

## II Antwoord/Reactie van de ministers

### Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

#### **VVD vraag 1**

*Om werkgevers en werkzoekenden met elkaar te laten matchen is het nodig de competenties van werkzoekenden uit hun bestanden inzichtelijk maken. De leden van de VVD-fractie vragen hoe het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekering (UWV) en gemeenten dat in praktijk gaan brengen.*

#### **Antwoord**

De motie van het lid De Kort c.s.<sup>1</sup> verzoekt de regering om samen met gemeenten en UWV te kijken naar het organiseren van transparantie in de kaartenbak van bijstandsgerechtigden en hun competenties voor werkgevers inzichtelijk te maken, en de Kamer hierover in het tweede kwartaal van 2022 te informeren. Het in beeld brengen van competenties van werkzoekende uitkeringsgerechtigden is een wettelijke taak voor UWV en gemeenten en maakt structureel onderdeel uit van de dienstverlening. Vanaf de inschrijving als werkzoekende, worden profielen op basis van competentietesten, opleidingen etc. verrijkt. Hierbij wordt samen gewerkt met branches en sectoren, zoals zorg, ICT en techniek, en met de regionale leerwerkloketten van UWV, gemeenten en ROC's.

SZW heeft de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt (VNG, UWV, Cedris en Divosa) een subsidie verstrekt om in 2022 en 2023 verschillende activiteiten uit te voeren voor het creëren van de bewustwording en urgentie in arbeidsmarktregio's over het vastleggen van gegevens van werkzoekenden en vacatures. Om de kaartenbakken van UWV en gemeenten transparant te maken loopt het programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM). VUM heeft als doel dat kandidaten die in beeld zijn bij UWV en gemeenten beter zichtbaar worden voor werkgevers en de arbeidsmarkt-professionals in de 35 arbeidsmarktregio's. Betere zichtbaarheid van kandidaten draagt bij aan betere matches en een betere werking van de arbeidsmarkt.

#### **VVD vraag 2**

*Tevens vragen de leden van de VVD-fractie hoe het kabinet in samenwerking met gemeenten meer mensen uit de bijstand zonder startkwalificatie naar praktijkopleidingen gaat begeleiden.<sup>2</sup>*

#### **Antwoord**

Praktijkleren in het mbo, waarbij werken wordt gecombineerd met het doen van (een deel van) een mbo-opleiding om zo de directe en duurzame inzetbaarheid van werkzoekenden en werkenden op de arbeidsmarkt verbeteren, maakt onderdeel uit van het steun- en herstelpakket. Praktijkleren kan ook worden ingezet voor mensen uit de bijstand. Gemeenten kunnen voor het financieren van mbo-instellingen voor de uitvoering van de opleiding gebruik maken van zowel hun re-integratiebudget als het budget dat is verstrekt aan de regionale mobiliteitsteams voor praktijkleren in het mbo. Daarnaast kunnen werkgevers die de benodigde leerbaan bieden gebruik maken van de Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg van het Ministerie van SZW. Om het gebruik van praktijkleren te stimuleren werken de Ministeries van SZW en OCW samen met VNG, Divosa, UWV, Cedris, Programmaraad, MBO Raad, NRTO, werkgevers- en werknemersorganisaties, SBB en Kennispunt MBO LLO.

#### **VVD vraag 3**

*Ziet het kabinet meer ruimte en mogelijkheden om verdere ontschotting tussen loketten, gemeenten en andere overheidspartners mogelijk te maken?*

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35 925 XV, nr. 47.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35925-XV, nr. 46.

### **Antwoord**

Het kabinet wil ervoor zorgen dat werkzoekenden, werknemers en werkgevers de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben, mede door het ontschotten van de arbeidsmarktdienstverlening. Het kabinet ziet mogelijkheden voor publiek private samenwerkingsverbanden waarin partners ieder vanuit hun eigen (financiële) verantwoordelijkheid dienstverlening bieden aan burgers (ook werkgevers) en elkaar aanvullen als dat nodig is. De omvang en financiering van de aanvullende dienstverlening wordt meegenomen bij de uitwerking van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur (maatregel coalitieakkoord), in overleg met betrokken partijen.

### **VVD vraag 4**

*"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..." De leden van de VVD-fractie vragen hoe de uitwerking hiervan eruit zal zien. Mensen met een lange historie buiten de arbeidsmarkt, hebben vaak fysiek en mentaal moeite om te herintreden op de arbeidsmarkt. Welke mogelijkheden ziet het kabinet om deze mensen langdurig te activeren? Omdat de doelgroep een lastig te bereiken groep is gebleken te zijn, vragen de leden van de VVD-fractie tevens hoe de boodschap "jij bent nodig" bij de doelgroep gebracht gaat worden.*

### **Antwoord**

Gelijktijdig met de beantwoording van deze set vragen versturen wij een Kamerbrief met daarin toelichting op het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'. De basis van dit actieplan is een overkoepelende landelijke communicatiestrategie met als hoofdboodschap: dichterbij dan je denkt. De match tussen werkzoekenden en werkgevers is dichterbij dan je denkt. Deze boodschap is ontwikkeld in samenwerking met een campagnebureau en vervangt de boodschap 'jij bent nodig'. 'Dichterbij dan je denkt' werkt drie kanten op: 1) het vinden van een baan is in deze krappe arbeidsmarkt dichterbij dan je denkt, 2) het invullen van je vacature is dichterbij dan je denkt door anders naar de vacature en de kandidaten te kijken en 3) het krijgen van ondersteuning door gemeenten/UWV en andere partijen is dichterbij dan je denkt.

Via deze communicatiestrategie wordt ingezet op verandering van het zoekgedrag van werkgevers en werkzoekenden. Daarmee beogen we mensen die willen en kunnen werken, maar geen baan hebben, te inspireren aan het werk te gaan en ondersteunen, zodat zij de stap toch (durven te) zetten en werkgevers bereid te maken om mensen uit deze doelgroep een kans te geven en hun baanopeningen en vacatures voor hen passend te maken. We ontwikkelen een communicatietoolkit die regio's middelen biedt om op specifieke vindplaatsen (denk aan buurthuizen, scholen en sportverenigingen) de boodschap 'dichterbij dan je denkt' te verspreiden. Met dit actieplan richten we ons op werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben om op de arbeidsmarkt te komen, en naar verwachting binnen de looptijd van het actieplan naar werk bemiddeld kunnen worden. Voor langdurig werklozen met fysieke/mentale klachten kan een langere periode van ondersteuning nodig zijn, vanuit de reguliere ondersteuning door gemeenten en UWV.

### **VVD vraag 5**

*"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." De leden van de VVD-fractie vragen of de genoemde aanpakken (e.g. Open Hiring, Banenmarkten, Leerbanen en praktijkleren en Jobcarving) ook mkb-vriendelijk zijn in de uitvoering. De leden van de VVD-fractie vragen het kabinet om te zorgen voor een passende aanpak ter ondersteuning van het mkb.*

### **Antwoord**

Binnen het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' worden beproefde wervingsroutes overzichtelijk, laagdrempelig en toegankelijk gemaakt voor alle werkgevers (inclusief het mkb). In het ondersteuningsaanbod voor de vier routes wordt specifiek gekeken naar de behoeften uit het mkb en met regio's wordt -waar mogelijk- invulling gegeven aan deze behoeften.

### **VVD vraag 6**

*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 ...” De leden van de VVD-fractie zien tevens een toenemende behoefte aan flexibele arbeid. De leden van de VVD-fractie vragen of de verdere modernisering van de arbeidsmarkt met de toenemende behoefte aan flexibele arbeid ook niet een oplossing kan zijn voor de bestaande krapte op de arbeidsmarkt.*

### **Antwoord**

Idealiter nemen mensen een plek in op de arbeidsmarkt die bij hen past en waar zij zo veel mogelijk waarde toevoegen. Een flexibele arbeidsmarkt kan in theorie zorgen voor een sterker aanpassingsvermogen van de economie en via deze weg er mogelijk aan bijdragen dat arbeid zo productief mogelijk wordt ingezet. Het is echter niet evident dat dit ook daadwerkelijk zo zal uitpakken. In de praktijk blijkt dit in Nederland niet op te gaan<sup>3</sup>. Terwijl het aantal werknemers met een flexibel contract in de afgelopen twintig jaar sterk is toegenomen, is de arbeidsmobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt niet toegenomen<sup>4</sup>. Daarnaast zijn er ook nadelen aan flexibele arbeidsrelaties verbonden die voor een betrekkelijk groot deel voor de rekening van de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt komen.<sup>5</sup> Onder meer de WRR, Commissie Borstlap en het SER MLT advies hebben voor deze problematiek terecht aandacht gevraagd. In het coalitieakkoord zijn op dit punt dan ook ambities geformuleerd om meer zekerheid te bieden aan werknemers met flexibele contracten.

Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Bijvoorbeeld de klimaattransitie vraagt om extra handen, het lerarentekort is moeilijk op te lossen op een krappe arbeidsmarkt, en het verwachte tekort in de zorg loopt in 2030 op tot 117 duizend werkenden. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktcrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen.

Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.
- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze aanpak slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers zelf. Zeker in deze tijd van acute krapte, is het nodig dat werkgevers bijvoorbeeld kijken naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, hun organisatiecultuur en manier van werven.

Krapte tegengaan door middel van flexibilisering vindt de minister van SZW niet de oplossing vanwege de nadelige effecten die dit kan hebben voor werknemers met een flexibel contract, waardoor werk juist minder aantrekkelijk kan worden voor werkenden. Het bieden van een contract voor onbepaalde tijd kan voor werkgevers juist een aantrekkelijke manier zijn om werknemers voor langere tijd aan zich te binden.

---

<sup>3</sup> Zie: De Nederlandsche Bank, Toekomst van de Arbeidsmarkt, 2021.

<sup>4</sup> Zie: CPB, Stroom en ongelijkheid op de arbeidsmarkt, 2020.

<sup>5</sup> Zie: CPB, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, 2016.

## **Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie**

De leden van de D66-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de brief over de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt die het kabinet heeft gestuurd en hebben nog enkele vragen over de plannen uit de brief.

### **D66 vraag 1**

*De leden van de D66-fractie vragen of het kabinet voornemens is om voortvarend aan de slag te gaan met de uitvoering van de plannen die zijn opgesteld door het vorige kabinet of dat zij hier nog aanpassingen voor willen doen?*

### **Antwoord**

Wij onderschrijven de kern van de aanpak. Het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' is een uitwerking van de beschreven richtingen in de eerdere Kamerbrief. Dit actieplan lichten wij toe in de Kamerbrief die parallel aan de beantwoording van deze Kamervragen is verzonden.

### **D66 vraag 2**

*De leden van de fractie van D66 onderschrijven dat er dankzij de inzet van velen al veel matches tot stand komen. Deze leden constateren echter ook dat de doorstroom naar andere sectoren nog beperkt is<sup>6</sup>, onder meer omdat een overstap naar een andere sector niet altijd eenvoudig is. De leden van de D66-fractie vragen daarom naar de stappen die het kabinet wil zetten om het voor mensen makkelijker te maken om over te stappen naar een sector waar sprake is van krapte.*

### **Antwoord**

In cao's worden afspraken gemaakt over mobiliteit tussen werkenden en werkgevers en sociale partners nemen samen met andere betrokkenen, zoals O&O fondsen en publieke en private opleiders, inderdaad al veel initiatieven om het voor mensen makkelijker te maken om over te stappen. Voorbeelden zijn de publiek-private samenwerkingen Gelders Vakmanschap en Overijssels Vakmanschap, gericht op het aanpakken van het tekort aan technisch personeel via intersectorale mobiliteit/zij-instroomtrajecten, op het stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen met post-initiële scholingstrajecten en op het versterken van de leercultuur in het MKB. Ook in het initiatief Be an Engineer werken technische brancheorganisaties samen met hogescholen, bedrijven en overheden om de overstap naar de techniek makkelijker te maken. In aanvulling op wat werkgevers en sociale partners met hun organisaties zelf al doen, stelt de overheid vanuit haar faciliterende rol bij een Leven Lang Ontwikkelen middelen voor scholing beschikbaar, zoals het STAP-budget dat vanaf 1 maart aangevraagd kan worden, de regeling 'NL leert door met inzet van scholing' of de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de techniek en ict'.

Daarnaast geldt dat het begeleiden van mensen naar groeisectoren/kraptesectoren onderdeel is van dienstverlening die onder meer vanuit het UWV, gemeentes en de regionale mobiliteitsteams wordt aangeboden. Deze arbeidsmarktdienstverlening is zoveel mogelijk vraaggericht. Als onderdeel van de uitwerking van de, in het coalitieakkoord aangekondigde, uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur zal gezamenlijk met de uitvoering bekeken worden hoe de aansluiting van de geboden dienstverlening richting verschillende kraptesectoren verder geoptimaliseerd kan worden en wat er aanvullend nodig is.

Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktkrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.

---

<sup>6</sup> <https://esb.nu/esb/20068401/weinig-mobiliteit-tussen-krimp-en-groeisectoren-tijdens-coronacrisis>.

- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Verschillende departementen zullen de Kamer daarnaast informeren over hun eigen krapteaanpak in verschillende sectoren.

### **D66 vraag 3**

*De leden van de D66-fractie lezen dat het aantal personen in de bijstand momenteel 10.000 lager ligt dan een jaar eerder. Welke in- en uitstroomcijfers liggen hieraan ten grondslag, vragen deze leden. Is er sprake van een verhoogde uitstroom naar betaald werk, vragen deze leden. In welke sectoren vond het afgelopen jaar de meeste uitstroom naar werk plaats, vragen deze leden ook.*

### **Antwoord**

Eind november 2021 ontvingen volgens CBS circa 413 duizend personen tot de AOW-leeftijd bijstand. De daling begon eind maart 2021, bij een stand van circa 429 duizend personen.<sup>7</sup> De groei of krimp van het aantal bijstandsontvangers is het saldo van in- en uitstroom. Cijfers hierover zijn nu beschikbaar voor de periode tot en met eind juni 2021. De cijfers voor het tweede kwartaal van 2021 laten zien dat de daling in dat kwartaal toe te schrijven is aan een stijging van de uitstroom en een grotere daling van de instroom.<sup>8</sup>

**Tabel. Aantallen in- en uitstroom bijstand, tot AOW-leeftijd, per kwartaal**

Periode	Instromers	Uitstromers
2020 4e kwartaal	27160	20870
2021 1e kwartaal	26280	22090
2021 2e kwartaal	20070	24780

Deze cijfers beschrijven alleen de in- en uitstroom van personen tot de AOW-leeftijd. Tijdens de eerste twee kwartalen van 2021 stroomden circa drie duizend personen de bijstand uit vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De bovenstaande uitstroomcijfers registreren alleen de beëindiging van de bijstandsuitkering. Cijfers over hoeveel personen uitstromen naar werk zijn nog niet beschikbaar voor het derde en het vierde kwartaal van 2021. Naar welke sector men uitstroomt, wordt niet geregistreerd.

### **D66 vraag 4**

*Ook vragen deze leden in hoeverre er bij de gesprekken met gemeenten, sociaal werkbedrijven en de regionale mobiliteitsteams ook wordt gekeken naar de grote uitdagingen voor de Nederlandse arbeidsmarkt waar het gaat om de zorg en energietransitie.*

### **Antwoord**

Ja. In de gesprekken die het kabinet – onder andere met gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven – voert over de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt komen de uitdagingen in sectoren als de zorg en de energietransitie zeker aan de orde.

Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Bijvoorbeeld de klimaattransitie vraagt om extra handen, het lerarentekort is moeilijk op te lossen op een krappe arbeidsmarkt, en het verwachte tekort in de zorg loopt in 2030 op tot 117 duizend werkenden. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktcrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

<sup>7</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82016NED/table?dl=62A36>.

<sup>8</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82662NED/table?dl=62A37>.

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.
- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze aanpak slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers zelf. Zeker in deze tijd van acute krapte, is het nodig dat werkgevers bijvoorbeeld kijken naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, hun organisatiecultuur en manier van werven.

In de brief die wij voor de zomer aan uw Kamer sturen wordt ook een stand van zaken gegeven van activiteiten om de tekorten in de zorg en ten aanzien van de werkzaamheden voor de energie- en klimaattransitie aan te pakken. Daarnaast informeren onze collega's van VWS en EZK uw Kamer voor de zomer ook separaat over hun sectorspecifieke aanpakken.

### **D66 vraag 5**

*De leden van de D66-fractie lezen dat er sprake is van een onbenut arbeidspotentieel van 1 miljoen mensen. Een deel hiervan zit bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarvan een deel momenteel gebruik maakt van een uitkering. Er is ook een aanzienlijke groep van niet-uitkeringsgerechtigden met een onbenut arbeidspotentieel. Deze leden lezen dat het kabinet met de uitzendbranche en met maatschappelijke initiatieven in gesprek gaat om specifieke doelgroepen te bereiken. Wat zijn die doelgroepen, zo vragen deze leden. Wat kan er gedaan worden om ook deze groepen niet-uitkeringsgerechtigden beter te begeleiden naar werk en welke fondsen zijn hiervoor beschikbaar, zo vragen deze leden. Voorts vragen zij op welke manier gemeenten ook een financiële stimulans kunnen ontvangen om deze groep actief te begeleiden. Deze leden horen graag meer over de inzet voor deze groep.*

### **Antwoord**

Doelgroepen van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' zijn werkzoekenden en werkgevers. Voor werkzoekenden hanteren we een brede doelgroep: iedereen die wil en kan werken, maar geen werk heeft en niet zonder ondersteuning aan het werk kan komen. Hieronder vallen zowel uitkeringsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden en bijvoorbeeld ook mensen die gevlucht zijn uit Oekraïne. Uit gesprekken met gemeenten en UWV blijkt dat de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigden zeer divers is. Veel niet-uitkeringsgerechtigden (71%) zijn bovendien niet in beeld bij gemeenten en UWV. Met dit actieplan beogen we meer niet-uitkeringsgerechtigden in beeld te krijgen en dus ook de kenmerken van deze doelgroep. De ervaringen die zijn opgedaan binnen de RMT's betrekken we hierbij. De lessen die we leren met het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' nemen we mee bij de uitvoering van de bredere aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt en de ambities uit het coalitieakkoord.

Veel gemeenten hebben eigen beleidsregels opgesteld voor de ondersteuning van niet-uitkeringsgerechtigden. In het kader van het wetsvoorstel Breed Offensief<sup>9</sup> liggen er bovendien voorstellen bij uw Kamer om de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking (waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden) te vergroten.

Naar aanleiding van de motie Maatoug<sup>10</sup> c.s. die de regering oproept om de regionale mobiliteitsteams voor alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers beschikbaar te stellen, is het kabinet voornemens het mogelijk te maken dat het ontschot budget ingezet kan worden voor alle werkzoekenden (dus ook niet-uitkeringsgerechtigden) als reguliere dienstverlening niet afdoende is. Daarmee wordt ook gewaarborgd dat alle mensen uit de brede doelgroep van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' de voor hen noodzakelijke ondersteuning richting werk kunnen

<sup>9</sup> Kamerstukken II, nr. 35.394.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35925-XV, nr. 61.

ontvangen. Dit is in aanvulling op de reguliere middelen voor UWV en gemeenten om mensen te begeleiden naar werk. Bovenop deze middelen heeft het kabinet voor de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt €40 miljoen beschikbaar<sup>11</sup> gesteld. €17,5 miljoen hiervan willen wij gebruiken ter ondersteuning van de matching in de arbeidsmarktregio's. De Kamerbrief over het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' die gelijktijdig met deze beantwoording is verzonden, bevat toelichting op de beoogde besteding van deze middelen.

### **D66 vraag 6**

*De leden van de D66-fractie constateren dat Nederland kampioen deeltijdwerken is. Met 31 uur per week werken Nederlanders internationaal gezien gemiddeld weinig, zo was te lezen in het interdepartementaal beleidsonderzoek (IBO) Deeltijdwerk. Het verschil in aantal betaalde uren tussen vrouwen en mannen is substantieel: waar mannen gemiddeld 36 uur per week werken, werken vrouwen 26 uur per week. Is het kabinet van mening dat een deel van de oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt ook schuilt in het stimuleren van het uitbreiden van het aantal werkuren, zo vragen deze leden. Deze leden vragen naar de stappen die het kabinet zet om mensen die in deeltijd werken te helpen om meer uren te gaan werken en hun zorgen te verminderen. Hoe zorgt het kabinet er niet alleen voor dat werken loont, maar ook dat meer werken loont, zo vragen deze leden.*

### **Antwoord**

Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Bijvoorbeeld de klimaattransitie vraagt om extra handen, het lerarentekort is moeilijk op te lossen op een krappe arbeidsmarkt, en het verwachte tekort in de zorg loopt in 2030 op tot 117 duizend werkenden. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktcrisis, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.
- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze aanpak slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers zelf. Zeker in deze tijd van acute krapte, is het nodig dat werkgevers bijvoorbeeld kijken naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, hun organisatiecultuur en manier van werven.

In het coalitieakkoord neemt het kabinet daarnaast al verschillende stappen om te realiseren dat (meer) werken loont. Bovenop reeds eerder ingezet beleid waaronder de Wet invoering extra geboorteverlof, wordt de uitkering bij het betaald ouderschapsverlof verhoogd naar 70% van het (maximum) dagloon. Hierdoor ontstaat voor ouders meer ruimte om arbeid en zorg te combineren en de omvang van de werkweek in ieder geval op peil te houden. Het verhogen van het vergoedingspercentage in de kinderopvangtoeslag (KOT) voor alle werkende ouders naar 95% van de maximumuurprijs maakt kinderopvang financieel beter toegankelijk. Deze maatregel zorgt ervoor dat het lonender wordt om te gaan werken of meer uren te werken. Daarnaast verhoogt het kabinet in stappen het wettelijk minimumloon met 7,5% en wordt een wettelijk minimumloon op basis van een 36-urige werkweek geïntroduceerd. Hierdoor neemt het loon van minimumloonverdieners toe, en verdienen zij per uur in elke sector hetzelfde.

