

Vergaderjaar 2021–2022

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1094

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 april 2022

Inleiding

«Gesloten vanwege personeelstekort». We zien steeds vaker dit soort aankondigingen op de deuren van allerlei bedrijven. De krapte op de arbeidsmarkt is voelbaar in bijna alle sectoren: de bouw, industrie, techniek, onderwijs, zorg, ict, land- en tuinbouw en handel. Ook volgens de UWV-spanningsindicator is in bijna alle beroepsgroepen momenteel sprake van krapte¹. In het vierde kwartaal van 2021 waren er 105 werklozen per 100 vacatures². Het kabinet ziet dat krapte op dit moment een groot vraagstuk is.

De krapte op de arbeidsmarkt is problematisch voor werkgevers: het belemmert de bedrijfsvoering en leidt tot uitstel van leveringen en diensten. Er is ook goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan maatschappelijke opgaven, transities en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Werkgevers hebben een belangrijke rol bij het verminderen van personeelstekorten. Goed werkgeverschap is daarbij een van de belangrijke aspecten, maar ook het aannemen van mensen die extra begeleiding nodig hebben en/of niet voldoen aan alle vacature-eisen. Voor deze mensen biedt deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt in theorie volop werkkanen. Hoewel er steeds meer mensen aan de slag kunnen, becijfert het CBS³ dat de doelgroep onbenut arbeidspotentieel nog steeds uit 1,2 miljoen mensen bestaat. Er zijn nog altijd bijna

¹ In bijna alle beroepsgroepen/beroepen is nu sprake van krapte | UWV | Over UWV.

² In de kamerbrief d.d. 17 december 2021 werd melding gemaakt van 126 werklozen per 100 vacatures in het derde kwartaal van 2021. Vanaf 2022 publiceert het CBS cijfers over de beroepsbevolking op basis van een nieuwe meetmethode. Op basis van de nieuwe meetmethode zou in het derde kwartaal van 2021 sprake zijn geweest van 93 werklozen per 100 vacatures. (Kamerstuk 29 544, nr. 1086).

³ Arbeidsmarkt in vierde kwartaal 2021 nog krappert (cbs.nl).

700 duizend mensen zonder baan die aangeven te willen werken⁴ en 500 duizend mensen die aangeven meer uren te willen werken. Een deel van hen komt er niet tussen op de arbeidsmarkt, zoals de 77 duizend langdurig werklozen. Wij zien deze tijd van krapte als de uitgelezen mogelijkheid om een grotere beweging van inclusie te realiseren bij werkgevers en daarmee meer werkkansen te creëren voor mensen die de afgelopen jaren niet hebben kunnen toetreden tot de ruimere arbeidsmarkt. Om op korte termijn extra inzet en daarmee matches te realiseren tussen werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel, hebben wij een korte termijn actieplan ontwikkeld met de titel «Dichterbij dan je denkt»⁵.

In deze brief lichten wij dit actieplan en de besteding van de € 40 miljoen die hiervoor is vrijgemaakt uit crisismiddelen⁶ toe. Daarmee geven wij een eerste invulling aan de motie van het lid Nijboer⁷. Het actieplan «Dichterbij dan je denkt» is een onderdeel van de bredere aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt, waar in de motie van de leden Paternotte en Pieter Heerma⁸ om wordt gevraagd. Samen met betrokken collega's onderzoekt de Minister van SZW mogelijkheden om:

1. de vraag naar arbeid te verminderen; denk bijvoorbeeld aan arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie;
2. het arbeidsaanbod te vergroten; bijvoorbeeld door mensen te stimuleren om meer uren te werken en door het arbeidsmarktpotentieel beter te benutten;
3. de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te verbeteren; hierbij kunt u denken aan het verbeteren van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, leven lang ontwikkelen en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Voor de zomer delen wij de kabinetsbrede aanpak met uw Kamer. De verdere invulling van de motie van het lid Nijboer wordt hierin meegenomen. De lessen die we leren uit «Dichterbij dan je denkt» betrekken we expliciet bij de uitvoering van de bredere aanpak.

