

Vergaderjaar 2012–2013

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 433

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 januari 2013

Het kabinet streeft ernaar het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren, waarbij iedereen die werkloos is of die met ontslag wordt bedreigd in staat wordt gesteld zo snel mogelijk nieuw werk te vinden. Een snelle doorstroming van baan naar baan, met een zo kort mogelijke terugval in een uitkering, is in dat geval wenselijk. Het ministerie van SZW heeft met het *Tijdelijk besluit van-werk-naar-werk* negen experimenten financieel ondersteund die meerwaarde kunnen opleveren voor van-werk-naar-werk transitie op de arbeidsmarkt. Met de experimenten is bevestigd op welke wijze (samenwerkende) werkgevers in regio's en sectoren, samen met vertegenwoordigers van werknemers, een aansprekende bijdrage kunnen leveren voor van-werk-naar-werk trajecten. Doel van het monitoringsonderzoek was zicht te krijgen op de succesfactoren van-werk-naar-werk transitie.

Met deze brief informeer ik u over de uitkomsten van de negen experimenten van-werk-naar-werk. Ten opzichte van de tussenrapportage, die op 3 juli 2012 aan uw Kamer is aangeboden (Kamerstuk 29 544, nr. 404), is een completer beeld ontstaan van de resultaten die de projecten hebben bereikt.

Resultaten

Alle projecten tezamen hadden zich ten doel gesteld 785 deelnemers te bereiken en 670 van-werk-naar-werk transitie te realiseren. De projecten hebben in de periode van 1 december 2010 tot 1 maart 2012 in totaal 680 deelnemers bereikt. Hiervan heeft 60% (404 mensen) ander (vaak tijdelijk) werk gevonden of is geplaatst op een leer-werk traject¹. Van 58 deelnemers is het traject nog niet afgerond. Een deel daarvan vindt mogelijk nog ander werk. Een uitgebreide beschrijving van de resultaten,

¹ 103 deelnemers zijn binnen het project Schilder'sCOOL geplaatst op een leer-werktraject bij de betrokken opleidingsbedrijven.

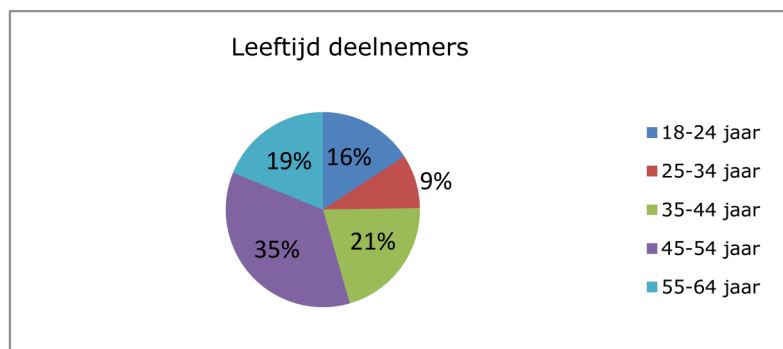
de opzet en inrichting van de negen experimenten, is opgenomen in de bij deze brief gevoegde *Eindrapportage*².

Opvallend is de relatief grote spreiding in het gerealiseerde aantal deelnemers:

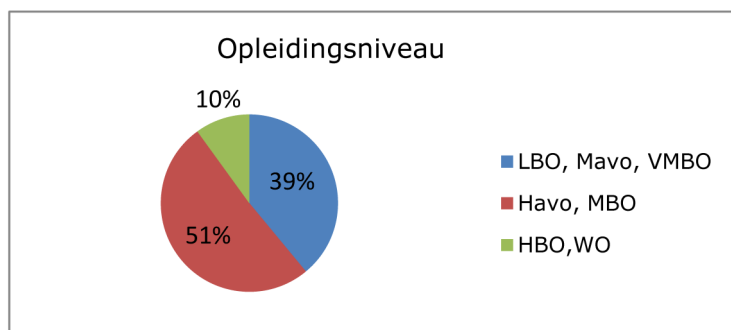
- Vijf projecten hebben meer deelnemers bij het experiment betrokken dan beoogd. Dit betreft de projecten Schilder^sCOOL, Grafimediabranche, ZW Haaglanden, SSWT en de FNV Bouw;
- Eén project heeft het beoogde aantal deelnemers dicht benaderd (Rivu);
- Drie projecten hebben aanzienlijk minder deelnemers gerealiseerd dan beoogd. Dit betreft de projecten TC Maasland-Hardenberg, Voor-sprongvoucher en MKB Eindhoven.

