

Vergaderjaar 2021–2022

**34 352**

## **Uitvoering en evaluatie Participatiewet**

**Nr. 231**

### **BRIEF VAN DE MINISTERS SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VOOR ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 februari 2022

Met deze brief informeren wij uw Kamer over de afronding van het programma *Perspectief op Werk*. Ook informeren wij u over de voortgang van de regionale mobiliteitsteams (RMT's) en een aantal gerelateerde initiatieven.

#### **Perspectief op Werk**

##### *Aanleiding van het programma PoW*

In de brief van 20 november 2018 is uw Kamer geïnformeerd over de aanpak van de krappe arbeidsmarkt (Kamerstuk 34 352, nr. 138). Ondanks de krapte waren er op dat moment nog veel mensen die wel wilden en konden werken, maar toch niet aan werk kwamen. Werkgeversorganisaties, gemeenten, UWV en het onderwijsveld willen dat aanpakken via een publiek-private samenwerking. Bij deze samenwerking zijn VNO-NCW, MKB Nederland, LTO Nederland, VNG, G4, G40, UWV, de MBO-raad en het Ministerie van OCW betrokken. Al deze partijen hebben ingezet op arbeidsinschakeling vanuit de praktijk. Bij brief van 15 november 2019<sup>1</sup> is uw Kamer geïnformeerd over de hieruit voortgekomen Intentieverklaring Perspectief op Werk (PoW). Ook de vakbonden (FNV, CNV en VCP) en SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) hebben zich bij het initiatief aangesloten.

##### *Opzet van het programma*

Perspectief op Werk richtte zich op iedereen die wil en kan werken, maar op eigen kracht geen werk vindt. Denk aan bijstandsgerechtigden, oudere werklozen, stathouders en mensen met een arbeidsbeperking.

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 181

Naast een impuls aan de uitvoering, is PoW ook een ontwikkelproject voor het vanuit de praktijk leren hoe de bemiddeling van de doelgroep en de dienstverlening aan werkgevers door intensievere samenwerking tussen de partijen verbeterd kan worden.

De partijen in de arbeidsmarktregio's waren uitgenodigd om met een regionale doe-agenda te komen, met concrete activiteiten gericht op vier pijlers: aanbod, vraag, route en scholing. Alle 35 arbeidsmarktregio's schreven zo'n doe-agenda, met daarin uiteenlopende activiteiten: van projecten om werkzoekenden beter zichtbaar te maken in klantenbestanden tot activiteiten om de doelgroep «werkfit» te maken en van ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden tot activiteiten die inzetten op praktijkleren.

SZW ondersteunde het programma met een impulsfinanciering die via een decentralisatie-uitkering aan de centrumgemeenten beschikbaar was gesteld. Het betrof per arbeidsmarktregio 1 miljoen euro voor 2019 en 1 miljoen euro voor 2020.

Naast het instellen van een landelijk ondersteuningsteam (OT), werd er ook een leeragenda ontwikkeld. Via deze agenda werden kennis, goede voorbeelden, experimenten en trends & ontwikkelingen inzichtelijk gemaakt.

#### *Afronding programma PoW*

Het PoW-programma was bedoeld voor de jaren 2019 en 2020, maar een deel van de plannen is pas eind 2019 gestart. Vanaf maart 2020 zorgde de Corona-pandemie voor een totaal veranderde situatie op de arbeidsmarkt. Van een situatie van krapte kwamen we in een situatie van grote onzekerheid. De uitvoering van de actieplannen moest worden vertraagd. De looptijd van het programma is daarom verlengd tot eind 2021. Op 1 november 2021 is PoW afgesloten tijdens een landelijke bijeenkomst. Ook al is daarmee een eind gekomen aan het programma, de ingezette beweging en de uitvoering van de plannen gaan door<sup>2</sup>.