---

<sup>11</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 29544, nr. 1086.

Tevens heeft het kabinet in het coalitieakkoord drie miljard euro structureel vrijgemaakt voor lastenverlichting; dit pakket is bij het opstellen van het coalitieakkoord indicatief ingevuld. Zo is onder meer de maximale arbeidskorting verhoogd met 434 euro, hierdoor loont meer uren werken meer. Het kabinet beziet de definitieve invulling van dit pakket in de voorjaarsbesluitvorming.

### **D66 vraag 7**

*Is het kabinet het met deze leden eens dat vooral in de arbeidsparticipatie van vrouwen de grootste winst te behalen is. Welke specifieke maatregelen neemt het kabinet om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen, zo vragen deze leden. Onderschrijven zij de urgentie van de in het regeerakkoord afgesproken vergoeding van kinderopvang als belangrijk instrument om vrouwen te stimuleren meer te werken, zo vragen deze leden. In de zorg en het onderwijs werken veel vrouwen, vaak ook in deeltijdsfuncties. Een deel daarvan wil graag meer werken, maar is gebonden aan bepaalde roosters of deeltijdcontracten. Wat kan het kabinet doen om met werkgevers en werknemers in gesprek te gaan over oplossingen hiervoor, zo vragen deze leden, bijvoorbeeld door slimmer roosters te gaan maken, jaarlijks te vragen of iemand meer uren zou willen werken en in beeld brengen wat dat oplevert, of zelfs een bonus te introduceren voor iedereen die fulltime aan de slag gaat.*

### **Antwoord**

De arbeidsparticipatie van vrouwen is in Nederland internationaal gezien hoog. Hier staat tegenover dat vrouwen relatief vaak in deeltijd werken. Zoals genoemd in de beantwoording van vraag 6 van uw fractie neemt het kabinet verschillende stappen om de arbeidsmarktverschillen tussen vrouwen en mannen te verkleinen.

Het stimuleren van meer uren werken voor wie dat wil, is expliciet onderdeel van het brede pakket om werken aantrekkelijker te maken. Het kabinet ondersteunt hiervoor de Stichting Het Potentieel Pakken. Een deel van de werknemers wil wel meer uren werken maar wordt daarin gehinderd door de roostering en een gebrek aan flexibiliteit. Het Potentieel Pakken helpt zorgorganisaties bij het aanpakken van dergelijke belemmeringen. Voorbeelden van instrumenten waar de stichting onder andere gebruik van maakt, zijn een "roosterbooster", waarin je kunt zien hoe je rooster eruit komt te zien bij meer uren werken. Ook heeft de stichting de 'WerkUrenBerekenaar' gelanceerd. Deze tool maakt zichtbaar wat 'meer uren werken' onder de streep daadwerkelijk oplevert. De stichting kan de komende jaren vijftig organisaties met hun aanpak ondersteunen. De resultaten en lessen hiervan zullen voor iedereen beschikbaar zijn.

De Stichting Het Potentieel Pakken heeft daarnaast in samenwerking met een Haags schoolbestuur in een pilot onderzocht welke interventies effectief kunnen zijn om de deeltijdfactor te verhogen in het onderwijs. De eerste ervaringen in de pilot laten zien dat een deel van het onderwijspersoneel gestimuleerd kan worden om meer te gaan werken. Om dit potentieel daadwerkelijk te benutten is het aanbieden van meer flexibiliteit in bijvoorbeeld werktijden of inhoud van het werk echter van belang. Komend jaar wordt bekeken hoe de aanpak verder verfijnd en verbeterd kan worden door meer schoolbesturen in dit traject te betrekken. Ook worden de resultaten breed gedeeld met het onderwijsveld, zodat meer scholen er zelf mee aan de slag kunnen. Dit sluit ook aan bij de ambities uit het coalitieakkoord om in het kader van het lerarentekort meer uren werken te blijven stimuleren. De alliantie Werk & Gezin stimuleert met het programma 'Arbeid & Zorg: Samen aan Zet!' - gesubsidieerd door de ministeries van SZW en OCW - het ontstaan van een beweging bij werkgevers en werkende ouders. De Alliantie heeft de volgende doelstellingen:

- het creëren van een brede beweging waarin werkgevers en werknemers gefaciliteerd worden bij de uitdagingen rondom de duurzame inzetbaarheid van werknemers die zorgtaken hebben;
- het vergroten van de bewustwording op de werkvloer en het informeren van werkgevers over de voordelen en good practices voor zorgvriendelijk / family friendly werkgevers beleid; en



- het vergroten van de bewustwording en het informeren van werknemers / ouders over het inrichten van een werk/zorg combinatie die bijdraagt aan het welzijn van ouders / werknemers en de ontwikkeling van het kind.

Voor de zomer informeert de minister van SZW de Kamer over de overkoepelende krapte aanpak in reactie op motie Paternotte en Heerma<sup>12</sup>. Hierin zal aandacht zijn voor het stimuleren van meer uren werken in den brede. Het bevorderen van meer uren werken is namelijk niet alleen relevant voor de personeelstekorten in de zorg en het onderwijs, maar ook voor personeelstekorten in andere sectoren en mogelijk voor de ontwikkeling van parttimers zelf. Het advies van het College voor de Rechten van de Mens over de voltijdsbonus, en de juridische vraagstukken die hierbij komen kijken, komen daarin ook aan de orde.

### **D66 vraag 8**

*De leden van de fractie van D66 onderschrijven de urgentie en het draagvlak die het kabinet bij gemeenten, sociale ontwikkelbedrijven, arbeidsmarktregio's, de uitzendbranche, werkgevers, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en onderwijsinstellingen ervaart. Deze leden zijn geïnteresseerd in de lessen die getrokken kunnen worden uit de verschillen die waarschijnlijk bestaan tussen de verschillende gemeenten. Worden gemeenten actief geholpen om gebruik te maken van de ervaringen uit andere gemeenten en hun ervaringen te delen met collega's, zo vragen deze leden.*

### **Antwoord**

Sinds 2012 houdt de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt, bestaande uit VNG, UWV, Divosa en Cedris, zich bezig met het ondersteunen, stimuleren en faciliteren van de 35 arbeidsmarktregio's. Vele professionals in de arbeidsmarktregio's zetten zich dagelijks in voor het begeleiden van mensen naar werk, vanuit werk of vanuit werkloosheid. Waar dit behulpzaam is, wordt bij- en omscholing ingezet. De Programmaraad bevordert de kennisdeling tussen regio's en partijen, waaronder gemeenten, onder andere door middel van de website [samenvoordeklant.nl](http://samenvoordeklant.nl), bestuurlijke bijeenkomsten en de praktijkdagen voor professionals. Het resultaat is een betere samenwerking in de arbeidsmarktregio's, het binden en verbinden van partijen die hierbij betrokken zijn en het ontsluiten en aanbieden van relevante kennis en ontwikkelingen.

### **D66 vraag 9**

*De leden van de D66-fractie zijn blij dat mensen worden voorbereid op de transities van deze tijd en wendbaar en weerbaar worden dankzij de inzet van het kabinet op een leven lang ontwikkelen.*

- *Zij vragen het kabinet in hoeverre er bij het aanbod van cursussen ook rekening wordt gehouden in hoeverre zij bijdragen aan het opleiden van mensen voor de meest kansrijke beroepen.*
- *Is er zicht op welke cursussen en opleidingen er met de eerdere vrijgemaakte budgetten sinds de start van de coronacrisis zijn gevolgd, zo vragen deze leden. Zo ja, in hoeverre sluit dit aan bij de kansrijke sectoren, vragen deze leden.*

### **Antwoord**

De subsidieregelingen die vallen onder NL Leert Door zijn opgezet aan het begin van de coronacrisis, toen nog onduidelijk was wat de mogelijke gevolgen zouden zijn en er grote werkloosheid dreigde te ontstaan. In die omstandigheden is ervoor gekozen om iedereen te ondersteunen die als gevolg van de crisis zijn baan had verloren of mogelijk zijn baan dreigde te verliezen. Bij zo'n brede doelstelling past een breed en divers aanbod van scholing, ontwikkeladvies en ondersteuning. De aangeboden scholing is dan ook bewust breed gehouden en is zeker niet alleen bedoeld voor omscholing naar kansrijke beroepen. Lang niet iedereen hoeft over te stappen naar een heel ander beroep. De scholing in NL Leert Door is daarom ook gericht op het bijblijven in je vak en op het versterken van basis- en beroepsvaardigheden. De regelingen stonden wel tevens open voor tekortsectoren zoals de zorg, techniek en ICT en worden ook door

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35788, nr. 128.

deze sectoren gebruikt. Daarnaast heeft het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK) als onderdeel van het steun- en herstellepakket speciaal voor omscholing naar ICT en techniek een subsidieregeling gemaakt die dit jaar opnieuw opengesteld zal worden.

NL Leert Door is nog niet helemaal afgerond, nog dit hele jaar kan scholing worden gevolgd. Er is dus nog geen volledig zicht op welke opleidingen en cursussen worden gevolgd. Deelnemers konden kiezen uit drie categorieën, A, B of C, die van elkaar verschillen in omvang, waarbij A het minst omvangrijk is en C het meest omvangrijk. Op basis van een monitor kan nu wel al iets worden gezegd over de eerste twee tijdvakken.<sup>13</sup> Daaruit blijkt dat het grootste gedeelte van het scholingsaanbod zich bevindt in de studierichting 'Industrie, installatie en techniek' (meer dan 28 procent). De subsidieaanvragers in categorie C bieden de meeste scholingstrajecten in deze studierichting aan. De studierichting 'Persoonlijke effectiviteit' is met iets meer dan 12 procent de op twee na grootste studierichting. Scholingstrajecten in deze studierichting worden juist vaker aangeboden in scholingscategorie A en B. Met iets meer dan 11 procent komt de studierichting 'Digitale vaardigheden' op de derde plek. Scholingstrajecten in deze studierichting worden het meest aangeboden in scholingscategorie B.

### **D66 vraag 10**

*Zij vragen, mede in reactie op berichten in de media<sup>14</sup>, of het kabinet kan bevestigen dat slechts dertig procent van de aangeboden opleidingen zich richt op kansrijke beroepen. In hetzelfde bericht valt te lezen dat de helft van het gesubsidieerde aanbod überhaupt niet toegankelijk was voor mensen met een mbo3-opleiding of lager. Kan het kabinet hier op reageren, zo vragen deze leden.*

### **Antwoord**

De subsidieregelingen die vallen onder NL Leert Door zijn opgezet aan het begin van de coronacrisis, toen nog onduidelijk was wat de mogelijke gevolgen zouden zijn en er grote werkloosheid dreigde te ontstaan. In die omstandigheden is ervoor gekozen om iedereen te ondersteunen die als gevolg van de crisis zijn baan had verloren of mogelijk zijn baan dreigde te verliezen. Bij zo'n brede doelstelling past een breed en divers aanbod van scholing, ontwikkeladvies en ondersteuning. De omvang van het aanbod zegt op zich nog niets over het bereik van het aanbod bij specifieke groepen. Bij het aanbod zitten bijvoorbeeld ook cursussen basisvaardigheden. De evaluatie van de regelingen zal leren hoe het bereik is geweest bij mensen met verschillende opleidingsachtergronden. Een eerste tussenrapport zal rond de zomer van 2022 naar de Tweede Kamer worden gestuurd. Op basis van een monitor kan nu wel al iets worden gezegd over de eerste twee tijdvakken, het derde tijdvak loopt dit hele jaar nog. Ongeveer 79 procent van de afgeronde minst omvangrijke scholingstrajecten (categorie A genoemd in de regeling) was op mbo-2 niveau. Van de iets omvangrijkere scholing (categorie B) is ruim 44 procent afgerond op mbo-2 niveau. Zie voor meer informatie de tweede monitoringsrapportage (pagina 11), die via een link in voetnoot is bijgevoegd.

### **D66 vraag 11**

*Deze leden vragen het kabinet hoe het ervoor gaat zorgen dat de budgetten terecht komen bij de personen die dit het hardste nodig hebben. De leden van de D66-fractie wijzen hier dan vooral op de doelgroep die de weg naar de beschikbare budgetten zelf wellicht minder goed weten te vinden. Wat kan het kabinet doen om hen kennis te laten maken met het aanbod, zo vragen deze leden.*

### **Antwoord**

Het kabinet hecht grote waarde aan de toegankelijkheid van LLO voor iedereen. Investeren in permanente ontwikkeling tijdens het werk is gezien de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt essentieel. Daarom richt het kabinet zich op een brede en gezamenlijke aanpak om een sterke leercultuur vanzelfsprekend te maken voor iedereen en in elk bedrijf. Voortbouwend op de

<sup>13</sup> Tijdelijke subsidieregeling NL Leert Door met inzet van scholing, rapportage 2e peiling | Rapport | Rijksoverheid.nl Zie pagina 10 voor meer informatie.

<sup>14</sup> <https://www.groene.nl/artikel/de-overheid-schiet-met-hagel>.

Routekaart voor leren en ontwikkelen van november 2020<sup>15</sup> zet het kabinet in op een palet aan maatregelen waaronder het STAP-budget en de SLIM-regeling. Om bewustwording van het belang van LLO te stimuleren wordt daarnaast ingezet op communicatiecampagnes. De regelingen worden samen met stakeholders expliciet onder de aandacht gebracht bij kwetsbare groepen, zoals praktisch geschoolden en ouderen. Het is bekend dat de meeste mensen leren op en van het werk. Dat geldt zeker ook voor meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Daarom wordt het beleid voor LLO ontwikkeld en afgestemd met sociale partners, O&O fondsen, branches, onderwijsinstellingen en andere belanghebbenden. Voor de financiering van scholing zijn werkenden en werkgevers met name aan zet. De private investeringen bedragen dan ook circa € 3,6 miljard. Het Rijk vult hierop aan. Voor sommige groepen is meer nodig dan de financiering van scholing.

Per 1 maart jl. is het STAP-budget beschikbaar gekomen als eigen leer- en ontwikkelbudget dat mensen kan motiveren om zich te blijven ontwikkelen en om eigen regie te pakken op hun loopbaan. Het STAP-budget is in de plaats gekomen van de fiscale aftrek van studiekosten om financiering van scholing toegankelijker te maken voor kwetsbare groepen. Voor het STAP-budget is voor 2022 in totaal 160 miljoen euro beschikbaar, wat in totaal circa 200.000 burgers kunnen aanvragen. STAP-budget wordt digitaal aangevraagd, maar ondersteuning is mogelijk via de telefoon of fysieke locaties (UWV kantoren, bibliotheken en regionale leerwerkloketten). Verder is in het coalitieakkoord de publieke financiering van scholing en ontwikkeling uitgebreid, via het principe van leerrechten. Dit principe houdt in dat er meer scholingsbudget beschikbaar komt voor mensen die minder initieel onderwijs hebben genoten. Over de uitwerking van deze afspraak in het coalitieakkoord wordt de Kamer voor de zomer geïnformeerd.

Flankerend aan het STAP-budget is per 1 april het STAP-ontwikkeladvies beschikbaar gekomen voor 15.000 praktisch geschoolden (maximaal mbo-2 niveau). Daarmee is het STAP-ontwikkeladvies expliciet gericht op groepen die minder goed weten hoe ze aan hun ontwikkeling kunnen werken en welke steun ze daarbij kunnen krijgen. Naar verwachting zal het STAP Ontwikkeladvies in 2023 worden opgevolgd door een pilot met ontwikkeladviezen met middelen uit het Nationaal Groeifonds. Ook daarin staat toegankelijkheid centraal voor groepen die minder snel zelf de weg vinden naar beschikbare middelen.

### **D66 vraag 12**

*De leden van de fractie van D66 vragen voorts of er ook stappen gezet worden om ervoor te zorgen dat jongeren een meer toekomstbestendige studie kiezen of zich in ieder geval beter bewust zijn van het arbeidsmarktperspectief dat een studie biedt. Deze leden vragen welke stappen er worden gezet om jongeren te informeren over en bewegen naar een opleiding ten behoeve van werken in een sector met een groot tekort aan arbeidskrachten, zoals de zorg en techniek.*

### **Antwoord**

Het belang van goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in het onderwijs wordt breed onderkend. Het versterken van de arbeidsmarktvoorlichting en daarbinnen het arbeidsmarktperspectief is een belangrijk thema waar het Ministerie van OCW de komende jaren samen met het onderwijsveld sterker op wil inzetten<sup>16</sup>. Door in de voorlichting over opleidingen en beroepen ook het carrièreperspectief goed te betrekken kunnen jongeren een weloverwogen opleidingskeuze maken.

Het Expertisepunt LOB heeft al diverse informatieproducten beschikbaar gesteld over arbeidsmarktinformatie en LOB. De portal KiesMBO met onafhankelijke studie- en beroepskeuze-

<sup>15</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 30012, nr. 135.

<sup>16</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 31524, nr. 489.

informatie in het mbo biedt een realistisch en objectief beeld van de arbeidsmarkt na het behalen van een mbo-diploma en geeft informatie over salarissen en kans op stage en werk.

In aanvulling hierop verkent het Ministerie van OCW hoe uitvoering kan worden gegeven aan de motie Westerveld en Bouchallikh<sup>17</sup> over een betere voorlichting in het onderwijs over de kansen en het carrièreperspectief in de technieksector. Daarbij wordt gekeken hoe in het voortgezet onderwijs en mbo voorlichting aan leerlingen en studenten wordt gegeven over opleidingen en beroepen, en de mate waarin arbeidsmarktperspectieven van beroepen daarbij aandacht krijgen. Het kabinet financiert daarnaast de coalitie 'Meer vrouwen in bèta, techniek en ICT'. Deze coalitie zet zich in om het aandeel meisjes en vrouwen in technische opleidingen en in technische beroepen op de arbeidsmarkt te verhogen.

Tot slot hebben de Ministeries van OCW en SZW met de Aanpak Jeugdwerkloosheid geld beschikbaar gesteld om extra begeleiding te geven aan schoolverlaters met een moeilijke start op de arbeidsmarkt. Scholen en gemeenten geven deze begeleiding gezamenlijk, gericht op het vinden van werk of een vervolgopleiding met betere baankansen.

### **D66 vraag 13**

*De leden van de D66-fractie constateren dat de tekorten aan arbeidskrachten in sectoren zoals de zorg en tuinbouw oplopen. Deze leden lezen bijvoorbeeld in het Clingendael-rapport "gedeeld belang bij circulaire migratie" dat er sprake is van een win-winsituatie voor alle betrokken partijen als arbeidskrachten die geen burger zijn van de EU de mogelijkheid krijgen om hun kennis en kunde enige jaren in Nederland in te zetten en verder te ontwikkelen, om daarna de in Nederland opgedane ervaring in te kunnen zetten in hun thuisland. Deze insteek sluit aan bij een Brede Welvaartsbenadering van arbeidsmigratie, waar diverse adviesorganen voor pleiten. Het is hierbij natuurlijk, net zoals bij EU-arbeidsmigranten, van essentieel belang dat fatsoenlijk omgegaan wordt met de arbeidsvoorwaarden en huisvesting van deze circulaire migranten. Momenteel ziet het beleid voor niet-EU-arbeidsmigranten voornamelijk op hoogopgeleide, goedbetaalde kenniswerkers, terwijl we juist tekorten zien ontstaan in sectoren als de zorg, tuinbouw en andere sectoren waar werknemers met een opleidingsniveau als mbo-3, -4 of hbo benodigd zijn. Het is van groot belang dat deze arbeidsmigranten ook echt weer teruggaan naar hun land van herkomst, zodat er geen sprake is van een brain drain, maar een brain gain met Nederlandse ervaringen. Tegelijkertijd profiteert Nederland enkele jaren van de kennis en kunde én de arbeidscapaciteit van deze vakmensen. De leden van de D66-fractie constateren dat er weinig ruimte is voor organisaties om te laten zien onder welke voorwaarden circulaire arbeidsmigratie goed kan werken. In het coalitieakkoord is afgesproken om beleid te maken om "een gerichte visumverlening en tijdelijke legale en circulaire arbeidsmigratie mogelijk te maken binnen strikte wederzijdse afspraken". Ziet het kabinet mogelijkheid om op korte termijn meer experimenteerruimte te scheppen voor projecten met circulaire arbeidsmigratie op het middenniveau, vanuit een win-winsituatie voor beide kanten en vanuit de Brede Welvaartsbenadering, zo vragen deze leden. Op dit moment bestaat er een regeling, die het theoretisch mogelijk maakt om tewerkstellingsvergunningen voor seizoenarbeid aan te vragen (<https://ind.nl/werk/werken-in-nederland/paginas/seizoenarbeider.aspx>). De indruk van de leden van de D66-fractie is dat deze regeling in de praktijk weinig wordt gebruikt en dat aanvragen veel worden afgewezen op grond van een strenge arbeidsmarkttoets van het UWV (prioriteitgenietend aanbod gaat boven instroom derde landers). Klopt dit? En is het kabinet het met de leden eens dat we door een zeer strikte toepassing van deze toets krapte in de hand werken? Hoe kunnen we op dit vlak leren van de manier waarop Duitsland en België hiermee omgaan?*

### **Antwoord**

---

<sup>17</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35925-VIII, nr. 72.

Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Bijvoorbeeld de klimaattransitie vraagt om extra handen, het lerarentekort is moeilijk op te lossen op een krappe arbeidsmarkt, en het verwachte tekort in de zorg loopt in 2030 op tot 117 duizend werkenden. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktkrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.
- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze aanpak slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers zelf. Zeker in deze tijd van acute krapte, is het nodig dat werkgevers bijvoorbeeld kijken naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, hun organisatiecultuur en manier van werven.

Arbeidsmigratie is ook een van de onderwerpen waarnaar gekeken zal worden en kan mogelijk als sluitstuk een bijdrage leveren, indien er nog steeds sprake is van een mismatch in specifieke sectoren ondanks de hiervoor genoemde inzet. Daarbij is het ook van belang om rekening te houden met de maatschappelijke effecten van arbeidsmigratie op andere terreinen, zoals sociale cohesie en druk op collectieve voorzieningen (waaronder huisvesting, onderwijs en zorg). Naar aanleiding van de motie Paternotte en Heerma<sup>18</sup> zal het kabinet de Kamer voor de zomer informeren over de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt.

Het kabinet wil als onderdeel van afspraken met derde landen over het terugnemen van uitgeprocedeerde asielzoekers, beleid maken om gerichte visumverlening en tijdelijke legale en of circulaire arbeidsmigratie mogelijk te maken. Circulaire migratie zou een mogelijke vorm van legale migratie kunnen zijn. De komende tijd zal het kabinet zich buigen over op welke wijze dit vorm kan worden gegeven.

Voor wat betreft seizoensarbeid bestaat er inderdaad een verblijfsvergunning, die voortvloeit uit de Seizoensarbeidersrichtlijn<sup>19</sup>. Deze richtlijn biedt derdelanders de mogelijkheid om tijdelijk in de Europese Unie te werken als seizoensarbeider, maar geeft de ontvangende lidstaat de mogelijkheid een arbeidsmarkttoets uit te voeren. Nederland heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt ter bescherming van de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt. Tot dusverre zijn er geen derdelanders toegelaten tot Nederland op grond van de Seizoensarbeidersrichtlijn, omdat de arbeidsmarkttoets altijd uit heeft gewezen dat er voldoende aanbod aanwezig is binnen de Europese Economische Ruimte en Zwitserland, het zogenoemde prioriteitgenietend aanbod. Mocht het prioriteitgenietend aanbod niet meer aanwezig zijn dan is er een mogelijkheid voor de werkgever om een vergunning te krijgen op grond van de Seizoensarbeidersrichtlijn.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie**

De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van de brief van het kabinet over de aanpak krapte arbeidsmarkt (d.d. 17 december 2021). Deze leden hebben hierover nog enkele opmerkingen en vragen.

#### **CDA vraag 1**

---

<sup>18</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35788, nr. 128.

<sup>19</sup> Kamerstukken II, 2013/14, 32452, nr. 13.

*Het kabinet geeft aan urgentie te voelen en draagvlak bij gemeenten, UWV, sociale ontwikkelbedrijven, arbeidsmarktregio's, uitzendbranche, werkgevers, SBB, onderwijsinstellingen om gezamenlijk een impuls te geven aan de matching van werkzoekenden en werkgevers. De leden van de CDA-fractie zijn blij dat het kabinet invulling geeft aan de motie Ceder – Palland<sup>20</sup> (35925-XV, nr. 63) waarin de Kamer de regering verzoekt om in overleg te treden met gemeenten, regionale mobiliteitsteams en sociaal ontwikkelbedrijven om te bezien of en hoe de sociaal ontwikkelbedrijven een grotere rol 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. Hoe wordt dit concreet? Welke impuls is dit? Waar blijkt uit dat de positie van sociaal ontwikkelbedrijven wordt verstrekt/ beter wordt benut in bijvoorbeeld matchen of toe leiden naar werk?*

### **Antwoord**

Het kabinet geeft op dit moment uitvoering aan motie van de leden Ceder en Palland<sup>21</sup> over de rol van de sociaal ontwikkelbedrijven bij het aan het werk helpen van mensen met behulp van het aanvullend sociaal pakket<sup>22</sup>.

Zoals de motie vraagt, is het kabinet breed met gemeenten, sw-bedrijven en RMT's in gesprek om te bezien welke kansen er zijn om – met behulp van middelen uit het aanvullend sociaal pakket – meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Hiertoe zijn de volgende stappen gezet:

- Er zijn gesprekken gevoerd met VNG, Cedris en Divosa;
- Er is een brede schriftelijke aanvraag gedaan onder alle sociaal-ontwikkelbedrijven in ons land;
- Er is een brede schriftelijke aanvraag gedaan onder alle RMT's in ons land; en
- Er zijn verdiepende gesprekken gevoerd met sw-bedrijven, gemeenten, UWV en met RMT-coördinatoren.

De verkenning waar de motie om vraagt is afgerond. Uw Kamer wordt hier op korte termijn over geïnformeerd.

### **CDA vraag 2**

*Ten aanzien van het huidig beleid inzake krapte op de arbeidsmarkt (punt 4. Sectorale aanpak): Hoe betreft het kabinet c.q. wordt invulling gegeven aan de motie Amhaouch c.s. (4.11.2021, nr. 38 35 925 XIII) om met een aanvalsplan de tekorten in de technische sector aan te pakken en de Ministeries van Economische Zaken en Klimaat (EZK), Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) gezamenlijk een plan te laten maken om middelen bedoeld voor zij-instroom ten behoeve van tekortsectoren slim in te zetten?*

### **Antwoord**

Het kabinet vindt dat de overheid een rol heeft in het beter laten functioneren van de arbeidsmarkt, zeker wanneer de krapte maatschappelijke uitdagingen zoals de klimaat- en energietransitie dreigen te vertragen. Tekorten in de technische sector zijn niet nieuw en de overheid zet zich al langer in om onbenut potentieel (bijvoorbeeld vrouwen en personen met een migratieachtergrond) te stimuleren voor technische sectoren te kiezen. Door het snelle herstel van de economie, de door het kabinet gestelde klimaatdoelen en de omvang van de bouwopgave lopen de tekorten verder op. Voldoende vakmensen zijn een belangrijke randvoorwaarden voor een ambitieus klimaatbeleid. Het kabinet zal hier zich dan ook, in gezamenlijkheid met onderwijsinstellingen, regionale partners en sociale partners, voor inzetten.

In de aankomende periode gaat het kabinet aan de slag met de verdere uitwerking van een krapteaanpak. Hierbij informeert de minister voor Klimaat en Energie naar aanleiding van de motie

---

<sup>20</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 35925-XV, nr. 63.

<sup>21</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 35925-XV, nr. 63.

<sup>22</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 29544, nr. 1084.

Amhaouch<sup>23</sup> uw Kamer naar verwachting in april. Deze motie vraagt om een analyse van de effectiviteit van de verschillende initiatieven om tekorten in de technische sector structureel op te lossen en om een aanvalsplan om de tekorten in de technische sector aan te pakken.

### **CDA vraag 3**

*De leden van de CDA-fractie lezen dat in 2021 het aantal mensen met een bijstand- of WW-uitkering is gedaald. Is hierin ook een verschil te zien per regio en dat dit mogelijke verschil ook te verklaren?*

### **Antwoord**

Wat betreft het aantal mensen met WW-uitkering: bij vergelijking van eind december 2021 met eind december 2020 is het aantal mensen met een WW-uitkering met 33% afgenomen. Voor alle arbeidsmarktregio's geldt dat er sprake is van een sterke afname van het aantal mensen met een WW-uitkering. De verschillen tussen regio's zijn relatief klein. Meer specifiek is de afname het grootst in regio Groot Amsterdam (-40%), Zaanstreek/Waterland (-37%) en Noord-Holland Noord (-36%). In deze regio's was ook sprake van een sterkere toename van de WW in 2020 ten opzichte van 2019<sup>24</sup>.

Wat betreft het aantal mensen met een uitkering onder de Participatiewet: cijfers over het aantal bijstandsontvangers, uitgesplitst naar bijvoorbeeld arbeidsmarktregio, zijn nu beschikbaar voor de eerste zes maanden van 2021. De daling in het landelijk aantal bijstandsgerechtigden begon eind maart 2021, bij een stand van circa 430 duizend personen.<sup>25</sup> Het aantal bijstandsontvangers daalde in bijna alle arbeidsmarktregio's. In Midden-Holland bleef het aantal constant; in Zuid-Kennemerland en IJmond steeg het aantal. De relatieve daling lag met name in regio's buiten de Randstad en Brabant duidelijk boven het landelijke gemiddelde. Hiervoor zijn niet direct eenduidige verklaringen te geven, omdat meerdere factoren – waaronder de lokale arbeidsmarktsituatie en haar economische structuur – een rol kunnen spelen.

**Tabel. Ontwikkeling aantal bijstandsontvangers tot de AOW-leeftijd, januari – juni 2021, naar arbeidsmarktregio.<sup>26</sup>**

Arbeidsmarktregio (AM)	aantal personen		%	
	januari 2021	juni 2021	Ontwikkeling jan – jun	Ontwikkeling jan - jun
Nederland	429.200	423.160	-6.040	-1,4%
Groningen (AM)	24.030	23.460	-570	-2,4%
Friesland (AM)	17.780	17.360	-420	-2,4%
Drenthe (AM)	6.920	6.780	-140	-2,0%
Twente (AM)	16.200	15.950	-250	-1,5%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe (AM)	12.340	12.110	-230	-1,9%
Midden-Gelderland (AM)	12.260	12.050	-210	-1,7%
Rijk van Nijmegen (AM)	10.040	9.820	-220	-2,2%
Achterhoek (AM)	4.540	4.440	-100	-2,2%
Rivierenland (AM)	3.550	3.480	-70	-2,0%
Flevoland (AM)	9.620	9.470	-150	-1,6%
Gooi en Vechtstreek (AM)	4.940	4.910	-30	-0,6%
Midden-Utrecht (AM)	18.120	17.980	-140	-0,8%

<sup>23</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35925 XIII, nr. 38.

<sup>24</sup> Zie ook UWV Nieuwsflits arbeidsmarkt december 2021 via werk.nl. Hierin wordt overigens gesproken over WW-uitkeringen en niet over WW-persoon. Een persoon kan immers meerdere uitkeringen hebben.

<sup>25</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82016NED/table?dl=62A36>.

<sup>26</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80794ned/table?dl=62A42>.

Amersfoort (AM)	5.830	5.760	-70	-1,2%
Noord-Holland Noord (AM)	11.030	10.970	-60	-0,5%
Zaanstreek/Waterland (AM)	6.750	6.650	-100	-1,5%
Groot Amsterdam (AM)	46.070	45.410	-660	-1,4%
Holland Rijnland (AM)	8.880	8.820	-60	-0,7%
Midden-Holland (AM)	3.360	3.360	0	0,0%
Haaglanden (AM)	31.000	30.510	-490	-1,6%
Rijnmond (AM)	53.750	53.030	-720	-1,3%
Drechtsteden (AM)	7.150	7.090	-60	-0,8%
Zeeland (AM)	7.240	7.030	-210	-2,9%
West-Brabant (AM)	13.840	13.750	-90	-0,7%
Midden-Brabant (AM)	10.400	10.270	-130	-1,3%
Noordoost-Brabant (AM)	9.450	9.350	-100	-1,1%
Zuidoost-Brabant (AM)	10.060	9.940	-120	-1,2%
Noord-Limburg (AM)	5.260	5.210	-50	-1,0%
Zuid-Limburg (AM)	17.430	17.190	-240	-1,4%
Helmond-De Peel (AM)	4.820	4.780	-40	-0,8%
Midden-Limburg (AM)	4.710	4.650	-60	-1,3%
Zuid-Holland Centraal (AM)	7.080	7.050	-30	-0,4%
Gorinchem (AM)	2.150	2.100	-50	-2,3%
Regio Zwolle (AM)	9.060	8.870	-190	-2,1%
Zuid-Kennemerland en IJmond (AM)	7.950	8.040	90	1,1%
FoodValley (AM)	5.440	5.390	-50	-0,9%

#### **CDA vraag 4**

*De eerder genoemde leden zijn benieuwd uit welke sectoren in het afgelopen jaar meer mensen de WW instroomde en in hoeverre dit verschilt met de jaren voor de Corona-pandemie? Is het daarnaast mogelijk om in kaart te brengen naar welke sectoren de mensen die uit de bijstand- of WW-uitkering uitstromen? (zie ook vraag 5)*

#### **Antwoord**

Cijfers over hoeveel personen vanuit de bijstand uitstromen naar werk zijn nog niet beschikbaar voor 2021. Naar welke sector men uitstroomt wordt niet geregistreerd.

In 2020 stroomden vooral vanuit de sector 'horeca en catering' en uitzendbedrijven meer mensen de WW in dan in 2019. In 2021 lag de algemene WW-instroom juist lager dan in 2019.

Onderstaande tabel geeft weer in welke sectoren mensen aan het werk gingen die in 2020 vanuit de WW uitstroomden naar werk. Bij mensen die als uitzendkracht (27%) of zelfstandige (2%) aan de slag gingen, weten we niet welke sector het betreft.

**Tabel. Bedrijfstak van werkhervatting (vanuit ww naar werk) in 2020**

<b>Bedrijfstak van werkhervatting</b>	
<b>Contract direct bij werkgever</b>	
Landbouw, groenvoorziening, visserij	1%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1%
Chemische industrie	0%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	4%
Overige industrie	1%



Bouw	1%
Groothandel	5%
Detailhandel	7%
Vervoer en logistiek	3%
Horeca en catering	6%
Bank- en verzekeringswezen	1%
Schoonmaak	2%
Uitzendbedrijven	4%
Overige commerciële dienstverlening <sup>27</sup>	14%
Overheid	2%
Onderwijs	3%
Zorg en welzijn	12%
Cultuur	1%
Overig	1%
Onbekend	0%
<b>Overige contractvormen</b>	
Uitzendcontract	27%
Zelfstandige	2%
<b>Contract onbekend</b>	2%
<b>Totaal werkervattingen</b>	<b>100%</b>

#### **CDA vraag 5**

*Kan het kabinet een prognose geven of en zo ja globaal aangeven met hoeveel het verwacht dat het aantal mensen dat een bijstand- of WW-uitkering krijgt in 2022 daalt? De leden van de CDA-fractie zien ook graag een onderbouwing van het antwoord op de voorgaande vraag.*

#### **Antwoord**

Het aantal geraamde bijstandsuitkeringen voor 2021 is 370 duizend, het gerealiseerde aantal uitkeringen is nog niet bekend. Voor 2022 ligt het aantal geraamde uitkeringen ongeveer 2700 lager, op 367 duizend. Dit effect is met name het gevolg van ontwikkelingen in de werkloosheid (- 6,3 duizend) en beleidseffecten (+3,6 duizend). Ontwikkelingen in de werkloosheid werken met een vertraging door op het aantal bijstandsuitkeringen. Omdat de werkloosheid in 2021 lager was dan in 2020, daalt naar verwachting het aantal bijstandsuitkeringen. De oploep door beleidseffecten bestaat voor een groot deel uit hogere instroom als gevolg van de invoering van de Participatiewet in 2015.

Niet alle bijstandsuitkeringen worden aan individuele personen uitgekeerd, circa 15% van de uitkeringen worden uitgegeven aan stellen. Daarmee is het aantal personen met een bijstandsuitkering ongeveer 15% hoger dan het aantal uitkeringen. De raming komt voor 2022 dan op ruim 3000 minder personen met een bijstandsuitkering dan in 2021.

In 2021 waren er gemiddeld 242 duizend WW-uitkeringen, eind 2021 waren dat er 192 duizend. In de Macro Economische Verkenning 2022 van september jl. geeft het CPB aan een oploep van de werkloosheid te verwachten in 2022. Op basis daarvan is de verwachting dat het aantal WW-uitkeringen in 2022 iets op zal lopen, naar zo'n 206 duizend eind 2022. Het gemiddelde voor 2022 komt daarmee ook uit op 206 duizend, een daling dus ten opzichte van het gemiddelde in 2021.

<sup>27</sup> De werkgevers die onder deze sector vallen zijn zeer diverse, denk hierbij o.a. aan: juridische dienstverleners, accountants en belastingconsulenten, reclame-, marketing en PR-bureaus, economische adviesbureaus, ingenieurs- en architectenbureaus, bewakingsondernemingen, exploitatie van onroerend goed, woningbouwcorporaties, telecommunicatie.

### **CDA vraag 6**

*De leden van de CDA-fractie lezen dat het verkend wordt om het project *Simpel Switchen in de Participatieketen* en samen met Divosa het 'bufferbudget', een budget om inkomensschommelingen bij (parttime) werken vanuit de bijstand op te vangen. Dit om de onzekerheid veroorzaakt door variabele inkomsten te verminderen. Wanneer kunnen hiervan de eerste onderzoeksresultaten aan de Kamer worden toegezonden?*

### **Antwoord**

Simpel Switchen in de Participatieketen werkt aan het wegnemen van de drempels die mensen tegenkomen als ze stappen zetten tussen uitkering en werk. Eén van die drempels is de financiële onzekerheid en soms zelf achteruitgang die mensen ondervinden als ze naast hun bijstandsuitkering gaan werken en het inkomen uit meerdere elementen gaat bestaan. Deze financiële onzekerheid maakt dat parttime werk naast de uitkering voor mensen vaak een lastige stap is om te zetten. Samen met een aantal gemeenten wordt het komende jaar, als onderdeel van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt', het bufferbudget verkend en wordt gekeken of en hoe dit mensen helpt om vanuit de bijstandsuitkering de stap naar parttime werk duurzaam te zetten. Het kabinet zal uw Kamer einde van dit jaar over de voortgang en de eerste resultaten informeren.

### **CDA vraag 7**

*Met betrekking tot het punt 'Impuls aan de matching' lezen de leden van de CDA-fractie dat er hier veel wordt gesproken over en ingezet (en verwacht) op een extra campagne of extra voorlichting, uitlichten en een website maken et cetera. Kunnen we niet beter gericht inzetten op faciliteren in plaats van nieuwe of extra communicatie? Bijvoorbeeld faciliteren van combinatiebanen en administratieve hobbels daarvoor weg te nemen? Of het gericht inzetten op van krimpsectoren/ banen naar groeisectoren/ banen door ook de middelen voor om- en bijscholing daarop te richten en gericht mensen te benaderen (bijv. uit BBZ-trajecten)?*

### **Antwoord**

Een communicatiestrategie alleen kan inderdaad niet volstaan. Het is een eerste stap om werkgevers en werkzoekenden op korte termijn te bereiken en hun zoekgedrag te veranderen en om beide doelgroepen te informeren over de mogelijke dienstverlening. Het is belangrijk dat werkzoekenden en werkgevers de juiste loketten weten te vinden in de regio's. Binnen het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' worden via de landelijke communicatiestrategie vier wervingsroutes inclusief de dienstverlening van UWV en gemeenten uitgelicht voor werkgevers. Voor dienstverlening wordt verwezen naar de regio's (de RMT's, de werkgeversservicepunten en regionale loketten). Daarmee is de communicatie geen doel op zich, maar ondersteunend aan werkzoekenden en werkgevers om hen van de juiste informatie en doorverwijzingen te voorzien. Het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' maakt onderdeel uit van de uitvoering van de motie Paternotte en Heerma<sup>28</sup> die vraagt om tot een bredere aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt te komen. Voor deze bredere aanpak worden ook andersoortige oplossingsrichtingen voor de krapte bezien. Daarvoor gaat de minister van SZW de komende tijd in gesprek met alle betrokken partijen en daarover informeert zij u voor de zomer.

### **CDA vraag 8**

*Er zijn veel middelen beschikbaar voor leven lang ontwikkelen. Terecht wat de leden van CDA-fractie betreft. De vraag die bij de leden leeft is echter of we deze nu goed inzetten zodat we hier ook daadwerkelijk de doelgroepen bereiken, mensen arbeidsfit houden en mensen toe leiden/ omscholen naar tekort sectoren. Wat is de reactie van het kabinet op berichten dat (d.d. 26/1/22, Eenvandaag Avro-Tros) 'miljoenen voor omscholing nauwelijks terecht komen in de sectoren die het nodig hebben'? Wat gaat het kabinet doen om de middelen gericht te doen landen ten bate van krapte sectoren zoals techniek/bouw, ict, zorg, onderwijs?*

---

<sup>28</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35788, nr. 128.

### **Antwoord**

De regelingen van NL Leert Door zijn gemaakt en ingezet in een andere tijd, waarin door de coronacrisis veel onzekerheid bestond over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Waar nu de krapte op de arbeidsmarkt het gesprek van de dag is, was toen de vrees groot dat veel mensen werkloos zouden worden. In de context van de coronacrisis was snelheid geboden en moesten regelingen eenvoudig uitvoerbaar zijn, omdat uitvoeringsorganisaties enorm werden en worden belast met alle subsidieregelingen. Daarom is de doelgroep breed gehouden, evenals het aanbod dat beschikbaar werd gesteld. Hoe de middelen uit NL Leert Door precies terechtkomen, zal worden vastgesteld met een evaluatie. Dit hele jaar lopen nog de regeling voor scholing en de regeling voor sectoraal maatwerk. Rond de zomer wordt een eerste tussenrapportage verwacht met bevindingen over de regeling ontwikkeladvies en de eerste twee tijdvakken van de regeling voor scholing. Dit rapport wordt naar uw Kamer gestuurd.

