

Vergaderjaar 2016–2017

**33 566**

**Financieel en sociaal-economisch beleid**

**Nr. 96**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 december 2016

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 heeft het kabinet met de sociale partners afgesproken om maatregelen te nemen die de Nederlandse arbeidsmarkt toekomstbestendig maken. Besloten is om onder andere met een actievere aanpak werkloosheid te voorkomen en mensen van werk naar werk te helpen, het liefst vóór ze in de WW terechtkomen. Hierbij worden sociale partners nadrukkelijk betrokken. De sectorplannen vormen de uitwerking daarvan binnen sectoren en regio's.

In deze voortgangsbrief informeer ik u over de actuele stand en voortgang van de sectorplannen en van de maatregelen uit het vervolg op de sectorplannen (mijn brief Doorstart naar nieuw werk<sup>1</sup>). In de bijlage vindt uw Kamer de vierde quickscan van de sectorplannen van onderzoeksbureau SEO met als peildatum eind augustus 2016<sup>2</sup>. De vorige quickscan dateert van september 2015 (Kamerstuk 33 566, nr. 84).

De sectorplannen en de maatregelen uit het vervolg op de sectorplannen geven een impuls aan de arbeidsmarkt. Dit blijkt helder uit de werkgeversenquête die bij de vierde quickscan is gevoegd. Twee op de drie werkgevers zeggen tevreden tot zeer tevreden te zijn over de opbrengsten voor de arbeidsmarktpositie van de deelnemers. Bijna drie op de vier werkgevers zijn tevreden tot zeer tevreden over de opbrengsten voor de eigen organisatie. Acht op de tien werkgevers vinden dat deze opbrengsten voldoen aan hun verwachtingen of deze verwachtingen zelfs overstijgen. De werkgevers zijn het meest tevreden met de maatregel scholing. Ruim acht op de tien werkgevers zijn tevreden of zeer tevreden met deze maatregel. Deze signalen ondersteunen de meerwaarde van de sectorplannen vanuit de optiek van de werkgevers.

<sup>1</sup> Kamerstuk 33 566, nr. 86

<sup>2</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Ook de maatregelen die ik inzet onder de noemer Doorstart naar nieuw werk geven een impuls aan de arbeidsmarkt. Werkzoekenden maken veel gebruik van de mogelijkheid zich te scholen richting een kansberoep. Ook ondersteun ik plannen vanuit de sociale partners om tot een betere werking van de arbeidsmarkt te komen. Deze plannen maken het mogelijk dat op het gebied van dienstverlening maar ook waar het gaat om samenwerking en regie zowel sectoraal als regionaal een krachtiger arbeidsmarktaanpak gevolgd kan gaan worden.

## **II. Voortgang Sectorplannen**

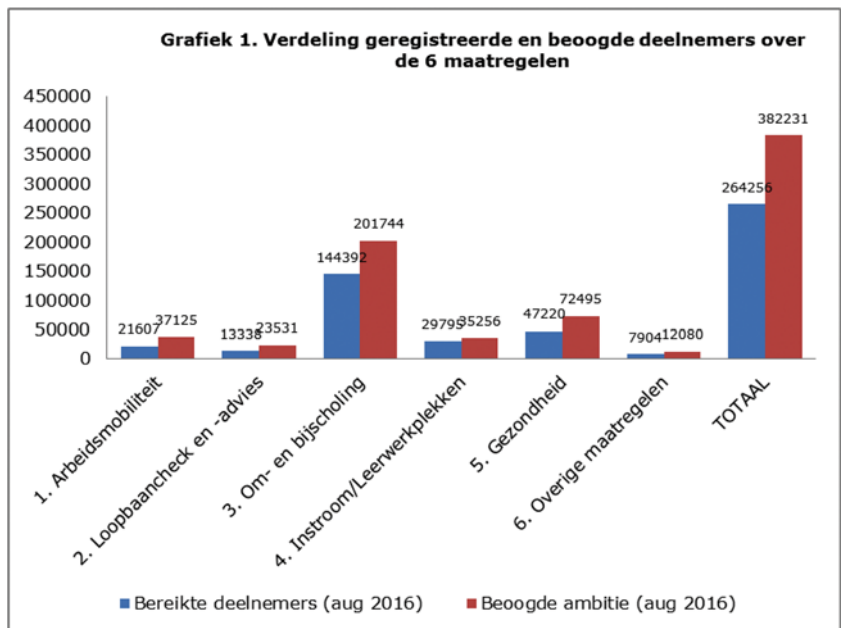
### **A. Voortgang sectorplannen 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> tranche**

#### *Quickscans sectorplannen*

Halfjaarlijks informeer ik de Tweede Kamer over de voortgang van de sectorplannen. De quickscans van onderzoekscombinatie SEO/ecbo vormen daarvoor de belangrijkste bron. In deze quickscans wordt uitgebreid weergegeven hoe de voortgang van de sectorplannen verloopt in termen van bereikte deelnemers, beoogde ambities en maatregelen. Over de effectiviteit van de sectorplannen informeer ik de Tweede Kamer met aparte (tussen)evaluaties. De eerste tussenevaluatie verschijnt in het najaar van 2017.

