



TER BESLISSING

Aan

de minister

de staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst

de staatssecretaris van Financiën – Toeslagen en Douane

Inspectie der
Rijksfinanciën

Inlichtingen

10.2.e 10.2.e

T 10.2.e
F 10.2.e

www.minfin.nl

Direct contact

10.2.e
M 10.2.e

Datum

26 oktober 2020

Notitienummer

2020-0000209737

Auteur

10.2.e 10.2.e

Van

BBV

AFP

AFEP

Kopie aan

Bijlagen

1

notitie

Kamerbrief en uitzoekpunten Catshuis

Aanleiding

U heeft naar aanleiding van de Catshuissessie van gisteren gevraagd om het volgende nader uit te zoeken 1) het vergoten van de personele capaciteit in zorg, het onderwijs en bij BOA's en 2) de quarantaine-voucher. Bijgevoegd vindt u tevens de conceptbrief 'De economische impact van het coronavirus en contactbeperkende maatregelen'. De nieuwe passages zijn geel-gemarkeerd. De brief wordt parallel ook aan de ministers Koolmees en Wiebes voorgelegd. We horen graag **uiterlijk morgenochtend** uw reactie op de brief.

Kern

Extra capaciteit collectieve sector

- Of personeel van de ene sector snel inzetbaar is in een andere sector hangt met name af van de vaardigheden die daarvoor nodig zijn. Voor veel taken in bijvoorbeeld het ziekenhuis is een diploma nodig, waardoor de inzet van niet-medisch personeel ingewikkeld is. Verdere opschaling van (IC) capaciteit is daarom beperkt mogelijk als (deeltijd) werkers meer gaan werken. Dit laatste vraagt een specifieke aanpak van VWS.
- Dit geldt niet voor werkzaamheden rondom testen en bron- en contactonderzoek. Personeel zonder werk kan daar – na een korte opleiding – worden ingezet. VWS is ook enthousiast over dit idee.
- Ambtelijk BZK en J&V vinden dat voor BOAs nu geen extra wervingsinitiatief nodig is. Particuliere beveiligers kunnen in ca 2 maanden omgeschoold worden tot BOA. Een BOA mag echter niet gelijktijdig in dienst van een particulier bedrijf zijn tenzij daar een individuele ontheffing voor is gegeven.
- Op scholen dienen er lesbevoegde mensen voor de klas te staan. Buiten de klas kunnen wel niet-lesbevoegde mensen wel ter ondersteuning worden ingezet. OCW is hier enthousiast over.
- Kortom, met name bij **testen en bron- en contactonderzoek en op scholen buiten de klas** zien wij kansen voor nieuwe initiatieven.
- Fundamentele vraag is of het kabinet de matching van vraag en aanbod naar personeel wil ondersteunen of dat het kabinet ook generiek middelen beschikbaar wil stellen voor het aannemen van extra personeel (coronabanen).
- Het **eerste** gebeurt regulier ook en het kabinet heeft in het derde steunpakket daarbovenop 195 mln. extra beschikbaar gesteld voor sociaal flankerend beleid (van-werk-naar-werk-trajecten). Dit zou gericht voor de **matching** van het bron- en contactonderzoek, het testen en ondersteuning

scholen kunnen worden ingezet. Het kabinet zou met regionale partijen, zoals de sociale partners, extra matching tot stand kunnen brengen. Mensen die beschikbaar zijn om zich in te zetten voor tekortsectoren kunnen zich lokaal aanmelden, en instellingen met tekorten kunnen zich eveneens aanmelden met het verzoek om extra mensen. Het **tweede** betreft een zogenaamd **banenplan** waarbij de overheid extra personeel in de publieke sector gaat aannemen. Het plan van zowel SZW (coronabanen-plan) als OCW (scholen generiek 500-600 mln. geven) zijn hier een invulling van (ook steun van EZK). Wij vinden dit geen verstandige route, aangezien dit met name als doel heeft nieuwe banen te creëren in plaats van specifiek overbelaste organisaties te verlichten. Het heeft daarom kenmerken heeft van Melkertbanen. De kosten zijn aanzienlijk (zie het plan van OCW) en buiten het testen en het bron- en contactonderzoek zien we geen urgent probleem. Ook is het lastig om de tijdelijkheid van dergelijke maatregelen te waarborgen.

