

## **Bijlage 1 Groslijst onorthodoxe maatregelen (concept 3 juni 2022)**

### **Disclaimer:**

Deze lijst is tot stand gekomen in een zeer kort tijdsbestek als opdracht vanuit het BWO arbeidsmarktkrapte op 16 mei 2022 om onorthodoxe ideeën te inventariseren. Het gaat om een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

De opties lopen sterk uiteen in de mate van impact. Er is nu geen financiële dekking voor deze opties. Het verder verkennen van de op 9 juni gekozen opties vergt ambtelijke capaciteit die zal moeten worden vrijgemaakt.

### **Kleurcodering eerste concept indicatie van ambtelijke boordeling:**

**Groen** betekent dat alle betrokken departementen (op ambtelijk niveau) deze maatregel, als richting, na een snelle en zeer grove beoordeling kansrijk vinden om nader uit te werken. Dit houdt in dat na de nadere analyse departementen hun beoordeling kunnen wijzigen.

**Oranje** betekent dat één of meer betrokken departementen dit een kansrijke richting vinden om nader uit te werken, en één of meer betrokken departementen dit geen goede richting vinden.

**Rood** betekent dat alle betrokken departementen (op ambtelijk niveau) de richting onwenselijk vinden. Bijvoorbeeld doordat op dit moment al duidelijk is dat de richting onuitvoerbaar of juridisch niet houdbaar is.

### **Ter achtergrond: welke acties zijn opgenomen in de Kamerbrief (RWIZO 21 juni)?**

Om krapte aan te pakken, zet het kabinet in op het verminderen van de vraag naar arbeid, het vergroten van het arbeidsaanbod en het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid. De aanpak bestaat uit zes acties voor de overheid:

1. Stimuleren van technologie- en procesinnovatie
2. Inzet op arbeidsaanbod
3. Verbeteren van de match
4. Stimuleren van meer uren werken
5. Inzet op leven lang ontwikkelen
6. Verbeteren aansluiting initieel onderwijs en arbeidsmarkt

In de brief staan de bijbehorende kabinetsmaatregelen die onder deze acties vallen. Het kabinet realiseert zich dat deze maatregelen nog onvoldoende passen bij de urgentie om het krapteprobleem aan te pakken. Daarom onderzoekt het kabinet momenteel ook onorthodoxe maatregelen: op dat laatste focust voorliggende groslijst.

Een aanpak van krapte slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers. Het kabinet roept – samen met sociale partners en (onderwijs)organisaties – werkgevers op om aanvullende acties te ondernemen om:

1. werk anders in te richten;
2. in te zetten op innovatie;
3. betere arbeidsvoorwaarden te bieden;
4. te kijken naar onderbenutte deeltijders;
5. anders te werven; en
6. samen te werken tussen sectoren.

## Verminderen vraag naar arbeid

### 1. Sterkere sturing op welke activiteiten we in NL wel en niet willen

		Eerste ambtelijke appreciatie	Escalationiveau (1= zeer onorthodox tot 3 = minder onorthodox)
<b>A</b>	<b>Milieubelastende/laagwaardige/arbeidsintensieve activiteiten ontmoedigen.</b>	Onderdeel visie op de economie (brief van EZK na de zomer). Let op: ook in Nederland is het van belang om banen beschikbaar te hebben voor werknemers met verschillende vaardigheden.	
1	Laagwaardige arbeid ontmoedigen door afbouwen van subsidies voor laagbetaalde / arbeidsintensieve sectoren.	Vereist nadere verkenning van sectoren + maatregelen vereist. Verkenning is toegezegd in het kader van het WRR rapport <i>Samenleven in verscheidenheid</i> .	1
2	Laagbetaalde arbeid ontmoedigen door verder verhogen wettelijk minimumloon, zonder koppeling aan uitkeringen.	Volgens analyse van minimumloon door CPB zijn de effecten op krapte ambigu. Een forse verhoging van het WML zonder koppeling zorgt vanaf het derde jaar voor een dalende vraag naar arbeid. Structureel zorgt het voor een (iets) afnemend arbeidsaanbod.  Die structurele analyse veronderstelt statische productiviteit, terwijl ook	1