#### *Evaluatie*

Onderzoeksbureau KplusV heeft de opdracht gekregen om te onderzoeken welk effect PoW heeft gehad. In het evaluatierapport zijn de kwalitatieve resultaten van het programma in kaart gebracht. Het evaluatierapport is bijgevoegd<sup>3</sup>.

De arbeidsmarktregio's monitoren en evalueren zelf de resultaten voor hun regio.

#### Voorbeeld

*AMR West-Brabant is als één van de eerste arbeidsmarktregio's gestart met het maken en uitvoeren van de regionale doe-agenda. Dit is ook de eerste arbeidsmarktregio waar het PoW-programma is afgerond. In een interactieve pdf<sup>4</sup> wordt een mooi beeld gegeven van de opbrengsten van PoW voor deze regio.*

<sup>2</sup> In de meeste arbeidsmarktregio's zelf zal de implementatie en uitvoering van de plannen nog doorlopen tot in 2022.

<sup>3</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>4</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

## *Bevindingen en opgedane ervaringen*

### *• Impuls voor arbeidstoeleiding*

KplusV concludeert dat PoW effect heeft bij het verbeteren van arbeidstoeleiding. De activiteiten in de doe-agenda's zijn nog niet in alle regio's afgerond, en nog niet alle financiële middelen van PoW zijn besteed, maar toch constateert KplusV dat het programma een positief effect heeft gehad op de arbeidstoeleiding binnen de vier pijlers van PoW: aanbod, vraag, route en scholing. Ook heeft PoW de samenwerking tussen de partijen in de arbeidsmarktregio's versterkt. Naast de extra financiële ruimte die PoW bood, was ook de vormgeving van het programma (met veel ruimte voor eigen invulling in de regio's) een factor in het succes.

### *• PoW en Covid-19*

Covid-19 en alle bijbehorende maatregelen hebben PoW minder zichtbaar gemaakt. Daardoor is de impuls die van PoW uitging vermoedelijk minder groot dan oorspronkelijk werd verwacht. Aan de andere kant heeft PoW een basis gelegd voor een snelle ontwikkeling van andere programma's, zoals «NL Werkt Door» (gericht op personeelsuitwisseling tussen tekorten overschotsectoren, zodat essentiële sectoren door konden draaien en werkloze mensen snel elders aan de slag konden). Ook de vormgeving van de crisisdienstverlening, waaronder de oprichting van de Regionale Mobiliteitsteams (RMT »s), heeft daarvan geprofiteerd.

### *• Ervaringen vanuit het werkveld*

Uit gesprekken met de uitvoerders van verschillende projecten blijkt dat er veel succesvolle aanpakken zijn. Al die verschillende methoden zijn in beeld gebracht. Het witboek «*De ervaringen PoW*» geeft een bloemlezing van uiteenlopende praktijkervaringen van mensen die betrokken waren bij de uitvoering van PoW<sup>5</sup>. Hieronder zijn ter illustratie enkele citaten uit het witboek opgenomen.

### *• Waardering voor de aanpak*

Veel partijen waarderen de inzet van het ondersteuningsteam. Het ondersteuningsteam heeft gezorgd voor een verbeterde relatie van partijen op landelijk niveau, tussen de arbeidsmarktregio's en in de relatie die zij hebben met (onder andere) het ministerie. Arbeidsmarktregio's beschouwen de samenwerking met het ondersteuningsteam als waardevol, omdat het team hielp bij het oplossen van knelpunten in zowel de uitvoering als de regionale samenwerking. «We hopen dat het Rijk vaker werkt met de systematiek van PoW en een landelijk multidisciplinair team. Dit heeft voor de regio's in een doeltreffende en innovatieve manier van samenwerken tussen de partners geresulteerd.»

