

Vergaderjaar 2015–2016

33 566

Financieel en sociaal-economisch beleid

Nr. 86

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 november 2015

Met mijn brief van 17 november 2015¹ heb ik u geïnformeerd over de voortgang en de realisaties van de sectorplannen. Met de sectorplannen zijn veel sectoren en regio's aan de slag gegaan met de knelpunten op de arbeidsmarkt. Op 15 september jl. is de inschrijving voor de derde tranche gesloten. De beoordeling van de 32 ingediende sectorplannen in deze laatste tranche is in volle gang. Zoals ik heb aangegeven is de uitvoering van de sectorplannen uit de eerste twee tranches ondertussen goed op gang gekomen.

Het is mijn inschatting dat een bedrag van 150 miljoen euro aan onderbesteding vrij komt op het sectorplannenbudget. Dit door het niet volledig aanvragen van het beschikbare subsidiebedrag voor de derde tranche sectorplannen en door de bijstellingen van plannen uit de eerdere tranches. Zoals aangekondigd in de hoofdlijnenbrief van 10 november jl.², wil ik de middelen die vrijkomen uit de onderuitputting van het sectorplannen budget aanwenden voor een pakket aanvullende maatregelen. In deze brief ga ik nader in op de aanwending van de overgebleven middelen. De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft naar aanleiding van mijn brief van 10 november jl. een aantal schriftelijke vragen gesteld. Deze beantwoord ik in de bijlage van deze brief (zie Kamerstuk 33 566, nr. 87).

Zoals eerder afgesproken is 30 miljoen euro geormerkt ten behoeve van de financiering van de uitvoering van de motie Kerstens³. De motie vraagt de regering binnen de middelen van de Regeling cofinanciering sectorplannen 30 miljoen euro toe te wijzen voor de herstructurering van bedrijven in de sociale werkvoorziening.

¹ Kamerstuk 33 566, nr. 84

² Kamerstuk 33 566, nr. 83

³ Kamerstuk 34 000, nr. 27

Het resterende bedrag van 120 miljoen euro wil ik inzetten voor ondersteuning van de transitie naar nieuw werk. Hierover heb ik samen met de sociale partners verdere afspraken gemaakt. Onderdeel van de 120 miljoen euro is de onbenutte 28 miljoen euro van het landelijke sectorplan zorg. Hierover is afgesproken dat dit beschikbaar blijft voor initiatieven in de langdurige zorg die in lijn zijn met de doelstelling van de sectorplannen. De Staatssecretaris van VWS heeft dit mede namens mij in voortgangsbrieven over de hervormingen in de langdurige zorg op 14 april⁴ en op 3 september jl.⁵ aan uw Kamer toegezegd. Deze middelen worden gericht ingezet voor de dienstverlening (18 miljoen euro) en trajecten voor werkzoekenden uit de langdurige zorg (10 miljoen euro).

Voorlichting en informatie

Het is van groot belang dat werknemers en werkgevers in de ene sector leren van goede voorbeelden in andere sectoren. Hierbij kan worden voortgebouwd op de in veel sectoren bestaande succesvolle samenwerking tussen sociale partners in de sectorplannen. Dit is uiteraard primair aan de sociale partners. Maar om de goede voorbeelden in meer sectoren praktijk te laten worden zal de campagne «Hoe werkt Nederland?» hier in 2016 aandacht aan geven. De campagne is erop gericht om goede voorbeelden te verspreiden onder de doelgroep. Werknemers krijgen inzichtelijk elke stappen ze kunnen zetten op weg naar werk en waar ze kunnen aankloppen om dat te doen. Werkgevers worden gewezen op succesvolle voorbeelden. Onderdeel van de campagne is ook het helpen van werkgevers en werknemers met meer praktische informatie. De campagne draagt zo bij aan de initiatieven van sociale partners op dit vlak. Uiteraard zal goed gekeken worden naar de doelgroep waar de campagne zich op richt.