Kenmerken deelnemers

Wat opvalt bij de kenmerken van de deelnemers is dat het voor een groot deel relatief oudere werknemers betreft en werknemers met een laag dan wel middelbaar opleidingsniveau. Werknemers die ander werk hebben gevonden hebben met name een contract voor bepaalde tijd gekregen (74%). Ten opzichte van de tussenrapportage is het aandeel vaste contracten gestegen van 8% naar 12%. Hieronder wordt nader op deze afzonderlijke kenmerken ingegaan.

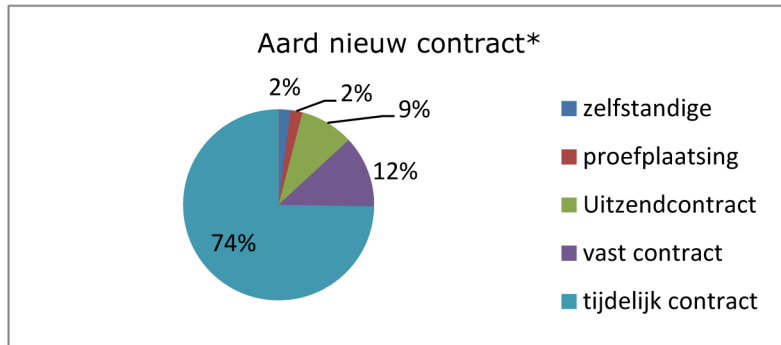


De gemiddelde leeftijd van de werknemers ligt bij zes projecten tussen de 45 en 50 jaar. Van de projecten TC Maasland-Hardenberg en ZW Haaglanden ligt de gemiddelde leeftijd tussen 40 en 45 jaar. Opvallende uitschieter naar beneden is het project de Schilder^sCOOL met een gemiddelde leeftijd van 21 jaar. De verklaring ligt in de opzet van het project waarbij de deelnemers in dienst komen bij een opleidingsbedrijf en een BBL-opleiding volgen.



² Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

Van de werknemers heeft 39% een laag opleidingsniveau (LBO, MAVO, VMBO); 51% heeft een middelbaar opleidingsniveau (HAVO, MBO) en slechts 10% een hoog opleidingsniveau (HBO, WO). Met name bij de projecten FNV Bouw en SSWT heeft een groot deel (68% respectievelijk 74%) van de werknemers een laag opleidingsniveau. De projecten TC Maasland-Hardenberg, ZW Haaglanden en RIVU hebben in verhouding een groot deel hoger opgeleiden (20%, 33% respectievelijk 17%).



* Vanwege afronding van percentages telt de diagram niet op tot 100%

Werknemers die ander werk hebben gevonden hebben met name een contract voor bepaalde tijd gekregen (74%). Circa 12% heeft een contract voor onbepaalde tijd aangeboden gekregen. De meeste nieuwe contracten (84%) zijn voor fulltime dienstverbanden (meer dan 36 uur).

Succesfactoren

Uit de *Eindrapportage* blijkt, dat inspanningen van werkgevers en werknemers met name succesvol kunnen zijn, indien bij individuele werkgevers en werknemers voldoende draagvlak bestaat voor de overeengekomen aanpak.

De experimenten maken de meeste kans als zij bestuurlijk geworteld zijn in – en voortbouwen op traditionele instituties, zoals de samenwerking tussen sociale partners, sectorfondsen, scholingsinstituten en kenniscentra. Hierdoor kan al bij de start van een project worden voortgebouwd op bestaande netwerken. Dit werkt vooral goed als het een sectoraal netwerk is met een sterke eigen cultuur en historie, zoals in de Grafimediabranche of de Timmerbranche (SSWT). Partijen kennen elkaar en weten zich verbonden door de affiniteit met de sector. Dit komt (nog) minder voor bij regionale netwerken. Ook de financiële bijdrage vanuit de sector is van belang. Het lijkt erop dat de projecten die geen individuele eigen bijdrage vragen (de projecten Grafimediabranche en SSWT) makkelijker afspraken maken met werkgevers. Een financiële bijdrage van werkgevers lijkt niet problematisch, mits werkgevers regie hebben over de invulling van de begeleiding.

Naast de bestuurlijke basis in bestaande netwerken is een tweede belangrijke succesfactor op operationeel niveau (in bedrijven) de actieve betrokkenheid van de vakbond. Actieve deelname van de vakbonden is van groot belang voor het draagvlak onder werknemers en werkgevers. De vakbond kan onzekerheid en vragen bij werknemers én werkgevers wegnemen en biedt toegang tot werknemer en werkgever vanwege de nauwe betrokkenheid bij reorganisaties en faillissementen. Ook hier komt weer naar voren dat het voortbouwen op bestaande, geïnstitutionaliseerde structuren, zoals sectorale afspraken, een sociaal plan, cao-afspraken, meer vertrouwen geeft aan werkgevers en werknemers.

