

Vergaderjaar 2021–2022

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1086

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 december 2021

Inleiding

Met 126 vacatures per 100 werklozen is de arbeidsmarkt ongekend krap¹. Werkgevers staan te springen om mensen. Historisch lage werkloosheid is goed nieuws, maar kent ook risico's, namelijk het stilvallen van bedrijvigheid en innovatie. Dat kan betekenen dat werkgevers in de techniek en ICT met de handen in het haar zitten, omdat ze vacatures niet vervuld krijgen. En dat een fietsenwinkel de deuren dicht moet houden vanwege een personeelstekort. Uw Kamer heeft diverse verzoeken gedaan ten aanzien van de aanpak voor de krapte op de arbeidsmarkt. In de Kamerbrief² van 26 november 2021 over de aanvullende aanpassingen in het steunpakket in het vierde kwartaal heeft het kabinet aangekondigd dat er 40 miljoen euro beschikbaar komt voor de aanpak van de krapte. In deze brief schets ik de contouren voor een programmatische aanpak gericht op meer mensen aan het werk helpen in deze tijd van krapte. Ik ga in op de ingrediënten die in een dergelijke aanpak een rol kunnen krijgen. Het is aan het nieuwe kabinet om daar eigen keuzes in te maken en daar zo nadere invulling aan te geven. De komende periode wordt benut om verder in gesprek te gaan met alle partijen die essentieel zijn om hier een succes van te maken: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)/gemeenten, werkgevers, vakbonden, uitzendbranche, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en onderwijsinstellingen.

In deze brief ga ik ook in op hoe de extra 40 miljoen euro kan worden ingezet voor de aanpak van de krapte, mede gelet op de motie³ van de leden Maatoug en Tielen waarin zij de oproep doen om met een aanvalsplan te komen voor arbeidsmarktkrapte met behulp van de

¹ CBS (16 november 2021) Werkgelegenheid in derde kwartaal naar nieuw record.

² Kamerstuk 35 420, nr. 420.

³ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 61.

regionale mobiliteitsteams (RMT)⁴. Tot slot vindt u een toegezegd voortgangsbericht over het project Sijmpel Switchen in de Participatieketen en de opvolging van het rapport «Als verrekenen een beperking is». Feit is dat we iedereen hard nodig hebben op de arbeidsmarkt. De krapte biedt kansen om werkzoekenden te bemiddelen naar een baan of leerbaan (leerwerkplek). Dat geldt bijvoorbeeld voor mensen die ondanks de steunmaatregelen van het kabinet vanwege corona hun baan kwijtraken, zelfstandigen die stoppen met hun onderneming of mensen die tot de doelgroep van de banenafpraak horen en nog niet aan de slag zijn bij een reguliere werkgever.

Ik zie dat er, dankzij de inzet van onder andere UWV, gemeenten, sociale partners, werkgevers, werknemers, SBB en onderwijsinstellingen, al veel matches tot stand komen, onder andere door de versterkte samenwerking tussen deze partijen mede als gevolg van het programma Perspectief op Werk en de regionale mobiliteitsteams (RMT's). Zo zijn er door het land vele innovatieve initiatieven om werkgevers en werkzoekenden (online) te matchen. We zien dan ook dat het beroep op de bijstand en de WW daalt. In september 2021 ontvingen 419.000 personen tot de AOW-gerechtigde leeftijd een bijstandsuitkering. Dat zijn ongeveer 10.000 personen minder dan begin 2021. De afgelopen maanden neemt het aantal bijstandsgerechtigden gestaag af. Ook het aantal personen met een WW-uitkering daalde van circa 250.000 personen begin 2021 naar iets meer dan 180.000 personen in september 2021. Daarnaast zetten gemeenten zich natuurlijk met veel energie in voor mensen die nog niet direct naar werk te bemiddelen zijn, bijvoorbeeld vanwege schulden of gezondheidsproblemen.

