

Tweede Kamer der Staten Generaal
Vaste Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 20018
2500 EA 's-GRAVENHAGE

Kenmerk oval.bri. 14065404
Betreft Inbreng voor begrotingsbehandeling ministerie SZW
Datum 1 december 2016

Geachte heer, mevrouw,

Graag brengen wij een aantal punten onder uw aandacht voor de behandeling van de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Van werk naar werk, transitie, ook voor 50+ers

In de begroting is terecht budget opgenomen voor aan het werk helpen van 50+-ers, zoals 160 miljoen extra voor WW-dienstverlening door UWV en 68 miljoen euro via het actieplan 'Perspectief voor Vijftigplussers'. Werklozen en werknemers moeten goed worden geïnformeerd, begeleid en indien nodig geschoold richting nieuw werk. Er is veel expertise bij onze leden in het begeleiden naar nieuw werk van 50+-ers. Het kwaliteitskeurmerk van OVAL garandeert dat de aangesloten bureaus hun afspraken zorgvuldig nakomen. Het OVAL-lidmaatschap borgt dat deze partijen kwalitatief hoogstaande dienstverlening verlenen gericht op resultaat. En met succes: in 2015 waren 7 van de 10 outplacementtrajecten succesvol.¹ Wij pleiten er voor:

- *Om de beschikbare budgetten gericht in te zetten en te borgen dat gebruik wordt gemaakt van de expertise en kwaliteit van ervaren partijen. OVAL-leden zijn vanzelfsprekend bereid om resultaten af te spreken en hierop te worden gemonitord.*
- *Dat scholingsvouchers die vanaf 2018 worden verstrekt, via het ministerie van OCW, ook beschikbaar zijn voor alle werkenden en werklozen, ook voor kortere opleidingen en scholing;*

OVAL onderstreept het belang van tijdig anticiperen op ander werk, scholing en begeleiding van werk naar werk. Het voorstel dat werkgevers en werknemers bij ontslag om bedrijfseconomische redenen meer mogelijkheden wordt geboden om in cao's afspraken te maken omtrent transitievoorzieningen, omscholing en van-werk-naar-werkbegeleiding van werknemers is dan ook cruciaal voor inzetbaarheid van werkenden en het voorkomen van (langdurige) werkloosheid. Investering in transitie loont.

¹ Nationaal Outplacementonderzoek 2015, www.oval.nl

Het is bekend dat werknemers de vergoeding vooral inzetten voor andere zaken zoals tijdelijke inkomensaanvulling, schulden of hypotheek afbetalen of andere 'gewone' uitgaven en niet voor hun eigen 'transitie'.

Daarom pleiten wij voor:

- *het oormerken van de transitievergoeding, tenminste voor een bepaald bedrag*
- *het geven van meer voorlichting over het tijdig anticiperen op de toekomst door het inzetten van scholing en van-werk-naar-werkbegeleiding.*

Uitvoering Participatiewet en werkgeversdienstverlening

Voorgestelde aanpassingen in de Participatiewet, bijvoorbeeld inzake loonwaardebepaling en praktijkroute maken de wet beter uitvoerbaar. Helaas blijft er een aantal knelpunten dat een optimale uitvoering en werkgeversdienstverlening ernstig belemmert:

- Effectieve, efficiënte en resultaatgerichte werkgeversdienstverlening komt beperkt van de grond. Zo blijkt uit het rapport van Inspectie SZW 'Werk aan de uitvoering'. OVAL-leden doen graag het aanbod om via publiek-private samenwerking via goede werkgeversdienstverlening meer mensen naar een baan te begeleiden. Met extra financiële ondersteuning kunnen projecten van publieke-private samenwerking worden ingezet. Tegelijkertijd kan effectiviteit worden aangetoond door wetenschappelijk onderzoek mee te laten lopen.
- Er is slechts beperkt inzicht in kandidaten doordat te weinig of niet actuele gegevens beschikbaar zijn, onder andere doordat er geen koppeling van systemen UWV en gemeenten mogelijk wordt gemaakt door UWV. De onlangs gelanceerde Kandidaatverkenner omvat slechts een deel van de kandidaatprofielen. Koppelingen tussen systemen zouden zo spoedig mogelijk moeten worden gerealiseerd.
- Er is sprake van terughoudende inzet van voorzieningen door gemeenten waardoor werkgevers en werknemers te weinig ondersteuning krijgen en plaatsingen niet duurzaam zijn. Met name jobcoaching wordt amper ingezet, terwijl uit de ervaringen van UWV met de Wajong-populatie bekend is hoe belangrijk en effectief die coaching is om een duurzame plaatsing te realiseren.
- Besparingen op het I-deel komen maar een beperkte periode ten gunste van de gemeente zelf. Het (langer) kunnen inzetten van besparingen op het I-deel geeft gemeenten meer armslag om te investeren in begeleiding en voorzieningen.
- Inzet van trajecten waarin taal en begeleiding naar werk worden gecombineerd voor vluchtelingen komen moeizaam van de grond.

Wij pleiten daarom voor:

- *meer middelen voor het bevorderen van publiek-private samenwerking in de arbeidsmarktregio gericht op verbetering van werkgeversdienstverlening en realisatie van meer duurzame plaatsingen in werk.*
- *vergroten van transparantie door het mogelijk maken van koppelingen tussen systemen van UWV en gemeenten.*
- *meer middelen voor voorzieningen (met name jobcoaching) voor de hele doelgroep van de Participatiewet, en daarnaast inzet van de besparing op het i-deel.*
- *het tijdig inzetten van (inburgerings)trajecten, voor vluchtelingen en statushouders, waarin taal en werk worden gecombineerd, onder regie van gemeenten.*

Bedrijfsgezondheidszorg en duurzame inzetbaarheid

Op 1 juli 2017 treedt naar verwachting de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet in werking. OVAL vindt dat daarin een aantal verbeteringen is gerealiseerd zoals het invoeren van een basiscontract voor alle dienstverleners, betere toegang tot de bedrijfsarts en meer aandacht voor preventie. Tegelijkertijd zien we dat voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers meer nodig is. Een individueel inzetbaarheidsbudget en bijbehorende inzetbaarheidsscan voor alle werkenden draagt daar aan bij. Wij pleiten daarom ook voor:

- *het opnemen van een recht op een inzetbaarheidsscan en bijbehorend budget voor alle werkenden.*

Vanzelfsprekend zijn wij graag tot nadere toelichting bereid.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aad Koster', with a long horizontal flourish extending to the right.

Aad Koster
voorzitter