

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

4058

Vragen van het lid **Tielen** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *personeelstekorten en signalen over de werkwijze van UWV m.b.t. WW-ers die zich om (willen) scholen naar een tekortberoep* (ingezonden 4 augustus 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 september 2021).

Vraag 1

Bent u het eens dat het voor het economisch herstel uit de coronacrisis van groot belang is dat de mismatches¹ op de arbeidsmarkt effectief worden aangepakt? En dat iedereen nodig is om ons de crisis uit te werken?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Bent u het ook eens dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) met zijn kennis en dienstverlening een belangrijke rol heeft in de aanpak van mismatches? Vindt u dat het UWV Werkloosheidswet (WW)-uitkeringsgerechtigden, zeker als zij beperkt opgeleid zijn of een overschotberoep hebben, proactief moet wijzen op (kortdurende) opleidingen voor een kansberoep, zoals restaurantkok of verzorgende? Herkent u signalen – die wij van opleiders ontvangen – dat dit nauwelijks gebeurt? Zo nee, hoe pakt UWV dit dan proactief aan en hoe komt het dat dit niet door opleiders wordt herkend?

Antwoord 2

UWV levert inderdaad een belangrijke bijdrage aan de aanpak van de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met de activerende dienstverlening aan WW- en WIA/WGA-gerechtigden. UWV richt haar advisering en dienstverlening actief op de vraag op de arbeidsmarkt en houdt daarbij rekening met mogelijkheden van de werkzoekenden. UWV maakt

¹ Onder mismatches wordt verstaan de structurele tekorten aan geschikte werknemers enerzijds en mensen zonder werk of perspectief op werk anderzijds.

jaarlijks een overzicht van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures en maakt zichtbaar welke beroepen, sectoren en regio's goede kansen bieden op werk.

De signalen over het ontbreken van proactief handelen door UWV om uitkeringsgerechtigden te wijzen op opleidingsmogelijkheden voor een kansberoep, worden niet herkend. Om een eventuele mismatch te overbruggen tussen werkzoekenden en het aanbod van werk biedt UWV werkzoekenden in alle arbeidsmarktregio's scholingsarrangementen aan. Samen met de opleiders, regionale leerwerk-loketten, uitzendsector, brancheorganisaties en werkgevers zijn en worden verkorte om-, her- en bijscholingstrajecten ontwikkeld voor tekortsectoren. Om de overstap naar kansrijk werk of een beroep te stimuleren, kunnen WW-gerechtigden met een kleine kans op werkherhvatting ondersteund worden met scholing via het scholingsbudget WW.

Ook voor WIA/WGA-uitkeringsgerechtigden koopt UWV scholing in. De inzet van scholing voor deze kwetsbare doelgroep (met een samenloop van meerdere belemmeringen), vergt zorgvuldig maatwerk en extra begeleiding. UWV toetst eerst of de WGA-gerechtigde medisch in staat is tot het volgen van scholing en of scholing kan leiden tot betere kansen op werkherhvatting. Met het scholingsexperiment WGA, dat dit jaar start, wordt naast het bestaande scholingsaanbod voor WGA-gerechtigden in de komende twee jaar door UWV verder geëxperimenteerd om scholing voor WGA-gerechtigden succesvol in te zetten.

Een mismatch tussen vraag en aanbod kan overigens ook door andere factoren worden veroorzaakt dan alleen een tekort aan vaardigheden. Ook persoonlijke voorkeuren en omstandigheden van werkzoekenden kunnen een rol spelen, zoals: werktijden, beloning, verminderde belastbaarheid (bij WGA-gerechtigden) en ook kan sprake zijn van een geografische mismatch doordat werkgevers en werkzoekenden niet in dezelfde regio zoeken.

Vraag 3

Bent u het eens dat ook de in 2020 opgerichte regionale mobiliteitsteams een rol hebben in het proactief toeleiden van werkenden en werkzoekenden met een beperkte opleiding of een overschotberoep naar een (opleiding tot een) kansberoep? In welke arbeidsmarktregio's is dat effectief? Hoe vaak gebeurt dat?

Antwoord 3

Ja. De samenwerking in de regionale mobiliteitsteams biedt aanvullende mogelijkheden voor de inzet van scholing in de begeleiding van werkzoekenden naar kansrijk werk. De regionale mobiliteitsteams, als samenwerking tussen sociale partners, UWV en gemeenten, richten zich specifiek op werkenden en werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van (nieuw) werk, bijvoorbeeld wanneer zij een overschot beroep hebben. In de advisering, begeleiding en matching wordt specifiek rekening gehouden met de vraag op de arbeidsmarkt. Bij de inzet van de dienstverlening richten de regionale mobiliteitsteams zich specifiek op kansberoepen en -sectoren. De regionale mobiliteitsteams gebruiken hiervoor actuele arbeidsmarktinformatie.