#### Disclaimer

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

		verdedigbaar is dat werkenden en werkgevers door aanpassing aan het minimumloon hogere arbeidsproductiviteit realiseren. Dat zou goed verder onderzocht moeten worden.	
3	Arbeidsaanbod vrijspelen door 24-uurs-dienstverleningseconomie ter discussie stellen. Ruimtelijk instrumentarium medeoverheden in samenspraak inzetten om bepaalde activiteiten, zoals flitsbezorging, tegen te gaan, waardoor arbeidsaanbod vrijkomt.		1
4	Vestigingsbeleid aanpassen: strengere (milieu)eisen aan bedrijven die zich willen vestigen.		2
5	Ontmoedigende prikkels voor milieubelastende activiteiten (Om negatieve externe effecten te internaliseren en/of padafhankelijkheden te doorbreken).		2
6	Versneld (impliciete) subsidies op vervuilende activiteiten afbouwen, zodat arbeid vrijkomt voor andere sectoren.		3
<b>B</b>	<b>Inzetten op ruimtelijke spreiding van de economie. Activiteit verplaatsen naar regio's met een (iets) ruimere arbeidsmarkt.</b>		2
<b>C</b>	<b>ZZP minder aantrekkelijk maken (bovenop bestaande afbouw van o.a. zelfstandigenaftrek).</b>	ZZP'ers zijn gemiddeld genomen minder productief.	2

**Disclaimer**

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

## 2. Verminderen arbeidsvraag vanuit Rijksoverheid

<b>A</b>	Inzetten op kleinere overheid (bv. minder ambtenaren, grotere klassen, lagere zorgkwaliteit, minder politie).		1
<b>B</b>	Stimuleren dat zorg en onderwijs zoveel mogelijk in het buitenland worden uitgevoerd. Door bijvoorbeeld Erasmus programma's te promoten en zorgverzekeraars te verzoeken ook buitenlandse reizen voor behandelingen te vergoeden.		1
<b>C</b>	Scherpe keuzes in ambities vanuit Rijksoverheid (verlagen uitgaven voor niet-prioritaire doeleinden om arbeidsvraag te verminderen) zodat overheid minder bijdraagt aan krapte.		2
<b>D</b>	Ambities CA meer realiseren via beprijzen en normeren i.p.v. subsidies (m.n. klimaat), bij gelijkblijvende inkomsten.	Normering kan ook bijdragen aan grote vraag naar arbeid.	2
<b>E</b>	Outsourcing (klantenservice bij Belastingdienst/UWV etc. kan ook in andere landen).	Gaat in tegen streven naar menselijke maat in de uitvoering.	3
<b>F</b>	Aanbestedingen vanuit de Rijksoverheid waar mogelijk uitstellen in de tijd, waardoor arbeidskrachten bijvoorbeeld in plaats van infrastructurele verbeteringen meer huizen kunnen bouwen.	Aanbestedingen voor noodzakelijk onderhoud blijven nodig om veiligheidsredenen.	3

### Disclaimer

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

### 3. Arbeidsvraag vanuit private sector remmen

<b>A</b>	Bedrijven zwaarder belasten om overstimulering economie tegen gaan.		2
<b>B</b>	Zorgen voor ruimte voor faillissementen zodat arbeid naar meer productieve bedrijven kan.		3

#### **Disclaimer**

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

## Vergroten aanbod van arbeid

### 4. Inzet op meer arbeidsaanbod

<b>A</b>	<b>Dienstplicht invoeren gericht op maatschappelijke tekortsectoren (wellicht met vrijstelling scholing en arbeid zodat dit alleen gericht is op jongeren zonder werk of opleiding).</b>	Fundamentele inbreuk op vrijheid van mensen. Scholieren en studenten doen langer over opleiding. Inefficiënt, want mensen werken dan een korte tijd in een krapteberoep/gaan weg als ze net zijn ingewerkt. Bestaat in niet-verplichtte vorm al (diensttijd).	1
<b>B</b>	<b>Basisbanen (uit Borstlap): tegen minimumloon baan vanuit de overheid.</b>	Moet goed worden vormgegeven om: 1. Bij te dragen aan kraptesectoren, 2. Niet te concurreren met regulier werk Anders kunnen basisbanen juist werkenden weghouden van regulier werk in kraptesectoren.	2
<b>C</b>	<b>Langer doorwerken (AOW, RVU etc.)</b>		
1	RVU-regelingen sterk beperken, als onderdeel van eventuele investeringsdeals om krapte te verhelpen	Gaat in tegen pensioenakkoord.	2
2	AOW leeftijd verhogen, op korte of lange termijn	Gaat in tegen pensioenakkoord.	2

#### Disclaimer

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

3	Bij pensioen niet automatisch een soort stopmoment, maar bijvoorbeeld net als bij hypotheek verlengen nog keuze tot vastzetten voor 2, 3 of 10 jaar. Actiever mensen binden in krapteberoepen.		3
4	Financiële compensatie/prikkel voor werkgevers die 55+'ers (vast) aannemen.		3
<b>D</b>	<b>Statushouders meer sturen/begeleiden naar arbeidsmarkt</b>		
1	Programma voor statushouders met achtergrond in kansberoepen om sneller aan de taaleisen te voldoen en naar die sector te worden toegeleid (mogelijk opschalen bestaande initiatieven).		3
<b>E</b>	<b>Meer inzetten op arbeidsmigratie</b>		
1	Mogelijkheden voor arbeidsmigratie vanuit derde landen voor bepaalde sectoren versoepelen.		3
2	Fiscale maatregelen voor migranten zoals de 30%-regeling richten op tekortberoepen ook op MBO-niveau.		3
3	Partners van arbeidsmigranten (werken vaak niet) niet toelaten/ stimuleren te werken.		3

**Disclaimer**

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

**Disclaimer**

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

**5. Meer activeren van uitkeringsgerechtigden**

<b>A</b>	<b>Mensen in bijstand verplicht aan het werk (bijv in het Westland) of leren.</b>	Experimenten uit NL wijzen uit dat dit niet duurzaam leidt tot extra aanbod. Minder dwingende vormen kansrijker (zie ook 7 E).	1
<b>B</b>	Kwijtschelden van schulden voor de 100.000 mensen aan de onderkant, die nu door schulden zo in de stress zitten dat ze aan werken niet toekomen. Hier speelt averechtse prikkel als je gaat werken en je dan juist je schulden moet terugbetalen.		1
<b>C</b>	Uitkering ww/bijstand afhankelijk van LLO: bijv korten uitkering als er niets aan LLO is/wordt gedaan; of analoge hogere uitkering bij LLO.	Dit zou schadelijk kunnen zijn voor de reputatie van LLO en het creëren van een leercultuur.	1
<b>D</b>	Leer/kwalificatieplicht verhogen tot 50 jaar, dus ook mensen zonder kwalificatie boven de huidige grens van 16 jaar (en beoogde grens van 21), moeten weer naar school.		1
<b>E</b>	WIA versoberen.	Onduidelijk effect op arbeidsaanbod.	2
<b>F</b>	Uitkeringen verlagen		2
<b>G</b>	40.000 mensen uit de bijstand aan het werk krijgen via detachering. SW-bedrijven verzorgen het werkgeverschap, bedrijven lenen in en/of besteden opdrachten uit. Cedris (club van SW-bedrijven) beweert dit te kunnen.	Zie punt basisbanen. Sociale werkvoorziening kan helpen mits goed gericht op kraptesectoren. Het kan echter ook mensen onttrekken aan regulier werk (en via extra inkomen voor mensen de economie stimuleren en daarmee bijdragen aan krapte).	2
<b>H</b>	Afschaffen vrijstelling sollicitatieplicht alleenstaande ouders met kinderen onder de 4 jaar		2



