

Vergaderjaar 2015–2016

**33 566**

**Financieel en sociaal-economisch beleid**

**Nr. 83**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 november 2015

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 (Kamerstuk 33 566, nr. 15) zijn afspraken gemaakt om de Nederlandse arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. Afgesproken is onder andere om met een actievere aanpak werkloosheid te voorkomen en mensen van werk naar werk te helpen, het liefst vóór ze in de WW komen en daar sociale partners nadrukkelijk bij te betrekken.

Het kabinet heeft 600 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de sectorplannen. In de sectorplannen hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in een sector of regio gezamenlijk, onder voorwaarde van cofinanciering, plannen opgesteld met als doel de arbeidsmarkt op korte termijn en op middellange termijn te verbeteren. Daarmee is hiervoor een totaal bedrag van tenminste 1,2 miljard euro beschikbaar gekomen. Naast maatregelen gericht op structuurverbetering, verbetering van de (regionale en/of intersectorale) samenwerking, bevatten de sectorplannen ook maatregelen gericht op het vervullen van vacatures in kansrijke beroepen en het aan het werk helpen van mensen die met werkloosheid worden bedreigd of werkloos zijn. Met de derde tranche sectorplannen wordt beoogd een bijdrage te leveren aan het realiseren van baanwisselingen van met ontslag bedreigde werknemers en werklozen naar andere werkgevers in een kansrijk beroep in sectoren en regio's waar juist banen ontstaan of moeilijk vervulbare vacatures zijn.

De meeste relevante sectoren en regio's zijn dankzij de sectorplannen aan de slag gegaan met door sociale partners geconstateerde en met arbeidsmarktanalyses onderbouwde knelpunten op de arbeidsmarkt. Op 15 september jl. is de inschrijving voor de derde tranche gesloten. De beoordeling van de 32 ingediende sectorplannen is in volle gang. Daarbij is inmiddels duidelijk geworden dat er sprake zal zijn van onderuitputting. De heer Van Weyenberg vroeg tijdens het Algemeen Overleg van 7 oktober jl. hoeveel geld er over is van de sectorplannen. Naar mijn inschatting zal, deels door het niet volledige aanvragen van het

beschikbare subsidiebedrag voor de derde tranche sectorplannen en deels door bijstelling van plannen uit vooral de eerste twee tranches, een bedrag van 150 miljoen euro aan onderbesteding optreden op het sectorplannenbudget. In de voortgangsbrief sectorplannen die ik deze maand naar de Kamer zal sturen zal ik dit nader onderbouwen.

Hiervan is 30 miljoen euro geormerkt ten behoeve van de financiering van de uitvoering van de motie Kerstens (Kamerstuk 34 000 XV, nr. 27). 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.

Het resterende bedrag van 120 miljoen euro wil ik inzetten voor ondersteuning van de transitie naar nieuw werk. Hierin zit tevens het onbenutte gedeelte van het landelijke sectorplan zorg, waarover 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 april (Kamerstuk 34 104, nr. 25) en op 3 september jl. (Kamerstuk 34 104, nr. 70) aan uw Kamer toegezegd.

Op 7 oktober jl. heb ik met uw Kamer gesproken over het arbeidsmarktbeleid. Hierin is gesproken over de stand van zaken en het vervolg van de sectorplannen. Met deze brief wil ik u op hoofdlijnen informeren over mijn voornemens om het resterend budget van de sectorplannen in te zetten voor hetzelfde doel, namelijk van-werk-naar-werk transitie bevorderen om zo de instroom en het verblijf in de WW te verminderen en langdurige werkloosheid te voorkomen. Ik werk in goed overleg met sociale partners en de uitvoering, de maatregelen verder uit.

Zoals toegezegd zal ik u voor de begrotingsbehandeling van Sociale Zaken nader informeren over de stand van zaken rondom de lopende sectorplannen, de beschikbare middelen, de uitwerking van het pakket van maatregelen en de verdeling van de middelen over de verschillende maatregelen.

