

# Publiek Private Samenwerking op de arbeidsmarkt

De economische recessie vraagt om  
nieuwe initiatieven



WERKbedrijf

## Inhoud

Wat is Publiek Private Samenwerking op de arbeidsmarkt?	5
Kaders voor Publiek Private Samenwerking	7
Wat kan het WERKbedrijf bieden in PPS?	11
PPS Samenwerkingsverbanden	13
PPS voorbeelden	14

### Werk boven uitkering

UWV stimuleert mensen om aan het werk te gaan en ondersteunt ze daarbij.

Is werken niet mogelijk, dan verstrekt UWV tijdelijk inkomen op basis van wettelijke regelingen als WW, WIA, WAO, Wajong en Ziektewet.

[uww.nl](http://uww.nl)  
[werk.nl](http://werk.nl)

*De recessie raakt veel bedrijven en instellingen in Nederland. Veel werkgevers zien zich genooddaakt ontslag aan te vragen voor werknemers omdat zij niet voldoende omzet realiseren om de loonkosten te kunnen dragen. Dergelijke ontslagprocedures zijn ingrijpend voor zowel werkgevers als werknemers. In het voorjaar van 2009 zijn in het hele land mobiliteitscentra opgericht waarin werkgevers, gemeenten, sociale partners, kenniscentra, onderwijsinstellingen, uitzendbureaus en andere private partijen samenwerken met UWV WERKbedrijf om de gevolgen van de crisis voor werknemers en bedrijven te beperken. Hierdoor zijn nieuwe samenwerkingsvormen ontstaan en worden creatieve oplossingen bedacht als antwoord op de recessie.*

### Samen werken aan oplossingen voor de arbeidsmarkt

De grootste uitdaging voor de komende periode is te zorgen dat werknemers ander werk vinden wanneer zij met ontslag worden bedreigd. Werkgevers hebben hier natuurlijk belang bij en stellen hier middelen voor beschikbaar. Ook het WERKbedrijf en gemeenten beschikken over regelingen en middelen om mensen aan het werk te helpen en te houden. Een samenwerking tussen alle partijen geeft de mogelijkheid om gezamenlijk activiteiten in te zetten die voorkomen dat werknemers werkloos worden.

Voor succesvolle 'van werk naar werk'-trajecten is het noodzakelijk private en publieke activiteiten in een vroeg stadium te bundelen: we noemen dit **Publiek Private Samenwerking** (PPS).

Het doel van deze brochure is om een kader (een houvast) te geven voor Publieke Private Samenwerking en de bijdrage die het WERKbedrijf hierin kan leveren. De informatie bevat uitgangspunten voor de inrichting en financiering van publieke private samenwerkingsconstructies, maar biedt de betrokken partijen tegelijkertijd ruimte voor creativiteit en regionale invulling.

## Wat is Publiek Private Samenwerking op de arbeidsmarkt?

PPS is een samenwerkingsverband tussen overheid en bedrijfsleven, met behoud van eigen identiteit en verantwoordelijkheid. In het kader van de arbeidsmarkt maken het WERKbedrijf en het bedrijfsleven afspraken die het behoud van werkgelegenheid voor werknemers en branches bevorderen.

Het WERKbedrijf en het bedrijfsleven organiseren gezamenlijk, en in samenwerking met andere publieke en private partijen, projecten of arrangementen met als doel werknemers aan het werk te houden en het beroep op uitkeringsgelden te beperken. Door goede samenwerking en gerichte acties kunnen zij vakmanschap en personeel voor de sector behouden. Ook ondersteunen zij sectoren en bedrijven bij de werving, screening en scholing van bekwaam personeel.

De toegevoegde waarde van PPS is dat diverse partijen elkaar aan kunnen vullen door hun middelen en diensten samen in te zetten. Door deze samenwerking kunnen zij in een vroeg stadium private en publieke initiatieven aan elkaar koppelen. De initiatieven die zijn ingezet door werkgevers en sociale partners kunnen na ontslag onder regie van beide partijen worden voortgezet.

Vraag en aanbod worden op deze wijze beter bij elkaar gebracht. Immers, werkgevers kennen de mogelijkheden van (ex)werknemers en hebben er belang bij dat vakmensen niet verloren gaan voor hun branche of sector. Het WERKbedrijf kent de mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt, heeft een uitgebreid netwerk en beschikt over expertise en middelen om mensen te begeleiden naar die sectoren en vacatures waar een personeelsbehoefte bestaat. Werkgevers met vacatures weten welke vakopleidingen en werkervaring nodig zijn om het werk binnen hun bedrijf te verrichten.