De beschikbaarheid van toegankelijke financiering is van groot belang, maar op zichzelf niet voldoende om alle groepen in staat te stellen om met scholing en ontwikkeling aan de slag te gaan. Het is bekend dat de meeste mensen leren op en van het werk. Dat geldt met name voor meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Daarom is een brede aanpak nodig, met inzet van werkgevers, sectoren en opleiders. Het kabinet zet daarom voortbouwend op de Routekaart voor leren en ontwikkelen naast het STAP-budget in op een breder palet aan maatregelen om mensen te ondersteunen en, onder meer via de SLIM-regeling, te investeren in een stimulerende leercultuur op het werk. Via monitoring en evaluatie verzamelt SZW inzichten over wie de regelingen gebruiken en waaraan subsidies worden besteed. Verder is in het coalitieakkoord de publieke financiering van scholing en ontwikkeling uitgebreid, via het principe van leerrechten. Dit principe houdt in dat er meer scholingsbudget beschikbaar komt voor mensen die minder initieel onderwijs hebben genoten.

### **CDA vraag 9**

*Op bladzijde 6 en 7 lezen de leden van de CDA-fractie over de aanvullende financiering. 36 miljoen kan verdeeld worden bijvoorbeeld via een 50/50 verdeling voor werkgevers en gemeenten. Kijkt het nieuwe kabinet hier ook zo tegen aan? Waar moeten we dan aan denken bij de impuls: pilots of iets meer van hetzelfde dankzij wat extra budget?*

### **Antwoord**

Voor de inzet van de financiering verwijzen wij u naar de Kamerbrief over het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' waar deze uitwerking in is opgenomen. Deze brief wordt tegelijkertijd met de beantwoording van deze vragen aan uw Kamer verzonden.

### **CDA vraag 10**

*4 miljoen kan ingezet worden voor landelijke campagne met website waarmee initiatieven beter zichtbaar worden waarbij het belangrijk is de vindbaarheid van loketten voor werkzoekenden en werkgevers te vergroten. De leden van de CDA-fractie kunnen zich bij die vindbaarheid iets voorstellen maar denken dat die niet vergroot wordt voor werkzoekenden en werkgevers door daar nog een website aan te wijden. Hoe kijkt het (nieuwe) kabinet daartegenaan? Welke mogelijkheden ziet het kabinet om de vindbaarheid van loketten voor werkzoekenden en werkgevers te vergroten?*

### **Antwoord**

Zoals u kunt lezen in de Kamerbrief over het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' zetten we circa € 3,5 miljoen in voor de programmakosten van het actieplan. Dit gaat zowel naar de campagne, als naar het organiseren van matchingsactiviteiten voor landelijke werkgevers en het samenstellen van een ondersteuningsteam voor werkgevers en regio's. Ook de verkenning van het bufferbudget wordt hieruit gefinancierd. Het is belangrijk dat werkzoekenden en werkgevers lokaal en regionaal de juiste loketten weten te vinden. Aan de hand van de landelijke communicatiestrategie worden vier wervingsroutes inclusief de dienstverlening van UWV en gemeenten uitgelicht voor

werkgevers. De website is daaraan ondersteunend. Werkzoekenden en werkgevers die via de campagne geïnspireerd worden om de stap te zetten naar werk of naar een andere invulling van een vacature, kunnen we via de website doorverwijzen naar het juiste regionale loket. Daarmee wordt de vindbaarheid van dienstverlening (en de loketten die deze aanbieden) voor werkzoekenden en werkgevers vergroot. We ontwikkelen bovendien een regionale communicatietoolkit die middelen biedt aan arbeidsmarktregio's om lokaal en regionaal op specifieke vindplaatsen (denk aan buurthuizen, scholen en sportverenigingen) de boodschap 'dichterbij dan je denkt' te verspreiden.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks- en de PvdA-fractie**

De leden van de GroenLinks-fractie en van de PvdA-fractie hebben met enige teleurstelling kennisgenomen van de brief inzake de Aanpak krapte arbeidsmarkt. Zij missen een stevige aanpak en regie op dit onderwerp.

#### **GroenLinks/PvdA vraag 1**

*In algemene zin vragen de leden om een reflectie van het kabinet op de rol van loonontwikkeling in tijden van krapte. Is er in sectoren met grote krapte ook hogere loonstijging te zien? In hoeverre kan loonstijging een oplossing zijn voor krapte? Welke rol ziet het kabinet daarin voor zichzelf? Is het kabinet het eens met de leden dat het om die reden vreemd is dat het onderwerp arbeidsvoorwaarden/hoger loon een beperkte rol krijgt in de 27 oplossingen vanuit het UWV om meer personeel te betrekken?<sup>29</sup>*

#### **Antwoord**

Een stijgende loongroei is een logische marktreactie op krapte en kan bijdragen aan het verminderen van krapte. We zien dat de contractloongroei aantrekt, mede door de krapte op de arbeidsmarkt. DNB verwacht 2,4% contractloongroei in 2022 en 2,6% in 2023. Op twaalfmaandbasis is er bovendien sprake van een gemiddelde contractloonstijging van 2,6% in de nieuw gesloten cao-akkoorden. Er is geen eenduidig verband te zien tussen cao-loonstijgingen en de ervaren krapte in sectoren. Naast krapte kunnen ook andere factoren de loonontwikkeling in een sector beïnvloeden, zoals veranderingen in productiviteit of in de samenstelling van het personeelsbestand (bijvoorbeeld een toenemend aantal hoogopgeleiden). Dat maakt het moeilijk om het verband op sectorniveau goed in beeld te brengen.

De overheid speelt in principe geen rol in de loonvorming, dat is aan werknemers en werkgevers zelf. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt speelt de overheid wel een rol via het minimumloon, dat wordt verhoogd met 7,5% (bovenop de reguliere stijging met de gemiddelde contractloonontwikkeling). De 27 oplossingen die het UWV presenteert, zijn opties die in beeld kunnen komen als het voor werkgevers niet meteen lukt om vacatures vervuld te krijgen via het aanbieden van een hoger salaris of betere arbeidsvoorwaarden. Het UWV identificeert het aanbieden van iets extra's, zoals een aantrekkelijk salaris, contract of rooster aan het begin van de publicatie '27 oplossingen voor personeelstekorten' ook als de meest voor de hand liggende snelle oplossing.

#### **GroenLinks/PvdA vraag 2**

*Aan het lid Maatoug is toegezegd om ook in te gaan op de bredere inzet van de Rijksoverheid ten aanzien van krapte. De leden van de GroenLinks- en PvdA-fractie lezen dit niet terug in de brief. Zij merken ter verduidelijking op dat het gaat om het personeelsbeleid van de Rijksoverheid zelf. Werkt de Rijksoverheid zelf bijvoorbeeld met jobcarving, open hiring of maatwerktrajecten?*

#### **Antwoord**

De Rijksoverheid maakt gebruik van jobcarving en maatwerktrajecten, bijvoorbeeld voor medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak. Op basis van de talenten van mensen uit de doelgroep wordt maatwerk geleverd. Werkpakketten worden via jobcarving samengesteld of waar

---

<sup>29</sup> 27 oplossingen voor personeelstekorten (werk.nl).

nodig aangepast. In het coalitieakkoord staat dat de overheid aan de slag gaat met Open Hiring. Komende tijd wordt nader bezien hoe hieraan invulling gegeven kan worden voor de Rijksoverheid.

### **GroenLinks/PvdA vraag 3**

*Wat is het beleid van de Rijksoverheid voor mensen die zich willen omscholen naar een krapteberoep?*

#### **Antwoord**

Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktkrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Verschillende departementen zullen de Kamer daarnaast informeren over hun eigen krapteaanpak in verschillende sectoren.

De brede aanpak van de arbeidsmarktkrapte slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers zelf. Zeker in deze tijd van acute krapte, is het nodig dat werkgevers bijvoorbeeld kijken naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, hun organisatiecultuur en manier van werven of opleiden. Sectoren die te maken hebben met krapte nemen initiatieven - al dan niet in publiek-private samenwerkingen - om mensen te ondersteunen die zich willen omscholen naar hun sector. Via stakeholders komen signalen naar voren dat het aantal (niet-)werkenden dat bereid is om zich om te scholen richting krapteberoepen beperkt is. Het UWV en CBS doen hier verder onderzoek naar, waarvan de resultaten binnenkort worden verwacht.

De Rijksoverheid faciliteert leren en ontwikkelen van de beroepsbevolking onder meer door het STAP-budget, een tegemoetkoming voor kosten van scholing. Ook via de regeling NL Leert Door kan scholing worden gevolgd, onder meer voor krapteberoepen. Daarnaast is het mogelijk om voor de kosten van de scholing een levenlangleren-krediet aan te vragen, waarmee tegen gunstige voorwaarden geleend kan worden. Specifiek voor scholing naar ICT en techniek is er een omscholingsregeling voor werkgevers die (nieuwe) mensen willen omscholen indien zij nog niet werkzaam waren in de ICT of techniek. Ook in de zorg en het onderwijs zijn er mogelijkheden voor zij-instroom. Verder kunnen werkgevers gebruik maken van de gerichte vrijstelling voor scholing met de werkkostenregeling in de Wet op de loonbelasting 1964. Kosten van scholing zijn dan onbelast als deze onder de voorwaarden van de gerichte vrijstelling vallen. Vanaf 2021 is deze regeling verruimd voor scholing die voortvloeit uit vroegere arbeid.

Daarnaast geldt dat het begeleiden van mensen naar groeisectoren/kraptesectoren onderdeel is van dienstverlening die onder meer vanuit de regionale leerwerkloketten en de regionale mobiliteitsteams wordt aangeboden. Deze arbeidsmarktdienstverlening is zoveel mogelijk vraaggericht. Als onderdeel van de brede aanpak van de arbeidsmarktkrapte en de uitwerking van de arbeidsmarktinfrastructuur zal gezamenlijk met de uitvoering bekeken worden hoe de aansluiting van de geboden dienstverlening richting verschillende kraptesectoren verder geoptimaliseerd kan worden en wat er aanvullend nodig is.

### **GroenLinks/PvdA vraag 4**

*Hoe ziet het kabinet de eigen rol in publieke sectoren zoals de zorg, kinderopvang, politie, defensie en onderwijs? De leden hopen dat de vraag hiermee verduidelijkt is en dat het kabinet hierop nadere toelichting kan geven.*

#### **Antwoord**

Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Bijvoorbeeld de klimaattransitie vraagt om extra handen, het lerarentekort is moeilijk op te lossen op een krappe

arbeidsmarkt, en het verwachte tekort in de zorg loopt in 2030 op tot 117 duizend werkenden. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktcrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.
- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Verschillende ministeries zijn verantwoordelijk om de tekorten in (semi)publieke sectoren aan te pakken. De verschillende departementen informeren de Kamer over hun eigen aanpak van sectorale tekorten zodra dat mogelijk is. In de brede aanpak van de arbeidsmarktcrapte waar u voor de zomer geïnformeerd zal worden, zal ook aandacht zijn voor de gezamenlijke uitdagingen en de samenhang tussen de aanpak in verschillende sectoren. Hierbij wordt ook een korte stand van zaken gegeven van de sectorale plannen rond onder andere de zorg, kinderopvang, politie, defensie en onderwijs. Verder heeft het vorige kabinet de SER verzocht om een advies uit te brengen over de aanpak van krapte in publieke sectoren waar zorg, onderwijs, veiligheid en kinderopvang ook onderdeel van zijn.

#### **GroenLinks/PvdA vraag 5**

*Huidig beleid ten aanzien van krapte; de leden van de GroenLinks- en PvdA-fractie lezen dat de matching moet worden verbeterd. Kan het kabinet toelichten welke concrete maatregelen hiervoor worden genomen?*

#### **Antwoord**

Allereerst zetten we met het actieplan 'Dichterbij dan je denkt', waarover u kunt lezen in de gelijktijdig met deze antwoorden verzonden Kamerbrief, in op het dichterbij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel via opschaling van vier beproefde wervingroutes.

Veel talent in Nederland blijft onderbenut en een manier om deze talent beter te benutten is door inzicht te creëren in iemands kennis, vaardigheden en competenties (skills). Het kabinet ondersteunt de beweging naar een meer op skills gebaseerde arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld met de ontwikkeling van de nationale skills-taal CompetentNL als onderdeel van het Nationaal Groeifonds (NGF) voorstel Versterking infrastructuur Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Ook is er onlangs in opdracht van de Ministeries van SZW, EZK en OCW een verkenning afgerond naar de inzet van skills. Binnenkort zal hier een beleidsreactie op volgen.

Als onderdeel van de uitvoering van motie Paternotte en Heerma<sup>30</sup> en de uitwerking van de arbeidsmarktinfrastructuur zal daarnaast gezamenlijk met de uitvoering bekeken worden hoe de matching tussen vraag en aanbod verder verbeterd kan worden.

#### **GroenLinks/PvdA vraag 6**

*De leden lezen ook dat werkzoekenden en werkenden die met ontslag worden bedreigd, terecht kunnen bij de regionale mobiliteitsteams (RMT). Dit is echter pas sinds de coronacrisis het geval. Wat was er vóór de coronacrisis voor deze mensen, en is het kabinet voornemens om de regionale mobiliteitsteams structureel te maken, en ook toegankelijk te maken voor mensen die niet hun baan zijn verloren vanwege de coronacrisis? Kan het kabinet aangeven wie nu regie heeft bij de*

---

<sup>30</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35788, nr. 128.

*regionale mobiliteitsteams? Zijn dit gemeenten, UWV, of sociale partners? Is het kabinet bereid om gemeenten en UWV opdracht te geven om aan de slag te gaan met deze publieke voorziening?*

**Antwoord**

Voor de coronacrisis konden mensen die met ontslag bedreigd werden terecht bij vakbonden en UWV. Hiervoor was beperkte capaciteit beschikbaar. Met de RMT's wordt aanvullende dienstverlening gegeven aan mensen die extra hulp nodig hebben naar werk. In de RMT's kunnen vakbonden, UWV en gemeenten die hun dienstverlening ontschot aanbieden. Dit betekent bijvoorbeeld dat een persoon die met werkloosheid wordt bedreigd, gebruik kan maken van dienstverlening van UWV die regulier alleen beschikbaar is voor mensen die werkloos zijn. Deze aanvullende, ontschotte en integrale aanpak is nieuw ten opzichte van de situatie voor Corona.

De centrumgemeente van de arbeidsmarktregio is belast met de regie op de regionale samenwerking, ook met betrekking tot het RMT. De regierol houdt in dat de centrumgemeenten fungeren als initiator van de regionale samenwerking en dat zij de organisatie en de inrichting van deze regionale samenwerking faciliteren. Binnen het RMT werken de partijen op gelijkwaardige wijze samen, gegeven ieders rol en verantwoordelijkheid, onder het onafhankelijk voorzitterschap van een operationele coördinator.

De vorming van de RMT's is voorlopig een tijdelijke crisismaatregel. In het coalitieakkoord is afgesproken de arbeidsmarktinfrastructuur uit te breiden om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren en hierbij de opgedane ervaringen met de RMT's in de coronacrisis te betrekken. De afspraak uit het coalitieakkoord vraagt om een nadere uitwerking van de beoogde inrichting van de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers, de vormgeving van de samenwerking tussen de verschillende partijen in de regionale arbeidsmarkt en het benodigde wettelijk kader. Deze uitwerking vergt de komende periode intensieve afstemming met partijen, waarvan naar verwachting na de zomer de contouren duidelijk zullen worden.

Inmiddels heeft uw Kamer via de motie van de leden Maatoug en Tielen<sup>31</sup> de regering opgeroepen om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken door onder andere de RMT's voor alle werkenden en werkzoekenden die extra ondersteuning naar werk nodig hebben, beschikbaar te stellen. Een uitbreiding van de doelgroep voor aanvullende dienstverlening via de RMT's wordt op dit moment juridisch uitgewerkt.

**GroenLinks/PvdA vraag 7**

*De leden vragen verder naar de samenwerking van de Regionale mobiliteitsteams met O&O-fondsen. Is het kabinet bereid om er voor zorg te dragen dat mensen die zich bij het UWV melden ook via budgetten vanuit O&O-fondsen, bijv. uit de techniek, om te laten scholen?*

**Antwoord**

Ja, wij zetten ons hiervoor in. Vanuit de RMT-aanpak kan aanvullende dienstverlening op de (zowel publieke als private) reguliere dienstverlening worden ingezet. Reguliere dienstverlening is dienstverlening die beschikbaar is en waar een werkzoekende ook daadwerkelijk gebruik van kan maken. Publieke reguliere dienstverlening van UWV en gemeenten is beschikbaar op grond van een specifieke regeling of gemeentelijke verordening. Ook kan er publieke dienstverlening beschikbaar zijn vanuit onderwijsinstellingen en SBB op basis van de Wet educatie beroepsonderwijs. Private dienstverlening kan geboden worden door een werkgever of werknemers- en werkgeversorganisaties, bijvoorbeeld op basis van een sociaal plan of vanuit een O&O-fonds. Op individuele basis wordt gekeken naar de beschikbaarheid van dienstverlening en wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van voorliggende voorzieningen, zoals de budgetten uit de O&O-fondsen.

---

<sup>31</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35925-XV, nr. 61.

**GroenLinks/PvdA vraag 8**

*Hierbij vragen de leden ook aandacht voor de rol van de sociale ontwikkelbedrijven. De leden vragen het kabinet toe te lichten in welke mate in de verschillende regio's gebruik is gemaakt van de inzet van sociaal ontwikkelbedrijven voor het aan het werk helpen van mensen met een ondersteuningsbehoefte. Ook vragen de leden hoe wordt voorkomen dat met de regionale mobiliteitsteams een parallelle uitvoeringsstructuur ontstaat naast de bestaande uitvoering door de sociaal ontwikkelbedrijven? Welke stappen gaat het kabinet zetten om ervoor te zorgen dat bijvoorbeeld de dienstverlening vanuit sociaal ontwikkelbedrijven ook structureel beschikbaar komt voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie die nu een uitkering hebben van het UWV?*

**Antwoord**

Sociaal ontwikkelbedrijven hebben een belangrijke rol bij het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij verzorgen niet alleen banen voor mensen met een Wsw-indicatie. Ook mensen met bijvoorbeeld een indicatie beschut werk en mensen die vallen onder de banenafpraak komen via deze bedrijven aan het werk. Hier vallen ook mensen onder die een uitkering ontvangen van UWV. Met de huidige infrastructuur bestaat een landelijk dekkend netwerk van sociale werkbedrijven. Het is aan gemeenten, die de veelal eigenaren zijn van de sociale ontwikkelbedrijven, om te bepalen welke precieze rol deze bedrijven hebben op de arbeidsmarkt en welk aanbod zij bieden.

De RMT's zijn een netwerksamenwerking tussen werknemers- en werkgeversorganisaties, gemeenten, UWV, SBB en onderwijsinstellingen. Via de gemeenten zijn ook de sociale ontwikkelbedrijven (en hun doelgroep) betrokken. De RMT's zijn complementair aan de bestaande dienstverlening en voorzieningen van onder andere gemeenten en UWV. Door aan te sluiten op de bestaande dienstverlening beogen RMT's parallelle uitvoeringsstructuren te voorkomen. Vanuit de stelselverantwoordelijkheid gaat het kabinet de komende tijd met betrokken partijen in gesprek over de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en hun rol om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie – waaronder ook mensen met een uitkering van UWV – aan het werk te helpen.

**GroenLinks/PvdA vraag 9**

*Voorts lezen de leden dat de departementen verantwoordelijk zijn voor sectorspecifiek beleid. Kan het kabinet per departement toelichten wat het beleid is ten aanzien van krapte? Wat zijn de overeenkomsten tussen de sectoren en hoe werken de departementen samen? Is er een beeld van de gezamenlijke uitdagingen? Zo nee, gaat het kabinet dit in beeld te brengen? Wordt er op dit moment gecoördineerd vanuit het Ministerie van SZW? Zo nee, waarom niet, en is het kabinet bereid dit te gaan doen?*

**Antwoord**

Zie antwoord op vraag 4 van GroenLinks/PvdA.

**GroenLinks/PvdA vraag 10**

*De leden van de GroenLinks- en PvdA-fractie missen een landelijke structuur en landelijke regie op dit vraagstuk. Zij zien veel 'informer', 'inspireren' en 'stimuleren', maar missen een vereenvoudiging van het systeem. Is het kabinet bereid om één landelijke infrastructuur op te zetten, die voor iedereen (alle werkenden, werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden, etc.) toegankelijk en herkenbaar is? De leden zijn van mening dat dit ook erg kan helpen om de vindbaarheid van loketten te vergroten.*

**Antwoord**

In het coalitieakkoord is de maatregel uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur opgenomen om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren. Opgedane ervaringen met de RMT's in de coronacrisis worden hierbij betrokken.



De afspraak uit het coalitieakkoord vraagt om een nadere uitwerking. Het kabinet zal in gesprek met belanghebbende partijen toewerken naar een herkenbare, toegankelijke en makkelijke te vinden publiek-private arbeidsmarktinfrastructuur voor integrale arbeidsmarktdienstverlening.