Actieplan «Dichterbij dan je denkt»

Het actieplan «Dichterbij dan je denkt» is een verdere uitwerking van de richtingen waarover de voormalig Staatssecretaris van SZW uw Kamer⁹ op 17 december 2021 informeerde¹⁰. Deze richtingen hebben wij de afgelopen periode uitgewerkt in afstemming met gemeenten, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), Divosa, Cedris, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), MBO-Raad, het Ministerie van OCW, sociale partners, de uitzendsector en Start Foundation.

Dit actieplan is ontwikkeld op basis van de analyse dat er mismatches zijn tussen waar werkgevers naar zoeken en wat werkzoekenden kunnen bieden, dan wel wat zij verwachten of inschatten te kunnen bieden. Wij vinden het belangrijk om ons samen met alle partners in de arbeidsmarkt-regio's extra in te zetten om de mismatches in informatie, voorkeuren én vaardigheden te verkleinen. Daarmee willen we de kansen die de krappe

⁴ We zien dat het voor mensen die aangeven te willen werken, niet altijd makkelijk blijkt te zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Daarvoor is extra inzet nodig van de werkzoekende, werkgevers en bijvoorbeeld gemeenten en UWV in hun rol als bemiddelende partijen.

⁵ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

⁶ Kamerstuk 35 420, nr. 420.

⁷ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 96.

⁸ Kamerstuk 35 788, nr. 128.

⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 1086.

¹⁰ Gelijktijdig met deze Kamerbrief verzenden wij antwoorden op het Schriftelijk Overleg over de Kamerbrief van 17 december »21, (Kamerstuk 29 544, nr. 1093).

arbeidsmarkt momenteel biedt voor mensen die nog langs de kant staan zo snel mogelijk benutten. We zetten met dit actieplan in op het verbeteren van informatievoorziening over de regionale dienstverlening, het veranderen van zoekgedrag van werkgevers en werkzoekenden en het vergroten van de vaardigheden van werkzoekenden (middels scholing). Doel van dit actieplan is om werkgevers en werkzoekenden dichterbij elkaar te brengen, waarmee we extra mensen die nu langs de kant staan op (parttime) werk of een leerwerktraject willen matchen. We willen de krapte benutten om meer werkgevers ervaring op te laten doen met het werven van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel en daarmee een cultuur- en gedragsverandering bij werkgevers creëren ten aanzien van inclusie. Met het actieplan zetten we ons in voor iedereen die wil en kan werken, maar geen werk heeft en ondersteuning nodig heeft om de arbeidsmarkt te betreden. Het actieplan bestaat uit vier actielijnen.

Actielijn 1. Een landelijke en regionale campagne, waarin vier wervingsroutes centraal staan

De kernboodschap van de landelijke en regionale campagne is dat er veel mensen zijn die willen werken en veel werkgevers zijn die op zoek zijn naar talent, en dat zij dichterbij elkaar zijn dan soms wordt gedacht. Ook straalt de campagne uit dat de publieke en private dienstverlening in de arbeidsmarktregio's «dichterbij is dan je denkt». Met voorbeelden en praktijkverhalen doen we een appel op werkgevers om vacatures en baanopeningen anders in te richten. We laten werkgevers zien wat het anders kijken naar mensen en werk kan opleveren. We ondersteunen werkgevers bij het kiezen voor een andere invulling van hun baanopeningen, bij het inzetten van alternatieve vormen van werving (onder andere met behulp van scholing) en bij het open staan voor mensen uit het onbenut arbeidspotentieel die mogelijk iets meer begeleiding nodig hebben. Uit recent onderzoek van UWV¹¹ blijkt namelijk dat maar 23% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures de keuze maakt om takenpakketten aan te passen en/of het werk anders in te delen om iemand aan te kunnen nemen die niet volledig aan de functie-eisen voldoet. Ook inspireren we met de campagne werkzoekenden¹² (waaronder niet-uitkeringsgerechtigden) om de stap naar (parttime) werk of een leerwerktraject te zetten, om zich verder te ontwikkelen en om te kijken naar een ander beroep, bijvoorbeeld in een kraptesector.