#### *Voortgang sinds de vorige quickscan*

In het afgelopen jaar sinds de vorige quickscan is het aantal geregistreerde deelnemers toegenomen van 147.000 tot ruim 268.000 in augustus 2016. Er lopen 76 sectorplannen uit deze twee tranches. Uit de quickscan blijkt dat het aantal deelnemers bij alle maatregelen toeneemt. Met name de maatregelen om- en bijscholing en gezondheid bereiken relatief veel deelnemers, zoals blijkt uit Grafiek 1 en Box 1. De maatregel leerwerkplekken is relatief het meest dichtbij het realiseren van het beoogde aantal deelnemers. De sectorplannen komen ook terecht in een andere fase: de meerderheid van de plannen bevindt zich nu in de uitvoerende en afrondende fase. In 2017 ronden de meeste sectorplannen uit deze tranches af, waaronder het sectorplan Metalektro (Box 2), Afval (Box 3) en Stedendriehoek (Box 4).



### Box 1. Voorbeeld

Sectorplan Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang, 1e tranche

**Wie.** Uitvoerder: O&O-fonds FCB voor welzijn, jeugdzorg en kinderopvang.

**Wat.** Mobiliteitsondersteuning, zoals loopbaanevents/loopbaangesprekken en scholingstrajecten

**Wanneer.** Start april 2014, afronding april 2016.

**Knelpunt.** De drie branches Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang zijn sterk in beweging, de afgelopen jaren was sprake van veel krimp in deze sectoren en dreiging van ontslag.

**Voortgang.** Er is ingezet op mobiliteitsondersteuning voor medewerkers voor wie een ontslag dreigde. Met voorlichtingsbijeenkomsten is het mogelijk geweest veel medewerkers te informeren over de veranderingen op de arbeidsmarkt en in hun vakgebied. Daarbij is bewustwording gericht op loopbaan en duurzame inzetbaarheid een belangrijk element geweest. Hiermee heeft FCB veel medewerkers weten te bereiken en in de drie branches eigen accenten weten te leggen. Totaal zijn ruim 21.000 medewerkers bereikt met voorlichting en trajecten scholing en mobiliteit. Dit is 1 op de 7 medewerkers in de drie sectoren (7.510 Welzijn, 6.061 Jeugdzorg en 7.725 Kinderopvang).

### Box 2. Voorbeeld

Sectorplan MetalektrO, 1<sup>e</sup> tranche

**Wie.** FME-CWM, FNV,CNV, De Unie en VHP2 en A&O-fonds MetalektrO.

**Wat.** Extra leerwerkplekken en verbeteren duurzame inzetbaarheid.

**Wanneer.** Start in oktober 2014, afronding in april 2017.

**Knelpunt.** In deze technische sector is het werken vaak fysiek zwaar. Werknemers moeten veranderingen aankunnen en langer gezond

hun werk kunnen doen. Daarnaast kent deze sector moeilijk vervulbare vacatures.

**Voortgang.** 2.100 werknemers hebben (een of meerdere) training(en) gevolgd waarmee een impuls is gegeven aan competentiegerichte vaardigheden die ook in de toekomst van cruciaal belang zijn voor duurzame inzetbaarheid. Daarnaast hebben 80 verschillende werkgevers meer inzicht verkregen in hun situatie en verbetermogelijkheden op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Ook zijn er momenteel 550 extra BBL-trajecten (MBO) en 13 extra trajecten hbo-duaal leren gestart. Ook is ingezet op zij-instroom van mensen op moeilijk vervulbare vacatures. 416 deelnemers zijn actief begeleid van werk naar werk.

### **Box 3. Voorbeeld**

Sectorplan Afvalbeheer en Beheer Openbare Ruimte, 2<sup>e</sup> tranche

**Wie.** O&O-fonds afval- en milieubedrijven, WENb, FNV, CNV, NVRD en Savantis.

**Wat.** Bevorderen instroom kwetsbare werknemers en inzetten op scholing/duurzame inzetbaarheid van zittend personeel.

**Wanneer.** Mei 2015 tot en met mei 2017 (BBL loopt door tot eind 2017).

**Knelpunt.** De sector heeft een vergrijsd werknemersbestand en kent een beperkte instroom. Ook sluiten de kennis en vaardigheden van de huidige werknemers niet meer aan op de veranderende omstandigheden. Bijna de helft van de vuilnismannen heeft bijvoorbeeld geen startkwalificatie.

**Voortgang.** 618 medewerkers volgen een speciale BBL-opleiding op het gebied van afvalbeheer en afvalmanagement en beheer openbare ruimte. Ook wil men de eigen werknemers een algemene scholing aanbieden. Het kan dan gaan om bijvoorbeeld vuilnismannen een startkwalificatie te bieden. Ook zijn er 235 startbanen met opleiding gerealiseerd voor kwetsbare werknemers. Dit bevordert de nieuwe instroom.