Toch staan er nog te veel mensen langs de kant die eigenlijk wel kunnen en willen werken. Zo blijkt uit recente cijfers van het CBS dat er sprake is van een onbenut arbeidspotentieel van 1 miljoen mensen. Dat komt deels doordat sommige mensen de stap vanuit de uitkering naar werk nog niet durven te zetten, bijvoorbeeld vanwege laag zelfvertrouwen of slechte ervaringen in het verleden. Aan de andere kant zijn veel vacatures niet geschikt voor mensen die al langere tijd geen werk of om andere redenen een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Daarom zie ik kansen om in deze tijden van krapte werkzoekenden en werkgevers over de drempel te trekken om tóch die stap naar werk te zetten en passende vacatures te maken voor de doelgroep.

Ik ervaar urgentie en ook draagvlak bij gemeenten, sociale ontwikkelbedrijven, UWV, arbeidsmarktregio's, uitzendbranche, werkgevers, SBB en onderwijsinstellingen om gezamenlijk een impuls te geven aan de matching van werkzoekenden en werkgevers. Daarmee geef ik tevens invulling aan de motie van de leden Ceder en Palland⁵, waarin zij de regering verzoeken om in overleg te treden met gemeenten, regionale mobiliteitsteams en sociaal ontwikkelbedrijven om te beziën of en hoe de sociaal ontwikkelbedrijven een grotere rol⁶ kunnen spelen bij het aan het werk helpen van mensen die nu langs de kant staan, met behulp van de middelen uit het aanvullend sociaal pakket.

⁴ Stcrt. 2021, nr. 15327: de RMT's zijn brede samenwerkingsverbanden in de arbeidsmarktregio's van gemeenten, UWV, werkgevers, werknemers, SBB en de onderwijsinstellingen.

⁵ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 63.

⁶ Ter afdoening van de motie ga ik in gesprek met gemeenten, sociale ontwikkelbedrijven en RMT's in gesprek over of en hoe specifiek sociaal ontwikkelbedrijven een grotere rol kunnen spelen bij het aan het werk helpen van mensen die nu langs de kant staan. Hierover informeer ik uw Kamer in april 2022.

In het debat over het steun- en herstellepakket op 8 december 2021 (Handelingen II 2021/22, nr. 32, debat over het nieuwe steunpakket corona) heb ik de toezegging gedaan aan het lid Maatoug om in deze brief ook in te gaan op de bredere inzet van de rijksoverheid ten aanzien van krapte. Ook voor de coronacrisis was er sprake van krapte. In 2018 heeft het kabinet in een brief aan uw Kamer uiteengezet hoe het kabinet de toenemende krapte op de arbeidsmarkt adresseert⁷. Deze aanpak, die nog altijd relevant is, bestaat uit vier lijnen:

1. Het verbeteren van de structurele werking van de arbeidsmarkt, zodat vraag en aanbod elkaar sneller kunnen vinden. Dit doen we door werken aantrekkelijker en lonender te maken, en door de matching te verbeteren. Om matches tot stand te brengen kunnen werkgevers gebruikmaken van de dienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's via de werkgeversservicepunten en op landelijk niveau via de landelijke werkgeversservicepunten UWV en gemeenten. Werkzoekenden en werkenden die met ontslag bedreigd worden kunnen daarnaast aanvullende dienstverlening ontvangen vanuit 35 regionale mobiliteitsteams. Werkzoekenden en werkgevers kunnen ook terecht met vragen over scholing en loopbaan bij de regionale leerwerkloketten.
2. Mensen voorbereiden op de transitie van deze tijd, zodat zij wendbaar en weerbaar zijn. Om dit te bewerkstelligen zet het kabinet onder meer in op een leven lang ontwikkelen (LLO). U kunt hierbij onder meer denken aan NL Leert Door, de SLIM-regeling, praktijkleren via het mbo en vanaf 2022 het STAP-budget⁸.
3. Iedereen inschakelen die kan werken teneinde de arbeidsparticipatie te verhogen. U kunt in het kader hiervan onder meer denken aan het project Simpel Switchen in de Participatieketen.
4. Een sectorale aanpak om sector specifieke uitdagingen te adresseren. Omdat de oorzaken van krapte per sector verschillen en dus maatwerkoplossingen vereisen, zijn de departementen verantwoordelijk voor sector specifiek beleid. De Ministeries van SZW, EZK, BZK, VWS, OCW en Defensie zijn actief ten aanzien van de krapte in tekortsectoren, bijvoorbeeld in de zorg, onderwijs, kinderopvang, techniek en ICT.