Een derde factor die succes bevordert is het formaliseren van afspraken, zoals een samenwerkingsconvenant of een stuurgroep/projectteam. Het gaat dus om netwerken die niet te los en vrijblijvend zijn, maar waar de partijen echt zaken met elkaar willen doen.

De experimenten van-werk-naar-werk hebben niet direct geleid tot een innovatieve aanpak als het gaat om het soort activiteiten die zijn uitgevoerd. In vrijwel alle projecten is een private bemiddelaar ingeschakeld voor het matchen op vacatures en het uitvoeren van een traject. De toegevoegde waarde van de experimenten was met name gelegen in het creëren van draagvlak en vertrouwen bij werkgevers en werknemers.

Vervolg projecten

De projecten kenden een looptijd tot 1 maart 2012. Daarmee is ook de financiële ondersteuning aan de projecten beëindigd. Uit het eindrapport blijkt dat door het stopzetten van deze financiële ondersteuning drie projecten volledig zijn gestopt met hun van-werk-naar-werk activiteiten. Dit betreft de projecten van de RIVU, ZW-Haaglanden en MKB Eindhoven. De overige projecten zijn in eenzelfde of aangepaste vorm doorgegaan met de van-werk-naar-werk activiteiten of hebben de intentie daartoe. De projecten die zijn doorgegaan betreffen de projecten van de Schilder-[^]sCOOL, de grafimediabranche en de SSWT. Bij twee projecten bestaat de intentie om door te gaan, maar worden de mogelijkheden voor financiering nog verkend. Dit betreft de projecten van FNV Bouw en het Transfercentrum Maasland – Hardenberg. Het project voorsprongvoucher (van VNO-NCW Midden, ACE de Vallei en Poortwachterscentrum Werkendstedendriehoek) is in de huidige vorm weliswaar gestopt, maar de betrokken Poortwachtercentra faciliteren nu ook het operationele platform voor arbeidsmobiliteit (breder dan uitsluitend de verplichtingen op grond van de Wet Poortwachter voor re-integratie tweede spoor).

Tot slot

Het is aan werkgevers en werknemers om gedurende de hele loopbaan te investeren in hun gezondheid en ontwikkeling, opdat werknemers – jong en oud – aantrekkelijk zijn en blijven op de arbeidsmarkt. Het moet weer gewoon worden in Nederland dat werkgevers en werknemers met elkaar in gesprek zijn over wat nodig is om tot aan het pensioen aan het werk te blijven. En tijdig in actie komen. Wanneer ontslag dreigt, kan effectieve bemiddeling van-werk-naar-werk een belangrijke bijdrage leveren aan het voorkomen van langdurige werkloosheid.

Het SZW-project duurzame inzetbaarheid laat zien dat er veel goede voorbeelden zijn van werkgevers die hier nu al mee aan de slag zijn. De voorbeelden en businesscases laten zien dat tijdig investeren in ontwikkeling en mobiliteit, maar ook gezondheid en betrokkenheid, zowel werkgever als werknemer voordeel oplevert: op korte en lange termijn. Vanuit het project wordt deze kennis en praktijkervaring actief verspreid, o.a. via sectorale en regionale werkgeversbijeenkomsten, en een-op-een advies voor MKB-bedrijven.

Zoals aan uw Kamer is gemeld in de brief van 19 december 2012 is aan sociale partners gevraagd om sectorplannen op te stellen, waarbij ook van-werk-naar-werk-begeleiding (sectoraal en intersectoraal) een rol kan spelen. De succesfactoren van de van-werk-naar-werk experimenten kunnen een bijdrage leveren aan de totstandkoming van dergelijke sectorale plannen. Het kabinet zal deze sectorale plannen onder voorwaarden middels co-financiering faciliteren. In de verdere gesprekken over de sociale agenda worden hier nadere afspraken over gemaakt.

Het kabinet verwacht veel van de sectorplannen en wat sociale partners ermee beogen en kunnen bereiken. Het opstellen van deze plannen biedt sectoren de gelegenheid om specifieke doelen te formuleren, aandacht te geven aan van-werk-naar-werk en duurzame inzetbaarheid en het verbinden van actie aan het verbeteren van de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt van jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapten.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher