



MSZW ok
1/5)



TER BESLISSING



Aan Minister van SZW

Datum
21 maart 2023

nota

29/4 CEZ
Luk !!
Is er een activiteit
55+ oud bijzamenen
(42) te vinden
als soort
aangaren?



Aanleiding

In de Seniorenkansvisie (verder: SKV) is de "brede praktijkverkenning" aangekondigd. In de brede praktijkverkenning willen we op zoek naar concrete interventies om de positie van ouderen op de arbeidsmarkt te verbeteren en hun arbeidsparticipatie te vergroten. In deze verkenning nemen we ook de beeldvorming van ouderen bij werkgevers en de motie van de leden Van Haga en de Jong¹ over het verlagen van arbeidskosten van 55-plussers mee.

Bijlage(n)
0

Of blank bordgroep
(met te groot)?

Geadviseerd besluit

- Wij vragen uw akkoord op het voorstel dat, als onderdeel van de brede praktijkverkenning, SZW zich als (thema)partner verbindt aan het onderzoeksprogramma van de Nationale Denktank (verder: NDT) voor 2023. Het thema voor 2023 is "betekenisvol ouder worden".
- Wij vragen uw akkoord op het voorstel om het resultaat op 12 december 2023 in ontvangst te nemen tijdens de slotbijeenkomst van NDT.

aluk

Kernpunten

- In de brede praktijkverkenning willen we in gesprek met relevante gesprekspartners in de maatschappij, over arbeidsparticipatie van ouderen en over hun positie op de arbeidsmarkt. Hiervoor betrekken we zowel de 'usual' suspects (zoals sociale partners, ANBO en UWV), de senioren zelf als de 'unusual suspects' (zoals 50company, Rode Kruis en de Voedselbank). Een uitgebreider (maar niet uitputtend) overzicht van de partijen waar we op dit moment aan denken, vindt u in bijlage 1.
- Er zijn verschillende manieren om dit gesprek te (laten) voeren. Bij de voorbereiding voor het BWO 'ouderenparticipatie en vergrijzing' bent u reeds geïnformeerd over de optie om dit te doen via de NDT.
- Voor het spreken van usual suspects en senioren is ons voorstel om ons als themapartner te verbinden aan de NDT.
- Voor de gesprekken met de unusual suspects loopt op dit moment een verkenning wie dat precies zijn, hoe we hen hierbij kunnen betrekken en hoe we in contact komen met degenen die op dit onderwerp mee willen denken. Te denken valt, in aanvulling op de reeds in bijlage 1 genoemde partijen, aan specifieke organisaties of verenigingen, bestaande buddy projecten, arbeidsmarkt deskundigen en individuele burgers die aan willen sluiten voor

Ook vragen aan
Lilianne van Halbeek?

ja!
En nog
wat
mede
zaken?
jongeren-
zelfraden?
Woningbouw-
corporaties?
libelle / Margriet? andere media?

¹ Kamerstukken II 2022/23, 29544, nr. 1131.

een gesprek. De bedoeling is om de gesprekken aan te gaan op verschillende locaties in het land, in samenspraak met NDT. We willen niets dubbel doen, maar we willen ook geen relevante partijen missen.

Datum
21 maart 2023

- De NDT voert jaarlijks een onderzoeksprogramma uit waarbij één of meerdere grote partijen, zoals een ministerie, de belangrijkste themapartner is. Jonge enthousiaste onderzoekers, promovendi en wetenschappers gaan vier maanden lang aan de slag met een complex maatschappelijk vraagstuk met als doel een advies met praktische oplossingen en interventies op te leveren. Bij dit proces worden alle relevante gesprekspartners en de doelgroep zelf betrokken.
- NDT heeft een uitgebreid netwerk dat wordt ingezet om de resultaten van hun onderzoeken onder de aandacht van beleidsmakers en de samenleving te krijgen. Zo wordt extra (media)aandacht gegenereerd voor het thema.
- Het thema van NDT 2023 ("betekenisvol ouder worden") past goed bij de inzet van SZW op het gebied van SKV, evenals de rol van SZW als (belangrijkste) themapartner. De arbeidsmarkt is één van de subthema's.
- Op 12 december 2023 wordt tijdens een slotbijeenkomst het advies met de uitkomsten en concrete interventies gepresenteerd. NDT zou het eerste exemplaar graag aanbieden aan u, wat een extra mogelijkheid biedt om aandacht te vragen voor de SKV.
- Het onderzoeksprogramma van NDT bestaat uit 4 fases die doorlopen worden: de zomerschool, analysefase, oplossingsfase en implementatiefase. Tijdens zowel de zomerschool als de analysefase wordt een co-creatie sessie met themapartners georganiseerd waarbij wij aansluiten om onze vragen op dit thema te stellen en input te geven. Dat geeft ons voldoende gelegenheid om de te beantwoorden vragen in het programma in te brengen.
- De kosten voor deelname als themapartner aan NDT bedragen in totaal €115.000. Deze zullen ten laste komen van de reservering voor beleidsondersteunende activiteiten van WR.