Met de campagne vergroten we de bekendheid en vindbaarheid van de dienstverlening in de arbeidsmarktregio's, van onder andere de werkgeversservicepunten (WSP's), Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) en SBB (die leerbanen bij werkgevers ontsluit voor bij- en omscholing van werkzoekenden via praktijkleren in het mbo¹³), alsmede MBO-instellingen voor scholingsmogelijkheden en begeleiding. We geven in de campagne extra aandacht aan vier beproefde wervingsroutes. Dit zijn Open Hiring¹⁴, leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo), jobcarving/functiecreatie¹⁵ en innovatieve manieren van matching (o.a. banenmarkten, meet & greets, videopitches, bustours etc.). Deze routes bieden veel potentie voor het aan werk helpen van de doelgroep onbenut arbeidspotentieel, maar worden in de praktijk nog relatief weinig gebruikt.

¹¹ UWV (2021). Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers.

¹² En mensen die (al enige tijd) niet meer zoeken, maar eigenlijk wel willen werken.

¹³ Bij praktijkleren in het mbo wordt werken gecombineerd met het doen van een (deel van een) mbo-opleiding. Dat kan zowel in de beroepsbegeleidende leerweg/bbl, waarbij na afronding van een volledige mbo-opleiding een diploma wordt verkregen, als in de derde leerweg, waarbij ook delen van een mbo-opleiding kunnen worden gedaan resulterend in een mbo-certificaat of praktijkverklaring.

¹⁴ Start Foundation | Werkgevers (openhiring.nl).

¹⁵ Jobcarving – AWWN.

We willen deze routes breder inzetten. Richting werkgevers communiceren we bij deze routes een overzichtelijk dienstverleningsaanbod.

Actielijn 2. Versterking van de matching in de arbeidsmarktregio's

We zien dat in de arbeidsmarktregio's dagelijks al hard wordt gewerkt aan de matching van werkgevers en werkzoekenden. Daarop aanvullend moedigen we arbeidsmarktregio's aan om in samenwerking met alle relevante partijen regionale invulling te geven aan het actieplan en hun eigen inzet te formuleren op de vier wervingsroutes. Ook kunnen zij in de eigen regio met inzet van communicatiemiddelen uit de campagne werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel bereiken, bijvoorbeeld via scholen, buurthuizen, gebedshuizen of sportlocaties. We stellen hiertoe middelen beschikbaar (zie paragraaf financiering). We kiezen bewust voor het geven van een impuls aan de bekendheid van bestaande wervingsroutes en dienstverlening, zodat arbeidsmarktregio's in staat zijn op korte termijn opschaling van de wervingsroutes te realiseren. Met wethouders van de centrumgemeenten zullen we een vrijwillige bijeenkomst organiseren om met hen stil te staan bij de ambities van het actieplan Dichterbij dan je denkt en de regionale vertaalslag daarvan. Door vrijwillige samenwerking met en tussen de arbeidsmarktregio's te faciliteren, kunnen belangrijke lessen uit deze impulsaanpak worden gedeeld en geleerd.

Actielijn 3. Extra inzet op landelijke matching

Een landelijk team treedt in samenwerking met VNO-NCW/MKB-Nederland en de uitzendbranche en in afstemming met de landelijke werkgeversservicepunten van UWV en gemeenten en de SBB in contact met de grote landelijk opererende werkgevers. Dit team ondersteunt werkgevers bij de invulling van hun baanopeningen en organiseert indien desgewenst met hen gerichte activiteiten in het kader van de vier wervingsroutes (denk bijvoorbeeld aan meet & greets, banenmarkten of ondersteuning bij Open Hiring).