## Kaders voor Publiek Private Samenwerking

De succesvolle en rechtmatige inzet van PPS-constructies is gebonden aan de volgende uitgangspunten:

### 1. De vraag van werkgevers is leidend en bepalend voor PPS.

- De werkgever bepaalt welke (private) partijen hij inschakelt om de gewenste arbeidsmobiliteit of vraag naar personeel te bewerkstelligen.
- Er is commitment bij alle betrokken partijen over de inrichting en de structuur van de samenwerking, de inzet van elkaars diensten en/of middelen, en de gewenste resultaten. Elke partij blijft zelf verantwoordelijk.
- De structuur is vormvrij en kan zowel per regio als per project verschillen.
- Gemeenten zijn een strategische partner bij PPS. Samen met het WERKbedrijf vormen zij een belangrijke schakel tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Gemeenten en/of provincies kunnen gemeentelijke en/of provinciale middelen (o.a. re-integratiemiddelen/ participatiefonds, investeringen) inzetten en de bestuurlijke netwerken inschakelen om de werkgelegenheid in hun regio te behouden of te vergroten.

### 2. PPS start zo vroeg mogelijk

- Hoe eerder het WERKbedrijf/mobiliteitscentrum wordt betrokken, des te succesvoller kan Publiek Private Samenwerking zijn. Bij voorkeur start de samenwerking met het WERKbedrijf op het moment dat:
  - de werkgever onvoldoende werk heeft om werknemers aan het werk te houden en met sociale partners of werknemersvertegenwoordiging afspraken wil maken over de arbeidsmobiliteit van de werknemers naar werk;
  - er sprake is van een toekomstige bedrijfssluiting, vestigingssluiting en/of verhuizing;
  - er gedacht wordt aan bedrijfsuitbreiding.
- De samenwerking loopt door na ontslag. Dit biedt de mogelijkheid om afspraken te maken over de inzet van expertise en middelen van het WERKbedrijf, complementair aan de private afspraken met de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging, als onderdeel van het (Sociaal) Plan.
- Het WERKbedrijf is geen partij in het onderhandelingstraject op weg naar een (Sociaal) Plan tussen werkgever en werknemersorganisaties.

- De termijn waarover de werkgever zich nog in het publieke traject zal committeren, is in principe 6 maanden na de eerste WW-dag.

### 3. Vakmanschap binnen de sector versus brede inzetbaarheid

- Partijen spannen zich maximaal in om vakmanschap te behouden of te verkrijgen voor tekortsectoren.
- De werkgever start in een zo vroeg mogelijk stadium met activiteiten die erop gericht zijn dat werknemers ander werk vinden. Werknemers krijgen daarbij voldoende ruimte.
- In eerste instantie wordt gezocht naar werk binnen de branche of sector. Het moment waarop ook buiten de sector moet worden gezocht zal per werknemer verschillen. Dit is afhankelijk van de beschikbaarheid van vacatures en de kwalificaties van de individuele werknemer.
- Vanaf het moment dat de werknemer WW-gerechtigd is zal het WERKbedrijf inzetten op arbeidsmarktbrede participatie. De werknemer heeft een sollicitatieplicht.
- Het WERKbedrijf brengt de sectoren en beroepen in beeld waar tekorten zijn en adviseert over omscholing en werkervaringsmogelijkheden.

### 4. Perspectief

- WERK staat voorop; de inzet van scholing is daarbij een waardevol instrument. Belangrijk is dat 'van werk naar werk'-dienstverlening wordt gekoppeld aan een actief scholingsbeleid.
- Bij voorkeur is dit een gezamenlijk arrangement van publieke en private partijen, waarbij gekeken wordt hoe regelingen in het (Sociaal) Plan, de inzet van O&O-fondsen en de publieke scholingsfondsen elkaar maximaal kunnen aanvullen en versterken.

### 5. Financiering PPS – privaat voor publiek

- De werkgever is vóór de WW-datum primair verantwoordelijk voor de begeleiding van de werknemers naar ander werk. Na de WW-datum ligt deze verantwoordelijkheid primair bij het WERKbedrijf.
- Iedere PPS-afpraak zal in ieder geval afspraken omvatten over de inzet van private financieringsbronnen;
- De inzet van publieke middelen is complementair aan de inzet van middelen van private partijen.
- Het WERKbedrijf kan voorafgaand aan de WW-datum (en daarna) selectief/preventief middelen inzetten.