In 30 van 35 arbeidsmarktregio's zijn bestuurlijke afspraken gemaakt over regionale mobiliteitsteams en in 28 regio's zijn de teams operationeel. Ik verwacht dat in september alle 35 regio's operationeel zijn. Vanaf dat moment kan de voortgang en de inzet van de dienstverlening goed gemonitord worden en kan ik u daarover informeren. Ik zal uw Kamer medio september nader informeren over de voortgang van de uitrol van de regionale mobiliteitsteams.

Vraag 4

Hoe worden werkgevers in tekortsectoren, de uitzendsector en opleiders betrokken om toeleiding en matching structureel effectief te maken?

Antwoord 4

Werkgevers wordt dienstverlening aangeboden vanuit de regionale werkgeversservicepunten, waarin UWV en gemeenten samenwerken, en vanuit het landelijk werkgeversservicepunt. Dienstverlening omvat het relatie-onderhoud met werkgevers, de advisering rondom inclusief werkgeverschap, het

matchen van kandidaten en vacatures (eventueel met een opleidingstraject) en het organiseren van ontmoetingen. De adviseurs zijn inzetbaar voor alle doelgroepen werkzoekenden, bij zowel het UWV (WW, WIA, Wajong) als gemeenten (WWB, P-wet, niet-uitkeringsgerechtigden). Het landelijk werkgeversservicepunt van UWV heeft contact met meer dan 300 landelijke werkgevers en stakeholders en maakt afspraken over de aanpak van de tekorten door middel van arrangementen, leerwerktrajecten en het anders organiseren van werk. Dit alles om een optimale match tussen werkgever en de beschikbare werkzoekenden te realiseren. De dienstverlening aan landelijke werkgevers is sectoraal georganiseerd. Elke landelijk opererende werkgever heeft één aanspreekpunt met brede kennis van de betreffende sector en de problematiek die er speelt. In dialoogsessies met werkgevers in tekortsectoren, brancheverenigingen en opleiders worden oplossingen bedacht om de instroom, matching en duurzaamheid van banen te vergroten.

Ook in de regio's zelf zijn er talrijke branche- en sectoroverleggen om met elkaar concrete afspraken te maken over opleidingstrajecten, personeelsvraagstukken, baanopeningen, enzovoorts. Daarbij verbindt UWV zich aan het beroepsonderwijs of hogescholen, veelal ook in sectorale verbanden.

Ook is er een intensieve samenwerking met de scholen waar de potentiële werkzoekenden uitstromen (ProVSO en praktijkonderwijs) en het entreeonderwijs voor statushouders. Voorts wordt vanuit de regionale werkgeversservicepunten samengewerkt met de uitzendsector in de vorm van regionale PPS-platforms (publiek-private samenwerking). Zo optimaliseert UWV de matching en toeleiding naar werk van werkzoekenden.

Om een eventuele mismatch te overbruggen tussen werkzoekenden en het aanbod van werk biedt UWV werkzoekenden in alle arbeidsmarktregio's scholingsarrangementen aan, zie hiervoor ook het antwoord op vraag 2. Samen met de uitzendsector, opleiders, regionale leerwerk-loketten, brancheorganisaties en werkgevers worden verkorte om-, her- en bijscholingstrajecten ontwikkeld voor tekortsectoren. Dat gaat om een breed scala aan sectoren waar UWV op deze manier de zij-instroom voor probeert te bevorderen: van installatietechniek, metaal, mobiliteit, bouw tot ICT. Dit zijn opleidingstrajecten waar werkzoekenden met behoud van uitkering (van UWV of van gemeenten) een opleiding wordt geboden met baangarantie als einddoel.

Een voorbeeld hiervan betreft het invullen van de personele vraag voor de afsprakenlijn van de GGD tijdens de coronacrisis. Hierin heeft UWV samen met gemeentelijke partners en de uitzendbureaus Olympia en Randstad in alle 35 arbeidsmarktregio's de personele vraag van de GGD praktisch weten in te vullen en voor (zij-)instroom kunnen zorgen.

