

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

2252

Vragen van de leden **Van Dekken, Hamer** en **Nijboer** (allen PvdA) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Economische Zaken over de berichten «*Mobiliteitscentrum schiet tekort*» en «*Er zijn juist heel heldere afspraken gemaakt*» (ingezonden 22 mei 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Minister van Economische Zaken (ontvangen 16 juni 2014)

Vraag 1

Kent u de berichten over de oud-medewerkers van aluminiumfabriek Aldel en gelieerde bedrijven die via het mobiliteitscentrum proberen werk te vinden maar teleurgesteld zijn over het gebrek aan opleidingsmogelijkheden?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 4

Waarom mogen en kunnen de oud-medewerkers van Aldel en gelieerde bedrijven niet de opleiding doen die zij graag doen zodat er werk komt voor deze groep van 300 mensen?

Bent u bereid de regels van het UWV aan te passen op het moment dat blijkt dat de oud-medewerkers langere opleidingstijd nodig hebben met extra geld uit het scholingsfonds, geld dat blijft liggen omdat niet iedereen een beroep doet op het fonds?

Antwoord 2 en 4

Het vaststellen van opleidingen voor kandidaten in het mobiliteitscentrum is maatwerk. De kandidaat stelt samen met de medewerkers in het mobiliteitscentrum de noodzakelijke scholing vast. De scholingswens moet in overeenstemming zijn met de leerbaarheid (en dus vooropleiding) van de klant. Veel klanten zijn tot MBO-2 niveau geschoold, waardoor de opleidingen voornamelijk kortdurende (praktische) cursussen betreffen. Daarnaast blijven de beleidsregels over scholing in de werkloosheidswet van toepassing, waarover ik u eerder informeerde². Dit betekent dat de arbeidsmarktrelevantie van de scholing moet worden aangetoond en de scholing bestaat uit het systema-

¹ op de site van RTV Noord, d.d. 19 mei 2014

² Kamerstukken II, 2013/14, 26 448, nr. 509

tisch verwerven van kennis dan wel vaardigheden. De scholing duurt *bij voorkeur* maximaal 3 maanden, omdat uit evaluatie is gebleken dat dit het meest effectief is en vaker leidt tot uitstroom naar werk. In het mobiliteitscentrum is voor scholing maximaal € 2.500 per kandidaat beschikbaar. Van de 50 scholingsaanvragen, overstijgen 4 aanvragen in eerste instantie dit bedrag. In twee gevallen zijn de hogere kosten door de toekomstige werkgever of kandidaat aangevuld en is de opleiding gestart. In twee gevallen heeft de scholing hierdoor geen doorgang gevonden. Met UWV en de gemeente Delfzijl is overlegd over de gehanteerde regels in het mobiliteitscentrum. Hierbij is afgesproken dat het bedrag van € 2.500 als een gemiddeld beschikbaar bedrag voor scholing per kandidaat wordt gehanteerd in plaats van als maximum bedrag. Hierdoor behoren duurdere en langere opleidingen tot de mogelijkheden. De scholing moet blijven voldoen aan de voornoemde uitgangspunten en passen binnen de budgettaire kaders van het fonds. UWV volgt de uitputting van het budget, zodat ook budget beschikbaar blijft voor kandidaten die later in dit jaar scholing willen volgen. Daarnaast is iedere kandidaat die nog geen scholing volgt uitgenodigd voor een scholingsintake om zo de scholingsbehoefte op korte termijn vast te kunnen stellen.

Vraag 3

Wat is uw opvatting over het feit dat oud-medewerkers het mobiliteitscentrum niet langer bezoeken omdat direct wordt uitgelegd wat de eventuele consequenties zijn als men iets niet doet of te laat volgens de normen van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)?

Antwoord 3

Iedere klant van UWV wordt geïnformeerd over de rechten en plichten die horen bij een WW-uitkering, zo ook de kandidaten in het mobiliteitscentrum. Dit moet uiteraard geen reden vormen om het mobiliteitscentrum niet te bezoeken. UWV heeft mij aangegeven het signaal niet te herkennen dat klanten het mobiliteitscentrum om deze reden niet zouden bezoeken. De workshops en cursussen die in het mobiliteitscentrum worden gegeven worden doorgaans goed bezocht. Overigens blijven ook zonder bezoek aan het mobiliteitscentrum de rechten en plichten die horen bij een WW-uitkering van toepassing.

Vraag 5

Wat vindt u van het feit dat er 2,5 miljoen euro beschikbaar is voor werk en omscholing (voortvloeiend uit de motie Van Dekken cs)³ en tot op heden van de 300 oud-medewerkers nu 50 (vaak hoogopgeleide) mensen een baan hebben gevonden, veelal op eigen kracht?

Antwoord 5

Het mobiliteitscentrum draait nu 4 maanden volop. Van de 340 kandidaten hebben er 70 (20%) reeds een baan gevonden. Ik vind het hoopgevend dat binnen deze korte periode en gegeven de relatief hoge werkloosheid in deze regio, een dergelijk aantal kandidaten werk heeft gevonden. Als deze trend doorzet, kan de ambitie om 50 tot 65% van de kandidaten binnen 1,5 jaar aan het werk te hebben worden gehaald. Van deze 70 personen, met een gemiddeld opleidingsniveau MBO 2/3, hebben er veel een vorm van ondersteuning vanuit het mobiliteitscentrum gehad, zoals een training, workshop of een gefinancierde opleiding.

Vraag 6

Klopt het dat oud-medewerkers tijdens sollicitaties regelmatig worden afgewezen door bedrijven en uitzendbureaus omdat zij te oud zouden zijn voor het geboden werk?

³ Kamerstuk 32 627 nr. 114

Antwoord 6

Onderzoek⁴ van UWV laat zien dat oudere werkzoekenden vaak moeilijker weer aan de slag komen. Zo vindt 48% van de 55-plussers binnen 6 maanden na afloop van de WW geen baan in loondienst, tegenover een gemiddelde van 26% voor alle leeftijdscategorieën. Desondanks zijn in het mobiliteitscentrum van de 70 werkenden, 12 kandidaten 55-plus, 30 kandidaten tussen de 45 en 55 jaar en 28 kandidaten onder de 45 jaar. Dit laat zien dat ook oudere werknemers een baan vinden. Het signaal dat mensen op basis van hun leeftijd worden afgewezen is daarmee niet specifiek terug te voeren op deze doelgroep en regio.

Vraag 7

Klopt het dat tijdelijk zieke oud-werknemers toestemming moeten vragen aan het UWV om mee te doen aan het scholingsfonds van het mobiliteitscentrum terwijl het centrum juist is voor alle voormalige werknemers van Aldel en gelieerde bedrijven?

Antwoord 7

Elke kandidaat stelt samen met de medewerkers in het mobiliteitscentrum vast welke opleiding er gevolgd kan worden. Dit geldt ook voor tijdelijk zieke oud-werknemers. Maatwerk is hierbij altijd het uitgangspunt. UWV geeft aan situaties te kennen waarbij zieke klanten een avondopleiding volgen. Indien een medewerker ziek is en dus niet kan werken is een opleiding vaak ook geen reële optie. Daar waar het wel kan, wordt de mogelijkheid voor scholing ook geboden.

⁴ Kamerstukken II, 2013/14, 29 544, nr. 501