

Beleidskompasformulier voor internetconsultatie

Titel:

Sectorale Ontwikkelpaden en SLIM-scholingssubsidie

∞ Wie zijn belanghebbenden en waarom?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

Er zijn meerdere groepen belanghebbenden voor dit vraagstuk:

- Werkgevers uit maatschappelijk cruciale sectoren die te maken hebben met personeelstekorten;
- Burgers die (willen) werken in een maatschappelijk cruciale sector;
- Branches, sectoren, werkgevers- en werknemersorganisaties en O&O-fondsen die te maken hebben met arbeidsmarkttekorten in maatschappelijk cruciale sectoren;
- Indirect belanghebbenden zijn opleiders die de scholing aanbieden die met de subsidieregeling gesubsidieerd gaat worden.

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

- Brancheorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties, O&O-fondsen;
- Landelijke en regionale arbeidsmarktpartijen zoals UWV en gemeenten;
- Individuele werkgevers uit bepaalde branches;
- Burgers die duurzaam aan het werk willen komen en blijven;
- Opleiders, zowel de aanbieders van OCW-erkende opleidingen als de aanbieders van non-formele scholing;
- Koepelorganisaties van opleiders

- Op welke wijze zijn belanghebbenden tot nu toe in de verschillende fasen van het beleidstraject betrokken?

Bij de totstandkoming van de regeling heeft regelmatig overleg en afstemming plaatsgevonden met sectorvertegenwoordigers van maatschappelijke cruciale sectoren die Ontwikkelpaden hebben opgesteld, sociale partners en O&O-fondsen, landelijke en regionale partijen uit de arbeidsmarktregio's, NCP NLQF, ICTU vanwege Leeroverzicht. Zowel in de voorbereiding als de implementatie als de feitelijke uitvoering blijft afstemming plaatsvinden.

1. Wat is het probleem?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het probleem?

Om de gewenste of noodzakelijke dienstverlening in maatschappelijke cruciale sectoren en ambities voor de klimaat/energietransitie te realiseren is voldoende gekwalificeerd personeel nodig. Op veel terreinen zijn personeelstekorten, zo ook in de maatschappelijk cruciale sectoren.

b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Vanwege de grote personeelstekorten lukt het werkgevers niet om voldoende en gekwalificeerd personeel aan te nemen. Er is meer vraag naar personeel dan aanbod, en er is een mismatch tussen de vraag van de werkgevers en de kwalificaties van beschikbare mensen. Daarbij ervaren werkgevers soms drempels om medewerkers aan te nemen die nog niet helemaal voldoen aan de eisen. Tevens worden mensen die potentieel geschikt zijn niet voldoende bereikt door werkgevers. Eenmaal aan het werk in een cruciale sector blijkt het soms lastig om mensen te behouden voor het werk.

c) Wat is de omvang van het probleem?

De betreffende sectoren hebben een cruciale rol in publieke dienstverlening of bij de realisatie van maatschappelijk opgaven. Daarom wordt breed ervaren dat de tekorten in betreffende sectoren problematisch zijn. De verwachting is dat de tekorten de komende jaren blijven aanhouden.

d) Wat is het huidige beleid en wat heeft de evaluatie opgeleverd?

Tot 31-12-2023 was de STAP-budgetregeling van kracht. Uit een tussentijdse evaluatie van het STAP-budget van 2023¹ komt onder meer naar voren dat:

- een regeling voor vergoeding van scholing aan burgers zeker aan een behoefte voldoet,
- de groep met lager opleidingsniveau (Vmbo en Basisonderwijs) duidelijk ondervertegenwoordigd is in het gebruik van STAP-budget,
- mensen met een lager opleidingsniveau STAP-budget vaker voor omscholing gebruikten dan voor bijscholing, en
- meer mensen scholing gingen volgen.

Uit de evaluatie bleek tevens dat het wenselijk is dat het beschikbare budget in verhouding staat tot het aantal potentiële gebruikers, en dat het vanwege een beperkt budget goed is om het geld arbeidsmarktgericht in te zetten.

