

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

### 4070

Vragen van het lid **Van Haga** (Groep Van Haga) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *personeelstekort horeca* (ingezonden 4 augustus 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 17 september 2021).

#### Vraag 1

Bent u bekend met de berichten «Personeelstekort horeca zo groot, dat koks uit Spanje worden gehaald»<sup>1</sup>, «De horeca schreeuwt om personeel, maar oud-medewerkers willen niet terug»<sup>2</sup> en «Werkloosheid daalt naar 3,3 procent»<sup>3</sup>?

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Wat vindt u van het feit dat de horecasector noodgedwongen personeel uit het buitenland moet halen, omdat er niemand te vinden is om het schreeuwende personeelstekort te ledigen?

#### Antwoord 2

Het kabinet zet er actief op in dat zoveel mogelijk mensen binnen Nederland die nu geen werk hebben of wiens werk in de toekomst onder druk komt te staan, naar nieuw werk begeleid worden. Als er kansen liggen, zoals nu in de sector horeca, willen we samen met werkgevers, de werkenden zelf, UWV, gemeenten en onderwijsinstellingen kijken hoe we die kansen in dat licht zo goed mogelijk kunnen benutten. Zie hiervoor vraag 4. Voldoende personeel is voor de continuïteit van een bedrijf en de groei van onze economie namelijk erg belangrijk. Een ander kanaal voor bedrijven die met tekorten te maken hebben is arbeidsmigratie, ook indachtig het vrij verkeer van personen

<sup>1</sup> NOS, 3 augustus 2021, «Personeelstekort horeca zo groot, dat koks uit Spanje worden gehaald» (<https://nos.nl/l/2392398>)

<sup>2</sup> Nieuwsuur, 24 juni 2021, «De horeca schreeuwt om personeel, maar oud-medewerkers willen niet terug» (<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2386487-de-horeca-schreeuwt-om-personeel-maar-oud-medewerkers-willen-niet-terug>)

<sup>3</sup> CBS, 17 juni 2021, «Werkloosheid daalt naar 3,3 procent in mei» (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/24/werkloosheid-daalt-naar-3-3-procent-in-mei>)

dat één van de fundamenten onder de Europese Unie is. Uiteraard moet arbeidsmigratie gepaard gaan met goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

### Vraag 3

Hoe duidt u daarbij het feit dat het aantal werklozen binnen de beroepsbevolking neerkomt op ruim 300.000 mensen?

### Antwoord 3

Dat er krapte is, terwijl er een groep langs de kant van de arbeidsmarkt staat duidt op een mismatch tussen vraag (vacatures) en aanbod (werkzoekenden). Er kan een mismatch zijn in de vaardigheden die werkzoekenden hebben en die vacatures vragen. De voorkeuren van werkzoekenden moeten daarnaast aansluiten op de vacature, bijvoorbeeld ten aanzien van werktijden en beloning. Een andere oorzaak van mismatch is dat de arbeidsmarkt onvoldoende transparant is. Hier is sprake van informatiemismatch. Daarnaast kan er sprake zijn van een geografische mismatch: werkgevers en werknemers zoeken niet in dezelfde regio.

In eerste instantie lijkt de pool van mensen waar werkgevers in de horeca uit kunnen putten groot. In absolute aantallen is het aantal werklozen namelijk groot en er is ook nog een stevig reservoir aan «onbenut potentieel», bijvoorbeeld mensen die meer uren kunnen werken. Als percentage van alle werkende mensen is het aantal werklozen historisch en internationaal bezien echter relatief klein. De coronacrisis heeft geleid tot een beperkte stijging van de werkloosheid en inmiddels is het aantal vacatures weer sterk gestegen. Een bepaalde mate van werkloosheid zal altijd bestaan, namelijk de frictie-werkloosheid. Dat is de werkloosheid die ontstaat als iemand tussen twee banen zit.