- Wanneer het specifiek gaat om personeel uitlenen waarvan de werkgever nu NOW-steun krijgt, is er geen verplichting mogelijk. De overheid kan wel een oproep doen om personeel uit te lenen aan sectoren die kampen met een tekort (wederkerigheid).
- Wij achten het verstandiger om voor omscholing aan te sluiten bij de reguliere ondersteuning en als kabinet de matching verder te faciliteren en te ondersteunen, en met lokale partijen afspraken te maken om dit te realiseren, maar geen aanvullende middelen beschikbaar te stellen. Zo staat het in de brief nu ook beschreven.

Quarantaine-voucher

- Uit een eerste analyse blijkt dat een horecavoucher de problemen van (1) mensen blijven niet thuis die dat wel moeten en (2) de horeca lijdt onder de quarantainemaatregelen niet (tegelijktijd) oplost. Volgens McKinsey kunnen de kosten van een dergelijk plan - afhankelijk van de vormgeving - oplopen tot 1 mld. euro, wat meer is dan de compensatie waar de sector om heeft gevraagd.
- Bovendien kent de uitvoering diverse haken en ogen. Op korte termijn zullen de vouchers nog niet beschikbaar zijn. Dat kan – net zoals het geval was bij de zorgbonus en de app – tot een terugkerende discussie leiden.
- Wanneer het doel van het uitgeven van deze vouchers is mensen te stimuleren thuis te blijven verwachten we dat alternatieve interventies effectiever zijn (bijv. voorrang bij online boodschappen, honden-uitlaatservice, etc.)

Twee specifieke aandachtspunten bij de brief

1. Ruimere variant seizoensknop (inbreng VVD):
 - Ambtelijk begrepen wij dat de VVD-fractie bij EZK om een ruimere variant van de seizoensknop voor de evenementensector heeft gevraagd.
 - EZK heeft een nieuw voorstel uitgewerkt en hun voorstel geeft ca. 3.000 bedrijven (waaronder evenementen en kermissen) nogmaals de TVL1-compensatie van gemiddeld ca. €11.000. De variant waar vrijdag akkoord op werd gegeven kostte 10,5 mln. en ging uit van een lagere P en Q en dit was binnen het bij augustus beschikbaar gestelde budget.
 - De nieuwe variant voor de VVD-fractie kost ca 35 mln., dus 25 mln. aanvullend op wat reeds beschikbaar was.
 - Of MEZK en SEZK dit advies hebben overgenomen en doorgeleid naar de VVD-fractie is nog onduidelijk.
 - Wij adviseren u vast te houden aan de eerdere afspraak van een seizoensknop met een budgetair beslag van ca. 10,5 mln.
 - De nieuwe VVD-variant van een ruimere seizoensknop heeft eerder voorgelegd en toen was FIN kritisch maar kon erin meegaan. De

systematiek van de nieuwe variant was toen namelijk doelmatiger en doeltreffender dan eerdere EZK-ideeën, maar gelet op de lockdown van 1 maand en de TVL-compensatie voor 4 maanden is het nogmaals uitkeren van TVL1 wel een forse compensatie.