<b>I</b>	Re-integreren op de arbeidsmarkt met behoud van bijstand (experiment Amsterdam).		2
<b>J</b>	Meer ruimte voor opleiden tijdens een uitkering, met behoud van uitkering en vrijstelling sollicitatieplicht		3

VERTROUWELIJK

**Disclaimer**

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

**Disclaimer**

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

**6. Stimuleren meer uren werken**

<b>A</b>	<b>Aanpassingen stelsel fiscaliteit en toeslagen (oa: Marginale druk echt aanpakken)</b>		
1	Toeslagen afschaffen om zo de inkomensonzekerheid bij meer werken en de mentale armoedeval te verminderen		1
2	Invoering van degressieve werkgeverslasten. Percentage van de loonsom aan werkgeverslasten daalt met aantal gewerkte uren per week.	Uitvoeringstechnisch ingewikkeld.	1
3	Belastingherziening: verschuiving lastendruk van arbeid naar kapitaal, inclusief erfbelasting.	Opties worden uitgewerkt in aanloop naar de augustusbesluitvorming.	2
4	Verhogen van werkgeverslasten en verlagen van werknemerslasten.		2
5	IACK niet verlagen.	Het te verwachten effect van de IACK in de oude vorm is beperkt. Bij andere vormgeving waarbij de IACK voor burgers meer zichtbaar is, kan effect verhogen.	3

<b>B</b>	<b>Sturen op arbeidsvoorwaarden</b>		
1	Verplichting tot aanbod van continu rooster aan elke medewerker (geen banen meer van 2 uur in de middag en 2 uur in de ochtend), eventueel te regelen via samenwerking tussen bedrijven.	Vermindert mogelijk arbeidsaanbod van werkenden die zo'n korte werkduur juist willen.	1
2	Terugkom-bonus invoeren voor mensen die (bijv. vanwege kleine kinderen) minder uren zijn gaan werken of de kraptesector helemaal hebben verlaten en na een aantal jaar weer meer aan de slag kunnen.	Mogelijk vergelijkbare argumenten als voltijdsbonus (mogelijk discriminerend want vooral vrouwen).	2
3	Afspraken met werkgevers dat in functioneringsgesprekken altijd de vraag op tafel komt: wil je meer uren werken? Kan gelinkt worden aan levensgebeurtenissen. (Bijvoorbeeld vastleggen in cao's. Gebeurt al in enkele zorg-cao's).		3
<b>C</b>	<b>Beter combineer maken arbeid en zorg</b>		
1	Stimuleren/verplichten minimum aantal contracturen in zorg en onderwijs. Kan ook een vereiste zijn voor de totale contractmix: minimaal x procent van de werknemers heeft een contract voor minimaal y uur.	Kan ook aanbod verkleinen door ontmoediging mensen die beperkt aantal uren kunnen/willen werken.	2/1
2	Voor personeel in kraptesectoren (zorg, onderwijs, klimaatsectoren) kinderopvang eerder gratis maken (zsm, eerder dan 2025), zodat arbeid & zorg makkelijker is. Via subsidieregeling en/of werkgevers.	Nieuwe plannen KO zijn niet uitvoerbaar in combinatie met voorgenomen stelselwijziging voor 2025 in CA. Ook versnelling van deze wijziging is niet uitvoerbaar.	2
4	Kinderopvang goedkoper maken naarmate je meer uren werkt (bijv. bij >32 uur)	Nieuwe plannen KO niet uitvoerbaar icm CA. Urenadministratie bij Belastingdienst onvoldoende op orde om hieraan tegemoet te komen.	2
4	Hogere vergoeding kinderopvang voor lage inkomens of maximum uurtarief voor kinderopvangtoeslag verhogen.	Nieuwe plannen KO niet uitvoerbaar icm CA.	3
5	Mantelzorgmogelijkheid (zorgverlof) verruimen om uitval werknemers te voorkomen, via akkoorden met werkgevers.	Kan ook prikkel zijn om minder te werken.	3
6	Uitbreiding geboorte- en ouderschapsverlof (Scandinavisch voorbeeld)	Werken wordt aantrekkelijker voor (aanstaande) jonge ouders, maar mensen mogen ook meer vrij nemen, dus kan twee kanten op werken voor krapte.	3

