

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

1462

Vragen van de leden **Tielen** en **Nijkerken-de Haan** (beiden VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de arbeidsmarkt in Limburg* (ingezonden 11 december 2020).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 27 januari 2021). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 1279.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Nieuwe klap voor VDL Nedcar: ontslag voor 750 medewerkers»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Op welke wijze doet VDL er «alles aan om de gedupeerde mensen van werk naar werk te begeleiden»? Is bekend in hoeverre de arbeidsmarktregio's betrokken zijn en welke rol zij daarin spelen?

Antwoord 2

Het gaat in totaal om ongeveer 750 mensen, waarvan ongeveer 160 mensen in dienst bij VDL. De overige medewerkers huurt VDL in via uitzendbureaus, zoals Adecco en Randstad. Voor de eerste groep ontplooit VDL een scala aan activiteiten om ze binnen of buiten VDL aan het werk te houden. Zo worden interne en externe vacatures gedeeld via de Arbeidsmarktplaats, die in samenwerking met de partijen in de arbeidsmarktregio is opgericht. De uitzendkrachten die bij VDL werken, kunnen bij hun uitzendbureau terecht dat ze naar ander werk begeleidt. UWV werkt intensief samen met de betrokken uitzendbureaus. Zo verstrekt UWV informatie over de arbeidsmarktontwikkelingen, over kanssectoren, beschikbare vacatures en specifieke arbeidsmarktprojecten. Uitzendkrachten kunnen ook gebruik maken van de Arbeidsmarktplaats. Tegelijk informeert UWV de medewerkers over de mogelijkheden van een uitkering en de rechten bij een eventuele ontslagaanvraag. De drie arbeidsmarktregio's in de provincie zijn betrokken. Dat is niet nieuw, want er is al jarenlang structureel overleg tussen VDL en de betrokken

¹ https://www.limburger.nl/cnt/dmf20201202_93088404

partijen. De situatie van Nedcar verschilt door de jaren heen: in tijden van voorspoed heeft VDL veel extra personeel nodig, als het minder gaat, is er sprake van krimp. In de huidige situatie werken de partijen in de arbeidsmarktregio's samen met Nedcar in het ondersteunen van personeel van VDL met van-werk-naar-werk dienstverlening, onder andere via de Arbeidsmarkt-plaats. Met deze samenwerking op het gebied van werk en scholing lopen partijen vooruit op de vormgeving van een regionaal mobiliteitsteam in de eerste maanden van 2021, wat een onderdeel is van de aangekondigde crisisdienstverlening van werk(loosheid) naar werk².

Vraag 3

Welke stappen zijn ondernomen en worden nog ondernomen om de werkgelegenheid in Limburg te versterken, bij bedrijven zoals Nedcar en andere (clusters van) bedrijven?

Antwoord 3

VDL Nedcar is van groot belang voor de regionale arbeidsmarkt. De Minister van Economische Zaken en Klimaat heeft op 15 december, in reactie op vragen van de vaste commissie voor Economische Zaken en Klimaat, schriftelijk aangegeven dat het kabinet toegezegd heeft zich actief in te zetten voor het behoud van de fabriek en de werkgelegenheid.³ Een integraal plan van aanpak is in ontwikkeling. Op basis daarvan werken VDL Nedcar, centrale- en decentrale overheden, en andere relevante partijen verder. Een ander voorbeeld waarbij er nauw samen wordt gewerkt ten behoeve van de werkgelegenheid in Limburg is de transitie van het chemisch complex Chemelot naar circulariteit: de Chemelot Circular Hub. Bedrijfsleven, overheden, kennisinstellingen en andere relevante partijen werken hier samen om deze transitie van het ecosysteem Chemelot verder vorm te geven. Daarnaast zet het kabinet ook algemeen beleid in om de economie en de werkgelegenheid in heel Nederland te versterken. Met het steun- en herstellepakket zet het kabinet in op het behoud van werkgelegenheid in Nederland tijdens de coronacrisis⁴. Waar nodig worden mensen geholpen richting nieuw werk. Deze steun komt ook ten goede aan de werkgelegenheid in de provincie Limburg.

Vraag 4

Bent u bereid om arbeidsmarktregio's waar het verlies van werkgelegenheid bovengemiddeld groot is, zoals in Limburg, te prioriteren bij het verdelen van extra (corona-)gelden voor arbeidsmarktregio's?

Antwoord 4

Dat gebeurt op dit moment al. Bij het toekennen van de financiële middelen voor crisisdienstverlening naar werk hanteer ik een verdeelsleutel die is gebaseerd op de instroom in de NOW 2.0. Daar waar de verwachte impact op de regionale arbeidsmarkt groter is, stel ik meer geld beschikbaar voor crisisdienstverlening naar werk.