### **Box 4. Voorbeeld**

Twee opeenvolgende sectorplannen Stedendriehoek en Noord-Veluwe, (1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> tranche)

**Wie.** Uitvoerder is Strategische Board Stedendriehoek bestaande uit onder meer VNO-NCW Midden, centrumgemeente Apeldoorn (namens de gemeenten in regio).

**Wat.** Mobiliteitsvouchers en toekomstgerichte scholing voor werknemers.

**Wanneer.** Start 1<sup>e</sup> sectorplan dec. 2013/2<sup>e</sup> sectorplan okt. 2014. Afronding beide in 2017.

**Knelpunt.** Bij aanvang eind 2013 was de werkloosheid hoog, maar voorzag men voor de toekomst tekorten. De regio verwacht dat de vraag naar beroepen op laag/middelbaar niveau zal afnemen en het vereiste gemiddelde opleidingsniveau van banen zal stijgen.

**Voortgang.** De mobiliteitsvouchers zijn bedoeld voor scholing, coaching en uitwisseling van werknemers. Ca. 850 werknemers konden hierdoor overstappen naar een andere baan binnen of buiten hun bedrijf, met daarbij de nodige opleiding. Ook zijn hiermee mogelijkheden gecreëerd voor doorstroom van nog meer medewerkers. Daarnaast is ingezet op toekomstgerichte scholing

voor 631 werknemers en zijn er 845 leerlingen ingestroomd op BBL-plekken bij verschillende bedrijven in de regio. In totaal hebben 550 individuele werkgevers gebruikgemaakt van de twee opeenvolgende sectorplannen.

### *Dynamische ambities en budgetten*

Een groot aantal aanvragers van de sectorplannen uit de eerste en tweede tranche heeft gaandeweg hun ambities moeten bijstellen aan de dynamiek op de arbeidsmarkt. Met name in de eerste fase zijn de beoogde ambities aangepast, wat leidde tot bijstellingen in het aantal deelnemers en de subsidie vanuit SZW. Het beeld is inmiddels min of meer gestabiliseerd en het tempo van deze bijstellingen is sterk afgenomen sinds vorig jaar (zie ook Tabel 1). De meest actuele ambitie bedraagt 382.000 deelnemers, waarvan inmiddels 268.000 bereikt zijn, wat neerkomt op 70% van deze beoogde ambitie.

**Tabel 1. 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> tranche: overzicht ambities en realisatie**

	Rapportage	Peilmoment	Deelnemers
<b>Beoogde ambities</b>	Tijdens quickscan 2	<i>maart 2015</i>	430.000
	Tijdens quickscan 3	<i>september 2015</i>	395.000
	Tijdens quickscan 4	<i>augustus 2016</i>	382.000
<b>Bereikte deelnemers</b>	Tijdens quickscan 2	<i>maart 2015</i>	81.000
	Tijdens quickscan 3	<i>september 2015</i>	147.000
	Tijdens quickscan 4	<i>augustus 2016</i>	268.000

Bij de toegekende cofinanciering vanuit SZW voor de plannen uit de eerste en de tweede tranche is een soortgelijke ontwikkeling te zien. Na de aanpassingen in de eerste fase van de plannen heeft de afgelopen periode een afvlakking van de bijstelling in de subsidieverplichtingen laten zien (Zie Tabel 2). Dit werkt door in het kasritme.<sup>3</sup> Het beeld uit de laatste quickscan toont dat het Rijk en de sociale partners gezamenlijk bereid zijn € 1,064 miljard te investeren in de maatregelen van de sectorplannen uit de eerste twee tranches. Sinds de vorige quickscan is er zelfs een toename van de cofinanciering vanuit de sociale partners. Dit komt omdat er binnen de sectorplannen een verschuiving is geweest richting BBL-trajecten. Bij BBL-trajecten cofinancieren de sociale partners 80% van de subsidiabele kosten, wat naar verhouding meer is dan bij andere maatregelen.

**Tabel 2. 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> tranche: financiering sectorplannen**

Rapportage	Peilmoment	Cofinanciering	
		Rijk <sup>1</sup>	sociale partners
Tijdens quickscan 2	<i>maart 2015</i>	€ 423 mln.	€ 776 mln.
Tijdens quickscan 3	<i>september 2015</i>	€ 368 mln.	€ 683 mln.
Tijdens quickscan 4	<i>augustus 2016</i>	€ 348 mln.	€ 716 mln.

<sup>1</sup> De cofinanciering Rijk is inclusief de cofinanciering voor overheadkosten.

<sup>3</sup> Het kasritme verandert door deze bijstellingen, maar ook met name door het minder aanvragen van voorschotten. In de 2<sup>o</sup> suppletore begrotingswet 2016 zijn de begrote uitgaven voor 2016 met € 15 miljoen verlaagd (Kamerstuk 34 620 XV, nr. 1).