Het huidige beleid bestaat ook uit het stimuleren van een leercultuur bij met name MKB-bedrijven. Als Leven lang ontwikkelen gemeengoed is binnen organisaties doel komt dit ten goede aan de arbeidsproductiviteit van de organisatie en passend gekwalificeerd personeel.

- e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet (Nuloptie)? Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

De nuloptie houdt in dit geval in dat sectoren zelf hun personeelwerving en -behoud blijven vormgeven, met het risico dat niet alle potentiële kandidaten bereikt worden, dat er niet genoeg tijd is voor goede werving van nieuwe medewerkers, niet genoeg tijd is om te investeren in huidige medewerkers of dat werknemers toch de sector weer verlaten wegens gebrek aan perspectief op doorstroom. Daarmee blijft de dienstverlening in de maatschappelijk cruciale sectoren onder druk staan.

De afschaffing van het STAP-budget heeft geleid tot het verzoek van de Tweede Kamer zoals verwoord in de [motie Van der Lee](#) die het kabinet oproept te onderzoeken op welke wijze een instrument ter stimulering van Leven Lang Ontwikkelen kan worden vormgegeven, gefocust op cruciale sectoren zoals de energietransitie, zorg, onderwijs, techniek en ICT. De arbeidsmarktkrapte in maatschappelijk cruciale sectoren in combinatie met genoemde motie rechtvaardigt overheidsinterventie.

Het kabinet geeft het tegengaan van arbeidsmarktkrapte prioriteit in het Regeerprogramma 2024.

Ondersteunende rapporten *(hier werd naar gevraagd in een vorige versie van het Beleidskompasformulier, mag evt ook weg)*

UWV heeft in april 2024 een rapport gepubliceerd waarin oplossingen voor personeelstekorten worden aangereikt. Dit rapport is een update van een versie uit 2023. In de vormgeving van

¹ Eerste tussenrapportage beleidsmonitor en evaluatie STAP-budget, SEOR/Ockham IPS, 26-5-23
Ingangsdatum formulier: 1 oktober 2023

de scholingssubsidie zijn elementen uit dit rapport gebruikt.

[Personeelstekorten-aanpakken-34-oplossingen-voor-werkgevers](#)

De noodzaak om in te zetten op maatschappelijk cruciale sectoren is mede ingegeven door het SER-advies van mei 2022 [Advies 22/05 Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren \(ser.nl\)](#) en het [Rapport Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 \(staatscommissie2050.nl\)](#)

2. Wat is het beoogde doel?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de beleidsdoelen?

Door scholing te subsidiëren die gekoppeld is aan ontwikkelpaden wordt het aantrekkelijker om aan het werk te gaan en door te stromen in maatschappelijk cruciale sectoren. Naast de bijdrage die dit levert aan het terugdringen van personeelstekorten nemen de kansen op de arbeidsmarkt voor werkenden en werkzoekenden hierdoor toe.

- b) Aan welke [duurzame ontwikkelingsdoelen \(sustainable development goals, SDG's\)](#) en [brede welvaartsuitkomsten](#) dragen de doelen bij?

Met de scholingssubsidie worden werkgevers gestimuleerd om te investeren in opleiden van potentiële nieuwe medewerkers en huidige medewerkers om kwalificaties te verwerven die nodig zijn om aan het werk te komen en beter voorbereid te zijn op nieuwe werkzaamheden. Door met name de laagdrempelige manier om te kunnen instromen in een functie is de verwachting dat mensen in kwetsbare posities vaker de kans krijgen om aan het werk te komen en aan het werk te blijven.

Deze regeling draagt bij aan de SDG's:

4 Kwaliteitsonderwijs

4.4 Tegen 2030 het aantal jongeren en volwassenen met relevante vaardigheden, met inbegrip van technische en beroepsvaardigheden, voor tewerkstelling, degelijke jobs en ondernemerschap aanzienlijk opdrijven

4.5 Tegen 2030 genderongelijkheden wegwerken in het onderwijs en zorgen voor gelijke toegang tot alle niveaus inzake onderwijs en beroepsopleiding voor de kwetsbaren, met inbegrip van mensen met een handicap, inheemse bevolkingen en kinderen in kwetsbare situaties