Aanvullende maatregelen en benutten van bestaande infrastructuur

Ik kies voor maatregelen die dicht op de werkvloer beschikbaar zijn en die aansluiten op bestaande netwerken en infrastructuur, zoals de leer-werkloketten, werkgeversservicepunten en andere regionale initiatieven op het gebied van publiek-private samenwerking. Er worden dus geen nieuwe, aparte instituties opgetuigd.

De maatregelen zijn snel te implementeren en gericht op begeleiding naar kansrijke beroepen om de kans op resultaat te maximaliseren. Door de betrokkenheid van sociale partners is de kans op resultaat het grootst, omdat de maatregelen, waar mogelijk, vraaggericht worden ingezet.

Het doel van deze aanvullende maatregelen is tweeledig. Allereerst worden bestaande initiatieven versterkt, zodat deze een zo breed mogelijk bereik krijgen. Ten tweede worden aanvullende maatregelen getroffen om ook werknemers en werkloze werkzoekenden te ondersteunen die minder toegang hebben tot bestaande initiatieven zoals flexwerkers en uitzendkrachten, zodat ook zij de stap naar nieuw werk in groeisectoren kunnen maken.

Ik wil daarbij inzetten op vier onderdelen:

- Versterken van de samenwerking in de arbeidsmarktregio en inzet van mobiliteitscentra bij acuut ontslag
- Beschikbaar stellen van scholingsvouchers
- Meer persoonlijke dienstverlening

⁴ Kamerstuk 34 104, nr. 25

⁵ Kamerstukken II, 2014/2015, 34 104, nr. 70

- Mogelijk maken om gebruik te maken van Brug-WW, ook buiten de sectorplannen.

Verdeling van de middelen

De verdeling van de middelen is als volgt:

€ 30 miljoen	motie Kerstens
€ 18 miljoen	persoonlijke dienstverlening UWV voor de zorg
€ 10 miljoen	trajecten Zorg (bijv. scholingsvouchers en Brug-WW)
€ 10 miljoen	versterking van de samenwerking in arbeidsmarktregio
€ 10 miljoen	gezamenlijke SER-pilots regie en arbeidsmarktinfrastructuur (op basis van TAW advies)
€ 2 miljoen	mobiliteitscentra
€ 20 miljoen	scholingsvouchers economiebreed
€ 50 miljoen	persoonlijke dienstverlening economiebreed aan (werkende) werkzoekenden

Versterken van de samenwerking in de arbeidsmarktregio en inzet van mobiliteitscentra bij acuut ontslag

Voorkoming van werkloosheid en effectieve van-werk-naar-werktrajecten vinden bijna per definitie plaats vanuit robuuste samenwerkingsverbanden, zowel sectoraal als regionaal. Dit zijn meestal samenwerkingsverbanden waarin zowel groei- als krimpsectoren elkaar weten te vinden maar die qua inhoud van het werk wel dusdanig raakvlakken hebben dat transitie met reële interventies te maken zijn. Vaak zijn dit korte, intensieve trajecten die werknemers van krimpsectoren naar «aanparende» groeisectoren leiden. Bijvoorbeeld de metaalsector in Noord Holland waar middels Techniektalent regionaal met ontslag bedreigde werknemers binnen de sector herplaatst worden, de VWNW-trajecten in het sectorplan ICT, de regionale aanpak bij VWNW-aanpak van de stedenvierkant rond de Veluwe en de initiatieven in de Grafimedia. Partijen vinden elkaar doorgaans in samenwerkingsverbanden in de regio die groeien dankzij persoonlijke contacten en ervaren successen. Ik wil de totstandkoming en de verdieping daarvan in alle arbeidsmarktregio's aanjagen en versterken. Daarmee wordt geen landelijk uniforme structuur voorgeschreven of nagestreefd; de samenwerking in de regio wordt afgestemd op de behoeften en kan per regio verschillen.

Via een tijdelijke impuls worden zo de verbindingen gelegd, zodat deze samenwerking structureel bij kan dragen aan van-werk-naar-werk transitie. Sociale partners kunnen zo ook hun sectorale regelingen zoals in de O&O-fondsen afstemmen op regelingen van UWV en gemeenten. In de fase waarin de werknemer nog aan het werk is, kan breder gezocht worden naar werk ook buiten de eigen sector en kunnen sectorale regelingen voor bijvoorbeeld scholing of ondersteuning bij het vinden van werk ook op werk buiten de eigen sector gericht worden. Andersom kan voor bijvoorbeeld gemeenten meer zicht ontstaan op werk buiten de grenzen van de gemeenten.