## B. Voortgang sectorplannen 3<sup>e</sup> tranche

### *Inhoud sectorplannen 3<sup>e</sup> tranche*

De sectorplannen uit de derde tranche kennen een ander karakter dan de plannen uit de eerdere tranches. De derde tranche richt zich namelijk op het ondersteunen van trajecten van werk naar werk of vanuit werkloosheid naar werk. Daarom worden 4 doelgroepen onderscheiden:

1. Van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever;
2. Van werk naar ander beroep bij een andere werkgever;
3. Van WW-uitkering naar hetzelfde of ander beroep bij een andere werkgever;
4. Van overig (andere vormen van werkloosheid, zoals bijstand) naar een ander of hetzelfde beroep.

De trajecten bestaan uit een mix van instrumenten zoals scholing, begeleiding en bemiddeling. De inzet van de instrumenten hangt af van de individuele behoeften en de bredere context van de arbeidsmarkt. Bij het indienen van de plannen hebben de aanvragers een gedetailleerde arbeidsmarktanalyse gemaakt. Voorbeelden zijn het sectorplan uit de derde tranche van de sector Transport en Logistiek (Zie Box 5) en het sectorplan van MKB Rotterdam (Box 6).

#### **Box 5. Voorbeeld**

Sectorplan Transport en logistiek, 3<sup>e</sup> tranche

**Wie.** Consortium van o.a. O&O-fonds (SOOB), vakbonden en werkgevers.

**Wat.** Chauffeurs behouden en werkzoekenden selecteren en opleiden voor het beroep chauffeur. Doel is om 2.000 nieuwe chauffeurs aan het werk te krijgen.

**Wanneer.** Start 2016, afronding 2018.

**Knelpunt.** Toename vacatures voor vrachtwagenchauffeur waarvoor intensieve scholing benodigd is.

**Voortgang.** Er wordt in de sector intensief geworven voor zij-instroom. Medio oktober hebben er 38 voorlichtingsbijeenkomsten plaatsgevonden, zijn er bijna 2.200 selectiegesprekken gevoerd en ruim 1.700 selectietesten uitgevoerd. Inmiddels hebben 800 personen een baangarantie (12 maanden) ontvangen en zijn met de rijopleidingen bezig, of inmiddels als chauffeur werkzaam. De achtergrond van de nieuwe chauffeurs is divers: zowel oud als jong, zowel werkloos als werkzoekend, zowel uit andere sectoren als uit de eigen sector, zowel man als vrouw, etc.

#### **Box 6. Voorbeeld**

Sectorplan Werkoffensief regio Rotterdam, 3e tranche

**Wie.** Uitvoerders zijn MKB Rotterdam, gemeente Rotterdam, Werkgeversservicepunt Rijnmond, FNV, Nextworker, Hogeschool InHolland en ROC Albeda College.

**Wat.** Vacatures ophalen en matchen (en opleiden) van werknemers met werkgevers.

**Wanneer.** Start in 2016, afronding in 2018.

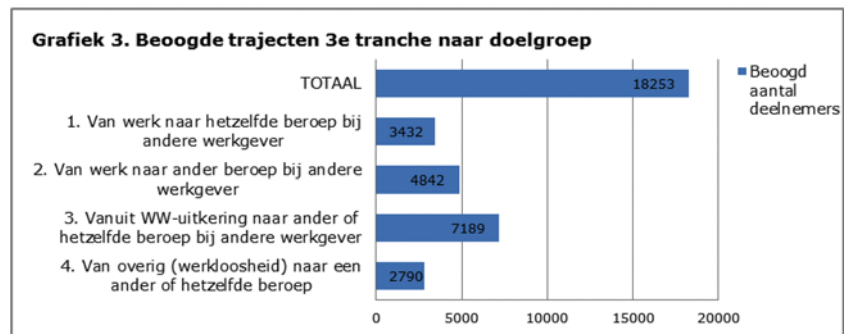
**Knelpunt.** Een belangrijk kenmerk bij veel (etnische) MKB-ondernemers is dat veel van de vacatures niet zichtbaar zijn en buiten het systeem om worden ingevuld. Een van de uitdagingen

van dit sectorplan is het inzichtelijk maken van vacatures en een goed profiel opstellen van de juiste kandidaten, zodat de vacatures snel kunnen worden ingevuld.

**Voortgang.** Om de doelstelling van 400 plaatsingen op concrete vacatures te bereiken kiest het samenwerkingsverband voor een integrale, gestructureerde en gerichte aanpak. Sinds de start dit jaar zijn 569 vacatures opgehaald bij ondernemers in de regio en zijn ca. 170 werkzoekenden /bijstandsgerechtigden geplaatst. Training en opleiding spelen een cruciale rol bij het matchen en plaatsen van de kandidaten.

### *Ambities in de 3<sup>e</sup> tranche*

De 26 sectorplannen uit de derde tranche zijn eind 2015 en begin 2016 gestart met trajecten van werk naar werk of vanuit werkloosheid naar werk. Het beoogde doel is om 18.253 trajecten naar nieuw werk te realiseren in de 26 plannen. In Grafiek 3 is deze totale ambitie uitgesplitst naar de 4 doelgroepen van de regeling. Iets meer dan de helft van deze trajecten betreft vanuit werkloosheid naar werk (doelgroepen 3 en 4) en iets minder dan de helft is van werk naar werk (doelgroepen 1 en 2).