#### Disclaimer

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

7	Gesprek aangaan met vaders op opname geboorte- en ouderschapsverlof te stimuleren (voor gelijke verdeling arbeid en zorg, maakt meer arbeidsaanbod van vrouwen mogelijk)		3
8	Bestaande pilot opschalen: moeders die op kinderen van andere ouders passen en vervolgens eventueel ervaring kunnen opdoen om in de kinderopvang te werken.		3

#### Disclaimer

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

### Vergroten van de match tussen vraag en aanbod

#### 7. Aansluiting (initieel) onderwijs – arbeidsmarkt verbeteren (ook: beroepskeuzes meer beïnvloeden)

<b>A</b>	<b>Hoe arbeidsmarktrelevanter de gevolgde opleiding, hoe meer studiefinanciering een student ontvangt</b>	Risico's: arbeidsmarkt slecht te voorspellen, koppeling opleiding en beroep niet vanzelfsprekend, opleiding garandeert geen instroom op arbeidsmarkt, zet vrije studiekeuze onder druk. Sommige jongeren stoppen eerder met scholing als ze niet gemotiveerd zijn voor kansrijke opleidingen.	1
<b>B</b>	<b>Bekostiging mbo, hbo en wo herzien, op basis van doorlichting opleidingsaanbod op arbeidsmarktrelevantie</b>	Hetzelfde als hierboven, en vraagtekens bij uitvoerbaarheid	1
<b>C</b>	<b>Arbeidsmarktfixus opleggen.</b>	Nadelen op het gebied van vrije keuze en arbeidsmarktrelevantie kan niet goed ver vooruit worden	1

		voorspeld. (Afbreukrisico voor minister hoog als niet de juiste voorspellingen worden gedaan. Bovendien is koppeling opleiding – beroep niet altijd evident.)	
<b>D</b>	<b>Sneller mensen opleiden door duur initiële opleidingen te verkorten.</b>	Kan afbreuk doen aan de kwaliteit.	1
<b>E</b>	<b>Bindende afspraken maken met mbo en ho over aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt (in bijv. een convenant). Of macrodoelmatigheidsbeleid doorontwikkelen.</b>	De commitment van het hoger onderwijs wordt hierbij verhoogd om het aantal studenten in opleidingen voor tekortsectoren te verhogen.	2
<b>F</b>	<b>Belonen bij opleiding in kansberoepen.</b>	Helder afgebakende definitie van 'kansberoepen' nodig.	
1	Onderwijsinstellingen belonen voor een snelle doorstroom naar een (goed betaalde) baan om zo te prikkelen tot een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.		2
2	Studenten prikkelen hun onderwijskeuze te maken voor een kraptesector door bijvoorbeeld een bonus voor afstuderen of lager collegegeld.		2
3	Aanstellingsbonus en/of diplomabonus invoeren (vanuit werkgevers of vanuit Rijksoverheid).		3
4	Voor studies die opleiden tot beroepen in kraptesectoren het wettelijke collegegeld ipv instellingscollegegeld bij 2 <sup>de</sup> studie		3
<b>G</b>	<b>Curriculumherziening (op vaardigheden en skills van de toekomst zoals ict) sneller doorvoeren.</b>		3
<b>H</b>	<b>Moment profielkeuze op voortgezet onderwijs uitstellen of overstappen tussen profielen eenvoudiger maken.</b>		3
<b>I</b>	<b>Gerichte werving internationale studenten voor studies in tekortsectoren.</b>		3

