

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

### 2076

Vragen van de leden **Wiersma** en **Nijkerken-de Haan** (beiden VVD) aan de Minister en Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «VNO wil UWV-lijsten openbaar»* (ingezonden 23 maart 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 mei 2018).

Vraag 1

Bent u bekend met artikel «VNO wil UWV-lijsten openbaar»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja, wij hebben kennisgenomen van de inhoud van het bericht.

Vraag 2 en 3

Deelt u de mening dat er een «mismatch» is op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen dat het nog onvoldoende lukt om de genoemde miljoen openstaande vacatures te matchen aan bijvoorbeeld mensen die al, soms langdurig, aan de kant staan, de zogenaamde 1,2 miljoen «spoorwerklozen»?

Hoe duidt u de kritiek dat werkgevers met openstaande vacatures aankloppen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en gemeenten, maar zij vervolgens geen sollicitanten kunnen leveren?

Antwoord 2 en 3

We staan er economisch goed voor. Dat biedt mensen met een uitkering die kunnen werken betere kansen op werk. Dat is ook te zien aan de dalende cijfers van het aantal werklozen. Tegelijkertijd leiden de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt tot een krappere arbeidsmarkt in sommige bedrijfstakken.

Het is hierbij goed om onderscheid te maken tussen werklozen en personen met een uitkering. Het CBS geeft aan dat er een arbeidspotentieel is van 1,2 miljoen mensen. Dit is een zeer gemêleerde groep. Deels van mensen met een uitkering vanuit de WW (ondersteuning UWV), bijstand (ondersteuning gemeenten) of een andere uitkering. En deels mensen zonder uitkering, waaronder een groot aantal deeltijders die meer uren zouden willen werken.

<sup>1</sup> FD, 22 maart 2018

Het aantal mensen met een uitkering daalt en met name bij de WW is er sprake van een grote dynamiek in het uitkeringenbestand als je naar de in- en uitstroom kijkt. Veel mensen vinden zelf werk na korte of langere tijd. De dienstverlening vanuit UWV en gemeenten in het verstrekken van uitkeringen en re-integratie naar de arbeidsmarkt ziet derhalve niet op het gehele arbeidspotentieel van 1,2 miljoen mensen. Daarnaast is duidelijk dat er geen sprake kan zijn van een uniforme aanpak.

Het voorgaande neemt niet weg dat de kansen die de aantrekkende economie biedt om de moeilijk te vervullen vacatures te vervullen wel zullen moeten worden opgepakt. Dat vergt van elk van de betrokken partijen een bepaalde inzet. Werkzoekenden hebben ten eerste een eigen verantwoordelijkheid bij het zoeken naar werk. Gemeenten en UWV ondernemen acties om hun bestand beter te kennen en de werkgevers zoveel mogelijk te ondersteunen. Tenslotte is de bereidheid van werkgevers om banen beschikbaar te stellen en aan te passen voor onder meer de doelgroep Participatiewet cruciaal. Wij delen uw zorg betreffende mismatches op de arbeidsmarkt. Zo is er een overschot aan werkzoekenden in de administratieve sector, terwijl andere sectoren zoals de techniek en transport kampen met een tekort aan personeel. In meerdere Kamerbrieven wordt hier aandacht aanbesteed<sup>2</sup>. Daarnaast zijn wij bezig met een reactie op de motie van Weyenberg c.s.<sup>3</sup> waarin voor 1 juni wordt gevraagd om een Aanvalsplan tegen krapte. Hierin gaan we ook nader in op de analyse van de mismatch.

Werkgevers en werknemers zijn bij het realiseren van een goede match op de arbeidsmarkt zelf als eerste aan zet. Daarnaast ligt er ook een belangrijke rol voor gemeenten en UWV. Zoals ook in het navolgende antwoord is aangegeven, zijn er verbeteringen mogelijk in de activiteiten die UWV en gemeenten reeds ondernemen om mensen aan een baan te helpen, vacatures te vervullen en zodoende bij te dragen aan het overbruggen van de mismatch. De arbeidsmarktregio is veelal het meest geëigende niveau waarop werkgevers en werkzoekenden, met de juiste ondersteuning, gematcht worden. Dat vergt dat gemeenten en hun SW-bedrijven en UWV samen met andere partijen zoals onderwijspartners en private intermediairs in de arbeidsmarktregio's samenwerken in hun dienstverlening aan werkgevers. Werkgevers kunnen op deze wijze worden ontzorgd bij hun zoektocht naar personeel en bij vragen en informatie over de arbeidsmarkt.