2. Belastinguitstel:

- De voorgestelde *verlenging* van het versoepelde uitstelbeleid moet worden onderscheiden van een eventuele *verruiming* van het uitstelbeleid.
- De *verruiming* geldt generiek, dus voor alle ondernemers die voor uitstel in aanmerking komen, en kan bijvoorbeeld inhouden dat nieuw opkomende verplichtingen pas op 1 april 2021 (i.p.v. 1 januari 2021) hoeven te worden hervat. Een eventuele verruiming van het uitstelbeleid is momenteel onderwerp van overleg met de fractie Otten.
- De *verlenging* geldt voor een kleine groep ondernemers die verzuimd hebben voor 1 oktober 2020 een verzoek om uitstel in te dienen. Zij kunnen dit alsnog doen en vallen dan in het bestaande regime, dat wil zeggen: zij krijgen uitstel van nieuw opkomende verplichtingen tot 1 januari 2021.
- Wij adviseren de verlenging in de TK-brief aan te kondigen: er wordt om gevraagd door o.a. ondernemersorganisaties, de uitstelperiode is relatief kort, het betreft naar verwachting een kleine groep die anders tussen de wal en het schip vallen, er liggen al uitstelverzoeken op een beslissing te wachten en het uitstelportaal zou dan morgen weer live kunnen.
- Onderstaande passage zou dan aan de brief toegevoegd kunnen worden.

Belastingmaatregelen

Alle ondernemers met uitstel van betaling hervatten uiterlijk 1 januari 2021 de betaling van hun nieuw opgekomen verplichtingen. Ondernemers die niet voor 1 oktober 2020 een beroep hebben gedaan op het versoepelde uitstelbeleid, krijgen tot 1 januari 2021 de ruimte om alsnog een aanvraag te doen. Voor alle overige belastingmaatregelen geldt dat het kabinet vinger aan de pols houdt en beziet of verlenging en/of nadere fiscale maatregelen nodig zijn.

Toelichting

1. Extra personele inzet in de collectieve sector

- De zorg (testen, bron- en contactonderzoek en ziekenhuizen) en het onderwijs kampen momenteel met personeelstekorten, mede vanwege uitval als gevolg van corona. Tegelijkertijd zijn er mensen die werkloos zijn of worden (doelgroep bijstand, WW en TOZO) en werknemers van bedrijven die NOW-steun krijgen die om werk verlegen zitten.
- Vraag is in welke mate de groep mensen zonder (of te weinig werk) als oplossing kan dienen voor de sectoren waar juist sprake is van een personeelstekort.

Kan personeel in de ene sector zonder meer in een andere sector worden ingezet?
Hieronder wordt hier per sector nader op ingegaan.

Testen en bron- en contactonderzoek

- De testcapaciteit wordt de komende maanden snel vergroot. De ambitie van VWS is ca. 250.000 tests per dag in januari (PCR-tests en sneltests). Dit vergt additionele personele capaciteit, van ca. 2.000 mensen nu, naar ca. 8.000 in januari. De capaciteit voor het BCO wordt komende maanden vergroot van 3.350 fte (oktober) naar 6.840 (december). Hiermee kunnen in december 2.720 volledige, 5.500 risicogestuurde, of 10.000 beperkte BCO's worden uitgevoerd.

- Uit een eerste inventarisatie blijkt dat voor het testen en het BCO grotendeels niet-medisch personeel kan worden ingezet. Dit biedt kansen om de capaciteit te vergroten door te putten uit personeel dat momenteel thuis zit en valt onder de NOW of de TOZO. Zij kunnen – na een korte opleiding – worden ingezet op de teststraten of voor het BCO. VWS is enthousiast over dit idee.
- VWS is momenteel bezig met het in kaart brengen van het aantal benodigde fte's voor het afnemen van tests/BCO en welke bijscholing deze mensen zouden moeten krijgen om ze in te kunnen zetten. Hier hopen we deze week meer zicht op te krijgen.
- NB. De bovenstaande doelstelling van 2.720 BCO is enkel voldoende om de verwachte piek op te vangen indien het aantal besmettingen onder de grenswaarde van 50 per week per 100.000 inwoners blijft. Om ook volledig BCO uit te voeren wanneer het aantal besmettingen flink stijgt is drie keer zoveel capaciteit nodig. Ook daarvoor helpt het dus als meer personeel beschikbaar is.