Vraag 5

Wat kunnen de betrokken arbeidsmarktregio's in Limburg leren van andere arbeidsmarktregio's, welke effectieve voorbeelden van gelijksoortige situaties zijn beschikbaar?

Antwoord 5

De arbeidsmarktregio Zuid-Limburg heeft zelf ruime ervaring met mobiliteitsdienstverlening. Ook is er eerdere ervaring met ontslagen bij VDL. De afgelopen decennia zijn publieke en private partners gezamenlijk met elkaar opgetrokken bij de begeleiding van personele vraagstukken van diverse ondernemingen. Voorbeelden in andere arbeidsmarktregio's zijn de mobiliteitsdienstverlening aan personeel van Philip Morris in Bergen op Zoom en,

² Kamerbrief *Voortgang aanvullend sociaal pakket*, 30 november 2020

³ Kamerstuk 29 826, nr. 127

⁴ Kamerbrief *Voortgang aanvullend sociaal pakket*, 30 november 2020

meer recent, de dienstverlening die UWV uitvoert in het kader van de motie Asscher⁵.

Vraag 6

Klopt het dat een groot deel van de ontslagen medewerkers opgeleid zijn in de techniek, wat een tekortsector is? Wat is de verhouding tussen de aantallen ontslagen medewerkers en de openstaande vacatures in de techniek?

Antwoord 6

Het merendeel van de VDL-medewerkers die in deze fase moeten afvloeien, zijn productiemedewerkers. Door «training on the job» heeft VDL veel geïnvesteerd in hun competenties en vaardigheden. Los van de bedrijfsspecifieke situatie zijn de «skills» (zoals accuratesse en het onder tijdsdruk uitvoeren van hoogwaardige, technische handelingen) van deze medewerkers ook waardevol in relatie tot andersoortige productie- of logistieke taken. VDL ondersteunt deze groep met een terugkeervoucher gekoppeld aan de getoonde competenties en vaardigheden. Deze vervult twee functies. Voor werk elders is het een positieve referentie en het zorgt ervoor dat mensen bij mogelijke toekomstig werk bij VDL eerder in beeld zijn.

In Limburg zijn er in totaal ongeveer 11.000 openstaande vacatures waarvan 4.300 in technische beroepen en 1.400 in logistieke- en transportberoepen. De verwachting is dat een deel van het de voormalig VDL-medewerkers in een functie in de techniek of logistiek aan de slag kan. Hiervoor is zo nodig extra ondersteuning beschikbaar via de middelen voor crisisdienstverlening naar werk. Niet alle openstaande functies zijn echter naar verwachting geschikt.

Vraag 7

In hoeverre zijn werkgevers in de techniek met langdurig openstaande vacatures betrokken om deze ontslagen medewerkers vanaf nu te kunnen werven, selecteren en waar nodig extra op te leiden? Wat staat deze werkgevers in de weg om in contact te treden met deze ontslagen medewerkers en hoe kan dat worden opgelost?

Antwoord 7

Niets staat werkgevers in de weg vacatures kenbaar te maken en in contact te komen met de ontslagen VDL-medewerkers. Dat kan via het werkgeversservicepunt (WSP). Het in kaart brengen van vacatures en zoeken van geschikte kandidaten hoort tot de kerntaken van het WSP. Ook kunnen werkgevers vacatures aanmelden voor plaatsing bij de Arbeidsmarktplaats. Vacatures die via de uitzendbureaus worden aangeboden komen automatisch bij de oud-medewerkers terecht. Verder verwijs ik naar het antwoord op vraag 10 en 11.

Vraag 8

Kunnen de ontslagen VDL-werknemers voor eventuele aanvullende scholing terecht bij het deze week gelanceerde initiatief [limburgleert.nl](https://www.limburgleert.nl)?⁶ Deelt u de mening dat juist dit soort door de overheid gefinancierde initiatieven opleidingen moeten bieden voor tekortsectoren zoals techniek, in plaats van «soft skills» zoals in het artikel genoemde stressmanagement en werkgeluk?

Antwoord 8

Het platform [limburgleert.nl](https://www.limburgleert.nl) is een samenwerking tussen overheid (de drie Limburgse arbeidsmarktregio's en Provincie), onderwijs, bedrijfsleven en vakbonden. Dit platform is een portal dat het regionaal scholingsaanbod voor de beroepsbevolking ontsluit. Werkenden en werkzoekenden kunnen op elk moment gebruik maken van [limburgleert.nl](https://www.limburgleert.nl). Medewerkers van VDL kunnen hier ook terecht voor advies over scholing.

