

Vergaderjaar 2016–2017

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 763

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 december 2016

Aanleiding

Op 7 juni 2016 heb ik uw Kamer een brief gestuurd over het nieuwe actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» (Kamerstuk 29 544, nr. 724). Tijdens het Algemeen Overleg Ouderenwerkloosheid van 6 oktober jl. heb ik met uw Kamer gesproken over de aanpak van de (langdurige) werkloosheid onder vijftigplussers.

Tijdens het Algemeen Overleg (Kamerstuk 29 544, nr. 746) heb ik toegezegd uw Kamer eind van het jaar te informeren over de uitwerking van het actieplan. Daarbij heb ik toegezegd ook aandacht te besteden aan de invulling van de sollicitatieplicht, de doelgroep van de scholingsvouchers en de mogelijkheid van een gepersonaliseerd aanbod van beschikbare regelingen voor werkgevers. Ook heb ik toegezegd een evaluatiekader voor het actieplan aan de Kamer te sturen. Ten slotte heb ik aangegeven te kijken naar de sollicitatieplicht een jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Met deze brief kom ik tegemoet aan deze toezeggingen.

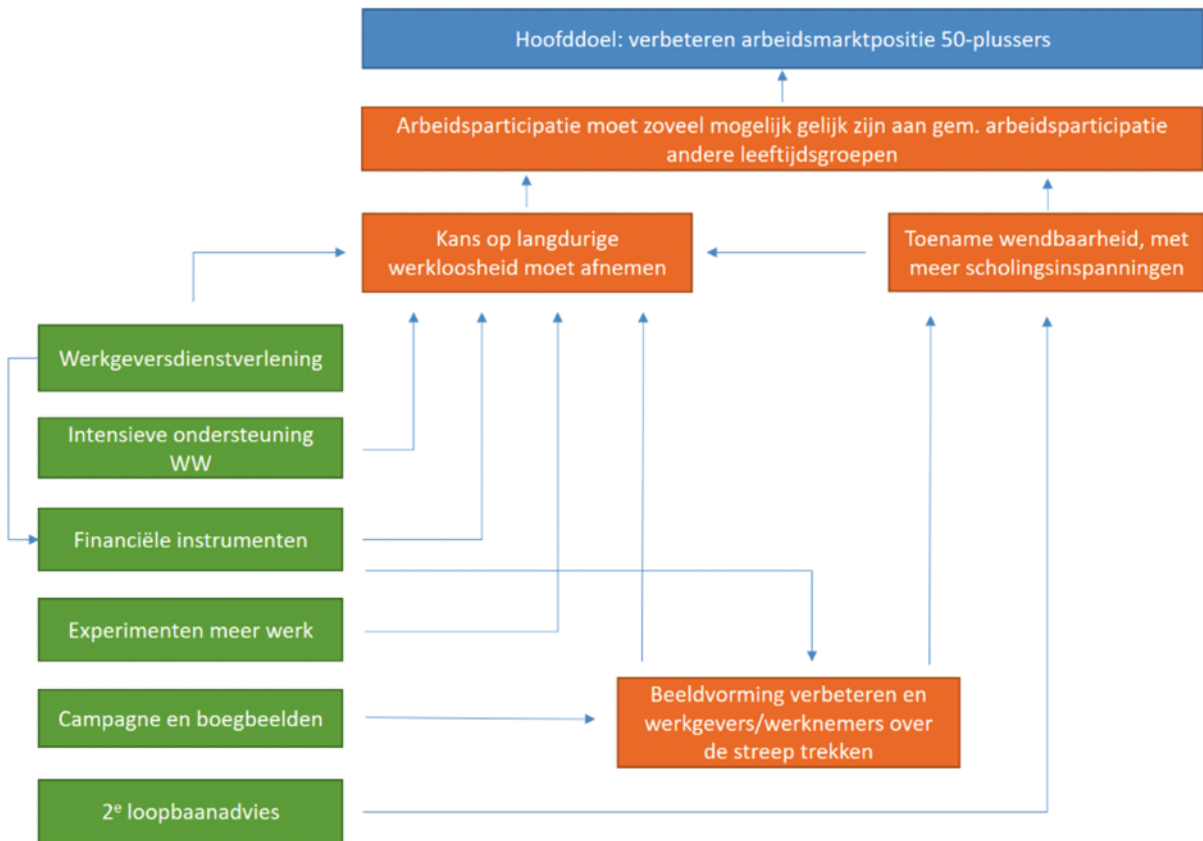
Actieplan «Perspectief voor vijftigplussers»

Het actieplan presenteert een gemeenschappelijke aanpak van kabinet en sociale partners om het arbeidsmarktperspectief van vijftigplussers te verbeteren. Kern van de aanpak is om vijftigplussers te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan, werknemers wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van vijftigplussers.