### **GroenLinks/PvdA vraag 11**

*Voorts vragen de leden of het kabinet ook aandacht heeft voor de belemmeringen die werkgevers ervaren om mensen in dienst te nemen. Wat zijn deze belemmeringen en wat doet het kabinet eraan om deze weg te nemen? Hetzelfde geldt voor werkzoekenden: welke belemmeringen ervaren zij om aan het werk te gaan en wat doet het kabinet om deze belemmeringen weg te nemen?*

### **Antwoord**

Met de routes Open Hiring, leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo), innovatieve manieren van matching (waaronder banenmarkten) en jobcarving/functiecreatie kiezen we binnen het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' voor een impuls op bestaande routes met bewezen succes als het gaat om het aan het werk helpen van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het programma Perspectief op Werk. De genoemde routes worden momenteel al (soms gedeeltelijk) aangeboden in de arbeidsmarktregio's, waardoor extra inzet hierop relatief snel te realiseren is. Tegelijkertijd zien we dat de bekendheid van deze routes en de dienstverlening van de regionale werkgeversservicepunten (WSP's) nog niet voldoende is om alle werkgevers te bereiken (17% van de werkgevers maakt momenteel gebruik van de dienstverlening). Werkgevers hebben het beeld dat de dienstverlening complex is, blijktens ook de ervaringsverhalen in de projecten onder Perspectief op Werk. We zetten in op de bekendheid van de routes en bijbehorende dienstverlening via een communicatiestrategie.

Werkzoekenden kunnen nu nog niet altijd de juiste dienstverlening krijgen, bijvoorbeeld omdat ze geen recht hebben op een uitkering. Daarom wordt nu juridisch uitgewerkt dat de doelgroep van de RMT's, naar aanleiding van de motie Maatoug<sup>32</sup>, verbreed kan worden zodat alle werkzoekenden gebruik kunnen maken van de dienstverlening van de RMT's. Ook weten we dat werkzoekenden soms de stap vanuit de uitkering naar werk niet durven te zetten, vanwege onder andere de volgende redenen: slechte ervaringen in het verleden, onvoldoende zicht op gevolgen voor de portemonnee, eerder ervaren problemen met het verrekenen van inkomsten naast de uitkering (bij parttime werken), of de angst dat terugval op de oude uitkering niet makkelijk is. Via de campagne 'Dichterbij dan je denkt' willen we werkzoekenden laten zien dat in deze arbeidsmarkt een baan dichterbij is dan gedacht en hen ervan overtuigen om de stap naar werk (opnieuw) te zetten. Daarnaast wordt vanuit het project Smpel Switchen in de Participatieketen<sup>33</sup> ingezet op het soepeler maken van de overgang van uitkering naar werk (en weer terug). Met Smpel Switchen werken we samen met Divosa en vele andere partners aan oplossingen die binnen huidige wet- en regelgeving mogelijk zijn (zoals toolkits voor gemeenten, bijv. om de aanvraagprocedure bijstand te versnellen en de toolkit parttime werk), maar kijken we ook naar oplossingen waarbij wet- en regelgeving aangepast zouden moeten worden. Een aantal oplossingen loopt mee in het aangekondigde beleidsplan voor het verbeteren van de Participatiewet, zoals het verruimen van de bijverdiengrenzen. Met de financiering voor het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' zetten we (via het project Smpel Switchen) ook in op een verkenning van het bufferbudget: een budget dat helpt bij het opvangen van schommelingen in het inkomen bij parttime werken naast de uitkering.

### **GroenLinks/PvdA vraag 12**

*Wat zijn de inzichten uit het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) en zijn deze ook breder bruikbaar?*

---

<sup>32</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35925-XV, nr. 61.

<sup>33</sup> [www.smpel-switchen.nl](http://www.smpel-switchen.nl) en Flexibel wisselen tussen uitkering en werk (Smpel Switchen) | Participatiewet | Rijksoverheid.nl

### **Antwoord**

Het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) werkt aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt voor alle mensen met een migratieachtergrond. In praktijkpilots is de afgelopen jaren onderzocht 'wat werkt' en welke interventies effectief zijn om kansen gelijkwaardig te maken bij de eerste baan of stage, bij de toeleiding naar werk en om meer culturele diversiteit op het werk te bevorderen. Met de Werkagenda VIA, een samenwerkingsverband van 21 landelijke partijen, zetten deze partijen zich in om effectieve aanpakken toe te passen. Over de (voorlopige) uitkomsten van Programma VIA<sup>34</sup> en de Werkagenda VIA<sup>35</sup> is uw Kamer eind vorig jaar geïnformeerd.

De inzichten uit programma VIA zijn breder bruikbaar. De inzichten worden bijvoorbeeld gedeeld met de regionale mobiliteitsteams, waardoor men bij het ondersteunen van mensen uit deze doelgroep gebruik kan maken van de opgedane inzichten. Ook worden de inzichten ingezet binnen het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'. Daarnaast zijn de lessen uit de pilots mogelijk breder toepasbaar voor andere kwetsbare groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen programma VIA zijn de onderzochte aanpakken soms generiek en soms specifiek. De meer generieke aanpakken zijn hierbij het meest toepasbaar. Het gaat bij aanpakken in generieke zin bijvoorbeeld om maatwerk bij toeleiding naar werk door gemeenten en UWV en objectieve werving en selectie door werkgevers om te komen tot gelijkwaardige kansen voor alle sollicitanten.

### **GroenLinks/PvdA vraag 13**

*De leden lezen ook dat er wordt ingezet op praktijkleren. Kan het kabinet toelichten wat het gaat doen om te komen tot een structurele financiering van praktijkleren in de derde leerweg bij erkende leerbedrijven, inclusief sociaal ontwikkelbedrijven?*

### **Antwoord**

Bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo is voorsnog een tijdelijke crisismaatregel. In het coalitieakkoord is afgesproken de arbeidsmarktinfrastructuur uit te breiden om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren, onder meer middels instrumenten voor om- en bijscholing, en om hierbij de opgedane ervaringen in de coronacrisis met de regionale mobiliteitsteams, die ook budget voor praktijkleren in het mbo hebben ontvangen, te betrekken. De afspraak uit het coalitieakkoord vraagt om een nadere uitwerking van de beoogde inrichting van de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers, de vormgeving van de samenwerking tussen de verschillende partijen in de regionale arbeidsmarkt en het benodigde wettelijk kader. Deze uitwerking vergt de komende periode intensieve afstemming met partijen, waarvan naar verwachting na de zomer de contouren duidelijk zullen worden.

### **GroenLinks/PvdA vraag 14**

*De leden van de GroenLinks- en PvdA-fractie lezen dat er 36 miljoen euro wordt ingezet voor 'het realiseren van de impuls aan de matching'. Zij vragen het kabinet nader toe te lichten wat dit betekent en waar het geld concreet aan zal worden uitgegeven. Is hier sprake van een nieuwe subsidieregeling, en zo ja, is dat het juiste middel? Waarom kiest het kabinet er niet voor om de 40 miljoen rechtstreeks in te zetten voor de re-integratie van de mensen die nu aan de kant staan, bijvoorbeeld door hiermee de slagkracht van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken, en/of het geld te besteden aan extra re-integratiebudget voor gemeenten, die al een tijdje vragen om meer budget om meer mensen aan het werk te kunnen helpen?*

### **Antwoord**

Het kabinet heeft voor de korte termijn aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt €40 miljoen beschikbaar gesteld. In de Kamerbrief die gelijktijdig met de beantwoording van deze vragen

---

<sup>34</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/11/17/bijlage-1-infographic-via>.

<sup>35</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/12/13/werkagenda-via>.

uitgaat wordt uw Kamer nader geïnformeerd over de uitwerking van de inzet van deze middelen ten behoeve van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'. We zijn onder andere voornemens om een decentralisatie-uitkering te verstrekken aan de 35 arbeidsmarktregio's met als doel om de matching in de regio's te versterken<sup>36</sup>. Regio's kunnen vanwege de beleidsvrijheid die zij hebben deze middelen gericht inzetten naar eigen regionale behoefte. Daarmee realiseren we regionaal maatwerk passend bij de arbeidsmarktsituatie. Dat betekent ook dat de regio's kunnen beslissen om deze middelen te gebruiken voor re-integratie of de inzet van de sociaal ontwikkelbedrijven.

### **GroenLinks/PvdA vraag 15**

*Ook vragen de leden tot wanneer de financiering voor de RMT's loopt?*

#### **Antwoord**

De vorming van de RMT's is een tijdelijke crisismaatregel vanuit het aanvullend sociaal pakket. Er is financiering voor de periode tot en met eind 2022. Een klein deel van de middelen zal in 2023 beschikbaar zijn voor de financiële afwikkeling van de inzet RMT's en de inzet van dienstverlening in de periode tot 2023.

### **GroenLinks/PvdA vraag 16**

*Tot slot hebben de leden van de GroenLinks- en PvdA-fractie nog enkele vragen over omscholing en deeltijdwerken. Zij vragen het kabinet of het bekend is met de situatie dat iemand in deeltijd wil gaan werken om zichzelf om te scholen, maar de werkgever dit niet toestaat, waardoor iemand zijn contract verliest, of moet stoppen met de opleiding? Kan in zo'n geval een beroep worden gedaan op de Wet flexibel werken? Wat is het oorspronkelijke doel van de Wet flexibel werken?*

#### **Antwoord**

Het kabinet is niet bekend met concrete casussen waarin omscholing heeft geleid tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst. In dergelijke gevallen zou de werknemer beroep kunnen doen op de Wet flexibel werken. De Wet flexibel werken heeft als doel de ondersteuning van de combinatie werk, privé en scholing. Op grond van de Wet flexibel werken kan de werknemer zijn werkgever (onder andere) verzoeken om zijn contractuele arbeidsduur aan te passen. De werkgever overlegt vervolgens met de werknemer over diens verzoek. De werkgever dient met het verzoek in te stemmen, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Daarvan is bij vermindering van de arbeidsduur onder andere sprake als die vermindering leidt tot ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering of bij herbezetting van de vrijgekomen uren;
- op het gebied van veiligheid;
- van rooster-technische aard.

De werkgever kan ook gedeeltelijk met het verzoek instemmen als het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich tegen volledige instemming verzet. Een situatie waarin het bedrijfs- of dienstbelang dermate zwaarwegend is dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken en vermindering van de arbeidsduur niet wordt toegestaan, kan zich dus voordoen als de werknemer vanwege het volgen van een opleiding zijn arbeidsduur wil verminderen.

In de praktijk stemmen de meeste werkgevers, namelijk 81 procent, echter wel in met verzoeken om de arbeidsduur te verminderen. 17 procent stemt in de helft van de gevallen of vaker in, en slechts 3 procent stemt niet of nauwelijks in met dergelijke verzoeken, zo blijkt uit de evaluatie van de Wet flexibel werken<sup>37</sup>.

### **GroenLinks/PvdA vraag 17**

*Voorts vragen de leden of het kabinet ook van mening is dat omscholing naar kraptesectoren, zeker de publieke sector en de energietransitie, zoveel mogelijk gestimuleerd moet worden?*

#### **Antwoord**

---

<sup>36</sup> Dit is onder voorbehoud van formeel akkoord door het ministerie van BZK.

<sup>37</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 29 544, nr. 1041.

Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Bijvoorbeeld de klimaattransitie vraagt om extra handen, het lerarentekort is moeilijk op te lossen op een krappe arbeidsmarkt, en het verwachte tekort in de zorg loopt in 2030 op tot 117 duizend werkenden. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktkrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.
- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Naast omscholing/VWNW is het volgens het kabinet minstens zo belangrijk om te investeren in het blijven en verder ontwikkelen in je werk om te voorkomen dat je werkloos wordt. Veel bedrijven die te maken hebben met krapte zouden er dan ook goed aan doen veel meer in te zetten op het verder ontwikkelen van de talenten van de mensen die al bij hen werken. Het stimuleren van een actieve en sterke leercultuur in de bedrijven, waarin talenten worden erkend en verder ontwikkeld, draagt volgens het kabinet bij aan een beter werkende arbeidsmarkt. Om het mkb daarbij te ondersteunen is de SLIM-regeling beschikbaar. Leven Lang Ontwikkelen kan dan de beste preventie zijn van werkloosheid. Om dit echt te laten landen en gemeengoed te maken in bedrijven vraagt nog veel inzet van alle betrokken partijen.

#### **GroenLinks/PvdA vraag 18**

*Vindt het kabinet het ook een probleem dat verzoeken om in deeltijd te werken vanwege omscholing naar kraptesectoren worden afgewezen terwijl er krapte is op de arbeidsmarkt?*

#### **Antwoord**

Zie het antwoord op vraag 16 van uw fractie.

#### **GroenLinks/PvdA vraag 19**

*Klopt het dat het voor het UWV en gemeenten nu niet toegestaan is om langere scholingstrajecten aan te bieden bijvoorbeeld richting ICT, onderwijs en zorg? Is het kabinet bereid om UWV- & gemeente-medewerkers meer professionele ruimte toe te staan om ook langjarige scholing beschikbaar te stellen? De leden vragen het kabinet om aan te geven hoe vaak dit een belemmering is dan wel een reden voor iemand om zich niet om te laten scholen?*

#### **Antwoord**

Op grond van de Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening Covid-19 is het mogelijk om langere scholingstrajecten aan te bieden. Ook als die langer duren dan bijvoorbeeld een WW-uitkering. Onder de Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV 2021 was dat eveneens mogelijk. Gemeenten hebben veel beleidsruimte om scholing in te zetten voor het bevorderen van duurzame deelname op de arbeidsmarkt van de mensen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet. Hoeveel werkzoekenden ervoor kiezen geen scholing te volgen vanwege (vermeende) belemmeringen is niet bekend.

#### **GroenLinks/PvdA vraag 20**

*Kan het kabinet dit ook specifiek voor de sector onderwijs uitzetten? Zo nee, kan dit worden onderzocht? Er zijn diverse zij-instroom programma's en subsidies opgezet via het Ministerie van onderwijs om het lerarentekort aan te pakken. Is bij de opzet en uitvoering van dit soort programma's ook contact met het Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid gezocht om*

*samenhang te creëren in beleid, waardoor dit soort belemmeringen voor omscholing niet kunnen ontstaan? Zo niet, is het kabinet bereid om hier samen met beide ministeries naar te kijken?*

**Antwoord**

De beroepen leerkracht basisonderwijs, leerkracht speciaal onderwijs en docent vo voor de tekortvakken zijn aangemerkt als kansrijk beroep door UWV. Dat betekent dat werkzoekenden met een uitkering van UWV die zich willen laten omscholen tot leerkracht een reële kans maken dat UWV daar toestemming voor geeft. Arbeidsmarktrelevantie van scholing is één van de criteria in de Beleidsregels scholing UWV 2021 op basis waarvan UWV beoordeelt of scholing met behoud van uitkering zonder sollicitatieplicht mogelijk is. Hoe vaak regels van het UWV en gemeenten een belemmering dan wel een reden vormen voor iemand om zich niet om te laten scholen voor een baan in het onderwijs is niet bekend. Voor de (subsidie) regeling zij-instroom in primair en voortgezet onderwijs en in het mbo geldt als randvoorwaarde dat er al een werkgever (schoolbestuur) bereid gevonden is de kandidaat aan te stellen. Daarmee vervallen belemmeringen die samenhangen met het hebben van een uitkering en de rol van de gemeente of het UWV. De scholingstrajecten worden dan immers gecombineerd met een baan. OCW, SZW en EZK voeren daarnaast geregeld in den brede overleg over het gevoerde en het te voeren LLO-beleid.

**GroenLinks/PvdA vraag 21**

*De leden vragen of het kabinet zich er van bewust is dat een omscholingstraject vaak een flink inkomensverlies betekent, waardoor het voor mensen vaak noodzakelijk is om ernaast in deeltijd te blijven werken? Erkent het kabinet dat het gebrek aan inkomen tijdens omscholingstrajecten een grote belemmering is voor mensen om zich te laten omscholen naar kraptesectoren?*

**Antwoord**

Het volgen van een omscholingstraject is in veel gevallen kostbaar, mede doordat niet alleen de scholing betaald moet worden maar ook omdat gedurende de periode van omscholing over het algemeen minder inkomen wordt verworven. Omscholingstrajecten via vormen van werkend leren, zoals de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), de mkb-route in het hbo en praktijkleren / leren met een praktijkverklaring zijn aantrekkelijk, omdat iemand leren dan combineert met werken waardoor inkomen is gegarandeerd (al kan dat lager liggen dan in eerdere baan). Vormen van werkend leren zijn daarnaast ook aantrekkelijk omdat het beter aansluit bij veel praktisch geschoolden die liever niet terug naar de schoolbanken gaan op latere leeftijd.

**GroenLinks/PvdA vraag 22**

*Tot slot vragen de leden wat het beleid hieromtrent is bij overheidsorganisaties? Is het mogelijk en/of wordt het gestimuleerd om in deeltijd te gaan werken bij omscholing (al dan niet naar een kraptesector)?*

**Antwoord**

Veel overheidsorganisaties bieden de mogelijkheid om in deeltijd te werken. Het Rijk biedt deze mogelijkheid ook. Voor medewerkers die zoeken naar mogelijkheden om werk zo goed mogelijk te combineren met een opleiding, wil het Rijk het zo makkelijk mogelijk maken om daarin eigen keuzes te maken. Bijvoorbeeld door: tijdelijk wat minder te gaan werken, gebruik te maken van diverse verlofregelingen of wat meer vrije dagen op te nemen. Zo kan de medewerker werk en omscholing combineren op een manier die het beste past. Tenslotte heeft het Rijk een Individueel Keuzebudget (IKB). Met het IKB kan de medewerker keuzes maken die passen bij de eigen wensen, afgestemd op de persoonlijke levensfase en doelen. Bijvoorbeeld voor extra vrije uren of studie.

**Vragen en opmerkingen van de leden van de SGP-fractie**

De leden van de SGP-fractie hebben kennisgenomen van de brief. Zij hebben daarover nog enkele vragen.

### **SGP vraag 1**

*Wat is het handelingsperspectief van het kabinet voor de lange termijn om de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan?*

#### **Antwoord**

Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Bijvoorbeeld de klimaattransitie vraagt om extra handen, het lerarentekort is moeilijk op te lossen op een krappe arbeidsmarkt, en het verwachte tekort in de zorg loopt in 2030 op tot 117 duizend werkenden. De verwachting is bovendien dat de beroepsbevolking in de nabije toekomst zal krimpen, met name vanwege vergrijzing. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktkrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.
- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze aanpak slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers zelf. Zeker in deze tijd van krapte, is het nodig dat werkgevers bijvoorbeeld kijken naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, hun organisatiecultuur en manier van werven.

### **SGP vraag 2**

*In hoeverre verwacht het kabinet dat de krapte is te verhelpen met het uittrekken van extra geld?*

#### **Antwoord**

Via de korte termijn aanpak en financiering van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' wordt een verstevigde inzet geleverd aan de matching van werkgevers en werkzoekenden (met of zonder uitkering) in de arbeidsmarktregio's. Daarmee benutten we op korte termijn de kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt. Daarmee is de krapte nog niet opgelost, aangezien het gaat om een structureel probleem en dat vraagt om een brede aanpak voor de lange termijn. Het kabinet gaat hiermee aan de slag in de uitvoering van de motie van Paternotte en Heerma<sup>38</sup> waarover uw Kamer voor de zomer wordt geïnformeerd. Voor een nadere toelichting op de inzet de 40 mln. euro die beschikbaar is voor de korte termijn aanpak wordt verwezen naar de brief die gelijktijdig met deze beantwoording uitgaat.

### **SGP vraag 3**

*Hoe monitort het kabinet de effecten van dit pakket op de arbeidsmarkt?*

#### **Antwoord**

Hoe de inzet van de wervingsroutes via het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' in de praktijk werkt zal in samenwerking met de arbeidsmarktregio's worden gemonitord, zodat we de lessen hieruit kunnen meenemen in de bredere krapteaanpak en de uitwerking van de verdere ambities uit het coalitieakkoord. De wijze waarop we dat kunnen doen wordt momenteel uitgewerkt. De monitor

---

<sup>38</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35788, nr. 128.

zal deels kwantitatief zijn (hoeveel extra matches zijn er naar inschatting van de regio's bereikt) en deels kwalitatief gericht zijn op het ophalen van geleerde lessen.

#### **SGP vraag 4**

*En welke aspecten van de krapte zijn niet financieel op te lossen, en hoe gaat het kabinet daarop inzetten?*

#### **Antwoord**

Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Bijvoorbeeld de klimaattransitie vraagt om extra handen, het lerarentekort is moeilijk op te lossen op een krappe arbeidsmarkt, en het verwachte tekort in de zorg loopt in 2030 op tot 117 duizend werkenden. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktcrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.
- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze aanpak slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers zelf. Zeker in deze tijd van acute krapte, is het nodig dat werkgevers bijvoorbeeld kijken naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, hun organisatiecultuur en manier van werven.

#### **SGP vraag 5**

*Hoe wordt ingezet op verbreding van het arbeidspotentieel?*

#### **SGP vraag 6**

*Wordt een gedeelte van deze 40 miljoen ook hiervoor ingezet? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?*

#### **Antwoord SGP vraag 5 en 6**

Als onderdeel van de uitvoering van motie Paternotte en Heerma<sup>39</sup> en de uitwerking van de arbeidsmarktinfrastructuur wordt gezamenlijk met de uitvoering bekeken worden hoe de matching tussen vraag en aanbod verder verbeterd kan worden. Met het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' streven we naar intensivering van bestaande activiteiten in de arbeidsmarktregio's om de match tot stand te brengen tussen werkgevers en werkzoekenden (met en zonder uitkering). In de gelijktijdig verstuurde Kamerbrief over dit actieplan wordt toelichting gegeven op inhoud en financiering van dit actieplan. In deze aanpak worden vier beproefde wervingsroutes uitgelicht via een landelijke communicatiestrategie waarmee publieke dienstverlening beter bereikbaar en vindbaar wordt. Met arbeidsmarktregio's zetten we erop in om nieuwe vindplaatsen aan te boren om in contact te komen met werkzoekenden en werkgevers. Met deze gecombineerde aanpak beogen we een verbreding van het arbeidspotentieel en ook het daadwerkelijke bereiken en ondersteunen van meer werkzoekenden en werkgevers.

