Bijlage 1b: nadere toelichting financieringsvoorstel

Deze bijlage bevat nadere toelichting op de bestedingsdoelen voor de €40 miljoen die beschikbaar is gesteld voor de korte termijn krapteaanpak. De bestedingsdoelen worden toegelicht en voorzien van enkele onderzochte alternatieven.

Tabel 1 Budgettaire gevolgen

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

Programmakosten inclusief verkenning bufferbudget

- € 3.758.000 wordt benut voor de programmakosten van het actieplan (campagne, monitoring, landelijk ondersteuningsteam, organisatie landelijke activiteiten en uitvoering verkenning bufferbudget). FIN is hiermee al akkoord.

Financiering regio's voor extra regionale inzet

Wat?

- Wij adviseren u om een decentralisatie-uitkering (DU) van € 17.5 miljoen te ontwikkelen met een vast bedrag per regio (€500.000) en het doel om de matching tussen werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel te intensiveren in het licht van de krapte op de arbeidsmarkt.
- Regio's hebben beleids- en bestedingsvrijheid voor deze middelen en hoeven geen verantwoording af te leggen aan SZW over de besteding van deze middelen.
- Wij werken aan een monitoringsplan (passend bij een DU) waarmee inzicht wordt verkregen in de brede opbrengsten van het actieplan, ten behoeve van de leereffecten voor de lange termijn aanpak krapte, lange termijn arbeidsmarkt-infrastructuur en politieke verantwoording.
- Deze DU kan meelopen met de septembercirculaire, waardoor regio's deze middelen in oktober kunnen ontvangen. Het lijkt (vooralsnog) pas mogelijk regio's in mei te informeren over de DU. We zoeken hierover nog afstemming met de IRF/FIN ten behoeve van vermelding in Kamerbrief. De DU werken we na uw akkoord uit en leggen we nog voor definitief akkoord aan u voor.

Waarom?

- Bij gemeenten en UWV is draagvlak voor de communicatiestrategie. Wel benadrukken zij dat regionaal handelingsperspectief voor regio's in vervolg op de effecten van de campagne een randvoorwaarde is. Werkgeversorganisaties benadrukken dat het huidige regionale dienstverleningsaanbod niet voldoende duidelijk en niet altijd passend is bij de werkgeversbehoefte in het MKB.
- Met de campagne zetten we in op het bekender en vindbaarder maken van de dienstverlening. De campagne trekt extra werkgevers naar de dienstverlening in de arbeidsmarktregio's. De campagne kan geen succes hebben, als daaropvolgend niet de gewenste en adequate dienstverlening door de regio's volgt.
- Om deze extra vraag naar dienstverlening voor de vier routes op te vangen, zijn middelen voor de regio's nodig. Ook zijn middelen nodig om regionale communicatie richting werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel (met name niet-uitkeringsgerechtigden) te ontwikkelen (met behulp van een landelijke toolkit).
- De regionale inzet is aanvullend op de reguliere dienstverlening. De bestaande financiering voor regio's is onvoldoende voor intensivering van de inzet van de vier wervingsroutes. Die middelen zijn al gealloceerd.

- Via het ontschot budget[1] kunnen geen middelen worden ingezet voor werkgeversdienstverlening. Ook kan het ontschot budget niet gebruikt worden voor het organiseren van activiteiten zoals banenmarkten en jobcarvingadviezen.
- In het kader hiernaast hebben we op basis van gesprekken met gemeenten en UWV en drie concept regionale actieplannen van de regio's Noordoost Brabant, Groningen en Flevoland activiteiten geformuleerd die regio's kúnnen financieren vanuit de DU en waar behoefte aan is (in aanvulling op de bestaande dienstverlening)[2].