Ziekenhuizen

- Om de capaciteit in ziekenhuizen te vergroten, wordt momenteel de IC capaciteit opgeschaald, van 1.050 IC bedden naar 1.350 bedden en een flexibele schil van 1.700 bedden. Per extra IC bed worden ook 2 klinische bedden gerealiseerd. Een verdere ophoging van het aantal IC bedden en klinische bedden is onderzocht, maar blijkt niet haalbaar op korte termijn, vanwege de beperkte personeelscapaciteit.
- Ophogen van personeelscapaciteit: beschikbaar personeel is de bottleneck bij het verhogen van de capaciteit. De beschikbaarheid kan vergroot worden via twee routes:
 1. Verhogen van de bestaande inzet binnen het ziekenhuis:
 - Een voltijdbonus uitdelen is niet mogelijk. Een verpleegkundige die al voltijd werkt zou dan minder betaald krijgen dan een verpleegkundige die vanuit deeltijd een extra dag gaat werken. Het is ook niet mogelijk om meer te betalen voor een vierde of vijfde werkdag, dit zou een verboden onderscheid naar arbeidsduur zijn.
 - Er kunnen daarnaast geen sectorspecifieke loon- en inkomstenbelasting worden geheven of vrijstellingen verleend, om zo de arbeidsparticipatie te vergroten. Afgelopen zomer is verkend of compensatie geboden kon worden voor teruggevorderde toeslagen in de zorg (en/of andere sectoren) als gevolg van overwerk. Ook dit bleek niet mogelijk.
 - Het beeld is dat ziekenhuizen zelf al sturen op de efficiënte inzet van personeel, bijvoorbeeld dat personeel vanuit de (afgeschaalde) reguliere zorg tijdelijk werkt op bijv. een IC afdeling met Covid-patiënten.
 2. Inzet van buiten het ziekenhuis
 - De mogelijkheden om niet-medisch personeel van buiten in te zetten in de ziekenhuizen lijken beperkt. Voor veel werkzaamheden zijn expliciete startkwalificaties vereist. Voor ondersteunende activiteiten is het waarschijnlijk wel mogelijk om niet-medisch personeel in te zetten (gastheer/gastvrouw, catering e.d.), maar is er nog weinig zicht op de vraag naar de inzet van dergelijke functies.
 - VWS is momenteel onder meer met de volgende zaken bezig om inzet van personeel te verbeteren:
 - De ROAZ-GHOR regio's gaan regie en coördinatie voeren op de personeelsinzet en gaan regionaal matchen.
 - Werkgeversorganisaties gaan zich richten op de vraagkant, waarbij veel meer 'taakgericht' wordt uitgevraagd, in plaats van op opleidingsniveau.

- De uitzendbranch gaat door middel van een creatieve searchopdracht massaal op zoek naar onbenut personeel.
- Een mogelijke optie is om de onderbrekingseis in de BIG te verruimen, waardoor meer oud-medewerkers in de zorg ingezet kunnen worden.
- Daarnaast heeft Defensie aangegeven dat wanneer gevraagd en wanneer de capaciteit voorhanden is, zij in de toekomst extra capaciteit kunnen leveren op het gebied van planning, coördinatie en ondersteuning in de teststraten, bron-en contactonderzoek en ziekenhuizen. Hoeveel dit kan zijn, is niet inzichtelijk.

Onderwijs

- Op scholen moeten bevoegde mensen voor de klas staan. Deze kunnen echter wel ondersteund worden door onderwijs-/klassenassistenten. Deze onderwijsassistenten moeten wel een mbo-opleiding op dit gebied behaald hebben. Het is dus niet per direct mogelijk om (op dit punt niet-gediplomeerde) mensen hiervoor in te zetten uit andere sectoren. Wel kunnen leraren, zoals ook in het plan van MBVOM is opgenomen, ondersteund worden door inzet van studenten aan PABO's en lerarenopleidingen. Dit helpt deze studenten, die lastiger aan een stageplek kunnen komen, ook.
- Om een lesbevoegdheid te halen, zijn er naast de reguliere trajecten (PABO/lerarenopleiding) ook verkorte trajecten (zij-instroom). Echter, deze zij-instromers hebben juist begeleiding nodig van zittende leraren en deze capaciteit ontbreekt juist.
- Buiten de klas kunnen wel per direct mensen uit andere sectoren worden ingezet, voor ondersteunende (administratieve) taken. Daarmee kan wel het onderwijspersoneel en het onderwijsondersteunend personeel ontlast worden en kunnen mensen weer aan de slag. Dit zijn echter geen 'echte banen', omdat scholen hiervoor geen (structurele) financiering hebben. Het effect op de werkgelegenheid is daarmee tijdelijk.

BOA's

- Ambtelijk BZK en J&V geven aan dat er op dit moment geen signalen zijn over het werven van de benodigde extra BOAs. Iemand kan niet zonder meer worden ingezet als BOA. De Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Wpbr) verbiedt in art. 5 dat BOA's gelijktijdig particuliere beveiligers zijn. De minister van JenV kan hier aparte, **individuele** ontheffingen op verlenen. Het ligt daarmee niet voor de hand om *en masse* particuliere beveiligers in te zetten als boa.
- Boa's hebben verschillende bevoegdheden (bijv. mensen boeien of niet), afhankelijk van de opleiding die zij gevolgd hebben. Wanneer een beveiligers wordt ingezet als boa, kan iemand een verkorte opleiding volgen. Uitgaande van de opleiding tot boa met de minste bevoegdheden, duurt een dergelijk traject wanneer alles mee zit (de opleiding kan direct van start, de student zakt niet etc.) ongeveer anderhalf tot twee maanden.

Varianten

1. De NOW-doelgroep

- Werknemers die vallen onder de NOW staan onder contract bij hun huidige werkgever. De huidige werkgever kan personeel waarvoor geen werk is wel uitlenen, maar het bedrijf dient hier dan mee akkoord te zijn. De overheid kan bedrijven niet dwingen dit te doen; een eventuele verplichting zal uitvoerbaar zijn.
- Voor de zorg is al geregeld dat bij het uitlenen van personeel er dan geen btw-plicht ontstaat. Die mogelijkheid zou ook voor andere sectoren kunnen worden onderzocht. Uitbreiding is voor de BD alleen mogelijk als de

afbakening zeer goed wordt omschreven. Door het krappe tijdsplan is er onvoldoende tijd voor een gedegen toetsing van de uitvoeringsgevolgen. Uitsluitel over de uitvoerbaarheid door de Belastingdienst als geheel zal via een uitvoeringstoets moeten verlopen. Een koppeling aan de NOW/TOZO gerechtigde wordt dan ook afgeraden; dit zorgt voor concurrentievervalsing/ongelijke fiscale behandeling naar andere ondernemers die geen aanspraak op deze goedkeuring kunnen maken bij het aanbieden van personeel aan deze sectoren doordat zij niet gerechtigd zijn tot NOW of TOZO (o.a. uitzendbureaus). Een uitbreiding naar het buiten de heffing laten van onderwysondersteunde diensten wordt in het bijzonder afgeraden aangezien deze zeer lastig is in de afbakening (lees: niet te handhaven) en verder een reeds bestaande politieke wens is (los van Corona) die altijd is afgehouden i.v.m. de btw richtlijn, en maakt intrekking dan ook zeer lastig.