Hoewel er dus al veel gebeurt om de krapte tegen te gaan, is voor mij helder dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt extra kansen biedt om mensen die nog langs de kant staan naar werk of scholing te begeleiden. Aangemoedigd door uw Kamer heb ik hiervoor een aantal richtingen uitgewerkt die ik hieronder met uw Kamer deel.

Ingrediënten voor aanpak krapte op de arbeidsmarkt met inzet onbenut arbeidspotentieel

Onderdeel van de uitwerking van de eerdergenoemde motie Maatoug en Tielen is het geven van een impuls aan de matching van werkgevers en werkzoekenden. Dat kan op twee niveaus, die ik hierna toelicht:

1. Impuls aan de matching in de arbeidsmarktregio's
Middels een landelijke campagne met een call to action voor werkzoekenden en werkgevers, waarin vier overzichtelijke wervingsroutes om werkzoekenden op een baan of leerbaan (leerwerkplek) te plaatsen, centraal staan;

⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 833.

⁸ Voor meer informatie over NL Leert Door, de SLIM-regeling en het STAP-budget wil ik u verwijzen naar Kamerstuk 30 012, nr. 135. Meer informatie over praktijkleren in het mbo kunt u vinden in Kamerstuk 35 420, nr. 228.

2. Impuls aan de landelijke matching

Middels organisatie van activiteiten voor landelijk opererende werkgevers;

Ad 1. Impuls aan de matching in de arbeidsmarktregio's

Om meer werkgevers en werkzoekenden in de regio met elkaar te matchen, zien we kansen om ons te richten op het activeren, informeren en inspireren van werkgevers en werkzoekenden. We denken daarbij aan het lanceren van een landelijke campagne en de inzet van overzichtelijke routes in combinatie met een eenduidige en transparante menukaart met instrumenten en voorzieningen. Dit kan verder vorm krijgen middels de volgende elementen:

- Werkgevers laten zien dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt van grote meerwaarde kunnen zijn voor hun bedrijf, als zij de juiste werkomstandigheden realiseren. Denk aan het stimuleren van andere wervingsmethoden (zoals Open Hiring) en het anders organiseren van werk voor werkzoekenden (bijvoorbeeld via jobcarving of matchen op skills). Daarnaast kan worden ingezet op opleidingen via maatwerktrajecten, onder andere praktijkleren (in het mbo).
- Werkzoekenden stimuleren de stap naar werk te zetten en gebruik te laten maken van alle kansen die er zijn op een werkplek (en deze extra voor hen uitlichten). We spreken hen aan met de boodschap «jij bent nodig!» om de urgentie van meedoen onder de dacht te brengen.
- Inzetten op het bereiken van de volledige doelgroep onbenut arbeidspotentieel, ook niet-uitkeringsgerechtigden (zij zijn vaak niet in beeld bij gemeenten en UWV). We zoeken hiervoor onder andere samenwerking met de uitzendbranche en met maatschappelijke initiatieven om specifieke doelgroepen te bereiken. We maken gebruik van de inzichten uit het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt met betrekking tot het bereiken van mensen met een migratieachtergrond.
- Regionale aanspreekpunten uitlichten voor werkgevers en werkzoekenden en de bekendheid en vindbaarheid vergroten van de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening van de werkgeversservicepunten en RMT's. Daarvoor maken we een website waarmee werkgevers en werkzoekenden snel doorgeleid worden naar het juiste loket in de regio.

Een aantal overzichtelijke routes met behulp van een menukaart

Binnen deze aanpak van de krapte zien we mogelijkheden de invulling van vacatures voor werkgevers zo eenvoudig en overzichtelijk mogelijk te maken. Dat is belangrijk voor een effectieve aanpak.

