

Algemeen	
Onderwerp	Voorstellen m.b.t. de regionale aanpak "Dichterbij dan je denkt"
Verspreiden	Nee
Contactpersoon	Wouter van den Berg
Eenheid	Hilversum
E-mail	w.vandenberg@hilversum.nl
Kenmerk	22.0005211
Datum	24 november 2022

Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	Akkoord te gaan met de inhoud van deze notitie.
Voorstel 2.	De middelen voor "Dichterbij dan je denkt" binnen de gemeente Hilversum voor 2023 te oormerken en te reserveren voor regionale inzet op Werk&Participatie
Voorstel 3.	In 2023 met een bestedingsvoorstel te komen voor de middelen van "Dichterbij dan je denkt" op basis van een evaluatie van de activiteiten, zoals die in deze notitie staan benoemd, en daaruit volgende inhoudelijke voorstellen. Na akkoord van het bestedingsvoorstel in regionale directeurenoverleg worden de middelen overgeheveld naar de Regio G&V.
Voorstel 4.	Herbevestiging dat de evaluatie door de managers/coördinatoren van het WSP, het RMT, het LWL, het RBL wordt uitgevoerd, waarna door dezelfde spelers bestedingsvoorstellen worden gedaan. Bij zowel de evaluatie als de bestedingsvoorstellen worden relevante arbeidsmarktpartners betrokken.
Voorstel 5.	Herbevestiging dat het Regieteam bestuurlijk adviseert op de evaluatie en de bestedingsvoorstellen naar aanleiding van de middelen "Dichterbij dan je denkt".

Behandeling

Datum	Overleg	Doel	Conclusie
01-12-22	Directie-overleg	Adviseren	
16-12-22	Portefeuillehoudersoverleg	Vaststellen	

Toelichting

Beknpte toelichting

In deze notitie geven we navolging aan de procesafspraken, zoals die op 29 juni 2022 zijn gemaakt en doen we concrete voorstellen om tot regionale uitvoering te komen van "Dichterbij dan je denkt" binnen de arbeidsmarktregio (AMR) Gooi en Vechtstreek (G&V).

Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Procesvoorstel "Dichterbij dan je denkt" 29 juni 2022
Bijlage 2.	Gestuurde Wethoudersbrief aan centrumgemeenten
Bijlage 3.	Menukaart Dichterbij dan je denkt

Betreft: Voorstellen m.b.t. de regionale aanpak "Dichterbij dan je denkt"
Status: Concept
Aan: Directeurenoverleg Werk&Participatie
Van: Regieteam Werk&Participatie
Datum: 24-11-2022
Bijlage: 3

Voorstel

We stellen voor om:

1. akkoord te gaan met de inhoud van deze notitie;
2. de middelen voor "Dichterbij dan je denkt" binnen de gemeente Hilversum voor 2023 te oormerken en te reserveren voor regionale inzet op Werk&Participatie;
3. in 2023 met een bestedingsvoorstel te komen voor de middelen van "Dichterbij dan je denkt" op basis van een evaluatie van de activiteiten, zoals die in deze notitie staan benoemd, en daaruit volgende inhoudelijke voorstellen. Na akkoord van het bestedingsvoorstel in regionale directeurenoverleg worden de middelen overgeheveld naar de Regio G&V;
4. te (her)bevestigen dat de evaluatie door Tijs Bohm, Petra Kamp en de overige managers/coördinatoren van het WSP, het RMT, het LWL, het RBL wordt uitgevoerd, waarna door dezelfde spelers bestedingsvoorstellen worden gedaan. Bij zowel de evaluatie als de bestedingsvoorstellen worden relevante arbeidsmarktpartners betrokken;
5. te (her)bevestigen dat het Regieteam bestuurlijk adviseert op de evaluatie en de bestedingsvoorstellen naar aanleiding van de middelen "Dichterbij dan je denkt".

Aanleiding

In december 2021 kondigde de toenmalig staatssecretaris van SZW aan een korte termijn aanpak te willen ontwikkelen om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Om ook daadwerkelijk tot die aanpak te komen heeft SZW de afgelopen periode de samenwerking gezocht met vele partijen. Dit heeft geresulteerd in een actieplan onder de naam 'Dichterbij dan je denkt'. Het actieplan moet ertoe bijdragen dat het onbenut arbeidspotentieel van circa 1,2 miljoen mensen in Nederland, waarbij er momenteel een ratio geldt van 133 vacatures op 100 werkzoekenden, benut gaat worden.

Het ministerie van SZW en het ministerie van APP (hierna: het Rijk) vragen de 35 arbeidsmarktregio's, via de centrumgemeente, mee te doen aan het actieplan en hier regionale invulling aan te geven. Het Rijk stelt hiervoor ook middelen ter beschikking. Om tot regionale invulling te komen van het actieplan "Dichterbij dan je denkt" is op 29 juni 2022 een procesvoorstel ingebracht en geaccordeerd in het regionaal directeurenoverleg (DO) Werk&Participatie (zie bijlage).

In deze notitie geven we navolging aan de procesafspraken, zoals die op 29 juni 2022 zijn gemaakt en doen we concrete voorstellen om tot regionale uitvoering te komen van "Dichterbij dan je denkt" binnen de arbeidsmarktregio (AMR) Gooi en Vechtstreek (G&V).

Doelomschrijving vanuit het Rijk en de uitgangspunten die de AMR G&V hanteert

Het Rijk stelt per arbeidsmarktregio 500.000 euro beschikbaar om een bijdrage te leveren aan het actieplan. Hoewel de middelen in technisch-juridische zin vrij besteedbaar zijn (decentralisatie-uitkering), heeft het Rijk wel een kader meegegeven. We hebben middels het procesvoorstel van 29 juni 2022 afgesproken om ons zoveel mogelijk te conformeren aan de kaders die vanuit het Rijk zijn meegegeven en aan de hoofddoelstelling vanuit het Rijk, dat wil zeggen het mobiliseren van het onbenut arbeidspotentieel.

Wel hebben we met elkaar afgesproken dat we terughoudend zijn met het opstarten van nieuwe activiteiten. Enerzijds omdat we op dit moment al veel activiteiten uitvoeren die één op één aansluiten bij het landelijke actieplan binnen het arbeidsmarktprogramma Werken aan Werk (WAW) en binnen de dienstverlening zoals die nu georganiseerd is bij het Werkgeversservicepunt (WSP), het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), het regionaal bureau leerlingzaken (RBL), het Leerwerkloket (LWL) en Tomin. Anderzijds omdat we nu al weten dat veel van de, aan "Dichterbij dan je denkt" te relateren, activiteiten binnen WAW en de genoemde uitvoeringsvehikels tijdelijk gefinancierd zijn. Daarom hebben we middels het procesvoorstel afgesproken een groot deel van de middelen te reserveren voor verlenging, uitbreiding en borging van de activiteiten die, na een regionale evaluatie, het meest efficiënt, effectief

en wenselijk blijken te zijn. Meer informatie over de uitgangspunten en doelstellingen kunnen worden teruggevonden in de bijlagen.

Welke inzet plegen we als AMR G&V op de vier wervingsroutes van “Dichterbij dan je denkt”?

Het Rijk onderscheidt, in relatie tot “Dichterbij dan je denkt” en het onbenutte arbeidspotentieel, vier wervingsroutes, namelijk:

- a. Leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren)
- b. Jobcarving en functiecreatie
- c. Open Hiring
- d. Innovatieve manieren van matching (waaronder banenmarkten)

Het programmateam heeft, conform het procesvoorstel van 29 juni 2022, een eerste analyse uitgevoerd en vastgesteld welke van de huidige activiteiten binnen de arbeidsmarktprogramma en regionale uitvoeringsvehikels vallen onder de vier wervingsroutes vanuit het Rijk. De uitkomsten van de analyse zijn als volgt:

Project	Looptijd
Wervingsroute 1: Leerwerktrajecten	
Werkgelegenheidsprojecten	sept 2020 - sept 2023
Wijkleerbedrijf	aug 2020 - aug 2023
Zorgstart	feb 2021 - dec 2022
Praktijkleren	n.t.b.
Young Digitals	jan 2022 - dec 2023
Basiskoks	sep 2021 - apr 2023
Wervingsroute 2: Jobcarving en Functiecreatie	
Jongeren	apr 2021 - apr 2023
Trainingen UWV: Inclusief Bedrijfsadvies	doorlopend
Hout	mei 2021 - mei 2023
Waardebox	mei 2021 - mei 2023
AI	mrt 2021 - mrt 2022
Wervingsroute 3: Open Hiring	
<i>NTB</i>	
Wervingsroute 4: Innovatie manieren van matching	
Gezamenlijke aanpak GGZ	sept 2019 – n.t.b.
Bouw en Techniek Start	juni 2021 - jan 2023
Baantalent: Innovatieve banenmarkt G&V	Eenmalig: 16 november 2022

Tabel 1: Activiteiten Dichterbij dan je denkt¹

De opgesomde activiteiten in tabel 1 zijn niet opgestart naar aanleiding van het landelijke actieplan “Dichterbij dan je denkt”, maar wel direct te relateren aan wervingsroutes, uitgangspunten en doelstellingen vanuit het Rijk. Uit de tabel wordt verder de tijdelijke aard duidelijk en daarmee de noodzaak tot evaluatie en het zoeken naar oplossingsrichtingen om activiteiten te borgen voor een langere termijn. De evaluatie is voorzien in de 1^e 2 kwartalen van 2023. Hierbij zullen de managers/coördinatoren van de uitvoeringsvehikels (RMT, LWL, WSP en RBL) en Petra Kamp en Tijs Bohm vanuit het programmateam een centrale rol vervullen. Zij zullen afstemming zoeken met de

¹ Inhoudelijk staan bovengenoemde activiteiten uitgebreid beschreven in stukken (jaarplannen, plannen van aanpak, evaluaties, rapportages, notities) rondom de arbeidsmarktprogramma's WAW&POW en de dienstverlening van RMT, WSP, RBL, LWL.

uitvoeringsmanagers van gemeenten (bijvoorbeeld via het UO), de regionale trekker Werk&Participatie in het directeurenoverleg (Jeroen Bigot) en andere relevante gesprekspartners in de arbeidsmarktregio.

Aangezien bovengenoemde activiteiten (en de evaluatie daarvan), voor het grootste deel, intussen ook onderdeel zijn van het regionale bestuursprogramma Werk&Participatie, adviseert het regionale Regieteam het regionale portefeuillehoudersoverleg Werk&Participatie over de uit te voeren evaluatie en voorstellen die daaruit volgen. Tijs Bohm vervult een centrale rol bij de evaluatie en is tevens deelnemer van het Regieteam. In die hoedanigheid brengt hij de concept evaluatie in bij het Regieteam om via inhoudelijke werktafels tot een advies te komen aan het regionale portefeuillehoudersoverleg.

Open Hiring: nieuwe mogelijkheden voor de arbeidsmarktpartners binnen de AMR G&V?

Aangezien samenwerkingspartners in de arbeidsmarktregio G&V niet of nog maar beperkt gebruik maken van de mogelijkheden voor open hiring, onderzoeken we in 2023 de mogelijkheden. In eerste instantie verkennen we de mogelijkheden via het UWV, aangezien het UWV reeds over het nodige instrumentarium voor open hiring beschikt. Daarnaast halen we kennis, ervaring en inspiratie op in het land via het ministerie en de START foundation.

Communicatie: het bereik onder het onbenutte arbeidspotentieel als cruciaal onderdeel van de regionale aanpak “Dichterbij dan je denkt”

Het WSP, het RMT en het Leerwerkloket werken binnen de arbeidsmarktregio reeds vrij intensief samen. Voortdurend zijn zij bezig de onderlinge samenwerking te verbeteren en te versterken. Dit gebeurt doordat zij periodiek overleggen over inwoners die zij ondersteunen, maar ook over het verbeteren van de interne processen. Hoewel er nog de nodige stappen zijn te maken, wordt hierbij al voorzichtig uit gegaan van het “*no-wrong door* principe”. Dit houdt zoveel als dat het voor inwoners niet uit moet maken bij wie zij zich melden voor ondersteuning. Een dergelijk doel kan bereikt worden als inwoners snel, efficiënt en professioneel doorgeleid kunnen worden naar het juiste loket.

Het gaat echter niet alleen over de manier waarop we de dienstverlening hebben georganiseerd bij het WSP, het RMT en het Leerwerkloket. Die kunnen nog zo goed georganiseerd zijn als inwoners hun weg niet kunnen vinden naar deze loketten heeft goede dienstverlening weinig zin. Daarom zetten het WSP, het RMT en het Leerwerkloket nu ook samen in op het vergroten van het bereik. Hiervoor wordt aangesloten bij de landelijke campagne van “Dichterbij dan je denkt”, maar worden ook hele gerichte nieuwe wegen bewandeld. Zo is er november 2022 het event *Baantalent* georganiseerd. Een event dat niet alleen bedoeld was als ouderwetse manier om werkgevers en kandidaat werknemers aan elkaar te koppelen, maar ook de uitdrukkelijke doelstelling had om te leren van werkgevers en kandidaat werknemers over wat zij nu nodig hebben om het onbenut arbeidspotentieel te mobiliseren. We koppelen aan de evaluatie en herijking van de arbeidsmarktprogramma's ook een communicatieparagraaf om te blijven werken aan het bereik van onze kandidaat werknemers.

Financiën

Hoewel er duidelijk financiële vraagstukken op ons afkomen voor het continueren van activiteiten en dienstverlening in het kader van “Dichterbij dan je denkt” zijn die op de hele korte termijn nog niet aan de orde. De financiële vraagstukken worden medio 2023 actueel en urgent. Daarom stellen we voor om de regiomiddelen, zoals centrumgemeente Hilversum die ontvangt, te oormerken voor regionale inzet op Werk&Participatie en deze als zodanig te reserveren binnen de begroting van de gemeente Hilversum. In 2023 volgt, na evaluatie van de in deze notitie genoemde activiteiten, een bestedingsvoorstel voor de jaren 2023, 2024 en eventueel 2025, waarna de middelen kunnen worden overgeheveld naar de Regio G&V. Aangaande de financiën maken we via de evaluatie inzichtelijke welke en hoeveel middelen we inzetten voor enerzijds trajecten en voorzieningen en anders de inzet van tijdelijke formatie.

Bijlagen

- Procesvoorstel “Dichterbij dan je denkt” 29 juni 2022
- Gestuurde Wethoudersbrief aan centrumgemeenten
- Menukaart Dichterbij dan je denkt

Dichterbij dan je denkt

Vertaalslag van ambities naar uitvoering in de regio

Mei 2022

1. Context regionale actieplannen

Aanleiding krapte aanpak

De arbeidsmarkt is op dit moment ongekend krap. Voor iedere 100 werklozen zijn 105 vacatures beschikbaar. Werkgevers staan te springen om personeel en in sommige sectoren komt de continuïteit in gevaar vanwege een tekort aan vakkrachten. De huidige krapte op de arbeidsmarkt lijkt de komende periode aan te houden. Op het eerste gezicht dus volop kansen voor mensen die willen en kunnen werken. Toch zien we dat er volgens recente cijfers van het CBS nog steeds 1,2 miljoen mensen tot het onbenut arbeidspotentieel horen. Er is sprake van een mismatch tussen de vraag van werkgevers en het aanbod aan werkzoekenden. Daarom wil het ministerie van SZW graag samen met de arbeidsmarktregio's extra inzetten op matching van werkgevers en werkzoekenden.

De uitdaging is enerzijds om mensen die willen en kunnen werken, maar op dit moment geen baan hebben, te inspireren om de stap naar werk te zetten en hen zodanig te ondersteunen, dat zij de stap toch (durven te) zetten. Anderzijds is de uitdaging om het zoekgedrag van werkgevers te beïnvloeden, zodat zij anders naar baanopeningen¹ of vacatures gaan kijken en kansen bieden aan mensen uit het onbenut arbeidspotentieel. In december 2021 stuurde de toenmalig staatssecretaris van SZW een [brief](#) naar de Kamer waarin richtingen voor een programmatische aanpak van de krapte in relatie tot de eerder genoemde uitdagingen werden beschreven. In de afgelopen periode is, in samenwerking met vele partijen, gewerkt aan een nadere uitwerking van deze korte termijn krapte aanpak. Dit heeft geresulteerd in een actieplan onder de naam "Dichterbij dan je denkt", waarover de Kamer per [brief](#) is geïnformeerd (zie link).

Voor het benutten van de kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt, worden op dit moment al veel inspanningen geleverd door partijen die met elkaar samenwerken in de arbeidsmarktregio's. Juist die regionale inspanningen kunnen worden versterkt door deelname aan het actieplan "Dichterbij dan je denkt". Het actieplan is bedoeld als versterking van de regionale initiatieven en niet als vervanging daarvan. Minister Van Gennip en Minister Schouten van het Ministerie van SZW hebben wethouders van de centrumgemeenten opgeroepen om deel te nemen aan het actieplan (zie bijlage 3). Dit document kan als inspiratie gebruikt worden voor het maken van de regionale vertaalslag van de ambities uit "Dichterbij dan je denkt" en bevat een aanzet om te komen tot een regionaal invulling van het actieplan².

Het actieplan "Dichterbij dan je denkt" is afgestemd met sociale partners, enkele gemeenten, UWV, de landelijke werkgeversservicepunten UWV en gemeenten, de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Start Foundation, de MBO-raad, het ministerie van OCW, de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), Divosa en Cedris.

Actieplan "Dichterbij dan je denkt"

Doel van het actieplan "Dichterbij dan je denkt" is op korte termijn de krappe arbeidsmarkt benutten om extra mensen die nu langs de kant staan naar (parttime) werk of een leerwerktraject te begeleiden. Inzet is om mismatches tussen vraag en aanbod te verminderen, o.a. door verandering van zoekgedrag te stimuleren bij werkgevers en werkzoekenden.

De kracht van dit actieplan schuilt in vier facetten:

- De inzet op gedragsverandering bij werkgevers en werkzoekenden middels de communicatiestrategie "Dichterbij dan je denkt". We laten werkgevers zien dat talent dichterbij is dan zij denken en nodigen hen uit om vacatures op een andere manier vorm te geven of in

¹ Daaronder verstaan we ook openingen voor medewerking aan een leerwerktraject, waaronder leerbanen. Deze opmerking geldt ook voor alle overige plekken waar in dit document 'baanopeningen' staat.

² Regio's kunnen kiezen voor een eigen vorm.

te vullen. Ook laten we werkzoekenden zien dat de kans op een baan dichterbij is dan verwacht. We inspireren met de campagne werkzoekenden om de stap naar (parttime) werk of een leerwerktraject te zetten.

- Het breder bekend en vindbaar maken van de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening in de regio's en het in beeld brengen van vier centrale (beproefde) wervingsroutes. Regio's kunnen daardoor een impuls geven aan hun huidige activiteiten op deze wervingsroutes. We laten zowel werkzoekenden als werkgevers de nabijheid van dienstverlening in de arbeidsmarktregio's zien (ook hier "dichterbij dan je denkt").
- De specifieke inzet op het bereiken van niet-uitkeringsgerechtigden. Volgens het UWV en CBS is 7 van de 10 mensen uit het onbenut arbeidspotentieel niet in beeld bij gemeenten en UWV. Dit betreft mensen die geen werk, maar ook geen uitkering hebben, omdat ze daar niet voor in aanmerking komen (vanwege bijvoorbeeld een werkende partner, vermogen, leeftijd of woonsituatie).
- Gerichte inzet op en activiteiten voor landelijk opererende werkgevers of werkgevers met een grote personeelsvraag. Juist deze tijd vraagt extra inzet om kansen te benutten die de krapte biedt. We zoeken hiervoor de samenwerking met de landelijke werkgeversservicepunten UWV en gemeenten en SBB.

Binnen het actieplan "Dichterbij dan je denkt" werken we met vier actielijnen, te weten een landelijke en regionale communicatiestrategie / campagne, het versterken van de regionale inzet op matching, activiteiten voor landelijk werkende werkgevers en een impuls voor bestaande trajecten als de verkenning bufferbudget en de werkagenda VIA.

In de landelijke campagne die is gericht op het activeren, inspireren en informeren van werkgevers en werkzoekenden (via de boodschap 'dichterbij dan je denkt'), geven we aandacht aan vier wervingsroutes met bijbehorende dienstverlening:

- a. Leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo)
- b. Jobcarving en functiecreatie
- c. Open Hiring
- d. Innovatieve manieren van matching (waaronder banenmarkten)

Deze routes voor het matchen van mensen die nu nog langs de kant staan, zijn beproefd in de praktijk, bijvoorbeeld via het eerdere programma Perspectief op Werk en de pilots praktijkleren in het mbo. Wel zien we dat de routes relatief onbekend zijn bij werkgevers en nog lang niet door alle werkgevers die te maken hebben met krapte worden ingezet. Dit kan te maken hebben met onbekendheid over de routes of onbekendheid over de aanwezige dienstverlening. Op beide fronten gaan we met het actieplan meer bekendheid genereren. De routes zijn ook concreet inzetbaar, werkgevers kunnen hiermee op relatief korte termijn worden geholpen, hetgeen past bij het actiematige karakter van dit plan.

Met het actieplan sluiten we aan op de infrastructuur van de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's). We wijzen werkzoekenden op deze bestaande infrastructures in de regio voor ondersteuning. In afstemming met alle betrokken partijen werken wij bovendien aan de uitvoering van de motie Maatoug en Tielen³ 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. De ministers van SZW staan positief tegenover deze uitbreiding. Hiermee wordt de inzet van de RMT's ook mogelijk voor 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 faciliteert⁴. De beoogde wijziging ligt bij de uitvoerende partijen voor ter consultatie. De ministers verwachten de Kamer hierover spoedig te kunnen informeren, waarna de wijziging in gang kan worden gezet. De RMT-aanpak kan voor een

³ Kamerstukken II 2021/22, 35925-XV, nr. 61

⁴ Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19.

brede doelgroep helpen bij het overbruggen van de mismatch tussen vraag en aanbod door de inzet van ontschotter dienstverlening. Ook voor de doelgroep van dit actieplan.

De krapte op de arbeidsmarkt is een vraagstuk dat naar verwachting ook op langere termijn relevant blijft. Naast deze korte termijn aanpak maakt het kabinet ook beleid voor een bredere aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt. 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 wordt de Tweede Kamer geïnformeerd over deze kabinetsbrede aanpak. De ervaringen uit de korte termijn aanpak "Dichterbij dan je denkt" worden expliciet meegenomen in de uitvoering van deze aanpak.

2. De vier centrale routes en regionale inzet

De vier centrale routes

Met het actieplan "Dichterbij dan je denkt" zetten we specifiek in op het dichterbij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel via de inzet van vier wervingsroutes. We streven ernaar functies geschikt te maken (jobcarving/functiecreatie) voor grotere groepen werkzoekenden, om de bij- en omscholingsmogelijkheden voor werkzoekenden te vergroten (bijv. via leerwerktrajecten, waaronder praktijkleren in het mbo) en zo hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en om werkgevers te motiveren en te begeleiden bij het anders inrichten van hun wervingsprocessen (Open Hiring en innovatieve manieren van matching zoals banenmarkten).

De genoemde routes worden momenteel al aangeboden in de regio's, waardoor extra inzet hierop relatief snel te realiseren is. Tegelijkertijd zien we dat de bekendheid van deze routes en de dienstverlening van de WSP's niet voldoende is om alle werkgevers te bereiken (slechts 17% van de werkgevers maakt gebruik van de dienstverlening). Werkgevers hebben het beeld dat de dienstverlening complex is, blijkt ook de ervaringsverhalen in de projecten PoW en bijvoorbeeld "Op naar de 125.000 banen". Daarom zetten we in op het vergroten van de bekendheid van de routes en bijbehorende dienstverlening. Door deze vier routes via een overzichtelijke menukaart (zie bijlage) centraal te zetten in de campagne, willen we werkgevers duidelijkheid geven over wat zij van de dienstverlening mogen verwachten.

Open Hiring

De wervingsmethode Open Hiring wordt sinds 2019 door verschillende organisaties in Nederland toegepast. Sindsdien hebben 66 bedrijven personeel geworven via Open Hiring. 41 bedrijven daarvan zijn daarmee gestart in 2021. Start Foundation is vanaf het begin de aanjager van Open Hiring in Nederland en heeft het concept de afgelopen jaren verder ontwikkeld. Start Foundation heeft alleen niet de capaciteit om verdere groei te bewerkstelligen. Daarom is nu inzet/opscaling nodig vanuit de regio's o.a. door het creëren van enthousiasme bij bedrijven om de stap te wagen om Open Hiring toe te passen. Daarvoor gaat UWV Open Hiring specialisten inzetten binnen de WSP's. Daarnaast kunnen anderen functionarissen worden opgeleid tot specialist Open Hiring, om zo werkgevers in de regio te kunnen ondersteunen. Belangrijk is dat deze specialisten goed op de hoogte zijn van de uitgangspunten van Open Hiring en de toepassing van het concept bij werkgevers. Daarom ontwikkelen we samen met Start Foundation trainingen voor regio's over Open Hiring. Regio's met interesse voor trainingen op het gebied van Open Hiring of concrete verzoeken voor ondersteuning van werkgevers op het gebied van Open Hiring, kunnen contact opnemen met het landelijk projectteam (zie contactgegevens in hoofdstuk 3).

Uit de trajecten die zijn afgerond, komt naar voren dat ook werkzoekenden die niet in beeld zijn bij UWV en gemeenten instromen via Open Hiring-trajecten. De Open Hiring-trajecten die tot nu toe zijn uitgevoerd, waren vooral gericht op praktische / uitvoerende werkzaamheden / functies. Daarbij bleek dat de meeste deelnemende kandidaten niet als werkzoekende geregistreerd stonden. Dat past bij de ambitie van het actieplan om het onbenut arbeidspotentieel (en specifiek niet-uitkeringsgerechtigden) te begeleiden naar werk.

Innovatieve manieren van matching

Binnen Perspectief op Werk is door regio's uitgebreid geëxperimenteerd met innovatieve vormen van matching om werkgevers en kandidaten bij elkaar te brengen. Deze matchingsmanieren kunnen eraan bijdragen om meer werkzoekenden te bereiken, die niet bij de reguliere loketten terecht komen (dit zowel wegens de uitkeringsvorm als persoonlijke redenen) omdat de informele werving laagdrempelig is opgezet. Binnen PoW waren dat bijvoorbeeld (live of digitale) vormen als de bustour, drive-in bioscoop en digitale events. Uit de evaluaties van PoW (zie ook www.perspectiefopwerk.info) blijken de positieve ervaringen met deze innovatieve vormen. Zo kan een kandidaat zich op ene banenmarkt eerst oriënteren alvorens hij daadwerkelijk met een

werkgever in gesprek gaat (ijsbreken), of voelt een kandidaat zich meer op het gemak door vanuit huis deel te nemen aan een online banenmarkt / kennismakingsgesprek (ervaringsonderzoek Onbeperkt aan de slag). We zien dat de mate waarin banenmarkten worden georganiseerd wisselt per regio, onder andere ingegeven door financiële overwegingen. Met de middelen willen we arbeidsmarktregio's in staat stellen om de experimenten uit PoW verder uit te rollen en een impuls te geven.

Jobcarving/functiecreatie:

Jobcarving is niet nieuw, maar we zien dat met name werkgevers kleiner dan 200 arbeidsplaatsen weinig gebruik maken van het huidige instrumentarium van het UWV en andere aanbieders. Wij verwachten dat bij kleinere ondernemers veel kansen liggen voor een andere manier van invulling van openstaande vacatures en baanopeningen. Daarom is het opportuun jobcarving/functiecreatie als route in te zetten, opnieuw door slim gebruik te maken van bestaande kennis en bewezen werkwijzen. We bouwen daarbij voort op de positieve ervaringen uit Perspectief op Werk en we werken hiervoor ook samen met AWWN via het [project Baancreatie](#) en met [SBB](#) als het gaat om het fijnmaziger in beeld brengen van leermogelijkheden en leerbanen op basis van werkprocessen kwalificatiestructuur. Regio's die aan de slag willen met jobcarving/functiecreatie kunnen daarvoor gebruikmaken van de kennis die is opgedaan in het project Baancreatie van AWWN door contact op te nemen met het landelijk projectteam (voor contactgegevens zie hoofdstuk 3).

Leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo):

Onder de wervingsroute 'leerwerktrajecten' verstaan we alle combinaties van leren en werken (waarbij cao-afspraken worden gevolgd). Dit gaat om:

- 1) volgtijdelijk leren en werken, waarbij de werkgever de persoon, nadat hij de scholing - gericht op de vervulling van de vacature - met succes heeft doorlopen, aansluitend in dienst neemt.
- 2) combinaties van parallel leren en werken:
 - o praktijkleren in het mbo: hierbij wordt werken op een leerbaan bij een door SBB erkend leerbedrijf gecombineerd met het doen van een (deel van een) mbo-opleiding die door een mbo-instelling wordt verzorgd⁵.
 - o brancheopleidingen: praktijkgerichte opleidingen die zijn erkend door landelijke werkgeversorganisaties; en
 - o overig: gemeenten en UWV kunnen regionaal ook andere leerwerktrajecten aanbieden. Deze trajecten leiden niet tot erkende documenten.

SBB kan meer inzage geven in de (regionale) mogelijkheden van praktijkleren in het mbo en openstaande leerbanen bij bedrijven. Daarnaast kunnen de regionale leerwerkloketten meer informatie geven over leerwerktrajecten.

Menukaart

Het is van belang dat werkgevers bij de inzet van de genoemde routes helderheid krijgen over de dienstverlening die zij mogen verwachten en de ondersteuning / instrumenten die zij kunnen krijgen. Dit is overzichtelijk samengevat in een menukaart (zie bijlage) waarin zowel aandacht is voor werkgevers- als werkzoekendendienstverlening. Doel van deze menukaart is om in gesprekken met werkgevers te kunnen wijzen op de dienstverlening die bij de verschillende routes wordt geboden. Met de werkgever kan besproken worden welke manieren van matching voor de werkgever het best passend zijn. Regio's wordt gevraagd om de menukaart in te zetten en minimaal de dienstverlening die daarop is weergegeven aan te bieden aan werkgevers en werkzoekenden.

⁵ 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.

Regionale uitwerking

Cruciaal voor dit actieplan is de regionale inzet vanuit alle arbeidsmarktregio's, aanvullen en aansluitend op de dagelijkse inzet die al geleverd wordt in de regio's. Daarom roept SZW alle wethouders van de centrumgemeenten uit de arbeidsmarktregio's op om aan de slag te gaan met het geven van regionale vertaalslag van de ambities uit het actieplan, inclusief regionale ambities voor de inzet op de vier routes. Door samen met de partijen in de regio een eigen plan op te stellen, zodat draagvlak in de regio ontstaat. Daarbij denken wij ook (naast de gebruikelijke sociale partners en onderwijsinstellingen en SBB) aan partners als de Start Foundation, (de leden van) de ABU en NBBU en sociaal ontwikkelbedrijven. Ook zij kunnen in de regio een rol spelen bij de uitwerking en uitvoering van de activiteiten binnen de vier wervingsroutes. Tenslotte wijzen we ook op het project Baancreatie van AWWN waar ervaringen en leercirkels over jobcarving worden verzameld en wat als kennispunt voor deze wervingsroute kan dienen.

Het helpt als de regio duidelijk gedefinieerde en concrete ambities formuleert op de vier wervingsroutes. Dit kan zijn door een geambieerde groei in het aantal werkgevers dat deelneemt aan de routes of door het formuleren van een geambieerd aantal matches volgend uit de inzet van de routes.

Onderstaand kader bevat vragen die kunnen dienen als inspiratie voor het opstellen van een eigen regionaal plan:

Elementen die voeding kunnen zijn voor regionale invulling actieplan

- Hoeveel bemiddelbare werkzoekenden heeft uw regio in uw bestanden?
- Wat is uw passende regionale ambitie voor het matchen van extra werkzoekenden en werkgevers, ook gekoppeld aan de bestaande regionale marktwerkingsplannen en bijv. openstaande leerbanen op leerbanenmarkt.nl?
- Hoe gaat uw regio mensen uit het onbenut arbeidspotentieel (waaronder niet-uitkeringsgerechtigden) vinden en bereiken?
- Hoe gaat uw regio werkgevers enthousiasmeren om baanopeningen aan te bieden voor de vier routes en deel te nemen aan het actieplan?
- Hoe gaat uw regio de vier wervingsroutes aanbieden (welke activiteiten gaat u organiseren, hoe realiseert u opschaling)?
- Hoe gaat uw regio relevante partners zoals onderwijs, vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeverszijde, SBB, sociaal ontwikkelbedrijven, leerwerkloketten, uitzendbranche en O&O-fondsen betrekken?
- Hoe gaat uw regio ervoor zorgen dat zowel uitkeringsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden de ondersteuning kunnen ontvangen die hoort bij de wervingsroutes (zo nodig via het ontschot budget van de RMT's).
- Hoe gaat u leerervaringen met het actieplan ophalen zodat deze meegenomen kunnen worden door SZW bij de bredere aanpak van de arbeidsmarktcrapte en ambities uit het coalitieakkoord?

Doorverwijzing naar regionale dienstverlening

Op de website Dichterbijdanjedenkt.nl komt een overzicht voor verwijzing van werkgevers en werkzoekenden naar de juiste loketten in de regio. Werkgevers en werkzoekenden die in het kader van "Dichterbij dan je denkt" (naar aanleiding van de campagne) op deze website uitkomen, wil SZW kunnen doorverwijzen naar de juiste dienstverleningslocatie in de regio. Immers, we willen een impuls geven aan bestaande activiteiten en geen centrale dienstverlening of "loketten" inrichten. Aangenomen wordt dat de werkzoekenden in de meeste gevallen doorverwezen moeten worden naar het RMT ([via deze pagina](#)) en de werkgevers naar het WSP (via www.werkgeversservicepunten.nl). Mail naar dichterbijdanjedenkt@minszw.nl indien dit in uw regio niet het geval is.

Communicatie & toolkit

De basis van het actieplan van SZW (in samenwerking met alle relevante partijen) is een overkoepelende landelijke campagne met als hoofdboodschap: dichterbij dan je denkt. De match tussen werkzoekenden en werkgevers is dichterbij dan je denkt. "Dichterbij dan je denkt" werkt drie kanten op:

- Het vinden van een baan is voor de werkzoekende nu dichterbij dan je denkt.
- Het invullen van je vacature / vinden van talent uit het onbenut arbeidspotentieel is voor de werkgever nu dichterbij dan je denkt.
- Het krijgen van ondersteuning door regio's / sociale partners / SBB / onderwijsinstellingen / uitzendbranche is voor werkgevers en werkzoekenden dichterbij dan je denkt.

Maar ook: makkelijker te realiseren dan je denkt. Kansrijker dan je denkt. Minder gedoe dan je denkt.

Met de campagne willen we inzetten op verandering van zoekgedrag van werkgevers en werkzoekenden. We beogen mensen die willen en kunnen werken, maar geen baan hebben en niet zonder ondersteuning aan het werk komen, te inspireren aan het werk te gaan en ondersteunen zodat zij de stap toch (durven te) zetten en werkgevers bereid te maken om mensen uit deze doelgroep een kans te geven en hun baanopeningen en vacatures voor hen passend te maken. Daarbij is ook aandacht voor de ruimte, tijd en aandacht die mensen uit het onbenut arbeidspotentieel nodig hebben om tot bloei te komen op de werkplek.

Met een campagnebureau hebben we boodschappen voor zowel de werkgevers als de werkzoekenden uitgewerkt. Regio's kunnen gebruikmaken van de door het bureau ontwikkelde middelen en kunnen delen van de middelen naar eigen inzicht en wens aanpassen. Voor de arbeidsmarktregio's is een toolkit met communicatiematerialen (banners, flyers, posters, afbeeldingen, menukaart, postcards e.d.), een huisstijlhandboek, handreikingen en praktische informatie ontwikkeld. Voor de toolkit maken we ook gebruik van al bestaande informatieproducten. Het ministerie van SZW breidt deze toolkit mogelijk uit, als gedurende de looptijd van het actieplan blijkt dat er vanuit de regio's behoefte is aan aanvullende communicatiemiddelen.

Naast de regio's zoeken we op het gebied van communicatie ook de samenwerking met de partners zoals deze samenwerken in de Stuurgroep Mobiliteit (voor van-werk-naar-werk en RMT's). Zo zullen wij hen ook de toolkit beschikbaar stellen en zoeken we samenwerking bij de uitwerking van de communicatiemiddelen.

Via de sociale media kanalen van SZW besteden we aandacht aan het onderwerp "Dichterbij dan je denkt". Daarnaast ontwikkelen we een website 'dichterbijdanjedenkt.nl' (als onderdeel van Hoe werkt Nederland) waarmee we de vindbaarheid van de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening vergroten (we verwijzen op deze website naar de bestaande (online) loketten van de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening in de regio's).

Accountmanagers uit het SZW-team ondersteunen de regio's bij het ontplooiën van activiteiten gericht op het vinden/bereiken van de doelgroep onbenut arbeidspotentieel (waaronder niet-uitkeringsgerechtigden). Onder andere door samenwerking te zoeken met landelijk opererende maatschappelijke initiatieven, onderwijsinstellingen en sportorganisaties. Deze organisaties kunnen dienen als vindplaats voor betrokken werkgevers en voor werkzoekenden. Datzelfde geldt voor woningcorporaties, huisartsen, wijkcentra, weekmarkten, bibliotheken, vakbondshuizen, social media etc.

Voor meer informatie over de toolkit en de campagne, kan contact op worden genomen met het landelijk projectteam (zie hoofdstuk 3).