- Los daarvan beperkt de rol van de overheid zich tot een oproep (naast mogelijk het beschikbaar stellen van budgetten voor vacatures). Bovenstaande kan ook in de huidige situatie immers al.
- In onderstaande tabel is te zien welke staatsdeelnemingen van de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) gebruik hebben gemaakt.

Staatsdeelneming	Ontvangen voorschot NOW 1.0
Holland Casino	€ 31.885.515
KLM	€ 344.848.212
NS	€ 92.768.160 ¹
Schiphol	€ 30.705.366
Thales	€ 5.456.574

- Wij hebben aan Holland Casino, KLM en Schiphol gevraagd om een beeld te schetsen van het aantal FTE dat thuiszit door COVID-19 gerelateerde afname van het werkaanbod.² U wordt daar nader over geïnformeerd zodra deze gegevens bekend zijn.
- Conform de afspraken met IenW dient NS de dienstregeling in stand te houden. Voor NS geldt dus niet dat er tijdelijk weinig werk is.
- In het algemeen geldt dat FIN vanuit de aandeelhoudersrol geen formele zeggenschap heeft over de wijze waarop het (thuiszittend) personeelsbestand moet worden ingezet. Dat is aan de vennootschap en haar personeel zelf. Wij kunnen uiteraard wel een oproep doen aan bovenstaande staatsdeelnemingen om zich in te zetten om thuiszittend personeel in te zetten bij processen waar de vraag naar personeel hoog is.

2. Plan coronabanen SZW (doelgroep bijstand, WW en TOZO)

- Mensen die (tijdelijk) werkloos zijn of zonder opdrachten zitten (doelgroep bijstand, WW, en TOZO) gaan helpen in sectoren die momenteel onder druk staan.
- Vakdepartementen gaan deze sectoren helpen om banen te splitsen, zodat de momenteel werkloze groep kan inspringen op simpele klusjes ('job carving').
- Het Rijk stelt geld beschikbaar om deze banen te creëren, en verder wordt de reeds bestaande infrastructuur voor re-integratie/van-werk-naar-werk gebruikt.
- Proces: Veel uitvoeringstechnische vraagstukken staan nog open, SZW zegt over twee weken hier een brief over te kunnen sturen.

¹De voorwaarden van de Beschikbaarheidsvergoeding OV ziet erop toe dat niet gebruik mag worden gemaakt van de NOW 1.0 regeling. Ontvangen gelden zullen dan ook (deels) worden gestorneerd.

²Vanwege het geringe belang (1%) hebben wij Thales niet meegenomen bij de inventarisatie.

Appreciatie

- Mensen die werkloos zijn, worden reeds via de reguliere kanalen begeleid naar nieuw werk. De gemeenten doen dit voor bijstandsgerechtigden en UWV voor WW'ers. Of het door 'job carving' mogelijk zal zijn om méér mensen naar nieuw werk te begeleiden, is nog maar de vraag. Er zijn immers nu al grote tekorten in sommige sectoren (zorg, onderwijs).
- Het is uitvoeringstechnisch en juridisch nog de vraag hoe het idee voor een banenplan kan worden vormgegeven. Wij zien (grote) budgettaire risico's. Het Rijk zou de infrastructuur voor matching landelijk kunnen verbeteren of sectoren kunnen helpen bij het creëren van vacatures (hoe pak je job carving aan?). Dit kan naar verwachting met redelijk beperkte middelen. De (publieke) sectoren waar het om gaat hebben al grote personeelstekorten en zouden dus budget moeten hebben om de extra vacatures te vullen. Dit zou via de reguliere bekostigingskanalen moeten lopen. Door de uitvoeringstechnische vraagtekens is het risico groot op een 'blanco cheque' voor bepaalde sectoren om extra vacatures te creëren.
- In het sociaal flankerend pakket bij het derde steun- en herstelpakket, zit 195 mln. voor van-werk-naar-werk trajecten, waarvan 11 mln. in 2020. Er worden momenteel nieuwe uitvoeringsstructuren opgezet. Dit jaar zullen er nog maar zeer beperkt daadwerkelijk van-werk-naar-werk trajecten worden uitgevoerd. Het idee is momenteel als volgt: Per arbeidsmarktregio nemen gemeenten, UWV, en sociale partners deel in een mobiliteitsteam. De meeste aandacht is er voor werkenden wiens baan wordt bedreigd, om hen te helpen naar een nieuwe baan voordat zij werkloos worden. De mobiliteitsteams kunnen daarbij gebruik maken van re-integratie-instrumenten van alle betrokken partijen.
- Hieronder staan de bestanden van de verschillende regelingen weergegeven.