Daarbij valt te denken aan:

- Open Hiring⁹
- Banenmarkten
- Leerbanen en praktijkleren
- Jobcarving¹⁰

Via een eenduidige en overzichtelijke menukaart (uit te werken met betrokken partijen) maken we de routes inzichtelijk voor werkzoekenden en werkgevers. Onderdeel van die menukaart kan bijvoorbeeld zijn dat bij Open Hiring altijd de inzet van een life coach hoort en dat deelname aan

⁹ Zie voor toelichting: <https://www.openhiring.nl/>

¹⁰ Jobcarving is het afsplitsen van taken of werkzaamheden van bestaande functies, om die vervolgens samen te voegen tot een nieuwe duurzame functie, met toegevoegde waarde voor de organisatie.

banenmarkten vergezeld gaat van inzet van om- en bijscholing (indien nodig uiteraard). Ook is het mogelijk om een standaard ondersteuningsaanbod bij uitstroom van (langdurig) bijstandsgerechtigden te stimuleren, waaronder 1) het tijdelijk pauzeren van de uitkering (zodat terugval makkelijk is) en 2) de inzet van loonkostensubsidie. Met een dergelijke aanpak verhogen we een eenduidige en transparante uitvoering. Nog te vaak horen we namelijk dat werkgevers en werkzoekenden niet op de hoogte zijn van alle mogelijkheden tot ondersteuning en dat het aanbod versnipperd is.

Om de onzekerheid veroorzaakt door variabele inkomsten te verminderen, verkennen we bovendien in het kader van het project Simpel Switchen in de Participatieketen samen met Divosa het «bufferbudget», een budget om inkomensschommelingen bij (parttime) werken vanuit de bijstand op te vangen.

Ad 2. Impuls aan de landelijke matching

Matching vindt in de regio's plaats, maar wordt ook op landelijk niveau ondersteund door de landelijke werkgeversservicepunten UWV en gemeenten en de uitzendbranche. Het is waardevol om een impuls hieraan te geven in samenwerking met deze partijen. We zien mogelijkheden om dit te doen door:

- Het gericht benaderen van landelijk opererende werkgevers om deel te nemen aan deze aanpak.
- Ook bij hen de centrale wervingsroutes onder de aandacht te brengen.
- Voor hen gerichte landelijke wervingsactiviteiten te organiseren, passend bij de vier wervingsroutes, in samenwerking met de relevante regio's.

Financiën

Voor de uitvoering van deze aanpak kunnen diverse budgetten worden ingezet. Deze zet ik hierna op een rij. Daarbij ga ik ook met gemeenten en sociale partners in gesprek over de realisatie van het Europese REACT-EU budget¹¹. Ook ga ik in op de extra middelen die zijn vrijgemaakt voor de krapte-aanpak.

Bestaand financieel kader

UWV en gemeenten ontvangen structureel middelen om hun doelgroepen te ondersteunen. Daarnaast zijn in verband met corona tijdelijk extra middelen beschikbaar gesteld voor UWV en gemeenten. Ook vanuit de Europese Unie. Voor 2022 gaat dat om de volgende bedragen.

Doel	Middelen
RMT's/ontschot budget gemeenten/UWV/ sociale partners	75 miljoen euro
Tijdelijke impuls banenafspraken	14 miljoen euro
Aanpak jeugdwerkloosheid	70 miljoen euro
Praktijkleren in het mbo	35 miljoen euro
Op peil houden en intensiveren dienstverlening bijstandsgerechtigden	60 miljoen euro
Europees Sociaal Fonds REACT-EU middelen voor de arbeidsmarktregio's	133 miljoen euro

¹¹ Voor toelichting zie Kamerbrief Programmering ESF REACT-EU en ESF+ van 18 feb 2021 (Kamerstuk 26 642, nr. 142).

Voor werkgevers en werkzoekenden zijn in 2022 de onderstaande budgetten al beschikbaar.

Doel	Middelen
NL leert door met inzet van scholing en sectoraal maatwerk	61 miljoen euro
STAP-budget vanaf 1 maart 2022	160 miljoen euro
Regeling omscholing tekortberoepen (EZK)	37,5 miljoen euro

Aanvullende financiering

Bovenop deze middelen stelt het kabinet voor de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt 40 miljoen euro beschikbaar¹². Graag licht ik toe aan welke richting wordt gedacht om deze middelen in te zetten. Het betreft hier een voorlopig beeld van de inzet van middelen. Het is aan een nieuw kabinet om hier daadwerkelijk invulling aan te geven.