Landelijke activiteiten

Met het actieplan geven we ook een impuls aan de matching op landelijk niveau, met (grote) werkgevers die landelijk opereren. Dat doen we op de volgende wijze:

Accountmanagers uit ons landelijk team gaan, in afstemming met het landelijke WSP UWV, landelijk WSP gemeenten en SBB, gericht grote (landelijk opererende) werkgevers benaderen met het verzoek om mee te doen aan het actieplan door anders te gaan kijken naar hun baanopeningen, anders te werven en de talenten die mensen uit het onbenut arbeidspotentieel hebben te benutten. We organiseren met deze werkgevers gerichte landelijke matchingsactiviteiten passend binnen de vier centrale wervingsroutes, in samenwerking met de landelijke WSP's en de relevante regio('s). De werkgevers die aan deze landelijke aanpak meedoen, vragen we om koploper te worden en daarmee andere werkgevers te inspireren. Voor de uitvoering van het landelijk spoor maken we gebruik van de contacten van o.a. VNO-NCW en MKB-Nederland met werkgevers en collectieven van werkgevers. Denk daarbij aan: bedrijvenkringen, ondernemersverenigingen, middenstandsverenigingen, Bizz-regio's, Parkmanagement-gebieden (speciale bedrijventerrein), MKB Kringen (in meerdere regio's zijn aan MKB Nederland verbonden kringen van ondernemers gevestigd), VNO-NCW regio's (vijf landsdelige zelfstandige verenigingen met individuele bedrijven als lid), sectororganisaties in het onderwijs, brancheorganisaties (landelijke verenigingen per sector of branche), AWVN (vereniging van grote bedrijven) en overige maatschappelijke netwerken (netwerkorganisaties van ondernemers).

Tot slot zullen we werkgevers die zich via de campagne bij het landelijk team melden ondersteuning bieden en indien relevant doorverwijzing naar de betreffende arbeidsmarktregio.

Voor de organisatie van de activiteiten heeft SZW zowel formatie als geld beschikbaar; we ondersteunen de werkgevers dus niet alleen in doorverwijzing naar bestaande infrastructuren, maar helpen hen ook met het organiseren van concrete activiteiten, zoals banenmarkten. Ook brengen we de landelijke dienstverlening van de LWSP's UWV en gemeenten en SBB aan (middel)grote werkgevers onder de aandacht.

3. Praktische informatie

Looptijd

Het actieplan kent een looptijd tot eind 2022. In de periode mei t/m december loopt de landelijke campagne. Begin 2023 verzamelen we de resultaten van het actieplan, formuleren we geleerde lessen om mee te nemen in de verdere ontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur en bespreken we borging van de waardevolle elementen uit het actieplan.

Financiering activiteiten arbeidsmarktregio's

Voor de regionale ambities die worden geformuleerd in het kader van "Dichterbij dan je denkt" beogen we de arbeidsmarktregio's financiële ondersteuning in de vorm van een decentralisatie-uitkering (DU) te verstrekken. Deze middelen worden beschikbaar gesteld aan de centrumgemeenten, waarmee de regio in staat wordt gesteld om eigen invulling te geven aan het actieplan. We beogen de middelen middels de septembercirculaire aan de regio's te verstrekken. Hierover vindt nog overleg plaats met het ministerie van BZK en het ministerie van Financiën. De middelen hebben 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 betreft € 500.000 per arbeidsmarktregio, waarvan een deel indirect zal worden verstrekt via het BTW-compensatiefonds. 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.

Met de middelen kunnen regio's activiteiten ondernemen in het kader van de vier wervingsroutes met bijbehorende werkgeversdienstverlening en regionale communicatie starten richting de doelgroepen (met behulp van de landelijke toolkit). Met deze financiering beogen we de inzet van de vier wervingsroutes uit de menukaart en het vinden/bereiken van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel (met name niet-uitkeringsgerechtigden) en werkgevers te stimuleren. Daarbij moedigen we regio's aan de middelen zoveel mogelijk in te zetten voor concrete activiteiten die een impuls geven aan de vier routes. Uiteraard kunnen regio's besluiten om de middelen ook in 2023 nog te besteden.

Dit betreft aanvullende financiering bovenop de reguliere middelen die gemeenten en UWV al ontvangen voor de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening, waaronder het ontschot budget van de Regionale Mobiliteitsteams. We streven er dus naar de middelen in september aan de regio's te verstrekken. 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.

Werkgeverssubsidie

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 nu 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 wervingsroutes⁶ 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 maximum van €7.500 per werkgever bij vijf plaatsingen of meer). De komende maanden werken we de subsidieregeling in afstemming met alle relevante partners verder uit, waarbij ook een eventuele rol van het WSP wordt uitgewerkt. 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.

Monitoring

Met het programma "Dichterbij dan je denkt" willen we een impuls geven aan matching via de genoemde routes om de krapte op de arbeidsmarkt te bestrijden. Uiteraard zullen we dit programma monitoren. Centraal in de monitoring zullen de leereffecten van de aanpak en inzet van de wervingsroutes staan. Een rapport met de resultaten van het actieplan en de geleerde lessen zal in de loop van 2023 naar de Tweede Kamer worden gestuurd.

Aan arbeidsmarktregio's zal ook om input voor de monitor worden gevraagd (op vrijwillige basis). Zo zullen we na afloop van het actieplan een set monitoringsvragen aan de regio's voorleggen. Deze vragen zullen deels gaan over gepleegde inzet binnen de regio's, waarbij we onder andere een inschatting vragen hoeveel het gebruik van de vier wervingsroutes extra is toegenomen door het actieplan. Een ander deel van de vragen zal meer reflectief van aard zijn. Voor de monitoring zullen wij t.z.t. de bij ons bekende regionale contactpersonen benaderen.

Gedurende de looptijd van het actieprogramma leren we graag van ervaringen in de regio en willen we de goede voorbeelden uit de regio's met elkaar delen. Daarom zullen we, naast de monitoring aan het einde van de looptijd, ook tijdens de looptijd van het actieplan met de regio's de ervaringen met het actieplan bespreken.

Ondersteuning door landelijke projectorganisatie

De regio's staan er niet alleen voor bij de uitvoering van het actieplan. Vanuit de landelijke projectorganisatie ondersteunt SZW regio's, indien gewenst, bij het opstellen van hun eigen

⁶ We voorkomen samenloop met de subsidieregeling praktijkleren en de subsidieregeling praktijkleren in het mbo.

regionale invulling van het actieplan, bij de uitrol en monitoring daarvan. Hiervoor is een helpdesk voor vragen ingericht. Ook voorziet SZW in gewenste ondersteuning bij de inzet van de communicatiemiddelen en eventuele regionale uitingen. Tenslotte faciliteert SZW dat regio's van elkaar leren en elkaar kunnen versterken. Dit doen we onder andere samen met de Programmaraad.

Vanuit het landelijke programmateam zijn vaste contactpersonen per regio aangewezen. Dit zijn dezelfde contactpersonen die namens het ministerie van SZW contact met de regio's hebben over de RMT's. Deze contactpersoon / accountmanager neemt periodiek contact op met de arbeidsmarktregio om ondersteuningsvragen te inventariseren.