ja

Toelichting

Politieke context

- In het BWO 'ouderenparticipatie en vergrijzing' van 16 februari jl. is met Minister Bruins Slot en Minister Helder gesproken over de mogelijke samenloop van de brede praktijkverkenning met de maatschappelijke dialoog i.h.k.v. 'Ouder worden 2040' van VWS en de mogelijke verbinding van deze thema's met een burgerforum over vergrijzing (motie Heerma/Den Haan).
- U heeft aangegeven burgers te willen betrekken bij de brede praktijkverkenning, maar dit niet door middel van een burgerforum te doen maar via een andere weg, namelijk door een traject met NDT op te starten.
- De motie van Van Haga en de Jong, waarin de regering verzocht wordt te onderzoeken of en, zo ja, hoe de arbeidskosten van 55-plussers verlaagd kunnen worden, wordt meegenomen in de verkenning.

Financiële/juridische overwegingen

- De kosten bedragen eenmalig €115.000 waarvan €85.000 voor deelname als themapartner plus 3 x €10.000 om nog drie jaar als themasponsor verbonden te blijven aan NDT. Het thema krijgt daarmee komende jaren nog aandacht

en zo worden met de ervaringen van alumni, nieuwe deelnemers op weg geholpen.

Datum
21 maart 2023





Aan Minister van SZW

nota

Nota Pilot zij-instroom 55-plussers bij SZW

TER BESLISSING

Datum
28 april 2023

Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij
29 mei 2023

Bijlage(n)
2

Aanleiding

In de Seniorenkansvisie (hierna: SKV) heeft u uw ambitie aangegeven te komen tot een algehele herwaardering van senioren op de arbeidsmarkt. Om de negatieve beeldvorming rondom senioren te veranderen, treft u een zevental maatregelen. Eén daarvan ziet erop dat de Rijksoverheid in het kader van goed werkgeverschap het goede voorbeeld geeft door de instroom van senioren te verbeteren. In de SKV geeft u aan dat u een pilot zij-instroomprogramma start bij het ministerie van SZW. Senioren volgen in deze pilot een programma om duurzaam aan het werk te gaan binnen het Rijk. Dit wordt gekoppeld aan een evaluatieonderzoek.

Deze nota formuleert een voorstel voor een zij-instroomprogramma. De nota is afgestemd met OBP/HRM en met WBJA.

Geadviseerd besluit

- Gaat u akkoord met het voorstel Pilot zij-instroom 55-plussers, met specifieke aandacht voor de inzet op:
 - Gerichte werving van werkzoekende 55-plussers (de objectieve rechtvaardiging hiervoor is getoetst bij WBJA, zie bijlage 1, paragraaf 3)
 - Plaatsing op reguliere functies in alle geledingen van SZW, waarbij ieder werkveld één of twee reguliere vacatures aandraagt voor deze pilot (dit vergroot de inclusiviteit en is een aansprekender voorbeeld voor andere werkgevers).
 - Een zij-instroomprogramma dat past bij de ontwikkelbehoefte van de zij-instromer (geen confectie, maar een maatpak).

Kernpunten

Proces vooraf

- De afgelopen periode heeft WR over dit initiatief intensief overleg gevoerd met OBP/HRM en via hen ervaringen opgehaald met eerdere pilots (bijv. pilot Statushouders). Senioren zijn al goed vertegenwoordigd in het personeelsbestand. Hoewel SZW normaliter geen leeftijdsgrens hanteert, wordt voor deze pilot een uitzondering gemaakt om inzichtelijk te krijgen wat er nodig is vanuit de werkgever om deze groep werkloze 55-plussers duurzaam aan het werk te krijgen. SZW geeft graag het goede voorbeeld aan andere werkgevers en biedt graag kansen aan doelgroepen die aantoonbaar een minder gunstige uitgangspositie hebben op de arbeidsmarkt. Werving via het UWV wijkt af van

het gebruikelijke vacaturekader. Hierover wordt in gesprek gegaan met de medezeggenschap van SZW.