36 miljoen euro kan benut worden voor het realiseren van de impuls aan de matching op regionaal en landelijk niveau. Doelstelling van deze financiering is om een extra stimulans bovenop bestaande uitvoeringsbudgetten te geven, gericht op instrumenten die in de praktijk weinig (voor bepaalde doelgroepen) worden ingezet. We beogen de deelname van regio's en werkgevers aan deze aanpak te stimuleren. We denken aan een 50/50 verdeling van de beschikbare 36 miljoen voor werkgevers en gemeenten. Over de precieze vormgeving en invulling hiervan zijn we in gesprek met de betrokken partijen. Het is aan een nieuw kabinet om hier nadere besluiten over te nemen. Ik ben hier in ieder geval enthousiast over, want het is hard nodig om de drempels tot de arbeidsmarkt te verlagen voor de mensen die nu niet zelfstandig de weg naar werk kunnen vinden.

Voor de landelijke organisatie en ondersteuning van deze aanpak kan vier miljoen euro worden uitgetrokken. Deze middelen ondersteunen de organisatie van de landelijke activiteiten en een landelijke campagne met website, waarmee ook de verschillende bestaande initiatieven beter zichtbaar worden gemaakt. Daarbij is het belangrijk om de vindbaarheid van loketten voor werkzoekenden en werkgevers te vergroten.

Simpel Switchen in de Participatieketen en opvolging onderzoek «Als verrekenen een beperking is»

Tot slot informeer ik uw Kamer zoals toegezegd¹³ over de voortgang van het project Simpel Switchen in de Participatieketen en de opvolging van het rapport «Als verrekenen een beperking is». Omdat uw Kamer voor de zomer reeds via de «Beleidsreactie op de Verkenning Simpel Switchen op de kaart»¹⁴ en de brief over de opvolging van het rapport «Als verrekenen een beperking is» is geïnformeerd over de in gang gezette acties, informeer ik u nu kort. In de tweede helft van 2022 ontvangt u weer een uitgebreide voortgangsbrief.

De komende periode werken SZW, Divosa en vele andere partners in het project Simpel Switchen in de Participatieketen samen verder aan het versoepelen van de overgangen tussen uitkering en werk. We willen het bereik vergroten van de producten, zoals de toolkit Snelle Aanvraag-Snel

¹² Kamerstuk 35 420, nr. 420.

¹³ Kamerstuk 34 352, nrs. 198 en 218.

¹⁴ Kamerstuk 34 352, nr. 217.

Besluit, toolkit Parttime werk en de serious game¹⁵, de Simpel Switchen beweging verder verbreden en nieuwe oplossingen identificeren. In december 2021 is het stappenplan Simpel Switchen¹⁶ opgeleverd. In dit stappenplan zijn alle inzichten, goede voorbeelden en producten verzameld die gemeenten helpen hun inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen bij het zetten van de stap van uitkering naar werk of andersom. Om mensen stappen te durven laten zetten van uitkering naar werk is integrale ondersteuning – over sociale domeinen heen – noodzakelijk. SZW, VWS en OCW zetten hiertoe gezamenlijk het onderzoek «Verkenning integrale ondersteuning in het sociaal domein» uit om te onderzoeken wat er (nog) nodig is om integrale ondersteuning zo doeltreffend en doelmatig mogelijk te organiseren. De resultaten hiervan worden begin 2023 opgeleverd.

Het rapport «Als verrekenen een beperking is» uit februari 2021 schetst de problemen met inkomstenverrekening die mensen met een arbeidsbeperking in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of bijstand kunnen ervaren¹⁷. De aangekondigde studie naar de verrekenregels voor de WAO is gestart. Verder is UWV gestart met het doorvoeren van de aangekondigde veranderingen in de dienstverlening om nog meer persoonlijke ondersteuning te bieden. In 2022 zijn naar verwachting de eerste verbeteringen in de voorlichting, klantondersteuning en meer op de doelgroepen gerichte, kortere verrekencycli gerealiseerd.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma

¹⁵ www.simpel-switchen.nl

¹⁶ stappenplan.simpel-switchen.nl

¹⁷ Kamerstuk 34 352, nr. 208.