8 Eerlijk werk en economische groei

8.2 Tot meer economische productiviteit komen door diversificatie, technologische modernisatie en innovatie, ook door de klemtoon te leggen op sectoren met hoge toegevoegde waarde en arbeidsintensieve sectoren

8.3 Bevorderen van op ontwikkeling toegespitste beleidslijnen die productieve activiteiten ondersteunen, alsook de creatie van waardige jobs, ondernemerschap, creativiteit en innovatie, en de formalisering en de groei aanmoedigen van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, ook via toegang tot financiële diensten

8.5 Tegen 2030 komen tot een volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor alle vrouwen en mannen, ook voor jonge mensen en personen met een handicap, alsook een gelijk loon voor werk van gelijke waarde

De doelen dragen ook bij aan de Brede Welvaartsthema's 3 Consumptie en inkomen en 4 Onderwijs en opleiding.

3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten om het doel te realiseren?

Ontwikkelpaden geven concreet inzicht in mogelijkheden voor in- en doorstroom en overstappen en daarvoor benodigde scholing. De ontwikkelpaden bieden kansrijke aangrijpingspunten om werkgevers te ondersteunen bij het scholen van nieuw personeel of zittende medewerkers die willen doorstromen. Het geeft inzicht in welke scholing voor welke functie nodig is. De werkgever kan met deze informatie met de werknemer bepalen welke scholing nodig is, en waar deze te volgen.

Dit kan drempels wegnemen bij werkgevers om mensen aan te nemen die niet volledig aan de functievereisten voldoen. Tegelijk dragen werkgevers bij aan het verminderen van de personeelsproblematiek in de betreffende cruciale sectoren door instroom en doorstroom concreet en aantrekkelijk te maken.

Ook bieden ze kansen voor a.s. en huidige medewerkers om kosteloos scholing te kunnen volgen in maatschappelijk cruciale sectoren.

- b) Wat zijn, gegeven de aangrijpingspunten, kansrijke beleidsopties?

De scholing is gericht op het terugdringen van arbeidsmarkttekorten. Daarom is aansluiting op de tekorten die werkgevers ervaren meest kansrijk. Voor het volgen van de scholing is in het algemeen een praktijkleerplaats nodig. Werkgevers voorzien hierin. Daarom wordt het het meest kansrijk geacht om de subsidie aan werkgevers te verstrekken, direct of indirect, en niet aan werknemers. In het laatste geval zouden werknemers zelf op zoek moeten naar geschikte praktijkleerplaatsen. Dit vraagt dermate veel investering in tijd van de werknemer, potentiële werkgever, ondersteunende organisaties als UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio's, dat dit gezien de korte doorlooptijd van de regeling niet haalbaar wordt gevonden.

- c) Wat is de [beleidstheorie \(doelenboom\)](#) per kansrijke beleidsoptie?

We zien één kansrijke beleidsoptie, waarvoor we de beleidstheorie hier toelichten.

Strategisch doel: bijdragen aan het terugdringen van personeelstekorten door werkgevers te ondersteunen bij het financieren van scholing van (potentiële) medewerkers gericht op in- of doorstroom in maatschappelijk cruciale sectoren.

Operationele doelen:

Het voor werkgevers aantrekkelijk maken van het aanbieden van scholing aan (potentiële) medewerkers zodat zij kunnen in- of doorstromen, door hen een tegemoetkoming in de scholingskosten te bieden.

Het aantrekkelijk maken van het volgen van scholing voor mensen die:

- willen instromen in een bepaalde maatschappelijk cruciale sector.
- willen doorstromen in de sector waar ze in werken, door een nieuwe functie te kunnen vervullen, of zich te specialiseren in een bepaalde nieuwe kwalificatie.
- willen overstappen naar een maatschappelijk cruciale sector.