### *Voortgang 3<sup>e</sup> tranche*

De eerste 3.053 trajecten zijn inmiddels gestart. Eind augustus waren 584 van deze trajecten ook geheel afgerond. Verder blijkt wederom dat scholing een essentiële rol speelt bij het ondersteunen van transitie naar nieuw werk. Bij 2.100 van de gestarte trajecten is namelijk sprake van een vorm van scholing. Met name de sectorale plannen waarbij een sectoraal opleidings- en ontwikkelingsfonds (O&O-fonds) betrokken is, laten een snelle start zien. De start van de regionale plannen kost daarentegen meer tijd. Zonder sectoraal O&O-fonds is er een langere aanloop nodig om de private financiering rond te krijgen. Ook noemen werkgevers vaak als redenen dat de voorbereiding, de afstemming met samenwerkingspartners en het bereiken van de doelgroep meer tijd kost dan verwacht.

De totale cofinanciering vanuit SZW voor de sectorplannen uit de derde tranche is redelijk stabiel gebleven op € 69 miljoen (zie Tabel 3). De afname met € 2 miljoen sinds juni 2016 wordt veroorzaakt door het intrekken van twee sectorplannen<sup>4</sup> uit de derde tranche. Dit heeft samen met de bijstellingen van de sectorplannen uit de eerste en tweede tranche gevolgen voor de benutting van het budget voor de sectorplannen. Deze ontwikkelingen leiden tot een onderbenutting van ongeveer € 25 miljoen over het totaal van alle drie de tranches.

<sup>4</sup> Sinds de vorige voortgangsbrief hebben de sociale partners van 2 van de 28 sectorplannen uit de derde tranche hun plan moeten intrekken. Het gaat daarbij om het sectorplan in de regio Oost-Groningen en het sectorplan voor de Carrosseriebranche (3<sup>e</sup> tranche).

**Tabel 3. 3<sup>o</sup> tranche: financiering sectorplannen**

Rapportage	Peilmoment	Rijk <sup>1</sup>	Cofinanciering sociale partners
Voortgangsbrief juni 2016 <sup>2</sup> Tijdens quickscan 4	april 2016 augustus 2016	€ 71 mln. € 69 mln.	€ 71 mln. € 69 mln.

<sup>1</sup> De cofinanciering Rijk is inclusief de cofinanciering voor overheadkosten.

<sup>2</sup> Kamerstuk 33 566, nr.93.

### III. Voortgang maatregelen Doorstart naar nieuw werk

#### *Doorstart naar nieuw werk*

De maatregelen uit Doorstart naar nieuw werk hebben als doel de transities naar nieuw, kansrijk werk te ondersteunen. Zo wordt een bijdrage geleverd 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 maatregelen richten zich op scholing (scholingsvouchers en brug-WW) en essentiële dienstverlening (Regeling DWSRA en dienstverlening WW).

#### A. Scholing

##### *Voortgang scholingsvouchers voor werkzoekenden*

Sinds mei 2016 ondersteun ik werkzoekende werknemers, werklozen en zelfstandigen door scholingsvouchers beschikbaar te stellen. De Tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansberoep loopt tot en met 31 december 2017. **De focus op kansberoepen bevordert een intersectorale overstap richting een beroep dat perspectief biedt aan werkzoekenden. Een kansberoep is namelijk een beroep dat een werkzoekende een meer dan gemiddelde kans op een baan biedt. Met deze regeling heb ik in totaal € 27 miljoen beschikbaar gesteld voor de scholingsvouchers, waarvan € 9 miljoen voor werkzoekenden uit de langdurige zorg. De waarde van de voucher is maximaal € 2.500. Indien de aanvrager een baangarantie heeft van minimaal 6 maanden na afloop van de opleiding is een hoger bedrag mogelijk.**

Het gebruik van de scholingsvouchers overstijgt de verwachtingen. Sinds de openstelling van de regeling registreerde UWV bijna 13.000 aanvragen (eind november 2016). Van de afgehandelde aanvragen is ca. 65% toegekend. Afwijzingen vinden plaats bijvoorbeeld omdat de aanvraag niet (na herstelmogelijkheid) compleet is of omdat de opleiding niet opleidt richting een kansberoep. Bij de toekenningen zijn vooral kansberoepen in de sectoren transport en logistiek, financieel-commercieel en ICT populair. Het gaat dan om kansberoepen zoals vrachtwagenchauffeur, marketingmedewerker/online-marketeer en programmeur ICT.

De grote interesse in de scholingsvouchers geeft aan dat er een duidelijke behoefte in de markt is aan het ondersteunen van scholing. Het overgrote deel van de deelnemers aan de vouchers heeft een WW-uitkering. Daarom wordt met deze vouchers een belangrijke bijdrage geleverd aan het toerusten van deze werklozen voor de arbeidsmarkt van de toekomst. De opleidingen bieden hen beter perspectief op een beroep met kans op een duurzame baan.