Dat laat onverlet dat het natuurlijk de voorkeur heeft om mensen die nu nog onnodig aan de kant staan aan het werk te helpen. Het kabinet spant zich hiervoor in, samen met UWV, gemeenten en sociale partners. Zie het antwoord op vraag 4.

### Vraag 4

Wat heeft u gedaan om de horecasector te ondersteunen met het vinden van personeel? Kunt u dat toelichten?

### Antwoord 4

Juist in deze tijd is het ontzettend belangrijk om mensen snel naar nieuw werk te helpen. En om mensen voor wie het moeilijk is om aan de slag te komen een steun in de rug te bieden.

De werkgever is als eerste aan zet, door te bepalen welke oplossingsrichting voor zijn bedrijf het meest passend is om personeel te werven en te selecteren. De werkgever kan hierbij in gesprek treden met werknemers, onderwijsinstellingen en andere betrokkenen. Uit de berichten die u aanhaalt blijkt dat werkgevers en brancheverenigingen hun eigen verantwoordelijkheid proactief invullen. Werkzoekenden hebben daarbij ook zelf de verantwoordelijkheid om te anticiperen en te reageren op arbeidsmarktontwikkelingen. Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van de dienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's via de Werkgeversservicepunten<sup>4</sup>. Een werkgeversservicepunt geeft werkgevers kosteloos advies en ondersteunt bij de werving en selectie van personeel en via de regionale leerwerkloketten bij leer- en ontwikkelvragen. Gemeenten ontvangen jaarlijks een budget van circa 675 miljoen ten behoeve van de re-integratie van mensen in de bijstand. Met de inzet van deze middelen kunnen gemeenten toekomstperspectief bieden aan de bijstandsccliënt en besparingen realiseren op de uitkeringen. In 2020 en 2021 zijn hiervoor extra middelen ter beschikking gesteld<sup>5</sup>, onder andere als

<sup>4</sup> Een overzicht van regionale werkgeversservicepunten is te vinden via [www.werkgeversanno.nu](http://www.werkgeversanno.nu).

<sup>5</sup> Als onderdeel van het steun- en herstellepakket heeft het kabinet in 2020 en 2021 extra middelen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden ter beschikking gesteld (€ 40 miljoen in 2020; € 90 miljoen in 2021 inclusief afdracht aan het BTW-Compensatiefonds). Daarnaast hebben ontvangen gemeenten in 2021 een tijdelijk impuls voor re-integratie ontvangen (€ 50 miljoen inclusief afdracht aan het BTW-compensatiefonds) die gemeenten in staat stelt om de dienstverlening aan mensen die nu als gevolg van de crisis de bijstand instromen te intensiveren.

onderdeel van het steun- en herstelpakket. Werkzoekenden en werkenden die met ontslag bedreigd worden kunnen daarnaast dienstverlening ontvangen vanuit 35 regionale mobiliteitsteams. Binnen deze teams gebruiken werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijs, gemeenten en UWV elkaars expertise en dienstverlening bij het bieden van gerichte ondersteuning naar nieuw werk.

Als kabinet zetten we daarnaast extra in op (om)scholing om mensen in staat te stellen om zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt. Zo zet het kabinet in op een leven lang ontwikkelen (LLO). Het kabinetsbeleid op het gebied van LLO is gericht op het creëren van een sterke leercultuur en het stimuleren van eigen regie bij individuen. Dit gebeurt bijvoorbeeld door via de SLIM-regeling geld beschikbaar te stellen aan mkb-ondernemingen die willen investeren in leren en ontwikkelen én vanaf 2022 met het STAP-budget waarmee burgers tot € 1.000 subsidie kunnen krijgen voor het volgen van scholing. Daarnaast hebben we met NL leert Door extra geïnvesteerd in LLO, om mensen die worden geraakt door de coronacrisis de mogelijkheid te kunnen bieden om kosteloos ontwikkeladviezen of scholingstrajecten te volgen. Daarnaast kunnen sectorale samenwerkingsverbanden ook maatwerktrajecten aanbieden bestaande uit ondersteuning, scholing en begeleiding.