- Ter onderbouwing heeft WR dit initiatief juridisch laten toetsen bij WBJA. Uitkomst daarvan is dat deze pilot als volgt objectief te rechtvaardigen is: De gemiddelde kans op werk voor de werkloze beroepsbevolking tussen de 55 en 65, en tussen de 65 en 75 ligt gemiddeld genomen beduidend lager dan voor de overige leeftijdsgroepen. Zie onderstaande tabel.

Datum
28 april 2023

| Leeftijd | 65- 75 jr | 55 - 65 jr | 45 -55 jr | 35- 45 jr | 25 -35 jr | 15-25 jr |
|-----------------------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Gemiddelde kans op werk (%) | 5,2 | 10,9 | 19,8 | 25,6 | 34,5 | 40,3 |

Bron: CBS

Werkgevers kampen met moeilijk vervulbare vacatures, terwijl veel potentieel aanbod aan arbeidskrachten onbenut blijft. Dit rechtvaardigt overheidsinterventie in de vorm van deze pilot zij-instroom.

De werving betreft vijf reguliere vacatures bij het Ministerie van SZW waarvoor kandidaten van 55 jaar en ouder op voordracht van UWV vanuit het eigen werkzoekendenbestand zullen worden voorgedragen. De beperkte omvang van deze pilot en de tijdelijkheid leiden ertoe dat jonge(re) werkzoekenden niet onevenredig worden benadeeld. Alle overige vacatures bij SZW blijven immers openstaan voor iedereen, ongeacht leeftijd. Bovendien is het ontwikkelings- en begeleidingstraject specifiek ingericht voor deze doelgroep, waaraan jongere werknemers doorgaans in mindere mate behoefte hebben.

*Wd is beperkt
↓
maar kan we
beginnen*

De pilot wordt op basis van deze overwegingen een passend en proportioneel middel geacht te zijn om het beoogde doel te bereiken. Van strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (hierna: Wgbl) lijkt dan ook geen sprake te zijn. In een voorkomend geval is het aan de rechter en/of het College voor de Rechten van de Mens om een eventuele klacht te beoordelen.

De pilot

Doelstellingen

- De pilot heeft drie doelstellingen. De eerste doelstelling is om in het kader van goed werkgeverschap de instroom van werkloze 55-plussers bij SZW te verbeteren op basis van een zij-instroomprogramma en daarmee hun arbeidspotentieel te benutten voor de maatschappelijke opgaven waar SZW voor staat. De tweede doelstelling is gericht op het leren van zowel de betrokkenen bij de pilot als de systeemverantwoordelijken. De derde doelstelling is om als SZW/Rijksoverheid het goede voorbeeld te geven aan andere werkgevers.
- Voor het zij-instroomprogramma wordt geworven voor allerlei soorten van functies, bijv. facilitaire, secretariële, beleidsmatige en leidinggevende functies. Daarbij gaat het om reguliere vacatures. Het programma richt zich op de doelgroep langdurig werkloze 55-plussers die bij UWV zijn ingeschreven.
- In cijfers uitgedrukt is het streven erop gericht dat in 2025 naar verwachting vijf senioren het zij-instroomprogramma hebben doorlopen.

Randvoorwaarden

- Het centrale uitgangspunt is het voldoen aan wet- en regelgeving (Wgbl). Voor deze pilot heeft WR in afstemming met WBJA een objectieve rechtvaardiging opgesteld (bijlage 1).
- Bij het zoeken naar scenario's voor de pilot zij-instroom is rekening gehouden met de volgende randvoorwaarden:

- Kosten
 - Voor de pilot is €200.000,- gereserveerd; deze kosten betreffen inhuur en evaluatieonderzoek.
 - De salariskosten van de deelnemers worden gedekt door de afnemende beleidsdirecties (geen centrale financiering).
- Capaciteit
 - Er is voldoende capaciteit intern voor coördinatie van het programma bij WR. Daarnaast is er voldoende begeleiding op de werkplek nodig. Dit is een aandachtspunt gezien de hoge ervaren werkdruk. OBP/HRM denkt graag inhoudelijk mee, maar heeft geen capaciteit beschikbaar voor de uitvoering.
- Volwaardig werk
 - Het werkpakket bevat volwaardig werk (reguliere functie).
 - Per werkveld minimaal twee vacatures hiervoor labelen (zie beslispunt).
- Duurzame toegevoegde waarde
 - De pilotdeelnemers zijn in staat om duurzaam waarde toe te voegen aan de organisatie. De intentie is dan ook dat de zij-instromers na het doorlopen van het programma bij goed functioneren bij SZW een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen aangeboden.

Datum
28 april 2023

Weging scenario's pilot zij-instroom

- Voor het inrichten van de pilot zijn drie scenario's verkend: 1) Traineeship/programma à la statushouders, 2) Reguliere functies en 3) Constructie à la Banenafpraak; zie bijlage 2 voor een omschrijving van elk scenario en een duiding van de voor- en nadelen per scenario.
- De scenario's zijn getoetst aan de gestelde randvoorwaarden. Scenario's 1 en 3 zijn te kostbaar en inhoudelijk niet passend voor deze doelgroep. Daarnaast vergen ze behoorlijk wat voorbereidingstijd, voordat er van start kan worden gegaan. Scenario 2 voldoet aan alle randvoorwaarden, waarbij de duurzame toegevoegde waarde gebaseerd is op eerdere ervaringen met andere instroomprogramma's. Daarom is scenario 2 als vertrekpunt gekozen voor verdere uitwerking.

*En past ook best bij hun idee!
55+ = gewone medew*

Opbouw pilot

Om het zij-instroomtraject passend te maken voor werkloze 55-plussers met verschillende jaren ervaring is een flexibele aanpak nodig. Ook wordt per zij-instromer gekeken wat er nodig is om de zij-instromer op het juiste kennisniveau te krijgen. Hierbij wordt de volgende opbouw voorgesteld:

- **Werving**

De kandidaten voor de pilot zij-instroom worden vanaf Q4 2023 t/m Q2 2024 geworven op reguliere vacatures. Intentie is om het team recruitment te betrekken bij dit traject. De recruiters kennen de organisatie en hebben de kennis en kunde om bij dit traject te ontzorgen. Dit varieert van meeschrijven aan de vacatureteksten, maken van een voorselectie tot het bijwonen van de selectiegesprekken. De behoefte kan per vacature met de betreffende recruiter besproken worden.

De salariskosten zijn voor de directies, waarbij het gaat om duurzame werkzaamheden als structureel onderdeel van het werk van SZW. De werving van kandidaten wordt als volgt vormgegeven: UWV stelt op basis van profielen vanuit het eigen werkzoekendenbestand potentiële sollicitanten voor aan SZW.

Datum
28 april 2023

- **Selectie**

De selectie vindt in beginsel plaats op reguliere wijze via briefselectie en een aantal gespreksrondes. Het CV en de motivatie van de kandidaat wordt door SZW beoordeeld aan de hand van profielen en startkwalificaties.

De coördinator van WR ondersteunt directies hierbij. De taken dienen passend te zijn bij het betreffende FunctieGebouwRijk-profiel, met ruimte voor ontwikkeling. Bij een goede uitkomst, wordt de kandidaat door de vacaturehouder als zij-instromer in dienst genomen voor één jaar met uitzicht op een vast contract.

- **Zij-instroomprogramma**

In het zij-instroomprogramma werken en leren de deelnemers. Afhankelijk van het takenpakket en de kennis/ervaring van de deelnemers wordt een, zo mogelijk gezamenlijk dan wel individueel, ontwikkelplan/trainingsprogramma opgesteld. Uitwerking hiervan vindt plaats in samenwerking tussen betrokken directie en de coördinator zij-instroomprogramma met inschakeling van het Leer&Ontwikkel-Plein.