- Werknemers kunnen ontslagen worden en vervolgens een 0 uren contract of dienstverband Met Uitgestelde Prestatieplicht (MUP) aangeboden krijgen. Op deze manier blijven zij beschikbaar voor de sector. In deze situatie moet de werknemer echter wel beschikbaar zijn voor alle voorkomende werkzaamheden, zowel binnen als buiten de eigen sector en voldoende sollicitatie activiteiten ontplooiën.
- De inzet van middelen is gericht op kanssectoren met als doel werkzoekenden zo snel mogelijk een (vergelijkbaar) dienstverband aan te bieden.
- In samenspraak met private en publieke partners zoeken we naar meer middelen en mogelijkheden (middelen vanuit scholingsfondsen, gemeenten, provincies en mogelijk inzet van uitkeringsgelden in de toekomst).

### 6. Vastlegging afspraken PPS

- Het WERKbedrijf coördineert het initiatief voor PPS. De projectleider mobiliteitscentrum of de bedrijfsadviseur MKB stelt samen met Inkoop Re-integratie, de werkgever(s)/sector en partners een plan/arrangement op en adviseert ten aanzien van het kader PPS.
- De samenwerkingsafspraken worden vastgelegd in een sectorconvenant of een werkgeversovereenkomst met het WERKbedrijf en andere betrokken publieke en private partijen.

Voorstellen/initiatieven met werkgevers/sectoren over trajecten die buiten dit kader vallen (o.a. varianten van arbeidspoolvorming) zullen door UWV beoordeeld en geaccordeerd dienen te worden, in samenspraak met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Voorstellen kunnen via uw contactpersoon bij het UWV WERKbedrijf / het mobiliteitscentra in uw regio voorgelegd worden bij het Coördinatie Centrum Mobiliteit in Woerden.



## Wat kan het WERKbedrijf bieden in PPS?

De mobiliteitscentra van het WERKbedrijf bieden één publiek aanspreekpunt waar werkgevers en sectoren binnen de regio terecht kunnen. Samen met gemeenten en evt. andere arbeidsmarktpartners beschikt het WERKbedrijf over een netwerk, medewerkers, instrumenten en middelen om de arbeidsparticipatie te bevorderen en de vraag van werkgevers adequaat te koppelen aan het aanbod van werkzoekenden. Dit levert voordelen op voor werkgevers/sectoren bij instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. Onder andere door:

### 1. Kennis en expertise op het terrein 'van werk naar werk'-arrangementen

- Inzet van expertise van de werkpleinen/mobiliteitscentra op het terrein van werk, scholing, inkoop en (regionale) arbeidsmarktmogelijkheden;
- advies/ondersteuning bij het opstellen, uitvoeren en realiseren van arrangementen die van werk naar werk leiden;
- 'van-werk-naar-werk'-begeleiding (individueel en in groepsverband) voorafgaand aan werkloosheid;
- vacaturebemiddeling/plaatsing van werkzoekende kandidaten complementair aan private intermediairs en scholingsinstituten;
- verzorgen van werkgever-/sectorspecifieke (regionale) arbeidsmarktanalyses;
- scholingswegwijzer, scholingsprotocol

### 2. Ons netwerk

- Inzet van het lokale, regionale en landelijke netwerk van publieke en private partijen.
- De mobiliteitscentra vormen de (regionale) netwerken van publieke en private partijen op het gebied van werk, inkomen, scholing. In dit netwerk participeren de werkpleinen uit de regio (gemeenten, UWV WERKbedrijf), branche/ werkgeversverbanden, leerwerkloketten, uitzendorganisaties, outplacementbureaus, re-integratiebureaus, kenniscentra/Colo, scholen (ROC), particuliere opleiders, provincies etc.

### 3. Inzet van scholing-, re-integratiemiddelen, subsidies en voorzieningen

- Preventief inzetten van re-integratiemiddelen voorafgaand aan 1e WW-dag wanneer perspectief op werk gering is en werkzoekenden zonder hulp potentieel langdurig werkloos worden.
- Tegemoetkoming in de EVC-kosten van met ontslag bedreigde werknemers.
- Tegemoetkoming in de kosten aan werkgevers die een met ontslag bedreigde werknemer resp. werkzoekende aanneemt. Voorbeelden zijn: loonkostensubsidies, scholingskosten, scholingsbonus, premiekorting ouderen.
- Afspraken over het doorlopen van gestarte (opleidings)trajecten van werknemers.
- Proefplaatsing (maximaal drie maanden) met behoud van uitkering.

