaliseren van de gedwongen en vrijwillige arbeidsmobiliteit van hun werknemers.

Daar ligt dan ook het belangrijkste aangrijpingspunt voor de betrokkenheid van landelijke en/of regionale werknemersorganisaties bij de Poortwachtercentra.

Die betrokkenheid kan op de volgende manieren vorm krijgen:

- Het vervullen van een mede-initiërende rol bij de opstart en de uitbouw van Poortwachtercentra.
- Het via kaderleden die deelnemen in medezeggenschapsorganen van bedrijven en instellingen, stimuleren van die bedrijven en instellingen om zich aan te sluiten bij een Poortwachtercentrum.
- Het leveren van een bijdrage aan of het op een wat grotere afstand toetsen van het verloop van de gedwongen of vrijwillige arbeidsmobiliteit van werknemers op een vanuit de optiek van die werknemers kwalitatief goede wijze.
- Het bijdragen aan het oplossen van eventuele knelpunten in de arbeidsvoorwaardelijke en pensioenrechtelijke sfeer, die de intermediaire activiteiten van Poortwachtercentra onnodig of onbedoeld belemmeren.
- Het bevorderen van de totstandkoming van sectoraal en intersectoraal gerichte scholings- en opleidingstrajecten en het stimuleren van werknemers om aan die trajecten deel te nemen om op die wijze hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten.

3.4 ROL WERKGEVERSFORUM KROON OP HET WERK

De regionaal werkende Poortwachtercentra behoeven een landelijke organisatie die een aantal overkoepelende, de afzonderlijke Poortwachtercentra overstijgende gelegenheden kan regelen. Deze rol kan worden gespeeld door het Werkgeversforum Kroon op het Werk. Het Werkgeversforum werkt intersectoraal, not for profit en richt zich op landelijk niveau op het delen van kennis in een netwerk van grote en kleine, publieke en private bedrijven en instellingen.

Meer specifiek kan het Werkgeversforum via onder meer de website “Kroonwachter” Poortwachtercentra met elkaar verbinden, kennis en informatie leveren en Poortwachtercentra in staat stellen van elkaar te leren. Daarnaast stimuleert het Werkgeversforum vanuit zijn kerntaak de ontwikkeling van gezondheidsmanagement en gezond ondernemen bij bedrijven en instellingen (van de achterkant/arbeidsongeschiktheid naar de voorkant/preventie van verzuim en arbeidsongeschiktheid) en kan van daaruit belangrijke input leveren aan (startende) Poortwachtercentra.

Het Werkgeversforum kan zich bij de invulling van de landelijke taken ten behoeve van de regionale Poortwachtercentra laten ondersteunen door enerzijds een Klankbordgroep Poortwachtercentra (waarin de Poortwachtercentra ervaringen kunnen

uitwisselen en hun klantwens voor wat betreft de ondersteunende activiteiten van het Werkgeversforum kunnen uiten) en anderzijds een Stuurgroep, bestaande uit vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, uit de wetenschap en communicatiedeskundigen. Die Stuurgroep kan input leveren en een draagvlak genereren voor de verdere ontwikkeling van Poortwachtercentra als regionaal arbeidsmarktinstrument. Verder kan de Stuurgroep toezicht houden op een rechtmatige en doelmatige uitvoering van de subsidieverlening aan startende Poortwachtercentra voor het invullen van de kwartiermakersfunctie, in het geval die subsidieverlenende taak door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan het Werkgeversforum wordt toebedeeld (zie hierna).

3.5 ROL RAAD VOOR WERK EN INKOMEN

De Raad voor Werk en Inkomen wil een impuls geven aan Van Werk Naar Werk (VWNW)-activiteiten. VWNW staat voor werknemers die, zonder werkloos te worden, van baan naar baan gaan als ze hun huidige werkkring gedwongen moeten verlaten of vrijwillig achter zich laten. Dit geldt zowel voor gezonde, als voor zieke werknemers. Daarbij gaat het om maatregelen die zieke en met werkloosheid bedreigde werknemers aan het werk en dus uit een uitkeringssituatie houden. Maar ook om maatregelen die ziekte voorkomen en de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt vergroten. VWNW-activiteiten kunnen zich verder ook richten op werknemers die ervoor kiezen hun werknemersstatus in te ruilen voor het zelfstandig ondernemerschap.