- **Begeleiding**

Elke kandidaat wordt gekoppeld aan een vaste leidinggevende en mentor binnen de directie, die de zij-instromer begeleidt gedurende de gehele periode. De mentor begeleidt vooral op het inhoudelijke vlak, maar ook als het gaat om werkwijzen en afspraken, cultuur en structuur binnen de betreffende directie enz. Voorts zullen binnen het team collega's een rol vervullen als buddy. Managers en mentoren worden voldoende geëquipeerd (bijv. een mentortraining of een handreiking). Daarnaast kan er afhankelijk van de ontwikkelbehoefte van de zij-instromer een coach worden ingezet.

Toelichting

Financiële/juridische overwegingen

- Er is financiële dekking vanuit het beleidsondersteunend budget van WR.

Politieke context

- De SKV geniet Kamerbreed draagvlak. De pilot is weliswaar een kleine stap in het veranderen van de negatieve beeldvorming rondom senioren, de inschatting is evenwel dat de voorbeeldfunctie die ervan uitgaat een breder effect zal hebben.

Afstemming nota

- De nota is afgestemd met de directies WBJA, FEZ, PDV, AV, Nederlandse Arbeidsinspectie, S&I, OBP en COMM.

Bijlagen

| Volgnr. | Naam | Actie |
|----------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Objectieve rechtvaardiging Pilot zij-instroom 55-plussers bij SZW | Ter informatie (niet verzenden) |
| 2 | Scenario's Pilot zij-instroom 55-plussers bij SZW | Ter informatie (niet verzenden) |



Aan Minister van SZW

nota

Nota voortgangsbrief seniorenkansenvisie 2023

TER BESLISSING

Directie

Datum

29 november 2023

Onze referentie

2023-
[redacted]

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)

1

Aanleiding

Bij het aanbieden van de seniorenkansenvisie (skv) vorig jaar november aan de Kamer is toegezegd dat een jaar na de start een update volgt. Met deze voortgangsbrief informeren we de Eerste en Tweede Kamer over de stappen die het afgelopen jaar zijn genomen.

Geadviseerd besluit

Bent u akkoord met de inhoud van de voortgangsbrief seniorenkansenvisie?
Bent u akkoord om deze brief in december 2023 aan de Eerste en Tweede Kamer te versturen?

Kernpunten

- Met de skv wordt een herwaardering van 55-plussers op de arbeidsmarkt beoogd waarbij de skv is onderverdeeld in 3 thema's. Deze Kamerbrief is een tussenstand/update en geeft de voortgang van de maatregelen uit de skv weer. Veel van de beleidsinzet is gestart en voorlopig nog niet afgerond.
- Meerdere directies bij SZW (WR, PDV, AV, SI en OBP) werken samen om de skv uit te voeren. Deze nota is ook afgestemd met deze directies. Ook wordt er samengewerkt met UWV, VNG, werkgevers- en werknemersorganisaties, de ouderencoalitie, mensen uit de doelgroep 55-plus en andere partijen.
- De bijeenkomsten in kader van de brede praktijkverkenning zijn afgerond. Er hebben 400 deelnemers meegedacht over het thema "55-plussers op de arbeidsmarkt". Op 12 december vindt de slotbijeenkomst van de Nationale Denktank plaats. Hierna analyseren we de uitkomsten van de brede praktijkverkenning waarbij we ook weer stakeholders betrekken. In Q1 2024 informeren we u verder.
- Door de medewerking van 400 deelnemers aan de brede praktijkverkenning worden we gesterkt in de veronderstelling dat we ideeën en oplossingen gaan vinden die 55-plussers gaan helpen op de arbeidsmarkt.
- In Q1 en Q2 van 2024 start een aantal pilots zoals in de skv is beschreven. De verkenning m.b.t. de pilot jobcoaching is in samenwerking met het UWV inmiddels gestart. Vanwege de verkennende fase valt hier nu nog geen voortgang over te melden aan de Kamer.
- Met deze brief wordt een aantal moties en toezeggingen afgedaan.

*Leuk!!
En?*

*18/12 CCY
CC C*

*Comms?
Januari?*

- Gezien de demissionaire status van het kabinet worden er geen aanvullende toezeggingen gedaan in deze brief. En wordt de brief afgesloten met de boodschap dat blijvende inzet voor 55-plussers nodig is.

Datum
29 november 2023

Onze referentie
2023-

Bijlagen

| Volgnummer | Naam | Actie | Informatie |
|-------------------|-------------------------------------|------------------|-------------------|
| 1 | Voortgangsbrief seniorenkansenvisie | Verzenden aan TK | |