Het opbouwen en uitbouwen van netwerken kost tijd en veel overleg op verschillende niveaus en met vele partijen om elkaar te vinden en vertrouwen te ontwikkelen dat de samenwerking naast inspanning ook herkenbaar voordeel oplevert voor de betrokkenen. Regionale sociale partners met banden met werkgevers en werknemers in de regio spelen een cruciale rol bij organiseren van het nodige overleg.

In de Kabinetsreactie op dit SER-advies⁶ heb ik reeds aangegeven daarvoor 10 miljoen ter beschikking te stellen. Voor de intensivering van de samenwerking in de 35 arbeidsmarktregio's komt, in een periode van twee jaar, nog eens 10 miljoen beschikbaar. De Stichting van de Arbeid kan samen met de Werkkamer de uitwerking ter hand nemen.

Mobiliteitscentra

Bij acute arbeidsmarktproblemen waar een substantieel aantal werknemers met ontslag bedreigd wordt of wordt ontslagen kan een mobiliteitscentrum worden ingericht. Hierbij moet met name gedacht worden aan omvangrijke faillissementen of vergelijkbare acute crisissen waarbij veel werknemers hun baan dreigen te verliezen. Door vroegtijdig actie te ondernemen zijn in het verleden goede resultaten behaald, zoals bij Aldel en Zalco. Opzet van een mobiliteitscentrum geschiedt in samenwerking tussen UWV, de betreffende gemeente en/of provincie, de betrokken onderneming, sociale partners, uitzendbedrijven, detacheerders en scholingsinstellingen.

Het mobiliteitscentrum levert op verschillende manieren ondersteuning. Zo worden, zowel regionaal als interregionaal, passende sectorale en sectoroverstijgende vacatures in beeld gebracht en worden met ontslag bedreigde (of reeds ontslagen) werknemers zo snel mogelijk in beeld gebracht bij werkgevers met vacatures. Maar ook zorgt een dergelijk centrum voor algemene voorlichting over de WW en over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het grote voordeel is dat geconcentreerde dienstverlening plaatsvindt aan werknemers vanuit een vergelijkbare startsituatie (ontslag bij hetzelfde bedrijf) en door samenwerking van meerdere publieke en private partijen. Voor private partijen, zoals voor werkgevers in groeisectoren, is samenwerking met een mobiliteitscentrum een goede mogelijkheid om geschikt personeel te vinden.

De mobiliteitscentra zijn naar hun aard telkens tijdelijk en mobiel inzetbaar, op basis van ad hoc financiering. Ik wil een aanzet geven tot een meer gestructureerde financiering van de mobiliteitscentra, omdat de netwerkfunctie die het mobiliteitscentrum biedt, een meerwaarde levert. Daarom zorg ik ervoor dat er de komende twee jaar in totaal 2 miljoen euro voor deze mobiliteitscentra beschikbaar is, zodat in al dit soort gevallen deze dienstverlening beschikbaar is.

Beschikbaar stellen scholingsvouchers

Wanneer werkzoekenden zich willen laten omscholen naar een ander, meer kansrijk, beroep is het krijgen van financiële ondersteuning daarbij niet altijd gemakkelijk. Het gebeurt geregeld dat de eigen werkgever, of het eigen O&O-fonds, niet meebetaalt aan de intersectorale overstap en dat flexwerkers niet of slechts beperkt gebruik kunnen maken van bestaande faciliteiten. Ik wil een voorziening treffen om de directe kosten van scholing naar een kansrijk beroep te vergoeden, door middel van het beschikbaar stellen van scholingsvouchers. Door deze scholingsvouchers vraaggericht in te zetten, namelijk voor scholing die opleidt tot een kansrijk beroep, vergroten we de kansen op een baan. De scholingstrajecten moeten opleiden tot een erkend diploma of (deel) certificaat.