#### **SGP vraag 7**

*Welke maatregelen neemt het kabinet om specifiek het mkb tegemoet te komen en ondersteuning te bieden in deze situatie? Zij hebben veelal geen (uitgebreide) HR-afdeling die op creatieve manier in kan springen op de arbeidskrapte.*

---

<sup>39</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35788, nr. 128.

### **Antwoord**

Een belangrijke factor voor een succesvolle aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt op de korte termijn is de mate waarin het lukt om werkgevers anders te laten kijken naar mensen en anders te werven. Om werkgevers hiertoe te stimuleren en inspireren wordt via het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' ingezet op verandering van zoekgedrag via een landelijke communicatiestrategie. Tegelijkertijd wordt erkend dat anders kijken en anders werven ook implicaties heeft voor de inrichting van bedrijven (waaronder het mkb) en tot meerkosten voor werkgevers leidt. Zie de Kamerbrief over het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' die gelijktijdig met deze antwoorden is verzonden voor nadere toelichting op de tijdelijke subsidieregeling die we willen ontwikkelen om werkgevers (waaronder mkb-ondernemers) in deze kosten tegemoet te komen.

### **SGP vraag 8**

*Hoe kijkt het kabinet aan tegen het openen van een kennisloket voor strategisch HR-beleid, specifiek ten behoeve van deze bedrijven?*

### **Antwoord**

Werkgevers kunnen bij de 35 regionale werkgeversservicepunten terecht voor het voordragen en plaatsen van passende kandidaten, inclusief (waar nodig) het bieden van nazorg na plaatsing. Indien zij onafhankelijk advies willen of vragen hebben over leren en werken van hun werknemers kunnen zij terecht bij een van de 35 regionale leerwerkloketten. Er zijn diverse marktpartijen die bedrijven kunnen ondersteunen bij strategische HR-kwesties. Dit is geen huidige taak van de overheid. Wel vinden wij uw suggestie interessant. Wij zullen deze optie bezien bij de uitwerking van de motie Paternotte en Heerma<sup>40</sup> waarover wij u voor de zomer informeren. Ook nemen we deze suggestie mee in de uitwerking van de opgave voor een meer toegankelijke en heldere arbeidsmarktinfrastuctuur met bijbehorende dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden.

### **SGP vraag 9**

*Welke mogelijkheden ziet het kabinet voor gedeeld werkgeverschap in deze krapte? Wil het kabinet nader onderzoek doen naar een pilot voor gedeeld werkgeverschap? Met name in geval van seizoensarbeid zou dit helpend kunnen zijn, zodat flexibiliteit en wendbaarheid wordt vergroot.*

### **Antwoord**

Gedeeld werkgeverschap is geen onbekend fenomeen op de arbeidsmarkt. In de SER verkenning 'De vele kanten van banen combineren' is dit ook genoemd als een interessant alternatief om de negatieve kanten van banen combineren te beperken voor werknemers. Daarnaast biedt het kansen voor werkgevers om fluctuatie in werk op te vangen. Ook in recent onderzoek zijn arbeidspools door werkgevers- en werknemersorganisaties genoemd als oplossing waarbij de werknemer zekerheid krijgt, maar wel de wendbaarheid voor werkgever(s) wordt vergoot, ook in het kader van seizoensarbeid.<sup>41</sup>

Gedeeld werkgeverschap kan verschillende vormen aannemen, zoals de clustering van kleinere deeltijdtaken waardoor werknemers tegelijkertijd bij verschillende werkgevers aan de slag zijn in een volwaardige fulltimebaan, maar ook collegiale in- en uitleen tussen bedrijven als er sprake is van fluctuatie van werk, waarmee het hele jaar door werkgelegenheid kan worden gegarandeerd. In Nederland zijn goede voorbeelden in verschillende sectoren, zoals bijvoorbeeld de vervangingspools in het primair onderwijs en bijvoorbeeld in de installatietechniek de collegiale in-

---

<sup>40</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35788, nr. 128.

<sup>41</sup> Onderzoek Beleidsonderzoekers, 2021, Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/rapporten/2021/09/30/mogelijkheden-om-flexibiliteit-te-realiseren-binnen-de-lage-ww-premie>.



en uitleen Installatietechniek Oost (CIU-Oost). Ook zijn bij 11% van de werknemers afspraken gemaakt over de mogelijkheden van een arbeidspool in de collectieve arbeidsovereenkomst.<sup>42</sup> Dit komt voornamelijk voor in de sectoren vervoer en communicatie, overheid en zorg.

Gedeeld werkgeverschap ontstaat dus daar op plekken waar er behoefte aan is bij zowel werkgevers als werknemers. Eerdere experimenten van UWV en vanuit het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' laten echter zien dat er diverse haken en ogen aan initiatieven rondom gedeeld werkgeverschap zitten en dat dit niet altijd goed te realiseren is. Bovendien laten eerdere experimenten van UWV en vanuit het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' zien dat hier diverse haken en ogen aan zitten en dat dit niet altijd goed te realiseren is. Een pilot vanuit het Ministerie van SZW wordt daarom niet nodig geacht, wel staat de minister van SZW welwillend tegenover initiatieven die in sectoren worden opgericht en die hierover met SZW van gedachten willen wisselen. Ook staat deze mogelijkheid mogelijk nog onvoldoende op het netvlies bij werkgevers. De minister van SZW zal deze kabinetsperiode stimuleren dat mogelijkheden om binnen de bestaande contractvormen flexibiliteit te organiseren beter op het netvlies van werkgevers komen te staan. In de brief over de brede aanpak van arbeidsmarktkrapte zullen we aandacht besteden aan goede voorbeelden op dit punt ter inspiratie voor werkgevers. Deze brief wordt voor de zomer naar uw Kamer gestuurd.

### **SGP vraag 10**

*De leden van de SGP-fractie lezen op bladzijde 2 van de brief dat er mede als gevolg van de regionale mobiliteitsteams (RMT's) veel matches tot stand komen. Hierbij wordt verwezen naar algemene cijfers over de daling van het aantal personen met een bijstandsuitkering en WW-uitkering. Deze cijfers geven de effectiviteit van de werkwijze van de RMT's onvoldoende weer. Daarom de volgende vragen:*

- *Kan het kabinet een beeld schetsen van de effectiviteit van deze RMT'S?*
- *Is bekend hoeveel kandidaten zich in 2021 bij ieder team hebben gemeld? En hoeveel van hen na bemiddeling van de RMT daadwerkelijk de transitie van 'werk naar werk' of van 'geen werk naar werk' hebben gemaakt?*
- *Hoeveel procent van de personen die via de RMT's de stap naar werk hebben gemaakt zijn bemiddeld door uitzendbureaus?*
- *Is het kabinet bereid om de Kamer per kwartaal te informeren over de resultaten van de RMT's?*

### **Antwoord**

Sinds medio september 2021 zijn alle 35 RMT's operationeel. Het is te vroeg om een beeld te hebben van de effectiviteit van de aanpak van de RMT's. Het aantal deelnemers is tot nu toe beperkt, mede door de werking van de steunpakketten. Op basis van de ervaringen die de RMT's opdoen met de contacten met de deelnemers en de vormgeving van de dienstverlening ontstaat een beeld dat de RMT's van toegevoegde waarde zijn. Door de inspanningen van alle partners in de arbeidsmarktregio's komen matches tot stand, waarbij het programma Perspectief op Werk en de RMT's de samenwerking versterken. De RMT's zijn laagdrempelig en weten de mensen te bereiken, in het bijzonder ZZP'ers, niet-uitkeringsgerechtigden en van-werk-naar-werk kandidaten. De RMT's zetten de werkzoekende centraal en hebben goed oog voor de vraag van de werkgevers binnen de regio. De RMT's betrekken de regionale onderwijsinstellingen bij hun werk. Eind 2020 is Bureau K+V gestart met een evaluatie naar de uitvoering van de crisisdienstverlening door de RMT's. In de loop van dit jaar volgen tussenrapportages waarmee we meer zicht krijgen op de werkende mechanismen. Medio 2023 is het onderzoek afgerond.

Er is ook nog geen expliciet beeld van de hoeveelheid kandidaten die via de RMT's dienstverlening ontvangen en hoe de bemiddeling wordt ingevuld. De RMT's dragen zorg voor monitoring van de

---

<sup>42</sup> Onderzoek SZW/UAW, 2021, Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2020: tb6-ix1xplsn3ai1kxwea0ce7hmsv3lifrc0zq1sejwsib7rij7s20hijy1d0mg4c5o21ku (mozardsaas.nl).

inzet van de dienstverlening voor mensen die dienstverlening ontvangen via het RMT. Momenteel wordt de monitor voor het bijhouden van deze inzichten ingericht en worden gegevens voor de monitor opgehaald bij de arbeidsmarktregio's en partijen. Uw Kamer zal regelmatig geïnformeerd worden over de voortgang van de RMT's middels de 'monitoring arbeidsmarkt en beroep steun- en herstellepakket'<sup>43</sup>. Naar verwachting wordt u komend voorjaar nader geïnformeerd over de voortgang in cijfers.

**SGP vraag 11**

*Wat zijn de ervaringen met deze 'ontschotte' mogelijkheid tot het bieden van maatwerk in de ondersteuning?*

**Antwoord**

De ervaringen die RMT's en de samenwerkende partijen met mij delen zijn positief. Met de in het antwoord op vraag 10 van de SGP genoemde monitor en evaluatie ontstaat een uitgebreider beeld van de ervaringen.

**SGP vraag 12**

*Kan het kabinet per arbeidsmarktregio een overzicht geven van het aantal werkzoekenden respectievelijk met werkloosheid bedreigden die via de inzet van het RMT aan een (nieuwe) baan zijn geholpen? In welke mate is hierbij in de verschillende regio's voor het aan het werk helpen van mensen met een ondersteuningsbehoefte gebruik gemaakt van de inzet van sociaal ontwikkelbedrijven?*

**Antwoord**

Zoals aangegeven in de eerdere beantwoording is er nog geen expliciet beeld van de hoeveelheid kandidaten die via de RMT's zijn begeleid naar werk en hoe de bemiddeling wordt ingevuld. Het aantal deelnemers is tot nu toe beperkt, mede door de werking van de steunpakketten. Wij informeren uw Kamer in het voorjaar over de voortgang van de RMT's in cijfers, waaronder het aantal kandidaten dat door RMT's begeleiding krijgen of hebben gekregen. Hierbij geven wij een uitsplitsing naar regio's.

Uit de contacten met de regio's weten we dat er bij veel RMT's sprake is van samenwerking met sociaal ontwikkelbedrijven of een samenwerking tot stand wordt gebracht. In deze samenwerking zijn de RMT's en sociaal ontwikkelbedrijven complementair aan elkaar. Voorbeelden van regio's waar RMT's en sociaal ontwikkelbedrijven samenwerken zijn onder meer de regio's Friesland, Foodvalley, de Gooi en Vechtstreek, Gorinchem, Groot Amsterdam, Holland Rijnland, Zuid-Kennemerland IJmond en Zuidoost-Brabant.

**SGP vraag 13**

*Kan het kabinet inzichtelijk maken dat de RMT's voor deze meer kwetsbare werkzoekenden niet leiden tot een parallelle uitvoeringsstructuur naast de bestaande uitvoering door de sociaal ontwikkelbedrijven?*

**Antwoord**

De RMT's zijn een aanvulling op de bestaande infrastructuur, waaronder de sociaal ontwikkelbedrijven. Ze werken complementair aan elkaar, waardoor een parallelle uitvoeringsstructuur wordt voorkomen. Het is daarom belangrijk dat beide structuren goed op elkaar aansluiten. Hier zien we in de ondersteuning van de uitvoering op toe en dit heeft onze aandacht bij de doorontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur.

Zie ook de beantwoording van vraag 8 van GroenLinks/PvdA.

**SGP vraag 14**

---

<sup>43</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35420, nr. 363.

*Hoe wil het kabinet in de toekomst deze 'ontschotte' mogelijkheden voor maatwerk waarborgen, ook als de RMT's dit niet meer kunnen doen?*

**Antwoord**

De vorming van de RMT's en de inzet van 'ontschotte dienstverlening' zijn vooralsnog een tijdelijke crisismaatregel. In het coalitieakkoord is afgesproken de arbeidsmarktinfrastructuur uit te breiden om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren en hierbij de opgedane ervaringen met de RMT's in de coronacrisis te betrekken. De afspraak uit het coalitieakkoord vraagt om een nadere uitwerking. Om effectieve dienstverlening op maat te organiseren, zijn overleg en het maken van praktische afspraken nodig. In gesprek met partijen zal toegewerkt worden naar de toekomstige inrichting van de arbeidsmarktstructuur waarmee de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk gestimuleerd wordt. De ervaringen van en met de RMT's en mogelijkheid tot de inzet van 'ontschotte dienstverlening' zullen hierbij worden betrokken.

**SGP vraag 15**

*Welke stappen gaat het kabinet zetten om ervoor te zorgen dat bijvoorbeeld de dienstverlening vanuit sociaal ontwikkelbedrijven ook structureel beschikbaar komt voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie die nu een uitkering hebben van het UWV?*

**Antwoord**

Zie GroenLinks/PvdA vraag 8.

**SGP vraag 16**

*De leden van de SGP-fractie vinden het verder van belang dat bij de investeringen om krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan expliciet aandacht wordt gegeven aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals mensen met een beperking. Daarbij is begeleiding en soms ook praktijkgerichte scholing heel waardevol. Deze leden krijgen signalen dat de financiering vanuit de Participatiewet hiervoor onvoldoende is, omdat de kosten voor de begeleiding naar werk veel hoger zijn dan de beschikbare middelen. Bent u bereid om op basis van de werkelijke kosten het re-integratiebudget bij te stellen? Welke stappen wil het kabinet hierin zetten?*

**Antwoord**

De financiering van de kosten van begeleiding voor mensen onder de Participatiewet verloopt via het gemeentefonds. Dit betreft een vrij besteedbaar budget. Dit betekent dat gemeenten zelf keuzes maken ten aanzien van doelgroep en de intensiteit van ondersteuning, gegeven de wettelijke opdracht die zij hebben vanuit de Participatiewet om mensen die dat nodig hebben te ondersteunen richting werk. Deze financieringssystematiek is gebruikelijk binnen de bestuurlijke en financiële verhoudingen met gemeenten. Het betekent ook dat de verantwoordelijkheid voor een rechtmatige en doelmatige besteding bij de gemeenten ligt. Een financiering vanuit het Rijk op basis van werkelijke uitgaven past hier niet bij. De omvang van de middelen voor gemeenten vormen onderwerp van de gesprekken met gemeenten en zal worden betrokken bij de uitwerking van de afspraken in het coalitieakkoord over ondersteuning van groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

**SGP vraag 17**

*De sociaal ontwikkelbedrijven geven in verschillende sectoren praktijkleren vorm en leiden groepen kandidaten op om ze vervolgens toe te leiden tot werkgevers. Welke inzet kunnen we van het kabinet verwachten om te komen tot een structurele financiering van praktijkleren in de derde leerweg bij erkende leerbedrijven, inclusief sociaal ontwikkelbedrijven?*

**Antwoord**

Zie antwoord op GroenLinks/PvdA vraag 11.

### **SGP vraag 18**

*De leden van de SGP-fractie lezen dat het kabinet een impuls wil geven aan de landelijke matching. Daarover de volgende vragen:*

- *Kan het kabinet de drie genoemde mogelijkheden nader toelichten?*
- *Is het mogelijk om bij de landelijke aanpak extra aandacht te geven aan sectoren waar sprake is van krapte? Bijvoorbeeld door via een campagne personen te stimuleren om in bijvoorbeeld de zorg of techniek aan de slag te gaan?*

### **Antwoord**

Hierna gaan wij één voor één in op de drie punten waaraan gerefereerd wordt in uw vraag. Het eerste punt gaat over het instellen van een landelijk ondersteuningsteam met onder andere accountmanagers voor de werkgeversbenadering (onder andere is samenwerking met VNO-NCW/MKB-Nederland). Deze accountmanagers zijn verantwoordelijk voor het benaderen van grote landelijk opererende werkgevers (in afstemming met de landelijke wsp's UWV en gemeenten en de SBB). Door de krachten en het netwerk van deze partijen te bundelen wordt het werkgeversbereik vergroot. Het tweede punt gaat over het onder de aandacht brengen van vier wervingsroutes (Open Hiring, leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo), innovatieve manieren van matching (waaronder banenmarkten) en jobcarving/functiecreatie) bij deze grote werkgevers om kandidaten aan te trekken voor de invulling van hun vacatures. Het derde punt gaat over de landelijke ondersteuning bij deze wervingsroutes. In het landelijke ondersteuningsteam zitten ook evenementmanagers en zij ontfermen zich specifiek over de organisatie van landelijke activiteiten voor de grote werkgevers, in samenwerking met de landelijke wsp's van gemeenten en UWV en de daarbij betrokken arbeidsmarktregio's.

In de campagne wordt aandacht gegeven aan de brede doelgroep werkzoekenden en werkgevers, ook uit kraptesectoren. We gaan kijken of we bij het verspreiden van goede voorbeelden kraptesectoren in beeld kunnen brengen. In het algemeen verwachten we dat werkgevers uit kraptesectoren het meest geïnteresseerd zullen zijn in de dienstverlening vanuit het landelijk team. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktkrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Verschillende departementen zullen de Kamer daarnaast informeren over hun eigen krapteaanpak in verschillende sectoren.

### **SGP vraag 19**

*De leden van de SGP-fractie constateren dat met name ook in sectoren waar veel sprake is van seizoensarbeid, zoals bijvoorbeeld in de land- en tuinbouwsector, in het komende seizoen een serieus tekort aan (teelt- en oogst)medewerkers wordt verwacht. Hoe denkt het kabinet deze sector(en) tegemoet te kunnen komen? Hoe kunnen mensen die in ons land aan de kant staan ook gestimuleerd worden hier aan het werk te gaan?*

### **Antwoord**

De problematiek speelt al enige tijd. Tot nu toe blijkt het voor veel werkgevers lastig te zijn om voldoende Nederlandse (teelt- en oogst)medewerkers aan zich te binden. Werkgevers hebben zelf een verantwoordelijkheid bij het zoeken naar de meest passende oplossingsrichtingen om de krapte aan te pakken voor hun bedrijf.

Het kabinet is daarnaast breed met gemeenten, sw-bedrijven en RMT's in gesprek om te bezien welke kansen er zijn om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Zie hiervoor ook het antwoord op vraag 2 van BBB. Naar aanleiding van de motie Paternotte en Heerma<sup>44</sup> zal het kabinet de Kamer voor de zomer informeren over de aanpak van de krapte. Sectorspecifieke aanpakken hangen hiermee samen. De minister van LNV bekijkt

---

<sup>44</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35788, nr. 128.

samen met onder andere de minister van SZW of en op welke manier de overheid specifiek ondersteuning kan bieden aan land- en tuinbouwsector om voldoende (teelt- en oogst)medewerkers aan te nemen.

### **SGP vraag 20**

*Daarnaast vragen deze leden naar de A1-verloning. Waar via een arbeidsmarkttoets vaak geen tewerkstellingsvergunning wordt verleend vanwege prioriteitgenietend aanbod in eigen land, komen mensen via de 'achterdeur' door middel van een uitzendconstructie hier steeds vaker wel aan het werk. Zo blijken er bedrijven te zijn die overeenkomsten aangaan met uitzendbureaus in bijvoorbeeld Litouwen en Polen. Deze uitzendbureaus werven arbeidskrachten in Oekraïne, die ze vervolgens uitzenden in Litouwen, Polen en nu ook in Nederland. Dit gebeurt tegen Nederlands werknemersloon, maar wel met sociale lasten van Litouwen/Polen. Deze leden vinden dit onwenselijk, omdat er zo geen inzicht lijkt te zijn in plaats en verblijf van arbeidsmigranten van buiten de EU, geen zicht is op de vraag of men een goede zorgverzekering heeft en er sprake is van oneerlijke concurrentie voor andere werkgevers in de sector. Wat vindt het kabinet hiervan, en welke stappen gaat het kabinet hiertegen ondernemen, ook in Europees verband?*

### **Antwoord**

Tussen de EU/EER-landen en Zwitserland gelden het vrije verkeer van personen en diensten, die gezamenlijk zorgen voor het vrije verkeer van vestiging en werknemers. Deze fundamentele vrijheden vormen - naast het vrije verkeer van goederen en kapitaal - de kernelementen van de interne markt en zijn het fundament onder de Europese samenwerking. Detachering, ook de detachering van derdelanders, gebeurt op basis van het vrij verkeer van diensten en is een legale mogelijkheid om werknemers uit één lidstaat tewerk te stellen in een andere lidstaat, zoals ook de Raad van State concludeert in zijn voorlichting<sup>45</sup>. Uw Kamer is op 22 november 2021 via de Kamerbrief regulering arbeidsmigratie en detachering derdelanders<sup>46</sup> geïnformeerd over dit fenomeen en de stappen die het kabinet voor zich ziet.