Met het programma «Matchen op Werk» zet het Ministerie van SZW zich, samen met de landelijke en regionale partners, in op het versterken van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's, zodat vraag en aanbod beter bij elkaar komen. Hierbij wordt onder andere aandacht besteed aan de uitwisseling van matchingsgegevens, zodat de juiste kandidaat door gemeenten en UWV aan de werkgever voorgedragen kan worden. De Staatssecretaris zal uw Kamer na de zomer informeren over de stand van zaken van programma Matchen op Werk.

Een belangrijke voorwaarde voor de juiste match tussen werkgever en werknemer is dat UWV en gemeenten de werklozen kennen en weten wie zij zijn. UWV heeft alle mensen met een uitkering van UWV in beeld. De meeste mensen kunnen zelf werk vinden, UWV richt zich met name op het begeleiden van mensen met een grotere kans op langdurige werkloosheid. Om juist deze minder kansrijke groep te ondersteunen investeert dit kabinet 70 miljoen euro extra in de intensivering van de persoonlijke dienstverlening in de WW, WGA en Wajong. Voor de persoonlijke dienstverlening in de WW betreft dit een verdere uitbreiding van de dienstverlening die vanaf 2016 is opgezet<sup>4</sup>. Het gaat hierbij om persoonlijk contact en hulp door bijvoorbeeld coaching gesprekken, trainingen, webinars of het volgen van de cursus «Succesvol naar werk». Voorts wordt vanuit het actieplan Perspectief voor vijftigplussers onder meer geïnvesteerd in meer persoonlijke ondersteuning van oudere werkzoekenden. Ook is eenmalig 30 miljoen euro voor 2018–2020 beschikbaar gemaakt voor scholingstrajecten voor WW-gerechtigden met een kwetsbare

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 779;

Kamerstuk 29 544, nr. 807;

Kamerstuk 34 352, nr. 76

<sup>3</sup> Kenmerk 34 775 XV, nr. 56.

<sup>4</sup> Voortgangsbrief sectorplannen en Doorstart-maatregelen van 5 december 2016, zie Kamerstuk 33 566, nr. 96

positie op de arbeidsmarkt naar kansrijke beroepen. Op deze manier worden vraag en aanbod dichter bij elkaar gebracht.

Voorts organiseert UWV ook bijeenkomsten om vraag naar en beschikbaar aanbod van werkzoekenden bij elkaar te brengen (zoals speeddaten), en worden werkgevers ondersteund bij het aannemen van personeel. Een goed voorbeeld daarvan is de samenwerking tussen Traffic Support en UWV die in de afgelopen vijf jaar bijna 400 succesvolle bemiddelingen heeft opgeleverd tot verkeersregelaar.

Ook gemeenten ondernemen acties om hun bestand beter te kennen door het intensiveren van klantcontacten. De invoering van de Participatiewet heeft er bij verschillende gemeenten toe geleid dat uitkeringsgerechtigden die al langer een uitkering hebben opnieuw zijn gesproken<sup>5</sup>. Op basis van CBS-cijfers zien we dat afgelopen periode het aantal re-integratievoorzieningen voor mensen in de bijstand is toegenomen. Deze voorzieningen worden ook ingezet voor mensen die langdurig in de bijstand zitten<sup>6</sup>.

Verder zijn in het interbestuurlijk programma (IBP) afspraken gemaakt met onder andere de VNG voor de komende vier jaren om extra inzet te plegen voor mensen die langdurig in de bijstand zitten. Voorbeelden van mogelijke extra inzet zijn intensievere begeleiding door klantmanagers, verlaging van de caseload en waar nodig het bieden van een specialistische aanpak. Met een gezamenlijke inspanning van gemeenten en Rijk, UWV, private bemiddelaars en onderwijspartners kunnen we deze mensen beter helpen en werkgevers in staat stellen de juiste banen te bieden. Centrumgemeenten ontvangen via het accres van het Gemeentefonds middelen om te investeren in de uitvoering.

#### Vraag 4 en 5

Wat wordt er op dit moment aan gedaan om dit inzicht zo goed mogelijk aan werkgevers te geven en daarmee de «mismatch» aan te pakken?

Wat vindt u van het pleidooi van werkgevers dat meer inzicht in de kaartenbakken van UWV en gemeenten helpt om mensen makkelijker aan het werk te helpen? Bent u bereid de mogelijkheden voor een betere informatievoorziening nader te onderzoeken?

