

Vergaderjaar 2014–2015

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 559

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 3 oktober 2014

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 25 juni 2014 inzake het Actieplan 55pluswerkt (Kamerstuknummer 29 544, nr. 540).

De vragen en opmerkingen zijn op 2 september 2014 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 2 oktober 2014 zijn ze door hem beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Van der Burg

Adjunct- griffier van de commissie,
Weeber

| | |
|---|-------------|
| Inhoudsopgave | blz. |
| I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties | 2 |
| Vragen van de leden van de VVD-fractie | 2 |
| Vragen van de leden van de PvdA-fractie | 3 |
| Vragen van de leden van de PVV-fractie | 3 |
| Vragen van de leden van de D66-fractie | 6 |
| Vragen van het lid van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie | 6 |
| Vragen van het lid van de 50PLUS/Klein-fractie | 7 |
| II Antwoord / Reactie van de Staatssecretaris | 8 |

I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van de brief van de Minister over het Actieplan 55pluswerkt. Zij zijn blij met de stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen en kijken met interesse naar maatregelen om werkloze ouderen meer perspectief op een baan te geven. Daarom hebben ze de onderstaande vragen over de brief en het actieplan.

Kan de regering aangeven hoeveel er gebruik wordt gemaakt van de no-riskpolis, de mobiliteitsbonus en de proefplaatsingen? Is overwogen om de criteria van de no-riskpolis (bijv. iemand die net in de Werkloosheidswet (WW) zit) te versoepelen, zodat werkzoekenden en werkgevers eerder in aanmerking komen voor dit instrument? De leden van de VVD-fractie vragen dit, omdat zij van veel werkgevers horen dat ze terughoudend zijn om ouderen in dienst te nemen omdat ze bang zijn voor eventuele ziekte en/of arbeidsongeschiktheid.

Kan de regering aangeven of het technisch mogelijk is om bij de mobiliteitsbonus een werknemer te ontslaan en hem een dag later weer in dienst te nemen?

Kan de Minister een overzicht geven van de uitstroom van 55-plussers in de afgelopen tien jaar? Hoeveel procent van de WW-gerechtigden (55-plussers) komt via een uitzendbureau aan de slag?

Kunnen werkgevers betere toegang krijgen tot de «kaartenbakken» van het UWV om zo de matching tussen vraag en aanbod te verbeteren?

Hoeveel procent van de werkzoekende 55-plussers volgt een training?

Klopt het dat het onvoldoende spreken van de Nederlandse taal de belangrijkste reden is om niet deel te nemen aan de 55+ training? Heeft het UWV in beeld hoeveel procent van de mensen onvoldoende Nederlands spreekt en daardoor niet mee kan doen met de trainingen?

Wat zijn volgens de Minister (mogelijk naar voren gekomen uit de inspiratiedagen) de grootste knelpunten van werkgevers om oudere werkzoekenden een baan te bieden?

Wat is de bekendheid van de werkgevers met de genoemde instrumenten voor 55-plussers?

De leden van de VVD-fractie zijn blij dat de scholingsvoucher gericht is op scholing met betrekking tot een zogenaamd kansberoep. Hoe vaak wordt een voucher geweigerd omdat een scholingsverzoek niet tot een kansberoep behoort? Is de hoogte van het bedrag een probleem? Waarom wordt dit bedrag verhoogd?

Genoemde leden krijgen signalen dat CAO-aanvullingen (veelal bij ontslag of van-werk-naar-werk-trajecten) perverse prikkels bevatten waardoor deze werkzoekenden niet (financieel) gemotiveerd worden om aan het werk te gaan. Herkent de Minister zich in deze signalen?

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de evaluatie van het Actieplan 55pluswerkt. Zij weten dat ouderen, als zij eenmaal werkloos zijn geworden, lastiger aan een baan komen en dat langdurige werkloosheid onder ouderen daardoor ook relatief vaak voorkomt. Daarom is het goed dat de Minister extra middelen heeft vrijgemaakt, waarmee oudere WW-gerechtigden worden ondersteund bij het vinden van een baan.

De leden van de PvdA-fractie constateren tevreden dat het UWV nagenoeg op schema ligt wat betreft de extra te realiseren uitstroom naar werk. Desalniettemin denken zij dat meer mensen aan het werk geholpen kunnen worden als de inzet van scholingsvouchers en plaatsingsfees wordt verbeterd. De Minister heeft ook al een aantal verbeteringen in gang gezet. De leden van de PvdA-fractie vragen zich af in hoeverre deze verbeteringen al tot resultaat hebben geleid. Wordt al meer gebruik gemaakt van scholingsvouchers en zijn er al meer plaatsingsfees verstrekt aan intermediairs?

De leden van de PvdA-fractie vinden het verstandig, dat de regering heeft besloten de doelgroep van het actieplan te verruimen naar 50-plussers, omdat we zien dat de werkherlevingskansen vanaf 50 jaar scherp dalen. Kan de Minister bevestigen dat de instrumenten uit het actieplan ook beschikbaar zijn voor bestaande en niet slechts voor nieuwe WW-gerechtigden? Het UWV heeft de ruimte om maatwerk te bieden, bijvoorbeeld in de vorm van individuele begeleiding? De leden van de PvdA-fractie vragen zich af of het klopt dat in de praktijk weinig individuele begeleiding wordt geboden; zo ja, waarom is dat zo? In hoeverre is er meer maatwerk mogelijk? Daarnaast zijn er enkele particuliere initiatieven ontstaan vanuit oudere werklozen zelf (zoals «TalentPlus»). Kan de Minister aangeven of en zo ja met welke initiatieven het UWV samenwerkt, waar die samenwerking uit bestaat en of mogelijk uitbreiding daarvan mogelijk is?

Vragen en opmerkingen van de leden van de PVV-fractie

De leden van de PVV-fractie hebben kennis genomen van de brief van de Minister. Zij hebben de volgende vragen, aan- en/of opmerkingen. Telkens als er dergelijke plannen worden gepresenteerd, komen woorden uit het verleden op.

In de jaren '80 zei Bob Geldof (destijds een bekend musicus/zanger) naar aanleiding van de hongersnood in Ethiopië: «Het is zo erg, we moeten iets doen». Live Aid kwam, Bob zamelde overal over de wereld andermans geld in, hij kreeg zo miljoenen binnen. Het bleek allemaal tevergeefs, het geld kwam niet ter plaatse aan maar verdween in talloze zakken, diegenen voor wie het allemaal bestemd was, crepeerden. Bob werd door deze actie wel als een nobel mens aangemerkt. Hij kreeg veel prijzen, waaronder een nominatie voor de Nobelprijs voor de Vrede. Door Koningin Elizabeth II werd hij tot ridder in de Orde van het Britse Rijk (OBE) verheven. Bob glorieerde. Daarna leek/likt het moto telkens weer: «het is zo erg, we moeten iets doen, ook al helpt het niet, dan hebben we tenminste iets gedaan». Sommigen noemen dat symboolpolitiek. Met talloze overheidsprogramma's is het hetzelfde: «Het is zo erg, we moeten iets doen, ook al helpt het niet, dan hebben we tenminste iets gedaan». Bij overheidsprogramma's is dat andermans geld, geld van de belastingbetaler, die dat niet vrijwillig, zoals bij Bob, heeft afgestaan.

De leden van de PVV-fractie merken op dat onderzocht dient te worden of bij het Actieplan UWV 55pluswerkt het motto «Het is zo erg, we moeten iets doen, ook helpt het niet» niet van toepassing is. Voor het plan is ten eerste € 67 mln. uitgetrokken. Maar de doelgroep wordt verruimd, ook

50–55 jaar komt er onder te vallen, daar wordt € 34 mln. voor uitgetrokken. Dus meer dan € 100 mln. belastinggeld wordt hier uitgegeven. De brief bevat ook goed nieuws: het werkloosheidspercentage van de doelgroep ligt onder het gemiddelde werkloosheidspercentage. De ratio voor de maatregelen wordt dus niet gevonden in een hoger werkloosheidspercentage maar in het feit dat de doelgroep langer dan gemiddeld werkloos is. Het doel is dus de ouderen sneller aan de slag krijgen, sneller te doen uitstromen na instromen. Redenerend op deze wijze kan voor iedere willekeurige deelverzameling arbeidslozen een specifiek programma worden opgezet: «The sky is the limit».

Het valt de leden van de PVV-fractie op dat een nulmeting ontbreekt. Daardoor hebben zij geen beeld hoe dit situatie is/was voordat de maatregelen inwerking traden. Wij hebben dus geen beeld hoe snel de doelgroep voor de maatregelen uitstroonden, althans niet in deze brief. Een student zou, bij een zichzelf respecterende docent aan een zichzelf respecterende universiteit of HBO-instelling, voor een dergelijk werk een dikke onvoldoende krijgen.

Immers, door het ontbreken van de nulmeting kan er geen beoordeling plaats vinden van het effect van «Actieplan UWV 55pluswerkt». Kan de Minister die ontbrekende nulmeting alsnog verschaffen?

De leden van de PVV-fractie merken op dat een aantal (zogenaamde) instrumenten is ingezet. Laten wij eens bezien, zo merken deze leden op, hoe het staat met de feitelijke inzet van die instrumenten; op de mate van effectiviteit komen zij later terug. De instroom van de netwerktrainingen, 40.000 stuks, loopt op schema. De instroom van de individuele begeleiding loopt achter, twee van de beoogde drie (66%) komen bij de individuele begeleiding, van de 3.000 vallen er dus 1.000 buiten de boot. Bij de scholingsvoucher komt slechts 34% van het beoogde aantal opdagen, van de 5.500 vallen er 3.666 buiten de boot. De plaatsingsfee komt slechts in 2% van de beoogde gevallen aan bod, van de 12.000 vallen er hier 11.760 buiten de boot. De vraag die zich thans voordoet is waarom het bij bepaalde instrumenten zo tegenvalt. Zou het kunnen zijn dat het instrument niet effectief is en daarom niet gebruikt wordt? Of is het louter omdat partijen niet bekend zijn met instrument?

De leden van de PVV-fractie merken op dat de regering stelt zonder nader onderzoek dat het «niet-gebruik» te wijten is aan onbekendheid. Enige onderbouwing hiervan zou volgens deze leden toch niet mogen ontbreken.

Boekdelen spreekt het resultaat met betrekking tot de scholingsvoucher en de plaatsingsfee.

Mogelijk wordt van deze instrumenten zo weinig gebruik gemaakt omdat er dan ten aanzien van de toepassing van die instrumenten sprake moet zijn van een werkeloze moet met een concreet en tastbaar uitzicht op een baan of een gesloten arbeidsovereenkomst. Uit deze cijfers zou dus ook kunnen worden afgeleid dat dergelijke instrumenten niet echt werken. De regering stelt zonder nadere onderbouwing dat het «niet-gebruik» te wijten is aan onbekendheid. Triest is dan ook dat het hoge aantal afwijzingen bij de plaatsingsfees, volgens de regering, is toe te rekenen aan de starheid van de bij het instrument behorende leeftijdscriterium (de regering versoepelt dit wel). Een aantal mensen uit de doelgroep is dus aan het werk gekomen zonder dat de werkgever de plaatsingsfee kon toucheren. Zouden de mensen die met die plaatsingsfee zijn aangenomen niet ook zonder die plaatsingsfee zijn aangenomen? Als je er goed over nadenkt toch wel een geruststellende gedachte: het lukt ook wel zonder die plaatsingsfees. Een degelijke analyse ontbreekt, zo merken de leden van de PVV-fractie op.

Deze leden merken voorts het volgende op. Van de scholingsvouchers wordt 45% niet toegekend, de reden is simpel en bureaucratisch: het is te laat aangevraagd. Derhalve heeft in 45% van de gevallen scholing plaats gevonden die tot een uitzicht tot baan gaf. De hoogte van de scholings-

voucher is € 750. In het licht van de bestaande opleidingstrajecten en de hoogte van de kosten daarvan, kunnen we er met zekerheid van uitgaan dat die 45% aan de slag is. Let wel: zonder dat de scholingsvoucher zijn stimulerende werking heeft kunnen doen. Als je er goed over nadenkt toch wel een geruststellende gedachte: het lukt ook wel zonder die scholingsvoucher. Een dergelijke analyse ontbreekt ook hier. Nu over naar de mate van effectiviteit. Of te wel wordt door de inzet van deze instrumenten de werkloosheidsduur van werklozen van de doelgroep (aanmerkelijk) beperkt? Tabel 1 bevat slecht een opsomming van gegevens. Op basis van deze tabel kan door het ontbreken van de nulmeting geen enkel conclusie worden getrokken. De leden van de PVV-fractie herhalen hun verzoek om een nulmeting en een analyse. De onderbouwing van de uitstroom dient onderdeel van deze analyse te zijn. Deze leden vragen waarom er geen effectiviteitsmeting heeft plaats gevonden bij de uitstroom van de doelgroep middels een exit-vragenlijst of een enquête. Hieruit had met behulp van de (gekleurde) mening van de uitstroom een (subjectief) beeld kunnen ontstaan van de mate van effectiviteit van de maatregelen. Ook dit ontbreekt. Iedere werkloze dient (voor de uitkering) bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) ingeschreven te staan. Bij uitstroom uit het UWV-bestand is dat niet het (oorzakelijk) gevolg van het feit dat men ingeschreven stond bij het UWV, die uitstroom kan ontstaan zijn door legio factoren. Dat het «Actieplan UWV 55pluswerkt» banen heeft opgeleverd, staat voor de leden van de PVV-fractie buiten kijf. Zij hebben dan ook graag een beeld hoeveel daarvan in salarissen en apparaatskosten is gaan zitten. Mogelijk kan de Minister aangeven hoeveel fte's dit actieplan heeft opgeleverd in het kader van de ondersteuning en de uitvoering er van. Genoemde leden zijn er nieuwsgierig naar.

Doordat gegevens ontbreken over de effectiviteit van de maatregelen kan ook niet toegekomen worden aan een kosten-batenanalyse van «Actieplan UWV 55pluswerkt». De leden van de PVV-fractie merken op dat zij geen beeld hebben hoeveel extra mensen er uit de doelgroep door die maatregelen aan de slag zijn gekomen. Zij kunnen dan ook niet bepalen hoeveel deze instrumenten ons op uitkeringen hebben bespaard en kunnen dus niet oordelen of dat geld ook effectief is besteed. Met een bedrag van € 100 mln. lijkt dat de deze leden geen overbodige luxe. En het is dan ook op die gedegen analyse waarop deze leden nieuwsgierig wachten wacht.

Zoals de leden van de PVV-fractie hiervoor hebben aangestipt, rammelt het onderzoek/evaluatie methodologisch aan alle kanten. Een student zou, bij een zichzelf respecterende docent aan een zichzelf respecterende universiteit of HBO-instelling, voor dergelijk werk een dikke onvoldoende krijgen. Maar in het licht van «Nederland Kennisland» menen de leden van de PVV-fractie dat ze bij de Vrije Universiteit (de Alma Mater van deze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) wel ruimte hebben voor het vervolgonderzoek. Mogelijk resulterend in een met «summa cum laude» gewaardeerd proefschrift, geheel VU-style. De leden van de PVV-fractie merken op dat zij vermoeden dat hier gaat om een Bob-Geldof-je: «Het is zo erg, we moeten iets doen, ook al help het niet, dan hebben we tenminste iets gedaan». En dat er sprake is van feestvieren van andermans (belasting)centen. Een vermoeden (*conjecture*) is een bewering waarvan men denkt dat deze waar is, zonder daarvan zeker te zijn. In de wetenschapsleer van Popper staat een vermoeden altijd open voor weerlegging (*refutation*). De leden van de PVV-fractie zijn nieuwsgierig naar de uitkomsten van de analyse en vragen zich af of hun vermoeden kan worden weerlegd.

Vragen en opmerkingen van het lid van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van de Evaluatie Actieplan UWW 55pluswerkt. Zij hebben hierover enkele vragen. De leden van de D66-fractie zijn verheugd dat de instroom in de WW van 55-plussers afneemt ten opzichte van de raming. Ook vinden zij het positief dat de uitstroom weinig achterblijft bij de raming. Niettemin zegt dit naar hun mening weinig over de effectiviteit van het actieplan. Immers, het is niet duidelijk hoe hoog de uitstroom uit de WW zou zijn geweest zonder het «Actieplan 55-plus Werkt». De leden van de D66-fractie vragen of de Minister hier nader op kan ingaan. Indien de effectiviteit van het actieplan nog niet kan worden onderbouwd, is de Minister dan bereid om hier onderzoek naar uit te voeren?