Alle betrokken private en publieke partijen willen zicht krijgen op PPS-initiatieven. We verzamelen en verspreiden deze, leggen knelpunten voor aan het ministerie, werknemers- en werkgeversorganisaties en verkennen mogelijkheden om tot een verantwoorde en succesvolle inzet van PPS-constructies te komen.

## PPS Samenwerkingsverbanden

- Samenwerking met werkgevers/sectoren die kampen met tekorten aan arbeidskrachten (zoals zorg, onderwijs, defensie, politie): gericht op het bevorderen doorstroom van bestaand personeel, instroom van gekwalificeerd personeel.
- Samenwerking met werkgevers/sectoren/sociale partners bij een overschot aan personeel: gericht op van werk naar werk bemiddeling, behoud van werknemers met het oog op krapte op lange termijn. Bijvoorbeeld samenwerking op (branche)servicepunten (Detailhandel, Servicepunt Techniek, Samenwerking in het kader van het plan Bouw Verder Leer Verder (Anticyclisch Opleiden)), mkb.
- Samenwerking met private intermediairs (o.a. uitzendbureaus, outplacementbureaus en re-integratiebedrijven): gericht op vacaturevulling en plaatsing van werkzoekende kandidaten.
- Mkb-service: de service biedt mkb-bedrijven de mogelijkheid om van werk naar werk arrangementen (branche breed of collectief - clustering van werknemers van diverse mkb-werkgevers) te organiseren (bijv. gezamenlijke inkoop van scholing, gezamenlijke in- en doorleen). (Convenant tussen MKB-Nederland - UWV WERKbedrijf).
- Samenwerking met Colo/samenwerkende kenniscentra op o.a. de volgende terreinen: vergroten arbeidsparticipatie, transparantie arbeidsmarkt, mobiliteitscentra, beroepen en competenties, stage- en leerbanenoffensief.

## PPS voorbeelden

- Een landelijk opererend bouwbedrijf moet 600 mensen ontslaan. Het bedrijf stelt samen met het WERKbedrijf, een kenniscentrum en een ROC een actieplan op. Er wordt een informatiebijeenkomst georganiseerd. De medewerkers volgen gerichte opleidingen en krijgen wekelijks informatie over actuele vacatures. Na drie maanden zijn 315 medewerkers betrokken bij de activiteiten én hebben 209 medewerkers een andere baan gevonden.
- Een bedrijf in de automotive heeft collectief ontslag aangevraagd voor 80 werknemers. Het WERKbedrijf organiseert workshops, banenmarkten en speeddates met werkgevers, organiseert competentietesten, adviseert over scholingsmogelijkheden en biedt individuele begeleiding door adviseurs die de bedrijven kennen. Een private partij organiseert een individuele intake en diagnose per werknemer en verzorgt de bemiddeling en jobhunting bij bedrijven. De bedoeling is dat alle 80 werknemers na begeleiding en scholing bij bedrijven in de regio hun loopbaan kunnen voortzetten.
- Veel technische bedrijven verkeren in moeilijkheden en dreigen failliet te gaan. Samen met de brancheorganisatie, gemeenten, opleiders, opleidingsfondsen, kenniscentra en bedrijven helpt het WERKbedrijf om een pool samen te stellen waarin medewerkers hun leer/werktraject kunnen voortzetten, ook wanneer hun contract afloopt. Zo blijft hun talent behouden voor de sector en behalen ze hun diploma.
- Een bedrijf heeft werktijdverkorting aangevraagd voor 280 werknemers. Samen met een scholingsinstituut, een opleidingsfonds, een kenniscentrum en het WERKbedrijf organiseert het bedrijf een grootschalig opleidingsprogramma waarbij 70 medewerkers een duaal opleidingstraject volgen en 56 medewerkers een EVC-traject zullen doorlopen.
- De tweewekelijkse digitale nieuwsbrief Mobiliteit van het Coördinatie Centrum Mobiliteit verzamelt en verspreid voorbeelden van geslaagde samenwerkingsprojecten. Deze zijn voor geïnteresseerden te lezen op [werk.nl](http://werk.nl).

## Wilt u meer weten?

Deze brochure geeft algemene informatie. Wilt u weten wat voor u in uw situatie geldt? Kijk dan op [werk.nl](http://werk.nl). Als u daarna nog vragen heeft, bel dan met een vestiging van het WERKbedrijf bij u in de buurt.

UWV WERKbedrijf

September 2009

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.