

*Ruim 35 verschillende ondernemingen in de Duin- en Bollenstreek en de Leidse regio werken succesvol samen in de Stichting Poortwachtercentrum Holland Rijnland (PWC HR). Zij vormen een netwerk waarin zij elkaar helpen met het personeelsbeleid. Zo kunnen zij gegevens uitwisselen over openstaande vacatures en werknemers waarvoor een andere werkplek gevonden moet worden. Binnen het PWC HR kunnen bedrijven elkaar dus onderling helpen met personeel waardoor voorkomen wordt dat medewerkers in een uitkering belanden. Dit is een goede oplossing voor alle partijen: de oude en de nieuwe werkgever én de werknemer die een nieuwe baan in de eigen omgeving kan krijgen.*

# Poortwachtercentrum bemiddelt met succes bij herplaatsing werknemers!



**D**oor zelf te re-integreren ontstaat een win-win situatie. Dat scheelt al snel duizenden tot tienduizenden euro's aan verzuim- en re-integratiekosten", zo vertellen Lucienne Terlouw, bestuurslid Public Relations en Marketing, en secretaris Sashil Durve van het PWC HR.

Sashil Durve, in het dagelijks leven advocaat en partner bij de CLERCQ advocaten, notarissen en belastingadviseurs in Leiden, licht het idee achter een poortwachtercentrum toe. "In

de basis is het PWC HR ontstaan door het overheidsinitiatief Kroon op het Werk. Het PWC HR is een netwerkorganisatie van, voor en door ondernemers waarin de creativiteit en het zelfplossend vermogen bij het zoeken naar nieuwe werkplekken optimaal wordt benut. Het PWC HR biedt een platform om bedrijven te helpen met werknemers die bijvoorbeeld gere-integreerd moeten worden. Iemand die arbeidsongeschikt is voor de ene functie bij bedrijf A, is wellicht geschikt voor een andere functie bij bedrijf B. Een medewerker kan hierdoor van waardevolle beteke-

nis zijn voor een ander bedrijf. Omdat werkgevers sinds de Wet Verbetering Poortwachter zelf voor de kosten van arbeidsongeschikte werknemers moeten opdraaien, kunnen onze leden geld besparen door de herplaatsingen via het PWC HR. In de huidige tijd speelt het PWC HR ook een belangrijke rol in geval van overtollig personeel. Uit onze bijeenkomsten blijkt dat onze leden elkaar daar ook mee kunnen helpen. De kracht van het PWC HR is het bij elkaar brengen van bedrijven, de laagdrempeligheid en de regionale focus. Ook gaan we tijdens onze bijeenkomsten inhoudelijk dieper in op onderwerpen die actueel en relevant zijn en die de kennis van onze leden vergroten. Denk aan thema's als ontslagrecht, reorganisaties, loonsubsidies, leeftijdsbewust beleid etc."

#### Overstap

"Re-integratie, dat regelen we zelf", zo benadrukt Lucienne Terlouw, mededirecteur van De Zwart facilitaire diensten /Advisonair in Lisse. "Voor werknemers is het heel vervelend om arbeidsongeschikt of werkloos te worden. Via ons PWC HR kunnen bedrijven proberen een passende baan te vinden in de eigen regio voor werknemers die dreigen uit te vallen. Soms is dat dan bij een bedrijf dat ze zelfs kennen. Wanneer personeel uitvalt, is dat voor hun werkgevers een probleem. Verzuim- en re-integratiekosten lopen hoog op en bovendien is het in de huidige krappe arbeidsmarkt niet zo eenvoudig om aan nieuwe mensen te komen. Bedrijven die zich aansluiten bij een poortwachtercentrum kunnen samen van werk-naar-werktrajecten opstarten. De achterliggende gedachte is dat een werknemer die boventallig wordt,



Vlnr.: Cock van der Krogt, Marc Ketting, Lucienne Terlouw, Sashil Durve en Marnix Zwart

arbeidsongeschikt is of dit dreigt te worden, heel geschikt kan zijn voor het vervullen van een vacature bij de 'buren'. Het PWC HR faciliteert dat de match gemaakt wordt en biedt zo nodig ondersteuning bij de overstap. Wij zijn echter geen re-integratiebedrijf en nemen de verantwoordelijkheid van de bedrijven niet over. Door de samenwerking tussen de bedrijven ontstaat een arbeidsmarktinstrument dat bewezen effectief, efficiënt, preventief en kostenbesparend werkt en mobiliteit op de arbeidsmarkt helpt bevorderen."