De RWI realiseert zich daarbij dat invulling geven aan een VWNW-beleid voor grotere bedrijven en instellingen makkelijker is dan voor kleine. Deze werkgevers beschikken immers meestal niet over gespecialiseerde personeelsmedewerkers. Een Poortwachtercentrum kan kleinere bedrijven en instellingen daarbij helpen. Tegen deze achtergrond ondersteunt de RWI de totstandkoming van een netwerk van Poortwachtercentra.

De RWI is niet primair verantwoordelijk voor het in zoveel mogelijk regio's tot stand komen van Poortwachtercentra. Op basis van een in de regio's bestaand draagvlak, moet daarvoor gekeken worden naar het Werkgeversforum Kroon op het Werk, in samenwerking met het Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord. De RWI wil dit proces wel faciliteren.

Deze ondersteuning richt zich op het financieren van het opstellen van een Handreiking Poortwachtercentra en op het tijdelijk leveren van het organiserend vermogen voor het functioneren van een Klankbordgroep Poortwachtercentra. Doel van deze Klankbordgroep is de Poortwachtercentra, die zich in verschillende ontwikkelingsfasen bevinden, periodiek ervaringen te laten uitwisselen om ze op die wijze van elkaar te laten leren. In dit verband wordt op gezette tijden een "foto" gemaakt van de ontwikkeling van Poortwachtercentra. Dit gebeurt via een door de Poortwachtercentra ingevuld enquêteformulier met zowel kwantitatieve gegevens (zoals het aantal werknemers dat van werk naar werk bemiddeld is) en kwalitatieve gegevens (ervaringen, knelpunten, oplossingen). De uitkomsten hiervan bieden (startende) Poortwachtercentra ideeën voor de verdere ontwikkeling en een ijkpunt om de eigen ontwikkeling te beoordelen. Daarnaast kunnen met de uitkomsten van de

enquête ook andere geïnteresseerden over de ontwikkeling van Poortwachtercentra worden geïnformeerd.

Op het moment dat het Werkgeversforum Kroon op het Werk daarvoor, ook in financiële zin, voldoende geëquipeerd is, zal deze organisatie de faciliterende rol van de RWI richting de Klankbordgroep Poortwachterscentra overnemen.

3.6 ROL KABINET

Zoals onder meer blijkt uit de Tripartiete Beleidsinzet, die op 27 juni 2007 in de Participatietop is vastgesteld, hecht ook het kabinet grote waarde aan het instrument Poortwachtercentrum en aan de bijdrage die dat instrument kan leveren aan VWNW-activiteiten voor zieke en met werkloosheid bedreigde werknemers, aan (intersectorale) mobiliteit van werknemers en aan het zoveel als mogelijk duurzaam inzetbaar houden van werknemers op de arbeidsmarkt. Van belang is nu een antwoord op de vraag hoe door het kabinet (in casu het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) een invulling kan worden gegeven aan de uitgesproken bereidheid om de - verdere - totstandkoming van Poortwachtercentra te faciliteren.

Het antwoord op die vraag luidt kortweg: door het fourneren van financiële middelen voor het verstrekken van een tweetal tijdelijke subsidies voor de startfase van de regionale Poortwachterinitiatieven en van de landelijke ondersteuningsactiviteiten.

Het gegeven dat Poortwachtercentra samenwerkingsverbanden c.q. netwerken van, voor en door werkgevers zijn, brengt met zich mee dat een financiële ondersteuning van de zijde van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid slechts tijdelijk en incidenteel zal kunnen zijn. In structurele zin moeten Poortwachtercentra (en hun overkoepelende organisatie, het Werkgeversforum) zich ook in financiële zin zelf kunnen bedruipen.

Mede gelet op de uitkomsten van een in augustus 2007 uitgevoerd behoefteonderzoek onder bestaande Poortwachtercentra en Poortwachtercentra in oprichting, is het met het oog op het spoedig tot stand komen van een netwerk van Poortwachtercentra gewenst dat de tijdelijke financiële ondersteuning van overheidszijde zich met name op de volgende aspecten richt:

1. Het verstrekken van een subsidie aan startende Poortwachtercentra voor het invullen van het organiserend vermogen dat voor een periode van 4 tot 6 maanden benodigd is om een Poortwachtercentrum van de oriëntatiefase naar de operationele fase te brengen (de kwartiermakersfunctie).