Overwogen alternatieven
De volgende alternatieven hebben wij overwogen:

1. Geen financiële ondersteuning regio's;
2. Specifieke uitkering ipv decentralisatie-uitkering
3. Decentralisatie-uitkering aan álle individuele gemeenten ipv centrumgemeenten

Alternatief 1. Geen financiële ondersteuning regio's

- Regio's kunnen we voor de uitvoering van het actieplan verwijzen naar bestaande budgetten en aanvullende crisismiddelen. Argumentatie daarbij zou kunnen zijn dat we niet met zekerheid kunnen vaststellen dat extra financiering aan de regio's ook de beoogde effecten gaat hebben. We zetten met het actieplan namelijk in op een impuls aan bestaande wervingsroutes, waarvan gebruik tot op heden beperkt is. Regio's kunnen bij een DU zelf kiezen of ze hier wel of geen extra middelen aan gaan besteden.
- Uit gesprekken met gemeenten en UWV blijkt dat we zonder financiële impuls maar beperkte aanvullende activiteiten in de regio's kunnen verwachten. Een campagne alleen is niet genoeg (gezien de oproep die we gaan doen aan werkgevers en werkzoekenden om zich te melden).
- Eerdere projecten zoals Perspectief op Werk hebben uitgewezen dat een financiële impuls aan de regio's resulteerde in extra creativiteit en inspanningen in de regio's leidend tot extra matches.
- Regio's geven bovendien aan graag extra in te zetten op de matching in deze krappe arbeidsmarkt, omdat zij kansen zien voor mensen die nu nog langs de kant staan. Het

Voorbeelden mogelijke inzet regionale financiering

- Ondersteuning werkgever bij Open Hiring procedure en het opstellen van de vacatureteksten (Noordoost Brabant wil een lowrisk polis voor werkgevers ontwikkelen, die werkgevers die langdurig bijstandsgerechtigden aannemen compenseert voor eventuele ziekte).
- Informele werving door bijvoorbeeld (online) banenmarkten, Meet & Greets, inzet van online matchingstools (bijv. video-cv's). Groningen wil een groot 'werk- en opleidingsfestival' organiseren.
- Opleiden van specialisten in jobcarving (Noordoost Brabant wil bijvoorbeeld 10 specialisten opleiden en daarmee 50 werkgevers van advies tav jobcarving voorzien), Groningen werkt aan een quick-scan);
- Organisatie van maatwerktraject voor leerbanen / praktijkleren (Noordoost Brabant wil 100 jongeren (veelal) zonder startdiploma gratis loopbaanadvies geven met kans op baan en scholing in samenwerking met werkgevers.
- Regionale campagnes (mbv onze landelijke communicatietoolkit): inkoop van communicatie (regionale bladen, social media, posters, etc.).
- Het gericht inzetten op het bereiken van nuggers. Bijvoorbeeld via buurthuizen, maatschappelijke initiatieven, sportverenigingen etc. (oa onderzoek naar lokale vindplaatsen) en het inzetten op het bereiken van werkgevers die de dienstverlening van de WSP's nog niet kennen/gebruiken.
- Webinars voor werkgevers, bijvoorbeeld over inclusief werven en de vier routes. Flevoland noemt dit 'kennissessies primair gericht op de initiële overdacht van informatie wat moet leiden tot vervolgstappen (verdiepingssessies, adviesgesprekken).

[1] Op basis van de nota 'wijzigen doelgroep RMT's en verzoek om uitvoeringstoets/bestuurlijke reactie' heeft minister Van Gennip besloten om de doelgroep van het ontschot budget van de RMT's uit te breiden. Daarmee wordt de aanvullende dienstverlening van de RMT's beschikbaar voor de brede doelgroep van het actieplan Dichterbij dan je denkt.
[2] De regio's hebben volledige bestedings- en beleidsvrijheid. Deze lijst dient dan ook alleen ter inspiratie voor de regio's.

actieplan 'Dichterbij dan je denkt' heeft bovendien een bredere (regionale) reikwijdte en doelgroep (ook niet-uitkeringsgerechtigden), wat regionale financiering vraagt (onder andere voor werkgeversdienstverlening).
- Daarnaast zien we dit korte termijn actieplan als een fase waarin we willen gaan leren van de aanpak. Daarom richten we een vrijwillige monitoring in over de regionale inzet, zodat we de resultaten en leerervaringen van het actieplan in beeld kunnen brengen.