Actielijn 4. Impuls aan bestaande trajecten: het bufferbudget & de werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)

Bufferbudget: in het kader van het project Sijmpel Switchen in de Participatieketen verkennen we samen met Divosa het «bufferbudget». Dit is een budget om inkomensschommelingen bij (parttime) werken vanuit de bijstand op te vangen, zodat mensen niet op maandbasis onder het sociaal minimum uitkomen. Mensen die naast hun bijstandsuitkering gaan werken ondervinden vaak financiële onzekerheid en soms zelf achteruitgang in inkomen. Dit ontstaat doordat het inkomen uit meerdere elementen kan bestaan en gemeenten het inkomen en de bijstand met elkaar moeten verrekenen. Deze financiële onzekerheid maakt dat parttime werk vanuit de uitkering voor mensen vaak een lastige stap is om te zetten. Met de verkenning bufferbudget willen we onderzoeken hoe de onzekerheid veroorzaakt door het verrekenen van inkomsten met de bijstand verminderd kan worden en (parttime) werken vanuit de bijstand aantrekkelijker kan worden gemaakt. De uitkomsten van de verkenning betrekken we bij het wetstraject voor het verbeteren van de Participatiewet.

Werkagenda VIA: van de doelgroep onbenut arbeidspotentieel heeft 35,6% een migratieachtergrond. In absolute zin gaat dit om zo'n 380.000

personen¹⁶. Ook heeft de meerderheid van de personen in de bijstand een migratieachtergrond¹⁷. Vanwege onder meer dit potentieel is synergie gezocht tussen het actieplan «Dichterbij dan je denkt» en de Werkagenda VIA. Met de Werkagenda VIA wordt in partnerschap met 20 landelijke koepelorganisaties, verenigd in de Taskforce Werk & Integratie¹⁸, uitvoering gegeven aan activiteiten om arbeidsmarktkansen en -posities van mensen met een migratieachtergrond structureel te verbeteren. Deze activiteiten bouwen voort op geleerde lessen uit het programma VIA (2018–2021). Elke organisatie doet binnen deze Werkagenda mee vanuit eigen motivatie en (financiële) mogelijkheden. Zo wordt door werkgevers-(organisaties) ingezet op het stimuleren van meer culturele diversiteit op het werk en door onderwijspartijen gewerkt aan het stimuleren van meer kansen op een eerste stage of baan voor jongeren met een migratieachtergrond. Samen met gemeenten, UWV en andere stakeholders wordt ingezet op een betere dienstverlening aan mensen met migratieachtergrond zodat meer mensen uit deze groep naar (vrijwilligers)werk worden begeleid.

De toenmalig Staatssecretaris van SZW heeft uw Kamer in 2021 samen met de toenmalige Ministers van OCW geïnformeerd¹⁹ over de werkagenda VIA, met toelichting op de rol van het Rijk. Zij gaven destijds aan dat aanvullende budgettaire dekking aan een volgend kabinet was. Met extra middelen vanuit het actieplan «Dichterbij dan je denkt» wordt de uitvoering van de activiteiten van SZW en partners binnen de Werkagenda VIA versneld en worden aanvullende activiteiten ontplooid. Op die wijze kunnen meer mensen met migratieachtergrond een (betere) positie op de arbeidsmarkt verwerven. Met de aanvullende middelen wordt ingezet op training en ontwikkeling van vakmanschap in de uitvoering, op het opzetten en uitrollen van lerende netwerken, op communicatieactiviteiten richting regio's, werkgevers en werkzoekenden uit de doelgroep en op aanvullend onderzoek naar effectieve interventies. In het najaar informeert de Minister van SZW uw Kamer over de stand van zaken van de uitvoering van de Werkagenda VIA.