Met het grote aantal aanvragen en toekenningen is op dit moment naar schatting ongeveer 95% van het beschikbare budget economiebreed (dus exclusief het budget voor de langdurige zorg) gemoeid. Dit leidt tot de verwachting dat het in de regeling opgenomen subsidieplafond voor aanvragen uit de doelgroep economiebreed eerder wordt bereikt dan was voorzien. In de prognoses komt het plafond in december al in zicht.

Het aantal aanvragen door werkzoekenden uit de langdurige zorg blijft achter bij de verwachting. Van de bijna 13.000 aanvragen zijn bijna 400 vouchers aangevraagd door werkzoekenden afkomstig uit de sector langdurige zorg. Ik heb dit achterblijvende aantal gedeeld met de sector en mijn collega van VWS. Ik verwacht dat het aantal aanvragen in de komende maanden toeneemt. Dit omdat het project «Sterk in je werk, zorg voor jezelf» start. Dat project biedt 5.000 werkzoekenden van 45 jaar en ouder persoonlijke loopbaanoriëntatie met mogelijk inzet (en interpretatie) van verschillende loopbaaninstrumenten, waaronder het actief wijzen op de mogelijkheid om gebruik te maken van scholingsvouchers. De totale groep WW-uitkeringsgerechtigden vanuit de zorg is ongeveer 74.000<sup>6</sup>.

#### *Actualisatie kansberoepenlijst*

In de regeling staat dat de lijst met kansberoepen twee maal per jaar wordt geactualiseerd, omdat de arbeidsmarkt continu verandert. Het is namelijk belangrijk dat de lijst met kansberoepen de dynamiek op de arbeidsmarkt reflecteert. UWV stelt de kansberoepenlijst vast en deze is inmiddels op 24 november jl. gepubliceerd in de Staatscourant.<sup>7</sup> Deze geactualiseerde kansberoepenlijst wordt per 1 december 2016 gehanteerd in de uitvoering.

#### *Voortgang brug-WW*

Samen met de scholingsvouchers ondersteunt en stimuleert de brug-WW noodzakelijke scholing om een transitie te maken naar andere werkgevers in een kansrijk beroep in sectoren en regio's waar juist banen ontstaan of moeilijk vervulbare vacatures zijn. De brug-WW maakt het mogelijk om noodzakelijke scholing te combineren met een baan bij een nieuwe werkgever en een (gedeeltelijke) WW-uitkering.

Het gebruik van de brug-WW blijft – in tegenstelling tot de scholingsvouchers – achter bij de verwachting. De brug-WW heeft tot nu toe in 10 gevallen een transitie ondersteund waar scholing noodzakelijk is om volwaardig in dienst te treden bij de nieuwe werkgever. Het tegenvallende gebruik van dit instrument stelt mij teleur. Ik zal de mogelijkheden van de brug-WW beter onder de aandacht brengen van de sociale partners en de uitvoerders van de sectorplannen uit de 3<sup>e</sup> tranche.

## **B. Regeling DWSRA**

#### *Voortgang eerste aanvraagtijdvak*

Met de Tijdelijke regeling dienstverlening aan werkzoekenden en samenwerking en regie op de arbeidsmarkt (DWSRA) ondersteun ik twee typen initiatieven van sociale partners. Ik bied hen de mogelijkheid om subsidie aan te vragen voor projecten dienstverlening aan werkzoekenden (DW-projecten) en voor projecten samenwerking en regie op de arbeidsmarkt (SRA-projecten). Projecten komen in aanmerking voor maximaal 60% subsidie. De overige 40% financieren de sociale partners. Met deze

<sup>6</sup> Per augustus 2016.

<sup>7</sup> Staatscourant (Stcrt. 2016, nr. 62937)

regeling geef ik uitwerking aan de kabinetsreactie<sup>8</sup> op het SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren*<sup>9</sup>. De regeling wordt uitgevoerd in twee aanvraagtijdvakken. Voor elk van de twee aanvraagtijd-vakken is € 18,75 miljoen (exclusief uitvoeringskosten) beschikbaar. Over de twee tijdvakken samen is het budget gelijk verdeeld over DW- en SRA-projecten.

De regeling kan op veel belangstelling rekenen van de sociale partners sinds de openstelling. Het eerste tijdvak liep van 15 juli 2016 tot en met 30 september 2016. Voor DW-projecten zijn 23 aanvragen ingediend voor een bedrag van € 24 miljoen. Ter illustratie, deze projecten bevatten activiteiten op het gebied van scholing, ondersteuning bij de oriëntatie op loopbaanontwikkeling en ondersteuning bij ontslag. Voor SRA-projecten zijn 16 aanvragen ingediend voor een bedrag van € 7,9 miljoen. Deze projecten bevatten activiteiten op het gebied van uitwisseling van arbeidsmarktinformatie en ontwikkeling van samenwerkingsverbanden en arbeidsmarktbeleid.