Alternatief 2. Specifieke uitkering ipv decentralisatie-uitkering
- In plaats van een DU kan ook een specifieke uitkering (SPUK) worden ingezet. Kenmerken van de SPUK zijn dat voorwaarden verbonden worden aan de toekenning van middelen en dat sprake is van een verantwoordingsrelatie tussen gemeenten en SZW.
- Onderzochte optie is dat gemeenten regionale actieplannen in moeten dienen bij SZW uit een standaardlijst van activiteiten, werkgeversdienstverlening en communicatie, waarvoor ze financiering kunnen krijgen. Achteraf dienen regio's de besteding van de middelen te verantwoorden aan SZW.
- Voordeel van een SPUK is dat dit SZW beter inzicht geeft in de besteding van de middelen door de regio's en dat we als voorwaarde voor de SPUK kunnen stellen dat de regio mee moet doen aan het actieplan.
- Nadeel van een SPUK is dat het (hoge) verantwoordingslasten met zich meebrengt voor de regio's en dat het de mogelijkheden tot regionaal maatwerk vermindert (er zijn verschillen tussen regio's betreffende het bestaande aanbod en de situatie op de arbeidsmarkt).
- Vanwege de lagere verantwoordingslasten bij een DU en de vrijheid die we regio's willen geven in de besteding van de middelen (zodat deze zo passend mogelijk zijn bij de regionale context en behoefte van werkgevers) adviseren we de financiering via een DU aan de centrumgemeenten te laten verlopen. Daarbij speelt mee dat het gaat om relatief geringe bedragen (€ 500 duizend per regio).

Alternatief 3. Decentralisatie-uitkering aan alle gemeenten ipv de centrumgemeenten
- In plaats van aan alleen de centrumgemeenten kan de DU ook verdeeld worden onder alle gemeenten.
- Voordeel is dat als de centrumgemeente minder enthousiast is om een regionale invulling voor het actieplan te maken, de regiogemeenten hier geen hinder van ondervinden.
- Toch is ons advies om de DU via de centrumgemeenten te verstrekken, omdat het actieplan regionale samenwerking via de werkgeversservicepunten en RMT's vraagt en daar een regionale financieringsstructuur het beste bij past. Ook zou het beperkte budget hierdoor versnipperd worden, wat effectieve inzet hindert.

Tegemoetkoming werkgevers voor meerkosten die extra plaatsingen via de vier wervingsroutes met zich meebrengen.

Wat?
- Wij adviseren u om een subsidieregeling op te stellen die er in grote lijnen als volgt uitziet:
  - Werkgevers kunnen de tegemoetkoming in de kosten aanvragen voor €1500 per plaatsing, met een maximum subsidiebedrag van €7500 euro (maximaal 5 plaatsingen).
  - We adviseren u om een subsidieplafond van circa € 17 miljoen te hanteren. Dit staat gelijk aan 11.333 plaatsingen via de vier wervingsroutes. Minimaal 2.266 werkgevers kunnen dan een subsidie ontvangen (we verwachten voornamelijk MKB'ers aan te trekken)[3].
  - De precieze voorwaarden van de regeling en aanpak met betrekking tot misbruik en oneigenlijk gebruik worden nog nader uitgewerkt in afstemming met de potentiële uitvoerder. Na uw akkoord willen we dit verder uitwerken (samen met een gedragsdeskundige van SZW). U wordt later nog om definitief akkoord gevraagd op de uitwerking van de regeling.

[3] Het genoemde bedrag en de aantallen kunnen lager worden als blijkt dat de uitvoeringskosten voor de subsidieregeling hoger liggen.

- We willen als extra subsidievoorwaarde stellen dat de werkgever bereid moet zijn om een interview te geven over de wervingsactiviteiten die het bedrijf ondernomen heeft en de wijze waarop zij hun nieuwe werknemers begeleiden. Dit kunnen we gebruiken in de campagne.
- We verwachten dat minimaal 3 maanden nodig zijn om de regeling te implementeren. We gaan de mogelijkheid onderzoeken om de subsidie met terugwerkende kracht over de actieplanperiode aan te vragen.

- We verwachten dat voor de uitvoering van de regeling ook financiële middelen nodig zijn. Dit begroten we vooralsnog op € 942.000 euro. Voor verzending van de Kamerbrief willen we hierover duidelijkheid krijgen
- We hebben twee verkennende gesprekken met de RVO gehad over de mogelijkheden voor de RVO om de subsidieregeling uit te voeren. De RVO gaat dit momenteel intern na, maar lijkt positief. We gaan de subsidieregeling verder met hen uitwerken. Als uitvoering door RVO niet mogelijk is, lijken de alternatieven beperkt. We willen hier spoedig duidelijkheid over hebben.

Waarom?

- Succesfactor voor het actieplan is de mate waarin het lukt om werkgevers bereid te vinden om anders te kijken naar kandidaten en anders te werven.
- Dit is nieuw gedrag voor een groot aantal werkgevers, het gewoontegedrag is primair om kandidaten die passend zijn op het profiel en zonder afstand tot de arbeidsmarkt te werven. Als dit niet lukt, kijken werkgevers snel 'over de grens', met allerlei (bekende) maatschappelijke gevolgen.
- De andere manier van werving heeft implicaties voor de inrichting van bedrijven en leidt tot meerkosten voor werkgevers. Mensen uit het onbenut arbeidspotentieel hebben namelijk extra aandacht nodig (zeker in de opstartfase is tijd en ruimte nodig om potentieel te ontwikkelen). Er is sprake van zogenaamde verletkosten (bijvoorbeeld extra scholing na de match, begeleiding / buddy op de werkplek en eventuele coaching op de langere termijn (dus na en naast jobcoaching)).
- Uit de evaluatie Participatiewet (SCP) blijkt dat financiële instrumenten voor werkgevers vooral randvoorwaardelijk zijn. De reden om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, is vooral streven naar maatschappelijk verantwoord ondernemen, intrinsieke motivatie bij de werkgever. De knelpunten waarom werkgevers geen kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen zijn o.a. de (verlet)kosten van begeleiding.
- Dit kan werkgevers, ondanks de krappe arbeidsmarkt die zij ervaren (en het eigen belang dat zij dus hebben), ervan weerhouden om te investeren in de doelgroep onbenut arbeidspotentieel. De baten liggen namelijk in de toekomst, maar vragen op korte termijn hoge kosten. We willen werkgevers in die meerkosten deels tegemoetkomen via de subsidieregeling, vanwege het maatschappelijk belang om mensen uit het onbenut arbeidspotentieel duurzaam aan het werk te helpen.
- Uit de gedragswetenschap weten we dat om iemand bepaald gedrag te laten vertonen het noodzakelijk is dat diegene moet 'weten, kunnen en willen'. Met de campagne spelen we in op weten, met de financiële bijdrage aan werkgevers ondersteunen we het 'kunnen'. Het inzetten van de financiële prikkel zal daarnaast in combinatie met de communicatiestrategie bijdragen aan het willen (motivatie), aangezien economische overwegingen het gewenste gedrag aanmoedigen.
- De voorgestelde financiële prikkel (beloning) kan bijdragen aan de gewenste gedragsverandering, maar is tijdelijk. Om de prikkel succesvol te laten zijn is het van belang dat na de plaatsing contact blijft bestaan tussen bemiddelende organisatie, werkgever en geplaatste kandidaat om op die manier eventuele vraagstukken tijdig aan te pakken. Nazorg vergroot de kans op een succesvolle plaatsing en daarmee op een positieve ervaring van de werkgever. We moedigen via het actieplan regio's aan om dat te bieden.
- De aanname is dat een positieve ervaring via het actieplan bij de werkgever leidt tot minder vooroordelen ten aanzien van de groep onbenut arbeidspotentieel en bijdraagt aan de bekendheid van (dienstverlening van) de WSP's. Bij een eerste positieve ervaring zullen werkgevers eerder bereid zijn het WSP te benaderen bij baanopeningen. Ook kunnen deze

werkgevers dienen als voorbeeld voor anderen en zo een beweging op gang zetten op lange termijn. Dit rechtvaardigt een tijdelijke inzet van de financiële prikkel.
- De financiële trigger is uiteraard beperkt: bij een bedrag van € 1500 per plaatsing (met een maximum van €7500) is geen sluitende businesscase voor de werkgever te maken. We willen het dan ook presenteren als een ondersteuning voor met name MKB'ers om nu over de drempel te stappen en zelf de voordelen van meer inclusief werven te ervaren. Deze prikkelt verschilt van andere financiële instrumenten, omdat die met name in de belastingsfeer zitten, waardoor de prikkelwerking minder direct (aan de voorkant) is.