**Disclaimer**  
 Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

## 8. Verbeteren van de match

<b>A</b>	<b>Mobiliteit op arbeidsmarkt vergroten</b>		
1	Verminderen ontslagbescherming, eventueel in combinatie met LLO-ondersteuning om te voorkomen.		2
2	Geen corona-steunpakketten, ook al is er een lockdown in de herfst.		2
3	Ambassadeur instellen die per sector en/of per regio het gesprek aangaat met werkgevers (groot en klein) over aanvullende acties vanuit die werkgevers.		3
<b>B</b>	<b>High dosage gedragsbeleid opstellen: stevig beïnvloeden van gedrag op cruciale keuzemomenten, zoals studiekeuze, start op arbeidsmarkt, als jongste kind naar basisschool gaat, idem VO leeftijd, etc.</b>		2
<b>C</b>	<b>Status (en aantrekkelijkheid onder jongeren) van de krapteberoepen verhogen. Bijvoorbeeld werken in de techniek is werken aan de energietransitie.</b>		3

### 9. Inzet op LLO: praktische en financiële ontzorging bij (om/bij)scholing naar krapteberoepen

<b>A</b>	<b>Transitievergoeding voor switchers</b> zoals kosten scholing, leergeld of andere tijdelijke subsidies om loongat te overbruggen. Compensatie voor beperkte ervaring bij overstap: zij-instromer krijgt van nieuwe werkgever vaak niet direct een hoog salaris. Compenseren (tijdelijk) loonverschil bij overstap naar kraptesector.		2
<b>B</b>	<b>Aanpassen transitievergoeding (en eventueel ontslagvergoeding) zodat deze <u>alleen</u> nog voor LLO of outplacementtrajecten mogen worden gebruikt.</b>		2
<b>C</b>	<b>Grande école numerique naar Frans voorbeeld</b> financiert studenten van opleidingen aan nieuwe en alternatieve vormen van ICT-onderwijs met een duidelijk economisch (arbeidsmarktrelevant), sociaal (inclusief) en lokaal karakter. Het is vooral gericht op mensen zonder diploma (of een diploma in een sector waar geen werk is) of ondervertegenwoordigde groepen die zo een kans om in een kansrijke arbeidsmarktpositie te komen.	Voorstel trekt de verantwoordelijkheid (en kosten) voor het vinden van personeel naar de overheid terwijl werkgevers de verantwoordelijkheid hebben om te investeren in mensen en mensen aan te trekken.	2
<b>D</b>	<b>Fonds voor financiering oriëntatietrajecten voor werkenden die een overstap naar ander beroep in een kraptesector, maar nog niet weten wat dan precies.</b>		3
<b>E</b>	<b>Verstrekken van baangaranties aan mensen die overstappen en eerst scholing moeten volgen.</b>		3
<b>F</b>	<b>Het verbreden van de omscholingsregeling naar andere sectoren en extra inzet op het gebruik van de regeling voor kansrijke beroepen.</b>	Regeling is nu beperkt succesvol.	3