#### Antwoord 4 en 5

Wij delen uw mening dat (meer) inzicht in het aanbod van UWV en gemeenten helpt om werkzoekenden naar werk te begeleiden. Meermaals is met u gedeeld dat gemeenten en arbeidsmarktregio's intensief worden ondersteund bij het inzichtelijk maken van hun kandidaten. Zo hebben centrumgemeenten vorig jaar een financiële bijdrage ontvangen als stimulans om het aantal gemeentelijke klantprofielen op het gewenste niveau te krijgen. Ook faciliteert UWV gemeenten bij het invoeren van klantprofielen in de systemen van UWV (en daarmee ook de Kandidatenverkennen banenafspraken) en kunnen gemeenten eenmalig bij UWV een lijst opvragen met burgers behorend tot de doelgroep banenafspraken.

UWV stimuleert WW-gerechtigden om een actueel en adequaat cv (openbaar) op werk.nl te zetten. Momenteel heeft 85 procent van hen een cv geplaatst. Voor een deel van de werkzoekenden is het plaatsen van een cv minder relevant, bijvoorbeeld omdat zij al een baan hebben gevonden en de WW-uitkering dient ter overbrugging van de periode tussen de twee banen in. UWV ondersteunt werkzoekenden via de persoonlijke dienstverlening bij het maken of verbeteren van hun cv. Werkzoekenden zonder uitkering kunnen eveneens hun cv op werk.nl plaatsen. In totaal bevat werk.nl meer dan 470.000 cv's.

Werkgevers hebben via werk.nl toegang tot het gehele bestand en kunnen zoeken naar kandidaten die een openbaar cv hebben geplaatst, waar zij meestal zelf direct contact mee kunnen opnemen. In totaal maakten 40.000 werkgevers het afgelopen jaar actief gebruik van hun account. Wij onderschrijven het belang om de toegankelijkheid daarvan te waarborgen en waar mogelijk te verbeteren.

Werkgevers die specifiek zijn geïnteresseerd in kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die meetellen voor de banenafspraken, kunnen hiervoor gebruik maken van de extra zoekmogelijkheid via de kandidatenverkennen banenafspraken.

<sup>5</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 76

<sup>6</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 76

Wij laten ook dit jaar nog door middel van interviews met enkele gemeenten inzichtelijk maken welke motieven en voordelen deze gemeenten zien om te investeren in (meer) contact met inwoners die langer in de bijstand zitten. Dit wordt gepresenteerd in een toegankelijk essay, waarmee goede praktijkvoorbeelden worden gedeeld. Wij vinden het belangrijk dat gemeenten bijstandsgerechtigden in beeld hebben, zodat maximaal kan worden meegedacht over participatie naar werk of andere ondersteuning op maat.

De kans op werk wordt niet alleen vergroot door zicht te hebben op wie (langdurig) werk zoekt, inzicht in wat deze mensen aan kwaliteiten meebrengen, het ontsluiten van deze informatie, het bijeen brengen van partijen en door aanvullende begeleiding en scholing. Ook werkgevers kunnen verantwoordelijkheid nemen door bij het zoeken naar personeel over vooroordelen heen te stappen wat betreft vijftigplussers en mensen met kleinere kansen op de arbeidsmarkt. Het is bekend dat dit ook nog steeds een rol speelt. Verder kunnen individuele werkgevers zelf bijdragen om aan het benodigde personeel te komen door deelname aan speeddaten en andere matchingsbijeenkomsten via werkgeversservicepunten. Andere mogelijkheden zijn het deelnemen aan of initiëren van trajecten om vraag en aanbod dicht bij elkaar te brengen door bijvoorbeeld scholing en door het bijstellen of herschikken van functiewerkzaamheden en -eisen (bv jobcarving en van schaaap met 5 naar 4 poten).

#### Vraag 6

Herkent u zich in het beeld dat begeleiding naar een baan per gemeente verschilt? Hoe kijkt u aan tegen de roep om meer uniformiteit? Hoe zou dit er uit kunnen zien?

#### Antwoord 6

Gemeenten verschillen in hun aanpak, maar door deze vrijheid worden ook mooie initiatieven ontplooid. Zo zien we in veel gemeenten juist nu veel acties van de grond komen om hun bijstandsbestand beter te kennen door het intensiveren van klantcontacten. Het gaat dan niet alleen om betere informatie in het bijstandsbestand, maar om meer en intensiever persoonlijk contact. We moedigen de gemeenten graag aan hierbij van elkaar leren. Wij laten daarom dit jaar nog een onderzoek uitvoeren naar hoe gemeenten mensen die al langdurig in de bijstand zitten weer naar werk begeleiden en welke onderdelen hiervan succesvol zijn. We hopen dat andere gemeenten zich zullen laten inspireren door deze voorbeelden. Ook willen we kijken waar uniformering een meerwaarde kan hebben. Zo vragen werkgevers om eenduidige en herkenbare dienstverlening door UWV en gemeenten, bijvoorbeeld ten aanzien van de loonwaardebepaling.