Hiermee kom ik tegemoet aan de in de motie van de VVD en PvdA⁷ gevraagde uitbreiding van de scholingsmogelijkheden. Het (om)scholen van werknemers is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers

⁶ Brief van 24 november 2015, Kamerstuk 33 566, nr. 89

⁷ Kamerstuk 29 544 nr. 664

en werkgevers. Per scholingsvoucher zal een bedrag van maximaal 2.500 euro beschikbaar worden gesteld, tenzij kan worden aangetoond dat de opleiding die nodig is om iemand naar een bepaald kansrijk beroep te begeleiden duurder is. In totaal wil ik over een periode van twee jaar hiervoor een maximaal bedrag van 20 miljoen euro beschikbaar stellen. Uitgaande van een gemiddelde kosten van 2000 tot 2.500 euro per voucher kunnen langs deze weg 8.000 à 10.000 werkzoekenden worden geschoold.

Meer persoonlijke dienstverlening

Iedereen, of iemand nu werkt, werkt en ander werk zoekt of werkloos is, heeft behoefte aan inzicht in zijn eigen competenties, zijn kansen op de arbeidsmarkt en een duidelijk overzicht van bestaande faciliteiten en middelen die ondersteunen bij het vinden van ander werk. Tijdens de dienstbetrekking zijn sociale partners daarbij aan zet. Zij kunnen gebruik maken van bestaande actoren en instanties zoals UWV, werkgeversservicepunten, leer-werk-loketten en gemeenten op de werkpleinen om een snelle en adequate match te bevorderen. Om de werknemer zelf dit inzicht te bieden, is persoonlijke dienstverlening essentieel. Sociale partners ontwikkelen hiervoor een interactieve online app. Deze laat werkzoekenden zelf de regie houden over de eigen loopbaan en biedt werkgevers de gelegenheid om dit proces te faciliteren.

Het valt echter niet altijd te voorkomen dat mensen in de WW terecht komen. Om te voorkomen dat zij langdurig werkloos worden, is het van belang dat zij ook in deze fase voldoende ondersteuning krijgen van UWV om snel weer aan het werk te gaan. Belangrijk is dat deze ondersteuning aansluit op de inzet van sociale partners.

In reactie op omvangrijke taakstellingen en vanuit de wens om te verbeteren, is sterk ingezet op digitale dienstverlening aan WW-gerechtigden. De digitalisering heeft het mogelijk gemaakt om de uitkeringsverstrekking en andere dienstverlening efficiënt vorm te geven en de toegang tot de dienstverlening aanzienlijk te verbeteren. Een werkzoekende kan op een door hemzelf gekozen tijdstip gebruik maken van de dienstverlening en is daarbij niet afhankelijk van de agenda van een UWV-medewerker.

Tegelijkertijd moet erkend worden dat door de digitalisering het persoonlijk contact met de uitvoering en de mogelijkheden tot maatwerk voor WW-gerechtigden beperkt zijn. Uit onderzoek blijkt verder dat het zo snel mogelijk in contact komen met werkloze of met werkloosheid bedreigde werknemers en het voeren van regelmatige (individuele of groeps-) gesprekken de kans op het weer vinden van een andere baan vergroot.⁸ In het VAO Arbeidsmarkt van 4 november 2015 is bovendien in de motie van de leden Vermeij en Krol⁹ gevraagd om meer persoonlijke en effectieve begeleiding van werklozen door UWV mogelijk te maken.

Daarom ben ik met UWV in gesprek gegaan. UWV geeft aan dat op basis van vroegtijdige diagnose en selectie beoordeeld kan worden welke werkzoekenden een risico lopen op langdurige werkloosheid en wat zij ten

⁸ Een goed gesprek werkt (Kosten)effectiviteit van re-integratiedienstverlening UWV voor de WW-instroompopulatie 2008–2010, SEO, 10 maart 2014 (SEO in opdracht van UWV); De kosteneffectiviteit van re-integratie van re-integratie van WW'ers, Heyma (SEO), Van der Heul (UWV), in ESB 26 maart 2015; en daar aangehaalde literatuur Re-integratiedienstverlening in de WW: Wat werkt en voor wie en wanneer? Kosteneffectiviteit naar klantgroepen en moment van inzet voor de WW-instroom 2008–2010 SEO oktober 2015