Vraag 5

Aan welke criteria moet een opleiding voldoen zodat WW-uitkeringsgerechtigden zich bij hen kunnen omscholen? Volgens welke criteria worden deze uitkeringsgerechtigden gedurende hun opleidingstijd vrijgesteld van de sollicitatieplicht? Waar kunnen WW-uitkeringsgerechtigden deze informatie makkelijk terugvinden?

Antwoord 5

Criteria opleiding

Het Inkoopkader Scholingsdiensten UWV vermeldt de eisen waaraan een opleiding dan wel de opleider moeten voldoen, zodat WW- en WIA/WGA-gerechtigden zich bij hen kunnen omscholen. Het gaat hier zowel om algemene criteria zoals inschrijving Kamer van Koophandel, niet in staat van surseance/faillissement verkerend, kwaliteitseisen die aan het personeel die scholing geeft, worden gesteld, afspraken over betaling, afspraken over prestaties, enz., als ook om aanvullende eisen per type scholing.

Onder dit Inkoopkader koopt UWV vier typen scholingen in:

- a) Opleidingen: volledig scholingsprogramma gericht op een beroep/functie;
- b) Functiegerichte Vaardigheidstrainingen: delen uit een scholingsprogramma gericht op een beroep/functie;
- c) Leerbanen (in combinatie met praktijkleren);
- d) EVC (Eerder Verworven Competenties)

Criteria voor vrijstelling sollicitatieplicht

UWV toetst een verzoek van de werkzoekende om scholing met behoud van uitkering te volgen aan betreffende wet- en regelgeving (WW en WIA) én aan de Beleidsregels Scholing 2016.²

De eerste toets is of een werkzoekende zonder inzet van scholing weer terug kan keren op de arbeidsmarkt. De tweede voorwaarde waaraan getoetst wordt is dat de scholing maximaal één jaar mag duren (een uitzondering is mogelijk). De derde voorwaarde is dat er geen belemmeringen (persoonlijk of in de persoonlijke sfeer) spelen die het succesvol afronden van de scholing bemoeilijken of niet mogelijk maken. Verder moet de werkzoekende zelf gemotiveerd zijn om scholing te volgen om vervolgens in de beoogde beroepsrichting aan de slag te willen gaan.

Is aan de voorwaarden voldaan, dan kan UWV toestemming verlenen om met behoud van uitkering de noodzakelijke scholing te gaan volgen. Gedurende scholing wordt vrijstelling verleend van de re-integratieverplichtingen, waaronder solliciteren en het accepteren van passende arbeid.

Informatie over scholing met behoud van WW-uitkering is voorhanden op uwv.nl.

Informatie voor werkzoekenden met een WIA-uitkering staat eveneens op uwv.nl.³

Vraag 6

Kunt u een overzicht geven van het aantal WW-uitkeringsgerechtigden dat een opleiding aanvroeg in 2019 en 2020? En hoe vaak een vrijstelling van sollicitatieplicht gedurende de opleiding werd aangevraagd? Hoe vaak werden die toegekend? Hoe vaak werden in 2019 en 2020 aanvragen voor een omscholing naar een kansberoep toegekend en hoe vaak afgewezen? En hoe zijn die cijfers voor de eerste helft van 2021?

Antwoord 6

UWV registreert scholingsgegevens WW op het moment dat vast staat dat er sprake is van noodzakelijke scholing én wanneer scholing door UWV wordt gefinancierd.

De onderstaande tabel laat het aantal toekenningen van scholingsbudget zien aan WW-verzekerden, voor scholing richting een kansrijk beroep over 2019, 2020 en over de maanden januari tot en met juli 2021.

REGELING TIJDELIJK SCHOLINGSBUDGET WW					
	2018	2019	2020	2021*	totaal
Baangarantie	165	958	905	721	2.749
Baanintentie	207	1.024	674	499	2.404
Kansrijk beroep				2.413	2.413
Krapteberoep	317	1.944	2.735		4.996
totaal	689	3.926	4.314	3.633	12.562

*eerste halfjaar 2021

NB: Vanaf 2021 hanteert UWV bij toekenning van het scholingsbudget de definitie van een kansrijk beroep in plaats van een krapteberoep. Dit vanwege de verwachting dat de definitie van een kansrijk beroep beter zou aansluiten bij de onvoorspelbare en dynamische arbeidsmarkt in coronatijd. De definitie van kansrijk beroep is breder; een krapteberoep is altijd ook een kansrijk beroep.

Sollicitatieplicht

Aan verzekerden die de noodzakelijke scholing mogen volgen, wordt gedurende de scholing vrijstelling verleend van sollicitatieplicht.