**Disclaimer**

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

**10. Efficiënter werken (minder arbeid), o.a. door stimuleren van procesinnovatie en technologie**

<b>A</b>	<b>Substantieel minder regeldruk (in bijv. onderwijs, zorg)</b>		
1	Controle op kwaliteitseisen loslaten. Gerichtte vermindering op banen in controlerende beroepen		1
2	Verlagen kwaliteitseisen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regeldruk/administratieve druk verminderen door kwaliteitseisen in onderwijs, zorg en uitvoeringsorganisaties te verlagen.</li> <li>- Sectoraal herzien van alle kwaliteitseisen om instroom te vergemakkelijken.</li> <li>- Sectoraal herzien van alle processen om te bezien of kwaliteit niet voldoende geborgd kan worden door een niet gekwalificeerde medewerker en/of via digitale borging.</li> </ul>		1
3	Kijken of de Belastingdienst boekhoudingsprogramma's kan verleiden om automatisch data te delen. Zo kan worden gestreefd naar vooraf ingevulde belastingaangiften van MKB bedrijven en scheelt in de fraudebestrijding.		2
<b>B</b>	<b>Inzet op procesinnovatie en technologie</b>		
1	Robots in zorg of onderwijs—> verplichtende normen vanuit overheid opleggen. normeren bewezen arbeidsbesparende procesinnovaties (comply or explain), zoals in overleg met de beroepsgroep zorgrichtlijnen Aanpassen. Voorbeeld: verplichte systeembouw zodat woningbouw minder arbeid kost.		2
2	Herijking optimale schaalgrootte van publieke organisaties		2
3	Creëren positieve prikkels voor procesinnovatie, zoals het belonen van organisaties		2
4	Stimuleren technologieën met potentieel voor arbeidsproductiviteitsgroei (primair ter verrijking, niet ter vervanging, van laag en middelbaar geschoold personeel): <ul style="list-style-type: none"> <li>i. AI in het onderwijs</li> <li>ii. Open source technologiesystemen (draagvlak implementatie tov big tech)</li> </ul>	De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij bedrijven, de overheid heeft beperkte mogelijkheden.	3

	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Spraaktechnologie, bijvoorbeeld voor de politie</li> <li>2. Zorg</li> <li>iii. Digitale tweeling: virtueel proefdraaien bouw en energietransitie</li> <li>iv. Augmented reality, bijvoorbeeld voor on the job training</li> <li>v. 3D printen</li> <li>vi. Robotica</li> </ul>		
5	Innovatie instrumentarium (GroEIFonds, fondsen voor onderzoek, fieldlabs) meer koppelen aan of inzetten voor arbeidsproductiviteitsgroei.		3

#### Disclaimer

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

### Voorbeeldrol Rijksoverheid

#### 11. Inzet op voorbeeldrol Rijksoverheid als opdrachtgever/werkgever

<b>A</b>	<b>Alle Rijksambtenaren werken een paar uur per week binnen kraptesector (simpele taken in onderwijs, zorg, klimaat, bouw).</b>		1
<b>B</b>	<b>Arbeidscontracten bij Rijksoverheid standaard 40 ipv 36 uur (voorbeeldrol).</b>		2
<b>C</b>	<b>Investeren in werknemers met laag kwalificatieniveau - zodat ze kunnen doorgroeien. Investeren in entree level jobs.</b>		3
<b>D</b>	<b>Meer eisen bij inkoop door overheid over benutten uitkeringsgerechtigden en/of over procesinnovatie.</b>		3
<b>E</b>	<b>Medewerkers alleen nog maar werven op basis van skills (en niet op opleidingsniveau en achtergrond).</b>		3
<b>F</b>	<b>Hogere lonen in publieke sector.</b>		3



**Disclaimer**

Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.

**Lijst maatregelen overig (minder onorthodox)**

Onderstaande lijst bevat maatregelen die (veel) minder onorthodox zijn, maar wel naar boven zijn gekomen tijdens de ambtelijke eerste verkenning. Ook voor deze maatregelen geldt dat er bijvoorbeeld extra financiële dekking en uitvoeringscapaciteit nodig is.

Zie ook beslispunt 4 in de bespreeknotitie: Bent u akkoord dat er in eerste instantie vanaf 9 juni wordt gewerkt aan de impactanalyse van de door u gekozen denkrichtingen (thema's) om vervolgens de minder onorthodoxe opties verder te verkennen richting een volgende krapte brief?