Ik wil inzetten op initiatieven die zoveel als mogelijk effectief zijn en aansluiten bij de wensen van werkgevers en werknemers, zoals onder andere door de Sociaal-Economische Raad (SER) verwoord in het advies «Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren». De SER neemt waar dat ondanks eerder opgedane ervaringen, van-werk-naar-werk transitie nog onvoldoende tot stand komen. De Raad adviseert om – mede in de vorm van pilots – te experimenteren met enerzijds vormen van dienstverlening aan werkzoekenden en anderzijds met het bevorderen van de aansluiting van sectorale en regionale initiatieven op het vlak van van-werk-naar-werk. In die geest streef ik met de extra inzet op van-werk-naar-werk er naar om bestaande structuren en initiatieven om werkloosheid te voorkomen te versterken en te verbinden, onder andere door voor de groepen die dit het meeste nodig hebben gerichte instrumenten beschikbaar te stellen. De pilots zoals genoemd in het SER-advies zouden hier goed in passen. Ik zal uw Kamer vóór de begrotingsbehandeling van Sociale Zaken de kabinetsreactie op het genoemde SER-advies toesturen. Belangrijk is immers dat we maatregelen afspreken, die een grote kans maken op resultaat. De maatregelen zijn tijdelijk in verband met het incidentele karakter van het beschikbare budget. Van alle partijen wordt een bijdrage gevraagd in de vorm van mensen, middelen of kennis. Een substantieel deel van de middelen zal worden bestemd voor persoonlijke begeleiding van werkzoekenden met een baan door sociale partners in de regio, en aan versterking van de netwerkfunctie in de regio. Daarnaast wil ik geld beschikbaar stellen voor persoonlijke begeleiding van werklozen en investeer ik in scholingsvouchers en Brug WW.

## Dienstverlening aan werkzoekenden met een baan

Niet alle mensen vinden op eigen kracht weer een nieuwe baan. De mensen die dat niet lukt zijn vaak kwetsbaar omdat zij bijvoorbeeld laag opgeleid zijn, ouder zijn, een langdurig eenzijdig arbeidsverleden in dezelfde bedrijfstak of functie hebben, etc. Deze groep zal zonder aanvullende ondersteuning een grote kans maken om langdurig werkloos te worden. Daarbij komt nog dat zij vaak de wegen niet kennen hoe ander werk te vinden.

Het is daarom van belang dat werknemers die met ontslag worden bedreigd vroegtijdig worden geholpen bij de doorstart naar een nieuwe baan. Ik wil sociale partners meer en beter faciliteren. Het is belangrijk om gebruik te kunnen maken van een netwerk waarin wordt samengewerkt door betrokken instanties zoals werkgevers, vakbonden en gemeenten, om met ontslag bedreigde werknemers voor te lichten, waar nodig te begeleiden en ze te helpen een doorstart te maken naar nieuw werk. Ook de effectieve regionale en sectorale van werk naar werk aanpakken uit de lopende sectorplannen kunnen hierbij als voorbeeld dienen.

Daarbij is het van belang om actie te ondernemen op basis van gedegen arbeidsmarktanalyses en de aansluiting te borgen tussen de activiteiten in de pré WW-fase, het moment dat WW dreigt en het moment dat iemand werkzoekende zonder baan is. Zo zorgen we voor de juiste prikkels op individueel niveau, voorkomen we verspilling en zorgen we dat de verschillende activiteiten elkaar versterken. Met sociale partners zal ik afspraken maken over wie verantwoordelijkheid neemt voor het ontwikkelen van welke activiteiten in elk stadium van het traject.

Daarnaast wil ik inzetten op het benutten van de ervaringen uit de sectorplannen van de zorg gericht op van werk naar werk begeleiding en scholing voor de met werkloosheid bedreigden in de zorg (o.a. functieniveaus MBO 1 en 2 en medewerkers uit de overhead in de zorg, bijv. administratie en catering).

## Persoonlijke dienstverlening WW

Daarnaast is het van belang dat ook de mensen die in de WW terecht zijn gekomen, snel weer aan het werk gaan om zo langdurige werkloosheid te voorkomen. Belangrijk is dat we aansluiten op de inzet van sociale partners in de pré WW-fase en deze waar mogelijk versterken. Een goede aansluiting op die inzet is van belang. Door vroegtijdig actie te ondernemen zijn in het verleden goede resultaten behaald, zoals bij Aldel, Zalco en bij Philip Morris.

De leerwerkloketten (samenwerkingsverbanden van gemeenten, UWV en opleidingsinstituten; publiek en privaat) bieden daarbij onafhankelijk advies en informatie over arbeidsmarktgerichte scholing en lerend werken. Door de samenwerking met de werkgeversservicepunten van UWV kunnen potentiële kandidaten gericht gewezen worden op mogelijkheden voor leerwerkarrangementen of scholingsprojecten.

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.<sup>1</sup> In het VAO van 4 november 2015 is bovendien in de motie Vermeij/Krol (Kamerstuk 29 544, nr. 656) gevraagd om meer persoonlijke en effectieve begeleiding van werklozen door UWV mogelijk te maken.

Ik ben hierover met UWV in gesprek. 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 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). Door geld beschikbaar te stellen aan UWV om deze dienstverlening te realiseren, geef ik invulling aan de hiervoor bedoelde motie.