De eerste beschikkingen voor DW-projecten zijn verstuurd. De SRA-projecten zijn nog in de beoordelingsfase. Dit komt omdat de aanvragen voor die projecten pas zijn ingediend in de laatste dagen van het aanvraagtijdvak. Bij DW-projecten is sprake van overinschrijving en bij SRA-projecten van onderinschrijving. Het resterende budget van het eerste aanvraagtijdvak voor samenwerking en regie arbeidsmarkt is daarom toegevoegd aan het budget voor dienstverlening in het eerste aanvraagtijdvak.

#### *Tweede aanvraagtijdvak*

Ik hecht aan een evenwichtige verdeling van het budget over de DW-projecten en de SRA-projecten over de twee tijdvakken samen. Daarom heb ik de focus, en het budget, in het tweede aanvraagtijdvak verschoven. Van het budget van € 18,75 miljoen voor dit tijdvak heb ik € 7,75 miljoen toegedeeld aan dienstverlening en € 11 miljoen aan samenwerking en regie arbeidsmarkt. In het verlengde hiervan worden de sociale partners aangemoedigd om projecten in te dienen die de samenwerking en regie op de regionale arbeidsmarkt bevorderen. De looptijd van het tweede aanvraag tijdvak heb ik vastgesteld van maandag 28 november tot en met vrijdag 23 december. Op de eerste dag van dit tijdvak zijn 37 aanvragen ingediend, waarvan 13 voor DW-projecten en 24 voor SRA-projecten.

### **C. Dienstverlening WW**

#### *Focus op persoonlijk en gerichte inzet*

Ik vind het belangrijk om werkzoekenden een persoonlijke benadering te bieden met ruimte voor maatwerk. Met ingang van 2017 heb ik daarom € 160 miljoen structureel toegezegd<sup>10</sup> voor de dienstverlening aan WW-uitkeringsgerechtigden door UWV. De nieuwe dienstverlening WW is gestoeld op een persoonlijke, gerichte aanpak voor wie dat nodig is. De inzet hiervan sluit aan bij de uitkomsten van recent effectiviteitsonderzoek<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> Kamerstuk 33 566, nr. 89

<sup>9</sup> Sociaal Economische Raad (2015). *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren. Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en Werkloosheidswet*. Den Haag: SER.

<sup>10</sup> Kamerstuk 33 566, nr. 93

<sup>11</sup> Centraal Planbureau (2016). *Kansrijk Arbeidsmarktbeleid 2*. CPB: Den Haag.

Het nieuw ontwikkelde diagnose-instrument «de Werkverkenner» ondersteunt de persoonlijke en gerichte aanpak van de nieuwe dienstverlening voor WW-gerechtigden. De Werkverkenner stelt op basis van harde en zachte factoren vast hoe groot de kans is dat iemand binnen 12 maanden na instroom in de WW ander werk vindt. Ook brengt de Werkverkenner de belemmeringen per individuele werkzoekende in kaart, zodat de dienstverlening daarop afgestemd kan worden. Een ander essentieel element uit de nieuwe dienstverlening is het persoonlijke gesprek. UWV voert namelijk met alle WW-gerechtigden waarvoor de kans op werkhervatting binnen één jaar minder is dan 50% een werkoriëntatiegesprek.

In het kader van het Actieplan Perspectief voor vijftigplussers zijn additionele middelen beschikbaar gesteld aan UWV voor de jaren 2017 en 2018. Hiermee biedt UWV extra intensieve dienstverlening aan de groep werkzoekenden met de laagste kans op werkhervatting binnen een jaar, namelijk minder dan 25%. Deze groep bestaat voor 90% uit vijftigplussers. Uiteindelijk zal bezien worden welke elementen voor deze groep het meest effectief zijn. Eind dit jaar informeer ik uw Kamer over de verdere uitwerking van de maatregelen uit dit Actieplan.

#### *Voortgang dienstverlening WW in de praktijk*

Met ingang van 1 oktober 2016 wordt de nieuwe dienstverlening op alle vestigingen aangeboden. Ik heb u eerder gemeld dat er is gekozen voor een gefaseerde uitrol vanwege de schaal van de implementatie.

Van de 76.396 werkzoekenden die inmiddels zijn ingestroomd in de nieuwe dienstverlening WW hebben er 47.321 de Werkverkenner ingevuld. Vervolgens zijn in de periode tot en met eind september 10.222 werkoriëntatiegesprekken gevoerd. Bij deze gesprekken gaat het om de situatie van de werkzoekende, de (eventuele) vraag van de werkzoekende, het wegwijs maken van de werkzoekende op de arbeidsmarkt en de dienstverlening van UWV. De aanvullende dienstverlening wordt ingezet mede aan de hand van een overzicht (keuzehulp). Daarin ziet de adviseur van UWV welke dienstverlening op welk moment het meest effectief is volgens recent wetenschappelijk onderzoek. Alle klanten hebben na het werkoriëntatiegesprek een persoonlijk werkplan met daarin afspraken over hun sollicitatieactiviteiten, de vervolgdienstverlening en eventueel aanvullende afspraken tussen UWV en de klant.

