

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/opschaling 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 AAVN 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 AAVN 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 marktwerkingplannen 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 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 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