De leden van de D66-fractie zijn teleurgesteld over de gerealiseerde resultaten met betrekking tot de scholingsvouchers en plaatsingsfees. Zij vinden het verstandig dat hierop verbeteracties zijn ingezet. Kan de Minister laten weten wat het effect van deze verbeteracties is geweest? Hoeveel plaatsingsfees en scholingsvouchers zijn inmiddels toegekend? De leden van de D66-fractie lezen dat de Minister het actieplan wil uitbreiden naar 50-plussers. Hoewel deze leden extra inzet om mensen aan de slag te krijgen waarderen, vinden zij een doelmatige besteding van schaars belastinggeld ook van groot belang. Het feit dat een groot deel van de aanvragen voor plaatsingsfees en scholingsvouchers wordt afgewezen, omdat de aanvrager te jong is voor de doelgroep, hoeft naar de mening van deze leden niet te betekenen dat de doelgroep van het actieplan moet worden uitgebreid. Deze leden vragen daarom de Minister om met meer kwantitatieve informatie over de arbeidsmarktpositie van mensen tussen 50 en 55 jaar oud, te onderbouwen waarom uitbreiding van het actieplan voor deze groep gerechtvaardigd is.

De leden van de D66-fractie verwachten dat uitbreiding van de doelgroep en de inzet van meer financiële middelen ook gepaard gaat met een hogere uitstroomdoelstelling uit de WW voor oudere werklozen. De leden van de D66-fractie vragen de Minister wat deze nieuwe doelstelling is. De leden van de D66-fractie vragen welk deel van het extra budget van € 34 mln. bedoeld is om de doelgroep uit te breiden naar 50-plussers en welk deel van het extra budget bedoeld is om het actieplan te verlengen. Tevens vragen deze leden waarom de Minister er voor kiest om het actieplan te verlengen, zonder dat de effectiviteit van het actieplan is aangetoond. Waarom heeft de Minister niet gewacht met besluitvorming over verlenging tot een goede evaluatie is uitgevoerd?

Vragen en opmerkingen van het lid van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie

Het lid van de fractie 50PLUS/Baay-Timmerman dankt de Minister voor de voortgangsrapportage van het Actieplan 55pluswerkt. Zij heeft hier echter nog wel enkele vragen over.

Het lid Baay-Timmerman constateert dat in de eerste helft van dit jaar een derde meer 55-plussers met een WW-uitkering een nieuwe baan vond. Dat is heel positief, maar daar staat tegenover dat het aantal WW-uitkeringen aan 55-plussers nog steeds toeneemt. De instroom is dus nog steeds hoger dan de uitstroom. Met andere woorden, het probleem wordt vooralsnog alleen maar groter. Onderkent de Minister dat? Is de Minister het ermee eens dat dit gegeven de keuze rechtvaardigt om een langlopend actieplan ter bestrijding van ouderenwerkloosheid in te stellen, en dat verlenging van onderhavig actieplan met slechts één jaar onvoldoende effect zal sorteren? Het lid Baay-Timmerman stelt deze vragen mede in het licht van de opmerking van de Minister in het algemeen overleg van 4 juni 2014 dat er sprake is van vooroordelen jegens oudere werklozen. Is de Minister het ermee eens dat er meer

structureel tijd en inzet nodig is om deze vooroordelen te slechten? De Minister geeft immers zelf ook al aan dat langdurige werkloosheid onder ouderen relatief vaak voorkomt, en dat de arbeidsmarktpositie van ouderen die werkloos worden, zorgelijk is. Kan de Minister hierop reageren?

Het lid Baay-Timmerman merkt op dat al meermalen ervoor is gepleit dat er ook inspiratiedagen voor werkgevers zouden moeten worden georganiseerd. Zij merkt op dat zij dan ook verheugd is dat de Minister dit idee overgenomen heeft en aangeeft dat vergaande voorbereidingen zijn getroffen voor het organiseren hiervan. Zij merkt op dat MKB een plan van aanpak hiervoor heeft opgesteld. Wat omvat dit plan van aanpak? Wanneer gaan de inspiratiedagen voor werkgevers van start? Is deelname van bedrijven aan deze dagen afdwingbaar? Kan de Kamer dit plan van aanpak ontvangen?

Het lid Baay-Timmerman stelt nogmaals dat het aanstellen van een ambassadeur ouderenwerkloosheid kan bijdragen aan het verminderen van de werkloosheid onder 55-plussers. De Minister heeft in het genoemde algemeen overleg van 4 juni 2014, en overigens ook al eerder, aangegeven dat het aanstellen van een dergelijke ambassadeur voor ouderen de vooroordelen bevestigt en dat werkloosheid onder ouderen een andere aanpak vergt dan die van jongeren. Maar waarom is dat een reden om geen ambassadeur in te stellen? Waarom zou een ambassadeur ouderenwerkloosheid geen andere taakinfilling kunnen hebben dan de ambassadeur jongerenwerkloosheid? Is het bestaan van die vooroordelen niet juist een goede reden om wel een ambassadeur aan te stellen? Eén van de taken van een ambassadeur kan immers het kwaken van goodwill zijn, alsmede het bestrijden van vooroordelen. Dat bestrijden van vooroordelen is hard nodig, zoals de Minister zelf al aangegeven heeft in genoemd algemeen overleg. Graag ontvangt het lid Baay-Timmerman een reactie van de Minister.

Zij wijst er voorts op dat de Minister aangeeft dat ongeveer 45% van de aanvragen voor scholingsvouchers niet gehonoreerd wordt, en dat een belangrijk deel hiervan veroorzaakt wordt doordat de aanvraag te laat is ingediend. Daarnaast is een groot aantal plaatsingsfees afgewezen omdat de betrokkene op de dag van de WW-aanvraag nog geen 55 jaar of ouder was. Ook de voorlichting blijkt niet te voldoen. Deze zaken worden aangepast, maar waarom gebeurt dit nu pas? Waarom is tevoren zo streng ingezet op deze regels? Hoe komt het dat niet is voorzien dat dit onnodig belemmerend zou werken? Wat wordt bedoeld met het verruimen van de aanvraagtermijn voor het scholingsvoucher? Wat wordt de nieuwe aanvraagtermijn hiervan? Wordt het criterium voor het toekennen van een plaatsingsfee verruimd naar de dag dat iemand 50 wordt, nu de doelgroep van dit actieplan wordt verruimd naar 50-plussers? Dit wordt niet geheel duidelijk uit de brief van de Minister, aangezien op pagina 5 wordt aangegeven dat de eis wordt gewijzigd naar de leeftijd van 55 jaar op de dag van aanvraag, en op pagina 6 dat de subsidieregeling wordt aangepast met het uitbreiden van de doelgroep van dit actieplan. Graag ontvangt het lid Baay-Timmerman helderheid hierover.

Daarnaast geeft de Minister aan te streven naar een toename van de uitstroom van 50- tot 55-jarigen. Kan de Minister dit nader specificeren? Zijn er ramingen hiervoor opgesteld?

Vragen en opmerkingen van het lid van de 50PLUS/Klein-fractie

Het lid van de fractie 50PLUS/Klein heeft kennisgenomen van de brief van de Minister over de evaluatie van het Actieplan 55pluswerkt en heeft daarover de volgende vragen.

Dit lid is allereerst verheugd te lezen dat er meer middelen worden vrijgemaakt, zodat het actieplan verbreed kan worden naar 50-plussers.

Hiermee wordt recht gedaan aan de eerdere inzet van de fractie om de groep 50–55 jarigen te ondersteunen. Ook zij hebben een verminderd arbeidsmarktperspectief, waardoor de kans op langdurige werkloosheid toeneemt. Onduidelijk is wat deze intentie nu in de praktijk zal betekenen. Is de Minister bereid om ook de regeling voor de scholingsvouchers uit te breiden tot de groep 50–55 plussers? Wordt de mobiliteitsbonus ook weer beschikbaar gesteld ten behoeve van deze groep?

Het lid Klein merkt verder op dat over de maatregelen die nu geëvalueerd worden, wordt aangegeven dat de bekendheid beter zou kunnen. Hierdoor zou er meer gebruik van gemaakt worden in het vervolg. Voor werkzoekenden betekent dit dat er meer mailings zijn uitgegaan, maar bij de werkgever en de intermediairs blijkt het verkrijgen van een grotere bekendheid van de maatregelen lastiger. Dit geldt met name voor de plaatsingsfee, zoals blijkt uit de resultaten die achterblijven bij de prognose. In de brief wordt aangegeven dat er afspraken zijn gemaakt tussen het UWV en de ABU/NBBU. Wat zijn deze afspraken? Zorgen deze afspraken daadwerkelijk voor meer bekendheid en is de verwachting dat de prognose met deze maatregel alsnog wordt gehaald?