Uitvoering arbeidsmarktregio's

De ondersteuning van werkgevers en werkzoekenden in het kader van «Dichterbij dan je denkt» wordt ingebed in de bestaande infrastructuur en samenwerking van gemeenten, UWV, sociale partners, SBB en onderwijsinstellingen in de arbeidsmarktregio's, onder andere via de WSP's en de RMT's. Wanneer uit de monitoring van het actieplan blijkt dat de impuls op de wervingsroutes succesvol is, dan kan deze worden voortgezet binnen de bestaande dienstverlening van de bij het actieplan betrokken organisaties.

In afstemming met alle betrokken partijen werken wij bovendien aan de uitvoering van de motie van het lid Maatoug c.s.²⁰ die de regering onder andere oproept om de RMT's voor alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers beschikbaar te stellen, zodat zij mensen naar een baan in een tekortsector kunnen begeleiden. Wij staan positief tegenover deze uitbreiding. Hiermee wordt de inzet van de RMT's ook mogelijk voor

¹⁶ Arbeidsparticipatie en afstand tot de arbeidsmarkt, 2020 (cbs.nl).

¹⁷ Personen met bijstand; persoonskenmerken (cbs.nl), december 2021.

¹⁸ Leden van de Taskforce Werk & Integratie zijn: ABU, AWWN, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, Ministerie van OCW, Randstad, SAM, SBB, SER, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, VNG, VNO-NCW, Vluchtelingenwerk Nederland, Ministerie van SZW. In de uitvoering van de werkagenda VIA zijn nog enkele andere partijen betrokken die zich laten vertegenwoordigen door koepelorganisaties in de Taskforce.

¹⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 1085.

²⁰ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 61.

personen die al langere tijd werkloos zijn, en niet langer uitsluitend voor personen die werkloos zijn geworden of dreigden te worden vanaf 12 maart 2020. De uitbreiding van de doelgroep van het ontschot budget vraagt om een wijziging van de Tijdelijke regeling die de aanpak van de RMT's faciliteert²¹. De beoogde wijziging ligt bij de uitvoerende partijen voor ter consultatie. We verwachten uw Kamer hierover spoedig te kunnen informeren. De RMT-aanpak kan voor een brede doelgroep helpen bij het overbruggen van de mismatch tussen vraag en aanbod door de inzet van ontschotter dienstverlening. Ook juist voor de doelgroep van dit actieplan.

Financiering²²

Voor de uitvoering van dit actieplan stelde het vorige kabinet € 40 miljoen beschikbaar. Deze middelen zetten wij in ter ondersteuning van de uitvoering van het actieplan. Tabel 1 bevat een overzicht, gevolgd door een toelichting.

Tabel 1: Besteding middelen korte termijn aanpak krapte

Besteding korte termijn aanpak krapte (in dzn.)	2022	Struct.
Financiering 35 arbeidsmarktregio's	€ 17.500	0
Subsidie werkgevers (incl. uitvoeringskosten)	€ 17.942	0
Programmakosten, inclusief verkenning bufferbudget	€ 3.758	0
Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)	€ 800	0
Totaal	€40.000	0

Financiering 35 arbeidsmarktregio's

We zijn voornemens € 500.000 per regio (totaal € 17,5 miljoen) te verstrekken aan de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's via een decentralisatie-uitkering met de septembercirculaire. Hierover vindt nog overleg plaats met de Ministeries van BZK en Financiën. Deze middelen zetten we, aanvullend op de bestaande budgetten, in met het doel om de matching tussen werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel te intensiveren, in het licht van de krapte op de arbeidsmarkt. Dit kunnen de arbeidsmarktregio's mogelijk doen door dit jaar extra in te zetten op 1) de vier wervingsroutes en bijbehorende werkgeversdienstverlening en 2) het uitvoeren van communicatie-activiteiten in de regio, gericht op het bereiken van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel en werkgevers die nog geen gebruik maken van de dienstverlening van de WSP's. De bestaande budgetten van gemeenten en UWV zijn voor 2022 immers al gealloceerd. We roepen de regio's op om nu al te beginnen, vanwege de actuele kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt en om aan te sluiten op de campagne die in het voorjaar zal starten. De middelen voor de arbeidsmarktregio's zijn beleids- en bestedingsvrij, dit creëert ruimte voor regionaal maatwerk passend bij de regionale arbeidsmarkt en behoeften van werkgevers en werkzoekenden. Nadeel hiervan is wel dat zicht en controle op waar de middelen aan worden besteed beperkt is. We vragen regio's daarom om op basis van vrijwilligheid mee te doen aan de monitoring van het actieplan, zodat wij kunnen leren van de ervaringen met de extra inzet op de vier wervingsroutes. Wij waarderen de goede ervaringen die we met vrijwillige monitoring in regio's hebben in eerdere trajecten. De opgehaalde lessen gaan we expliciet gebruiken bij de uitvoering van de bredere aanpak van de krapte.