### **SGP vraag 21**

*Is het kabinet voornemens om dit budget op de in brief geschetste wijze in te zetten? Zal het budget volledig worden aangewend voor het aanvalsplan?*

### **SGP vraag 22**

*Als de beschikbare 36 miljoen 50/50 wordt verdeeld tussen werkgevers en gemeenten, kan het kabinet dan toelichten waarom deze verdeling redelijk is?*

### **Antwoord SGP vraag 21 en 22**

De precieze uitwerking van de inzet van de financiering staat beschreven in de Kamerbrief die parallel aan de beantwoording van deze Kamervragen is verzonden over het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'.

Zowel de publieke als de private kant is belangrijk voor het slagen van de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt en daarom kiezen we voor een 50/50-verdeling van de financiële middelen. Ten eerste is een belangrijke randvoorwaarde voor het slagen van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' de mate waarin regionale invulling aan het actieplan wordt gegeven door arbeidsmarktregio's (waarin UWV en gemeenten samenwerken). Twee elementen spelen daarin een rol: 1) de extra inzet op de vier wervingsroutes plus de bijbehorende dienstverlening aan werkevers en 2) de extra inzet op het vinden en bereiken van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel en werkgevers die nog geen gebruik maken van de dienstverlening van de

<sup>45</sup> Voorlichting over het reguleren van vrij verkeer van personen en diensten. W12.20.0223/III/Vo).

<sup>46</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 29861, nr. 75.

werkgeversservicepunten. Dit vraagt tevens een regionale doorvertaling van de landelijke communicatiestrategie. Met wethouders van de centrumgemeenten zullen we een bijeenkomst organiseren om met hen stil te staan bij de ambities van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' en de regionale vertaalslag daarvan. Daarmee willen we toewerken naar gezamenlijk commitment aan het actieplan. Door samenwerking met en tussen de arbeidsmarktregio's te faciliteren, kunnen belangrijke lessen uit de impulsaanpak worden gedeeld en geleerd.

De tweede belangrijke randvoorwaarde voor het slagen van het actieplan is de mate waarin het lukt om werkgevers anders te laten kijken naar mensen en anders te laten werven. Om werkgevers hierover te informeren en hiertoe te inspireren wordt ingezet op verandering van zoekgedrag via de landelijke communicatiestrategie. Tegelijkertijd wordt erkend dat anders kijken en anders werven ook implicaties heeft voor de inrichting van bedrijven en tot meerkosten voor werkgevers leidt. Dit kan werkgevers, met name in het mkb, ondanks de krappe arbeidsmarkt die zij ervaren, toch ervan weerhouden om te investeren in mensen uit het onbenut arbeidspotentieel. Om werkgevers tegemoet te komen in deze kosten wordt de mogelijkheid van een tijdelijke subsidieregeling uitgewerkt waarmee werkgevers per plaatsing van een werkzoekende (via één van de vier routes uit het actieplan) een vergoeding kunnen aanvragen.

### **SGP vraag 23**

*Wordt een deel van de hierboven genoemde 36 miljoen ook beschikbaar gesteld voor private partijen zoals de uitzendbranche die enkele keren in de brief wordt genoemd. Zo ja, welk deel en op welke wijze? Zo nee, waarom niet?*

### **Antwoord**

Zie het antwoord op vraag 22 van SGP voor de financiering aan werkgevers. Uitzendbedrijven kunnen optreden als werkgevers en kunnen vanuit die rol, na aanname van mensen via één van de vier wervingsroutes uit het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' ook gebruikmaken van de beoogde subsidieregeling voor werkgevers (tot maximaal 5 plaatsingen). Ook spreekt SZW met de ABU en NBBU als vertegenwoordigers van de uitzendbranche over de vraag hoe partijen uit de uitzendbranche en specifiek de ABU en NBBU met hun leden hun rol kunnen vervullen binnen het actieplan. Daarbij valt te denken aan de organisatie van specifieke activiteiten binnen de vier routes van het actieplan (bijvoorbeeld banenmarkten), kennisintensivering van de sector op het gebied van Open Hiring en inzet van vertegenwoordigers van de sector binnen het team van accountmanagers voor het actieplan. Een eventuele daaruit voortvloeiende financiering van de ABU en NBBU is afhankelijk van de mate waarin de beoogde inzet vanuit ABU en NBBU bijdraagt aan de actielijnen van het actieplan.

### **Vragen en opmerkingen van het lid van de fractie van de BoerBurgerBeweging**

Het lid van de BoerBurgerBeweging-fractie (BBB-fractie) heeft kennisgenomen van de brief over de aanpak 'krapte op de arbeidsmarkt' en heeft daar nog een aantal opmerkingen en vragen bij.

### **BBB vraag 1**

*Het kabinet geeft in zijn inleiding al een mooie schets over nijpende sectoren waar grote tekorten spelen: toch is hier 1 sector die niet benoemd staat maar aan de vooravond van een potentiële catastrofe staat: dat is de landbouwsector. Met piekwerkzaamheden in de komende seizoenen in het vooruitzicht, zitten veel landbouwbedrijven met de handen in het haar: er is geen personeel te vinden die dat werk wil of kan doen. Landbouwbedrijven maken daarbij vooral gebruik van de diensten van arbeidsmigranten maar zien deze de laatste jaren steeds meer afgevloed raken richting distributiecentra en soortgelijke bedrijven, waar zij jaarrond verzekerd zijn van werkzaamheden. Een feit blijft dat onze voedselproductie tijdens de oogstperioden te maken heeft met forse pieken in de werklust, die nu niet ingevuld dreigen te raken. Onderkent het kabinet deze uitdaging?*

## **Antwoord**

Ja, deze uitdaging wordt zeker gezien. Krapte op de arbeidsmarkt is problematisch, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitieën en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Bijvoorbeeld de klimaattransitie vraagt om extra handen, het lerarentekort is moeilijk op te lossen op een krappe arbeidsmarkt, en het verwachte tekort in de zorg loopt in 2030 op tot 117 duizend werkenden. Daarom ziet de minister van SZW een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Het kabinet werkt aan een brede aanpak van de arbeidsmarktkrapte, die we voor de zomer met uw Kamer delen. Samen met betrokken collega's onderzoekt de minister van SZW hiervoor mogelijkheden om:

- de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
- het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten.
- de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze aanpak slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers zelf. Zeker in deze tijd van acute krapte, is het nodig dat werkgevers bijvoorbeeld kijken naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, hun organisatiecultuur en manier van werven. De minister van LNV bekijkt daarnaast samen met onder andere de minister van SZW of en op welke manier de overheid specifiek ondersteuning kan bieden aan land- en tuinbouwsector om voldoende (teelt- en oogst)medewerkers aan te nemen.

## **BBB vraag 2**

*Ondanks het massale aanbod van vacatures maken nog steeds veel mensen gebruik van een bijstandsuitkering of WW-uitkering, het lid van de BBB-fractie vraagt dan ook of het kabinet kansen ziet om het onbenutte arbeidspotentieel in Nederland ook voor deze sectoren inzetbaar te maken. Het betreft veelal werkzaamheden waar geen startkwalificaties nodig zijn, maar vereist wel een goede en professionele begeleiding van de te bemiddelen mensen. Ziet het kabinet mogelijkheden hier werk van te maken? Het lid van de BBB-fractie denkt dan bijvoorbeeld aan een mogelijke rol die weggelegd zou kunnen zijn voor de 'sociaal ontwikkelbedrijven' of de mobiliteitsteams en de mensen die daarin participeren.*

## **Antwoord**

Met het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' zetten we in op het bemiddelen van werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel naar (deeltijd) werk of een leerwerktraject, met goede begeleiding (evt. via RMT's) en ook in de kraptesectoren. Verder heeft het kabinet naar aanleiding van de motie van de leden Ceder en Palland<sup>47</sup> verkend of sociaal ontwikkelbedrijven met behulp van het aanvullend sociaal pakket<sup>48</sup> meer mensen aan het werk kunnen helpen. Zie voor meer toelichting het antwoord op vraag 1 van het CDA. Uw Kamer wordt binnenkort over de uitgevoerde verkenning geïnformeerd.

## **BBB vraag 3**

*Wat hierbij volgens het lid van de BBB-fractie mee zou kunnen helpen is een regeling voor mensen die nu een WW-uitkering genieten: als zij na het aanvaarden van seizoenswerk recht op WW behouden dat gebaseerd is op het inkomen uit werk dat zij deden voordat zij werkeloos werden. Er is volgens het lid van de BBB-fractie namelijk al een regeling waarbij mensen de uitkering kunnen laten herleven als zij minder dan 87,5% van het dagloon van het oude werk ontvingen. Wat het lid van de fractie BBB betreft zouden alle mensen die erop achteruit gaan omdat zij minder betaald werk accepteren, hun uitkering moeten kunnen herleven, ook als het dagloon 90% of 95% is. Dit*

<sup>47</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35925-XV, nr. 63.

<sup>48</sup> Kamerstukken II 2021/22, 29544 nr. 1084.

*kan de geringe drempel die hierdoor ontstaat wellicht wegnemen, en de arbeidsmarkt zo in deze tijdelijk contracten verlichten. Is het kabinet bereid om te kijken of hier een uitzondering op gemaakt kan worden?*

### **Antwoord**

Wanneer iemand met een WW-uitkering gaat werken tegen een loon van meer dan 87,5% van het maandloon van de uitkering, eindigt het recht op uitkering. Dit recht kan herleven, bijvoorbeeld in de situatie dat niet langer meer dan 87,5% van het maandloon van de uitkering wordt verdiend en er geen nieuw recht op WW-uitkering is opgebouwd. In dat geval kan op basis van het oorspronkelijke recht verder aanspraak gemaakt worden op de uitkering.

De grens van 87,5% vloeit voort uit de overgang van urenverrekening per kalenderweek naar inkomensverrekening per kalendermaand met ingang van 1 juli 2015. Deze wijziging in het systeem maakt het aantrekkelijker om vanuit de WW-uitkering (lager) betaald werk te gaan doen. Het percentage van 87,5% houdt verband met de voor het recht op WW bestaande ontstaansvoorwaarde dat sprake moet zijn van werkloosheid (verlies van ten minste 5 arbeidsuren) en dus een relevant loonverlies. Bij de overgang naar inkomstenverrekening is ervoor gekozen om het verlies van 5 arbeidsuren om te zetten in een overeenkomstig loonverlies. Uitgaande van een werkweek van 40 uur, kom je op 12,5% loonverlies. Het wijzigen van dit percentage (voor een bepaalde groep) zou daarmee grote gevolgen hebben voor het gehele WW-stelsel. Daarnaast geldt per 1 juli 2015 een dagloongarantieregeling voor uitkeringsgerechtigden die een baan tegen een lager loon accepteren en vervolgens binnen een korte tijd opnieuw werkloos worden. Bij het garantiedagloon wordt het oude, hogere inkomen als basis voor de (tweede) WW-uitkering genomen en is deze uitkering daardoor hoger dan wanneer deze gebaseerd zou zijn op het nieuwe, lagere inkomen. Om voor deze regeling in aanmerking te komen geldt wel een aantal voorwaarden. Zo moet de tweede uitkering starten binnen één jaar na het begin van de vorige WW-uitkering. De doelgroep waarop de vraag van het BBB-fractielid ziet kan, indien er aan de voorwaarden hiervoor wordt voldaan, gebruikmaken van deze gunstige regeling.

Gelet op bovenstaande overwegingen achten wij het niet wenselijk of nodig om de grens van 87,5% te wijzigen.

### **Vragen en opmerkingen van het lid van de Bij1-fractie**

#### ***BIJ1 vraag 1***

*Het lid van de BIJ1-fractie vraagt in hoeverre de matching van werkzoekenden en de vacatures op de arbeidsmarkt effectief zijn. In de brief wordt niet duidelijk aangegeven hoe de matching in de praktijk werkt.*

### **Antwoord**

Voor veel mensen gaat de matching goed, maar een aantal mensen kan de weg naar werk zelf niet vinden en heeft daar ondersteuning bij nodig. De regie ligt bij de persoon zelf en deze kan ondersteuning krijgen van publieke dienstverleners. Dit kan gaan om lichte ondersteuning door middel van sollicitatietrainingen tot zwaardere ondersteuning in de vorm van intensievere omscholingstrajecten. Dit hangt ook af van de vacatures die door zoekende werkgevers worden gemeld. Voor de matching is in de SUWI- wet- en regelgeving (Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen) bepaald dat gemeenten en UWV regionaal samenwerken bij de uitvoering van de taken 'registreren van werkzoekenden en vacatures' en 'werkgeversdienstverlening' om werkzoekenden op banen te matchen. Gemeenten doen dit laatste voor de doelgroepen van de Participatiewet (met een bijstandsuitkering of niet-uitkeringsgerechtigd) en UWV voor de doelgroepen met een WW- of AO-uitkering. De arbeidsmarkt heeft voor de banen t/m mbo-niveau veelal niet een landelijk, maar een regionaal karakter en het regio-niveau biedt ten opzichte van het lokale niveau van gemeenten schaalvoordelen. Daarom zijn er verschillende initiatieven, programma's en samenwerkingsverbanden om deze schaalvoordelen zo goed mogelijk te



verzilveren. Zo loopt er een programma om de uitwisseling van matchingsgegevens effectiever te maken over organisatiegrenzen heen<sup>49</sup>.

De regionale infrastructuur voor matching ziet er als volgt uit. Nederland is ingedeeld in 35 arbeidsmarktregio's. In elke regio is een centrumgemeente aangewezen die als trekker fungeert van de regionale samenwerking tussen gemeenten en UWV en met de sociale partners zoals de matching. Het (beroeps)onderwijs maakt steeds vaker deel uit van deze samenwerking. Vanaf 1 januari 2021 is het wettelijk verplicht dat UWV en gemeenten in elke arbeidsmarktregio één centraal aanspreekpunt voor werkgevers aanbieden met de naam 'werkgeversservicepunt (WSP) + naam van de arbeidsmarktregio'. Ook is dienstverlening beschikbaar voor landelijke werkgevers vanuit de Landelijke Werkgeversservicepunten gemeenten en UWV. Landelijke werkgevers vinden het belangrijk om tot een set van afspraken te komen voor matching van de doelgroepen met afstand tot arbeidsmarkt, zodat zij niet afzonderlijke afspraken hoeven te maken met 355 gemeenten binnen Nederland voor al hun filialen. Elk regionaal WSP biedt daarom vanaf 1 januari 2021 hetzelfde basispakket aan diensten aan werkgevers: namelijk het aanbieden van kandidaten en informatie en advies over subsidies en instrumenten, over 'jobcarving' en over de arbeidsmarkt. Gemeenten en het UWV stellen gezamenlijk jaarlijks een uitvoeringsplan op waarin zij aangeven hoe zij hun werkgeversdienstverlening vormgeven op basis van wat er in hun regio speelt op de arbeidsmarkt qua vraag en aanbod. Daarbij geven zij ook aan hoe zij daarbij aansluiten bij de werkzoekendendienstverlening en hoe zij scholing inzetten.

In alle 35 arbeidsmarktregio's zijn er ook regionale Leerwerkloketten aanwezig. Scholieren, studenten, werkenden, werkzoekenden en werkgevers kunnen hier terecht voor onafhankelijk advies over leren en werken. Deze loketten zijn het resultaat van samenwerking tussen gemeenten, UWV en ROC's. De loketten kunnen vervolgens samenwerken met andere partijen op de arbeidsmarkt, zoals SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs bedrijfsleven), sectoren en brancheverenigingen, RMC (Regionale Meld- en Coördinatiepunten voortijdig schoolverlaten), MKB, hogescholen, private opleiders en vakbonden. Ook is er in verband met het voorziene risico van fors oplopende werkloosheid door de coronacrisis, door het vorige kabinet besloten om vanuit het aanvullend sociaal pakket maatregelen in te zetten gericht op intensieve ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk van werkenden en werkzoekenden. De extra ondersteuning aan werkenden en werkzoekenden wordt geboden vanuit 35 regionale mobiliteitsteams (RMT's). De RMT's zijn netwerksamenwerkingen tussen werknemers- en werkgeversorganisaties, gemeenten, UWV, SBB en onderwijsinstellingen. Vanuit deze samenwerking wordt aanvullende dienstverlening geboden om werkenden en werkzoekenden snel en gericht te ondersteunen naar ander werk, bovenop de reguliere dienstverlening van de verschillende partijen.

### **BIJ1 vraag 2**

*Het lid van de BIJ1-fractie refereert naar een gelijktijdig lopend Schriftelijk overleg over de verenigbaarheid van de 24-weken-eis met de Opvangrichtlijn. Dit lid vindt het opvallend dat het kabinet zoveel energie steekt in het onderzoeken of het beperken van toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers wettelijk mogelijk is, terwijl de krapte op de arbeidsmarkt grote risico's met zich meebrengt. Uit recente cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt 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. Het lid van de BIJ1-fractie vraagt of het kabinet duidelijk in kaart kan brengen welke ervaringen dit zijn en hoe die kunnen worden weggenomen?*

### **Antwoord**

---

<sup>49</sup> Zie ook het antwoord op vraag 1 van de fractie VVD.

In de reactie op het Schriftelijk overleg over de verenigbaarheid van de 24-weken-eis zal de minister van SZW nader ingaan op de aspecten van toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers in procedure.

Op dit moment wordt er onderzoek gedaan naar het onbenut arbeidspotentieel door CBS en UWV in opdracht van SZW. Daarmee krijgen we mogelijk ook meer zicht op belemmeringen richting werk. Wat betreft de belemmeringen bij bijstandsgerechtigden zien we in ervaringsonderzoeken in het kader van de eindevaluatie van de Participatiewet<sup>50</sup> dat ruim 60% van deze groep naar eigen inschatting nu niet in staat is om te werken. Van hen verwacht de helft dat in de toekomst wel te kunnen, het overige deel denkt nooit meer te kunnen werken. Ruim de helft van de bijstandsgerechtigden ervaart lichamelijke beperkingen om aan het werk te komen of aan het werk te blijven, ruim één op de drie kampt met psychische gezondheidsbeperkingen. Andere regelmatig genoemde belemmeringen zijn het ontbreken van een rijbewijs, taalproblemen en een tekort aan passende werkervaring. Zie verder ook het antwoord op vraag 11 van GroenLinks/PvdA, waarin nader wordt ingegaan op redenen voor uitkeringsgerechtigden om de stap naar werk niet te zetten.

### **BIJ1 vraag 3**

*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. Het kabinet ziet kansen om werkzoekenden en werkgevers over de drempel te trekken om tóch die stap naar werk te zetten en passende vacatures te maken voor de doelgroep. Het lid van de BIJ1-fractie vraagt hoe het kabinet dat voor zich ziet? Het lid van de BIJ1-fractie vraagt in welke richting het kabinet denkt? Gesubsidieerde banen?*

### **Antwoord**

Het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' is een uitwerking van de beschreven richtingen in de Kamerbrief aanpak krapte arbeidsmarkt. Voor het antwoord op uw vragen verwijzen wij u naar de Kamerbrief die parallel aan de beantwoording van deze Kamervragen is verzonden.

### **BIJ1 vraag 4**

*Het lid van de BIJ1-fractie vraagt hoe het kabinet werken aantrekkelijker en lonender maakt?*

### **Antwoord**

In het coalitieakkoord neemt het kabinet verschillende stappen waardoor het lonender wordt om te gaan werken of om meer uren te gaan werken. Zo wordt de kinderopvangtoeslag fundamenteel herzien door in stappen toe te werken naar een vergoeding van 95% van de maximumuurprijs voor alle toeslagontvangers. Hierdoor bouwt de toeslag niet langer af met het inkomen waardoor het meer loont om meer uren te werken en het aantrekkelijker wordt voor ouders om werk en zorg te combineren. Hier staat het afschaffen van de inkomensafhankelijke combinatiekorting voor nieuwe aanvragers na 2024 tegenover. Ook streeft het kabinet ernaar om de bijverdiengrenzen in de Participatiewet te verruimen. De exacte vorm vraagt echter nog om uitwerking. Verschillende aspecten zijn hierbij relevant, zoals: de doelgroep, de duur van de vrijlating, de hoogte van het percentage en het maximaal vrij te laten bedrag. In het wetsvoorstel Breed Offensief<sup>51</sup> dat bij uw Kamer ligt wordt een nieuwe inkomstenvrijlating van maximaal 15% voorgesteld voor mensen die in deeltijd met loonkostensubsidie werken en aanvullende bijstand ontvangen. De vrijlating duurt een jaar met de mogelijkheid tot verlenging. Daarnaast is in het coalitieakkoord afgesproken dat het kabinet in stappen het wettelijk minimumloon verhoogt met 7,5% (dit leidt via de netto-nettokoppeling tot een hogere bijstand) en wordt een wettelijk minimumuurloon op basis van een 36-urige werkweek geïntroduceerd. Hierdoor neemt het loon van minimumloonverdieners toe, en verdienen zij per uur in elke sector hetzelfde. Ook maakt het kabinet drie miljard euro vrij voor

<sup>50</sup> <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/11/19/eindevaluatie-van-de-participatiewet>.

<sup>51</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35394.

lastenverlichting voor onder meer werkenden. In de indicatieve invulling van het latenverlichtingspakket wordt de arbeidskorting geïntensiveerd, hierdoor houdt iemand die uit de bijstand gaat werken meer over en wordt de armoedeval kleiner. Het kabinet bekijkt de definitieve invulling van dit pakket in de voorjaarsbesluitvorming waarbij het naast een evenwichtig koopkrachtbeeld ook het lonender maken van (meer uren) werk nastreeft.