	<b>Marginale druk</b>	
1	Betere inzichtelijk maken wat de marginale druk is, omdat dit niet altijd zo hoog is als mensen denken. Bijv. betere tool voor mensen om uit te rekenen wat een uur extra werken oplevert, ook met inbegrip van pensioen.	
2	Goed kijken naar de gemeentelijke minimaregelingen en hoe die bijdragen aan de armoedeval (en dus meer werken verhinderen).	
	<b>Arbeidsaanbod ouderen en werken na AOW</b>	
3	Aantrekkelijker maken voor ouderen om te werken: bijv. door te helpen met aangepaste ritmes (3-4 daagse werkweek ipv 5 dagen) (moet hier overigens oppassen dat het geen negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie).	
4	Hoog loonkostenvoordeel werkloze ouderen	
5	Langer doorwerken in hetzelfde bedrijf na AOW makkelijker maken. Momenteel is er vaak automatisch ontslag, waarna expliciet een nieuw contract moet worden afgesloten.	
6	Gepensioneerden beter benutten in betaald en onbetaald werk (bijvoorbeeld scriptiebegeleiding, of in piekmomenten als zomervakanties).	
	<b>Regeldruk, kennisuitwisseling en procesinnovatie</b>	
7	Regeldruk verlagen voor werkprocessen in de publieke sector vanuit het perspectief van de werkvloer. Pijnpunten rondom regeldruk verder identificeren en oplossen. (zie <a href="#">Volkskrant-artikel</a> waarbij de regeldruk van het hele proces van het plaatsen van een katheter werd geïllustreerd, schrapsessies en Ontregel de Zorg programma's.)	

8	<p>Kennisuitwisseling tussen kraptesectoren stimuleren d.m.v. bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het opzetten van regionale sectoroverstijgende arbeidsmarktkrapte programma's o.a. gericht op procesinnovatie.</li> <li>- Detacheringsprogramma's over procesinnovatie ter kennisuitwisseling (bijvoorbeeld ICT'ers uit het onderwijs die worden gedetacheerd bij de zorg).</li> </ul> <p>Interdepartementaal kennis beleidsmakers uitwisselen over sectoraal procesinnovatiebeleid in kaart brengen en analyse hoe dit kan worden versneld en opgeschaald.</p>	
9	Beter benutten beschikbaar ICT-personeel in de publieke sector (voor procesinnovatie). Capaciteit Rijk vrijmaken om publieke sectoren (zorg, onderwijs) te helpen met implementatie van procesinnovaties.	
	<b>Overig</b>	
11	Commissie laten uitzoeken welke skills in de toekomst nodig zijn en daar arbeidsmigratie sterker op richten.	
12	Samen met VWS tekorten in de zorg aanpakken door pilots die succesvol waren met statushouders op te schalen (nav kamervragen afgelopen jaren).	
13	Langdurig werklozen met taalachterstand intensiever begeleiden uit bijstand.	
14	Beter mogelijk maken mantelzorg (zodat mensen niet uitstromen).	
15	Modernisering van het concurrentiebeding om de arbeidsmobiliteit voor werknemers te bevorderen.	
16	Verder inzetten op duurzame inzetbaarheid en gezondheid van werknemers (bevorderen mentale gezondheid, slaap bij nachtdiensten).	
17	Sollicitatieprocedures eenvoudiger/korter maken (naast open hiring). Te beginnen met de overheid als voorbeeldwerkgever.	
18	LIV-korting voor werkgevers afschaffen.	
19	IV uitbreiden, eventueel in de vorm van een tijdelijk voordeel en/of minimum aantal contracturen van 30 (is nu 24).	



**Disclaimer**  
 Deze lijst betreft een eerste indicatie van een ambtelijke verkenning. Deze beleidsopties zijn nog niet (uitvoerig) getoetst op wenselijkheid, doelmatigheid, juridische houdbaarheid, uitvoerbaarheid en budgettaire consequenties.