#### *Niet-digivaardigen*

Een deel van de werkzoekenden die de Werkverkenner niet invullen, bestaat uit niet-digivaardigen. In het nieuwe dienstverleningsconcept wordt structureel ondersteuning geboden aan niet-digivaardige werkzoekenden. Hiermee kom ik tegemoet aan mijn toezegging in het Algemeen Overleg van 10 september 2014<sup>12</sup>. UWV nodigt alle niet-digivaardigen namelijk standaard uit voor een werkoriëntatiegesprek. Daarnaast is er voorzien in speciale workshops voor niet-digivaardigen.

---

<sup>12</sup> Kamerstuk 26 448, nr. 526

## IV. Effectmeting

### *Effectmeting sectorplannen*

Ik heb u in mijn brief van 29 september 2016<sup>13</sup> gemeld dat de eerste tussenevaluatie van de sectorplannen in het najaar van 2017 naar de Kamer gestuurd wordt. In deze tussenevaluatie zal voor de eerste afgeronde sectorplannen de effectiviteit geanalyseerd worden. Aan de hand van het beleidstheoretisch kader dat ik met uw Kamer gedeeld heb op 25 mei 2015<sup>14</sup> beziet onderzoeksbureau SEO/ecbo in hoeverre de sectorplannen bijdragen aan het bereiken van hun doelen. Ook wordt gekeken naar de effectiviteit van de vijf (soorten) maatregelen binnen de sectorplannen: arbeidsmobiliteit, behoud vakkrachten, scholing, bevordering instroom en gezondheid. Voor elk van deze maatregelen worden de beoogde resultaten geëvalueerd en de (werkzame) mechanismes in kaart gebracht. Verder ontvangt de Kamer in 2018 de tweede tussentijdse evaluatie van de sectorplannen en in 2019 de eindevaluatie van alle sectorplannen.

### *Effectmeting scholingsvouchers en brug-WW*

De effectiviteit van de scholingsvouchers en de brug-WW wordt beoordeeld door onderzoeksbureau Panteia. Beide regelingen hebben als doel (duurzame) transities naar (nieuw) werk te bevorderen en het bevorderen van het volgen van scholing. In de onderzoeksopzet wordt gebruikgemaakt van enquêtes onder deelnemende werkzoekenden en werkgevers om de effectiviteit te bepalen. Dit wordt aangevuld met kwantitatieve gegevens over de arbeidsmarktpositie van de deelnemers voorafgaand aan en op vaste momenten na het afronden van de opleiding. Om de duurzaamheid van de effecten te meten, worden de gegevens voor 24 maanden na afloop van de opleiding geanalyseerd. Het eindrapport wordt vanwege deze doorlooptijd in 2019 aan de Kamer gestuurd.

### *Effectmeting dienstverlening WW*

Het is belangrijk dat de effectiviteit van het nieuwe dienstverleningsconcept vastgesteld wordt. Om die reden zal ik ook voor de dienstverlening WW een effectmeting laten uitvoeren. Bij het inrichten van een goede effectmeting is de betrokkenheid van de uitvoering essentieel. Daarvoor worden afspraken gemaakt met uitvoeringsinstantie UWV. Zodoende kunnen we de toegevoegde waarde voor de deelnemers en de (kosten)effectiviteit van de intensieve dienstverlening uit de Businesscase WW beter vaststellen.

### *Effectmeting Regeling DWSRA*

In opdracht van mijn ministerie zal er een evaluatie plaatsvinden van de doelmatigheid en doeltreffendheid van de uitvoering van de projecten. De evaluatie richt zich op vaststelling van de doeltreffendheid en doelmatigheid van de projecten en de toegevoegde waarde op de reeds bestaande activiteiten van de verschillende partijen die actief zijn in de arbeidsmarktregio. De SER is uiteraard betrokken bij de opzet van de effectmeting. Beoogd wordt de monitoring en evaluatie te starten tijdens de looptijd van de projecten en af te ronden na afloop van de periode waarvoor subsidie is verleend. Op basis van de resultaten van de evaluatie kunnen besluiten worden genomen over de eventuele structurele invoering van bepaalde activiteiten.

<sup>13</sup> Kamerstuk 33 566, nr. 94

<sup>14</sup> Kamerstuk 33 566, nr.82. Het beleidstheoretisch kader staat in de bijlage.

## **V. Afsluiting**

De quickscan voor de sectorplannen en de voortgang bij de overige maatregelen laten zien dat deze goed op stoom zijn gekomen. Diverse van de sectorplannen naderen nu hun eindfase. De uitkomsten van de werkgeversenquête sterken mijn beeld dat de sectorplannen en de maatregelen onder de noemer doorstart naar nieuw werk zullen bijdragen aan het ondersteunen van werkzoekenden in hun transitie naar werk en aan het bevorderen van de samenwerking en de regie op de arbeidsmarkt. Tot slot blijf ik het belangrijk vinden dat we voor de toekomst lessen kunnen trekken uit de sectorplannen en goede voorbeelden met elkaar kunnen delen.

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