Het lid Klein vraagt verder in hoeverre de maatregelen, gericht op de werkgever, bekend zijn bij werkgevers? Worden de mobiliteitsbonus, de no-risk polis voor WW-gerechtigden en proefplaatsingen voldoende benut en in hoeverre zou de bekendheid onder werkgevers verder vergroot kunnen worden, zodat meer 50-plussers hiervan kunnen profiteren? Kan de Minister de Kamer hiervan een overzicht toezenden, dat inzicht geeft in het gebruik van deze maatregelen?

Is de Minister bereid om te komen tot een verdere ontlasting van de sollicitatieplicht voor 55-plussers in combinatie met erkenning van uitgevoerd vrijwilligerswerk?

II Antwoord / Reactie van de Minister

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan aangeven hoeveel er gebruik wordt gemaakt van de no-riskpolis, de mobiliteitsbonus en de proefplaatsingen.

De no-riskpolis WW, die voorziet in een compensatie van loonkosten bij ziekte van een oudere en voormalig langdurig zieke werkloze, is een tijdelijk instrument (alleen voor personen die op 8 juli 2009, 55 jaar of ouder zijn).

Ik heb in de brief van 25 juni 2014, in antwoord op de toezegging aan het lid Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD), het gebruik van deze *no-riskpolis belicht*. In 2011 werd voor 29 personen een aanvraag ingediend. In 8 gevallen is het gekomen tot een uitkering. In 2012 en 2013 ging het om respectievelijk 18 en 41 aanvragen, waarbij het in 8 en 19 gevallen tot uitkering is gekomen. Het aantal lopende premiekortingen (met ingang van 1 januari 2013 «mobiliteitbonussen»), wordt tweemaal per jaar in de monitor arbeidsmarkt aan de Kamer aangeboden. De meest recente rapportage dateert van april 2014¹. Uit deze monitor blijkt dat er ultimo augustus 2013, 35.200 lopende premiekortingen voor oudere werknemers zijn. Het aantal proefplaatsingen voor WW-gerechtigden bedroeg in 2013, 7.500 en in 2014 (tot en met augustus), 7.000.

De leden van de VVD-fractie vragen of is overwogen om de criteria van de no-riskpolis (bijv. iemand die net in de Werkloosheidswet (WW) zit) te versoepelen, zodat werkzoekenden en werkgevers eerder in aanmerking

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 524

komen voor dit instrument. De leden van de VVD-fractie vragen dit, omdat zij van veel werkgevers horen dat ze terughoudend zijn om ouderen in dienst te nemen omdat ze bang zijn voor eventuele ziekte en/of arbeidsongeschiktheid.

De genoemde no-riskpolis is heel specifiek gericht op knelpunten die oudere werklozen ervaren. In de memorie van toelichting bij de Tijdelijke wet compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurig werklozen, zoals de wet formeel luidt, staat dit toegelicht. Gezien het tijdelijke en gerichte karakter van deze regeling, ligt het niet voor de hand de voorwaarden uit te breiden.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan aangeven of het technisch mogelijk is om bij de mobiliteitsbonus een werknemer te ontslaan en hem een dag later weer in dienst te nemen.

Dat is niet mogelijk. In de artikelen 3.20 en 3.21 van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen staat dat na verbruik van de premiekortingsperiode van 3 jaar, in de komende drie jaar niet opnieuw aanspraak op de regeling gemaakt kan worden voor dezelfde werknemer.

Er gelden enkele specifieke regels met betrekking tot onderbreking van het dienstverband. Indien het dienstverband minder dan drie maanden wordt onderbroken gedurende de premiekortingsperiode, dan geldt de nieuwe dienstbetrekking als een voortzetting van de vorige dienstbetrekking en kan de premiekorting voor een totale duur van 3 jaar worden toegepast.

Voorts vragen de leden van de VVD-fractie of de Minister een overzicht kan geven van de uitstroom van 55-plussers in de afgelopen tien jaar.

Tabel 1 geeft inzicht in de instroom, uitstroom en het aantal lopende WW-uitkeringen van 55-plussers. Ter vergelijking zijn in de tabel ook de aantallen voor alle leeftijden opgenomen.

Tabel 1 Aantal WW-uitkeringen (x 1.000) in 2004 t/m 2014

| Jaar | 55-plus | | | Alle leeftijden | | |
|------|-------------------|-------------------|---------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| | instroom | uitstroom | lopende uitkeringen | instroom | uitstroom | lopende uitkeringen |
| | jan-dec | jan-dec | dec | jan-dec | jan-dec | dec |
| 2004 | 36,5 | 31,8 | 76,0 | 426,2 | 383,6 | 321,7 |
| 2005 | 32,2 | 33,7 | 81,1 | 376,4 | 392,3 | 306,7 |
| 2006 | 29,5 | 36,9 | 81,8 | 311,1 | 369,8 | 249,2 |
| 2007 | 26,5 | 41,2 | 73,6 | 253,9 | 309,6 | 192,3 |
| 2008 | 27,3 | 46,3 | 58,9 | 240,4 | 261,8 | 170,9 |
| 2009 | 51,3 | 47,4 | 67,9 | 482,5 | 343,9 | 309,4 |
| 2010 | 49,4 | 57,4 | 67,0 | 435,3 | 472,4 | 272,3 |
| 2011 | 47,9 | 51,1 | 71,0 | 415,9 | 418,2 | 270,0 |
| 2012 | 60,5 | 53,3 | 86,4 | 502,5 | 432,2 | 340,2 |
| 2013 | 77,9 | 61,8 | 112,9 | 613,2 | 515,7 | 437,7 |
| 2014 | 48,2 ¹ | 45,2 ¹ | 123,6 ² | 361,8 ¹ | 362,6 ¹ | 437,0 ² |

¹ januari t/m juli

² juli

(Bron: UWV)

Uitstroom naar werk

WW-uitkeringen kunnen om verschillende redenen worden beëindigd. De belangrijkste reden, ook voor 55-plussers, is het vinden van werk. Andere redenen zijn bijvoorbeeld het bereiken van de maximale WW-duur of ziekte. In het laatste geval gaat men over naar de ziektewet. Ongeveer

50% van alle WW-uitkeringen wordt beëindigd vanwege het vinden van werk. Bij 55-plussers ligt dit percentage lager, namelijk op gemiddeld 36%. In 2013 vonden 21.700 55-plussers werk vanuit de WW.

Tabel 2 WW-uitstroom naar reden einde (x 1.000) in 2004 t/m 2014

| Jaar | 55-plus | | | | Alle leeftijden | | | |
|-------------------|---------|------|--------|--------------|-----------------|-------|--------|--------------|
| | Totaal | Werk | Overig | Aandeel werk | Totaal | Werk | Overig | Aandeel werk |
| 2004 | 31,8 | | | | 383,6 | 203,4 | 180,2 | 53% |
| 2005 | 33,7 | | | | 392,3 | 214,1 | 178,2 | 55% |
| 2006 | 36,9 | 14,0 | 22,9 | 38% | 369,8 | 200,5 | 169,4 | 54% |
| 2007 | 41,2 | 15,6 | 25,6 | 38% | 309,6 | 161,3 | 148,3 | 52% |
| 2008 | 46,3 | 14,7 | 31,6 | 32% | 261,8 | 136,3 | 125,5 | 52% |
| 2009 | 47,4 | 13,1 | 34,3 | 28% | 343,9 | 165,3 | 178,7 | 48% |
| 2010 | 57,4 | 21,6 | 35,9 | 38% | 472,4 | 245,6 | 226,7 | 52% |
| 2011 | 51,1 | 19,8 | 31,3 | 39% | 418,2 | 215,9 | 202,3 | 52% |
| 2012 | 53,3 | 19,1 | 34,2 | 36% | 432,2 | 212,6 | 219,7 | 49% |
| 2013 | 61,8 | 21,7 | 40,1 | 35% | 515,7 | 244,8 | 270,9 | 47% |
| 2014 ¹ | 45,2 | 17,1 | 28,1 | 38% | 362,6 | 173,7 | 188,9 | 48% |

¹ januari t/m juli

(Bron: UWV)

Ook vragen de leden van de VVD-fractie hoeveel procent van de WW-gerechtigden (55-plussers) via een uitzendbureau aan de slag komt.

Het UWV heeft in december 2013 onderzoek² gedaan naar de sector waarin uitgestroomde WW'ers werk vinden. De sector waarin men werk vindt, kan worden achterhaald via de polisadministratie, waarin alle werknemers in loondienst staan geregistreerd. Er zijn cijfers beschikbaar over 2011 en 2012.

Tabel 3 laat zien dat 30% á 31% van de 55-plussers die werk hebben gevonden vanuit de WW, via de uitzendsector aan de slag zijn gegaan. Dit percentage ligt voor WW'ers van alle leeftijden ongeveer op hetzelfde niveau.

Tabel 3 WW-uitstroom naar uitzendsector (x 1.000) in 2011 en 2012

| Jaar | 55-plus | | | | Alle leeftijden | | | |
|------|---------|----------------|------------------|------------------------|-----------------|----------------|------------------|------------------------|
| | Totaal | Uitzend-sector | Overige sectoren | Aandeel uitzend-sector | Totaal | Uitzend-sector | Overige sectoren | Aandeel uitzend-sector |
| 2011 | 19,8 | 6,0 | 13,8 | 30% | 215,9 | 68,6 | 147,3 | 32% |
| 2012 | 19,1 | 5,9 | 13,2 | 31% | 212,6 | 67,9 | 144,6 | 32% |

(Bron: UWV)

De leden van de VVD-fractie vragen of werkgevers betere toegang kunnen krijgen tot de «kaartenbakken» van het UWV om zo de matching tussen vraag en aanbod te verbeteren.

Het UWV biedt werkgevers via werk.nl toegang tot de cv's van werkzoekenden. Werkgevers kunnen op werk.nl zelf zoeken naar geschikt personeel. Het UWV heeft het grootste bestand met mensen die werk zoeken in Nederland; mensen met allerlei opleidingen en beroepen. Werkgevers kunnen zelf zoeken, selecteren en kandidaten benaderen. Op werk.nl zijn op dit moment ruim 445.000 cv's te vinden, waarvan 271.000 cv's van WW-ers. Van het totaal aantal personen dat een cv heeft, is 94% telefonisch bereikbaar.

² «Sectorwisselingen van WW'ers bij werkhervatting. Rapportage over 2012», UWV, december 2013.

Zoeken naar cv's kan op 2 manieren: via beroep of trefwoord(en)/referentienummer. Daarbij kan de werkgever zoeken naar kandidaten in een bepaalde plaats of regio, door een postcode met straal op te geven. De zoekresultaten kunnen verder worden verfijnd door gebruik te maken van de verfijnopties. Dit kan op de volgende onderwerpen: wijzigingsdatum, opleidingsniveau, opleidingsrichting, rijbewijs, taal, werktijden en specifieke groepen (in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen). Het UWV zet zich in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met de optie specifieke groepen-MVO vindt de werkgever kandidaten die zich in hun cv presenteren als gehandicapte/chronisch zieke, Wajonger of 55-plusser. Indien een werkgever meer wil weten over MVO of persoonlijke ondersteuning wenst bij de werving en selectie van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, dan kan een werkgever terecht bij het WerkgeversServicepunt in de regio. Landelijk opererende werkgevers kunnen terecht bij het Landelijk Werkgeversservicepunt.

De leden van de VVD-fractie vragen hoeveel procent van de werkzoekende 55-plussers een training volgt.

Alle 55-plussers (inmiddels 50-plussers) krijgen na 3 maanden een aanbod voor het volgen van de training. Door individuele omstandigheden, bijvoorbeeld ziekte of mantelzorg, neemt niet iedereen hier aan deel. De instroom van de potentiële doelgroep betreft tot en met eind augustus 2014, 42.308 werkzoekenden van 55 jaar of ouder. In 2014 bedraagt het aantal netwerktrainingen tot en met augustus 2014, 27.142 (inclusief intensieve dienstverlening). Dit betekent een deelnemerspercentage van 69,6%.

Ook vragen de leden van de VVD-fractie of het klopt dat het onvoldoende spreken van de Nederlandse taal de belangrijkste reden is om niet deel te nemen aan de 55+ training. Heeft het UWV in beeld hoeveel procent van de mensen onvoldoende Nederlands spreekt en daardoor niet mee kan doen met de trainingen, zo vragen deze leden aanvullend.

Het UWV beschikt niet over statistische gegevens van het aantal mensen dat vanwege het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal niet aan de trainingen deelneemt. Op basis van de ervaringen heeft het UWV de indruk dat het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal niet een veel voorkomende reden is om niet deel te nemen aan de training.

De leden van de VVD-fractie vragen wat volgens de Minister (mogelijk naar voren gekomen uit de inspiratiedagen) de grootste knelpunten van werkgevers zijn om oudere werkzoekenden een baan te bieden.

De meest voorkomende knelpunten tijdens inspiratiedagen maar ook bij andere contactmomenten met werkgevers zijn: te duur, te weinig flexibel, kans op ziekte, te zwak. Daarnaast hebben werkgevers soms de verwachting dat ouderen te weinig ontwikkeld zijn op het gebied van nieuwe technologie, dan wel daarop te weinig ontwikkelbaar zijn. Tot slot geven werkgevers aan dat men bezig is binnen de organisatie een evenwichtiger personeelsbestand qua leeftijd na te streven. Het Actieplan 50pluswerkt is er mede op gericht om deze knelpunten bij werkgevers weg te nemen.

Voorts vragen de leden van de VVD-fractie wat de bekendheid van de werkgevers met de genoemde instrumenten voor 55-plussers is.

Het UWV is in juni jl. een multimediale campagne gestart om vooroordelen over oudere werknemers weg te nemen en beschikbare instrumenten onder de aandacht te brengen. Kern van de campagne is dat

werkgevers die enthousiast zijn over oudere werknemers fungeren als ambassadeur voor andere werkgevers. De campagne doet het UWV in samenwerking met MKB NL, die hier eveneens een plan van aanpak voor heeft opgesteld. Het plan van MKB NL richt zich in de kern op het creëren van contactmomenten waarop 50plussers en werkgevers elkaar kunnen vinden. MKB-Nederland stelt een aanpak voor die is gericht op het ontsluiten van netwerken van en door werkgevers. De aanpak is gebaseerd op informeren, creëren van bewustwording, aanzetten tot gedragsverandering, en het beschikbaar stellen van netwerken. ABU en NBBU en hun leden sluiten met hun eigen communicatie-uitingen aan bij deze activiteiten.

De VVD-fractie vraagt hoe vaak een scholingsvoucher wordt geweigerd omdat een scholingsverzoek niet tot een kansberoep behoort.

Het UWV beoordeelt of inzet van scholing noodzakelijk is aan de hand van het Protocol Scholing, waarbij de kans op het verkrijgen van een baan een van de indicatoren is om de scholing toe te staan. Een scholingsvoucher wordt vaker om een andere reden dan een kleine kans op een baan afgewezen. Bijvoorbeeld vanwege de te lange duur van de scholing, geen intentieverklaring van een werkgever om de oudere in dienst te nemen of een aanvraag die niet aan de eisen voldoet. Recente cijfers wijzen uit dat in mei 2014 nog geen 3 procent en in juni 2014 nog geen 5 procent van het totaal aantal aanvragen vanwege onvoldoende arbeidsrelevantie is afgewezen. Dit betekent dat of wel er geen of onvoldoende mogelijkheden zijn om weer aan het werk te gaan in de beoogde scholingsrichting of dat de werkzoekende al zodanig geëquipeerd is, dat een aanvullende scholing niet noodzakelijk is om weer aan het werk te gaan.

De leden van de VVD-fractie vragen of de hoogte van het bedrag voor de scholingsvoucher een probleem is en waarom dit bedrag wordt verhoogd.

Begin 2014 heeft het UWV een intern onderzoek gedaan naar de hoogte van de gevraagde scholingsbedragen. Het gemiddelde van de bedragen bleek op 1.000 euro te liggen. Verhoging van het maximale bedrag van de scholingsvoucher kan ertoe leiden dat meer mensen gebruik willen maken van de voucher.

De leden van de VVD-fractie krijgen signalen dat CAO-aanvullingen (veelal bij ontslag of van-werk-naar-werk-trajecten) perverse prikkels bevatten waardoor deze werkzoekenden niet (financieel) gemotiveerd worden om aan het werk te gaan. Zij vragen of de Minister zich in deze signalen herkent.

Uit onderzoek³, uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, blijkt dat in 38 van de 100 onderzochte cao's bovenwettelijke aanvullingen op de WW-uitkering zijn opgenomen. De vorm en invulling van deze aanvullingen is zeer divers. Het onderzoek toont aan dat de kans op uitstroom daalt voor diegene die een bovenwettelijke aanvulling op (of na) hun WW krijgen.

Het is daarom gewenst dat sociale partners cao-afspraken over aanvullingen op de WW-uitkering in samenhang bezien met afspraken over preventie van werkloosheid, van werk naar werk trajecten en snelle werkhervatting voor mensen die een beroep doen op een WW uitkering. Dat is in ieders belang, niet in de laatste plaats van de sectoren zelf, omdat de cao-aanvullingen door de sector zelf gefinancierd dienen te worden.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 514

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af in hoeverre de verbeteringen die in gang zijn gezet al tot resultaat hebben geleid. Wordt al meer gebruik gemaakt van scholingsvouchers en zijn er al meer plaatsingsfees verstrekt aan intermediairs, zo vragen deze leden.

Voor verbeteringen die moeten leiden tot een groter gebruik van scholingsvouchers en plaatsingsfees, was wijziging van de Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen nodig. De herziene regeling is op 19 september jl. gepubliceerd en de volgende dag van kracht geworden. Daarom zijn de gevolgen van deze verbeteringen nog niet zichtbaar in de resultaten. Het aantal toegekende scholingsvouchers tot en met medio september 2014 bedraagt 1400. Het aantal plaatsingsfees tot en met medio september bedraagt 400.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de Minister kan bevestigen dat de instrumenten uit het actieplan ook beschikbaar zijn voor bestaande en niet slechts voor nieuwe WW-gerechtigden.

Zowel nieuwe als bestaande WW-gerechtigden komen in aanmerking voor instrumenten uit het Actieplan.

Voorts vragen de leden van de PvdA-fractie of het UWV de ruimte heeft om maatwerk te bieden, bijvoorbeeld in de vorm van individuele begeleiding. De leden van de PvdA-fractie vragen zich af of het klopt dat in de praktijk weinig individuele begeleiding wordt geboden en zo ja, waarom dat zo is en in hoeverre er meer maatwerk mogelijk is.

Individuele begeleiding wordt ingezet als de klant niet in staat is om in een groep te functioneren. In praktijk blijkt dit maar weinig voor te komen. Groepsgewijze dienstverlening biedt een aantal belangrijke voordelen:

- Er is meer intensievere dienstverlening mogelijk door het samenvoegen van individuele uren.
 - De groep vormt meteen een netwerk voor de werkzoekende.
 - De groep kan elkaar ondersteunen, adviseren, motiveren, corrigeren.
- De groepen zijn groot genoeg om de gewenste dynamiek te creëren en klein genoeg om ook de individuele zaken waar deelnemers vragen over hebben goed aan bod te laten komen. Daarnaast bevat het groepsgewijze programma individuele contactmomenten.

De leden van de PvdA-fractie stellen dat er enkele particuliere initiatieven zijn ontstaan vanuit oudere werklozen zelf (zoals «TalentPlus»). Zij vragen of de Minister kan aangeven of en zo ja met welke initiatieven het UWV samenwerkt, waar die samenwerking uit bestaat en of uitbreiding daarvan mogelijk is.

Het UWV heeft altijd samengewerkt met de particuliere initiatieven. Afhankelijk van het lokale aanbod, bestaat de samenwerking uit doorverwijzing naar de particuliere initiatieven en in sommige gevallen ook inbreng in het programma «Succesvol naar werk». De samenwerking wordt op lokaal niveau georganiseerd. De intensiteit van de samenwerking hangt af van de aanwezigheid in de regio en de kwaliteit van het aanbod.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PVV-fractie

De leden van de PVV-fractie geven in hun inbreng aan dat de ratio voor de maatregelen in het Actieplan 55pluswerkt niet wordt gevonden in een hoger werkloosheidspercentage onder ouderen, maar in het feit dat de

doelgroep langer werkloos is. Zij betogen daarbij dat op deze wijze voor iedere willekeurige groep maatregelen genomen kunnen worden om de werkloosheid onder deze groep aan te pakken.

De doelgroep van het Actieplan is geen willekeurige keuze. Bij het bestrijden van de werkloosheid heeft het kabinet bijzondere aandacht voor groepen die relatief sterk geraakt worden door de oplopende werkloosheid. Het kabinet treft daarom specifieke maatregelen voor jongeren en ouderen. Hoewel de werkloosheid onder ouderen relatief laag is, komt langdurige werkloosheid onder ouderen relatief vaak voor. Van de werklozen van 55 jaar heeft gemiddeld genomen 45 procent binnen een jaar een baan gevonden. Dit daalt tot bijna 20 procent voor werklozen van 60 jaar. De vooruitzichten voor ouderen die hun baan verliezen zijn dus doorgaans niet rooskleurig. Om die reden acht het kabinet het wenselijke additionele maatregelen gericht op ouderen te nemen.

De leden van de PVV-fractie geven in hun inbreng aan dat zij geen beeld hebben van hoeveel extra mensen van de doelgroep door de maatregelen aan de slag zijn gegaan en geven aan te wachten op een gedegen analyse.

Het Actieplan 55pluswerkt is gestart op 1 juli 2013. De scholingsvouchers en plaatsingsfees kunnen sinds 1 oktober 2013 aangevraagd worden, waarbij de plaatsingsfee vanaf 1 januari 2014 een eerste effect kan hebben omdat de eerste subsidieverstrekking pas na 3 maanden dienstbetrekking mogelijk is. Met mijn brief van 25 juni jl. heb ik de Kamer desgevraagd geïnformeerd over de voortgang. Het is niet eenvoudig en tijdrovend om inzichtelijk te maken wat de netto-effectiviteit is van de maatregelen die het kabinet neemt om ouderen te ondersteunen bij het vinden van werk. De uitstroom van ouderen vanuit de WW naar werk is immers van meer factoren afhankelijk, zoals de conjunctuur, waardoor het effect van de maatregelen lastig te meten is. Om inzicht te krijgen in de netto-effectiviteit van de dienstverlening die het UWV biedt aan 55-plussers, voert de Vrije Universiteit Amsterdam op verzoek van het UWV een onderzoek uit. Begin 2015 zal een eerste resultaat van dit onderzoek beschikbaar komen. Ik zal uw Kamer daar dan over berichten.

De leden van de PVV-fractie merken op dat de regering stelt zonder nader onderzoek dat het «niet-gebruik» te wijten is aan onbekendheid. Enige onderbouwing hiervan zou volgens deze leden toch niet mogen ontbreken.

In de contacten die het UWV met werkzoekenden heeft, kwam naar voren dat één van de oorzaken van het achterblijvende gebruik van de scholingsvoucher de onbekendheid van deze mogelijkheid is. Interne signalen van de uitzendorganisaties ABU en NBBU gaven eveneens aanleiding om de bekendheid met de instrumenten onder intercedenten te vergroten.

De leden van de PVV-fractie vragen of het mogelijk is aan te geven hoeveel fte's het Actieplan heeft opgeleverd in het kader van de ondersteuning en de uitvoering er van.

Op jaarbasis houden zich met de dienstverlening aan 50plussers bezig:

- 100 adviseurs intensieve dienstverlening,
- 70 adviseurs werkgeversdienstverlening,
- 5 fte voor het programmateam 50pluswerkt.

Niet voor alle genoemde fte's zijn nieuwe medewerk(st)ers aangetrokken.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

Ook de leden van de fractie van D66 stellen vast dat er weinig bekend is over de effectiviteit en vragen of het kabinet bereid is om deze nader te onderzoeken.

Zoals ik bij de gelijklopende vraag van de PVV-fractie heb aangegeven, voert de Vrije Universiteit Amsterdam op verzoek van het UWV een onderzoek uit om inzicht te krijgen in de netto-effectiviteit van de dienstverlening die het UWV biedt aan 55-plussers. Begin 2015 zal een eerste resultaat van dit onderzoek beschikbaar komen. Ik zal uw Kamer daar dan over berichten.

De leden van de D66-fractie vragen wat het effect van de verbeteracties met betrekking tot de scholingsvouchers en plaatsingsfees is geweest en hoeveel er inmiddels zijn toegekend.

Voor verbeteringen die moeten leiden tot een groter gebruik van scholingsvouchers en plaatsingsfees, was wijziging van de Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen nodig. De herziene regeling is op 19 september jl. gepubliceerd en de volgende dag van kracht geworden. Daarom zijn de gevolgen van deze verbeteringen nog niet zichtbaar in de resultaten. Het aantal toegekende scholingsvouchers tot en met medio september 2014 bedraagt 1400. Het aantal plaatsingsfees tot en met medio september bedraagt 400.

De leden van de D66-fractie vragen om meer kwantitatieve informatie over de arbeidsmarktpositie van mensen tussen 50 en 55 jaar oud, om te onderbouwen waarom uitbreiding van het actieplan voor deze groep gerechtvaardigd is.

De problemen die mensen van 50 tot 55 jaar ervaren bij het zoeken naar werk vanuit een uitkering wijken niet wezenlijk af van de problemen die 55 plussers ervaren. Ook voor de groep 50-plussers zijn de vooruitzichten als zij onverhoopt hun baan verliezen niet rooskleurig. Langdurige werkloosheid komt ook onder deze groep relatief vaak voor. Van de groep 45 tot 55 jarige werklozen (cijfers specifiek voor de groep 50 tot 55 jaar zijn niet beschikbaar) is 32% langer dan één jaar werkloos. Van de groep 55 tot 65 jaar is 46% langer dan één jaar werkloos. Ter vergelijking: bij de groep 35 tot 45 jaar is dat een kleine 18%. Aangezien langdurige werkloosheid sterk samenhangt met de leeftijd, is de verwachting dat het aandeel langdurig werklozen voor de groep 50 tot 55 jaar nog wat hoger ligt dan het gemiddelde van deze groep.

De leden van de D66-fractie verwachten dat uitbreiding van de doelgroep en de inzet van meer financiële middelen ook gepaard gaat met een hogere uitstroombestemming uit de WW voor oudere werklozen en vragen daarom wat deze nieuwe doelstelling is.

In 2014 zal als gevolg van de toegenomen instroom en de activiteiten in het kader van het actieplan de uitstroom zowel voor 55-plus als 50-54 jarigen naar verwachting toenemen (in totaal ruim 10.000 per jaar). De uitstroom naar werk betrof in 2013 voor de 50-54 jarigen 23.900. In 2014 is de verwachting 28.100 en in 2015 en 2016 28.800 50-54 jarigen volledig uit te laten stromen naar werk. Voor de groep 50-54-jarigen betekent dit een gemiddelde toename van 20% per jaar, die naar verwachting zal uitstromen naar werk. Voor de groep 55plus is sprake van een verwachte toename van 25%. Afhankelijk van arbeidsmarktontwikkelingen wordt de verwachte uitstroom van 50plussers jaarlijks bijgesteld.

De leden van de D66-fractie vragen welk deel van het extra budget van € 34 mln. bedoeld is om de doelgroep uit te breiden naar 50-plussers en welk deel van het extra budget bedoeld is om het actieplan te verlengen.

Het budget van € 34 mln. komt geheel ten goede aan de uitbreiding met de doelgroep 50 tot 55 jarigen. Met het totale budget van € 101 mln. kan met dezelfde personele capaciteit de naar 50-plus uitgebreide doelgroep per 1 juli jl. al bediend worden. UWV bewaakt dat met de gelden de juiste aantallen 55-plus en 50–54 jarige werkzoekenden worden bediend, passend bij de hoogte van de budgetten.

Tevens vragen de leden van de D66-fractie waarom het actieplan verlengd is, zonder dat de effectiviteit van het actieplan is aangetoond.

Ik heb hiervoor aangegeven dat de arbeidsmarktpositie voor de groep 50-plussers niet rooskleurig is als ze hun baan verliezen. Het kabinet vindt het belangrijk om deze groep de komende jaren extra te ondersteunen. Door het Actieplan met een jaar te verlengen kunnen meer werkzoekenden een training en scholing volgen. Onderzoek naar de effectiviteit van het Actieplan vergt de nodige tijd. Ik kies ervoor daar niet op te wachten, mede gelet op de verbeteracties die ingezet zijn. Mochten de resultaten van het onderzoek aanleiding geven om het Actieplan aan te passen, dan zal ik dat uiteraard overwegen.

Vragen en opmerkingen van het lid van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie

Het lid Baay-Timmerman van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie vraagt of het kabinet onderkent dat het probleem vooralsnog groter wordt, omdat de instroom in de WW groter is dan de uitstroom.

Door het oplopen van de werkloosheid de afgelopen jaren is de instroom in de WW fors toegenomen. Recent is echter ook de uitstroom door werkhervatting toegenomen. In tabel 1 is te zien dat voor 55-plussers de instroom inderdaad hoger is dan de uitstroom. Over het geheel genomen is echter in 2014 tot en met juli de uitstroom hoger dan de instroom.

Het lid Baay-Timmerman van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie vraagt of het gerechtvaardigd is om de looptijd van het actieplan met slechts een jaar te verlengen gegeven dat de arbeidsmarktpositie van ouderen vooralsnog niet verbetert.

Het kabinet heeft besloten om de looptijd van het actieplan met een jaar te verlengen om meer effect te sorteren. De verwachting is dat vanaf 2015 langzaam maar zeker de werkgelegenheid weer aan gaat trekken. Ook nu al neemt het aantal vacatures toe. Van dit herstel op de arbeidsmarkt zullen ook ouderen profiteren. Specifieke ondersteuning voor ouderen via dit Actieplan ligt dan minder voor de hand. Naast het Actieplan 50pluswerkt ondersteunt het kabinet ook met andere maatregelen de arbeidsmarktpositie van ouderen. Onder meer via de proefplaatsing en no-risk polis worden de mogelijke risico's die werkgevers lopen als zij een oudere in dienst nemen beperkt. De mobiliteitbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden maakt het bovendien voor werkgevers financieel aantrekkelijker om ouderen in dienst te nemen.

Het lid Baay-Timmerman van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie stelt dat de arbeidsmarktpositie van ouderen die werkloos raken zorgelijk is en vraagt het kabinet of structureel meer tijd en inzet noodzakelijk is om de vooroordelen die over ouderen bestaan te beslechten.

Hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen de afgelopen jaren fors gestegen is en de gemiddelde uittreedleeftijd van ouderen voor het zevende opeenvolgende jaar is gestegen, is de situatie beduidend minder rooskleurig als ouderen eenmaal hun baan verliezen. Werkloze ouderen ervaren meer moeite dan jongeren om vanuit een uitkerings situatie aan het werk te gaan en langdurige werkloosheid komt onder ouderen relatief veel voor. Om ouderen te ondersteunen bij het vinden van werk heeft het kabinet maatregelen die aansluiten bij de arbeidsmarktproblemen die ouderen ervaren. De mobiliteitsbonus maakt het financieel aantrekkelijk voor werkgevers om oudere uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen en de no-risk polis en proefplaatsing beperken de mogelijke risico's die voor werkgevers ontstaan als zij een oudere in dienst nemen. Deze instrumenten dragen er aan bij dat een werkgever zich gemakkelijker een reëel beeld kan vormen van de kennis en vaardigheden van een werknemer. Een belangrijke rol bij het versterken van de arbeidsmarktpositie van ouderen ligt er ook voor de sociale partners. Het kabinet is daarom verheugd dat de sociale partners in de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid hebben afgesproken dat er rond 2020 geen verschil meer mag zijn tussen de arbeidsparticipatie van de 55-plusser en de 55-minner.

Het lid Baay-Timmerman van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie vraagt naar het plan van aanpak dat het MKB heeft opgesteld ten behoeve van de inspiratiedagen voor werkgevers.

Het plan van aanpak van MKB NL heb ik als bijlage bij deze brief gevoegd⁴.

Het lid Baay-Timmerman van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie stelt nogmaals dat het aanstellen van een ambassadeur ouderenwerkloosheid kan bijdragen aan het verminderen van de werkloosheid onder 55-plussers. Zij vraagt of het bestaan van vooroordelen niet juist een goede reden is om wel een ambassadeur aan te stellen.

Het kabinet kiest, in tegenstelling tot de aanpak jeugdwerkloosheid, voor andere maatregelen. Het gaat hier ook over ander problemen. Bij ouderen is vooral het probleem dat het heel lang duurt om weer aan het werk te komen als zij eenmaal werkloos raken. Het beleid moet erop gericht zijn om die werkloosheid te voorkomen en om ze weer aan de slag te krijgen als het toch gebeurt. Voor dat doel is een aantal instrumenten beschikbaar:

- Het Actieplan 50pluswerkt van het UWV.
- De sectorplannen. Hierin is er aandacht voor de arbeidsmarktpositie van ouderen.
- Instrumenten die stimuleren dat werkgevers oudere werklozen aannemen:
 - de mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden (premie-korting van € 7.000 euro per jaar gedurende maximaal 3 jaar),
 - proefplaatsing (werken met behoud van uitkering),
 - no-riskpolis oudere werklozen,
 - Brug-WW vanaf 1 januari 2015.

Daarnaast werken MKB NL en het UWV met werkgevers die een ambassadeursrol hebben in hun publiciteitscampagnes.

Ik zie in deze stimuleringsmaatregelen een goede manier om de vooroordelen over ouderen bij werkgevers weg te nemen. Zij kunnen hiermee zelf ervaren dat ouderen wel degelijk waardevol zijn. Dit is voor deze groep effectiever dan één ambassadeur die een boodschap predikt. Bij jongeren

⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

is de werkloosheid ook hoog, maar hier liggen niet zozeer vooroordelen aan ten grondslag.

Het lid Baay-Timmerman van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie vraagt waarom een aantal belemmeringen die nu worden aangepast niet te voorzien waren en waarom streng is ingezet op de regels.

De Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen is in nauw overleg met het UWV tot stand gekomen. De regeling is op 1 oktober 2013 ingegaan, waarbij een eerste aanvraag voor een plaatsingsfee pas op 1 januari 2014 ingediend kon worden. Gaandeweg is gebleken dat een aantal voorwaarden belemmerend werkt. Dit is mede een oorzaak van factoren die niet altijd van tevoren te overzien zijn, bijvoorbeeld het gebruik van de subsidiemaatregelen, welke scholing werkzoekenden oppakken en wat die dan kost, aanvraagprocedures die in de praktijk toch te veel beslag op de werkzoekenden blijken te leggen. Om te voorkomen dat op incidenten gestuurd wordt, vind ik de termijn waarbinnen de regeling aangepast wordt redelijk. Omdat de regels vastgelegd zijn in een ministeriële regeling, kan hier niet van afgeweken worden.

Het lid Baay-Timmerman van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie vraagt naar de nieuwe aanvraagtermijn van de scholingsvoucher en naar de verruiming van het criterium voor het toekennen van een plaatsingsfee naar de dag dat iemand 50 wordt.

De Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen is op de volgende punten aangepast:

- De leeftijdsgrens voor aanvraag van subsidie voor scholingsvoucher en plaatsingsfee is verlaagd naar 50 jaar.
- De eis dat betrokkene eerst tenminste drie maanden een WW-uitkering moet hebben, is komen te vervallen. Hierdoor kan sneller ondersteuning worden geboden.
- Voor subsidie voor scholing kan ook een EVC (Erkenning van Verworven Competenties) procedure in aanmerking komen.
- Voor subsidie voor scholing kan ook een begeleidingstraject naar zelfstandig ondernemerschap in aanmerking komen.
- Het maximale bedrag van de scholingsvoucher is verhoogd tot maximaal € 1.000,-.
- De termijn voor de subsidieaanvraag voor scholing is verruimd: tot uiterlijk twee weken na aanvang van de scholing kan de aanvraag ingediend worden.
- Er is een uniforme termijn van acht weken op het beslissen op een subsidieaanvraag voor scholing, respectievelijk plaatsing, opgenomen.
- De voorwaarde «niet minder dan gemiddeld 12 uren per week werkzaamheden heeft verricht» is vervangen door «over niet minder dan gemiddeld 12 uren per week, verloonde uren heeft genoten». Hiermee wordt aangesloten op de polisadministratie.
- De aanvraagtermijn voor de plaatsingsfee is verlengd van 30 naar 45 dagen omdat uitzendbureaus meer tijd nodig blijken te hebben.
- De looptijd van de regeling is met één jaar verlengd.

Het lid Baay-Timmerman van de 50PLUS/Baay-Timmerman-fractie stelt dat de Minister aangeeft te streven naar een toename van de uitstroom van 50- tot 55-jarigen. Zij vraagt naar nadere specificatie en ramingen.

In 2014 zal als gevolg van de toegenomen instroom en de activiteiten in het kader van het actieplan de uitstroom zowel voor 55-plus als 50-54 jarigen naar verwachting toenemen (in totaal ruim 10.000 per jaar). De uitstroom naar werk betrof in 2013 voor de 50-54 jarigen 23.900. In 2014 is de verwachting 28.100 en in 2015 en 2016 28.800 50-54 jarigen volledig uit

te laten stromen naar werk. Voor de groep 50–54-jarigen betekent dit een gemiddelde toename van 20% per jaar, die naar verwachting zal uitstromen naar werk. Voor de groep 55plus is sprake van een verwachte toename van 25%. Afhankelijk van arbeidsmarktontwikkelingen wordt de verwachte uitstroom van 50plussers jaarlijks bijgesteld.

Vragen en opmerkingen van het lid van de 50PLUS/Klein-fractie

Het lid Klein van de 50PLUS/Klein-fractie vraagt of ik bereid ben om ook de regeling voor de scholingsvouchers uit te breiden tot de groep 50–55 plussers.

De leeftijdsgrens voor aanvraag van subsidie voor scholingsvoucher en plaatsingsfee is verlaagd naar 50 jaar.

Voorts vraagt het lid Klein van de 50PLUS/Klein-fractie of de mobiliteitsbonus ook weer beschikbaar wordt gesteld ten behoeve van deze groep.

De mobiliteitsbonus wordt niet opnieuw beschikbaar gesteld voor de groep 50 tot 56 jarigen.

Het lid Klein van de 50PLUS/Klein-fractie vraagt naar de afspraken die zijn gemaakt tussen het UWV en de ABU/NBBU.

In overleg met de ABU en de NBBU heeft het UWV voor de nieuwe Regeling scholing en plaatsing oudere werkloze aanpassingen voorgesteld die de administratieve organisatie versoepelen en daarmee de uitvoerbaarheid vergroten. Tevens verbeteren de aanpassingen de herkenbaarheid en daarmee de toegang tot de doelgroep voor de intermediairs. Er wordt, vanuit eigen middelen, intensief ingezet op het vergroten van de bekendheid van de instrumenten onder de intercedenten van de intermediairs. De ABU en de NBBU dragen het bestaan van deze instrumenten ook uit naar werkgevers.

Het lid Klein van de 50PLUS/Klein-fractie vraagt verder in hoeverre de maatregelen, gericht op de werkgever, bekend zijn bij werkgevers.

Het UWV is in juni jl. een multimediale campagne gestart om vooroordelen over oudere werknemers weg te nemen en beschikbare instrumenten onder de aandacht te brengen. Kern van de campagne is dat werkgevers die enthousiast zijn over oudere werknemers fungeren als ambassadeur voor andere werkgevers. De campagne doet het UWV in samenwerking met MKB NL, die hier eveneens een plan van aanpak voor heeft opgesteld.

Het plan van MKB NL richt zich in de kern op het creëren van contactmomenten waarop 50plussers en werkgevers elkaar kunnen vinden. MKB-Nederland stelt een aanpak voor die is gericht op het ontsluiten van netwerken van en door werkgevers. De aanpak is gebaseerd op informeren, creëren van bewustwording, aanzetten tot gedragsverandering, en het beschikbaar stellen van netwerken. ABU en NBBU en hun leden sluiten met hun eigen communicatie-uitingen aan bij deze activiteiten.

Het lid Klein van de 50PLUS/Klein-fractie vraagt of de mobiliteitsbonus, de no-risk polis voor WW-gerechtigden en proefplaatsingen voldoende worden benut en in hoeverre de bekendheid onder werkgevers verder vergroot kan worden.

Ik heb in de brief van 25 juni 2014, in antwoord op de toezegging aan het lid Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD), het gebruik van de no-riskpolis ouderen aangegeven. In 2011 werd voor 29 personen een aanvraag

ingediend. In 8 gevallen is het gekomen tot een uitkering. In 2012 en 2013 ging het om respectievelijk 18 en 41 aanvragen, waarbij het in 8 en 19 gevallen tot uitkering is gekomen. Het aantal lopende premiekortingen (met ingang van 1 januari 2013 «mobiliteitbonussen»), wordt tweemaal per jaar in de monitor arbeidsmarkt aan de Kamer aangeboden. De meest recente rapportage dateert van april 2014⁵. Uit deze monitor blijkt dat er ultimo augustus 2013, 35.200 lopende premiekortingen voor oudere werknemers zijn. Het aantal proefplaatsingen voor WW-gerechtigden bedroeg in 2013, 7.500 en in 2014 (tot en met augustus), 7.000. In de campagnes die gericht zijn op werkgevers worden de mogelijkheden van deze instrumenten eveneens onder de aandacht van werkgevers gebracht.

Tot slot vraagt het lid Klein van de 50PLUS/Klein-fractie of ik bereid ben om te komen tot een verdere ontlasting van de sollicitatieplicht voor 55-plussers in combinatie met erkenning van uitgevoerd vrijwilligerswerk.

Nee, de huidige regelgeving maakt het reeds mogelijk maximaal zes maanden ontheffing van de verplichtingen in de WW en WIA te verlenen in verband met vrijwilligerswerk. Voorwaarde is wel dat de uitkeringsgerechtigde een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt, dat het vrijwilligerswerk bijdraagt de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en dat uitkeringsgerechtigde gedurende de ontheffing ten minste 20 uur per week vrijwilligerswerk verricht.

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 524