⁹ Motie Vermeij/Krol, Kamerstuk 29 544, nr. 656

minste nodig hebben om aan de slag te komen. Dit geeft de mogelijkheid om gerichte dienstverlening in te zetten voor deze groep die varieert in intensiteit, aangepast aan de persoonlijke behoeften en mogelijkheden voor deze werkzoekenden. De dienstverlening kan bestaan uit bijvoorbeeld persoonlijke gesprekken, workshops, competentietests, netwerktrainingen en eventueel in combinatie met bij- of omscholing (scholingsvouchers). Hiermee geef ik invulling aan de hiervoor bedoelde motie.

Voor het mogelijk maken van deze vormen van dienstverlening stel ik in de komende twee jaar maximaal 50 miljoen euro beschikbaar. Hiervan is 30 miljoen euro beschikbaar voor werkende werkzoekenden en Brug-WW. Daarnaast is 20 miljoen euro beschikbaar voor persoonlijke dienstverlening aan WW-gerechtigden. Dit komt bovenop de eerder genoemde 18 miljoen euro voor persoonlijke dienstverlening specifiek voor werknemers uit de zorg.

Brug-WW, ook buiten de sectorplannen

De Brug-WW is geïntroduceerd in de 3^e tranche sectorplannen en maakt het mogelijk om al deels te gaan werken voor de nieuwe werkgever en deels de noodzakelijke omscholing te volgen vanuit de WW. Voor de nieuwe werkgever wordt het zo aantrekkelijker om een nieuwe medewerker in dienst te nemen, ook als deze nog geschoold moeten worden. Brug-WW verlaagt de loonkosten tijdens de scholing voor de werkgever, omdat hij alleen loon betaalt voor de uren dat feitelijk gewerkt wordt. Voor het inkomensverlies doet de werknemer een beroep op de WW. Door de Brug-WW beschikbaar te stellen voor iedereen, ook buiten een sectorplan, vergroten we de kansen van werkzoekenden om een nieuwe passende baan te bemachtigen. Gelet op het feit dat de werknemer zijn WW-rechten verbruikt, biedt de werkgever een baangarantie voor tenminste 6 maanden. Op deze manier bouwt de werknemer zijn WW rechten weer op. Uiteraard is deze baangarantie niet van toepassing bij bedrijfseconomische redenen of wanneer de werknemer de noodzakelijke scholing niet met goed gevolg afrondt.

De Brug-WW is een instrument met een bijzonder karakter en financiering. Verbreding van de Brug-WW kan leiden tot extra uitkeringslasten WW. De omvang van deze lasten is op dit moment nog niet in te schatten. De lasten zullen worden gedekt binnen het totaal van de overgebleven sectorplangelden.

Tot slot

De kansen op de arbeidsmarkt worden nog onvoldoende benut. Er zijn krimp- en groeisectoren en de uitdaging is om de vraag en het aanbod op elkaar aan te laten sluiten. Bestaande initiatieven geven een impuls aan (inter)sectorale mobiliteit en van-werk-naar-werk. Deze initiatieven bereiken nog niet iedereen. Hierdoor lopen werknemers soms kansen mis en bestaat het risico dat zij langdurig werkloos worden. Deze constatering vraagt om maatregelen die een oplossing bieden voor de verschillende knelpunten in de verschillende fasen: van-werk-naar-werk tijdens de loopbaan, zoeken naar nieuw werk bij ontslag en zoeken naar nieuw werk vanuit de WW.

De genoemde bedragen per actie zijn indicatief en kunnen naar gelang het succes van de verschillende acties aangepast worden. Tijdens de uitvoering van de verschillende maatregelen zal worden gemonitord welke maatregelen het beste werken voor welke mensen. De effectiviteit

zal door een extern onderzoeksbureau worden beoordeeld. De Kamer zal regelmatig geïnformeerd worden over de voortgang bij de tussenevaluaties van de sectorplannen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher