

# START VAN DE MDIEU-REGELING: PROCES EN BEREIK

## Eerste tussenrapport monitoring en evaluatie MDIEU-regeling

---

Elisa de Vleeschouwer

Arie Gelderblom

Met medewerking van Tim 's Gravemade, Tess Ravensberg, Fabian Dekker en Mark den Hartog



# COLOFON

---

**DIT IS EEN UITGAVE VAN**

**SEOR BV**

**© SEOR BV / ROTTERDAM, OKTOBER 2022**

*Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden veeelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.*

# INHOUDSOPGAVE

---

<b>SAMENVATTING EN CONCLUSIES</b>	<b>I</b>
<b>1 INLEIDING</b>	<b>1</b>
1.1 Achtergrond en opzet van de MDIEU-regeling	1
1.2 Monitoring en evaluatie van de MDIEU-regeling	2
1.3 Onderzoeksvragen tussentijdse evaluatie bereik	3
1.4 Opzet tussentijdse evaluatie bereik	3
<b>2 PROCES-EVALUATIE</b>	<b>5</b>
2.1 Inleiding	5
2.2 Informatievoorziening	5
2.3 Aanvraag- en beoordelingsprocedure	8
<b>3 BEREIK: OMVANG EN SECTOREN</b>	<b>14</b>
3.1 Inleiding	14
3.2 Sectoranalyses	14
3.3 Activiteitenplannen	16
3.4 Bereik mkb	23
<b>4 BEREIK: ACTIVITEITEN EN DEELNEMERS</b>	<b>26</b>
4.1 Inleiding	26
4.2 Verhouding duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	26
4.3 Duurzame inzetbaarheid	27
4.4 Eerder uittreden	32
<b>5 BELEMMERINGEN VOOR DEELNAME AAN DE MDIEU</b>	<b>37</b>
5.1 Inleiding	37
5.2 Bekendheid en interesse in MDIEU-regeling	37
5.3 Organisatiegraad sectoren	38
5.4 Moeite met invulling activiteitenplan	40
5.5 Financiering	40
5.6 Vormgeving MDIEU-regeling	41
5.7 Toekomstige deelname en vergroten bereik	42
<b>LITERATUUR</b>	<b>46</b>
<b>I ONDERZOEKSVERANTWOORDING</b>	<b>48</b>
<b>II TABELLEN BEREIK</b>	<b>51</b>

# SAMENVATTING EN CONCLUSIES

---

## Doel en achtergrond van de regeling

Het kabinet heeft op 5 juni 2019 een akkoord bereikt met sociale partners over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Een van de maatregelen die hieruit voortvloeit is de tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). Doel van deze regeling is dat zoveel mogelijk mensen straks gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. De regeling kent twee onderdelen: duurzame inzetbaarheid (minimaal 25% van het budget) en eerder uittreden (maximaal 75% van het budget). Sociale partners in sectoren kunnen gezamenlijk subsidieaanvragen indienen, waarbij subsidie voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid verplicht is en subsidie voor het onderdeel eerder uittreden optioneel.

## Inhoud van deze tussentijdse evaluatie

De regeling wordt gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. In deze eerste tussentijdse evaluatie focussen we op het proces rondom de aanvraag en beoordeling en het bereik van de regeling na de eerste twee tijdvakken. Beide schakels zijn belangrijk voor het uiteindelijke resultaat van de regeling: om voldoende sectoren, werkgevers en werkenden te bereiken is het van belang dat het uitvoeringsproces (denk aan de voorlichting en het aanvraagproces) goed verloopt. Het bereiken van werkgevers en werkenden, en dan met name van degenen die dit het meeste nodig hebben, is weer cruciaal voor de uiteindelijke effecten van de regeling. Bovendien kan het uitvoeringsproces invloed hebben op de kwaliteit, en daarmee de uiteindelijke resultaten, van de gesubsidieerde projecten.

We hebben de volgende activiteiten uitgevoerd: deskresearch, een enquête onder projectleiders uit het eerste aanvraagstadium, interviews met de landelijke betrokkenen en betrokkenen uit twee casestudies en interviews met sectoren en bedrijven die (nog) niet deelnemen aan de regeling. Voor de deskresearch maken we onder meer gebruik van kengetallen die we afleiden uit een projectendatabase van beschikte projecten uit tijdvak 1 en 2.

## Overwegend positief beeld voorlichting, aanvraag- en beoordelingsproces

Uit de procesevaluatie, die is gebaseerd op een enquête onder 13 projectleiders uit het eerste tijdvak, interviews met SZW, UVB en de sociale partners en twee casestudies, komt een overwegend positief beeld naar voren over de dienstverlening van het ministerie. Gemiddeld wordt deze dienstverlening door projectleiders beoordeeld met een 7,4. De regeling wordt via veel verschillende kanalen onder de aandacht gebracht en blijkt ook bij niet-deelnemende sectoren bekend te zijn. De projectleiders zijn over het algemeen tevreden over de inhoudelijke voorlichting van het ministerie en vinden de verschillende aspecten van de regeling duidelijk.

Ook over aanvraag- en beoordelingsprocedure zijn de meeste projectleiders positief. Minder tevreden is men over de duur van de beoordelingsprocedure en de administratieve lasten. Het eerste aspect heeft waarschijnlijk te maken met het leerproces tijdens de eerste fase van de regeling en met de vrij complexe structuur waarvoor is gekozen, waarbij de beleidsafdeling van SZW een belangrijke rol heeft in de inhoudelijke beoordeling van aanvragen. Inmiddels is het toetskader aangepast en verwacht het ministerie dat de beoordelingsprocedure efficiënter en vlotter zal gaan. We kunnen nog niet nagaan of dit inderdaad het geval is. De administratieve lasten blijken ook voor de sectoren die niet deelnemen aan de regeling een knelpunt te zijn. Hier komen we later nog op terug.

## Meer dan 100 sectoranalyses uitgevoerd

De eerste – noodzakelijke – stap om voor een MDIEU-subsidie in aanmerking te komen is het uitvoeren van een sectoranalyse. De MDIEU-regeling kende twee tijdvakken om subsidieaanvragen in te dienen

voor sectoranalyses. In totaal zijn ruim 100 sectoranalyses uitgevoerd. Enkele sectoren waar relatief weinig sectoranalyses zijn uitgevoerd, zijn de horeca, financiële instellingen en advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening. Circa de helft van de sectoranalyses zijn omgezet in activiteitenplannen. Zeker in bepaalde sectoren, zoals het onderwijs, heeft deze omzetting veelal (nog) niet plaatsgevonden.

De sectoranalyses worden door betrokkenen (casestudies, sectoren met sectoranalyse maar nog zonder activiteitenplan, centrale interviews) gematigd positief beoordeeld. Enerzijds wordt regelmatig naar voren gebracht dat veel uitkomsten voorspelbaar waren, anderzijds waardeert men de systematische weergave en zijn er op onderdelen toch onverwachte aandachtspunten.

### **Aanvragen in tijdvak 1 en 2 zijn lager dan verwacht**

In het eerste tijdvak zijn 14 aanvragen ingediend, waarvan er 13 zijn geschikt en één project is teruggetrokken. Voor het tweede tijdvak zijn 40 aanvragen ingediend en geschikt. In beide gevallen zijn deze aantallen lager dan verwacht. In het verlengde hiervan zijn de subsidiebedragen voor tijdvak 1 en 2 lager dan verwacht. Voor het eerste aanvraagtimevak is € 117 miljoen beschikbaar. Voor het tweede tijdvak is dit € 131 miljoen. Het gaat dus in totaal om ongeveer € 250 miljoen subsidie voor de eerste twee tijdvakken. Dit is de stand van zaken op de helft van de tijdvakken, waarbij dus aanzienlijk minder dan de helft van het totale budget van een kleine miljard euro is besteed. Aangezien er per tijdvak wordt gekeken hoeveel budget er is, kan geld uit een onderbenut tijdvak doorgeschoven worden naar een volgend tijdvak.

### **Grote verschillen in bereik naar sector**

De samenwerkingsverbanden met ingediende en geschikte activiteitenplannen omvatten iets minder dan de helft van de totale werkgelegenheid in Nederland (40-45%). Hierbij treden grote verschillen naar sector op. Zo zijn horeca, financiële instellingen, de ICT sector en onderwijs amper vertegenwoordigd en de handel maar in beperkte mate. De dekkinggraad is gemiddeld iets hoger in sectoren met meer problemen rondom duurzame inzetbaarheid, maar dit is zeker niet allesbepalend voor deelname.

### **Ondervertegenwoordiging van het mkb**

Sectoren met veel mkb-bedrijven lijken eerder onder- dan oververtegenwoordigd. 13% van de werknemers van de deelnemende samenwerkingsverbanden werkt in het kleinbedrijf en dit lijkt laag in vergelijking met cijfers voor de gehele Nederlandse arbeidsmarkt, al kan voor de vergelijking met landelijke cijfers niet een precies gelijke definitie gehanteerd worden. Dit vertaalt zich door in de plannen. Voor zover daarin activiteiten specifiek op het mkb zijn gericht, gaat het vooral om een aantal sectoren waarin het mkb wel relatief sterk is vertegenwoordigd. Opvallend is dat men verwacht dat de deelname aan RVU's onevenredig hoog zal zijn in mkb-bedrijven.

### **Organisatiegraad sector belangrijk voor deelname**

Zoals hierboven is omschreven, verschilt het bereik van de regeling sterk naar sector. Wat maakt dat de ene sector wel deelneemt aan de regeling en de andere sector niet? Dit heeft deels te maken met de organisatiegraad in een sector. In sommige sectoren is het lastig om een samenwerkingsverband te vormen, bijvoorbeeld als er veel bedrijfs-cao's zijn in de sector, er sprake is van hevige concurrentie, de verhoudingen verstoord zijn, of er eenvoudigweg geen traditie is van samenwerkingsverbanden. In zo'n geval kost het veel tijd en energie om contacten te leggen en overeenstemming te bereiken over een activiteitenplan. In andere sectoren is er wel al samenwerking, maar is de capaciteit van het samenwerkingsverband beperkt. Verder geven 7 van de 19 benaderde sectoren aan dat ze (nog) geen aanvraag konden doen in de eerste twee tijdvakken, omdat er toen sprake was van cao-onderhandelingen.

### **Drempelwaarde en cofinanciering vooral in kleinere sectoren een probleem**

De ondergrens van de MDIEU-subsidie bedraagt € 125.000. Zeker voor kleinere sectoren vormt de hoogte van de drempelwaarde een knelpunt voor deelname. Sectoren vinden het lastig om een project van deze omvang te ontwikkelen of hebben onvoldoende middelen voor de cofinanciering. Ook het

organiseren van de cofinanciering is voor een deel van de sectoren een belemmering. Dit geldt zeker als er nog geen sociaal fonds is in de sector.

### **Andere redenen om niet deel te nemen**

Naast bovenstaande redenen om (nog) niet deel te nemen, wordt ook genoemd dat men zoekende is naar een concrete invulling van het activiteitenplannen en dat de regeling complex is en men aanloopt tegen de (administratieve) vereisten. Zo moeten aanvragers al van tevoren inschattingen maken van het aantal deelnemers en moeten er al offertes worden aangevraagd om gebudgetteerde kosten aannemelijk te maken. Ook wordt er veel gevraagd op het gebied van de registratie van deelnemers aan de RVU. In het eerste tijdvak was het vragen van toestemming aan deelnemers voor het doorgeven van gegevens een struikelblok, omdat deze eis pas laat duidelijk werd. Inmiddels is deze eis niet meer toepassing. Tevens blijkt bij diverse aanvragers dat het verzamelen van handtekeningen van bevoegde personen uiteindelijk zeer complex is. Daarnaast geldt dat met name de respondenten die minder ervaring hebben met subsidieaanvragen opzien tegen de administratieve belasting waarmee een aanvraag (en in een later stadium de verantwoording) gepaard gaat.

### **Aansluiting bij andere sectoren in de praktijk weerbarstig**

In theorie is het mogelijk dat sectoren, of bedrijven die niet onder een samenwerkingsverband vallen dat een aanvraag heeft gedaan, aansluiten bij de aanvraag van een andere sector. In de praktijk blijkt het echter lastig om van deze mogelijkheid gebruik te maken. Er zijn onvoldoende raakvlakken met andere sectoren, het delen van financiële verplichtingen wordt te complex en risicovol geacht of er zijn geen contacten. Uit de projectleidersenquête komt naar voren dat aansluiting van bedrijven bij een aanvraag zelden voorkomt. De geïnterviewde bedrijven geven aan niet aan te kunnen of willen sluiten bij een samenwerkingsverband omdat ze niet binnen een sector vallen of een voorkeur hebben voor afspraken op bedrijfsniveau.

### **Opzet regeling zorgt onbedoeld voor zekere selectiviteit in het bereik**

Een aandachtspunt is dat de verschillende aspecten die we hierboven hebben genoemd leiden tot een zekere selectiviteit in het bereik: deelname is niet voor alle sectoren even eenvoudig. Een belangrijke, meer overkoepelende oorzaak hiervan is de opzet van de regeling. De sectorale opzet, met een belangrijke rol voor de sociale partners, heeft als groot voordeel dat er gebruik kan worden gemaakt van de kennis en netwerken van deze partijen, wat de bekendheid en het bereik van grote delen van de arbeidsmarkt bevordert. Een keerzijde van deze opzet is dat sectoren waar weinig samenwerking is en de sociale partners minder invloed hebben, minder worden bereikt. Bedrijven die buiten de sectorale structuren vallen, worden eveneens niet of moeilijk bereikt. Ook de voorwaarden om subsidie aan te vragen – waaronder het drempelbedrag en de administratieve vereisten – leiden ertoe dat sectoren met weinig sociale infrastructuur op sectorniveau en weinig ervaring met subsidies sneller buiten de boot vallen. Dit zijn juist de sectoren waar beleid omtrent duurzame inzetbaarheid vaak nog in de kinderschoenen staat.

### **Mogelijkheden om het bereik te vergroten**

Een deel van de sectoren die nog geen aanvraag hebben gedaan, doen dit mogelijk alsnog in een later tijdvak (10 van de 19 geïnterviewde sectoren sluiten een toekomstige aanvraag nog niet volledig uit, al is dit in de ene sector een stuk kansrijker dan in de andere sector). Om het bereik van de regeling te vergroten, zien we de volgende mogelijkheden: het verlagen van het drempelbedrag, bieden van meer ondersteuning, versterken van de informatievoorziening met concrete handvatten voor aanvragers en een extra tijdvak voor individuele werkgevers.

Ook met bovengenoemde maatregelen zullen de belemmeringen voor deelname alsnog te groot zijn voor sommige sectoren. Dit heeft vaak te maken met de specifieke context in een sector, die minder goed aansluit op de opzet van de MDIEU- regeling. Denk bijvoorbeeld aan sectoren met weinig of geen sociale infrastructuur of zeer kleine sectoren.

### **De helft van de projecten zet in op eerder uittreden; in financiële termen is dit ruim 60%**

Het is niet zo dat alle projecten de regeling vooral benutten voor eerder uittreden. Ongeveer de helft van de projecten neemt alleen deel aan het onderdeel duurzame inzetbaarheid, de andere helft zet ook in op eerder uittreden. Toch omvat het onderdeel eerder uittreden 63% van het totale subsidiebudget voor eerder uittreden en duurzame inzetbaarheid samen. Een belangrijke reden hiervoor is dat RVU een fors deel van de totale subsidie omvat bij sectoren die gebruik maken van dit onderdeel. De sectoren met RVU zijn relatief ook iets groter. Bovendien is in de aanvragen met eerder uittreden het totale subsidiebedrag naar verhouding veel hoger dan bij sectoren die alleen een subsidie aanvragen voor duurzame inzetbaarheid. Ook het subsidiebedrag voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid is dan hoog.

### **Diversiteit activiteiten duurzame inzetbaarheid**

De activiteiten bij het onderdeel duurzame inzetbaarheid zijn zeer divers en kennen een grote spreiding over thema's en typen activiteiten. De bestaande menukaart is zowel voor beoordelaars als aanvragers een bevestiging dat een breed spectrum aan activiteiten voor subsidie in aanmerking komt. Een ruwe schatting voor het verwachte aantal deelnames aan de activiteiten van projecten van tijdvak 1 en 2 is ongeveer 865 duizend. Deze 865 duizend zou tegen zo'n 4 miljoen werkenden in de deelnemende sectoren moeten worden afgezet om een globaal idee te krijgen welk deel aan een activiteit deelneemt. Het gaat hierbij om een ruwe benadering die met veel onzekerheden omgeven is, omdat deelname bij diverse activiteiten lastig te definiëren is en feitelijke deelnames pas achteraf kunnen worden vastgesteld. Bovendien heeft deze 865 duizend betrekking op deelnames en niet op unieke deelnemers. Denkbaar is namelijk dat dezelfde personen aan meerdere activiteiten meedoen.

### **Additionaliteit activiteiten duurzame inzetbaarheid**

In dit stadium van het onderzoek kunnen geen verregaande uitspraken gedaan worden over de additionaliteit van de gesubsidieerde activiteiten. Op basis van de casestudies en projectleidersenquête van het eerste tijdvak zijn er wel eerste indicaties. De voorgestelde activiteiten zijn vaak een voortzetting van bestaande activiteiten of waren reeds gepland. Maar MDIEU voegt hier wel iets aan toe. Als MDIEU niet had bestaan, zouden de DI-initiatieven volgens de projectleiders wel zijn ontwikkeld, maar in afgeslankte vorm, met een andere vorm en inhoud, of op een later moment.

### **Deelname aan de RVU**

Bij de projecten in het eerste en tweede tijdvak met eerder uittreden is de groep die in aanmerking komt voor een RVU in ieder geval kleiner dan de helft van de totale groep 63-66 jarigen. Hierin treedt grote variatie op tussen sectoren: sommige sectoren hanteren een zeer nauwe definitie en bij andere sectoren is dit veel ruimer, waardoor een veel groter deel van de oudere leeftijdsgroep hierbinnen valt. Het gaat in veruit de meeste sectoren om harde criteria waarbij gepoogd wordt om zware beroepen te identificeren, en niet zozeer om meer zachte criteria voor maatwerk in individuele situaties. Het maatwerk zit vooral in de vrijheid die de sectoren hebben om de (veelal harde) criteria binnen de eigen context van de sector te bepalen. Binnen deze context is de invloed van de individuele werkgever beperkt. Wel kan de werkgever bijdragen aan de bekendheid van de regeling, maar krapte op de arbeidsmarkt vormt een belemmering om de RVU actief onder de aandacht te brengen bij werknemers.

Vanuit de projectaanvragen wordt verwacht dat een minderheid (ruim 30%) van de afgebakende doelgroep daadwerkelijk gebruik zal maken van een RVU. Hierbij spelen vooral financiële overwegingen voor betrokkenen een rol. Het gaat bij deze verwachte deelname voor tijdvak 1 en 2 samen om ruim 15 duizend oudere werknemers. Een aantal projectleiders van tijdvak 1 heeft de verwachting over de deelnamegraad inmiddels naar beneden bijgesteld.

# 1 INLEIDING

---

*De MDIEU-regeling is een van de maatregelen die uit het pensioenakkoord is voortgekomen. Het doel van de regeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. De regeling kent twee onderdelen: duurzame inzetbaarheid (minimaal 25% van het budget) en eerder uittreden (maximaal 75% van het budget). Sociale partners in sectoren kunnen gezamenlijk subsidieaanvragen indienen, waarbij subsidie voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid verplicht is en subsidie voor het onderdeel eerder uittreden optioneel. De regeling wordt gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. In deze tussentijdse evaluatie focussen we op het proces en het bereik van de regeling na de eerste twee tijdvakken.*

## 1.1 ACHTERGROND EN OPZET VAN DE MDIEU-REGELING

Het kabinet heeft op 5 juni 2019 een akkoord bereikt met sociale partners over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Een van de maatregelen die hieruit voortvloeit is de tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). Het doel van deze regeling is dat zoveel mogelijk mensen straks gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. Sociale partners in sectoren kunnen in gezamenlijk overleg subsidieaanvragen indienen om een impuls te geven aan beleid en maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en een goede overgang van werkend leven naar pensioen.

De regeling heeft een budget van 964 miljoen euro.<sup>1</sup> Per projectaanvraag is maximaal 75% beschikbaar voor maatregelen gericht op het wegnemen van financiële knelpunten bij het aanbieden van een RVU-uitkering om eerder uit te treden (EU) en minimaal 25% voor investeringen in duurzame inzetbaarheid (DI).<sup>2</sup> Sectorale samenwerkingsverbanden stellen een activiteitenplan op, dat is gebaseerd op een analyse van de problematiek op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector. Er zijn vijf subsidiabele thema's, waarin de activiteiten moeten passen:

- A. Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken
- B. Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap
- C. Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden
- D. Het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan
- E. Het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden (RVU's)

Thema's A tot en met D vallen onder duurzame inzetbaarheid, thema E ziet toe op eerder uittreden. Activiteitenplannen die enkel gericht zijn op eerder uittreden komen niet voor subsidie in aanmerking; activiteitenplannen die enkel gericht zijn op duurzame inzetbaarheid wel. Er is een [menukaart MDIEU](#) beschikbaar voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid met voorbeelden van activiteiten die voor subsidie in aanmerking kunnen komen.

---

<sup>1</sup> Van het beschikbare budget van 1 miljard euro uit het pensioenakkoord is 36 miljoen euro gereserveerd voor subsidiëring van relevante initiatieven met een boven sectoraal karakter.

<sup>2</sup> Dit maximum van 75% heeft betrekking op de aanvraagprocedure. In theorie is het mogelijk dat projecten in de praktijk meer RVU realiseren dan DI en daardoor bij de realisaties op meer dan 75% subsidie voor RVU uitkomen, waardoor van het totale budget een groter deel dan 75% naar RVU kan gaan.



Er wordt in de periode 2021 tot en met 2025 minimaal vier keer een aanvraagtijdvak opengesteld voor een subsidie voor activiteitenplannen van sectorale samenwerkingsverbanden. Daarnaast heeft er in 2021 tweemaal een aanvraagtijdvak open gestaan voor het aanvragen van subsidie voor het maken van een sectoranalyse. Afhankelijk van het bereik, wordt er in 2023 een aanvraagtijdvak specifiek voor arbeidsorganisaties opengesteld.

### Kader 1.1 Belangrijke criteria voor deelname

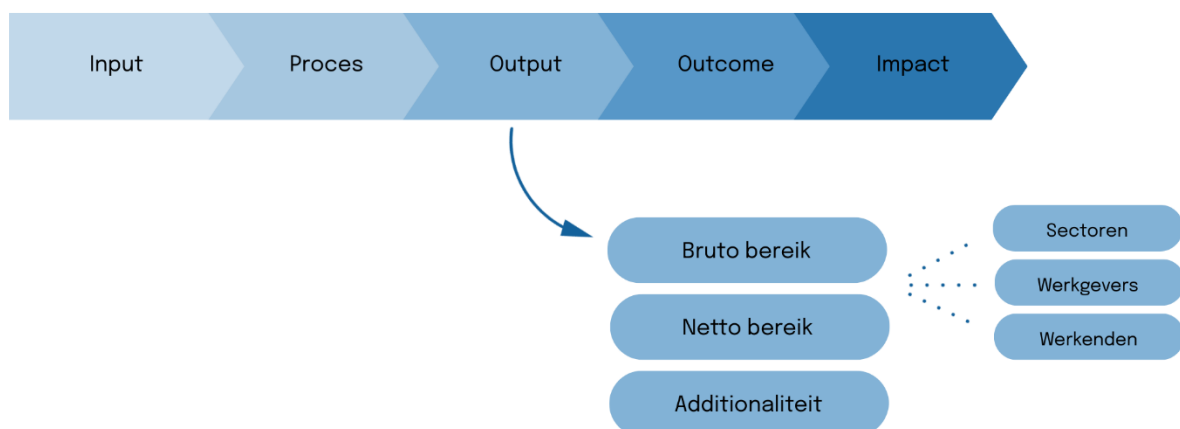
- Een samenwerkingsverband bestaat uit ten minste één werkgeversorganisatie en één werknemersorganisatie. Andere organisaties in een sector, zoals O&O-fondsen en brancheorganisaties, kunnen zich ook aansluiten bij een samenwerkingsverband.
- De plannen uit het activiteitenplan moeten gebaseerd zijn op de uitkomsten van een sectoranalyse.
- Minimaal 25% van het aan te vragen subsidiebedrag moet betrekking hebben op duurzame inzetbaarheid
- De aangevraagde subsidie bedraagt minimaal € 125.000 (drempelbedrag)
- De subsidie voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid bedraagt maximaal 50% van de subsidiabele kosten
- De subsidie voor het onderdeel eerder uittreden bedraagt maximaal 25% van de subsidiabele kosten

## 1.2 MONITORING EN EVALUATIE VAN DE MDIEU-REGELING

De MDIEU-regeling wordt gedurende de looptijd gemonitord en geëvalueerd. Naast verantwoording van de regeling is een belangrijk aspect van de monitoring en evaluatie lerend vermogen: op de korte termijn voor bijsturing van de regeling en op de langere termijn voor verdere beleidsvorming op dit terrein.

Centrale vraagstelling van de monitoring en evaluatie is in hoeverre de doelstellingen van de regeling gerealiseerd worden. Het hoofddoel van de regeling is dat zoveel mogelijk mensen gemotiveerd, gezond en productief hun pensioen kunnen bereiken. Daar hoort bij dat duurzame inzetbaarheid een vanzelfsprekend onderdeel wordt van werkgever- en werknemerschap (eerste subdoel) en dat oudere werknemers voor wie doorwerken tot het pensioen moeilijk is en voor wie de werkgever niet in staat is een gehele RVU te financieren, in staat worden gesteld om eerder uit te treden (tweede subdoel).

Om deze doelen te bereiken, moet de volgende beleidsketen worden doorlopen:



Het resultaat van de ene schakel in de keten is bepalend voor het resultaat van de volgende schakels. Om voldoende sectoren, werkgevers en werkenden te bereiken (bruto bereik) is het bijvoorbeeld van belang dat het uitvoeringsproces (denk aan de voorlichting en het aanvraagproces) goed verloopt. En

cruciaal voor de outcome en impact van de regeling is bijvoorbeeld dat de werkgevers en werkenden worden bereikt die dit het meeste nodig hebben (netto bereik) en anders niet bereikt zouden worden met beleid op dit terrein (additionaliteit). Daarom besteden we in de evaluatie veel aandacht aan deze tussenliggende schakels.

### 1.3 ONDERZOEKSVRAGEN TUSSENTIJDSE EVALUATIE BEREIK

In deze tussentijdse evaluatie focussen we op het proces en het bereik van de regeling na de eerste twee tijdvakken. We besteden hierbij ook aandacht aan de sectoranalyses. We gaan in op de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe verloopt de informatievoorziening en het aanvraag- en beoordelingsproces?
  - a. Hoe verloopt het aanvraag- en beoordelingsproces voor subsidieaanvragers?
  - b. Hoeveel aanvragen zijn afgewezen? Wat zijn hiervoor de belangrijkste oorzaken?
  - c. Hoe vindbaar en bereikbaar was de subsidie en was de ondersteuning van SZW voldoende?
  - d. Wat is de rol van verschillende betrokken partijen bij de informatievoorziening en het aanvraag- en beoordelingsproces en hoe verloopt de samenwerking tussen partijen?
2. Wat is het bruto bereik van de regeling?
  - a. Welke sectoren nemen wel en niet deel?
  - b. Hoeveel werkgevers en werkenden worden naar verwachting bereikt?
  - c. Welke activiteiten worden ingezet en wat is het verwachte bereik hiervan?
3. Wat is het netto bereik van de regeling?
  - a. Hoe groot is de problematiek in deelnemende sectoren?
  - b. Zijn er sectoren waar de problematiek groot is, maar die (nog) niet worden bereikt?
  - c. Worden met de activiteiten vooral mensen bereikt die tot de doelgroep van MDIEU behoren, of ook mensen die niet tot deze doelgroep behoren?
4. In hoeverre zijn de gesubsidieerde activiteiten additioneel door de subsidie?
5. Wat zijn redenen voor sectoren om wel of niet deel te nemen aan de regeling?
6. Wat zijn mogelijkheden om het bereik te vergroten?

### 1.4 OPZET TUSSENTIJDSE EVALUATIE BEREIK

Voor deze tussentijdse evaluatie zijn meerdere onderzoeksactiviteiten verricht, om zo bovenstaande vragen vanuit verschillende perspectieven te belichten. Hierbij is in de eerste plaats gebruik gemaakt van bestaande informatie. Het gaat hierbij om de sectoranalyses en activiteitenplannen die in het eerste en tweede tijdvak zijn ingediend. De kwantitatieve gegevens van de activiteitenplannen en bijbehorende begrotingen zijn door SZW systematisch geordend in een projectendatabase. Daarnaast zijn bestaande indicatoren over duurzame inzetbaarheid en verkenningen van de SPDI (Sociale Partners Samen voor Duurzame Inzetbaarheid) over MDIEU benut. De indicatoren over duurzame inzetbaarheid<sup>3</sup> zijn gebruikt om te toetsen of MDIEU vooral sectoren bereikt waar de problemen met duurzame inzetbaarheid groter zijn.

---

<sup>3</sup> <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>

Daarnaast is aanvullend veldwerk verricht onder:

- Projectleiders van het eerste tijdvak (enquête en verdiepende interviews in twee casestudies)
- Betrokken actoren op centraal niveau (beleidsafdeling SZW, UVB, centrale sociale partners)
- Betrokkenen van enkele deelnemende projecten in tijdvak 1 (interviews twee casestudies)
- Vertegenwoordigers van sociale partners of samenwerkingsverbanden in niet-deelnemende sectoren (19 interviews)
- Vertegenwoordigers van bedrijven over belangstelling voor een tijdvak voor bedrijven (11 interviews)

Deze onderzoeksactiviteiten zijn in bijlage I nader toegelicht.

Belangrijk om te benadrukken is dat het in dit stadium van het onderzoek gaat om voorlopige resultaten. De enquête onder projectleiders heeft betrekking op het eerste tijdvak, waarbij een beperkt aantal plannen is beschikt (13). Bij de casestudies, die vooral bedoeld zijn ter verdieping, gaat het om twee casestudies uit het eerste tijdvak (schoonmaaksector, bouw en infra). Vanuit het tweede tijdvak zullen in een vervolg van de evaluatie nog drie cases worden geselecteerd. Omdat de volledige set van vijf casestudies een meer compleet beeld geeft, zijn we in deze rapportage terughoudend om uitgebreid te rapporteren over de twee casestudies. De uitkomsten hiervan zijn met name benut om verdieping te geven op de uitkomsten van andere onderzoeksactiviteiten, zoals de centrale interviews of de projectleidersenquête.

Met de resultaten van de centrale interviews, de projectleidersenquête en casestudies geven we voor de procesevaluatie een beeld van de informatievoorziening en het aanvraag- en beoordelingsproces in de beginfase van de regeling. Voor het bereik benutten we de aanvragen van twee tijdvakken, waardoor er al een verdergaand beeld is over de stand van zaken. Maar ook hier volgen nog minimaal twee tijdvakken. Door uit te gaan van de aanvragen van twee tijdvakken, was het mogelijk om gericht niet-deelnemende sectoren en bedrijven te benaderen over hun motieven om (nog) niet mee te doen.

Voor de vragen over additionaliteit en netto bereik geven we een aantal eerste voorlopige indicaties. Deze vragen kunnen we pas meer compleet beantwoorden als meer projecten na het eerste tijdvak zijn benaderd en ook projecten zijn afgerond, waardoor duidelijker wordt welk profiel deelnemers hebben.

## 2 PROCES-EVALUATIE

---

*In dit hoofdstuk evalueren we hoe het uitvoeringsproces van de MDIEU-regeling tot nu toe is verlopen. Aangezien er op het moment van onderzoek nog maar één aanvraagstijdvak is beoordeeld, zijn de conclusies gebaseerd op een beperkt aantal interviews en enquêtes. Het beeld dat we op basis hiervan krijgen is overwegend positief. De regeling wordt via verschillende kanalen onder de aandacht gebracht. De meeste projectleiders zijn tevreden over de inhoudelijke voorlichting en vinden de verschillende aspecten van de regeling duidelijk. Ook over de aanvraag- en beoordelingsprocedure zijn de projectleiders over het algemeen positief. Minder tevreden is men over de duur van de beoordelingsprocedure (dit is waarschijnlijk de keerzijde van het leerproces en de vrij complexe structuur van deze procedure) en de administratieve lasten. Gemiddeld wordt de dienstverlening van SZW en UVB beoordeeld met een 7,4.*

### 2.1 INLEIDING

De MDIEU-regeling is zo'n anderhalf jaar geleden gestart en inmiddels zijn er twee aanvraagstijdvakken geweest. In dit hoofdstuk gaan we na hoe het uitvoeringsproces van de regeling tot nu toe is verlopen. Daarbij maken we gebruik van een enquête onder de projectleiders uit het eerste tijdvak, interviews met de beleidsafdeling van het ministerie, Uitvoering Van Beleid (UVB) en de landelijke sociale partners, en interviews met de projectleiders en sociale partners in twee casestudies. De aanvragen in het tweede tijdvak waren tijdens de uitvoering van dit onderdeel van het onderzoek nog niet beoordeeld en konden daarom niet meegenomen worden in deze procesevaluatie. Dit betekent dat de procesevaluatie is gebaseerd op de input van een beperkt aantal respondenten. De resultaten dienen daarom met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

### 2.2 INFORMATIEVOORZIENING

#### **Breed scala aan instrumenten om MDIEU onder de aandacht te brengen**

Vanuit het ministerie en UVB is een breed scala aan instrumenten gehanteerd om bekendheid van de regeling te vergroten en voorlichting te geven over de inhoud van de maatregel:

- Groepsgesprek met vertegenwoordigers van 15 O&O-fondsen. Deze contacten zijn gelegd via Stichting van de Arbeid (StvdA) omdat deze grote bekendheid heeft met veel sectoren.
- Voorgesprekken voorafgaande aan het eerste aanvraagstijdvak (voorjaar 2021)
- Derde gespreksronde in aanloop naar tweede tijdvak (najaar 2021)
- Tevens zijn er voorafgaand en tijdens de regeling webinars georganiseerd. In totaal hebben vijf webinars plaatsgevonden, elk met een eigen onderwerp: algemene toelichting (98 deelnemers), het onderdeel duurzame inzetbaarheid (2 bijeenkomsten met respectievelijk 57 en 22 deelnemers), het RVU-onderdeel (16 deelnemers) en de projectadministratie (40 deelnemers). Het doel van de webinars was het overdragen van informatie en ophalen van verwachtingen en ervaringen.
- Daarnaast probeert de beleidsafdeling sectoren ook rechtstreeks te informeren via eigen kanalen, bijvoorbeeld d.m.v. een ministerbrief aan de kamer en internetconsultatie van de regeling. Via deze kanalen krijgen sectoren de kans mee te denken, los van centrale sociale partners en StvdA.
- UVB heeft een eigen postbus met emailadres en telefoonnummer. Samenwerkingsverbanden komen hier automatisch terecht na indiening van de aanvraag (de formele fase).

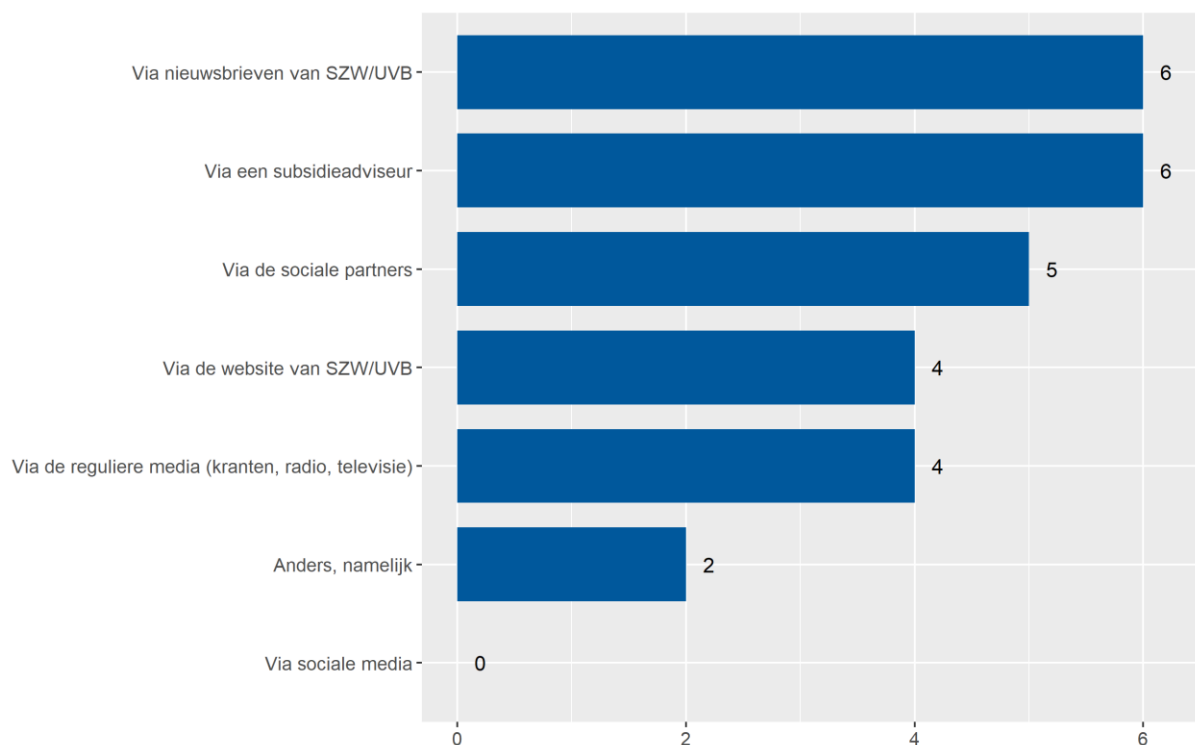
- De beleidsafdeling heeft ook haar eigen postbus via een emailadres. Hiermee wordt gecommuniceerd met (potentiële) aanvragers. Daarnaast stuurt de beleidsafdeling mailshots naar een grote adressenlijst, waarin informatie en voorbeelden worden gegeven over de aanvragen.

In de informele rondes van voorgesprekken ging het met name om technische vragen (hoogte van de subsidiebijdrage, verhouding DI en EU, ondergrens kosten, etc.) en praktische vragen (hoe invulling te geven aan activiteitenplan). Een van de doelen om als ministerie zelf initiatief te nemen in de informatievoorziening was dat de beleidsafdeling niet overspoeld zou worden door vragen.

De beleidsafdeling is ondersteund door de vakbonden en de werkgeversorganisaties in de StvdA, met name voor contactlegging met sectoren. Daarnaast heeft CAOP een aantal sectoren ondersteund, met name binnen de semioverheid (zorg en onderwijs). Ook SPDI heeft grote betrokkenheid bij de MDIEU-regeling, deze organisatie heeft veel sectoren ondersteund bij het ontwikkelen van de sectoranalyse dan wel de stap van analyse naar activiteitenplan. Sinds begin 2021 is er een subsidierelatie met SPDI en zijn zij “de ogen en oren” van de sociale partners in de StvdA en het ministerie van SZW.

In figuur 2.1 laten we zien via welke kanalen de projectleiders in het eerste tijdvak op de hoogte zijn gekomen van de MDIEU-regeling. Respondenten noemen vaak meerdere kanalen. Nieuwsbrieven van SZW/UVB en subsidieadviseurs worden het vaakst genoemd, gevolgd door de sociale partners. Ook de website van SZW/UVB en de reguliere media hebben de projectleiders bereikt. Daarnaast noemt een projectleider het samenwerkingsplatform O&O-fondsen en geeft een andere projectleider aan dat hij op de hoogte is gekomen via informele contacten. Geen enkele projectleider noemt sociale media als kanaal.

**Figuur 2.1** Hoe bent u op de hoogte gekomen van de MDIEU-regeling?



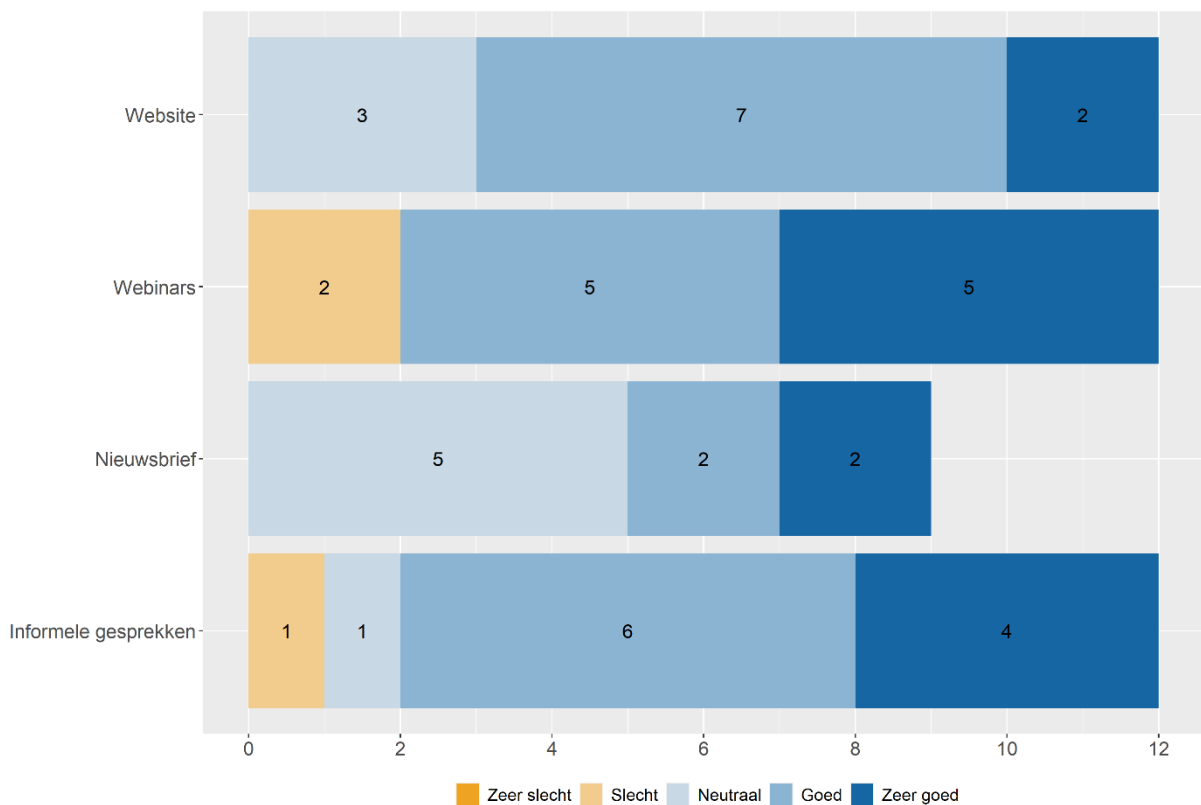
Bron: projectleidersenquête tijdvak 1 (N = 13)

### Positief oordeel over inhoudelijke voorlichting

In figuur 2.2 valt te zien dat de verschillende voorlichtingskanalen over het algemeen positief worden beoordeeld. Alleen de webinars en de informele gesprekken werden door respectievelijk twee en één respondent(en) als slecht ervaren. In beide gevallen werd aangegeven dat er weinig werd toegevoegd aan de informatie die ook op de website te vinden is. Daarnaast vonden deze respondenten dat het ministerie de gestelde vragen slecht kon beantwoorden. Opvallend is dat de webinars en de informele gesprekken ook het grootste aantal zeer goede beoordelingen hebben gekregen. Respondenten zijn ook positief over de website.

De nieuwsbrief werd vaak als neutraal beoordeeld. Een van de respondenten geeft aan de nieuwsbrief niet te hebben ontvangen. Deze respondent laat weten dat het wenselijk zou zijn om de nieuwsbrief automatisch toegestuurd te krijgen, zodat men tijdig op de hoogte is van wijzigingen in de regeling en overige ontwikkelingen.

**Figuur 2.2** Wat vindt u van de inhoudelijke voorlichting door SZW via de verschillende kanalen?



Bron: projectleidersenquête tijdvak 1 (N = 13)

### Ook verschillende aspecten van de regeling zijn duidelijk

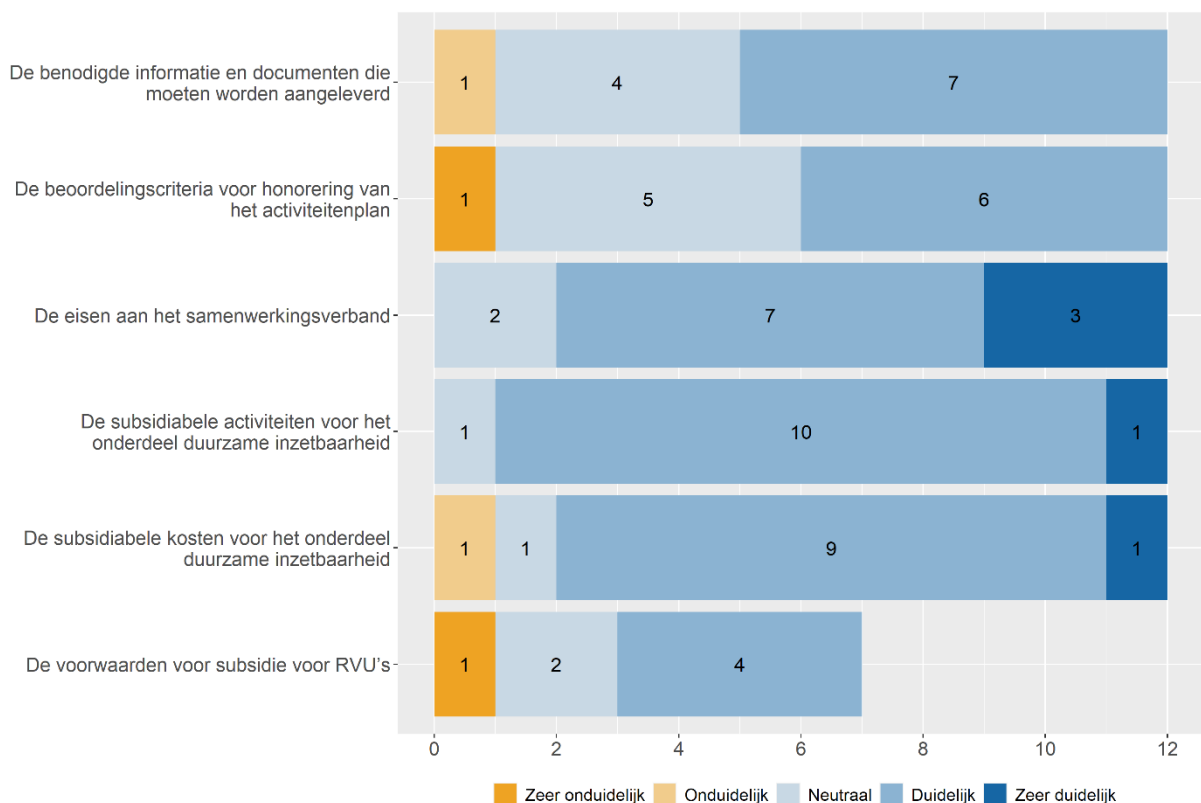
Projectleiders vinden de verschillende aspecten van de MDIEU-regeling over het algemeen duidelijk, zoals is te zien in onderstaande figuur. Vooral de eisen aan het samenwerkingsverband, subsidiabele activiteiten voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid en de subsidiabele kosten voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid worden als (zeer) duidelijk ervaren. Wel merkt een respondent op dat het lang onduidelijk bleef of btw wel of niet subsidiabel was.

Alleen de benodigde informatie en documenten die moeten worden aangeleverd, beoordelingscriteria voor honorering van het activiteitenplan en voorwaarden voor subsidie voor RVU's worden als iets minder duidelijk ervaren, maar vaker als neutraal gezien. Een enkeling vindt deze aspecten (zeer) onduidelijk. In het kader van de benodigde informatie en documenten geeft een respondent aan dat als informatie op een iets andere manier wordt aangeleverd, er via de vragenbrief alsnog om extra informatie wordt gevraagd. Dit levert veel werk op voor de aanvrager. Verder is deze respondent van

mening dat er veel gevraagd wordt van de aanvrager, waaronder ook informatie waar men tijdens het aanvraagproces nog geen uitspraken kan doen en men dus een schatting moet maken. Een andere respondent geeft aan dat er onduidelijkheid bestaat over de vereiste dat een deelnemer niet meer mag werken naast de RVU, omdat controle hierop door het samenwerkingsverband vrijwel onmogelijk is.

Wat betreft de beoordelingscriteria geeft een respondent een toelichting aan dat het altijd “koffiedik kijken” is of een aanvraag wel of niet gehonoreerd. Het is voor deze respondent niet duidelijk waarom bepaalde activiteiten wel en andere niet worden goedgekeurd en in hoeverre dit afhangt van degene die de aanvraag beoordeelt. Ook twijfelt deze respondent of het ministerie de noodzaak voor een activiteit of de vorm waarin een activiteit het beste kan worden uitgevoerd goed kan beoordelen. In de praktijk is overigens het overgrote deel van de activiteiten goedgekeurd door het ministerie.

**Figuur 2.3** Hoe duidelijk vond u de volgende aspecten van de MDIEU-regeling?



Bron: projectleidersenquête tijdvak 1 (N = 13)

## 2.3 AANVRAAG- EN BEOORDELINGSPROCEDURE

### Structuur beoordelingsprocedure ingediende activiteitenplannen

Formeel is UVB gemandateerd om beslissingen te nemen en beschikkingen te maken. Echter in het beoordelingsproces zijn tussen de beleidsafdeling en UVB onderlinge afspraken gemaakt en heeft de beleidsafdeling een adviserende rol, met name op de inhoudelijke beoordeling. Hierbij wordt gewerkt met een vooraf opgesteld toetskader. Beide afdelingen beoordelen de aanvragen vanuit hun eigen expertisegebied, waarbij het vier ogen principe wordt toegepast.

De nauwe samenwerking tussen de beleidsafdeling en UVB bij het behandelen van de aanvragen wordt door betrokkenen gezien als een leerproces. Tussen het eerste en het tweede tijdvak is het toetskader op basis van de ervaringen aangescherpt en versimpeld, en zijn de werkafspraken tussen beleid en UVB verder verduidelijkt.

Projectleiders van het eerste tijdvak zijn op het punt van de duur van de beoordelingsprocedure minder tevreden (figuur 2.4). Ongeveer de helft vindt deze duur niet redelijk. In een open vraag naar suggesties ter verbetering van de aanvraag- en beoordelingsprocedure wordt dit aspect ook meerdere keren genoemd, waarbij een respondent wel aangeeft te begrijpen dat het beoordelen van complexe subsidieaanvragen nu eenmaal tijd en energie kost. Een respondent laat weten dat de late beschikking ertoe heeft geleid dat een aantal activiteiten later zijn gestart, waardoor de geplande activiteiten mogelijk niet volledig uitgevoerd kunnen worden. Dit is naar verwachting de keerzijde geweest dat de beoordelingsprocedure in tijdvak 1 nog enigszins een zoekproces was en een vrij complexe structuur kende. Bovendien had UVB in dezelfde periode te maken met de beoordeling van een andere grote regeling. Na het eerste tijdvak is ook de capaciteit van het team bij UVB uitgebreid.

### Vragenbrief

Als het activiteitenplan nog niet volledig voldoet aan de gestelde voorwaarden, contacteert UVB de aanvrager via een vragenbrief. In de vragenbrief werden vooral vragen gesteld rondom het onderscheid tussen bestaande en nieuwe activiteiten, het bereik van de activiteiten (belangrijk vanwege de proportionaliteitstoets op basis van de geschetste problematiek in de sectoranalyse) en enkele wettelijke kwesties. Zo waren er aanvragen met scholingsactiviteiten, die volgens de regeling beperkt mogelijk zijn en niet subsidiabel zijn als het omscholing van werknemers betreft. Hierover moest vaak nog een verduidelijkende vraag gesteld worden.

De procedure is gebaseerd op het principe van hoor en wederhoor. Na de vragenbrief wordt de aanvraag nogmaals in zijn geheel beoordeeld en is eventueel nog ruimte voor een extra ronde van hoor en wederhoor. Het uitgangspunt is dat (mits de aanvraag aan de eisen vanuit de regelgeving voldoet) elke aanvraag gehonoreerd wordt, en er is dan ook ruimte voor overleg met de aanvrager.

De projectleidersenquête laat zien dat vanuit het perspectief van de projectleiders de procedure van de vragenbrief redelijk verliep. Ongeveer de helft van de projectleiders vindt de vragenbrief helder, de andere helft is hierin neutraal (figuur 2.4). Eén projectleider is het hiermee oneens. Een van de projectleiders geeft in dit kader aan dat de vragen voor een deel duidelijk zijn en het ministerie helpen bij de beoordeling, maar dat er soms ook vragen worden gesteld waarvan het antwoord al is te vinden in de aanvraag zelf. Verder vinden de meeste projectleiders dat er voldoende tijd was om stukken na te zenden ter verduidelijking. Hier wordt door één projectleider een kanttekening bij geplaatst: de vragenbrief kwam in vakantietijd (met maximaal 2 weken tijd om te reageren). Wel is het mogelijk om uitstel te vragen en wordt dit in de praktijk meestal ook toegekend.

### Administratieve lasten

Over de administratieve lasten zijn projectleiders minder positief. Slechts 3 van de 13 vindt de administratieve lasten redelijk. De helft is neutraal bij deze stelling en 4 zijn het oneens hiermee. Vanuit de interviews worden in dit verband verschillende aspecten naar voren gebracht:

- Een struikelblok dat door meerdere respondenten is genoemd, is de registratie van gegevens van deelnemers aan de RVU. Het gaat om veel gegevens van deelnemers die geregistreerd moeten worden: geboortedatum, registratie van vrijwillig ontslag, deelnemers hebben kennisgenomen van hun beslissing en bijkomende gevolgen, toestemming vragen om BSN-nummers te registreren.<sup>4</sup> Vooral dit laatste wekte volgens sommige respondenten verwarring en irritatie omdat dit pas in een (te) laat stadium duidelijk werd. Inmiddels is deze eis vervallen.
- Ander kritiekpunt dat in de gesprekken meer incidenteel naar voren kwam waren de scherpe regels voor aanbesteding. Zo waren reeds op voorhand offertes nodig om kosten te verantwoorden. Projecten konden niet zelf al een marktconform tarief vaststellen en bij aanbesteding partijen op inhoud laten concurreren. Tevens wordt opgemerkt dat de HPA is aangescherpt op het punt van onderhands aanbesteden. Hierbij wordt niet langer gekeken naar

---

<sup>4</sup> Deze gegevens zijn belangrijk voor onderzoek naar (de effecten van) RVU-deelname.



hoeveel een partij in het kader van MDIEU uitvoert, maar tellen ook andere aanbestedingen uit het recente verleden mee, waardoor onderhands aanbesteden sneller niet mogelijk is.<sup>5</sup>

Een minderheid van de projectleiders in de enquête is positief over de gebruiksvriendelijkheid van het model van het activiteitenplan en de begroting (figuur 2.4). Diverse projectleiders hebben hier gekozen voor “neutraal” en 3 of 4 zelfs voor “oneens”. Een van de aspecten in dit verband die vanuit een interview naar voren komt, is dat men gedwongen wordt om een inschatting te maken van zowel prijs en aantallen bij interventies. Dat de prijs de nodige verantwoording vraagt, is hiervoor al genoemd. Wat betreft het andere element: het is lastig om op voorhand schattingen te maken van aantallen deelnemers.<sup>6</sup> Tussentijds hebben aanscherpingen in de financiële bijlage plaatsgevonden om meer ruimte te creëren voor specificatie in de begroting en hoe de bedragen tot stand zijn gekomen.

De meeste projectleiders vinden het aanvraagtijdvak lang genoeg om een kwalitatief goede aanvraag in te dienen. 3 projectleiders zijn het hiermee oneens. Een respondent licht toe dat het uitwerken van het activiteitenplan tijd kost, mede vanwege de verschillende bestuurlijke cycli in de branche. Verder vindt een projectleider de termijnen voor aanlevering van de samenwerkingsovereenkomst te kort, omdat ondertekening door verschillende tekenbevoegde bestuurders veel tijd kost. Dit aspect is ook genoemd door een van de geïnterviewde sectoren die niet deelneemt aan de regeling (maar wel van de sectoranalyse gebruik heeft gemaakt).

Over het algemeen zijn de projectleiders van het eerste tijdvak niet ontevreden over de tijdigheid van bijlagen van de formats (zie figuur 2.4). In een van de interviews geeft men wel aan dat men graag eerder de beschikking had gehad over twee andere formats, namelijk het accountantsprotocol en het format van de einddeclaratie. Het eerste was belangrijk voor tijdige opdrachtbevestiging vanuit de accountant en de tweede maakt het mogelijk om tijdig de verwerking van de facturen op het format van de einddeclaratie te kunnen afstemmen.

### Veranderingen van de regeling

Over de administratieve lasten zijn projectleiders dus minder positief. De bovenstaande punten laten zien dat dit deels ook te maken heeft met veranderingen die tussentijds hebben plaatsgevonden, wat verband houdt met het (begin)stadium van de regeling, waarin nog aanpassingen en verbeteringen worden doorgevoerd. Dit wordt door sommigen in het veld echter ervaren als “spelregels wisselen terwijl de wedstrijd begonnen is”, zeker wanneer dit leidt tot extra administratieve lasten (zoals het vragen van toestemming om BSN-nummers te registreren, wat overigens later weer is vervallen als eis).

Op sommige punten zijn meer fundamentele veranderingen doorgevoerd om tegemoet te komen aan het veld:

- Er zijn zorgen naar voren gekomen betreft de timing van aanvraagtijdvakken en de tijdsloop van cao's. Het ging hierbij over de subsidiabiliteit van RVU's die uitgegeven zijn voorafgaand aan het activiteitenplan. Dit is opgelost door RVU's een groot aantal maanden terug in de tijd subsidiabel te maken, dus nog voor startdatum van het subsidieproject.
- In eerste instantie was het niet mogelijk een aanvraag in te dienen in twee achtereenvolgende tijdvakken, om overlap in subsidiëring te voorkomen. Dit is inmiddels wel mogelijk, mits de projectperioden niet overlappen.
- Er is inmiddels geen toestemmingsverklaring meer nodig van deelnemers aan de RVU om BSN-nummers te registreren.

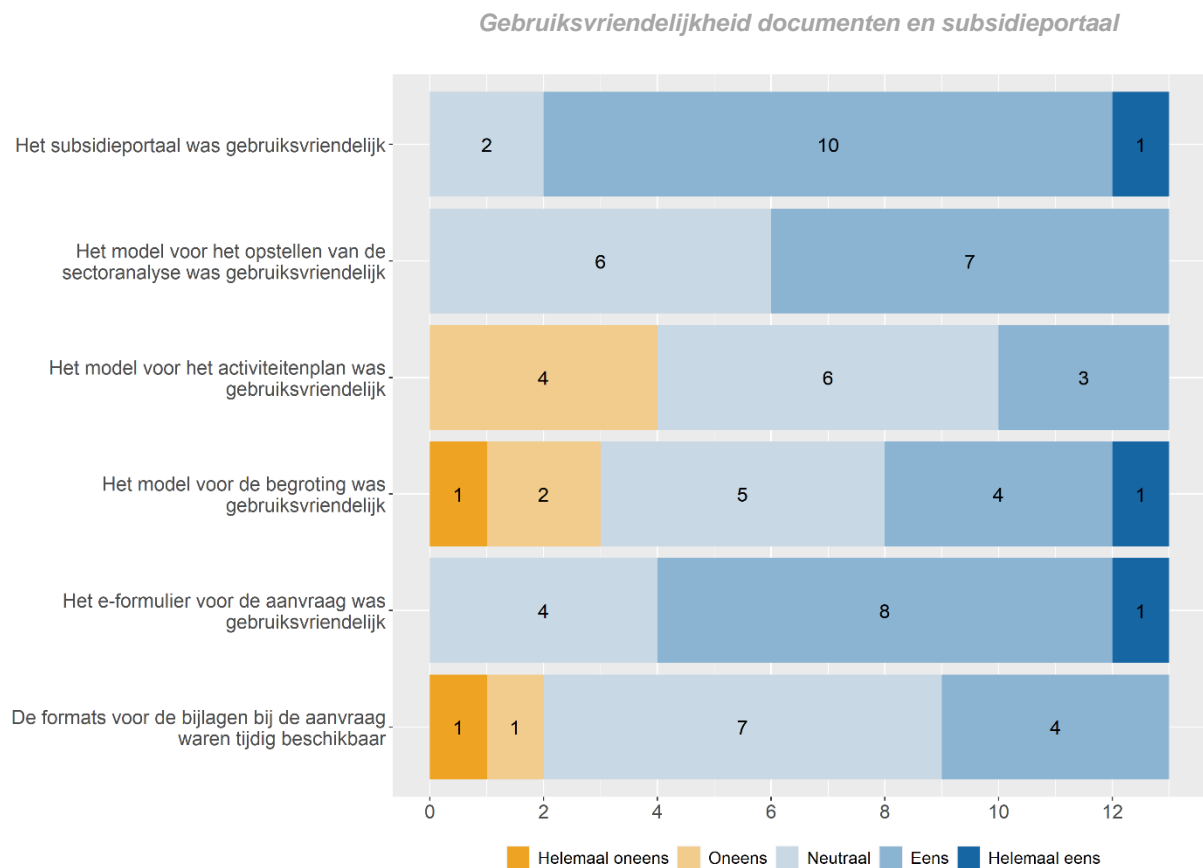
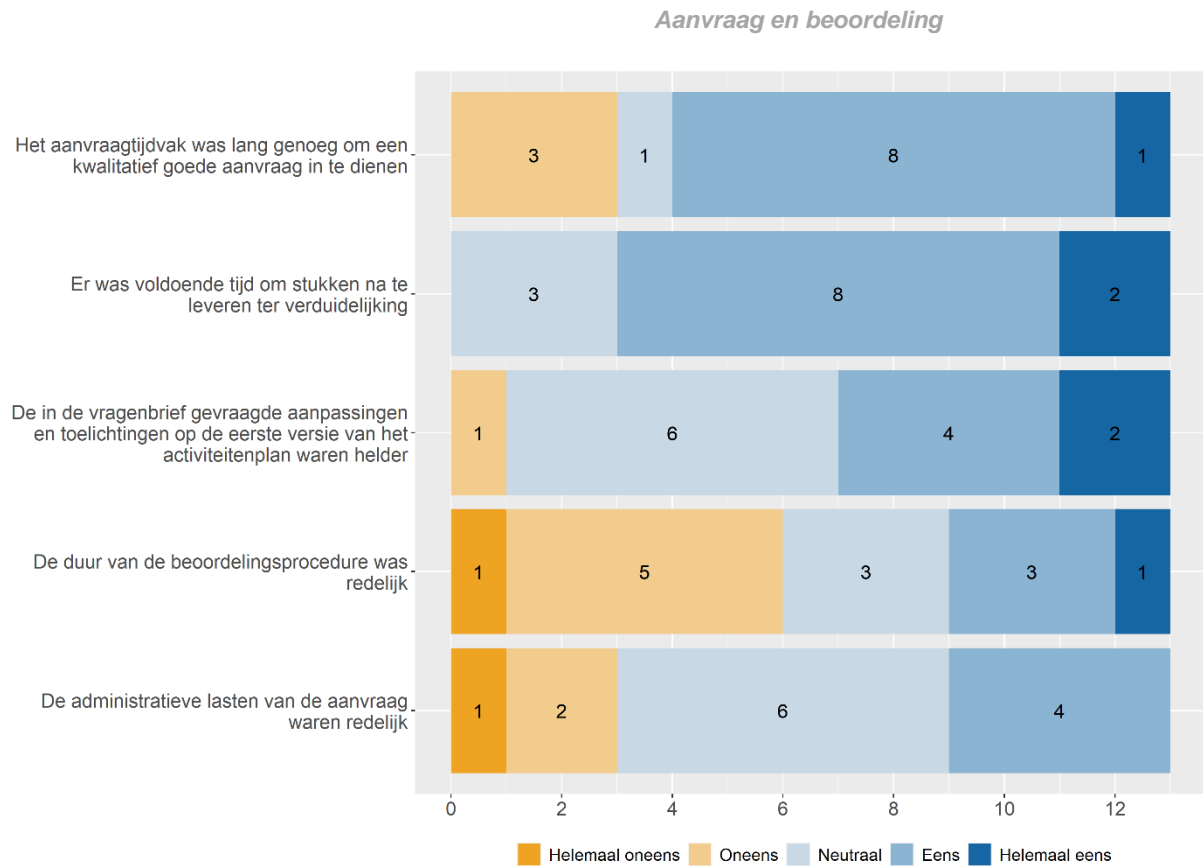
---

<sup>5</sup> Inmiddels is de regeling gewijzigd, waarbij de eis van marktconformiteit bij externe opdrachten versoepeld is. De [wijziging](#) is op 6 april 2022 gepubliceerd in de Staatscourant.

<sup>6</sup> Bij enkele (kleinere) niet-deelnemende sectoren heeft dit een bijzonder gewicht. Doordat de omvang van de deelname onzeker is, is ook onzeker of men de drempelwaarde van de subsidie behaalt en daarmee het risico loopt de volledige subsidie te verliezen. In hoofdstuk 5 gaan we nader in op redenen om (nog) niet deel te nemen.

Sowieso is de inzet van het ministerie om sterk in te zetten op overleg met sociale partners over de invulling van de regeling. Zo wordt de timing van het derde en vierde tijdvak voor aanvragen bepaald in overleg met sociale partners. Een van de centrale sociale partners spreekt in dit verband in positieve zin van “co-creatie”.

**Figuur 2.4 Stellingen over de aanvraag- en beoordelingsprocedure**

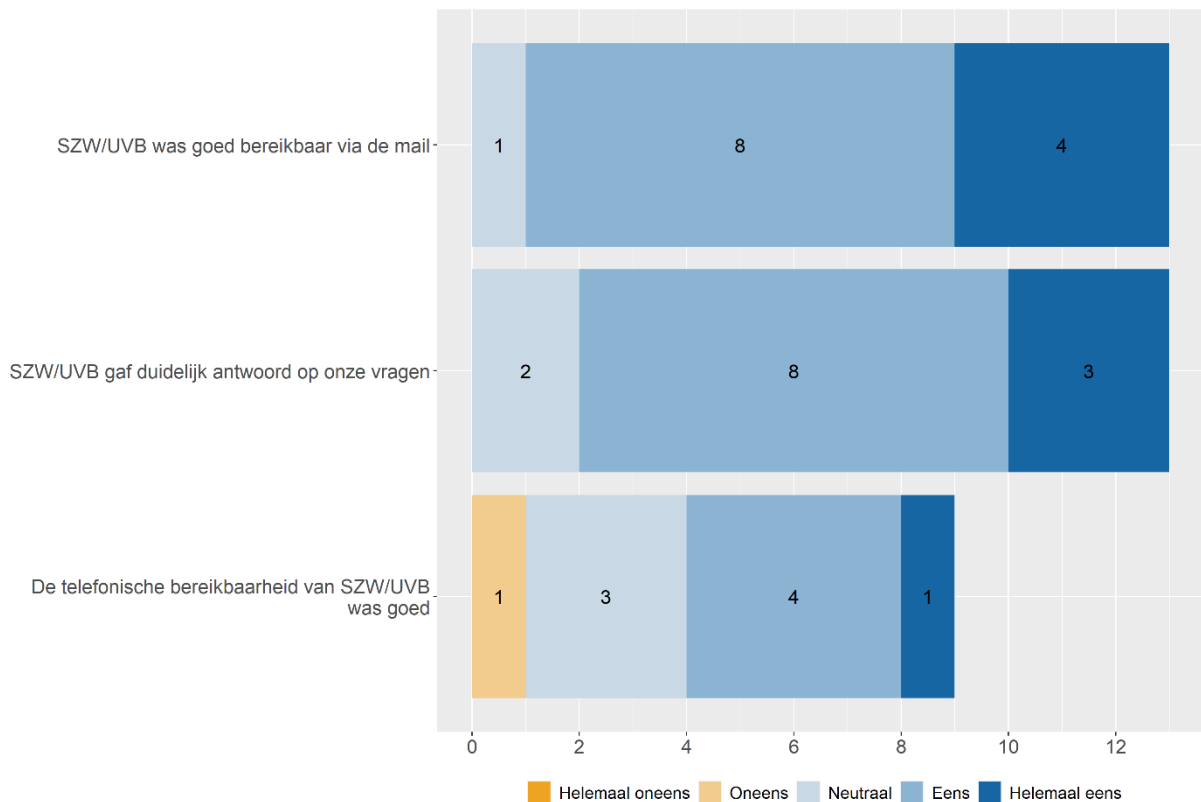


Bron: projectleidersenquête tijdvak 1 (N = 13)

### Bereikbaarheid van SZW tijdens aanvraag- en beoordelingsproces

De bereikbaarheid van SZW/UVB tijdens het aanvraag- en beoordelingsproces wordt door de projectleiders van het eerste tijdvak over het algemeen positief beoordeeld. Via de mail is dit nog sterker dan via de telefoon. Tevens geeft men aan dat SZW/UVB duidelijk antwoord op de vragen gaf. Een projectleider is kritischer: “De antwoorden waren duidelijk, want ze kwamen overeen met wat er in de HPA stond. Maar dat gaf niet altijd antwoord op de vragen van de aanvrager. Soms duurde het erg lang voordat het bij SZW/UVB zelf duidelijk was hoe met bepaalde zaken moest worden omgegaan. In zo’n periode voelt het alsof de aanvrager met een kluitje in het riet wordt gestuurd.”

**Figuur 2.5** Stellingen over de contacten met SZW/UVB



Bron: projectleidersenquête tijdvak 1 (N = 13)

### Projectleiders geven de dienstverlening van SZW/UVB gemiddeld een 7,4

Zoals we in dit hoofdstuk hebben beschreven, zijn de projectleiders in het eerste aanvraagstadium over het algemeen redelijk tevreden over het uitvoeringsproces van de regeling. Dit komt ook naar voren in het rapportcijfer dat zij geven aan de dienstverlening van SZW/UVB. Gemiddeld is dit een 7,4.

## 3 BEREIK: OMVANG EN SECTOREN

---

*In dit hoofdstuk gaan we na hoeveel en welke sectoren worden bereikt met de MDIEU-regeling. Vooralsnog is sprake van onderbenutting van de gereserveerde middelen. De ingediende activiteitenplannen omvatten iets minder dan de helft van de totale werkgelegenheid in Nederland. Hierbij treden grote verschillen naar sector op. Zo zijn horeca, financiële instellingen, de ICT-sector, en onderwijs amper vertegenwoordigd en de handel maar beperkt. De dekkingsgraad is gemiddeld iets hoger in sectoren met meer problemen rondom duurzame inzetbaarheid, maar dit is zeker niet allesbepalend voor deelname. Verder zijn er indicaties dat het mkb ondervertegenwoordigd is.*

### 3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag welk deel van de totale werkgelegenheid en van sectoren wordt bereikt met de regeling en welke niet. Hiertoe benutten we een database van gegevens van de activiteitenplannen van tijdvak 1 en 2 die door het ministerie van SZW ter beschikking is gesteld. Voor zowel tijdvak 1 als tijdvak 2 betreft dit projecten waarvoor een beschikking is afgegeven. Deze database omvat onder meer gegevens over de werkgelegenheid binnen samenwerkingsverbanden, informatie over het aantal oudere werknemers, en het aandeel dat bij mkb-bedrijven werkt, zoals gerapporteerd door de aanvragers zelf (in de sectoranalyse en subsidieaanvraag activiteitenplan).

Deze gegevens bieden de mogelijkheid om te toetsen in hoeverre bij de activiteitenplannen ook delen van de werkgelegenheid worden bereikt die in het kader van duurzame inzetbaarheid bijzondere aandacht verdienen:

- Sectoren waar de problematiek rond duurzame inzetbaarheid sterker naar voren komt. Hiertoe zetten we het bereik van de MDIEU-regeling over sectoren af tegen een aantal indicatoren voor duurzame inzetbaarheid uit de NEA.<sup>7</sup> Door de grote steekproefomvang van deze enquête, zijn deze DI-indicatoren gedetailleerd uitgesplitst naar sectoren.
- Mkb-bedrijven. Kleine bedrijven hebben minder ruimte om de HR-functie, en daarmee een beleid rondom duurzame inzetbaarheid, professioneel uit te werken. Ondersteuning op sectorniveau – zoals via gesubsidieerde activiteiten in het kader van de MDIEU-regeling – kan hierbij een belangrijke aanvulling vormen.

Een eerste stap naar een aanvraag voor een activiteitenplan zijn sectoranalyses. Een sector kan uiteindelijk niet bereikt worden doordat er geen sectoranalyse is opgesteld, of doordat na een sectoranalyse niet de vervolgstap is gemaakt naar een activiteitenplan. We besteden daarom eerst aandacht aan de sectoranalyses.

### 3.2 SECTORANALYSES

De MDIEU-regeling kende twee tijdvakken om subsidieaanvragen in te dienen voor sectoranalyses. Voor beide tijdvakken was in totaal € 2 miljoen beschikbaar. In het eerste tijdvak is totaal € 1,5 miljoen beschikbaar aan 77 projecten, in het tweede tijdvak is €520.000 beschikbaar aan 26 projecten. Een overzicht

---

<sup>7</sup> <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>

van alle sectoranalyses is opgenomen in bijlage II. Enkele sectoren waar relatief weinig sectoranalyses zijn uitgevoerd, zijn:

- Horeca (alleen contractcatering)
- Financiële instellingen (alleen verzekeringswezen)
- Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening (alleen architecten)

Een van de respondenten van de sociale partners merkt op dat sommige sectoren moeilijk aan informatie en data kunnen komen, wat de opstelling van een sectoranalyse bemoeilijkt en daarmee een drempel opwerpt. In dit verband wordt met name gewezen op diverse deelsectoren in de groothandel en kleine sectoren in de industrie zoals de betonproducten. Concurrentie speelt ook een rol. In sommige sectoren met minder traditie van sectorale samenwerking ligt het heel gevoelig om informatie te delen. Dit wordt nog versterkt als sprake is van buitenlandse moederbedrijven. Uit angst voor mededingingsregelgeving wordt streng omgegaan met samenwerking met andere bedrijven. Ook hebben moederbedrijven vaak minder gevoel voor de Nederlandse context waarin een belangrijke rol weggelegd is voor samenwerking en sociale partners.

Sectoranalyses zijn een voorwaarde om een activiteitenplan in te dienen, maar deze hoeven niet te zijn gesubsidieerd vanuit MDIEU. Zo heeft de sector transport en logistiek met eigen middelen een sectoranalyse uitgevoerd. De “kleinmetaal” (metaal en techniek) heeft het voornemen om een eigen sectoranalyse uit te voeren, waarbij de kennis van verschillende onderliggende O&O-fondsen wordt gebundeld. In beide gevallen gaat het om relatief grote sectoren die reeds veel informatie beschikbaar hebben en daardoor minder afhankelijk zijn van de subsidie. Voor hen is het makkelijker om alsnog zelf een sectoranalyse uit te voeren.

De sectoranalyses hebben volgens betrokkenen (casestudies, sectoren met sectoranalyse maar nog zonder activiteitenplan, centrale interviews) een toegevoegde waarde gehad, al verschilt dit per sector. Er zijn diverse sectoren die reeds het nodige aan periodieke monitoring en analyse doen. Voor hen zijn de uitkomsten van een sectoranalyse dan ook minder verrassend. Maar ook in deze gevallen ziet men regelmatig een toegevoegde waarde, bijvoorbeeld:

- Feedback en evaluatie van bestaand instrumentarium op het gebied van DI-beleid
- Een scherpere afbakening waar nu echt de problemen liggen voor wat betreft “zwaar werk”. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op arbeidsduur (vooral problemen bij voltijders), leeftijdsgroep (eerder problemen bij “jongere leeftijdsgroepen” dan verwacht) of werktijden (ploegendiensten en nachtarbeid)
- Verschillen zichtbaar maken in de situatie naar deelsectoren
- Een systematische analyse helpt een goede onderbouwing voor het activiteitenplan

Een aantal sectoren is niet toegekomen aan een sectoranalyse doordat cao-onderhandelingen de aandacht vroegen, of de verhoudingen tussen sociale partners verstoord zijn. Enkele sectoren die geen sectoranalyse hebben laten uitvoeren, geven aan dat ze capaciteit missen om dit goed te begeleiden. Enkele sectoren hebben ook weinig verwachtingen van de meerwaarde. Het gaat dan bijvoorbeeld om een respondent die aangeeft dat de situatie in de eigen sector zodanig specifiek is, dat een externe partij de kennis zal missen om de sector een stapje verder te brengen.

Het verzamelen van de vereiste handtekeningen voor de aanvragen van sectoranalyses was in diverse sectoren een probleem. Dit kwam omdat vertegenwoordigers van direct betrokken (vakbonds)partijen soms niet tekeningsbevoegd waren wanneer statuten leidend zijn, waardoor deze handtekeningen via een hoofdbestuur verzameld moesten worden. Een van de sectoren geeft een voorbeeld dat zij zelf een externe partij hebben ingehuurd om alle formele vereisten voor wat betreft handtekeningen te voldoen. Vertraging in toekenningen voor de subsidies van sectoranalyses die hieruit voortvloeiden hebben vervolgens weer bijgedragen aan een beperkt aantal ingediende activiteitenplannen in het eerste tijdvak. Bij deze activiteitenplannen kwam het probleem met de handtekeningen overigens ook weer

terug, zo blijkt uit de enquête onder projectleiders. Op de activiteitenplannen gaan we in de volgende paragraaf nader in.

### 3.3 ACTIVITEITENPLANNEN

#### 3.3.1 Ingediende activiteitenplannen in tijdvak 1 en 2

In totaal zijn voor het eerste tijdvak 14 activiteitenplannen ingediend. Eén project is teruggetrokken<sup>8</sup> en de overige 13 zijn uiteindelijk positief beschikt. Voor het tweede tijdvak zijn 40 activiteitenplannen ingediend en positief beschikt. Dit is lager dan aanvankelijk verwacht. De verwachting was dat veruit de meeste sectoren met sectoranalyses ook de vervolgstap zouden zetten van het indienen van het activiteitenplan en een aanzienlijk deel dit ook al in het eerste tijdvak zou doen.

Sectoren waar de vervolgstap van sectoranalyse naar activiteitenplan meer zijn gemaakt, zijn de landbouw, bouwnijverheid en vervoer (zie onderstaande tabel; een meer systematisch overzicht per sectoranalyse is opgenomen in bijlage II). In de industrie zijn het vooral de wat kleinere deelsectoren die de vervolgstap niet gemaakt hebben. Dit zien we tot op zekere hoogte ook bij andere sectoren, maar daar is het effect minder sterk. Zo hebben de technische groothandel en alle onderwijssectoren geen activiteitenplan ingediend. Dit zijn relatief grote sectoren.

**Tabel 3.1 Doorzetten van sectoranalyses in activiteitenplannen**

Sectoranalyse vaak omgezet in activiteitenplan	Gemengd beeld	Sectoranalyse minder vaak omgezet in activiteitenplan
Landbouw: hier is breed activiteitenplan ingediend voor de agrarische sector, waarbij diverse sectoranalyses onderliggend zijn	Industrie: met name enkele kleinere subsectoren hebben geen activiteitenplan ingediend	Onderwijs: geen enkel sectoranalyse (5) omgezet in activiteitenplan
Bouwnijverheid	Groot- en detailhandel: ongeveer de helft van sectoranalyses omgezet in activiteitenplan	Overige dienstverlening: geen van sectoranalyses (kappers, uitvaartbranche en wasserij-, linnenverhuur- en textielreinigingsbedrijven) omgezet in activiteitenplan
Vervoer en opslag	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening: woningcorporaties, architecten, schoonmakers en glazenwassers hebben wel een plan ingediend; beveiliging, tentoonstellingen niet	Financiële instellingen: verzekeringswezen heeft geen aanvraag ingediend
	Zorg: met name enkele grote sectoren doen wel mee; gehandicaptenzorg, kraamzorg en ambulances hebben geen activiteitenplan ingediend.	

Bron: sectoranalyses en activiteitenplannen tijdvak 1 en 2

<sup>8</sup> Een regionaal cluster in de zorg heeft in het 1e tijdvak een aanvraag voor een activiteitenplan ingediend. Er ontstond echter discussie in de bredere sector doordat de aanvraag subsidie weg kan nemen voor toekomstige aanvragen in de sector. Hierdoor is besloten de aanvraag terug te trekken.

Ook de subsidiebedragen voor tijdvak 1 en 2 zijn lager dan verwacht. Voor het eerste aanvraagtijdvak is € 117 miljoen beschikbaar. Voor het tweede tijdvak is dit € 131 miljoen. Het gaat dus in totaal om ongeveer € 250 miljoen subsidie voor de eerste twee tijdvakken. Dit is de stand van zaken op de helft van de tijdvakken, waarbij dus aanzienlijk minder dan de helft van het totale budget van een kleine miljard euro is besteed. Aangezien er per tijdvak wordt gekeken hoeveel budget er is, kan geld uit een onderbenut tijdvak doorgeschoven worden naar een volgend tijdvak.

### 3.3.2 Dekking van de werkgelegenheid

Onderstaande tabel geeft een indicatie van welk deel van de werkgelegenheid wordt bereikt, zowel in termen van werkenden (incl. zelfstandigen en uitzendkrachten<sup>9</sup>) als werknemers. Het gaat hierbij deels om schattingen. De cijfers zijn gebaseerd op de gegevens die vanuit de projecten zijn aangeleverd<sup>10</sup>. Omdat voor het eerste tijdvak geen gegevens voor werknemersaantallen zijn gevraagd, zijn deze bijgeschat op basis van de sectoranalyses. Deze zijn soms gebaseerd op 2019 en soms op 2020. Tevens blijkt bij nadere bestudering dat sommige sectoren bij werkenden reeds van werknemersaantallen zijn uitgegaan. De tabel laat zien dat de deelnemende sectoren rond de 40-45% van de totale werkgelegenheid in Nederland omvatten.

**Tabel 3.2 Totale werkgelegenheid in deelnemende sectoren (in duizenden; schatting)**

	Werkenden	Werknemers
Totaal deelnemende sectoren *	3.913	3.568
Totaal heel Nederland (2020) **	9.571	7.891
Aandeel deelnemende sectoren in totaal heel Nederland	41%	45%

Bron: projectendatabase tijdvak 1 en 2, CBS Statline

\* Voor tijdvak 1 zijn de beschikte projecten genomen, voor tijdvak 2 de ingediende activiteitenplannen. Hierbij is gecorrigeerd voor dubbeltellingen doordat een zelfde sector zowel in het eerste tijdvak en tweede tijdvak een aanvraag heeft ingediend. Tevens is gecorrigeerd voor een dubbeltelling van hoveniers die ook zijn meegenomen in het plan voor de agrarische sector. Voor de uitzendbranche (uitzendkrachten) geldt dat op de aanvraag 960 duizend werknemers staat. Dit betreft echter het aantal werknemers (inclusief uitzendkrachten) over een heel jaar en geen standcijfer op een bepaalde peildatum. Volgens de sectoranalyse gaat het dan om 545 duizend werknemers. Dit laatste spoort ook beter met CBS-getallen, die eveneens op standcijfers zijn gebaseerd. Daarom is voor deze sector gekozen voor 545 duizend voor werkenden en werknemers.

\*\* Voor het totaal aantal werknemers is gebruik gemaakt van CBS-data waarin werknemersaantallen zijn uitgesplitst over een verfijnde sectorindeling: [CBS \(2021\). Werknemers naar 5 digit SBI](#). Voor het totaal aantal werkenden is gebruik gemaakt van [CBS StatLine \(2022\). Arbeidsvolume; bedrijfstak, geslacht, nationale rekeningen](#).

<sup>9</sup> Dit is de totale werkgelegenheid die volgens opgave van de projecten onder het samenwerkingsverband valt. Dit is inclusief werknemers, zzp'ers en uitzendkrachten. Hierdoor is enige dubbeltelling mogelijk met de aanvraag van de uitzendsector zelf. Bij sommige sectoren is het aantal zzp'ers en uitzendkrachten nul. Al met al geeft dit aantal werkenden naar verwachting meer ruis in de berekening van het aandeel ten opzichte van de totale werkgelegenheid in Nederland, in vergelijking met de berekening bij werknemers.

<sup>10</sup> Het gaat hierbij om aantallen die volgens opgave van de projecten door het samenwerkingsverband worden bereikt. Deze cijfers zijn direct beschikbaar via de projecten. Constructie van deze data via CBS zou ingewikkeld zijn, omdat dan precies bekend moet zijn welke SBI-sectoren onder het samenwerkingsverband vallen, en deze dekking zou vooral ook volledig moeten zijn. Als de dekking van een SBI-sector slechts gedeeltelijk is, zou de gedekte werkgelegenheid overschat worden als CBS-data voor die sector worden gebruikt. Dit is bijvoorbeeld het geval als bedrijven uit een SBI-sector zich buiten het samenwerkingsverband bevinden. Bovendien kunnen alleen de sectoren zelf aangeven in welke mate zelfstandigen en uitzendkrachten onder het samenwerkingsverband vallen.



De verschillen naar dekkinggraad per sector zijn groot (tabel 3.3). Hiertoe zijn de aantallen werknemers in activiteitenplannen verdeeld naar specifieke sectoren.<sup>11</sup> Vervolgens zijn deze “gedekte werknemers” gedeeld door het totaal aantal werknemers in deze sector. De dekkinggraad is hoog in de landbouw, openbaar bestuur, zorg en industrie. De dekkinggraad is zeer laag in horeca, ICT en financiële dienstverlening. Ook de handel scoort laag (23%), en dan met name de groothandel.

**Tabel 3.3 Dekking activiteitenplannen per hoofdsector**

Sector	Dekking
Landbouw en visserij	105%
Gezondheids- en welzijnzorg	79%
Vervoer en opslag	63%
Industrie	61%
Openbaar bestuur**	59%
Zakelijke dienstverlening*	52%
Bouwnijverheid	45%
Cultuur en overige dienstverlening	35%
Handel	23%
Informatie en communicatie	2%
Horeca	0%
Financiële instellingen	0%
Onderwijs	0%
Totaal	45%

Bron: projectendatabase tijdvak 1 en 2; CBS (2021). *Werknemers naar 5 digit SBI*

*Toelichting: Werknemersaantallen voor de gehele sectoren zijn gebaseerd op CBS data uit 2020. De werknemersaantallen onder de activiteitenplannen zijn naar verwachting recenter, daardoor wordt de dekkinggraad overschat. Tevens kunnen (kleine) onzuiverheden optreden doordat delen van de werknemersaantallen van een activiteitenplan toch onder een andere subsector vallen, terwijl dit niet expliciet vermeld is. Zo valt een kleine deel van het activiteitenplan voor de agrarische sector naar verwachting onder de industrie.*

\* Hier is de dekkinggraad met name bepaald door uitzendkrachten en de schoonmaak.

\*\* Voor openbaar bestuur is het totaal gebaseerd op CBS StatLine (2022). *Arbeidsvolume; bedrijfstak, geslacht, nationale rekeningen*. Hier ontbraken namelijk data in de file op 5-digit-niveau.

### 3.3.3 Dekkinggraad en problematiek rond DI

Het is in beperkte mate zo dat de verschillen in dekkinggraad een reflectie zijn van verschillen in de mate waarin sectoren met problemen kampen bij duurzame inzetbaarheid. Om dit te illustreren geven we enkele DI-indicatoren van de sectoren met hoge en lage dekking (tabel 3.4). Hierbij zijn de afwijkingen ten opzichte van het gemiddelde van Nederland gegeven. Als een score “gunstig” is, wordt de betreffende cel groen gearceerd en als deze “ongunstig” is, is dit rood.

<sup>11</sup> Als de opgegeven aantallen verdeeld moesten worden over specifieke subsectoren zijn de verhoudingen aangehouden die deze subsectoren hebben in de totale werkgelegenheid. De aantallen van de luchtvaart en steiger-, hoogwerk- en betonbekistingsbedrijven zijn niet onderverdeeld, omdat niet duidelijk is welke sectoren in welke verhouding precies van toepassing zijn. Wel is duidelijk dat de luchtvaart over een groot aantal sectoren verdeeld moet worden. De sector steiger, hoogwerk- en betonbekistingsbedrijven is klein, waardoor het weglaten van deze sector ook weinig invloed heeft.

**Tabel 3.4 Afwijking van landelijk gemiddelde NEA-indicatoren (2021) per sector**

	Tot welke leeftijd denkt u door te kunnen werken?	Gemakkelijk voldoen aan fysieke werkeisen	Gemakkelijk voldoen aan psychische werkeisen	Geen fysieke belasting tijdens het werk	Geen emotioneel veeleisend werk	Geen burn-out klachten	Algemene gezondheid
<b>Hoge dekkingsgraad</b>							
Landbouw en visserij	-0,8	-3,9	0,1	-19,8	9,3	6,0	5,3
Industrie	0,9	-2,6	-1,7	-6,1	5,5	-0,7	-2,9
Vervoer en opslag	0,5	-3,5	-0,8	-13,8	3,0	1,1	-2,0
Zorg	-0,4	-2,0	-0,9	-4,9	-15,3	-1,8	-1,0
Openbaar bestuur	1,9	3,5	2,0	14,1	0,2	1,7	0,6
<b>Lage dekkingsgraad</b>							
Handel	-2,3	-0,5	0,8	-11,0	6,0	0,9	1,1
Horeca	-7,6	-0,5	0,6	-12,5	4,9	2,5	1,0
Informatie en communicatie	1,5	5,1	1,6	18,1	4,7	-2,5	1,0
Financiële instellingen	3,1	4,3	2,8	20,6	4,2	3,3	4,1
Onderwijs	1,4	3,0	-1,9	24,4	-7,3	-3,9	-0,6
Landelijk gemiddelde *	63 jaar	90,6%	90,4%	62,3%	86,8%	82,7%	79,4%

Bron: alle indicatoren zijn afkomstig uit de NEA (2021). Voor elke sector is het verschil met het landelijke gemiddelde aangegeven. Bij de eerste indicator is dit verschil uitgedrukt in jaren en bij de overige indicatoren is dit verschil uitgedrukt in %-punten. Een positief verschil is altijd gunstig en een negatief verschil is altijd ongunstig.

\* Toelichting bij de gemiddelden:

- Tot welke leeftijd denkt u door te kunnen werken?: gemiddelde leeftijd
- Gemakkelijk voldoen aan fysieke/psychische werkeisen: % "(helemaal) mee eens"
- Geen fysieke belasting tijdens het werk / emotioneel veeleisend werk / burn-out klachten: % "nee" of "ja, soms"
- Algemene gezondheid: % "(zeer) goed"

De tabel laat zien dat sectoren met een hoge dekkingsgraad op veel DI-indicatoren gemiddeld iets minder gunstig scoren. Een uitzondering is openbaar bestuur, welke relatief gunstig scoort op alle indicatoren. Bij de landbouw is het beeld wisselend: deze scoort relatief slecht op meer "fysieke" indicatoren en gunstiger op psychische factoren (emotioneel veeleisend werk, burn-out) en op algemene gezondheid. Bij de sectoren met een lage dekkingsgraad scoren handel, horeca en onderwijs op tenminste een aantal indicatoren minder gunstig. Daar staat tegenover dat ze op andere indicatoren weer gunstiger scoren: het beeld is wisselend. ICT en financiële instellingen scoren gunstig over een bredere lijn.

Overigens zijn er ook binnen sectoren nog verschillen. De dekkingsgraad van de industrie is 61%, wat betekent dat sommige subsectoren vertegenwoordigd zijn en andere minder. Hier wordt juist de subsector met de slechtste DI-scores (textiel, kleding en leer) gemist en is de chemie, een subsector die relatief gunstig scoort, wel vertegenwoordigd (zie ook Bijlage II, waarin de uitkomsten voor een meer gedetailleerde sectorindeling zijn weergegeven).

Met behulp van de NEA-scores per sector<sup>12</sup> en het relevante aantal gedekte werknemers via MDIEU in de betreffende sector is een gewogen gemiddelde bepaald voor het totaal van de werknemers die onder een samenwerkingsverband met een MDIEU-aanvraag vallen. Deze gemiddelde DI-scores zijn hieronder vergeleken met het gemiddelde voor alle werknemers.

**Tabel 3.5 Gemiddelde DI-indicatoren voor gedekte werkgelegenheid en Nederland als geheel**

NEA-indicator (2021)	Nederland als geheel	Afwijking gedekte werkgelegenheid MDIEU	Afwijking gedekte werkgelegenheid MDIEU (zonder uitzendbranche)*
Tot welke leeftijd denkt u door te kunnen werken?	63,0	+/-0,0	-0,2
Gemakkelijk voldoen aan fysieke werkeisen	90,6	-0,8	-1,2
Gemakkelijk voldoen aan psychische werkeisen	90,4	-0,1	-0,2
Geen fysieke belasting tijdens het werk	62,3	-2,6	-4,4
Geen emotioneel veeleisend werk	86,8	-1,6	-2,5
Geen burn-outklachten	82,7	+0,1	+0,1
Algemene gezondheid	79,4	-0,1	-0,3

Bron: NEA (2021).

\* De uitzendbranche valt onder de SBI-sector zakelijke dienstverlening. In de praktijk werken uitzendkrachten in verschillende sectoren, waardoor NEA-indicatoren minder goed aansluiten. Daarom hebben we ook een gemiddelde zonder uitzendbranche berekend.

Deze tabel bevestigt dat MDIEU gemiddeld iets vaker sectoren bereikt met een minder gunstige positie op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Voor de meeste indicatoren zijn de verschillen wel beperkt.

### 3.3.4 Subsidiebedrag en problematiek rond DI

Hierboven zijn knelpunten in duurzame inzetbaarheid in verband gebracht met de dekkinggraad van betreffende sectoren via de samenwerkingsverbanden die een aanvraag hebben ingediend. Denkbaar is dat het subsidiebedrag hier nog een nuancering in biedt. Stel bijvoorbeeld dat samenwerkingsverbanden in sectoren met veel knelpunten ook een relatief hoge subsidie hebben aangevraagd. De relatie tussen de (hoogte van de uitgaven van) de regeling en de knelpunten in sectoren wordt dan sterker. Uiteraard is ook het omgekeerde mogelijk. Om hiervan enige indicaties te krijgen, is hieronder ook het subsidiebedrag per werknemer weergegeven. Met “per werknemer” wordt bedoeld op de hele werkgelegenheid in de sector, dus ook buiten de samenwerkingsverbanden.

De bovengenoemde nuancering gaat maar ten dele op. De sectoren zijn in tabel 3.6 op volgorde van subsidie per werknemer weergegeven. Naarmate er meer “rode cellen” boven in de tabel te vinden zijn en “groene cellen” onder in de tabel is het verband tussen de middelen van MDIEU en knelpunten in duurzame inzetbaarheid groter. De 3 sectoren met de hoogste subsidie per werknemer zijn inderdaad 3 sectoren met diverse – met name fysieke – knelpunten. Vooral bij de bouw en vervoer en opslag is het subsidiebedrag hoog. Deze sectoren kennen vrij uitgebreide RVU-regelingen. De kleurdekking onder de eerste 3 is nog divers. Sectoren met relatief minder problemen, zoals openbaar bestuur en cultuur en overige dienstverlening staan nog vrij hoog<sup>13</sup>. Aan de onderkant staan inderdaad een aantal sectoren met minder problemen (financiële instellingen, zakelijke dienstverlening, ICT), maar ook een aantal sectoren met nog vrij veel problemen (handel, horeca, onderwijs). Opvallend is dat landbouw vrij

<sup>12</sup> Hierbij is gewerkt met de DI-scores en dekkinggraad voor een meer verfijnde sectorindeling, zoals weergegeven in Bijlage II.

<sup>13</sup> Bij openbaar bestuur kan hierbij opgemerkt worden dat veruit het hoogste subsidiebedrag naar de politie gaat, wat binnen de grotere sector openbaar bestuur naar verwachting wel een subsector is waar dit soort problemen meer spelen.

onderaan staat. Ondanks een omvangrijk samenwerkingsverband is de aangevraagde subsidie relatief laag. In bijlage II is zowel de dekkinggraad, subsidiebedrag per werknemer als DI-indicatoren op nog meer gedesaggregeerd sectorniveau uitgesplitst. Tevens is het subsidiebedrag per werknemer in deze tabel nog eens verder uitgesplitst naar de subsidiebedragen voor DI en RVU per werknemer. Afwijkende sectoren in de onderlinge verhouding van deze subsidiebedragen zijn de voedingsmiddelenindustrie en de sector cultuur, sport en recreatie die relatief sterk inzetten op de DI-subsidie en minder op de RVU.

**Tabel 3.6**    **Overzicht dekkingsgraad, gemiddeld subsidiebedrag per werknemer en DI-indicatoren naar sector**

	Dekking	Subsidie per werknemer in gehele sector (euro)	Tot welke leeftijd denkt u door te kunnen werken?	Gemakkelijk voldoen aan fysieke werkeisen	Gemakkelijk voldoen aan psychische werkeisen	Geen fysieke belasting tijdens het werk	Geen emotioneel veeleisend werk	Geen burn-out klachten	Algemene gezondheid
Bouwnijverheid	45%	193	0,5	-2,3	0,4	-8,9	6,8	4,0	0,1
Vervoer en opslag	63%	121	0,5	-3,5	-0,8	-13,8	3,0	1,1	-2,0
Industrie	61%	51	0,9	-2,6	-1,7	-6,1	5,5	-0,7	-2,9
Openbaar bestuur	59%	43	1,9	3,5	2,0	14,1	0,2	1,7	0,6
Gezondheids- en welzijnszorg	79%	30	-0,4	-2,0	-0,9	-4,9	-15,3	-1,8	-1,0
Cultuur en overige dienstverlening	35%	30	0,9	1,6	-0,4	3,3	3,1	1,3	0,9
Handel	23%	11	-2,3	-0,5	0,8	-11,0	6,0	0,9	1,1
Zakelijke dienstverlening	52%	8	0,8	1,4	0,2	6,9	3,4	-0,3	1,1
Landbouw en visserij	105%	3	-0,8	-3,9	0,1	-19,8	9,3	6,0	5,3
Informatie en communicatie	2%	1	1,5	5,1	1,6	18,1	4,7	-2,5	1,0
Financiële instellingen	0%	0	3,1	4,3	2,8	20,6	4,2	3,3	4,1
Onderwijs	0%	0	1,4	3,0	-1,9	24,4	-7,3	-3,9	-0,6
Horeca	0%	0	-7,6	-0,5	0,6	-12,5	4,9	2,5	1,0
<b>Totaal</b>	<b>45%</b>	<b>32</b>	<b>63</b>	<b>90,6</b>	<b>90,4</b>	<b>62,3</b>	<b>86,8</b>	<b>82,7</b>	<b>79,4</b>

Bron: alle indicatoren voor duurzame inzetbaarheid zijn afkomstig uit de NEA (2021). Voor elke sector is het verschil met het landelijke gemiddelde aangegeven. Bij de eerste indicator is dit verschil uitgedrukt in jaren en bij de overige indicatoren is dit verschil uitgedrukt in %-punten. Een positief verschil is altijd gunstig en een negatief verschil is altijd ongunstig.

\* Toelichting bij de gemiddelden:

- Tot welke leeftijd denkt u door te kunnen werken?: gemiddelde leeftijd
- Gemakkelijk voldoen aan fysieke/psychische werkeisen: % "(helemaal) mee eens"
- Geen fysieke belasting tijdens het werk / emotioneel veeleisend werk / burn-out klachten: % "nee" of "ja, soms"
- Algemene gezondheid: % "(zeer) goed"

### 3.4 BEREIK MKB

Een van de inputs die de samenwerkingsverbanden in hun plannen hebben aangeleverd, is het aandeel werknemers in kleinere bedrijven.<sup>14</sup> Dit aandeel varieert sterk: van 0% tot boven de 80%. Dit geeft aan dat zowel sectoren betrokken zijn met veel grote bedrijven en sectoren met veel kleine organisaties, zoals enkele sectoren in de detailhandel en de huisartsenzorg.

Het gewogen gemiddelde van het aandeel werknemers in kleinere bedrijven voor het totaal aantal deelnemende sectoren is 13%. Betekent dit dat in de deelnemende sectoren het mkb relatief minder vertegenwoordigd is? Om hiervan een indicatie te hebben gaan we na welk deel van de totale werkgelegenheid in Nederland in kleine bedrijven werkt. Volgens gegevens van CBS Statline betreft 18% van de banen van werknemers, banen in bedrijven met minder dan 20 werknemers<sup>15</sup>. Hiermee vergeleken is het aandeel werknemers van 13% in kleine bedrijven in de deelnemende sectoren laag. Dit is een indicatie dat tot nu toe sectoren met relatief veel mkb-bedrijven ondervertegenwoordigd zijn bij de MDIEU-aanvragen.

**Tabel 3.7** Diverse aandelen in MKB in activiteitenplannen en in totale werkgelegenheid

	Aandeel
Werknemers in kleinbedrijf (gewogen gemiddelde)	13%
Werknemers in kleinbedrijf in sectoren met RVU (gewogen gemiddelde)	14%
Werknemers in kleinbedrijf in sectoren zonder RVU (gewogen gemiddelde)	13%
Banen van werknemers in bedrijven met minder dan 20 werknemersbanen (CBS)	18%
Verwachting toepassingen RVU's in kleinbedrijf	30%

Bronnen: projectendatabase tijdvak 1 en 2; CBS

Tussen sectoren die wel of geen gebruik maken van een RVU zijn de verschillen in het aandeel werknemers in het kleinbedrijf beperkt. In sectoren met RVU is dit aandeel een fractie hoger dan bij sectoren zonder RVU (14% versus 13%). Opvallend is wel dat men verwacht dat de RVU's relatief veel in het kleinbedrijf zullen worden toegepast. Het verwachte aandeel toepassingen in het kleinbedrijf is 30%, terwijl het aandeel kleinbedrijf in de werkgelegenheid van de sectoren met RVU slechts 14% is. Dit is niet te herleiden tot een samenstellingseffect. Ook binnen veel sectoren die een RVU toepassen is het aandeel verwachte toepassingen relatief hoog in het kleinbedrijf. Dit is des te opvallender omdat geen van de sectoren een differentiatie in het subsidiepercentage toepast. Dat wil zeggen dat de relatieve omvang van de subsidie voor een RVU voor een mkb-bedrijf niet afwijkt dan die voor andere bedrijven.

<sup>14</sup> Een kleine onderneming is in de regeling MDIEU gedefinieerd als een onderneming waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaronzet of het jaarlijkse balanstotaal € 5 miljoen niet overschrijdt, berekend over het laatst afgesloten boekjaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag.

<sup>15</sup> Deze grens van 20 werknemers is gehanteerd doordat dit de intervalgrens is in de CBS-statistiek. Dit is dus nog iets strikter dan de grens (25) in de MDIEU. Desondanks is het aandeel in de totale werkgelegenheid bij deze CBS-grens wel groter. Hierbij moet wel vermeld worden dat MDIEU nog een aanvullende voorwaarde hanteert (omzet/balans). Bron van de CBS-gegevens: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/15/banen-van-werknemers-naar-bedrijfstak-en-bedrijfsgrootte-december-2020>

In hoeverre komt het mkb terug in de activiteitenplannen voor het DI-deel? Bij een minderheid van de projecten hebben we activiteiten teruggevonden die expliciet zijn gericht op kleine bedrijven.<sup>16</sup> Het gaat dan om het stimuleren van het gebruik van een bestaand instrument bij kleine bedrijven (4), ondersteuning van HRM/DI-beleid bij kleine bedrijven (7) en een instrument op maat toepassen voor kleine bedrijven (3). Een nadere uitwerking van deze projecten is terug te vinden in tabel 3.8.

**Tabel 3.8 Activiteiten die expliciet gericht zijn op kleine bedrijven**

Activiteiten	Sector	Maatregel
Stimuleren van (breder) gebruik bestaand instrument bij kleine bedrijven	Bouw	Stimulering gebruik kleine bedrijven van mijnVollandis.nl
	Grafimedia	Benutten aanpak ESF project van bedrijfsprofielen op maat, die succesvol is gebleken voor kleine bedrijven
	Zorgvervoer, taxi & besloten busvervoer	Bij verschillende trajecten, denk aan coaching trajecten, health checks en workshops, worden deze geïntensiveerd door andere doelgroepen aan te boren (vooral medewerkers van kleine bedrijven)
	Transport & logistiek	DI-aanpak per grootteklasse ontwikkelen, d.w.z. bestaande DI-adviestrajecten uitbreiden ook naar kleinere bedrijven zodat meer bedrijven kunnen worden geadviseerd.
Ondersteuning HRM-beleid kleine bedrijven	BIKUDAK	Medewerker voor externe ondersteuning
	Houtheadel	Gemakkelijker en laagdrempelig maken van HR-kennis die zij vaak niet zelf in huis hebben. Hierbij worden gezamenlijke interventies en activiteiten aangeboden, bijvoorbeeld health checks, gesprekskaarten, strategische personeelsplanning, loopbaanscans, budget coaching
	Metalektro	Specifiek MKB-bedrijven ondersteunen om hun leercultuur verder te ontwikkelen
	Post en koeriers	Samen met een kwartiermaker worden DI-verbeterplannen opgesteld, specifiek voor MKB-bedrijven
	Architecten	De activiteit HR Maatwerk ondersteuning biedt een sectoraal HR-afdeling die de kleine en middelgrote bureaus kan ondersteunen bij bijvoorbeeld de (ontwikkelingsgerichte) gesprekscyclus, het ontwerpen van eigentijdse functieprofielen, het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers, het beschrijven en indelen van functies en het verminderen van mogelijke spanning in samenwerkingsverbanden
	Orkesten, poppodia en Nationale opera & ballet	Bij veel kleinere organisaties ontbreekt het aan goed, professioneel HR-beleid. De sector wil een netwerk van 15 (freelance) HR-adviseurs vormen die structureel ingezet kunnen worden voor HR-advies voor organisaties. Dit netwerk wordt ondersteund en getraind. Het netwerk van 15 freelancers wordt aangevuld met 10 HR-adviseurs die in dienst zijn van culturele instellingen.
	Bloemisten	Ontwikkeling leerrijke werkomgeving
Instrument is specifiek op maat gemaakt naar grootteklassen van bedrijven	Huisartsenzorg	Om organisaties de mogelijkheid te geven zelf aan de slag te gaan met een maatwerkprogramma voor werkdruk worden door de sector vouchers beschikbaar gesteld. Omvang en aantal vouchers zijn specifieke onderverdeeld naar grootteklasse van organisaties. Ook de maatwerkprogramma's agressie en ongewenst gedrag voor organisaties worden op maat gemaakt naar grootteklasse van organisaties
	Post en koeriers	Bij een kwartiermaker die werkt aan verbeterplannen voor bedrijven worden specifieke aantallen MKB-bedrijven benoemd (naast enkele grotere bedrijven)

<sup>16</sup> Hiertoe zijn de activiteitenplannen systematisch gescand op woorden als "MKB" en "kleine bedrijven". Uiteraard kunnen bepaalde activiteiten wel impliciet sterk gericht zijn op het MKB zonder dat hier dergelijke termen aan zijn verbonden. Met deze zoekstrategie blijven deze buiten beeld.

Activiteiten	Sector	Maatregel
	Agrarische sector	De bedrijfsaanpak voor kleine en grote bedrijven is verschillend. De aanpak voor de kleine bedrijven start met een gesprek op het bedrijf en de inzet van een QuickScan duurzame inzetbaarheid voor kleine bedrijven. Deze aanpak wordt voor kleine bedrijven automatisch gekoppeld aan het bezoek van de adviseur naar aanleiding van de risico-inventarisatie, enerzijds omdat hiermee een substantiële deelname van kleine bedrijven kan worden gerealiseerd en anderzijds omdat dit het meest gunstige momentum is om met de werkgever over duurzame inzetbaarheid in gesprek te gaan.

*Bron: activiteitenplannen tijdvak 1 en 2*

De sectoren die expliciet een mkb-aanpak benoemen zijn grotendeels sectoren waar het mkb sterk vertegenwoordigd is, zoals de huisartsenzorg, bloemisten, architecten, sector platte daken (BIKUDAK), agrarische sector, bouw, en grafimedia. Dat kleine bedrijven lang niet altijd expliciet terugkomen in het activiteitenplan heeft dus ook alles te maken met de samenstelling van de deelnemende sectoren.

In de projectleidersenquête worden werknemers van mkb-bedrijven zelden als specifieke doelgroep voor DI-activiteiten benoemd. Gevraagd is of de DI-activiteiten gericht zijn op alle werkenden in het bedrijf of alleen op specifieke groepen. Hierbij antwoorden 7 projectleiders dat de activiteiten gericht zijn op alle werkenden en geven 5 projectleiders aan dat het om alle werkenden gaat, maar wel met speciale aandacht voor bepaalde doelgroepen. Bij een toelichting op dit laatste noemt slechts één projectleider werknemers in mkb-bedrijven. Andere doelgroepen die worden genoemd zijn 50-plussers, degenen in een zwaar beroep, ploegendiensten (en combinaties hiervan). Genoemde criteria voor deelname aan interventies zijn dan ook regelmatig beroep/functie en leeftijd.

Een van de respondenten in de interviews geeft een argument waarom men in projecten niet gauw kiest voor specifieke afbakening van doelgroepen: in een samenwerkingsverband wil men al snel voorkomen dat sommige bedrijven naar verhouding veel moeten bijdragen en daar weinig voor terugkrijgen. Naarmate doelgroepen minder evenredig gespreid zijn werkt dit als een rem.



## 4 BEREIK: ACTIVITEITEN EN DEELNEMERS

---

*In dit hoofdstuk gaan we in op de activiteiten en het verwachte bereik van deelnemers. Ongeveer de helft van de projecten neemt alleen deel aan het onderdeel duurzame inzetbaarheid, de andere helft zet ook in op eerder uittreden. De activiteiten bij het onderdeel duurzame inzetbaarheid zijn zeer divers en kennen een grote spreiding over thema's en typen activiteiten. Een ruwe schatting voor het verwachte aantal deelnames aan de activiteiten van projecten van tijdvak 1 en 2 is ongeveer 865 duizend. Het gaat hierbij om een ruwe benadering die met veel onzekerheden omgeven is, omdat deelname bij diverse activiteiten (zoals voorlichtingscampagnes) lastig te definiëren is. Veelal gaat het volgens projectleiders uit het eerste tijdvak om bestaande activiteiten of plannen die door de subsidie verrijkt, uitgebreid of versneld worden.*

*Door de voorwaarden die sectoren hanteren, komt slechts een deel van de leeftijdsgroep 63-66 jarigen in aanmerking voor een RVU-regeling. Dit aandeel is in ieder geval minder dan de helft. Sectoren verschillen onderling sterk hierin: sommige sectoren hanteren zeer strikte criteria voor deelname, bij andere sectoren is dit een stuk ruimer. Dit betreft veelal "harde" criteria om zware beroepen te identificeren, en niet zozeer "zachte" criteria om maatwerk te bieden aan individuele situaties. Projectleiders verwachten dat een minderheid (ruim 30%) van de doelgroep ook daadwerkelijk gebruik zal maken van een RVU, met name vanwege financiële overwegingen.*

### 4.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op het bereik *binnen* de activiteitenplannen. De meest fundamentele keuze daarbij is de verhouding tussen het onderdeel duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (paragraaf 4.2). Bij het onderdeel duurzame inzetbaarheid zijn vervolgens keuzes gemaakt naar thema's en activiteiten, zowel in termen van kosten als deelnemers (paragraaf 4.3). Bij eerder uittreden heeft men een doelgroep vastgesteld. Op basis van gegevens in de projectendatabase gaan we na of dit een ruime of smalle afbakening is. Vervolgens is de vraag of de afgebakende doelgroep naar verwachting ook daadwerkelijk gebruik hiervan gaat maken (paragraaf 4.4).

### 4.2 VERHOUDING DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER UITTREDEN

In tabel 4.1 laten we enkele karakteristieken zien over de verhouding tussen de twee onderdelen van de regeling: duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Ongeveer de helft van de projecten (26 van de 53) werkt met een subsidie voor een RVU.

Bij 3 van de 4 projecten in het eerste tijdvak die wel kiezen voor het onderdeel DI, maar niet voor de RVU, speelt krapte op de arbeidsmarkt daarbij een belangrijke rol. Daarnaast wordt een enkele keer genoemd: de drempelvrijstelling is te laag; sluit niet aan bij sectorproblematiek; we hebben gekozen voor een generatiepactregeling; we willen/kunnen een zwaar beroep niet definiëren.

Het is niet zo dat de sectoren met RVU relatief sterk vergrijsd zijn in vergelijking met de sectoren zonder RVU. Er zijn nagenoeg geen verschillen in het aandeel 63-66 jarigen. In sectoren met RVU bedraagt het aandeel 63-66 jarige werknemers 5,3%, terwijl dit voor sectoren zonder RVU 5,2% bedraagt.

Als binnen een project wordt gekozen voor een RVU-deel, gaat het in 16 van de 27 projecten om een aandeel dat hoger is dan 70%, wat dus het maximum van 75% benadert.

**Tabel 4.1 Karakteristieken rond aandeel RVU (aantal projecten)**

Totaal aantal projecten	53
Aantal projecten met RVU	26
Gemiddelde aandeel RVU in totale subsidie RVU en DI	63%
Aandeel RVU in totale subsidie RVU en DI	
- 70% of meer	16
- 50-70%	7
- Minder dan 50%	3
- 0%	27

Bron: projectendatabase tijdvak 1 en 2.

Hoewel dus maar de helft van de projecten met een RVU werkt, is het aandeel in de subsidies groter dan het DI-deel (verhouding 63% versus 37%; € 149 miljoen versus 87 miljoen<sup>17</sup>). Dit heeft drie oorzaken:

- Als men een subsidie voor eerder uittreden aanvraagt, is dit een relatief omvangrijk deel van de totale subsidie voor de RVU en DI. De verhouding is dan 67,5% versus 32,5%.
- De sectoren die voor een RVU kiezen zijn relatief iets groter. Van de totale groep werknemers die in een van de deelnemende sectoren werkt, is 59% werkzaam in een sector die een RVU toepast. Dit is hoger dan het aandeel projecten met RVU (49%).
- De subsidieaanvragen voor projecten met RVU zijn relatief omvangrijk. In projecten met een RVU is de subsidie € 111 per werknemer, terwijl die in projecten met alleen een DI-deel slechts € 12 per werknemer is.<sup>18</sup> Omdat het aandeel voor RVU maximaal 75% is, betekent dit verschil in omvang van subsidie dat ook het subsidiebedrag voor DI per werknemer relatief hoog is in projecten met een RVU. Bij projecten met RVU is dit € 34 per werknemer en bij projecten zonder RVU € 10.

## 4.3 DUURZAME INZETBAARHEID

### 4.3.1 Verdeling over thema's en activiteiten

Activiteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid zijn geclassificeerd aan de hand van 4 thema's en 6 typen activiteiten. Uit onderstaande tabel komt naar voren dat vrijwel alle cellen gevuld zijn, dus dat alle combinaties van thema's en typen activiteiten voorkomen. Dit betekent dat er een grote spreiding is in activiteiten. Binnen thema's worden alle typen activiteiten gebruikt. Wel heeft bij alle thema's het ontwikkelen van en toepassen van sectorale instrumenten, methoden en werkwijzen een relatief groot aandeel. Voorts geldt dat relatief minder middelen worden besteed aan het thema bevorderen van goed werkgeverschap.

<sup>17</sup> Naast deze subsidies die specifiek voor DI en EU zijn gealloceerd, bestaat er nog een beperkt algemener deel. Dit betreft ruim € 13 miljoen.

<sup>18</sup> Deze getallen zijn inclusief een beperkt deel van de totale subsidie dat niet specifiek aan DI of EU is gealloceerd.

**Tabel 4.2 Aandelen verschillende DI-activiteiten in totaal (aandelen van totale begrote subsidieuitgaven voor DI)**

Thema's → ↓ Activiteiten	Bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken (A)	Bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap (B)	Stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden (C)	Bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan (D)	Totaal
1. Ontwikkelen en toepassen van sectorale instrumenten, methoden of werkwijzen inclusief het uitvoeren van onderzoek in verband hiermee	19%	4%	13%	7%	43%
2. Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties	8%	3%	2%	4%	18%
3. Opzetten van infrastructuur om structureel duurzame inzetbaarheid te bevorderen	4%	3%	3%	8%	17%
4. Communicatie- of voorlichtingsactiviteit	3%	1%	1%	5%	9%
5. Kortdurende training van of workshops voor groepen	2%	3%	3%	2%	10%
6. Monitoring en evaluatie	1%	0%	0%	1%	3%
<b>Totaal</b>	<b>36%</b>	<b>15%</b>	<b>22%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>

Bron: projectendatabase tijdvak 1 en 2

Om een concreter idee te krijgen om wat voor activiteiten het gaat, zijn hieronder voorbeelden gegeven die een kleine bloemlezing geven. Deze voorbeelden illustreren dat de indeling tot op zekere hoogte arbitrair is. Zo zijn er verschillende activiteiten onder categorie 2 en 3 die ook gezien kunnen worden als het ontwikkelen en toepassen van sectorale instrumenten, methoden of werkwijzen (activiteit 1). Het organiseren van een sectorale DI-dag (activiteit 1) zou ook als voorlichting en communicatie kunnen worden gezien (activiteit 4). Wat betreft thema's staan bijvoorbeeld safety coaches nu onder goed werkgeverschap, maar zouden deze ook bij bevorderen van veilig werken kunnen worden gecategoriseerd.

**Tabel 4.3 Voorbeelden van activiteiten in de verschillende clusters van activiteiten en thema's**

Thema's →	Bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken (A)	Bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap (B)	Stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden (C)	Bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan (D)
↓ Activiteiten				
1. Ontwikkelen en toepassen van sectorale instrumenten, methoden of werkwijzen inclusief het uitvoeren van onderzoek in verband hiermee	Opstellen veiligheidsprotocollen  Content-ontwikkeling cursus het slecht-nieuwsgesprek aan de balie	Webinar 'Gezond omgaan met werkdruk'  Onderzoek kort verzuim	Verbeteren en verduidelijken van carrièremogelijkheden d.m.v. doorstroomschema (spoorboekje) binnen de sector.	Organiseren van een sectorale DI-dag
2. Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties		Ontwikkelen van (digitale) leiderschapstrainingen waarbij het herkennen van laaggeletterdheid door werkgever, coaching technieken om werknemer dit te laten erkennen en trainingen om laaggeletterdheid te verkleinen centraal staat	Programma taakrotatie & functieverbreiding	Financiële adviesgesprekken
3. Opzetten van infrastructuur om structureel duurzame inzetbaarheid te bevorderen	Het ontwikkelen van een app waar zelfregie centraal staat en DI activiteiten toegankelijk worden voor werknemers	HR medewerkers inzetten voor o.a. het bevorderen van duurzame inzetbaarheid bij kleine en middelgrote bureaus  Kennis en vaardigheden bieden over hoe er veilig gewerkt kan worden door middel van 'safety coaches'	Afspraken maken met regionale stakeholders, pilot programma's in de regio gericht op intersectorale werk-naar-werk transities	Ontwikkelen van maatwerkroosters 55+ (avond- vs. ochtendmensen en meer hersteltijd tijdens werk)
4. Communicatie- of voorlichtingsactiviteit	Twee landelijke bijeenkomsten Sociale veiligheid in de SW		Voorlichtingscampagnes om meer bekendheid te geven aan het beroep chauffeur, zodat door middel van zij-instroom de werkdruk en stress op de zittende beroepsgroep minder wordt	Theatervoorstellingen over de toekomst van de zorg (knelpunten & uitdagingen) om dialoog op gang te brengen  Vlogs waarin voorbeelden uit de praktijk en ervaringen van werkenden worden gegeven
5. Kortdurende training van of workshops voor groepen		Training 'coachend' leidend geven  Rollenspel leidinggevende	Taalcursus cliëntgericht werken in een multiculturele samenleving  Scholen van leermeesters	

Thema's →	Bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken (A)	Bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap (B)	Stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden (C)	Bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan (D)
↓ Activiteiten				
6. Monitoring en evaluatie	<p>Maandelijkse monitoring vanuit de werkgroep van partners</p> <p>Een test of methode maken voor inzicht in HRM</p>	<p>In kaart brengen van effectiviteit van DI-activiteiten in dit plan en met de lessons learned effectieve activiteiten opschalen in processen van de sector (best practices)</p>		<p>Monitoring en evaluatie door stuurgroepen binnen bedrijven rondom eigen regie, in samenwerking met 6 regio's</p>

*Bron: activiteitenplannen tijdvak 1 en 2 (tijdvak 2 betreft nog aanvragen; deze zijn nog niet beschikbaar)*

SPDI heeft een poging gedaan om de activiteiten op een wat andere manier te classificeren.<sup>19</sup> De activiteiten zijn hierbij verder uitgewerkt. Hiervoor hebben zij 18 activiteitenplannen genomen, die deels wel en deels niet ingediend zijn. Ook deze analyse illustreert een grote variatie in activiteiten, zoals pilots, coaching, scans, voorlichting, training, workshops, onderzoek en loopbaanpaden. Alleen pilots (14%) en voorlichting (11%) scoren boven de 10%.

### 4.3.2 Deelnemers

In de activiteitenplannen is een poging gedaan om het verwachte aantal deelnemers te schatten. Dit is wel lastiger bij de ene activiteit dan de andere. Bij het opzetten van een infrastructuur of een communicatieactiviteit is het begrip deelnemer lastiger dan bij een korte training. Bij het opzetten van een infrastructuur en communicatieactiviteit staan dan ook vaak geen deelnemers (maar soms heeft men juist weer alle werknemers in een sector meegeteld). Tevens bestaan deelnemers in sommige gevallen uit bedrijven, waarachter dus een groter aantal deelnemende werkzame personen kan schuilgaan. Met al deze beperkingen gaat het om zo'n 865 duizend deelnames.<sup>20</sup> Het totale aantal werkenden onder de samenwerkingsverbanden bedraagt bijna 4 miljoen. De verhouding tussen beide geeft een ruwe indicatie welk deel van de werkenden in deze sectoren naar verwachting meedoet aan een activiteit.

In activiteit 5, korte trainingen, zijn deelnemers makkelijker te definiëren. Wanneer we alleen naar deze activiteit kijken gaat het om zo'n 84 duizend deelnemers, wat ruim 2% is van de totale werkgelegenheid in deze sectoren.

Samenwerkingsverbanden stimuleren het bereik van werkenden o.a. door actief te communiceren via verschillende betrokkenen (zoals O&O-fonds, vakbonden, werkgevers, pensioenfondsen), de activiteiten af te stemmen op de doelgroep, het voor werknemers mogelijk te maken zichzelf aan te melden voor activiteiten (dus niet alleen via de werkgever) en gerichte bedrijfsbezoeken af te leggen. Dat het niet mogelijk is om werkenden rechtstreeks te bereiken, omdat er geen contactgegevens beschikbaar zijn, wordt door sommige projectleiders gezien als een belemmering.

Naast het aantal deelnemers, is ook van belang wie er worden bereikt met de DI-activiteiten: zijn dit de werkenden die dit het meest nodig hebben? In de projectleidersenquête in het eerste tijdvak geven 5 (van de 12) projectleiders aan dat er specifiek aandacht is voor bepaalde doelgroepen. Het gaat dan

<sup>19</sup> SPDI (2022). *Rapportage analyse DI activiteitenplannen MDIEU*.

<sup>20</sup> Behalve de genoemde beperkingen om een deelnemer vast te stellen, dient tevens opgemerkt te worden dat personen aan meerdere interventies kunnen deelnemen. Het gaat dus niet om unieke personen.

vooral om werknemers met een zwaar beroep of oudere werknemers. Bij een deel van de DI-activiteiten worden criteria gehanteerd voor deelname, met name beroep/functie en leeftijd. 7 samenwerkingsverbanden maken gebruik van dit soort criteria.

### 4.3.3 Additionaliteit

In dit stadium van het onderzoek kunnen geen verregaande uitspraken gedaan worden over additionaliteit van de gesubsidieerde activiteiten. Zowel de cases als projectleidersenquête hebben betrekking op een beperkte aantal projecten in het eerste tijdvak. Bovendien bevinden alle projecten zich nog aan de voorkant. Additionaliteit in de vorm van extra deelnemers, of het bereik van specifieke (traditioneel ondervertegenwoordigde) doelgroepen met bepaalde instrumenten, kan pas worden vastgesteld als de betreffende activiteiten ontplooid zijn.

In de gesprekken op centraal niveau en de cases is dit onderwerp al wel aangeroerd. Het (eerste voorlopige) beeld dat hieruit naar voren komt is dat diverse activiteiten toch wel waren uitgevoerd omdat deze reeds in de planning zaten. De subsidie heeft hierbij volgens betrokkenen op een aantal punten wel een aanvullende impuls gegeven:

- De subsidie heeft een versnelling gegeven. Vooral dit punt komt regelmatig terug.
- De subsidie heeft het mogelijk gemaakt om bestaande interventies inhoudelijk te verbeteren.
- De subsidie heeft het mogelijk gemaakt om interventies logisch met elkaar te verbinden, zoals een adviestrajecten aan een scan.

Deze mix van verbinding van bestaande activiteiten en plannen met een verrijking via MDIEU komt ook terug in de projectleidersenquête (Tabel 4.4). Bij de redenen om deel te nemen worden zowel bestendigen van bestaande activiteiten, het ontplooiën van nieuwe activiteiten en intensiveren of verrijken van bestaande activiteiten regelmatig genoemd. Als MDIEU niet had bestaan, zouden de DI-initiatieven volgens de projectleiders wel zijn ontwikkeld, maar later (2), in afgeslankte vorm (7), of in andere vorm en inhoud (4).

**Tabel 4.4 Aansluiting met bestaande activiteiten en plannen (projectleidersenquête)**

Vraag	Aantal
<b>Werden er voor de MDIEU-regeling al DI-activiteiten in uw sector georganiseerd? (N = 13)</b>	
Ja, op sectorniveau	9
Ja, bij individuele werkgevers	2
Nee, maar er bestonden al wel plannen	0
Nee, er bestonden nog geen plannen	2
<b>Waren er al bestaande cao-afspraken of regelingen binnen uw sector op het gebied van DI? (N = 11)</b>	
Ja	11
<b>Wat is de reden om alsnog deel te nemen aan de MDIEU-regeling, als uw sector al actief was op het gebied van DI? (N = 11, meer dan 1 antwoord mogelijk)</b>	
Intensiveren of verrijken van bestaande activiteiten	10
Ontplooiën of ontwikkelen van nieuwe activiteiten	9
Bestendigen bestaande activiteiten	7
Monitoren of evalueren bestaande activiteiten	7
<b>Als de MDIEU-regeling niet had bestaan, zou dan ook het initiatief genomen zijn om een DI-project te ontwikkelen? (N = 13)</b>	
Ja, in dezelfde vorm	0

Ja, maar later in de tijd	2
Deels, in afgeslankte vorm	7
Deels, met andere vorm en inhoud	4

Bron: projectleidersenquête tijdvak 1

#### 4.4 EERDER UITTREDEN

In totaal verwachten de projecten van tijdvak 1 en 2 aan 50 duizend oudere werknemers een aanbod voor een RVU te doen, dat wil zeggen dat deze groep binnen de doelgroep valt.

**Tabel 4.5 Enkele kengetallen EU**

Aantal projecten met RVU	26
Aantal werknemers met aanbod RVU (afgebakende doelgroep)	49.720
Verwachte aantal werknemers dat gebruik maakt van regeling	15.331
Aandeel van degenen met RVU-aanbod dat naar verwachting deelneemt	31%

Bron: projectendatabase tijdvak 1 en 2

Sectoren hebben vrijheid om binnen randvoorwaarden zelf hun eigen doelgroep te definiëren voor een RVU. Om een idee te krijgen hoe strikt of hoe ruim sectoren de criteria hebben geformuleerd hebben we het aantal personen aan wie men verwacht een aanbod te doen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 63-66 jaar. Het gaat dan gemiddeld om ongeveer 45%. Deze methode is een benadering die tot een overschatting leidt van het aandeel ouderen dat binnen de doelgroep valt. Gedurende de looptijd van het project stromen nieuwe personen in de doelgroep in die op dit moment nog niet de leeftijdsgrens bereikt hebben. Deze 45% moet daarom als een maximum beschouwd worden. Het feitelijke aandeel oudere werknemers dat een aanbod krijgt zal lager liggen.

Deze verhouding tussen het aantal ouderen dat een aanbod voor een RVU krijgt en de omvang van de leeftijdsgroep 63-66-jarigen geeft een indicatie van de verschillen in de striktheid van de criteria tussen sectoren. De verschillen tussen sectoren in deze verhouding zijn groot. Sommige sectoren hebben een hele strikte, beperkte, groep afgebakend en bij andere sectoren valt een veel groter deel van de oudere werknemers binnen de criteria.

Voorbeelden van beide situaties staan hieronder, waarbij ook de criteria zijn vermeld.

**Tabel 4.6 Voorbeelden gehanteerde criteria**

Sector	Criteria
<b>Ruime doelgroep (relatief hoog aandeel ouderen dat een aanbod krijgt; hoge “aanbiedingsgraad”)</b>	
Timmerindustrie	Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die: <ol style="list-style-type: none"> <li>in de periode 1 juli 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum de leeftijd heeft bereikt van 65 jaar, en</li> <li>direct voorafgaand aan de uittredingsdatum productiewerknemer is, en</li> <li>op 1 juli 2019 of op 1 januari 2020 productiewerknemer was, en</li> <li>in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste 20 jaar werkzaam is geweest in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao voor de Timmerindustrie als werknemer in de zin van de cao voor de Timmerindustrie, dan wel in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao Bouw&amp;Infra. Perioden van maximaal 6 maanden niet of elders werken tellen mee als gewerkte tijd. Functies: houtbewerking, voor- en afmontage, bouwmontage, houtskeldebouw, kunststofverwerking, spuiterij, magazijn/expeditie/transport en technische dienst.</li> </ol>
Platte daken	Minstens 20 uit de 25 jaar gewerkt met een van de volgende functies: dakassistent, aankomend dakdekker, dakdekker, Eerste dakdekker en chauffeur, Voorman- dakdekker A & B. Verder mag men max. 2 jaar als uitzendkracht hebben gewerkt.
Politie	De regeling is opengesteld voor medewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden: De medewerker is per 1 januari 2021 in actieve dienst bij de sector politie. De medewerker is op dat moment ten minste 65 jaar of bereikt deze leeftijd in de periode van 2021 tot en met 2025. De medewerker heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt. De medewerker heeft bij ontslag ten minste 35 politiedienstjaren. Van deze 35 politiedienstjaren kwalificeren ten minste 25 dienstjaren als zogenaamde zware jaren. Dit betekent dat de medewerker ten minste 25 jaar is of was aangesteld voor de uitvoering van de politietaak en/of voor administratieve, huishoudelijke en andere taken in een bezwarende functie (ATH slijtend)
Metalelektro	Om voor de RVU-regeling in aanmerking te komen dient een medewerker aan de volgende voorwaarden te voldoen. De medewerker: <ul style="list-style-type: none"> <li>heeft op de uittredingsdatum een leeftijd bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt en</li> <li>verdient een bruto maandsalaris van maximaal € 4.000 exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband.               <ul style="list-style-type: none"> <li>Verdiert men boven dit maximum, dan komt men nog wel voor de regeling in aanmerking als voorafgaand aan de uittredingsdatum in een periode van vijf aaneengesloten jaren minimaal twee jaar regelmatig in ploegendienst, of in consignatiedienst is gewerkt, óf regelmatig een SAO-toeslag of vergelijkbare toeslag betaald is gekregen.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Bepaalde doelgroep (relatief laag aandeel ouderen dat een RVU-aanbod krijgt; lage “aanbiedingsgraad”)</b>	
Verzorgings-, verpleeghuis, thuiszorg, jeugdgezondheidszorg	Om in aanmerking te komen voor de regeling moet een werknemer minimaal 45 jaar werkzaam (binnen een dienstverband met een zorgorganisatie) zijn geweest in Zorg en Welzijn, én minimaal 20 jaar daarvan in een zwaar beroep hebben gewerkt. Tot een zwaar beroep wordt gerekend: uitvoerende medewerkers in de directe zorgverlening, huishoudelijke hulpen, individuele en groepsbegeleiding, medische en paramedische functies, activiteitenbegeleiding en dagbesteding, facilitaire diensten zoals schoonmaak, was- en linnenverzorging, technische dienst en onderhoud, keuken, magazijnbeheer, meewerkende hoofden/teamleiders en meewerkende coördinatoren en met deze omschrijving gelijk te stellen functies.
Papier- en kartonindustrie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Functies in ploegendienst, vanaf 2 ploegendienst in de sector papier- en kartonproductie en vanaf 3 ploegendienst in de sector Kartonnage en flexibele verpakkingen en functies waarbij sprake is van frequente oproep in het kader van consignatiediensten die van invloed zijn op het dag-nachtritme, en waarvoor tevens geldt,</li> <li>Werkzaam in de productie, inclusief het technisch onderhoud (monteurs) en de logistieke functies (aan- /afvoer) en waarvoor tevens geldt,</li> <li>Lang werkzaam in deze functie/bij deze werkgever (minimaal 10 jaar).</li> </ul>
Procesindustrie/OVP	De medewerker komt in aanmerking als hij: 1. werkt in ploegendienst met nachtdienst, óf 2. fysiek zwaar werk verricht conform het kader normfuncties chemie met 15 of meer ORBA punten voor werk gerelateerde bezwaren, óf 3. fysiek zwaar werk verricht met minder dan 15 ORBA punten voor werk gerelateerde bezwaren in combinatie met 2-ploegendienst of consignatiedienst, die naar oordeel van de cao-partijen leiden tot problemen op hogere leeftijd. Een medewerker moet het werk onder punt 1, 2 of 3 minimaal 20 jaar hebben uitgeoefend.

Bron: activiteitenplannen tijdvak 1 en 2



Bij de sectoren met een lage aanbiedingsgraad kan dit bij de genoemde zorgsector vooral herleid worden op de voorwaarde dat men minimaal 45 jaar werkzaam zijn geweest in de sector. Binnen deze sector werken veel vrouwen die geen aaneengesloten arbeidsverleden hebben en deze grens van 45 jaar niet bereiken.<sup>21</sup> Bij papier- en kartonindustrie is de regeling specifiek gericht op functies in ploegendienst. Bij de procesindustrie zijn de beperkingen in de aanbiedingsgraad vanuit de genoemde voorwaarden iets minder snel te doorzien.

Bij de sectoren met een hoge aanbiedingsgraad is bij de eerste 3 voorbeelden een vrij scherp criterium van arbeidsverleden gehanteerd, maar is dit blijkbaar in de praktijk minder selectief omdat men lange arbeidscarrières in de sector heeft. Bij de politie is dit criterium het scherpst, maar voor deze sector is een bekend gegeven dat men zelden uitstroomt naar elders. De timmerindustrie geeft bij dit criterium ook de ruimte dat men in de bouw kan hebben gewerkt. De afbakening in functies is in deze sectoren blijkbaar zodanig breed dat de aanbiedingsgraad hoog is. Bij de metalektrische is het hoofdcriterium een inkomensgrens en wordt daaraan niet zozeer een criterium rond het arbeidsverleden gekoppeld. Als men boven deze inkomensgrens valt, komt men ook in aanmerking als men binnen een bepaalde periode met zwaar werk (ploegendienst, of consignatiedienst, of een toeslag voor zwaar werk) te maken heeft gehad.

De genoemde voorbeelden laten zien dat het in de voorwaarden om “harde” criteria gaat, op basis van dienstjaren, functie en deelname aan ploegdiensten. In de criteria kiest het overgrote deel van de sectoren niet voor “zachtere” criteria. Stel bijvoorbeeld dat een sector het zich niet kan veroorloven veel werknemers kwijt te raken en de maatregel heel “gericht” wil toepassen voor schrijnende gevallen. In zo’n geval is bijvoorbeeld een constructie denkbaar dat een bedrijfsarts bepaalt of een werknemer hiervoor in aanmerking komt. Zo kunnen sectoren RVU’s aanbieden zonder dat zij een groot deel van hun personeelsbestand verliezen. Ondanks het feit dat dit soort constructies ook subsidiabel zijn, heeft men hier zelden voor gekozen. Hieronder staan twee voorbeelden uit activiteitenplannen waarbij het minder gaat om harde voorwaarden, maar meer om individuele maatwerkoplossingen:

- (Voorbeeld 1) *Indien een medewerker aangeeft niet in staat te zijn om werkend gezond en fit de AOW-gerechtigde leeftijd te behalen vindt een gesprek plaats met behulp van het afwegingskader om zo tot een passende oplossing te komen. Dat kan eerder uittreden zijn, als last resort, maar het gaat erom dat men eerst ook kijkt naar andere oplossingen om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Immers, sociale partners hebben nu al mogelijkheden binnen de cao’s geboden om tot een betere balans werk - privé te komen.*
- (Voorbeeld 2) *In individuele gevallen kan voor wat betreft het instromen in de Zware beroepenregeling worden afgeweken van de eis van het verrichten van fysiek zware arbeid, waarbij geldt dat de duurzame inzetbaarheid van de betreffende medewerker steeds in het geding moet zijn. Bijvoorbeeld op basis van een advies van de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige.*

De rol van de werkgever in de toepassing is veelal beperkt (zie ook Gelderblom et al., 2022). Diverse projectleiders wijzen erop dat werknemers die voldoen aan de voorwaarden kunnen deelnemen en daar geen toestemming van de werkgever voor nodig hebben. Uiteraard kan deze beslissing wel in overleg met de werkgever genomen worden en de werkgever kan ook een actieve rol hierin spelen. Diverse projectleiders wijzen erop dat krapte op de arbeidsmarkt een belemmering is voor werkgevers om hierin een actieve rol te spelen en bekendheid te geven aan de regeling.

In sommige interviews komt naar voren dat dit voor werkgevers een lastig punt is om de RVU-regeling op te nemen in een MDIEU-aanvraag. Zij willen de mogelijkheid voor individuele werkgevers om “nee

---

<sup>21</sup> Bij deze sector is de verwachte deelname binnen deze afgebakende doelgroep hoog. Tevens gaat het om een omvangrijke sector. Uiteindelijk gaat het dus nog om een vrij hoog aantal verwachte deelnames.

te zeggen”. De discussie over de RVU binnen de MDIEU concentreert zich in die gevallen op “harde criteria” en men veronderstelt soms ook (ten onrechte) dat dit de enig juiste wijze van toepassing is<sup>22</sup>.

Dat men binnen de doelgroep voor een RVU valt, betekent niet dat men hier ook daadwerkelijk gebruik van maakt of hoeft te maken. Over alle projecten heen verwacht men in de activiteitenplannen dat 31% van de doelgroep daadwerkelijk met een RVU uittreedt (zie tabel 4.5).

De projectleiders van projecten uit het eerste tijdvak waar een RVU wordt toegepast, wijzen op het belang van financiële overwegingen (de (beperkte) hoogte van de uitkering en de (geringe ruimte in de) eigen financiële situatie) als redenen om geen gebruik te maken van de RVU. Ook (goede) gezondheid en plezier in het werk worden redelijk vaak genoemd. Bij redenen om juist wel voor de RVU te kiezen worden zwaarte van het werk en de gezondheid relatief vaak genoemd (tabel 4.7). Deze redenen voor wel of niet-gebruik komen sterk overeen met een eerder apart uitgevoerd onderzoek hiernaar (Gelderblom e.a., 2022).

**Tabel 4.7 Redenen om wel of niet gebruik te maken van de RVU volgens projectleiders**

Redenen om <b>wel</b> gebruik te maken van een RVU	N	Redenen om <b>niet</b> gebruik te maken van een RVU	N
Zwaarte van het werk	8		
Gezondheid	7	(Goede) gezondheid	4
De eigen financiële situatie (bijv. vermogen, inkomen partner, mogelijkheid om pensioen naar voren te halen)	3	De (geringe ruimte in de) eigen financiële situatie (bijv. vermogen, inkomen partner, mogelijkheid om pensioen naar voren te halen)	5
De gezinssituatie (bijv. de pensioendatum van de partner)	1	De gezinssituatie (bijv. de pensioendatum van de partner)	0
De hoogte van de RVU-uitkering	1	De (beperkte) hoogte van de RVU-uitkering	5
De toekomstplannen voor invulling van het pensioen	1	(Gebrek aan) toekomstplannen voor invulling van het pensioen	0
(Geen of minder) plezier in het werk	0	(Beperkte) zwaarte van het werk	0
		Plezier in het werk	4
		De gevolgen voor het pensioen	2
		Dat de werkende helemaal moet stoppen en niet deels kan blijven werken	2
		De verplichte maandelijkse uitbetaling van de RVU-uitkering (geen bedrag ineens)	0

Bron: projectleidersenquête tijdvak 1

De spreiding in de verwachte deelnamegraad in de activiteitenplannen is hoog. In sommige sectoren verwacht men dat een duidelijk meerderheid van de doelgroep hier gebruik van maakt; in andere sectoren een kleine minderheid. Deze spreiding kwam al terug in het eerdere onderzoek naar belemmeringen bij de RVU-toepassing (Gelderblom et al., 2022). In dit onderzoek zijn een aantal sectoren geselecteerd die speciaal onder de loep zijn genomen. Hier was de verwachte toepassingsgraad hoog bij de politie en bouw en lager bij de schoonmaak en mobiliteitsbranche. Hier kwamen de financiële redenen terug. Zo waren pensioenen bij de politie en bouw voor een deel van deze respondenten voldoende aantrekkelijk om mee te (kunnen) doen. Wat bij het verschil tussen deze

<sup>22</sup> In een van de sectoren hanteert men op een formeel stuk rondom de RVU de volgende motivatie om geen gebruik te maken van de RVU in het kader van de MDIEU: *Een subsidie vanuit de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) is niet mogelijk binnen de sector. Deze subsidie wordt alleen gegeven als er een specifieke sectorregeling is waar alle werknemers in de doelgroep aanspraak op kunnen maken; werkgevers zijn dan verplicht om de regeling aan te bieden en te financieren. In de sector is geen draagvlak voor een dergelijke generieke verplichting en is gekozen voor de mogelijkheid van individueel maatwerk.*

sectoren ook meespeelde, was het verschil in bekendheid van de regeling en begeleiding om financiële consequenties van deelname door te rekenen.

In de projectleidersenquête wordt het belang van voorlichting en communicatie om de doelgroep te bereiken breed onderkend. Vrijwel alle projectleiders geven aan dat iedereen die in aanmerking komt via een brief wordt benaderd, naast meer algemene voorlichting via bijvoorbeeld een website, intranet. Vakorganisaties spelen eveneens een actieve rol. Sommige sectoren bieden adviesgesprekken aan. Zoals hierboven aangegeven, verschilt de feitelijke bekendheid van de regeling en het gebruik van adviesgesprekken per sector. Geen van de sectoren lijkt in deze communicatie een selectie te maken van een deelgroep van de doelgroep die (extra) benaderd wordt, omdat zij bijvoorbeeld de regeling het meest nodig hebben.

Zeer wel denkbaar is dat de hierboven gepresenteerde deelnamegraad (gemiddeld 31%) uiteindelijk lager uitpakt. Deze is gebaseerd op verwachtingen in de activiteitenplannen. In de projectleidersenquête (tijdvak 1) is men inmiddels verder en begonnen met de uitvoering. De helft van de projectleiders die met een RVU werken (4 van de 8) heeft de verwachtingen over de deelnamegraad inmiddels naar beneden bijgesteld. De anderen zitten nog op een vergelijkbaar niveau als in het activiteitenplan.

## 5 BELEMMERINGEN VOOR DEELNAME AAN DE MDIEU

---

*In de voorgaande hoofdstukken bleek dat niet alle sectoren even goed bereikt worden met de MDIEU-regeling. Welke redenen hebben sectoren om (nog) niet deel te nemen? De bekendheid van de regeling is groot en de thema's leven bij sectoren en bedrijven. Toch is het niet vanzelfsprekend dat sectoren ook gebruik maken van de regeling. Zo is het in sommige sectoren lastig om een samenwerkingsverband te vormen of is de capaciteit van een samenwerkingsverband beperkt. Soms komt de timing van een aanvraagtijdvak niet uit vanwege cao-onderhandelingen. Het blijkt in de praktijk zowel voor sectoren als bedrijven lastig om aansluiting te zoeken met (andere) sectoren. Een aantal sectoren geeft aan nog te zoeken naar een concrete invulling van het activiteitenplan. Daarnaast zijn er – vooral bij kleinere sectoren – zorgen over de hoge drempelwaarde en cofinanciering. Enkele respondenten vinden de regeling complex en lopen aan tegen de (administratieve) vereisten.*

*10 van de 19 sectoren die we hebben gesproken sluiten toekomstige deelname niet uit. Om het bereik van de regeling te kunnen vergroten, kan worden gedacht aan de volgende mogelijkheden: het verlagen van het drempelbedrag, bieden van meer ondersteuning, versterken van de informatievoorziening met concrete handvaten voor aanvragers en een tijdvak voor individuele werkgevers.*

### 5.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de redenen van sectoren waarom ze (nog) niet deelnemen aan de MDIEU-regeling. Tevens peilen we de mate waarin bedrijven geïnteresseerd zijn in deelname aan de MDIEU. In totaal is gesproken met 19 niet-deelnemende sectoren en 11 niet-deelnemende bedrijven. Er is tijdens de gesprekken, en bij de analyse hiervan, ook aandacht besteed aan mogelijkheden om het bereik te vergroten.

### 5.2 BEKENDHEID EN INTERESSE IN MDIEU-REGELING

#### Bekendheid met de regeling is hoog

De meeste sectoren zijn bekend met de regeling, zo blijkt uit de interviews met niet-deelnemende sectoren en een inventarisatie van SPDI.<sup>23</sup> Dit is dus geen reden voor sectoren om niet deel te nemen. Wel associeert een respondent de regeling alleen met de RVU. Deze respondent geeft aan dat er geen draagvlak was voor een RVU op sectorniveau en dat er daarom geen subsidie is aangevraagd.

#### Geen gebrek aan draagvlak voor thema's DI en EU

Ook is er geen sprake van een gebrek aan draagvlak voor duurzame inzetbaarheid en eerder uitreden in de sectoren en bedrijven die we hebben geïnterviewd. Zowel sectoren als werkgevers geven aan dat het belang van duurzame inzetbaarheid groot is, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk. Hoe actief men al bezig is met het thema, verschilt per sector en werkgever. Een aantal respondenten verwijst hierbij naar de ESF-regeling.

***“Er wordt al veel gedaan aan duurzame inzetbaarheid, we hebben al van alles lopen”***

---

<sup>23</sup> SPDI (2021). *Inventarisatie witte vlekken MDIEU*.

*(sector met sectoranalyse)*

***“Er zijn een paar jaar geleden afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid, maar hier moeten nog handen en voeten aan worden gegeven”***

*(sector zonder sectoranalyse)*

***“Op bedrijfsniveau wordt er wel beleid gevoerd, maar de sector doet niet veel. Er is bijvoorbeeld geen O&O-fonds in de branche, waardoor er minder wordt gedaan dan in andere sectoren”***

*(sector met sectoranalyse)*

In een aantal sectoren is al een RVU-regeling van kracht, of zijn hierover afspraken gemaakt. Ook bij een deel van de bedrijven die we hebben gesproken wordt de RVU toegepast. Soms gaat het dan om een RVU-regeling in de bedrijfs-cao, soms om maatwerkafspraken met werknemers.

### **Soms toch geen interesse in de regeling**

Dit hoeft niet direct te betekenen dat er ook animo is om deel te nemen aan de subsidieregeling. Een sector (met een sectoranalyse) geeft aan te zijn gestopt met de aanvraag omdat er geen draagvlak was bij de leden. Dit had meerdere oorzaken, waaronder de arbeidsmarkttekorten, de vrees dat het gebruik achter zou blijven en de financiële risico's waar dit mee gepaard gaat, en het feit dat er al veel wordt gedaan op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Ook vier andere sectoren en bedrijven zijn niet geïnteresseerd in de regeling, omdat er al veel gedaan wordt op dit vlak. De subsidie zou geen extra impuls geven aan het beleid. Het feit dat men in dit geval afziet van subsidie, verhoogt de doelmatigheid van de regeling (al kunnen we op basis van het beperkte aantal gesprekken niet vaststellen dat andere sectoren of bedrijven in eenzelfde situatie ook dezelfde afweging zullen maken). In een andere sector is er geen draagvlak voor de regeling vanwege de eigen bijdrage, die te hoog is voor de werkgevers in de sector. Hier gaan we in paragraaf 5.5 verder op in.

## **5.3 ORGANISATIEGRAAD SECTOREN**

### **Vormen van een samenwerkingsverband in sommige sectoren een knelpunt**

Een voorwaarde om deel te nemen aan de MDIEU-regeling is dat de subsidieaanvraag wordt gedaan door een samenwerkingsverband van ten minste één werkgevers- en één werknemersorganisatie. In sommige sectoren is er geen bestaand samenwerkingsverband dat hiervoor in aanmerking komt, zo zien de landelijke sociale partners. Het gaat dan bijvoorbeeld om sectoren waar een (groot) deel van de werkgevers een eigen bedrijfs-cao heeft of sectoren waar sprake is van hevige concurrentie tussen bedrijven. We hebben enkele sectoren gesproken waar het missen van een samenwerkingsverband inderdaad een knelpunt was.

Als er niet of slechts beperkt sprake is van een sectorale infrastructuur, is het lastig voor sectoren om een aanvraag in te dienen. Het kost dan veel tijd om contacten te leggen en om overeenstemming te bereiken over een activiteitenplan. Een voorbeeld van een sector zonder bestaand samenwerkingsverband is de horeca. Zij geven aan weinig capaciteit te hebben om dit alsnog te regelen en af te stemmen met sociale partners. Bovendien kunnen betrokkenen verschillende belangen hebben en moeten zij elkaar eerst leren kennen om voldoende vertrouwen te krijgen in de samenwerking. Enkele sectoren geven aan dat verstoorde verhoudingen een belemmering vormen voor het vormen van een samenwerkingsverband.

### **Ook beperkte capaciteit van het samenwerkingsverband kan een knelpunt zijn**

Daarnaast zijn er sectoren waar wel een samenwerkingsverband is, maar waar de personele capaciteit van deze organisatie beperkt is:

***“We hebben geen mensen in dienst die hier voldoende tijd aan kunnen besteden. Er zijn bijna 30 pagina’s aan rapportageverplichtingen. Ik ben bijna fulltime bezig als ik hier iets mee wil doen. Ook de stap van papier naar praktijk is lastig: ik moet dan zelf aan 900 bedrijven gaan uitleggen wat we gaan doen”***

*(sector zonder sectoranalyse)*

#### Lopende cao-onderhandelingen belemmeren aanvraag

Verschillende sectoren (7 van de 19) geven aan dat ze door lopende cao-onderhandelingen (nog) geen MDIEU-aanvraag hebben kunnen doen. Het thema duurzame inzetbaarheid verdwijnt vaak wat meer naar de achtergrond tijdens cao-onderhandelingen. Daarnaast kost het inrichten van een nieuwe cao veel tijd, waardoor men niet toekomt aan het ontwikkelen van een activiteitenplan. Een deel van deze sectoren overweegt in de toekomst nog wel een aanvraag te doen, maar dit geldt niet voor alle sectoren.

#### Aansluiten bij een andere sector in de praktijk weerbarstig

De verwachting van het ministerie is dat kleinere (sub)sectoren en individuele werkgevers die buiten een samenwerkingsverband vallen, zich kunnen aansluiten bij de aanvraag van een aanpalende sector. Werkgeversorganisatie AWWN heeft contact gehad met individuele werkgevers die aansluiting zochten en hen waar mogelijk doorverwezen naar het bestaande samenwerkingsverband in de sector. We zien echter in de enquête onder projectleiders dat aansluiting van individuele werkgevers bij een aanvraag in het eerste tijdvak zelden voorkomt. In een volgende rapportage zullen we nagaan of dit in het tweede tijdvak vaker het geval is.

Ook uit de gesprekken met niet-deelnemende sectoren blijkt dat het zeer lastig is om aan te sluiten bij een aanvraag van een andere sector. Er zijn onvoldoende raakvlakken met andere sectoren, het delen van financiële verplichtingen wordt te complex en risicovol geacht of er zijn geen contacten.

***“We hebben overwogen om aan te sluiten bij een grotere subsector, maar er zijn onvoldoende raakvlakken met de andere subsectoren [...] Als er sectorbreed een activiteitenplan was ingediend, waren we waarschijnlijk wel ingestapt”***

*(sector met sectoranalyse)*

Werkgevers geven aan niet aan te kunnen of willen sluiten bij een samenwerkingsverband, omdat ze niet binnen een sector vallen of een voorkeur hebben voor afspraken op bedrijfsniveau. Voor enkele bedrijven geldt dat een deel van het personeel wel gebruik kan maken van MDIEU via een aanpalende sector, maar dat de rest hier niet voor in aanmerking komt.

***“Er wordt veel gebruik gemaakt van de RVU-uitkering door werknemers die onder de bouw cao vallen. Voor de medewerkers die onder de eigen bedrijfs-cao vallen kan dit niet worden aangeboden, terwijl deze groep hetzelfde fysiek zware werk doet”***

*(individuele werkgever)*

Voor enkele grote sectoren hebben we de activiteitenplannen gescand of daar melding wordt gemaakt dat bedrijven met een eigen bedrijfs-cao aan de activiteiten kunnen deelnemen of zich hierbij aansluiten. Bij de levensmiddelenindustrie is dit in het plan expliciet vermeld en mogelijk. De deelnemers bij de procesindustrie (OVP) zijn zelfs geheel opgebouwd uit een groot aantal bedrijven met een eigen bedrijfs-cao. Bij enkele andere beschouwde plannen is hier geen enkele verwijzing naar. De ervaringen van een aantal geïnterviewde bedrijven en de projectleidersenquête laten zien dat aansluiting van individuele bedrijven lang niet altijd mogelijk is en weinig plaatsvindt.

## 5.4 MOEITE MET INVULLING ACTIVITEITENPLAN

### Zoeken naar een concrete invulling van het activiteitenplan

Sommige sectoren zijn nog zoekende naar hoe ze het activiteitenplan zouden kunnen invullen. In een aantal sectoren is men hier eenvoudigweg nog niet aan toegekomen, bijvoorbeeld door lopende cao-onderhandelingen. In andere sectoren vindt men het lastig om concreet inhoud te geven aan het plan:

***“Het is een hele kunst om met een pakket aan maatregelen te komen dat werkt voor alle werknemers in de sector. [Onze sector] heeft namelijk een erg diverse samenstelling: er is zowel technisch personeel in de buitendienst als kantoorpersoneel, van mbo- tot wo-niveau”***

*(sector met sectoranalyse)*

***“Een algemeen knelpunt bij subsidies is de slag naar de praktijk [...] De vraag is hoe je individuele bedrijven gaat helpen met de subsidie. De grootste problemen daar zijn de arbeidsmarktkrapte en dat medewerkers niet in beweging komen. Hoe kun je dat beetpakken?”***

*(sector zonder sectoranalyse)*

### Voordeel is dat er aangesloten kan worden op bestaande projecten

Een respondent van de niet-deelnemende sectoren geeft aan dat het helpt als een subsidieregeling aansluit op waar je als sector al mee bezig bent. Een andere respondent noemt het prettig dat een “bestaand initiatief-plus” (een verrijking van een bestaand project) voldoende is.

### De rol van arbeidsmarktkrapte

De huidige krapte op de arbeidsmarkt speelt in sommige sectoren en bedrijven ook een rol. Enerzijds vergroot dit de noodzaak van duurzame inzetbaarheid. Anderzijds maken de tekorten het lastiger om gebruik te maken van de activiteiten binnen de regeling. Het gaat dan vooral om de RVU, maar ook DI-activiteiten (bijvoorbeeld op het gebied van roostering) kunnen ervoor zorgen dat personeel minder ingezet kan worden.

## 5.5 FINANCIERING

### Drempelbedrag vaak te hoog voor kleinere sectoren

Er is sprake van een drempelbedrag voor het aanvragen van een subsidie. Sectoren moeten minimaal € 125.000 subsidie aanvragen voor het activiteitenplan (excl. overhead). 7 van de 19 sectoren noemen dit als knelpunt. Vooral voor kleinere sectoren is dit bedrag vaak te hoog. Ze vinden het lastig om een project van deze omvang te ontwikkelen, hebben onvoldoende middelen voor cofinanciering van zo'n omvangrijk project of zijn bang de subsidie te verliezen als de deelname aan activiteiten achterblijft en men door de ondergrens (min. 50% realisatie) zakt.

***“De reden dat we geen subsidie aanvragen is het drempelbedrag. We zijn een kleine sector en 125.000 euro is dan echt te hoog. De ESF-subsidie was lager en intussen zijn we ook nog eens verder, dus is er minder ruimte voor allerlei nieuwe initiatieven. Deze combinatie zou een hele geforceerde situatie betekenen [...] Als het drempelbedrag ongeveer de helft zou zijn geweest, zouden we wel hebben overwogen om een aanvraag in te dienen”***

*(sector met sectoranalyse)*

### Cofinanciering voor sommige sectoren een probleem

Een deel van de sectoren noemt de cofinanciering als knelpunt voor deelname. Een respondent geeft aan dat er onvoldoende middelen beschikbaar zijn binnen het bestaande fonds om een extra project te

lanceren. In een andere sector is er geen sociaal fonds, cofinanciering zou daarom veel vragen van deze sector.

***“Ondanks dat er behoefte is aan beleid omtrent duurzame inzetbaarheid, zorgt de cofinanciering ervoor dat er geen aanvraag wordt ingediend. De eigen bijdrage is te hoog en [de bedrijven] hebben dit er niet voor over. Zij moeten het uiteindelijk opbrengen”***

*(sector met sectoranalyse)*

***“Vanwege de kosten wordt er niet verder naar de regeling gekeken. De regeling is meer iets voor grotere spelers”***

*(sector met sectoranalyse)*

Ook één bedrijf geeft aan dat het kostenplaatje de belangrijkste factor zou zijn om deel te nemen als er een tijdvak voor individuele werkgevers komt.

Er is sprake van een verband tussen de cofinanciering en het drempelbedrag. Een lager drempelbedrag betekent immers dat sectoren een kleiner project kunnen vormgeven, en dus (in absolute zin) minder eigen middelen moeten investeren.

Overigens geldt niet voor alle sectoren dat de cofinanciering een probleem is. Een respondent zegt hierover:

***“Het geld voor de cofinanciering is geen probleem, maar je moet het wel echt kunnen benutten”***

*(sector met sectoranalyse)*

## 5.6 VORMGEVING MDIEU-REGELING

Regeling wordt door sommigen als complex ervaren

Een paar respondenten ervaren de regeling als complex. Een respondent geeft aan dit wel begrijpelijk te vinden, gezien de inhoud. De complexiteit kan echter een reden zijn om geen gebruik te maken van de regeling, zo geeft een andere respondent aan:

***“Het is geen ‘success story’ maar er zijn weloverwogen beslissingen genomen. Het is en blijft een ontzettend lastige regeling. Je moet wel een liefhebber zijn om daar de tijd voor te nemen. Bijvoorbeeld zoveel percentage aan DI, zoveel aan RVU, ...”***

*(sector met sectoranalyse)*

Een sector wil in het volgende tijdvak een aanvraag indienen en heeft hiervoor externe hulp in moeten schakelen. Deze respondent twijfelt of het uiteindelijk allemaal wel de moeite waard is: het inhuren van externe hulp kost geld en ook intern is men er nog veel tijd aan kwijt. Waarschijnlijk zal de sector alleen een aanvraag doen voor het onderdeel DI. De vraag is dan of de baten nog opwegen tegen de kosten.

***“Achteraf gezien is de vraag of we niet beter gewoon op eigen kracht door hadden kunnen gaan, in plaats van deze kostbare operatie”***

*(sector met sectoranalyse)*



### Complexiteit zit o.a. in administratieve lasten

De administratieve lasten rondom de aanvraag en de verantwoording van de subsidie zijn volgens een deel van de respondenten (te) hoog. Een van de respondenten geeft aan dat er veel tijd gaat zitten in het opstellen van een activiteitenplan en dat het lastig is om te voldoen aan alle vereisten, vooral als het gaat om de resultaatverwachting. Ook wijst iemand erop dat er aan de voorkant al veel geregeld moet zijn voor het project, waardoor je minder goed kunt inspelen op veranderingen in de situatie (bijvoorbeeld door corona).

***“De sectoren die gebruik maken van de regeling zijn degenen die er al iets mee doen, die dicht bij het vuur zitten [...] De grote fondsen doen mee, terwijl kleinere fondsen dit niet kunnen. Je loopt als klein fonds echt vast in de vereisten. Als je ‘from scratch’ moet beginnen, is het niet te doen”***

*(sector zonder sectoranalyse)*

### Voraf inschatten van aantal deelnemers lastig

Sectoren moeten van tevoren een inschatting maken van het aantal deelnemers aan activiteiten, wat sommige respondenten erg lastig vinden. Deze inschatting brengt ook financiële risico's met zich mee. Achteraf wordt getoetst of ten minste 50% van een project is gerealiseerd. Als dat niet het geval is, bestaat de mogelijkheid dat de subsidie op nihil wordt vastgesteld. Enkele respondenten ervaren dit als een te groot risico.

### Specifieke voorwaarden van de regeling hebben een beperkte invloed op deelname

Hieronder zetten we het belang van een aantal specifieke voorwaarden nog eens op een rij voor de deelname van sectoren:

- De verplichte maandelijkse betalingen aan RVU-uitkeringen spelen geen rol.
- De sectoranalyses die gemaakt moesten worden. Dit was voor enkele sectoren een eerste hobbel die niet genomen kon worden (zie ook paragraaf 3.2). Bij deze sectoren heeft men weinig vertrouwen dat dit toegevoegde waarde heeft, en/of gegevens ontbreken, en/of er is onvoldoende samenwerking en/of capaciteit binnen de sector om dit tot stand te brengen.
- Het niet toestaan van generieke RVU-aanvragen speelt slechts een geringe rol. Veruit de meeste sectoren slagen erin om een afbakening van de RVU-doelgroep te maken. Hierbinnen zijn wel grote verschillen hoe ruim of breed de afbakening is. Er zijn enkele niet-deelnemende sectoren waar respondenten op voorhand alle beroepen als “zwaar werk” zien, maar dit is niet de hoofdreden dat men (nog) niet deelneemt.
- De koppeling tussen lange en korte termijn wordt gewaardeerd. Respondenten beseffen dat de regeling tijdelijk is en dat een culturomslag nodig is om problemen op latere leeftijd bij de huidige jongere cohorten te voorkomen. Wel zijn er verschillen in verwachtingen in hoeverre beleid en interventies problemen bij oudere leeftijdsgroepen op langere termijn kunnen voorkomen.
- De inhoud van de menukaart. Door zowel projectaanvragers als SZW/UVB wordt aangegeven dat de menukaart dermate breed is dat deze geen belemmering vormt om activiteiten op te (kunnen) voeren.

## 5.7 TOEKOMSTIGE DEELNAME EN VERGROTEN BEREIK

### Toekomstige deelname nog niet altijd uitgesloten

Een deel van de geïnterviewde sectoren (10 van de 19) sluit niet uit dat ze in een toekomstig tijdvak alsnog een aanvraag zullen doen, al acht de ene sector de kans daarop wel groter dan de andere. Het gaat dan zowel om sectoren met als zonder sectoranalyse. Laatstgenoemde sectoren dienen nog een sectoranalyse uit te voeren. Een respondent noemt dit als knelpunt, omdat het niet meer mogelijk was

om een aanvraag te doen voor een sectoranalyse.<sup>24</sup> Een andere respondent geeft aan dat ze dit nu op eigen kracht doen.

### Verschillende mogelijkheden om bereik te vergroten

Op basis van de procesevaluatie en de gesprekken met niet-deelnemende sectoren en bedrijven, zien we een aantal mogelijkheden die het bereik van de regeling in de komende tijdvakken zouden kunnen vergroten. In tabel 5.1 vatten we de voor- en nadelen van deze mogelijkheden samen.

Een eerste optie is om het drempelbedrag te verlagen. Dit zou vooral de deelname van kleinere sectoren die alleen geïnteresseerd zijn in het onderdeel duurzame inzetbaarheid kunnen bevorderen. Hoeveel het drempelbedrag verlaagd zou moeten worden om wel een aanvraag in te dienen, zal verschillen per sector. Een respondent denkt dat als het drempelbedrag ongeveer de helft zou zijn geweest, er wel was overwogen om een aanvraag in te dienen.

De regeling is vrij complex, zeker voor sectoren waar men weinig ervaring heeft met subsidietrajecten. De mogelijkheden om de regeling minder complex te maken zijn echter beperkt, aangezien de factoren die leiden tot deze complexiteit een beleidsmatig doel dienen. Wel kan worden gedacht aan het bieden (of subsidiëren) van extra ondersteuning in de vorm van persoonlijke begeleiding aan sectoren die een aanvraag willen indienen. Hier zouden vooral samenwerkingsverbanden met weinig subsidie-ervaring en/of weinig personele capaciteit gebaat bij zijn.

Ook het verder afstemmen van de informatievoorziening op de behoeften van sectoren kan helpen. Uit de gesprekken komt naar voren dat respondenten op zoek zijn naar meer concrete handvaten voor het opstellen van een activiteitenplan en aanvragen van de subsidie. Een paar respondenten geven aan dat er in de beschikbare informatie vooral veel aandacht is voor aspecten op het gebied van regelgeving, terwijl er ook behoefte is aan meer inhoudelijke informatie: hoe pak je een project het beste aan, wat werkt wel of juist niet, wie kan je hierbij helpen, etc. Zij noemen verschillende mogelijkheden hiervoor, zoals het beschikbaar stellen van een voorbeeldaanvraag, good practices, en een overzicht van partijen die je kunt inschakelen voor advies of activiteiten.

Een andere mogelijkheid om het bereik te vergroten, is het openstellen van een tijdvak voor individuele werkgevers. De sectorale opzet van de MDIEU-regeling betekent dat een deel van de werkgevers niet kan worden bereikt: in een deel van de sectoren wordt geen aanvraag verwacht, sommige werkgevers vallen niet onder een sector (of ze vallen onder meerdere sectoren, waardoor maar een deel van het personeel gebruik kan maken van MDIEU) en aansluiting van bedrijven bij aanpalende sectoren komt niet van de grond. We hebben de mogelijkheid van een tijdvak voor individuele werkgevers voorgelegd aan de niet-deelnemende sectoren en bedrijven.

De meeste bedrijven die we hebben gesproken (9 van de 10) geven aan belangstelling te hebben voor een tijdvak voor individuele werkgevers. Het gaat dan veelal om bedrijven die zonder extra tijdvak ook in de toekomst niet deel zouden nemen. Sectoren zijn wat meer verdeeld over de vraag of bedrijven zouden deelnemen aan zo'n tijdvak. Vooral sectoren met veel mkb zien hier weinig in. Ook de andere sectoren geven aan dat het met name om grote bedrijven zou gaan. Eerdere ervaringen met de ESF-regeling voor duurzame inzetbaarheid laten echter zien dat deelname van kleinere bedrijven aan een dergelijke subsidieregeling niet uitgesloten is (Bureau Bartels, 2016). Enkele respondenten noemen als aandachtspunt dat hiermee vooral de voorlopers op het gebied van duurzame inzetbaarheid worden bereikt. Om deze risico's te beperken, zou het extra tijdvak geflankeerd moeten worden met de eerdergenoemde maatregelen om het bereik te vergroten.

---

<sup>24</sup> Inmiddels is bekend geworden dat er een nog extra aanvraagstijdvak voor sectoranalyses zal worden geopend.

**Tabel 5.1**      **Mogelijkheden om bereik te vergroten**

	Vergroot het bereik onder:	Voordelen	Nadelen
Lager drempelbedrag	Kleine sectoren zonder RVU	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cofinanciering minder problematisch bij kleinere projecten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhouding tussen lasten en opbrengsten ongunstiger bij kleine subsidie</li> <li>- Impact van kleine projecten is beperkter</li> </ul>
(Externe) ondersteuning bieden/subsidiëren	Sectoren met weinig subsidie-ervaring en/of beperkte capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beter bereiken van sectoren waar nog grote stappen te maken zijn op gebied van DI</li> <li>- Betere kwaliteit activiteitenplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Middelen die besteed worden aan externe ondersteuning kunnen niet worden ingezet voor activiteiten zelf</li> <li>- Kennis van de sector nodig om gericht ondersteuning te kunnen bieden; mogelijk lastig in meer 'atypische' sectoren</li> </ul>
Informatievoorziening verder afstemmen op behoeften sectoren (voorbeeldaanvraag, good practices, overzicht van partijen die je kunt inschakelen, etc.)	Alle sectoren, vooral sectoren die nog minder ervaring hebben op DI-vlak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beter bereiken van sectoren waar nog grote stappen te maken zijn op gebied van DI</li> <li>- Betere kwaliteit activiteitenplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veel zorgvuldigheid geboden bij het opstellen van de informatie</li> </ul>
Extra tijdvak voor individuele werkgevers	Individuele werkgevers, die niet vallen onder samenwerkingsverband met activiteitenplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet afhankelijk van sociale infrastructuur in sector</li> <li>- Biedt mogelijkheden voor werkgevers die buiten sector vallen</li> <li>- Aansluiting op uitvoeringsniveau, wat kan leiden tot interventies op maat en een groter bereik van werknemers</li> <li>- Er is belangstelling vanuit bedrijven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooral deelname verwacht van 'voorlopers'; risico op deadweight loss</li> <li>- Knelpunt administratieve belasting waarschijnlijk groter voor bedrijven (en in het bijzonder voor kleinere bedrijven)</li> </ul>

### Maar ook dan is 100% bereik niet realistisch

Ook met bovenstaande maatregelen is het niet realistisch om de gehele doelgroep van de regeling te bereiken. Voor sommige sectoren zullen de belemmeringen voor deelname alsnog te groot zijn. Dit heeft vaak te maken met de specifieke context in een sector, die niet goed aansluit op de opzet van de MDIEU-regeling. Denk bijvoorbeeld aan sectoren die zeer decentraal zijn georganiseerd of zeer kleine sectoren. Een soortgelijk beeld zagen we ook bij eerdere sectorale subsidieregelingen, waarbij sprake was van cofinanciering. Zo hebben vooral werknemers in goed georganiseerde sectoren (met bovendien een financieel stevig sectorfonds) kunnen deelnemen aan de sectorplannen (Van der Werff et al., 2019).