Via deze «portal» is ook het Limburgse initiatief van Leo Loopbaan en de dienstverlening van het Leerwerkloket toegankelijk. De Arbeidsmarktplaats wordt gekoppeld aan [limburgleert.nl](https://www.limburgleert.nl). Zo wordt voor werkzoekenden een breed palet ontsloten aan ondersteuning, competentietesten, advies en

⁵ Kamerstuk 35 420, nr. 109

⁶ <https://www.limburgleert.nl/gratis-leren-en-loopbaanadvies-voor-limburgers>

oriëntatie op scholingsarrangementen. Het aangeboden opleidingsaanbod bestaat voornamelijk uit opleidingen die gericht zijn op de tekortsectoren. Daarnaast kunnen de ontslagen VDL-medewerkers ook gebruik maken van landelijke regelingen.

In het kader van het derde steun- en herstelpakket komen er in de arbeidsmarktregio's regionale mobiliteitsteams die zich richten op mensen die extra ondersteuning nodig hebben om weer aan het werk te komen. Deze mobiliteitsteams pakken de opgave samen met de samenwerkende partners (sociale partners, gemeenten, UWV en onderwijsveld) op. Daarnaast kunnen mensen gebruik maken van kosteloze scholing via de regeling NL leert door met inzet van scholing. In 2020 en 2021 wordt via die regeling € 64 miljoen beschikbaar gesteld voor gratis scholingstrajecten voor werkenden en werkzoekenden. Het eerste deel van het aanbod is beschikbaar via <https://vindjeupdate.hoewerktnederland.nl/>, vanaf begin februari komt een tweede deel beschikbaar en rond de zomer een derde deel. Het gaat om arbeidsmarktrelevant scholingsaanbod. Afhankelijk van iemands arbeidsmarktpositie en werkzaamheden kunnen investeringen in betere soft skills van wezenlijk belang zijn voor iemands duurzame inzetbaarheid. Dat laat onverlet dat daarnaast meer omvangrijke scholing nodig is om mensen aan het werk te helpen in sectoren en beroepen waar vraag is zoals de techniek. Voor dat doel ontwikkelt het kabinet de omscholingsregeling. Met deze regeling kunnen werkgevers subsidie aanvragen voor de omscholingskosten van een nieuwe werknemer die werkzaam wordt in een krapteberoep, zoals een beroep in de techniek.

Vraag 9

Deelt u de mening dat in deze situatie de arbeidsmarktregio's, regionale mobiliteitsteams en leerwerkloketten zich nu moeten bewijzen in het effectief zijn in het van werk naar werk begeleiden van mensen die hun baan verliezen? Zo ja, wat is uw verwachting van de inzet, maar vooral van het resultaat hiervan? Op welke wijze wordt de effectiviteit van de inzet gemonitord? Bent u bereid bij te sturen op het moment dat de monitoring daar aanleiding toe geeft?

Vraag 9

De aangekondigde aanpak van de crisisdienstverlening naar werk wordt uitgevoerd in de arbeidsmarktregio's. Het kabinet heeft extra budget vrijgemaakt om de regionale mobiliteitsteams mogelijk te maken. Met de regionale mobiliteitsteams wil het kabinet met alle samenwerkende partners (sociale partners, gemeenten, UWV en onderwijsveld) bereiken dat er aanvullende dienstverlening wordt ingezet voor mensen die meer ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen. Het gaat om vroegtijdige en ontschotte dienstverlening. Deze dienstverlening is nieuw en zal vanaf de aanvang nauwlettend worden gemonitord. Er wordt bijgestuurd als de monitoring daar aanleiding toe geeft. De effectiviteit van de regionale mobiliteitsteams is uiteraard ook afhankelijk van externe factoren als de economische situatie en het herstel van de werkgelegenheid.

Vraag 10 en 11

Herkent u de signalen dat organisaties in de arbeidsmarktregio's vooral veel overleggen in plaats van tijd steken in het daadwerkelijk verbinden van mensen met potentieel nieuwe werkgevers (in tekortsectoren)? Bent u bereid arbeidsmarktregio's op te dragen om hun energie te steken in het daadwerkelijk maken van verbinding met werkgevers zodat vraag en aanbod bij elkaar gebracht kunnen worden?

Antwoord 10 en 11

De regionale mobiliteitsteams bieden in aanvulling op de dienstverlening vanuit de regionale werkgeversservicepunten en de regionale leerwerkloketten een nieuwe aanpak door de brede samenwerking en het gebruik van ontschot instrumentarium. Om effectieve dienstverlening op maat te organiseren, zijn overleg en het maken van praktische afspraken nodig. Alle partijen zijn vooruitlopend aan de start van de mobiliteitsteams reeds aan de

slag met het matchen van vraag en aanbod. De samenwerkende partners en het kabinet hebben zich met een Intentieverklaring gecommitteerd om uitvoering te geven aan deze vorm van van-werk-naar-werk bemiddeling⁷.

⁷ Kamerbrief *Voortgang aanvullend sociaal pakket*, 30 november 2020