Contactgegevens

De landelijke projectorganisatie met helpdeskfunctie van het ministerie van SZW voor het programma Dichterbij dan je denkt is bereikbaar via:

W www.dichterbijdanjedenkt.nl (hier wordt nog aan gewerkt)

E dichterbijdanjedenkt@minszw.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Wethouders Sociale Zaken van de centrumgemeenten

**Directie Participatie &
Decentrale Voorzieningen**
Afdeling Specifieke
Participatievoorzieningen

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contact
dichterbijdanjedenkt@minszw.nl

Onze referentie
2022-0000102011

Datum 13 mei 2022
Betreft Actieplan 'Dichterbij dan je denkt'

Geachte heer/mevrouw,

De arbeidsmarkt is op dit moment ongekend krap. Voor iedere 100 werklozen zijn 105 vacatures beschikbaar. Werkgevers staan te springen om personeel en in sommige sectoren komt de continuïteit in gevaar vanwege een tekort aan vakkrachten. Op het eerste gezicht dus volop kansen voor mensen die willen en kunnen werken. Toch zien we dat er volgens recente cijfers van het CBS 1,2 miljoen mensen tot het onbenut arbeidspotentieel horen. Er is sprake van een mismatch tussen de vraag van werkgevers en het aanbod aan werkzoekenden. De huidige krapte op de arbeidsmarkt lijkt de komende periode vooralsnog aan te houden. Dit biedt kansen voor mensen die nu langs de kant staan: "If not now, then when?"

De uitdaging is om mensen die willen en kunnen werken, maar op dit moment geen baan hebben, te activeren en ondersteunen, zodat zij de stap toch (durven te) zetten. Hier is uw arbeidsmarktregio al druk mee aan de slag. We willen u in staat stellen hier bovenop een extra impuls te kunnen geven. Daarom willen wij graag de komende maanden samen met u, UWV, SBB, sociale partners, onderwijsinstellingen en de uitzendbranche aan de slag om de krapte te benutten door een extra impuls te geven aan het matchen van werkzoekenden en werkgevers. In deze brief leest u meer over de ambities met het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' en nodigen we u uit om hier een regionale vertaalslag van te maken. Over uw plannen en bijdragen gaan we ook graag binnenkort met u in gesprek in een inspiratiebijeenkomst, waarover we u op later moment nader zullen informeren.

Actieplan 'Dichterbij dan je denkt'

In december 2021 stuurde de toenmalig staatssecretaris van SZW een brief¹ naar de Tweede Kamer met een aankondiging van een korte termijn krapte-aanpak. In de afgelopen periode is deze aanpak in samenwerking met vele partijen, waaronder vertegenwoordigers vanuit enkele arbeidsmarktregio's, verder uitgewerkt. Dit heeft geresulteerd in een actieplan onder de naam 'Dichterbij dan je denkt'. Recent hebben we dit actieplan toegelicht in [deze Kamerbrief](#).

Met dit actieplan zetten we erop in om op korte termijn de krappe arbeidsmarkt te benutten om extra mensen die nu langs de kant staan naar (parttime) werk of een

¹ Kamerstukken II 2021/22, 29544 nr. 1086.

leerwerktraject te begeleiden. We willen werkgevers ertoe aanzetten om anders te kijken naar de invulling van hun vacatures of baanopeningen, om anders te werven en om meer mensen uit het onbenut arbeidspotentieel een kans te geven. Dat biedt nieuwe mogelijkheden voor mensen die werk zoeken. Werkzoekenden willen we daarom inspireren om de stap naar (parttime) werk of een leerwerktraject te zetten. Zo brengen we met dit actieplan werkgevers en werkzoekenden (met name uit het onbenut arbeidspotentieel en specifiek niet-uitkeringsgerechtigden) dichterbij elkaar, waarmee we een impuls geven aan de matching van werkgevers en werkzoekenden. Door werkgevers te laten zien dat talent dichterbij is dan zij denken, door werkzoekenden te laten zien dat de kans op een baan dichterbij is dan verwacht en door zowel werkzoekenden en werkgevers te informeren over de nabijheid van dienstverlening van gemeenten en UWV, onderwijsinstellingen, SBB en sociale partners in de arbeidsmarktregio's. Dat doen we via vier actielijnen: een landelijke en regionale campagne gericht op werkgevers en werkzoekenden, versterking van de matching in de regio's, extra inzet op landelijke matching en een impuls aan de bestaande trajecten rondom het bufferbudget en de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). In deze brief gaan wij specifiek in op de landelijke en regionale campagne en de versterking van de regionale matching.

Directie Participatie & Decentrale Voorzieningen
Afdeling Specifieke Participatievoorzieningen

Datum

20-04-2022

Onze referentie

2022-0000102011

Met dit plan sluiten we aan bij de bestaande infrastructuur en instrumenten in de regio's. We willen u daarmee in staat stellen om een snelle impuls te kunnen geven aan (opschaling van) de huidige machtingsactiviteiten in uw arbeidsmarktregio. In het bijzonder willen we de inzet van vier beproefde wervingsroutes die mensen uit het onbenut arbeidspotentieel aantrekken vergroten. Een landelijke campagne die bekendheid en vindbaarheid van de dienstverlening genereert en een voor werkgevers herkenbaar dienstverleningsaanbod neerzet, roept werkgevers op via deze routes te werven. Via dezelfde campagne worden werkzoekenden geïnspireerd om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten.

We onderscheiden de volgende vier wervingsroutes:

- Leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo): hierbij wordt werken gecombineerd met een opleiding². Dit kan op alle niveaus.
- Jobcarving en functiecreatie: het afsplitsen van taken of werkzaamheden van bestaande functies, om die vervolgens samen te voegen tot een nieuwe duurzame functie, met toegevoegde waarde voor de organisatie.
- Open Hiring: houdt in dat je, als je wilt werken, gewoon aan de slag gaat. Zonder sollicitatiegesprek of cv. Iedereen is welkom, ongeacht wat je in het verleden hebt gedaan, je opleiding of ervaring. Wie het eerst komt, het eerst maalt.
- Innovatieve manieren van matching (o.a. banenmarkten): informele bijeenkomsten waar ontmoetingen worden gerealiseerd tussen werkzoekenden en werkgevers met openstaande vacatures. Dit kan leiden tot reguliere banen, banen in het kader van de banenafpraak of beschutte werkplekken. Bijvoorbeeld banenmarkten, videopitches (in bioscoopsetting), meet & greets etc.

We roepen werkgevers (zowel regionaal als landelijk) op om zich te melden bij de werkgeversservicepunten (en de daaraan gelieerde partners) om baanopeningen en

² 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.

vacatures in te vullen door mensen uit het onbenut arbeidspotentieel via één van de vier wervingsroutes. Uiteraard kunnen de routes ook gecombineerd worden, zo kan jobcarving gecombineerd worden met praktijkleren in het MBO en kunnen zij elkaar enorm versterken.

Directie Participatie & Decentrale Voorzieningen
Afdeling Specifieke Participatievoorzieningen

Door middel van een menukaart (zie bijlage³) bieden we werkgevers inzicht in de basisdienstverlening die zij kunnen ontvangen vanuit de werkgeversservicepunten per wervingsroute. Ook laten we hen zien welke ondersteuning werkzoekenden (waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden) kunnen krijgen (o.a. jobcoaching, lifecoaching, scholing en aanpassing van de werkplek e.d.). Deze menukaart kan dienen als gespreksleidraad en informatiemiddel voor werkgevers. De instrumenten die kunnen worden ingezet voor werkzoekenden en werknemers, zijn reeds opgenomen in de menukaart van de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's).

Datum

20-04-2022

Onze referentie

2022-0000102011

Extra financiële impuls voor het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'

Het kabinet heeft voor dit actieplan € 40 miljoen uitgetrokken, waarvan wij o.a. circa € 4 miljoen inzetten voor de landelijke organisatie en € 17,5 miljoen (met nog te bepalen aftrek van de afdracht aan het BTW-compensatiefonds voor gemeenten) willen verstrekken aan de arbeidsmarktregio's. Met die middelen willen wij een impuls geven aan een regionale invulling van het actieplan gericht op de inzet van de vier hiervoor beschreven routes. Doel is zoals gezegd ervoor te zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar beter vinden, waar de dienstverlening in de arbeidsmarktregio natuurlijk een belangrijke rol in speelt. Het voornemen is om met de septembercirculaire financiële middelen beschikbaar te stellen aan uw centrumgemeente (ten behoeve van de samenwerking in de arbeidsmarktregio) via een decentralisatie-uitkering. Hierover vindt nog overleg plaats met het ministerie van BZK en het ministerie van Financiën.