²¹ Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19.

²² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Subsidie werkgevers

Aanvullend op de campagne «Dichterbij dan je denkt» en de impuls aan de regionale en landelijke matching, werken wij aan een subsidieregeling voor werkgevers. Daarmee willen we werkgevers stimuleren om mensen uit het onbenut arbeidspotentieel, die extra begeleiding nodig kunnen hebben, aan te nemen. De krappe arbeidsmarkt en het bijbehorend productieverlies stellen werkgevers voor uitdagingen. Dit zou voldoende reden kunnen zijn voor werkgevers om baanopeningen anders in te vullen, vanuit hun eigen verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering. In het licht van de krapte kan een werkgeverssubsidie daarom overbodig lijken. Wij erkennen dit dilemma. Ervaringen uit het verleden laten echter zien dat enkel krapte maar in beperkte mate leidt tot ander zoekgedrag. Hoewel de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren meer inclusief is geworden, zien we dat bepaalde groepen werkzoekenden nog steeds moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt krijgen. Met dit actieplan stimuleren wij werkgevers om te kiezen voor de voor hen minder voor de hand liggende oplossingen om vacatures in te vullen. Het gewoontegedrag is kandidaten aannemen die passen op vacatures en die zonder extra begeleiding aan het werk kunnen. Om dat gewoontegedrag aan te passen en te komen tot cultuurverandering bekijken we gedurende de periode van het actieplan of een financiële prikkel een stimulerend effect heeft op werkgevers om mensen uit het onbenut arbeidspotentieel aan te nemen. We grijpen juist nú het momentum van de krapte aan om meer werkgevers te motiveren tot inclusief ondernemen, zodat zij in de toekomst vanuit de van hen gevraagde eigen inzet en verantwoordelijkheden, eerder kiezen om op andere manieren te werven (ook zonder de extra impuls vanuit het actieplan).

Met die financiële tegemoetkoming spelen we in op de extra kosten die het aannemen van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel met zich mee kunnen brengen. Deze kosten kunnen werkgevers weerhouden van de gewenste gedragsverandering. Mensen uit het onbenut arbeidspotentieel hebben namelijk extra aandacht nodig, zeker in de opstartfase. Denk aan extra scholing na de match, begeleiding/buddy op de werkplek en coaching op de langere termijn. Met de subsidieregeling komen we werkgevers in deze kosten tegemoet, als zij een kandidaat via een van de vier wervingsroutes²³ hebben aangenomen. Uit de gedragswetenschap weten we dat het voor gedragsverandering noodzakelijk is dat iemand moet «weten, kunnen en willen». Met de campagne spelen we in op «weten» en met de subsidieregeling ondersteunen we het «kunnen» voor werkgevers. De financiële prikkel, in combinatie met de communicatiestrategie, draagt daarnaast bij aan het «willen».

We verwachten dat positieve ervaringen van werkgevers met het aannemen van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel en de dienstverlening van WSP's leiden tot minder vooroordelen over de doelgroep (cultuurverandering) en meer gebruik van de dienstverlening van de WSP's (gedragsverandering). Deze werkgevers kunnen bovendien inspiratie zijn voor andere werkgevers en zo een beweging op gang zetten op lange termijn. Goede ervaringen van werkgevers gaan we delen in de campagne. We gaan de ervaringen met deze subsidieregeling en de hiervoor beschreven cultuuromslag monitoren.