De kosten verbonden aan de kwartiermakersfunctie kunnen globaal op € 100.000,- per startend Poortwachtercentrum worden geraamd. Aannemende dat er sprake is van een landelijk dekkend netwerk van Poortwachtercentra bij een aantal van ca. 30, bedraagt het maximale subsidiebedrag dat voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan het financieel ondersteunen van de kwartiermakerfunctie verbonden kan zijn, € 3 miljoen.

Voor het verstrekken van een subsidie kan gedacht worden aan de volgende criteria:

- De subsidie moet worden aangevraagd door regionaal georganiseerde werkgeverspartijen, dan wel door het grote bedrijf dat de ontwikkeling van een Poortwachtercentrum in de betreffende regio heeft geadopteerd.
- Per regio kan slechts één aanvraag worden ingediend c.q. wordt slechts één aanvraag gehonoreerd.
- Duidelijk moet worden hoe van werknemerszijde aan het Poortwachtercentrum zal worden deelgenomen.
- Het maximale subsidiebedrag bedraagt € 100.000,- per Poortwachtercentrum, waarbij het feitelijke subsidiebedrag wordt vastgesteld op basis van een bij de aanvraag in te dienen ondernemingsplan met een onderbouwde begroting.

Indien het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot een subsidieregeling in de bovenomschreven zin zou overgaan, verdient het overweging de uitvoering ervan - binnen door het ministerie vastgestelde kaders - te laten plaatsvinden door het Werkgeversforum Kroon op het Werk.

2. In structurele zin zullen de werkzaamheden van het Werkgeversforum Kroon op het Werk als overkoepelende organisatie door de Poortwachtercentra moeten worden gefinancierd. Voor het Werkgeversforum gaan de kosten daarbij echter voor de baat uit: alvorens van de regionale Poortwachtercentra een financiële tegemoetkoming te kunnen vragen, zal het Werkgeversforum zich richting de regionale Poortwachtercentra eerst moeten kunnen positioneren als een voor die centra waardevolle ondersteunende organisatie.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan voor deze situatie een oplossing bieden door aan het Werkgeversforum een eenmalige subsidie toe te kennen voor personele, organisatie- en communicatiekosten. Gedacht moet dan worden aan een subsidie voor de duur van twee jaar ter grootte van maximaal € 350.000,- per jaar. Het feitelijke subsidiebedrag per jaar kan worden vastgesteld op basis van een door het Werkgeversforum op te stellen aanvraag met een onderbouwde begroting.

Voor de goede orde zij overigens opgemerkt dat in het genoemde bedrag van € 350.000,- per jaar nog geen rekening is gehouden met de kosten die voor het Werkgeversforum verbonden zijn aan de eventuele uitvoering van een Subsidieregeling Poortwachtercentra. Voor het dekken van die kosten zal een additionele bijdrage van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid benodigd zijn.

3. In onder meer de Klankbordgroep Poortwachtercentra is gebleken dat het op korte termijn beschikbaar komen van een website Poortwachtercentra een belangrijk bindend element kan zijn bij de verdere invoering van dit arbeidsmarktinstrument. Een dergelijke website kan een centrale rol spelen in de communicatie en de kennis- en de informatie-uitwisseling tussen het landelijk niveau (het Werkgeversforum Kroon op het Werk) en het regionale niveau (de Poortwachtercentra) en tussen de regionale Poortwachtercentra onderling.

Meer specifiek kan dan gedacht worden aan een website, bestaande uit een door het Werkgeversforum te beheren centraal deel en een door de Poortwachtercentra voor hun eigen centrum te beheren decentraal deel.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan een snelle totstandkoming van een dergelijke website stimuleren door voor de bouw en het onderhoud daarvan voor de duur van twee jaar een subsidie van maximaal € 100.000,- per jaar aan het Werkgeversforum te verstrekken. Ook hier kan het feitelijke subsidiebedrag per jaar worden vastgesteld op basis van een door het Werkgeversforum op te stellen aanvraag met een onderbouwde begroting.

Na ommekomst van de subsidiabele periode van twee jaar moet het Werkgeversforum (ook in financiële zin) garant staan voor het onderhoud/het actueel houden van het centrale deel van de site en de Poortwachtercentra (ook in financiële zin) voor het onderhoud/het actueel houden van hun eigen, decentrale deel van de site.