	Totaal bestand	Toename sinds maart
Werkloze beroepsbevolking	413.000 (sept)	+114.000
WW	278.000 (sept)	+40.000
Bijstand	363.000 (juli)	+6.000
Raming TOZO-3	75.000	
Raming NOW-3.1	50.000 bedrijven / 1 mln. werknemers	

De cijfers voor de bijstand lopen naar verwachting behoorlijk achter. Waarschijnlijk is het zittende bestand groter dan de meest recente cijfers.

3. Plan OCW/Slob

- Het voorstel voor onderwijs is om generiek ca. 0,5 mld extra uit te delen over scholen (variant 1, voorkeur ocw en szw). De scholen zouden dit zelf kunnen besteden. Dit zou kunnen worden gebruikt voor het inzetten van studenten van de PABO en de Lerarenopleiding, maar letterlijk staat er ook dat het gebruikt kan worden voor extra lessen kunst- en cultuur, waardoor leraren tijd hebben voor andere zaken. Dit lijkt ons de omgekeerde wereld. Het is vooral belangrijk dat kinderen zo veel mogelijk hun normalen lessen houden om achterstanden te voorkomen. Deze variant is niet doelmatig en weinig effectief (meer mensen op een school, maar niet meer les).
- Ons voorstel is om de continuïteit van het onderwijs te borgen door de inzet van studenten en eventueel het verhogen van bestaande subsidies voor lerarentekorten (zogenoemde RAP-regio's) - de 2e variant (van de door OCW voorgestelde varianten). Hierbij kan gedacht worden aan een bedrag van 100 á 200 mln.
- (De RAP-regio's (Regionale Aanpak Personeelstekort) zijn gericht op werkelijke tekort- en matchingsproblematiek, én bovendien wordt de bestaande RAP-infrastructuur uitgebreid (vooral de regio's met een lerarentekort hebben hier werk van gemaakt). Daarmee snijdt ook dit zwaard

aan twee kanten: nu kunnen scholen en – in mindere mate - sectoren die het moeilijk hebben worden geholpen én daarnaast wordt de infrastructuur om structureel het lerarentekort aan te pakken versterkt. Dat nog niet alle regio's even ver zijn met de RAP's is o.i. geen groot bezwaar: de corona-gerelateerde problemen zullen het grootst zijn in regio's die al te kampen hadden met een lerarentekort.)