#### Vraag 7 en 8

Deelt u de mening dat het essentieel is dat, zowel UWV als gemeenten, actuele informatie in hun kaartenbakken hanteren als het gaat om arbeidsverleden, kwalificaties (verder dan beroepsvaardigheden) en mogelijk ontwikkelperspectief, al dan niet met behulp van scholing?

Deelt u de mening dat er alles aan gedaan moet worden om inzicht te krijgen in actuele en juiste informatie over de mensen die langs de kant staan, ook richting de werkgevers?

#### Antwoord 7 en 8

Zie hiervoor het antwoord bij de vragen 4 en 5.

#### Vraag 9 en 10

Bent u bereid de «kandidaatverkenner», die specifiek ontwikkeld is voor de doelgroep banenafpraak, breder beschikbaar te stellen, waardoor het aanbod van kandidaten ook buiten de doelgroep inzichtelijk en beschikbaar wordt?

#### Vraag 10

Kunt u aangeven wat de voortgang is van motie-Nijkerken-de Haan c.s. (Kamerstuk 34 775-XV, nr. 34), waarin gevraagd wordt te onderzoeken of een doorontwikkeling van de «kandidaatverkenner» mogelijk is?

#### Antwoord 9 en 10

De kandidatenverkenner banenafspraken helpt bij het vinden van de juiste persoon voor de juiste plek als het gaat om de bijzondere groep werkzoekenden met een arbeidsbeperking. In het licht van het sociaal akkoord met sociale partners is dit een goede zaak.

De kandidatenverkenner banenafspraken is enkel via werk.nl te benaderen. Op werk.nl staan tevens alle cv's van overige werkzoekenden. Werkgevers hebben daardoor via één site toegang tot een zeer groot bestand van werkzoekenden en hebben daarmee de mogelijkheid om breder te zoeken. Daarmee vervult dit instrument al een bredere rol.

In het algemeen overleg over de Participatiewet medio februari 2018 is toegezegd uw Kamer na de zomer van dit jaar nader te informeren over de voortgang van programma «Matchen op werk», waaronder de voortgang op het subproject uitwisseling matchingsgegevens UWV en gemeenten om tot een transparant regionaal bestand van werkzoekenden te komen.

#### Vraag 11

Hoe kijkt u in dat verband aan tegen het voorstel, zoals aan de orde gesteld in het algemeen overleg Leven Lang Leren, om tot een generieke «werk-APK» te komen voor mensen die op dit moment langs te kant staan?

#### Antwoord 11

Het voorstel maakt inmiddels onderdeel uit van de aangenomen motie-Wiersma/Diertens<sup>7</sup>. Zoals tijdens het VAO Leven Lang Leren op 28 maart jl. aangegeven, vinden we het van belang dat er een goede ondersteuningsstructuur is voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Inzicht in kennis, kunde en ontwikkelpotentieel zijn belangrijk voor de aansluiting op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat werkenden, werkzoekenden en werkgevers daar zelf mee aan de slag gaan, maar ook onderwijsinstellingen en andere stakeholders in de regio hebben een rol. Onder andere het UWV, de leer-werkklokken en de SBB geven momenteel informatie en advies over zowel de arbeidsmarkt als loopbaan. Bovendien hebben we in december 2017 subsidie beschikbaar gesteld voor de werkenden die 45 jaar of ouder zijn om een persoonlijk loopbaanadvies te krijgen en daarbij een beter beeld te krijgen van hun situatie op de arbeidsmarkt en de kans op een vervolgbaan. Samen met een coach wordt bepaald met welke stappen zij gezond en werkend de pensioenleeftijd te halen. Dit initiatief onderschrijft tevens het belang dat u aangeeft van het in vraag 7 genoemde ontwikkeladvies. Om een stap te kunnen zetten naar een doorbraak in de leercultuur is het van belang dat we kijken naar wat wel en niet werkt, om op basis van experimenten en de ervaringen in de praktijk te leren. Daarom willen we graag bestaande initiatieven volgen en nieuwe pilots in enkele arbeidsmarktregio's zoals succesvolle aanpakken van leer-werkklokken een zetje in de goede richting geven. Dat sluit ook aan bij de aangenomen motie-Heerma/Van Weyenberg<sup>8</sup> bij de begrotingsbehandeling over de regionale initiatieven.

<sup>7</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 79

<sup>8</sup> Kamerstuk 34 775, nr. 48