Eerder heb ik met uw Kamer gesproken over de uitdagingen waar de zorgsector zich voor gesteld ziet. Er zijn veel mensen in de WW ingestroomd, ondanks de inzet van sociale partners om dat met een landelijk en 18 regionale sectorplannen te voorkomen. Zoals eerder aangegeven is een extra inspanning voor deze groep op zijn plaats. Daarom ben ik met UWV in gesprek om in de arbeidsmarktregio deze aanvullende dienstverlening ook te organiseren voor medewerkers uit de zorg, gericht op hun specifieke situatie.

#### Scholingsvouchers

De arbeidsmarkt heeft een leercultuur nodig, waarin het normaal is dat iedereen geschoold wordt, niet alleen op school, maar juist ook daarna. Met de WWZ is op dit punt al een aantal verbeteringen gerealiseerd, zoals het scholingsrecht en de aftrekbaarheid van scholingskosten voor werkgevers.

Wanneer een werknemer zich echter wil laten omscholen naar een ander, meer kansrijk beroep, is het niet altijd gemakkelijk de eigen werkgever, of het eigen O&O-fonds mee te krijgen. Dat geldt bijvoorbeeld voor flexwerkers of werkenden die zich willen omscholen naar een andere sector. Ik wil een voorziening treffen om in die gevallen scholingsvouchers beschikbaar te stellen via UWV. Daarmee kom ik tevens tegemoet aan de motie van de leden Anne Mulder/ Vermeij van 4 november 2015 (Kamerstuk 29 544, nr. 664), waarin hierom wordt gevraagd, alsmede aan de motie van Van Weijenberg c.s. van 27 november 2014 (Kamerstuk 34 000, nr. 32).

De effectiviteit van scholing wordt verhoogd als deze vraaggericht wordt ingezet. Dat wil zeggen dat de scholing aansluit bij de behoeften van werkgevers. De scholingstrajecten moeten opleiden tot een erkend diploma of (deel) certificaat en leiden tot een nieuwe baan. De scholingsvoucher zou dus goed in combinatie met de Brug-WW (zie hierna) kunnen worden gebruikt.

---

<sup>1</sup> 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.

## Brug-WW

Als onderdeel van de 3<sup>e</sup> tranche van de sectorplannen is de Brug-WW geïntroduceerd. Ik ben voornemens de Brug-WW breed in te zetten los van de sectorplannen.

De Brug-WW biedt extra ondersteuning om transitie met omscholing mogelijk te maken. Brug-WW is een WW-uitkering waarbij het mogelijk is om, in combinatie met werken, noodzakelijke omscholing te volgen en waarbij een aantal vrijstellingen geldt, zoals bijvoorbeeld met betrekking tot de sollicitatieplicht. De Brug-WW kan ook ingezet worden als de werknemer op het moment van aanvragen nog niet «in de WW zit», maar wel rechthebbend zal zijn en bijvoorbeeld als omscholing naar een ander beroep noodzakelijk is of als bijscholing nodig is om in het eigen beroep aan de slag te kunnen blijven. Daarmee is het instrument ondersteunend aan van-werk-naar-werk trajecten.

Van belang bij inzet van Brug-WW is een goede balans tussen aantrekkelijkheid voor werkgever en voor de (potentiële) WW-gerechtigde. Het stimuleert werkgevers aan de vraagkant te investeren in werkzoekenden en zich te verbinden aan een baangarantie. Een Brug-WW maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om werkzoekenden in dienst te nemen die nog geschoold moeten worden. Brug-WW vermindert voor werkgevers de loonkosten bij scholing. Voor de uren dat scholing noodzakelijk is, houdt iemand recht op WW-uitkering en hoeft geen loon betaald te worden. Brug-WW biedt werkzoekenden perspectief op een nieuwe baan: de nieuwe medewerker ontvangt voor de uren die hij aan scholing besteedt een WW-uitkering. Voor de overige uren betaalt de werkgever salaris. Tijdens de duur van de Brug-WW hoeft de medewerker niet te solliciteren.

Om de effectiviteit te waarborgen zal de Brug-WW beperkt moeten zijn tot ondersteuning van werknemers die een scholing volgen naar een kansrijk beroep; snel, doelgericht en effectief. UWV hanteert thans een termijn van 3 maanden als standaard richtlijn voor scholing. Indien nodig is binnen dit kader een langere opleiding mogelijk.

## Tot slot

Met deze maatregelen wil ik het belang van de transitie van werk naar werk en het voorkomen van (langdurige) werkloosheid benadrukken, ook voor oudere werklozen. Investeren in (om- en bijscholing van werknemers is noodzakelijk om te zorgen dat ze aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt en in staat zijn de regie te houden over hun eigen loopbaan. Het moet standaard worden om gemakkelijk van de ene baan over te stappen naar de andere. Met de bestaande mogelijkheden, ook binnen dit pakket, is er veel mogelijk. De WW moet een tijdelijke oplossing zijn, alleen als het écht nodig is.

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