We trekken voor deze subsidieregeling € 17.942.000 uit, waarvan deels uitvoeringskosten. De subsidieregeling zal bestaan uit een bedrag van € 1.500 per plaatsing via één van de vier wervingsroutes (met een

²³ We voorkomen samenloop met de subsidieregeling praktijkleren en de subsidieregeling praktijkleren in het mbo.

maximum van € 7.500 per werkgever bij vijf plaatsingen of meer). We voeren momenteel verkennende gesprekken met de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) over hoe de uitvoering van deze regeling kan worden vormgegeven en hoe deze in te passen in de portefeuille van de RVO. De komende maanden werken we de subsidieregeling in afstemming met alle relevante partners verder uit. We streven ernaar de regeling rond de zomer te publiceren. We onderzoeken de mogelijkheid om subsidieaanvragen in te dienen voor werkzoekenden die vanaf de start van het actieplan zijn aangenomen via één van de vier wervingsroutes.

Programmamakosten, inclusief verkenning bufferbudget en Werkagenda VIA

€ 3.758.000 wordt benut voor de programmamakosten van het actieplan. Dit wordt besteed aan het ontwikkelen van een campagne en materialen voor de arbeidsmarktregio's, personele kosten, uitvoering van landelijke activiteiten, monitoring en de verkenning van het bufferbudget. € 800.000 wordt benut voor het thema arbeidstoeleiding van de Werkagenda VIA.

Planning

We merken bij alle partijen veel energie om samen snel aan de slag te gaan. Binnenkort verzenden wij daarom een brief aan de colleges van B&W van de 35 centrumgemeenten in de arbeidsmarktregio's. Daarin geven we toelichting op het actieplan en doen we de oproep om aan de slag te gaan met een eigen regionale invulling. De regio's hebben na verzending van deze brief tijd nodig om de regionale uitvoering van het actieplan voor te bereiden samen met alle partners (onder andere gemeenten, UWV, leerwerkloketten, onderwijsinstellingen, SBB, sociale partners, sociaal ontwikkelbedrijven, Start Foundation en de uitzendbranche). We lanceren het actieplan en de campagne daarom half mei. Vanwege de intensieve samenwerking die wij de afgelopen maanden hebben gehad met de arbeidsmarktregio's Noordoost-Brabant, Midden-Brabant, Flevoland, Groningen, Twente, Rijnmond en Groot-Amsterdam verwachten wij in die regio's op korte termijn de eerste activiteiten. De komende weken benaderen wij bovendien andere regio's om hen indien gewenst te helpen bij het uitdenken van plannen.

Dit actieplan loopt tot eind 2022. De brede opbrengsten, kwalitatieve leerervaringen en inzichten over de doelmatigheid van het actieplan gaan wij uiteraard monitoren. Wij verwachten u hier in de loop van 2023 over te informeren.

Tot slot

De oorlog in Oekraïne vergroot de kans op een recessie en zal zorgen voor een instroom van vluchtelingen. Dit kan de krapte verminderen, maar hoe groot het effect zal zijn is nu nog erg onzeker. In het recent verschenen Centraal Economisch Plan van het CPB wordt nog steeds gerekend op een aanhoudend krappe arbeidsmarkt. Het kabinet spant zich samen met gemeenten en andere relevante partners in om ontheemden uit Oekraïne een opvangplek en de benodigde ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld als zij aan het werk willen gaan. Dat betrekken wij ook binnen de uitvoering van het actieplan «Dichterbij dan je denkt». De intentie is om de

vier wervingsroutes ook in te zetten voor het matchen van Oekraïense werkzoekenden met werkgevers. Over de bredere inzet voor de ondersteuning van ontheemden uit Oekraïne informeren wij u binnenkort.

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

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