Voor een deel van de sectoren die (nog) niet deelnemen, geldt dat de problematiek op het gebied van duurzame inzetbaarheid minder sterk is (zie hoofdstuk 3). Het bereiken van alle sectoren in Nederland is vanuit dat opzicht ook niet wenselijk, omdat dit kan leiden tot "deadweight loss". Van sectoren waar nog (grote) stappen gemaakt kunnen worden op het gebied van duurzame inzetbaarheid, wil je juist wel dat ze deelnemen aan de regeling. De belemmeringen die in dit hoofdstuk genoemd zijn, kunnen er ook

voor deze sectoren toe leiden dat zij afzien van deelname. Uit de analyses in hoofdstuk 3 blijkt dat nog niet alle sectoren waar deze problematiek speelt deelnemen aan de regeling. Het is daarom zinvol om in dit stadium in te zetten op activiteiten die het bereik kunnen vergroten.

## LITERATUUR

---

Bureau Bartels (2016). *Eindevaluatie eerste openstelling ESF-regeling Duurzame Inzetbaarheid bedrijven/instellingen*.

Gelderblom, A., E. de Vleeschouwer, Y. Prince, M. den Hartog (2022), *Redenen om wel of niet deel te nemen aan de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Inzichten uit 4 sectoren*. Rotterdam: SEOR.

Van der Werff, S., et al. (2019). *De opbrengst van de sectorplannen. Eindevaluatie Regeling Cofinanciering Sectorplannen*. Amsterdam: SEO/ECBO.



BIJLAGEN

---

# I ONDERZOEKSVANTWOORDING

---

## I.1 AANPAK OP HOOFDLIJNEN

De MDIEU-regeling loopt tot en met 2025 en daarmee heeft ook het monitoring en evaluatieonderzoek een lange termijn. Dit rapport betreft de eerste voortgangsrapportage die bestaat uit een eerste procesevaluatie (informatievoorziening, aanvraag- en beoordelingsprocedure) en een inventarisatie van het bereik.

Door middel van verschillende onderzoeksmethodes worden deze onderdelen vanuit meerdere perspectieven belicht. Hierbij is gebruik gemaakt van bestaande informatie, aangevuld door veldwerk onder:

- Projectleiders (enquête; maar ook verdiepende interviews in twee casestudies)
- Betrokkenen op centraal niveau
- Betrokkenen van enkele deelnemende projecten in tijdvak 1 (interviews casestudies)
- Vertegenwoordigers van sociale partners of samenwerkingsverbanden in niet-deelnemende sectoren (interviews)
- Vertegenwoordigers van bedrijven over belangstelling voor een tijdvak voor bedrijven (interviews)

De werkzaamheden worden hieronder nader toegelicht.

## I.2 DESKRESEARCH

Voor de analyse hebben we gebruik gemaakt van reeds bestaand materiaal. Hierbij gaat het om:

- Een overzicht van uitgevoerde sectoranalyses en de mate waarin deze zijn omgezet in activiteitenplannen.
- Projectendatabase vanuit de activiteitenplannen. Voor zover het om “harde” cijfers gaat die ingevuld moesten worden in het kader van de formats, zijn deze systematisch verwerkt in een projectendatabase. Het ministerie heeft hiervan een versie aangeleverd, die vervolgens verrijkt is door SEOR. Deze database was de basis voor een aantal analyses voor het bereik (hoofdstukken 3 en 4).
- Kwalitatieve informatie uit de activiteitenplannen. De activiteitenplannen zijn bijvoorbeeld benut om na te gaan hoe criteria voor de RVU zijn vorm gegeven.
- Bestaande indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. De NEA-enquête<sup>25</sup> is benut om de deelname van sectoren aan de MDIEU te koppelen aan scores per sector over de mate van problemen met duurzame inzetbaarheid.
- Bestaande studies en verkenningen. We hebben met name gebruik gemaakt van onderzoek dat de SPDI naar de MDIEU heeft verricht en de eerdere evaluatie van een ESF-regeling voor subsidies voor duurzame inzetbaarheid voor bedrijven. Deze laatste studie is bekeken of hier

---

<sup>25</sup> <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>

nog leerpunten terug te vinden waren voor de (vormgeving van) een tijdvak voor bedrijven. Bij verkenningen van de SPDI gaat het om een eigen onderzoek in een eerder stadium naar de achtergronden van niet-deelname aan de regeling en een inventarisatie van interventies in activiteitenplannen.

### I.3 INTERVIEWS OP CENTRAAL NIVEAU

In de beginfase van de evaluatie is gesproken met vertegenwoordigers van SZW en sociale partners om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de verwachtingen van de regeling en input voor de procesevaluatie. Op centraal niveau zijn er interviews uitgevoerd met:

- Vakbonden FNV, CNV en VCP
- Werkgeversorganisatie AWWN
- Beleidsafdeling van SZW
- Uitvoering Van Beleid (UVB)

### I.4 CASES

In de evaluatie worden in totaal 5 casestudies uitgevoerd om een verdere verdieping van de analyse te kunnen maken. In dit stadium zijn 2 casestudies geselecteerd uit het eerste tijdvak. Dit betreft de schoonmaaksector en de sector Bouw en Infra. Dit zijn sectoren die beide iets minder gunstig scoren op een aantal DI-indicatoren, maar qua profiel van de werkgelegenheid wel een duidelijk verschillend karakter hebben. Bij deze 2 cases is een eerste gespreksronde uitgevoerd waarbij gesproken is met 3 projectleiders (3 gesprekken; omdat bij 1 project de verantwoordelijkheden verdeeld waren) en met 3 vertegenwoordigers van sociale partners. Doel van de gesprekken was om een verdieping te krijgen van verschillende aspecten van de regeling, waaronder ervaringen tijdens het aanvraag- en beoordelingsproces en de praktische inrichting van projecten.

Vanuit het tweede tijdvak zullen nog 3 cases worden geselecteerd. Omdat de volledige set van 5 cases een meer compleet beeld geeft, zijn we in deze rapportage terughoudend om uitgebreid te rapporteren over de twee casestudies. De uitkomsten hiervan zijn met name benut om verdieping te geven op de uitkomsten van andere onderzoeksactiviteiten, zoals de uitkomsten van de centrale interviews, of de projectleidersenquête. Wanneer alle casestudies zijn afgerond zullen we hier uitgebreider op ingaan.

### I.5 INTERVIEWS MET NIET-DEELNEMENDE BEDRIJVEN EN SECTOREN

Gesproken is met 30 vertegenwoordigers van niet-deelnemende sectoren en niet-deelnemende bedrijven. Deze zijn als volgt verdeeld:

- 10 sectoren met sectoranalyse die (nog) geen activiteitenplan hebben ingediend
- 9 sectoren zonder sectoranalyse
- 5 werkgevers in sectoren met samenwerkingsverband, maar waar het samenwerkingsverband geen aanvraag heeft ingediend
- 6 werkgevers die (deels) buiten een samenwerkingsverband vallen, bijvoorbeeld omdat ze een bedrijfs-cao kennen

De respondenten betroffen zowel vertegenwoordigers van brancheorganisaties, vakbonden als HR-vertegenwoordigers van bedrijven.

Deze gesprekken zijn bedoeld om motieven van sectoren te achterhalen van niet-deelname aan MDIEU. Tevens is gepeild naar de interesse voor deelname aan een apart tijdvak voor bedrijven. Het ministerie



dient tijdig te kunnen beslissen of een extra tijdvak wordt opengesteld voor bedrijven die zich niet bij een samenwerkingsverband kunnen aansluiten.

## I.6 ENQUÊTE ONDER PROJECTLEIDERS

Alle 13 projectleiders van tijdvak 1 zijn benaderd voor een online enquête. Al de projectleiders hebben gerespondeerd (100%). In deze enquête zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen: reden voor deelname aan MDIEU, afbakening samenwerkingsverband, procesevaluatie, financiering en de verhouding en onderdelen duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden binnen hun aanvraag (RVU).

## II TABELLEN BEREIK

**Tabel II.1** Overzicht sectoranalyses en of deze (reeds) zijn omgezet in een activiteitenplan

	Sectoranalyses tijdvak 1 of 2	Omgezet in activiteitenplan
<b>A. Landbouw, bosbouw en visserij</b>		
Gewasteelt buiten	2	Ja (binnen groter geheel: agrarische sector)
Glastuinbouw	1	Ja (binnen groter geheel: agrarische sector)
Dierhouderij	2	Ja (binnen groter geheel: agrarische sector)
Bedrijfsverzorgingsdiensten	1	Ja (binnen groter geheel: agrarische sector)
Groen, grond en infrastructuur	1	Ja (binnen groter geheel: agrarische sector)
Bos en natuur	2	Ja (binnen groter geheel: agrarische sector)
<b>B. Winning van delfstoffen</b>		
<b>C. Industrie</b>		
Levensmiddelenindustrie	1	Ja
Pluimveewerkende industrie	1	Nee
Vlees en Vleeswaren	1	Ja
MITT (Mode- Interieur, Tapijt, en Textielindustrie)	1	Nee
Grafimedia	1	Ja
Waterrecreatie en jachtbouw	2	Nee
Timmerindustrie	1	Ja
Houtverwerkende industrie	1	Ja
Papier en karton	1	Ja (gedeeltelijk, een van de hoofdaanvragers is uit het samenwerkingsverband gestapt)
Procesindustrie, (petro)chemie	1	Ja
Baksteenindustrie	2	Nee
Kalkzandsteenindustrie	2	Nee
Metalektro	2	Ja
Interieurbranche en meubelindustrie	2	Ja
Sociale werkbedrijven	2	Ja
VOMI (Dienstverlenende bedrijven procesindustrie)	1	Nee
<b>D. Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht</b>		
Energie & Netwerkbedrijven	1	Ja
Energieleveranciers en -distributeurs	2	Nee
<b>E. Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering</b>		
Grondstoffen Energie en Omgeving	1	Ja
<b>F. Bouwnijverheid</b>		
Bouw & Infra	1	Ja (vallen meerdere sectoren onder)
Bestratingsbranche	1	Ja (binnen groter geheel: bouw & infra sector)

	Sectoranalyses tijdvak 1 of 2	Omgezet in activiteitenplan
Mkb infrabedrijven, grond- weg en waterbouw	1	Ja (binnen groter geheel: bouw & infra sector)
Steiger-hoogwerk of betonbekistingsbedrijf	2	Ja
Railinfra	1	Nee
Waterbouw	1	Ja
Afbouw	1	Ja
Schilders-, afwerkings, en glazetbedrijf	1	Ja
Platte daken	1	Ja
Hellende daken	1	Ja
<b>G. Groot- en detailhandel; reparatie van auto's</b>		
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf	1	Ja
Groothandel in levensmiddelen	1	Nee
Groothandel Groente & Fruit	1	Nee
Technische Groothandel	1	Nee
Groothandel Bouwmaterialen	2	Ja
Groothandel Hout	1	Ja
Slagersbedrijf	2	Nee
Bakkersbedrijven	1	Nee
AGF detailhandel	1	Ja
Visdetailhandel	1	Nee
Zelfstandige Tankstation ondernemers	1	Nee
Dierspecialzaken en Muziekhandel	1	Nee
Openbare Apotheken	1	Ja
Zelfstandige drogisterijen	2	Nee
Bloemdetailhandel	1	Ja
Kringloopbedrijven	2	Nee
E-commerce	1	Ja
<b>H. Vervoer en opslag</b>		
Stadsvervoer	1	Ja
Besloten busvervoer	2	Ja (samen met zorgvervoer & taxi)
Zorgvervoer en taxi	2	Ja (samen met busvervoer)
Luchtvaart	1	Ja
Rotterdamse Terminal Operators	2	Nee
Post en koeriers	1	Ja
<b>I. Logies-, maaltijd- en drankverstrekking</b>		
Contractcatering	2	Nee
<b>J. Informatie en communicatie</b>		
Nederlandse Omroep	1	Ja
Informatie-, Communicatie en Kantoortechnologiebranche	2	Nee
<b>K. Financiële instellingen</b>		
Verzekeringen	1	Nee
<b>L. Verhuur van en handel in onroerend goed</b>		
Woningcorporaties	1	Ja
<b>M. Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening</b>		
Architecten	2	Ja
Hoveniers	1	Ja (los van het activiteitenplan van de agrarische sector)
<b>N. Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening</b>		

	Sectoranalyses tijdvak 1 of 2	Omgezet in activiteitenplan
Uitzendsector – vaste medewerkers	1	Nee
Uitzendsector – uitzendkrachten	1	Ja
Particuliere beveiliging	1	Nee
Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland	1	Nee
Schoonmaak en glazenwassers	1	Ja (in tijdvak 1 & 2)
Tentoonstellingsbedrijven	2	Nee
<b>O. Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen</b>		
Gemeentelijke sector	1	Ja
Provinciale sector	2	Nee
Waterschappen	1	Nee
Defensie	1	Ja
Politie	1	Ja
<b>P. Onderwijs</b>		
Primair onderwijs	1	Nee
Voortgezet onderwijs	1	Nee
MBO	1	Nee
HBO	1	Nee
Wetenschappelijk onderwijs	1	Nee
<b>Q. Gezondheids- en welzijnszorg</b>		
UMC	1	Ja
Ziekenhuizen	2	Ja
GGZ	1	Ja
Huisartsenzorg	1	Ja
Ambulancezorg	1	Nee
Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en jeugdgezondheidszorg	1	Ja
Gehandicaptenzorg	1	Nee
Schippersinternaten	1	Nee
Kraamzorg	1	Nee
<b>R. Cultuur, sport en recreatie</b>		
Nationale Opera & Ballet	1	Ja (samen met orkesten en poppodia)
Orkesten	1	Ja (samen met Nationale Opera & Ballet en poppodia)
Poppodia	1	Ja (samen met Nationale Opera & Ballet en Orkesten)
Theater	1	Nee
Openbare bibliotheken	1	Nee
Kunsteducatie	1	Nee
Sport	1	Ja
Betaald voetbal	1	Nee
Zwembad en zwemscholen	2	Nee
Fitness	2	Ja
<b>S. Overige dienstverlening</b>		
Kappers	1	Nee
Uitvaartbranche	1	Nee
Wasserij, linnenverhuur & textielreinigingsbedrijven	2	Nee

**Tabel II.2**    **Overzicht dekkingsgraad, gemiddeld subsidiebedrag per werknemer en DI-indicatoren naar sector**

	Dekkingsgraad	Subsidie per werknemer in gehele sector	DI-subsidie per werknemer in gehele sector (euro)	RVU-subsidie per werknemer in gehele sector (euro)	Tot welke leeftijd denkt u door te kunnen werken?	Gemakkelijk voldoen aan fysieke werkeisen	Gemakkelijk voldoen aan psychische werkeisen	Geen fysieke belasting tijdens het werk	Geen emotioneel veeleisend werk	Geen burn-out klachten	Algemene gezondheid
<b>LANDBOUW EN VISSERIJ</b>	<b>105%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>-0,8</b>	<b>-3,9</b>	<b>0,1</b>	<b>-19,8</b>	<b>9,3</b>	<b>6,0</b>	<b>5,3</b>
<b>INDUSTRIE</b>	<b>61%</b>	<b>51</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>0,9</b>	<b>-2,6</b>	<b>-1,7</b>	<b>-6,1</b>	<b>5,5</b>	<b>-0,7</b>	<b>-2,9</b>
Winning van delfstoffen	0%	0	0	0	2,2	4,5	5,3	3,9	3,2	8,8	9,5
Voedingsmiddelen	104%	185	116	53	-0,4	-3,6	-2,5	-9,9	4,9	-1,2	1,4
Textiel, kleding en leer	4%	2	1	1	1	-10,8	-8,1	-13,6	4,4	-5,4	-4,8
Artikelen van hout en papier	76%	84	31	41	0,6	-2,7	1,5	-21,0	7,0	2,2	-3,0
Cokesoven- en aardolieverwerking	0%	0	0	0	1,2	5,5	1,9	8,9	9,0	5,4	10,6
Chemische producten	103%	26	6	17	1,2	0,9	0,4	2,1	4,3	-1,2	0,3
Farmaceutische producten	0%	0	0	0	1,9	0,6	-1,0	4,7	4,3	0,3	-2,4
Rubber- en kunststofproducten	0%	0	0	0	1,2	-0,9	0,5	-9,2	3,5	0,4	-3,7
Producten van metaal	51%	22	5	16	1,6	-5,1	-0,5	-10,4	6,7	1,4	-2,6
Elektronische apparatuur	51%	22	5	16	2,5	4,1	2,6	14,3	5,6	-1,0	-0,3
Elektrische apparatuur	51%	22	5	16	0,4	1,2	1,0	-0,4	8,3	0,3	1,1
Overige machines en apparaten	51%	22	5	16	1,2	0,5	-1,7	5,9	5,7	-0,3	-0,3
Productie van auto's	51%	22	5	16	2,5	0,0	-4,2	-5,2	2,6	-2,4	-2,7
Productie van Meubels	93%	169	37	111	-0,2	-7,0	-6,0	-14,9	5,8	-3,6	-12,4
Elektriciteit, aardgas	62%	43	39	0	1,9	4,1	2,3	16,9	5,4	1,9	5,1
Water, afval- en afvalwater	22%	17	15	0	1	-1,7	2,6	-3,2	7,3	1,8	-2,5
<b>BOUWNIJVERHEID</b>	<b>45%</b>	<b>193</b>	<b>54</b>	<b>133</b>	<b>0,5</b>	<b>-2,3</b>	<b>0,4</b>	<b>-8,9</b>	<b>6,8</b>	<b>4,0</b>	<b>0,1</b>
<b>HANDEL</b>	<b>23%</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-2,3</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,8</b>	<b>-11,0</b>	<b>6,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>
Autohandel en -reparatie	60%	90	29	56	-1,2	-2,4	1,8	-13,4	5,6	-0,4	-0,8

	Dekkingsgraad	Subsidie per werknemer in gehele sector	DI-subsidie per werknemer in gehele sector (euro)	RVU-subsidie per werknemer in gehele sector (euro)	Tot welke leeftijd denkt u door te kunnen werken?	Gemakkelijk voldoen aan fysieke werkeisen	Gemakkelijk voldoen aan psychische werkeisen	Geen fysieke belasting tijdens het werk	Geen emotioneel veeleisend werk	Geen burn-out klachten	Algemene gezondheid
Groothandel en handelsbemiddeling	6%	4	3	0	1	0,2	0,2	1,4	5,0	0,0	1,7
Detailhandel (niet in auto's)	29%	5	3	1	-5,4	-0,7	1,1	-19,1	6,8	1,7	1,1
<b>VERVOER EN OPSLAG</b>	<b>63%</b>	<b>121</b>	<b>33</b>	<b>84</b>	<b>0,5</b>	<b>-3,5</b>	<b>-0,8</b>	<b>-13,8</b>	<b>3,0</b>	<b>1,1</b>	<b>-2,0</b>
<b>HORECA</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-7,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>-12,5</b>	<b>4,9</b>	<b>2,5</b>	<b>1,0</b>
<b>INFORMATIE EN COMMUNICATIE</b>	<b>2%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1,5</b>	<b>5,1</b>	<b>1,6</b>	<b>18,1</b>	<b>4,7</b>	<b>-2,5</b>	<b>1,0</b>
Uitgeverijen, radio en TV	13%	7	6	0	2,6	2,4	-0,5	15,8	5,6	0,1	1,0
Telecommunicatie	0%	0	0	0	-0,3	5,2	0,8	21,3	3,9	-0,6	4,0
Informatie en informatietechnologie	0%	0	0	0	1,5	5,6	2,1	18,1	4,7	-3,3	0,5
<b>FINANCIËLE INSTELLINGEN</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,1</b>	<b>4,3</b>	<b>2,8</b>	<b>20,6</b>	<b>4,2</b>	<b>3,3</b>	<b>4,1</b>
<b>ZAKELIJKE DIENSTVERLENING</b>	<b>52%</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0,8</b>	<b>1,4</b>	<b>0,2</b>	<b>6,9</b>	<b>3,4</b>	<b>-0,3</b>	<b>1,1</b>
Handel in onroerend goed	39%	4	3	0	2,5	4,6	2,1	19,4	3,2	2,7	4,5
Rechtskundige dienstverlening	0%	0	0	0	2,8	4,6	1,1	20,2	4,5	0,7	5,2
Speur- en ontwikkelingswerk	0%	0	0	0	1,9	1,8	-1,5	17,9	4,6	-3,4	1,8
Reclame en marktonderzoek	25%	16	5	9	0	5,5	2,3	10,0	0,7	-2,5	0,2
Verhuur van roerende goederen	16%	24	8	15	-1,3	-2,2	-1,0	-6,5	3,0	-0,9	-2,4
<b>OPENBAAR BESTUUR</b>	<b>59%</b>	<b>43</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>1,9</b>	<b>3,5</b>	<b>2,0</b>	<b>14,1</b>	<b>0,2</b>	<b>1,7</b>	<b>0,6</b>
<b>ONDERWIJS</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,4</b>	<b>3,0</b>	<b>-1,9</b>	<b>24,4</b>	<b>-7,3</b>	<b>-3,9</b>	<b>-0,6</b>
<b>GEZONDHEIDS- EN WELZIJNSZORG</b>	<b>79%</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>-0,4</b>	<b>-2,0</b>	<b>-0,9</b>	<b>-4,9</b>	<b>-15,3</b>	<b>-1,8</b>	<b>-1,0</b>
Gezondheidszorg	74%	27	7	17	0,4	0,9	0,3	-0,6	-17,1	-2,8	1,5

	Dekkingsgraad	Subsidie per werknemer in gehele sector	DI-subsidie per werknemer in gehele sector (euro)	RVU-subsidie per werknemer in gehele sector (euro)	Tot welke leeftijd denkt u door te kunnen werken?	Gemakkelijk voldoen aan fysieke werkeisen	Gemakkelijk voldoen aan psychische werkeisen	Geen fysieke belasting tijdens het werk	Geen emotioneel veeleisend werk	Geen burn-out klachten	Algemene gezondheid
Verpleging met overnachting	71%	32	8	23	-0,9	-4,2	-2,6	-9,2	-16,5	-1,1	-3,2
Maatschappelijke dienstverlening	103%	32	8	23	-1,4	-3,8	-0,2	-5,4	-9,9	-1,2	-2,0
<b>CULTUUR EN OVERIGE DIENSTVERLENING</b>	<b>35%</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>0,9</b>	<b>1,6</b>	<b>-0,4</b>	<b>3,3</b>	<b>3,1</b>	<b>1,3</b>	<b>0,9</b>
Cultuur, sport en recreatie	50%	42	32	6	0,8	1,4	-0,3	3,2	5,3	2,4	-0,4
Overige dienstverlening	0%	0	0	0	1	1,8	-0,4	3,3	1,2	0,4	2,1
<b>TOTAAL</b>	<b>45%</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>63</b>	<b>90,6</b>	<b>90,4</b>	<b>62,3</b>	<b>86,8</b>	<b>82,7</b>	<b>79,4</b>

Bron: alle indicatoren voor duurzame inzetbaarheid zijn afkomstig uit de NEA (2021). Voor elke sector is het verschil met het landelijke gemiddelde aangegeven. Bij de eerste indicator is dit verschil uitgedrukt in jaren en bij de overige indicatoren is dit verschil uitgedrukt in %-punten. Een positief verschil is altijd gunstig en een negatief verschil is altijd ongunstig.

\* Toelichting bij de gemiddelden:

- Tot welke leeftijd denkt u door te kunnen werken?: gemiddelde leeftijd
- Gemakkelijk voldoen aan fysieke/psychische werkeisen: % "(helemaal) mee eens"
- Geen fysieke belasting tijdens het werk / emotioneel veeleisend werk / burn-out klachten: % "nee" of "ja, soms"
- Algemene gezondheid: % "(zeer) goed"

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

---

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

[www.seor.nl](http://www.seor.nl)