### *• Nieuwe werkwijzen en samenwerkingen*

Op het gebied van matching zijn succesvolle stappen gezet. Zo zijn diverse arbeidsmarktregio's aan de slag gegaan met digitale tools die het gemakkelijker maken om de talenten van kandidaten te identificeren en te presenteren aan potentiële werkgevers. Een voorbeeld is de interactieve kansberoepenzuil. Toch is het opnieuw lastig gebleken om te komen tot een goed, actueel en bruikbaar bestand aan de aanbodzijde. De knelpunten bij het ontwikkelen van één transparant klantenbestand zijn

---

<sup>5</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

opnieuw duidelijk geworden. Dit onderstreept het belang van programma's als «Verbeteren Uitwisselen Matchingsgegevens» (VUM).

Diverse projecten die gericht waren op de versterking van de route van arbeidstoeleiding hebben duidelijk gemaakt wie welke rol vervult in dit proces. Hierdoor kunnen verantwoordelijkheden beter worden afgestemd.

PoW heeft een grote stap gezet in de versterking van de relatie met scholing. Met name de aansluiting van SBB als partner is daarbij belangrijk gebleken. De rol van onderwijs in het proces van arbeidstoeleiding is duidelijker en prominenter geworden; niet alleen als uitvoerder, maar ook als samenwerkingspartner. «Door PoW zijn de bouwstenen van een sterke regionale infrastructuur arbeidsmarkt en onderwijs opgezet.»

• *Concrete producten*

Doordat alle 35 arbeidsmarktregio's een eigen aanpak hebben gekozen, is met PoW ervaring opgedaan met talloze benaderingen en interventies. Zo is veel geleerd over wat wel en niet succesvol was.

*Producten van PoW:*

- *De leeragenda* heeft een aantal regio-overstijgende producten opgeleverd:
  - *De leergang «Werkende samenwerking» voor professionals in de uitvoering, ontwikkeld in samenwerking met de Erasmus Universiteit.*
  - *Voorbeelden en adviezen voor de aanpak van grote personeels- wervingen voor bedrijven of sectoren.*
  - *Een document over de organisatie en de opbrengst van matchingevents.*
  - *Een overzicht van beschikbare matchingtools en -apps.*
  - *De videoserie «Open Hiring», waarin in vier afleveringen wordt uitgelegd wat open hiring is en wat het betekent voor werkgevers, werkgeversservicepunten en werknemers.*
- *Vanuit de werkgeversorganisaties is een Blauwdrukboek voor werkgevers samengesteld, aan de hand van ervaringen die zijn opgedaan met PoW.*

Al die ervaringen zijn en worden gedeeld met alle arbeidsmarktregio's en betrokken partijen via onder andere de leeragenda, het blauwdrukboek van VNO-NCW, centrale bijeenkomsten, monitoring- en voortgangsoverleggen, interne communicatie binnen de partnerorganisaties en natuurlijk de website en nieuwsbrief van PoW. Dat delen van ervaringen heeft geleid tot meer onderling begrip en kennis van elkaars expertise en kracht.

• *Meer dan een impuls alleen*

Al met al kunnen we concluderen dat er met PoW een stevige impuls is gegeven aan de gezamenlijke aanpak van arbeidstoeleiding van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat de arbeidsmarktpartijen nu doorzetten op deze ingeslagen weg. Met PoW is een goede stap gezet naar een aanpak waarin de behoeften van werkzoekenden en werkgevers centraal staan. Het is nu vooral belangrijk om die aanpak te borgen en verder te ontwikkelen in de concrete uitvoering. Hier ligt een belangrijke vervolgtask voor alle partijen. Gelukkig kunnen de partijen in de arbeidsmarktregio's daarbij leren van alle ervaringen die met Perspectief op Werken zijn opgedaan. Hiermee kunnen ze verder bouwen op de samenwerkingsverbanden die in dit proces zijn ontstaan.