Overwogen alternatieven:
De volgende alternatieven hebben wij overwogen:

1. Geen financiering van werkgevers;
2. Financiering van werkgevers via de regio's;
3. Bestedingsdoel subsidie verruimen/aanpassen.

Alternatief 1. Geen financiering van werkgevers
- We weten niet 100% zeker of deze subsidieregeling het beoogde effect gaat hebben. Bovendien kunnen we niet voorkomen dat een deel van de subsidie mogelijk verstrekt zal worden aan werkgevers die ook zonder prikkel mensen uit het onbenut arbeidspotentieel al aan zouden nemen. Financiën is daarom ambtelijk tegen een werkgeverssubsidie. Dit vraagt nader overleg.
- Werkgevers kunnen we als alternatief verwijzen naar de bestaande financieringsinstrumenten via de RMT's (dit betreft werkzoekendeninstrumenten zoals jobcoaching en scholing), subsidieregelingen (zoals praktijkleren in de derde leerweg) en financiële tegemoetkomingen in de vorm van het LKV en LIV. Ook kunnen we hen wijzen op hun eigen verantwoordelijkheid en belang.
- Uit de praktijk blijkt dat de bestaande instrumenten nog onvoldoende zijn om in deze tijden van krapte een grotere groep werkgevers te prikkelen om andere manieren van werving in te zetten en anders te kijken naar baanopeningen.
- De bestaande instrumenten zien vooral toe op de werkzoekenden, niet op de verletkosten in de opstartfase (waardoor werkgevers drempels ervaren). Voor instrumenten als het LKV en LIV geldt dat deze achteraf (fiscaal) toegekend worden. De financiële prikkel lijkt sterker als deze aan de voorkant aanwezig is.
- Een tijdelijke subsidieregeling zien we als ondersteuning bij de verduurzaming van de inzet van dit korte termijn actieplan. Door via deze tijdelijke impuls veel werkgevers over de streep te trekken om via de vier routes te werven, creëren we een beweging waarin dat normaal wordt en laten we werkgevers de waarde daarvan inzien.
- Ook deze subsidieregeling willen we monitoren om te leren hoe deze prikkel uitpakt.

Alternatief 2. Financiering van werkgevers via de regio's
- We hebben overwogen om de regio's te vragen om financiële ondersteuning direct aan werkgevers te verstrekken, bijvoorbeeld via vouchers. We zouden dan het bedrag van de DU kunnen ophogen.
- Voordeel hiervan zou zijn dat vanuit SZW maar één financieel instrument hoeft te worden ontwikkeld.
- Grootste bezwaar is dat we geen voorwaarden kunnen verbinden aan de DU, dus dat elke regio zelf zou mogen kiezen om wel of geen directe financiële ondersteuning aan regionale werkgevers te verstrekken en onder eigen voorwaarden. De prikkel om werkgevers anders te laten kijken en werven kunnen we dan niet garanderen. Bovendien moeten in alle regio's dan individuele regelingen worden opgetuigd, waar veel tijd overheen zal gaan. Dit lijkt onwenselijk.

Alternatief 3. Werkgeverssubsidie opknippen in 2 tijdvakken en afhankelijk van succes beslissen over financiering 2e deel.