Tot slot werken in het kader van het project Smpel Switchen in de Participatieketen SZW, Divosa en vele partners aan het versoepelen van de overgangen tussen uitkering en werk. Ook problemen die ontstaan als gevolg van inkomstenverrekening is één van de knelpunten die we in het kader van Smpel Switchen hebben geïdentificeerd. Het transactiesysteem bepaalt dat gemeenten inkomsten zoveel mogelijk moeten toerekenen aan de periode waarop ze betrekking hebben. Tegelijkertijd mogen inkomsten alleen worden verrekend als die ook echt zijn ontvangen. Uit het rapport 'Als verrekenen een beperking is'<sup>52</sup> blijkt dat als gevolg van het transactiebeginsel sommige mensen met een bijstandsuitkering er (op maandbasis) op achteruit gaan zodra ze in deeltijd gaan werken naast hun uitkering. Op jaarbasis kan dit zich uitmiddelen, maar dit neemt niet weg dat het onwenselijk is dat inkomstenverrekening (op maandbasis) financiële problemen en onzekerheid met zich meebrengt. De minister voor APP wil dan ook gaan onderzoeken of een aanpassing van de Participatiewet mogelijk is om zulke onwenselijke en onbedoelde situaties te voorkomen.

### **BIJ1 vraag 5**

*Dit lid heeft meerdere malen gevraagd het minimumloon te verhogen tot een aanvaardbaar niveau. Kan het kabinet aangeven waarom dit niet wordt gedaan?*

#### **Antwoord**

In het coalitieakkoord heeft het kabinet een buitengewone, stapsgewijze verhoging van het wettelijk minimumloon in 2024 en 2025 opgenomen met in totaal 7,5% bovenop de reguliere indexatie met de cao-loonontwikkeling. Met deze betekenisvolle verhoging wordt het wettelijk minimumloon als basis van de arbeidsmarkt verstevigd. Uit onderzoek van het CPB (CPB, Kansrijk arbeidsmarktbeleid update minimumloonbeleid, april 2020) blijkt dat grotere WML-verhogingen gepaard gaan met een meer dan lineair toenemend hoger verlies van werkgelegenheid, daarom kiest het kabinet hier niet voor. Vanwege de koppeling van het WML aan de hoogte van de bijstand verwacht het CPB bovendien een negatief effect op arbeidsaanbod bij verhoging van het WML, zodat dit contraproductief zou werken als reactie op arbeidsmarktkrapte.

### **BIJ1 vraag 6**

*Het lid van de BIJ1-fractie vraagt wat dit kabinet gedaan heeft aan de zgn. armoedeval. Het kan toch niet zo zijn dat door te gaan werken mensen er financieel op achteruit gaan?*

#### **Antwoord**

Zie antwoord onder vraag 4 van uw fractie.

### **BIJ1 vraag 7**

*Ook vraagt dit lid wat het kabinet doet aan arbeidsmarktdiscriminatie?*

#### **Antwoord**

In deze kabinetsperiode wordt het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie voortgezet, mede conform de motie Van Baarle<sup>53</sup>. Het streven is om, in afstemming met de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme, voor de zomer het vervolg op het Actieplan aan te bieden aan de Kamer. U kunt een nieuw Actieplan tegemoetzien langs de lijnen:

- Het bevorderen bewustzijn van het belang dat diversiteit loont en van de risico's van het bewust of onbewust maken van verboden onderscheid;

<sup>52</sup> Optimalistic, Muzus, Stimulansz, februari 2021.

<sup>53</sup> Tweede Kamer, 2021–2022, 35 925 XV, nr. 66.

- Onderzoek en ontwikkeling van instrumenten om gelijke kansen te bevorderen;
- Toezicht en handhaving, zoals dat vorm krijgt in het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, dat momenteel in behandeling is bij uw Kamer en waaraan een meldplicht bij discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus zal worden toegevoegd.

Naast het wetsvoorstel werkt het kabinet dus ook aan bewustwording en aan onderzoek naar instrumenten die behulpzaam kunnen zijn voor werkgevers om meer kansengelijkheid te bieden in het wervings- en selectieproces. Zo is in samenwerking met 21 landelijke (koepel)organisaties uit de Taskforce Werk & Integratie<sup>54</sup> de Werkagenda VIA<sup>55</sup> opgesteld. In deze werkagenda wordt in het thema 'meer (culturele) diversiteit op het werk' ingezet op onder andere het opstellen van een menukaart aan effectieve interventies, het openstellen van de helpdesk van Diversiteit in Bedrijf voor alle werkgevers die aan het werk willen gaan met gelijke kansen bij werving en selectie en een meer *hands on* ondersteuning van werkgevers in zogenoemde doe-netwerken of *communities of practice*.

### **BIJ1 vraag 8**

*Mensen voorbereiden op de transities 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). Het kabinet denkt hierbij onder meer aan NL Leert Door, de SLIM-regeling, praktijkleren via het mbo en vanaf 2022 het STAP-budget. Het lid van de BIJ1-fractie zou graag willen zien hoeveel mensen in deze regelingen effectief werken aan hun toekomst.*

### **Antwoord**

Voor de crisisregeling 'NL leert door met inzet van ontwikkeladvies' is in 2020 en 2021 in totaal € 51 miljoen beschikbaar gesteld. Hiermee hebben circa 70.000 werkenden (inclusief zelfstandigen) en werkzoekenden gratis ontwikkeladviesprojecten ontvangen.

Voor de crisisregeling 'NL leert door met inzet van scholing' is in 2020 en 2021 in totaal € 71 miljoen beschikbaar gesteld. Met dat geld kunnen circa 130.000 scholingstrajecten kosteloos worden gevolgd door werkenden (inclusief zelfstandigen) en werkzoekenden. Uit dat totaalbedrag is voor 2022 nog circa € 30 miljoen beschikbaar voor het aanvragen van scholing.

De derde regeling in het crisispakket 'NL leert door' is in maart 2021 in werking getreden: 'NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk', waarvoor € 71,5 miljoen beschikbaar is (inclusief uitvoeringskosten). Sectorale samenwerkingsverbanden kunnen subsidie aanvragen voor het verzorgen van maatwerktrajecten die kunnen bestaan uit ontwikkeladvies, scholing, EVC en begeleiding naar ander werk in beroepen en sectoren waar kansen liggen. Voorjaar 2021 zijn 30 aanvragen toegekend. Van het totale budget resteert nog € 3,2 miljoen. Verwachting is dat met deze regeling tussen de 35.000 en 70.000 personen een maatwerktraject kunnen volgen, ervan uitgaande dat de gemiddelde kosten per traject tussen € 1.000 en €2.000 euro liggen. De uitvoering van de regeling loopt nog door in 2022. Resultaten zijn daarom nog niet te geven. Met het STAP-budget komt vanaf 1 maart 2022 jaarlijks € 200 miljoen beschikbaar om eigen regie op de loopbaan en ontwikkeling te versterken. Iedereen met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt wordt met het STAP-budget in staat gesteld om aan de slag te gaan met scholing en ontwikkeling. Jaarlijks zullen met het STAP-budget 200.000 tot 300.000 trajecten worden gefinancierd in aanvulling op private investeringen in scholing en ontwikkeling.

Mkb-ondernemers kunnen sinds 2020 subsidie krijgen uit de SLIM-regeling voor het stimuleren van leren en ontwikkelen in hun bedrijf, via activiteiten die bijdragen aan een leerrijke werkomgeving (ontwikkeladviezen, doorlichting onderneming, bedrijfsschool, praktijkleerplaats). Per jaar is € 48 miljoen beschikbaar. Vanaf 2020 tot oktober 2021 hebben 2093 individuele mkb-ondernemers een subsidie uit SLIM gekregen, waarvan er op dit moment 609 zijn afgerond. In

<sup>54</sup> De partijen in de Taskforce Werk & Integratie zijn ABU, AWWN, CNV Jongeren, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, Ministerie van OCW, Randstad, SAM, SBB, SER, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, VNG, VNO-NCW, Vluchtelingenwerk Nederland, Ministerie van SZW.

<sup>55</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1085.

diezelfde periode zijn aan samenwerkingsverbanden en grootbedrijven 102 verleningsbeschikkingen gedaan (89 samenwerkingsverbanden en 13 grootbedrijven) en 14 projecten zijn afgerond. Er is veel belangstelling in het mkb voor de SLIM-regeling, elk tijdvak wordt (fors) overschreven. Om de effectiviteit van de regeling te monitoren wordt er een evaluatie uitgevoerd, bestaande uit een nulmeting (opgeleverd mei 2021), tussenevaluatie (gepland 2023) en eindevaluatie (start 2025).

Praktijkleren in het mbo maakt tot slot onderdeel uit van het steun- en herstelpakket. De regionale mobiliteitsteams (RMT's) hebben budget gekregen voor het financieren van mbo-instellingen voor de uitvoering van de opleiding. De vraag naar dienstverlening door RMT's is lager dan verwacht aan het begin van de coronacrisis. Redenen hiervoor zijn de gefaseerde opstart, het effect van de steunpakketten en de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Door de verschillende startdata van de RMT's in het afgelopen jaar kan momenteel nog geen compleet beeld worden gegeven over hoeveel mensen exact geholpen zijn. Een dashboard met kwantitatieve informatie over de instroom, uitstroom en ingezette dienstverlening is in ontwikkeling. Vanaf eind 2021 zien we een stijgende lijn van de inzet van dienstverlening. De verwachting is dat de stijgende lijn zich in 2022 door zet.

### **BIJ1 vraag 9**

*Iedereen inschakelen die kan werken teneinde de arbeidsparticipatie te verhogen. Het kabinet denkt in dit kader hierbij onder meer aan het project Simpel Switchen in de Participatieketen. Het lid van de Bij1-fractie begrijpt dat het kabinet iedereen in wil schakelen, maar vraagt onder welke voorwaarden.*

### **Antwoord**

Met het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' wordt gestreefd naar intensivering van activiteiten in de regio om de match tussen werkgevers en werkzoekenden tot stand te brengen. We geven extra aandacht aan bestaande wervingsroutes en betrekken dit als standaard aanbod in een landelijke campagne die bekendheid genereert en uniformiteit van dienstverlening stimuleert. Door deze bestaande wervingsroutes te intensiveren willen we meer werkzoekenden en werkgevers bereiken en ondersteunen in het kader van matching. Verder gaat het kabinet aan de slag met de uitvoering motie van Paternotte en Heerma<sup>56</sup> waarbij de Kamer voor de zomer wordt geïnformeerd over een aanpak tegen arbeidsmarktkrapte. In die aanpak zal ook aandacht zijn voor de vraag hoe we mensen op de juiste plek krijgen en ervoor zorgen dat mensen die nu nog niet meekomen op de arbeidsmarkt een goede plek vinden. Voor toelichting op Simpel Switchen verwijzen wij u naar het antwoord op vraag 6 van het CDA.

### **BIJ1 vraag 10**

*Een sectorale aanpak om sectorspecifieke uitdagingen te adresseren. Omdat de oorzaken van krapte per sector verschillen en dus maatwerkoplossingen vereisen, zijn de departementen verantwoordelijk voor sectorspecifiek 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. Het lid van de BIJ1-fractie vraagt of het niet mogelijk is dit sectorspecifieke beleid te ontschotten en met een gezamenlijke aanpak de krapte aan te pakken*

### **Antwoord**

Het kabinet gaat aan de slag met de uitvoering motie van Paternotte en Heerma<sup>57</sup> waarbij de Kamer voor de zomer wordt geïnformeerd over een generieke aanpak tegen arbeidsmarktkrapte. Hierin wordt ook een stand van zaken gedeeld van de sectorale aanpakken van de sectoren zoals genoemd in deze motie. Betreffende overkoepelende aanpak van krapte zal er ook aandacht zijn

---

<sup>56</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35788, nr. 128.

<sup>57</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35788, nr. 128.

voor de gezamenlijke uitdagingen en de samenhang tussen de aanpak in de verschillende sectoren. Daarnaast zullen verschillende departementen de Kamer informeren over hun eigen krapteaanpak in verschillende sectoren zoals de zorg, onderwijs kinderopvang. Het is belangrijk om ook een sectorspecifieke aanpak te ontwikkelen, omdat sectoren verschillen in hun behoeften en de oorzaken van de krapte.

### **BIJ1 vraag 11**

*Het kabinet geeft in reactie op de motie Maatoug een aantal richtingen aan voor de inzet van onbenut arbeidspotentieel. Daarbij valt te denken aan:*

- *Open Hiring*
- *Banenmarkten*
- *Leerbanen en praktijkleren*
- *Jobcarving*

*Het lid van de fractie van BIJ1 vraagt of dit niet richtingen zijn die al eerder zijn geprobeerd? Zo ja, waarom denkt het kabinet dat deze richtingen nu wel het gewenste resultaat zullen opleveren?*

### **Antwoord**

Met de vier wervingsroutes wordt binnen het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' gekozen voor een impuls op bestaande routes met bewezen succes. Bijvoorbeeld door het programma Perspectief op Werk<sup>58</sup> is bekend dat deze routes kansrijk zijn voor mensen uit het onbenut arbeidspotentieel. De genoemde routes worden momenteel al aangeboden in de arbeidsmarktregio's, waardoor extra inzet hierop relatief snel te realiseren is. We weten echter ook dat het gebruik van de routes nog relatief laag is, onder andere omdat de bekendheid onder werkgevers van de routes en bijbehorende dienstverlening door de wsp's nog niet groot genoeg is. Werkgevers hebben het beeld dat de dienstverlening complex is, blijktens ook de ervaringsverhalen in de projecten Perspectief op Werk. Daarom beogen we via het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' de bekendheid van de routes en dienstverlening te vergroten middels een landelijke communicatiestrategie.

### **BIJ1 vraag 12**

*Via een eenduidige en overzichtelijke menukaart (uit te werken met betrokken partijen) maakt het kabinet 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 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 verhoogt het kabinet een eenduidige en transparante uitvoering. Nog te vaak hoort het kabinet namelijk dat werkgevers en werkzoekenden niet op de hoogte zijn van alle mogelijkheden tot ondersteuning en dat het aanbod versnipperd is.*

*Het lid van de BIJ1-fractie wil graag weten waarom het aanbod versnipperd is. Hoe zorgen we ervoor dat iedereen van dit aanbod op de hoogte is en dat ook gemeentelijke diensten deze maatregelen kennen en aanbieden?*

### **Antwoord**

Zie antwoord op vraag 11 van uw fractie.

### **BIJ1 vraag 13**

*Om de onzekerheid veroorzaakt door variabele inkomsten te verminderen, verkent het kabinet 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. Het lid van de BIJ1-fractie is benieuwd naar deze verkenning en zou graag*

---

<sup>58</sup> Kamerstukken II, 34 352, nr. 231.

*willen weten wanneer de verkenning kan worden ingezet. Juist in deze onzekere tijden zou simpel switchen van enorm belang kunnen zijn.*

**Antwoord**

Zie antwoord op vraag 6 van CDA.

**BIJ1 vraag 14**

*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 lid van de BIJ1-fractie vraagt waarom dit zo lang moet duren.*

**Antwoord**

Het onderzoek 'Verkenning integrale ondersteuning in het sociaal domein' is begin dit jaar van start gegaan. Het onderzoek bestaat uit twee delen, waarbij voor elk onderdeel ongeveer een half jaar onderzoekstijd is gereserveerd. Het eerste deel bestaat uit een beschrijvende macro-analyse. In dit onderzoeksdeel wordt een overzicht gegeven van de variëteit aan integrale ondersteuning in Nederland en praktijkervaringen. Ook is het doel meer inzicht te krijgen in de werkzame elementen en knelpunten van integrale ondersteuning. Oplevering van dit deel van onderzoeksrapport staat gepland voor het einde van de zomer van 2022. Het tweede deel van het onderzoek gaat dieper in op een aantal goede praktijkvoorbeelden. Het heeft als doel om praktische handvatten te leveren aan gemeenten zodat zij meer kunnen werken met integrale ondersteuning in de uitvoeringspraktijk. De oplevering van dit tweede deel van het onderzoeksrapport staat gepland voor januari 2023.

Het kabinet acht een onderzoeksperiode van ongeveer een half jaar per onderzoek geen onrealistische termijn voor het onderzoeksbureau. Verder is het zo dat het eerste onderzoeksdeel (inventarisatie van verschillende typen integrale ondersteuning en betere inzicht in de werkzame elementen en knelpunten) noodzakelijke input vormt voor het tweede onderzoeksdeel (praktische handvatten naar aanleiding van goede praktijkvoorbeelden). De onderzoeken volgen elkaar daarom op, en kunnen niet volledig parallel worden uitgevoerd.

**Vragen en opmerkingen van het lid van de fractie Den Haan**

Het lid van de fractie Den Haan heeft kennisgenomen van de brief over de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt. Het lid van de fractie heeft een aantal vragen:

**Den Haan 1**

*In de brief staat een aanpak beschreven om meer mensen weer aan het werk te helpen. Ouderen worden daarin niet specifiek genoemd terwijl zij wel het lastigst weer aan het werk komen. Hoe gaat het kabinet specifiek de doelgroep oudere werkzoekenden weer aan het werk helpen? Welke aanpak is hiervoor ontwikkeld?*

*(zie antwoord onder vraag 4)*

**Den Haan 2**

*In het verleden was er een ouderenambassadeur (John de Wolf) die met een gerichte aanpak enerzijds oudere werknemers ondersteunde en empowerde met het zoeken naar werk maar ook het vooroordeel ten aanzien van oudere werknemers probeerde weg te nemen. Is het mogelijk om een dergelijk (succesvol) programma weer in te zetten?*

*(zie antwoord onder vraag 4)*

**Den Haan 3**

Wat vindt het kabinet van een bewustwordingscampagne en een taskforce om de vooroordelen ten aanzien van oudere werknemers (minder flexibel, minder productief, meer ziek) weg te nemen? (zie antwoord onder vraag 4)

#### **Den Haan 4**

Wat gaat het kabinet doen om oudere werkzoekenden, die nu zijn aangenomen vanwege arbeidstekorten, een structurele oplossing te bieden om deze mensen een blijvend perspectief te geven?

#### **Antwoorden Den Haan 1 t/m 4**

De minister van SZW heeft in het tweeminutendebat Hoofdlijnendebat SZW van 22 februari jl. gezegd dat zij enorm in de waarde gelooft van senioren in onze maatschappij. Die kan zitten in werk, in mantelzorg of in bepaalde ervaringen die zij wél en jongeren nou eenmaal niet hebben en waar we gebruik van kunnen maken. De minister van SZW heeft in het debat uw Kamer toegezegd om met een seniorkansenbeleidsvisie te komen. De minister gaat kijken hoe die precies vormgegeven gaat worden, om te komen tot duurzame inzetbaarheid van senioren. Dat doet zij om juist de verschillende aspecten, en niet alleen het arbeidsmarktaspect, mee te nemen en omdat de groep senioren steeds groter wordt (*‘silver economy’*).

#### **Den Haan vraag 5**

UWV en gemeenten ontvangen structureel middelen om hun doelgroepen te ondersteunen maar zetten weinig tot geen specifieke inzet in om oudere werkzoekenden aan het werk te helpen. Is het kabinet ervan overtuigd dat bij UWV en gemeenten voldoende gekwalificeerde mensen zitten om hier verandering in te brengen? Wat gaat het kabinet doen om juist deze groep lokaal te ondersteunen?

#### **Antwoord**

Het kabinet twijfelt niet aan de deskundigheid en inzet van het UWV en gemeenten. UWV zet structureel middelen in voor intensieve dienstverlening aan werkzoekenden die dat volgens de ‘Werkverkenner’ nodig hebben. Het grootste deel van die groep is ouder dan 50 jaar. Daarnaast spelen de Regionale Mobiliteitsteams (RMT’s) een belangrijk rol op lokaal niveau in het ondersteunen van werkzoekenden. Daartoe hebben de RMT’s de beschikking over diverse instrumenten. Het RMT-concept is juist ingericht om gerichte ondersteuning te bieden, dus ook voor oudere werkzoekenden.

#### **Den Haan vraag 6**

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. Kan het kabinet een overzicht geven van de leeftijdscohorten en het percentage dat in die leeftijdscohort weer een baan heeft gevonden?

#### **Antwoord**

Deze vraag levert het volgende overzicht op:

<b>Aantal personen met WW-uitkering</b>			
<b>2021</b>			
<b>Leeftijdscategorie</b>	<b>Januari</b>	<b>September</b>	<b>jan-sept</b>
<b>&lt; 27 jaar</b>	30.600	13.000	-57%
<b>27 - 50 jaar</b>	139.700	96.100	-31%
<b>&gt;=50 jaar</b>	112.800	95.400	-15%
<b>Eindtotaal</b>	<b>283.100</b>	<b>204.600</b>	<b>-28%</b>

Om seizoenseffecten te voorkomen (jongeren doen relatief veel seizoenswerk), is volledigheidshalve ook de vergelijking van het aantal WW’ers eind van het jaar 2021, vergeleken met 2020 en 2019, opgenomen:

<b>Aantal personen met WW-uitkering,</b>	<b>Procentuele</b>
<b>stand december</b>	<b>ontwikkeling</b>



<b>Leeftijdscategorie</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2021- 2020</b>	<b>2021- 2019</b>
<b>&lt; 27 jaar</b>	15.500	30.100	13.200	-56%	-15%
<b>27 - 50 jaar</b>	103.800	138.900	86.200	-38%	-17%
<b>&gt;=50 jaar</b>	99.200	111.400	89.000	-20%	-10%
<b>Eindtotaal</b>	<b>218.500</b>	<b>280.400</b>	<b>188.400</b>	<b>-33%</b>	<b>-14%</b>

Over de uitstroom naar werk in de periode januari 2021-september 2021 zijn op dit moment nog geen gegevens beschikbaar.