UWV houdt geen gegevens bij van hoe vaak werkzoekende uitkeringsgerechtigden (WW/WIA) een aanvraag doen om met behoud van uitkering een scholing te mogen volgen.

² wetten.nl – Regeling – Beleidsregels Scholing 2016 – BWBR0037955 (overheid.nl).

³ Zie de volgende websitepagina: Tijdens mijn WIA-uitkering (WGA en IVA) | UWV | Particulieren.

Registratie scholing WIA-verzekerden

De financiering van scholing voor WIA-verzekerden komt ten laste van het Re-integratiebudget. Onderstaande tabel laat het totaal aantal scholingen voor de arbeidsongeschiktheidsregelingen WIA/WAO/WAZ/ZW zien over 2019, 2020 en over de maanden januari tot en met juli 2021 en het deel daarvan dat onder de WIA/WGA valt.

SCHOLINGEN AG

	2019	2020	2021 ¹
totaal aantal	3.280	2.708	1.183
waarvan WIA/WGA	1.065	1.019	490

¹ T/m juli 2021.

Vraag 7

Herkent u de signalen van (kleine) opleiders dat de administratieve eisen van UWV nogal veelomvattend zijn, niet altijd goed te begrijpen, vaak niet in verhouding staan tot de omvang van de organisatie en dat opleiders daardoor ontmoedigd worden om WW-uitkeringsgerechtigden toe te laten? En bent u het eens dat administratieve eisen zo eenvoudig mogelijk moeten?

Antwoord 7

UWV stelt gelijke (administratieve) eisen voor alle private opleiders. Om zoveel mogelijk (ook kleine) opleiders aan te trekken (en marktwerking mogelijk te maken) is gekozen voor een inkoopkader en niet voor een aanbestedingsprocedure. Een inkoopkader voorkomt buitenproportionele eisen. UWV dient wel kwaliteitseisen te stellen aan dit inkoopkader. Het Inkoopkader Scholingsdiensten is daarom gebaseerd op art. 2.86 en 2.87 van de Aanbestedingswet. Het kent een aansprakelijkheidsverzekering en stelt kwaliteitseisen aan de opleider (waaronder de inzet van deskundig personeel) en aan de opleidingen.

Om opleiders tegemoet te komen is Contract- en leveranciersmanagement ingesteld, dat desgewenst hulp kan bieden bij de aanvraag/overeenkomst. Het doen van een aanvraag om een overeenkomst met UWV te kunnen sluiten is een éénmalige tijdinvestering, die UWV kan ondersteunen.

Naar aanleiding van signalen van MBO-instellingen en de MBO-Raad heeft UWV een aantal aanpassingen doorgevoerd op de inkoopvereisten voor MBO- en HBO-instellingen en tevens heeft UWV ten aanzien van de bekostiging zelf aanpassingen gedaan. Hiermee is tegemoetgekomen aan het streven om zo min mogelijk administratieve lasten te creëren.

Vraag 8

Heeft u al eens overwogen om de eisen van UWV aan opleiders te toetsen met behulp van de input van opleiders zelf? Zo ja, wat is naar aanleiding daarvan aangepast? Zo nee, bent u bereid om het aanvraagproces voor een opleiding voor een WW-uitkeringsgerechtigde met bijvoorbeeld een «schrapp-sessie» eenvoudiger te maken, waarbij onder andere gekeken wordt naar de relevantie van vragen naar de manier waarop de opleider medewerkers werft en begeleidt en opleidt; het betalen van belastingen; onderaanneming en Europese aanbestedingen?

Antwoord 8

Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik ook naar de antwoorden op de vragen 4 en 7, waar ingegaan wordt op de eisen waaraan alle opleiders moeten voldoen.

UWV toetst reeds met input van onder andere opleiders zelf. UWV toetst bij de start en via het contract- en leveranciersmanagement of de opleider een betrouwbare partner is waar UWV zijn klanten naar toe kan verwijzen. UWV blijft voortdurend in gesprek met stakeholders, waaronder opleiders, om processen eenvoudig en toegankelijk te maken en te houden.

Vraag 9

Kunt u deze vragen ook beantwoorden als het gaat om Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)-uitkeringsgerechtigden? Zo ja, kunt u die met deze antwoorden meesturen?

Antwoord 9

In de hiervoor gegeven antwoorden is informatie over de WIA opgenomen. Er wordt aangegeven waar de WIA mogelijk afwijkt van de WW.