Zoals aangegeven in de Kamerbrief Werkgeversdienstverlening en Perspectief op Werk (Breed Offensief) van 25 november 2019<sup>6</sup>, is er voor het versterken van de arbeidsmarktregio's vanaf 2021 jaarlijks € 17 miljoen euro beschikbaar gemaakt. Deze structurele financiering is via een decentralisatie-uitkering aan de 35 centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's beschikbaar gesteld (Meicirculaire gemeentefonds 2020). Dat heeft als doel om de regiefunctie van de centrumgemeente voor de samenwerking en de gezamenlijke publieke werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's duurzaam te ondersteunen en versterken.

### **Regionale mobiliteitsteams**

Voortbordurend op de publiek-private samenwerking van PoW zijn, als een tijdelijke Covid-19 crisismaatregel, regionale mobiliteitsteams (RMT's) opgericht<sup>7</sup>. Deze teams moeten mensen ondersteunen die vanaf de start van de coronacrisis (12 maart 2020) hun baan dreigen te verliezen of al hebben verloren. De RMT's zijn daarbij de regionale voordeur waarachter de betrokken partijen de passende ondersteuning naar ander werk aanbieden. Het doel van deze aanvullende crisisdienstverlening is het voorkomen van werkloosheid, of de duur ervan in ieder geval zo kort mogelijk te houden. Ook bieden de teams ondersteuning aan bedrijven en sectoren bij het vinden van voldoende gekwalificeerd personeel. De RMT's zijn er tevens voor mensen die doorgaans niet of nauwelijks in aanmerking komen voor reguliere dienstverlening, zoals niet-uitkeringsgerechtigden en zelfstandige ondernemers.

Sinds 16 september 2021 zijn alle RMT's in het land operationeel. Door de opnieuw ontstane krapte op de arbeidsmarkt, is persoonlijke ondersteuning in combinatie met bij- en omscholing hard nodig om de mensen die zonder werk komen te zitten naar nieuw werk te begeleiden. Binnen een RMT bundelen de professionals van onder andere gemeenten, het UWV en de vakbonden hun expertise. Ook delen ze dienstverleningsinstrumenten. Zo komt een breed palet aan dienstverlening beschikbaar en ontstaan er meer mogelijkheden om passende hulp te bieden aan mensen. De betrokkenheid van werkgevers, onderwijsinstellingen en SBB versterkt dit nog verder. De klant staat hierbij centraal en niet de uitkering. De crisisdienstverlening kan worden aangevuld met instrumenten die mensen werkfit houden via de tijdelijke impuls banenafspraken en scholing via praktijkleren in het mbo, waarbij werken wordt gecombineerd met het volgen van (een deel van) een mbo-opleiding. Vrijwel alle RMT's staan klaar om het scholingsaanbod voor praktijkleren in het mbo aan te bieden waar nodig. Het bespreken van cases binnen een RMT versterkt het gevoel om als team mensen aan werk te helpen.

We werken aan een tweemaandelijks monitor met kwantitatieve gegevens en een evaluatie die inzichtelijk moet maken welke elementen van de aanpak werken.

De vraag naar dienstverlening door regionale mobiliteitsteams is lager dan aanvankelijk verwacht. Redenen hiervoor zijn de steunpakketten en de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Desondanks heeft een grote groep mensen al gebruik gemaakt van een RMT om weer aan de slag te komen. De mensen zijn gelijkmatig verspreid over de doelgroepen zelfstandige ondernemers, werknemers in loondienst, niet-uitkeringsgerechtigden en mensen met een WW-uitkering. Zelfstandige ondernemers en niet-uitkeringsgerechtigden weten uit eigen beweging de weg naar het RMT te vinden. Voor hen is weinig reguliere, bestaande dienstverlening

<sup>6</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 181

<sup>7</sup> Kamerstuk 35 420, nr. 458

beschikbaar en dat maakt dat de aanvullende RMT-dienstverlening zeer welkom is. In september is een communicatiecampagne gestart. Sindsdien is het aantal mensen dat de weg naar het RMT weet te vinden, gestegen.