2. Quarantaine-voucher

- De quarantainevoucher is bedoeld om een positieve bijdrage te leveren aan twee problemen:
 - Mensen blijven niet thuis die dat wel moeten (volgens RIVM ca. 20% van besmette personen, belangrijkste reden is inkopen doen).
 - De horeca lijdt onder de quarantainemaatregelen (verwachte krimp 30-40% in 2020).
- Uit een eerste analyse van McKinsey blijkt dat een horecavoucher beide problemen niet (tegelijkertijd) oplost.
 - Een horecavoucher helpt zeer beperkt om mensen thuis te houden. Mits besteed *tijdens* isolatie/quarantaine, neemt het slechts één keer de noodzaak weg om inkopen te doen. Besteding van de voucher *na* quarantaine/isolatie kan juist bijdragen aan verhogen van besmettingen (prikkel om voucher te besteden).
 - Het effect van de voucher op de horeca-inkomsten is beperkt en wordt geschat op ca. 2% van de gemiddelde dagomzet in 2019.
 - Bestellingen tijdens thuisblijven zullen met name online gedaan worden. Dit vereist de tussenkomst van een platform (die omzet afroemt, wat niet wenselijk is) en helpt met name horeca met afhaal/bezorgmogelijkheid, die al relatief goed draaien. De financiële gevolgen zijn nijpender voor de horeca die deze mogelijkheden niet hebben.
 - Fraude en onhebbelijk gebruik, zoals opgeven van een contact zonder deze personen gezien te hebben, of het bewust laten besmetten voor een voucher, is groot. Dit leidt ook tot verdere (onnodige) belasting van de testcapaciteit.
 - Negatieve beeldvorming: overheid als aanjager horecagebruik. Maar ook: overheid belooft mensen die corona hebben opgelopen door zich niet aan de maatregelen te houden.
- Naast de inhoudelijk twijfels van McKinsey hebben wij ambtelijk ook nog twijfels over de uitvoerbaarheid. Bij de discussie over de vormgeving van de zorgbonus is in een eerder stadium ook een horecavoucher overwogen. Dit bleek toen echter complex te zijn, omdat er sprake moet zijn van een Europees aanbestedingstraject. Vooralsnog is ons beeld dat hier nog niet over nagedacht is.
- Gezien bovenstaande bewaren raden wij het invoeren van een horecavoucher af. Er zijn doeltreffendere en doelmatigere oplossingen om het probleem van de matige naleving van de quarantaineregels te bevorderen.
- Wanneer het doel van het uitgeven van deze vouchers is mensen te stimuleren thuis te blijven, verwachten we dat alternatieve interventies effectiever zijn. Volgens de gedragsunit van het RIVM lopen mensen namelijk voornamelijk tegen praktische uitdagingen aan in quarantaine, zoals onvoldoende boodschappen in huis hebben of het ontbreekt hen aan vervoer voor kinderen die naar school moeten. Voorbeelden van alternatieve interventies zijn:
 - Voorrang bij online boodschappen;
 - Geen bezorgkosten bij online boodschappen;
 - Vervoer voor schoolgaande kinderen;
 - Honden-uitlaatservice;
 - Etc.

- Wanneer het doel is om de drempel voor testen te verlagen, is het verlagen van barrières om te testen (wachtijd, etc.) effectiever. Door bijvoorbeeld in te zetten op een hogere testcapaciteit/meer sneltesten wordt ervoor gezorgd dat er minder mensen in afwachting zitten van een test(resultaat). De horeca kan beter gesteund worden via regelingen die minder omslachtig zijn en waar minder haken en ogen aan zitten.
- Mocht er toch gekozen worden voor de horecavouchers: Ons laatste ambtelijke beeld is dat het niet mogelijk is om er een SZW-regeling van te maken en dat het dus een VWS-regeling zou moeten worden. Ambtelijk VWS is hier echter nog niet echt mee aan de slag gegaan en heeft ons geen informatie kunnen geven onder de uitwerking of het proces. McKinsey geeft aan dat het organisatorisch mogelijk lijkt de voucher te koppelen aan de brief bij een positieve uitslag en melding in de CoronaMelder app.
- Budgettaire consequenties [INDICATIEF, bron McKinsey]: Met een horecavoucher van 20 euro zou dit bij het huidige aantal besmettingen per dag (ca. 9.000) uitkomen op 250 mln. per 6 maanden. In het scenario met 12.000 besmettingen én meer contacten per besmetting is dit ca. 1 mld.

Besmettingen	Contacten per besmetting	Voucher	Gebruik	Kosten per 6 maanden
9.000	10	20 euro	75% (100%)	250 mln. (330 mln.)
12.000	30	20 euro	75% (100%)	990 mln. (1.300 mln.)