Daarnaast werken we een subsidieregeling voor werkgevers uit waarmee we werkgevers een extra stimulans geven om kandidaten via een van de vier wervingsroutes aan te nemen.

Het actieplan kent een looptijd tot eind 2022. In de periode mei t/m december loopt de landelijke campagne. Begin 2023 verzamelen we de resultaten van het actieplan, formuleren we geleerde lessen om mee te nemen in de verdere ontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur en bespreken we borging van de waardevolle elementen uit het actieplan. Uiteraard kunnen regio's besluiten om de middelen via de DU ook in 2023 nog te besteden.

Oproep: doe mee!

Met dit landelijke actieplan willen wij de uitvoering in de arbeidsmarktregio's versterken. Cruciaal daarvoor is deelname aan dit actieplan van de samenwerkende partijen⁴ in de arbeidsmarktregio's, waaronder uw regio. De aanpak in dit actieplan heeft daarom het karakter van een gezamenlijke doe-agenda voor de korte termijn. Vanuit het Rijk ondersteunen wij u graag zo goed mogelijk om op korte termijn tot uitvoering te kunnen komen. Daarom ontvangt u als bijlage bij deze brief een inspiratiedocument voor regionale invulling van het actieplan. Daarin vindt u nadere

³ Dit is een conceptversie die we gebruiken voor het informeren van de regio's. In afstemming met het campagnebureau van 'Dichterbij dan je denkt' ontwikkelen we een versie die werkgeversproof is.

⁴ Tot de samenwerkende partijen rekenen wij gemeenten, UWV, sociale partners, onderwijsinstellingen en SBB. Ook Start Foundation (Open Hiring), AWWN (jobcarving/functiecreatie), de uitzendbranche en sociaal ontwikkelbedrijven kunnen een belangrijke rol spelen bij de uitvoering van dit actieplan.

toelichting op het actieplan en handige informatie en tips om te komen tot een regionale invulling van het actieplan.

**Directie Participatie &
Decentrale Voorzieningen**
Afdeling Specifieke
Participatievoorzieningen

Graag wil SZW uw regio ondersteunen bij de uitvoering van uw regionale actieplan. Hiervoor is een landelijk projectteam met helpdeskfunctie vanuit SZW samengesteld. Dit team biedt zijn diensten graag aan en is te benaderen via dichterbijdanjedenkt@minszw.nl. Het programmateam zal ook kennis en ervaring tussen regio's ontsluiten. Bovendien haalt het team ervaringen en lessons learned van u en andere partijen op als input voor de bredere aanpak van krapte op de arbeidsmarkt die het kabinet heeft aangekondigd en eventuele andere (vervolg)programma's.

Datum

20-04-2022

Onze referentie

2022-0000102011

Om de ondersteuning van uw regio zo goed mogelijk op te kunnen zetten, willen wij u vragen om, als u mee wilt doen aan dit actieplan, een mail te sturen naar dichterbijdanjedenkt@minszw.nl en daarin aan te geven met wie wij binnen uw arbeidsmarktregio op ambtelijk niveau contact kunnen hebben. Het team zal daarna spoedig contact opnemen met deze persoon voor een eerste inventarisatie van vragen, ervaringen e.d. Ook zijn wij benieuwd naar de wijze waarop uw regio invulling wilt geven aan het actieplan. Wij horen dit natuurlijk graag van u via het genoemde e-mailadres.

Wij zien uit naar uw invulling aan onze oproep om mee te werken aan het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'. Zoals gesteld gaan wij graag met u in gesprek over hoe we die mensen die nu langs de kant staan een extra kans geven op werk. Wij kijken uit naar een constructieve en leerzame uitvoering!

Met vriendelijke groet,

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

De Minister voor Armoedebeleid,
Participatie en Pensioenen,

C.E.G. van Gennip

C.J. Schouten



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

**Dichterbij
dan je denkt**

**Menukaart
werkgevers**

Werkgeversdienstverlening

Basispakket dienstverlening werkgeversservicepunten (WSP's)

- Voordragen/plaatsen passende kandidaten en nazorg;
- Advies over instrumenten en voorzieningen;
- Advies over inclusief werkgeverschap (o.a. aanpassing vacatures);
- Informatie over arbeidsmarkt en relevante wet- en regelgeving.

Mogelijke financiële tegemoetkomingen (afhankelijk van (uitkerings)achtergrond)

- Tijdelijke proefplaatsing;
- (Forfaitaire) loonkostensubsidie of loondispensatie;
- No-riskpolis;
- Loonkostenvoordelen;
- Lage-inkomensvoordeel.

Werkzoekendendienstverlening

Basispakket dienstverlening gemeenten/UWV/ regionale mobiliteitsteams (RMT's)

- Arbeidsmarktoriëntatie en loopbaanbegeleiding;
- Ondersteuning bij sollicitatievaardigheden;
- Ondersteuning bij matching met werkgevers;
- Versterken arbeidsmarktpositie (bijv. werkfitcursus, werknemersvaardigheden en taal leren);
- Maatwerkbudget voor werkherhvatting (bijv. tegemoetkoming reiskosten);
- Hulp bij schulden, zorg, gezin en andere problemen.

4 Wervingsroutes

Open hiring

- Ondersteuning bij de Open Hiring-procedure en opstellen vacaturetekst;
- Nazorg voor allerlei vragen van de werkgever.

Innovatieve manieren van matching (bijv. banenmarkten, meet & greets, videopitches, etc.)

- Verbinden werkgevers met onbenut arbeidspotentieel (o.a. via websites, organisatie van matchingactiviteiten, videopitches etc.);
- Ondersteuning bij de werving via en opvolging van matchingactiviteiten.

Leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo)

- Ondersteuning bij tot stand brengen klein/groot leerwerktraject (op maat) voor opleiding nieuwe medewerkers (samenwerking onderwijs);
- Subsidieregeling praktijkleren (in de derde leerweg): vergoeding begeleidingskosten door een praktijkbegeleider, opgeleid door SBB. Aanvraag via RVO;
- Via SBB: ondersteuning bij ontwikkelen nieuw mbo-certificaat en erkenning als leerbedrijf.

Jobcarving en functiecreatie

- Advies m.b.t. (potentie van) jobcarving en functiecreatie voor werkgever;
- Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie UWV.

Ondersteuning bij de 4 wervingsroutes

Ondersteuning voor iedereen (ook niet-uitkeringsgerechtigden) die gaat werken via de 4 wervingsroutes (indien nodig)

- Jobcoaching;
- Lifecoaching;
- Bijdrage aan om- en bijscholing (o.a. via praktijkleren en STAP-budget) en begeleiding bij scholing;
- Vergoeding hulpmiddelen, aanpassingen van de werkplek of vervoer, tolkvoorzieningen en/of voorzieningen voor mensen met een visuele beperking.

Extra ondersteuning voor bijstandsgerechtigden die gaan werken via de 4 wervingsroutes

- Adviesgesprek financiële gevolgen van aan het werk gaan (via de [uitkeringnaarwerk-berekenaar](#));
- Makkelijke terugval op de bijstandsuitkering:
 - Optie 1:
Kortdurende proefplaatsing, daarna half jaar makkelijke terugval op bijstand;
 - Optie 2:
Contract (evt. met half jaar forfaitaire loonkosten-subsidie) + half jaar makkelijke terugval op bijstand.