#### Samenwerking

Sashil Durve merkt op dat het PWC HR in december 2007 van start ging en dat steeds meer werkgevers in het werkgebied de grote

voordelen van de samenwerking inzien. "Wij werken samen met o.a. diverse Ondernemersverenigingen uit de regio Holland Rijnland, het UWV (Werkbedrijf) en de mobiliteitscentra." "Lucienne had het er al over, iemand die arbeidsongeschikt is voor de ene functie of boventallig wordt, is wellicht geschikt voor een andere functie. Hierbij kan het PWC HR de helpende hand bieden. Een medewerker kan bijvoorbeeld als proef bij een ander bedrijf gedetacheerd worden, maar blijft nog in dienst van zijn oude werkgever. Die ontvangt van het nieuwe bedrijf een loonkostenvergoeding. Als iemand bevalt, kan hij of zij in dienst treden van de nieuwe werkgever. Ook voor werknemers die niet goed op hun plek zitten binnen de onderneming kan een passende werkkring worden gevonden

bij een van de andere deelnemers in het PWC HR. Je voorkomt daarmee dat iemand ziek wordt met alle gevolgen van dien voor werknemer en werkgever. Goed voor de betreffende werknemers en goed voor het bedrijfsleven dat de mensen graag wil vasthouden. Het PWC HR werkt op kostendekkende basis, waardoor (duurdere) commerciële tussenkomst mogelijk niet nodig is bij de herplaatsing van werknemers. In de praktijk werkt dit erg goed."

#### Respect

Lucienne Terlouw wijst nogmaals op de enorme kostenbesparing voor de aangesloten bedrijven. "Vergeet niet dat met een re-integratietraject al snel een bedrag 10 duizend euro per werknemer gemoeid kan zijn. Het afgelopen jaar konden er acht mensen herplaatst worden via het PWC HR, dus dan heb je het over bijna een ton aan euro's. Middels het PWC HR kan dus geld worden bespaard." Zij voegt er aan toe dat er maandelijks een matchingsbijeenkoms is waar aangemelde vacatures gecombineerd worden met mensen die op zoek zijn naar een andere baan. "Zo ontstaan combinaties waar iedereen tevreden over is. Een mooi voorbeeld is een productiebedrijf dat zat te springen om personeel en een ander productiebedrijf dat onvoldoende werk had voor de medewerkers. Door detachering was dat probleem snel opgelost. Op deze manier voorkom je dat mensen buiten de boot vallen. Respect voor de mens staat bij ons voorop. Ieder mens is uniek en verdient een plek op de arbeidsmarkt. Ons PWC HR is een mooi instrument om vraag en aanbod te koppelen. Zo nodig worden mensen bijgeschoold. Onze leden kunnen trouwens ook gebruik maken van onze website voor vacatures en cv's van werknemers. Je merkt trouwens tijdens de diverse netwerkbijeenkomsten in het gebied van ons PWC HR dat men op informele wijze bij elkaar informeert of er bij een ander werk beschikbaar is of dat men een medewerker heeft waarvoor men een andere plek zoekt. Ik denk dat ons Poortwachtercentrum Holland Rijnland een belangrijke rol kan spelen op het gebied van arbeid en sociale zekerheid. Nadere informatie is te vinden op onze website [www.pwchr.nl](http://www.pwchr.nl)."

#### Landelijke organisatie

Op dit moment zijn er in Nederland 5 poortwachtercentra en er zullen er in de komende 1,5 jaar zo'n 25 bijkomen. De landelijke organisatie van poortwachtercentra heeft tot doel ondernemers te informeren en te ondersteunen bij trajecten van werk naar werk. Om dit doel te bereiken stimuleert zij regionale werkgevers om poortwachtercentra op te richten en zo samen te werken aan de re-integratie en herplaatsing van medewerkers bij regionale collega-ondernemers. Belangrijkste doelstelling is dat organisaties van elkaar leren en zelf tot kostenbesparende oplossingen komen.