De afgelopen periode is er bij de begeleiding van UWV expliciete aandacht voor de horeca geweest. UWV heeft vanaf februari 2021 actief de werkzoekenden benaderd die tot dat moment in de horeca werkzaam waren met de vraag of zij beschikbaar zijn voor een baan in de horeca. De meesten hadden op dat moment al een baanaanbod van hun voormalig werkgever gekregen. Daarnaast heeft UWV binnen de 35 arbeidsmarktregio's allerlei acties ondernomen om werkzoekenden te enthousiasmeren voor de horeca. Dit varieert van «baanborrels» tot «open hiring» en is gericht op een bredere doelgroep werkzoekenden dan burgers die dienstverlening krijgen van UWV of van gemeenten. Daarnaast heeft UWV de campagne «Werken in de horeca, elke dag 'n feestje!» geadopteerd die Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH) en Koninklijke Horeca Nederland (KHN) zijn gestart om werken in de horeca te promoten. De adviseurs van UWV brengen deze campagne onder de aandacht van werkzoekenden.

Met de Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV is voor de periode 2018–2021 budget beschikbaar voor het inkopen van scholing door UWV. Het scholingsbudget WW is in 2021 verhoogd ten opzichte van de voorgaande jaren, vanwege de verwachte grotere instroom in de WW. De scholing moet gericht zijn op een concrete baan die in het vooruitzicht is gesteld door een werkgever of op een kansrijk beroep. Op dit moment (juni 2021) is restaurant kok en medewerk(st)er bediening horeca een kansrijk beroep<sup>6</sup>.

UWV heeft de mogelijkheden verkend om opleidingstrajecten te starten om (zij)instroom te creëren. In de G4 regio's is in het voorjaar de opleiding tot basis-kok van start gegaan en deze krijgt in het najaar een vervolg. Dan zullen ook enkele andere regio's aansluiten waaronder Arnhem en Nijmegen. Deze mogelijkheden bleken aan het begin echter vooralsnog beperkt door de aanhoudende onzekerheden in de horecasector als gevolg van de coronamaatregelen en een daarmee samenhangend gebrek aan opleidingsplekken. Met de opening van de horeca is dit probleem echter opgelost. UWV is momenteel in gesprek met de private opleider SVO (Vakopleiding Food) om een landelijke koksopleiding in te richten.

Tegelijk investeert UWV via de werkgeversdienstverlening in het verwachtingsmanagement richting werkgevers en vragen zij aandacht voor de afstand die werkzoekenden kunnen hebben tot de arbeidsmarkt. Directe inzetbaarheid van werkzoekenden op een vacature kan dan een stap te ver zijn en vraagt om opleiding, begeleiding en maatwerk. Het ontwikkelen van dergelijke arrangementen is arbeidsintensief en persoonsgebonden. UWV is met meerdere grotere werkgevers in gesprek.

---

<sup>6</sup> UWV geeft aan welke beroepen kansrijke beroepen zijn [owww.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/kansen-arbeidsmarkt/kansrijke-beroepen](https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/kansen-arbeidsmarkt/kansrijke-beroepen).

Vraag 5

Deelt u de mening dat mensen aan het werk helpen drie keer winst is, te weten: personeel voor de werkgever, toekomstperspectief voor de bijstandsccliënt én lagere kosten voor de overheid die dan minder uitkeringen hoeft te betalen? Zo ja, heeft u de bereidheid om werklozen actief aan de om personeel schreeuwende horeca te koppelen? Kunt u dat toelichten?

Antwoord 5

Ik deel deze mening. Daarom zet het kabinet zich in om mensen aan het werk te helpen, ook specifiek voor de horeca. Zie ook het antwoord op vraag 4.

Vraag 6

Heeft u de bereidheid om dat ook te doen voor andere sectoren waar men zit te springen om personeel? Kunt u dat toelichten?

Antwoord 6

Ja, het begeleiden naar werk richting krapte(beroepen) is daarom al onderdeel van de aanpak. Zie het antwoord op vraag 4.