Resultaten:

- Duidelijk en makkelijk vindbaar scholingsaanbod voor scholingszoekenden
- Duidelijk en makkelijk aanvraagproces voor subsidie
- Duidelijke communicatie en PR
- Heldere en doelmotiverende verwachtingen aan individuele werkgever voor te leveren inspanningen
- Heldere verwachtingen aan partijen in de arbeidsmarktregio, met name de centrumgemeenten die een coördinerende rol vervullen bij de samenwerking in de arbeidsmarktregio, voor inzet voor deze regeling. Dit betreft zowel de implementatie van de Ontwikkelpaden als het kunnen participeren in collectieve aanvragen.
- Mensen die aan het werk gaan in een maatschappelijk cruciale sector
- Mensen die doorstromen binnen een maatschappelijk cruciale sector, of overstappen naar een andere maatschappelijk cruciale sector.

Activiteiten:

- Erkennen van Ontwikkelpaden
- Ondersteuning bieden bij publiceren van een Ontwikkelpad
- Publiceren subsidiabel scholingspakket
- Faciliteren aanvragers bij uitvoering ontwikkelpaden en collectieve aanvragen
- Monitoring en evaluatie
- Borgen dat scholingsaanbod arbeidsmarktrelevant en passend bij niveau en inhoud van functies in de Ontwikkelpaden zijn

4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat zijn de verwachte gevolgen per beleidsoptie?

Het wordt voor werkgevers en potentiële en zittende medewerkers aantrekkelijker om scholing te (laten) volgen om zo in een maatschappelijk cruciale sector te gaan werken of door te groeien binnen die sector. Dit levert een bijdrage aan het terugdringen van de personeelstekorten in de betreffende sectoren.

De keuze voor een subsidieaanvraag door de individuele werkgever, door werkgevers- en werknemersorganisatie(s), of door O&O-fonds(en) die gelieerd zijn aan een ontwikkelpad levert een aantal voordelen op:

- de scholing is arbeidsmarktrelevant, omdat deze onderdeel uitmaakt van een Ontwikkelpad dat door de sector zelf is vormgegeven en aansluit bij de behoeften van individuele werkgevers
- vanwege de koppeling met een praktijkplek is het laagdrempelig na het volgen van de scholing in- of door te stromen bij de werkgever
- de scholing is afgebakend, het is duidelijk welke scholing subsidiabel is
- er vindt geen wildgroei aan marketingactiviteiten plaats van opleiders gericht op potentiële deelnemers.

De subsidie komt via werkgevers 'in natura' ten goede aan deelnemers aan de scholing: ze kunnen deelnemen aan een scholing die door hun (beoogd) werkgever is betaald. Deelnemers hoeven zelf geen financiële afhandeling te doen, en werkgevers houden controle op wie scholing kan volgen.

De stimulans om de scholing af te maken is door het contact tussen werknemer en werkgever groot.

b) Welke [verplichte toetsen](#) zijn van toepassing en wat zijn daarvan de uitkomsten (voor zover bekend)?

- Toets op Uitvoering, Misbruik en Oneigenlijk gebruik (UMO-toets) van UVB
- DPIA (=DataProtectionImpactAssessment) voor Gegevensbewerking
- Staatssteun toets
- M&O-analyse (Misbruik en Oneigenlijk gebruik)
- Regeldruktoets van de Adviescollege Terugdringen Regeldruk

5. Wat is de voorkeursoptie?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het voorstel?

De scholingssubsidie wordt als volgt vormgegeven: maatschappelijk cruciale sectoren stellen in afstemming met SZW en OCW sectorale Ontwikkelpaden op. Deze beschrijven functies en benodigde scholing voor die functies, die voldoet aan de navolgende eisen: draagt bij aan de doelen van het Ontwikkelpad (instroom, doorstroom, overstappen), past qua inhoud en niveau bij de functies uit het Ontwikkelpad, is praktijkgericht en kan gecombineerd worden met betaald werk, betreft door de overheid erkend onderwijs dan wel non-formeel onderwijs waaraan een branchewaardering is verbonden. Voor zover non-formele scholing is opgenomen in Ontwikkelpaden, is deze alleen subsidiabel als sprake is van een NLQF-inschaling.