- We weten niet 100% zeker of de werkgeverssubsidie effectief gaat zijn. Daarom is het een optie om over de werkgeverssubsidie in twee fases te besluiten, over de 1e helft direct en over de 2e helft pas na een weegmoment in augustus.
- Voordeel hiervan is dat we meer waarborgen hebben voor doelmatige besteding van de middelen.
- Nadeel is dat de looptijd van het actieplan kort is (en de middelen in 2022 moeten worden besteed) en het twijfelachtig is of het mogelijk is om in augustus al effecten van de subsidieregeling te kunnen waarnemen.
- Ander nadeel is dat dit tot extra uitvoeringslasten voor de uitvoerder zal leiden.
- Ook wordt hierdoor het plafondbedrag dat we beschikbaar stellen voor werkgevers bij de start kleiner, waardoor dit mogelijk minder prikkelwerking heeft voor werkgevers.

Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)

- Met de Werkagenda VIA wordt in partnerschap met 21 landelijke koepelorganisaties, verenigd in de Taskforce Werk & Integratie, uitvoering gegeven aan activiteiten om arbeidsmarktkansen en –posities van mensen met een migratieachtergrond structureel te verbeteren. Elke organisatie doet dit vanuit eigen mogelijkheden en middelen. De demissionair staatssecretaris van SZW heeft samen met de demissionair ministers van OCW de TK in 2021 geïnformeerd[4] over de werkagenda VIA, met toelichting op de rol van het Rijk en het feit dat aanvullende budgettaire dekking aan een volgend kabinet is.
- De activiteiten van de werkagenda bouwen voort op geleerde lessen uit het programma VIA (2018-2021). Samen met de partners van de Werkagenda wordt ingezet op het delen van kennis en stimuleren van opschaling van interventies die bewezen effectief zijn. Partijen bieden informatie aan over 'wat werkt' en maken inzichtelijk wat het kost, waar je financiering kunt vinden, wat het oplevert als werkgever en bij wie je terecht kan met vragen. Met dergelijke acties is het onder meer de bedoeling om de infrastructuur voor het gecombineerd leren van taal- en beroepsvaardigheden optimaal te benutten. Daarnaast willen de partners van de Werkagenda zich inzetten om in de praktijk maatwerk te bieden die nodig is voor werkgevers en werkzoekenden.
- De Werkagenda VIA bestaat uit drie hoofdthema's: 1) meer culturele diversiteit op het werk, 2) meer kans op eerste baan of stage en 3) arbeidstoeleiding. Met het thema arbeidstoeleiding draagt SZW, samen met stakeholders, bij aan betere dienstverlening aan mensen met migratieachtergrond met als doel dat meer mensen uit deze doelgroep naar werk worden begeleid.
- Met extra middelen vanuit actieplan Dichterbij dan je denkt kunnen de activiteiten van SZW en partners worden versneld en meer activiteiten ontplooid, zodat meer mensen met migratieachtergrond een (betere) positie op de arbeidsmarkt kunnen verwerven. De momenteel beschikbare middelen bieden hiertoe beperkt ruimte, waardoor de ambitie van de Taskforce niet volledig tot wasdom kan komen.
- Er is synergie tussen het thema 'arbeidstoeleiding' uit de Werkagenda VIA en de inzet van actieplan 'Dichterbij dan je denkt'. De doelgroep onbenut arbeidspotentieel bevatte in 2020 380.000 mensen met een migratieachtergrond (totale doelgroep was in 2020 1.068.000 mensen) en 52% van de mensen in de bijstand heeft een (niet-westerse) migratieachtergrond. VIA werkt mee aan het actieplan, door de in de Werkagenda met partijen afgesproken inzet, voor wat betreft het thema arbeidstoeleiding, te stroomlijnen met het actieplan. De kennis die VIA aanreikt aan diverse stakeholders kunnen regio's benutten in hun regionale plannen.
- De €800.000 kan worden gebruikt voor training en ontwikkeling van vakmanschap in de uitvoering, het opzetten en uitrollen van lerende netwerken, communicatie richting regio's, werkgevers en werkzoekenden uit de doelgroep en aanvullend onderzoek naar eerder uitgevoerde pilots. De communicatie over VIA brengen we waar mogelijk in samenhang met de campagne "Dichterbij dan je denkt".

[4] Kamerstukken TK 2021/22, 29544, nr. 1085.