De RMT's werken samen met onder andere de Bureaus Bijstand voor zelfstandigen van de gemeenten, de werkgeversservicepunten, de leerwerkloketten, onderwijsinstellingen en uitzendbureaus. Ook wordt met de onderwijsinstellingen uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie samengewerkt om voortijdige schoolverlaters te ondersteunen. Bijna alle RMT's hebben jongeren met een (structureel) kwetsbare arbeidsmarktpositie – de doelgroep van de Aanpak Jeugdwerkloosheid – in hun uitvoeringsplan opgenomen.

De samenwerking van de RMT's met werkgeversorganisaties verloopt goed. De werkgeversorganisaties brengen de zij-instroommogelijkheden in beeld, zodat werkenden en werkzoekenden kunnen overstappen naar een ander beroep.

### **Private initiatieven ter ondersteuning van de overstap naar (krapte) beroepen, onder andere in de techniek**

Drie private initiatieven ontvangen subsidie van het Ministerie van SZW:

- **Werkperspectief.nl**  
Zestien sectoren, samen goed voor 3,2 miljoen werkenden (36% van de werkzame Nederlandse beroepsbevolking) hebben de handen ineengeslagen. In deze sectoren is een breed spectrum aan actuele en accurate informatie beschikbaar waarmee arbeidsmarktvaartstukken effectief bestreden kunnen worden. Onder de naam «Werkperspectief.NL» willen ze transitiepaden in beeld brengen en mobiliteit stimuleren.
- **Platform naar Werk**  
Hierbij werkt CAOP nauw samen met Werkperspectief.NL om via «Platform naar Werk» de aanwezige kennis breed beschikbaar te maken en ook de publieke sector hierbij aan te haken. Samen creëren zij een infrastructuur die bijdraagt aan een optimale werking van de arbeidsmarkt.
- **Buitenboordmotor, Ontwikkeling van loopbruggen van baan naar baan**  
De Stichting Buitenboordmotor, een doe- en denktank van meer dan 100 bestuurders, ondernemers, wetenschappers, publicisten en startups, onderzoekt oplossingen voor problemen die mensen ondervinden als ze van werk naar werk willen bewegen (zowel binnen dezelfde sector als tussen verschillende sectoren). Doel is de overstap naar ander werk makkelijker en aantrekkelijker te maken.

Hiermee wordt invulling gegeven aan de toezegging aan de Kamer van 28 april 2021 om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande opleidingstrajecten in sectoren zoals de techniek en bouw. Met de sector techniek is nog een gesprek gaande hoe de aansluiting van de crisisdienstverlening geoptimaliseerd kan worden.

### **Tot slot**

Veel werkgevers zitten te springen om mensen. Toch blijft het lastig voor mensen die al langer werkloos zijn om werk te vinden. Nog steeds zijn er veel mensen die hulp nodig hebben om aan een baan te komen. Mensen met een arbeidsbeperking bijvoorbeeld, of die lang in de bijstand zitten, of jongeren zonder startkwalificatie.

De beste manier om daar wat aan te doen, verschilt per regio en per sector. Maar het doel is hetzelfde: zo veel mogelijk werkzoekende mensen aan betaald werk helpen; en werkgevers zo veel mogelijk inzetbaar personeel bezorgen. Op 17 december 2021 is uw Kamer geïnformeerd over denkrichtingen voor een kortetermijnaanpak die meer mensen een plek op de arbeidsmarkt moet geven<sup>8</sup>. De inzichten uit PoW zijn daarbij heel nuttig. De samenwerkende partijen gaan door met mooie en nieuwe initiatieven.

De komende tijd gaan we er alles aan doen nóg meer mensen aan werk te helpen. Samen met alle betrokken organisaties en professionals.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,  
C.J. Schouten

---

<sup>8</sup> Zie Kamerstuk 29 544, nr. 1086