Werkgevers kunnen deze subsidie aanvragen voor hun medewerker(s). Dit kan op basis van factuur en betaalbewijs, voor een maximaal bedrag van € 25.000,- euro per keer. Er is geen maximum voor het aantal keren dat aangevraagd kan worden, of voor hoeveel personen scholing wordt gedeclareerd. Er is wel een maximum aan het budget voor individuele aanvragen per tijdvak. Werknemers volgen de scholing kosteloos. Collectieve samenwerkingen kunnen ook een subsidieaanvraag indienen. Dit is voor een projectbudget, dat het collectief kan doorzetten naar individuele werkgevers. Het collectief fungeert dan als kassier cq. subsidieverstrekker. Het collectief kan ook de scholing zelf inkopen en ter beschikking stellen aan werkgevers. De aanvraag moet minimaal € 125.000,- euro bedragen, en kan maximaal het bedrag zijn dat voor de betreffende sector is gereserveerd. De looptijd van subsidies voor collectieven is tot het eind van de regeling, tot en met 2027.

b) Hoe houdt het voorstel rekening met:

- [doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#);
- uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#));

- brede maatschappelijke impact?

De inzet op scholing die relevant is voor maatschappelijk cruciale sectoren draagt bij aan de doeltreffendheid van de subsidie. Vanwege de beperkte omvang van het beschikbare budget zetten we de subsidie gericht in.

Gekozen is om de scholingssubsidie te verstrekken aan werkgevers en niet aan werknemers. Zo stemmen werkgevers de inzet af op wat zij nodig hebben en maken daar afspraken over met werknemers. Individuele werkgevers dienen de scholing eerst zelf te betalen, en kunnen daarna subsidie aanvragen. Dit zorgt ervoor dat aangevraagde subsidie gebruikt wordt voor waar het voor bestemd is, de factuur is immers al betaald.

De subsidie kan doorlopend aangevraagd worden, er zijn geen tijdvakken die men in de gaten moet houden, behalve de begin- en de einddatum in een jaar.

Er zijn ook eisen aan de scholing die subsidiabel is, ofwel deze zijn overheidserkend, ofwel zijn deze door een onafhankelijke organisatie getoetst op inhoud en niveau, passend bij de functie in een Ontwikkelpad.

Collectieve aanvragen moeten altijd aantoonbaar paritair draagvlak hebben. zowel werkgevers- als werknemersverenigingen ondersteunen de aanvraag, of dragen zelfs bij aan de uitvoering. Omdat deze partijen al verenigd zijn in O&O-fondsen gelden deze ook als mogelijke aanvragers.

- c) Wat zijn de risico's en onzekerheden van dit voorstel?

Risico	Kans	Beheersmaatregelen
Het budget wordt overvraagd	Middelgroot	Duidelijke communicatie vooraf over de hoogte van het budget, investeren op verwachtingenmanagement.
Het budget wordt niet gebruikt	Laag	Sectoren brengen zelf deze subsidie onder de aandacht bij hun werkgevers. Vanuit de overheid vindt communicatie en PR plaats, de subsidie is onderdeel van de implementatie van de Ontwikkelpaden. De arbeidsmarktregio's/Werkcentra brengen deze subsidie onder de aandacht bij werkgevers en werkzoekenden.
Er zijn niet voldoende kandidaten voor werkgevers	Middelgroot	Door de betrokkenheid van arbeidsmarktregio's/Werkcentra is er brede aandacht voor werving en toeleiding van kandidaten.
Er zijn te weinig relevante opleidingsmogelijkheden voor de Ontwikkelpaden	Laag	Het opleidingsaanbod kan 4x per jaar aangepast cq. uitgebreid worden. wat betreft de benodigde NLQF-inschaling is gedurende het eerste jaar een coulance toegepast door ook scholing subsidiabel te verklaren die nog ingeschaald moet worden, maar al wel een door NCP NLQF beoordeelbaar dossier heeft ingediend.

d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

De monitoring heeft vooral betrekking op het gebruik van de regeling en de financiële realisatie. De evaluatie richt zich op het vaststellen van de doeltreffendheid en effecten van de regeling. Ten behoeve van de evaluatie kunnen persoonsgegevens van de deelnemers gebruikt worden. De monitoring en de evaluatie van de voorliggende scholingssubsidie vindt onafhankelijk plaats van de evaluatie en monitoring van de oorspronkelijke regeling (SLIM-mkb).