Het actieplan bevat nieuwe maatregelen en maatregelen die – al dan niet in gewijzigde vorm – worden voortgezet. De belangrijkste nieuwe maatregelen in dit actieplan zijn:

- Introductie van het advies voor de 2^e loopbaan in combinatie met een centraal aanspreekpunt voor werkgevers om de wendbaarheid van werkende vijftigplussers op de arbeidsmarkt te vergroten;
- Ondersteuning aan werkzoekenden die een groter risico hebben op langdurige werkloosheid;
- Wegnemen belemmeringen bij de aansluiting tussen vraag en aanbod in combinatie met ondersteuning (mkb-) ondernemingen;
- Uitbreiden no-riskpolis naar 56 jaar in 2018;
- Experimenten met het beschikbaar maken van latente vacatures;
- Een campagne om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren.

De samenhang en verwachte werking van de verschillende maatregelen is in onderstaande figuur weergegeven.



Hieronder vindt u per maatregel een uitwerking, waarbij ingegaan zal worden op de achtergrond van de maatregel, de vormgeving, de planning en de verwachte resultaten. In 2017 en 2018 wordt uitvoering gegeven aan het actieplan. In totaal stelt het kabinet hiervoor € 68 miljoen beschikbaar.

Tweede loopbaanadvies

De baanmobiliteit onder oudere werknemers is relatief laag. Zij hebben vaak een eenzijdig arbeidsverleden, werkspecifieke kennis en soms te weinig kennis van nieuwe ontwikkelingen. Op het moment dat zij hun huidige werk niet meer kunnen uitvoeren, de werkinhoud verandert of als hun werk verdwijnt, gaat dit hen parten spelen bij het vinden van nieuw werk. Het tijdig nadenken over de toekomstige loopbaan, wat hiervoor nodig is, en hoe ze zich hierop kunnen voorbereiden, geeft de werkenden regie over hun loopbaan en kan de (brede) inzetbaarheid verbeteren.

Het bieden van de mogelijkheid voor een 2^e loopbaanadvies is een middel om het bewustzijn over de noodzaak van reflectie op de loopbaan te stimuleren en werkenden toe te rusten om meer regie op hun toekomstige loopbaan te nemen. Hiermee wordt de kans op toekomstige (langdurige) werkloosheid verkleind.

Ervaringen uit het verleden en in de praktijk van loopbaanadvisering hebben geleerd dat het aanbieden en beschikbaar stellen van loopbaan- en scholingsinstrumenten alleen niet voldoende is om werknemers die niet (meer) van nature bezig zijn met hun loopbaan, ertoe aan te zetten hiermee aan de slag te gaan. Psychologische barrières, gezinssituatie, het onvoldoende doordringen zijn van de urgentie, angst om bij leidinggevendenden het onderwerp aan te kaarten, en/of de benodigde (tijds)investering belemmeren vaak het daadwerkelijk gebruik van beschikbare instrumenten en het daadwerkelijk investeren in de toekomstige loopbaan.

Daarom wordt met het 2^e loopbaanadvies ingezet op een integraal en persoonlijk advies, waarbij de verschillende onderwerpen aan de orde komen. Dit advies wordt door onafhankelijke professionele (loopbaan)adviseurs uitgevoerd. Het advies moet allereerst inzicht geven in de huidige competenties en loopbaanmogelijkheden. Aanvullend worden de mensen gecoacht, waarbij informatie wordt verstrekt over de kanssectoren, de middelen en instrumenten die ter beschikking staan voor bijvoorbeeld bij- of omscholing en wat eventuele financiële en arbeidsrechtelijke consequenties zijn van een baanwisseling. Omdat de leidinggevende een belangrijke rol speelt voor het succes van de maatregel, zullen naast het feitelijke 2^e loopbaanadvies voor werkenden ook trainingen voor leidinggevendenden integraal onderdeel zijn van de aanpak.

Bewustwording en een goede inbedding binnen het beleid van de organisatie zijn van groot belang om mensen in beweging te krijgen. Daarom is het van belang dat ook de werkgevers/leidinggevendenden zich voldoende bewust zijn van de noodzaak en van hun eigen taak én verantwoordelijkheid voor het creëren van een veilige stimulerende omgeving voor oudere werknemers om na te denken over de langere termijn loopbaan. Ook zij moeten voldoende toegerust zijn om de dialoog over de loopbaan met de medewerkers aan te gaan, ook als dit betekent dat het vervolg van de loopbaan buiten de onderneming ligt. Gegeven het feit dat de inbedding in de onderneming cruciaal is voor het succes, wordt de pilot «het 2^e loopbaanadvies» in een totaalpakket aangeboden aan ondernemingen en de werkenden in deze onderneming. Waar het niet mogelijk is om een totaalpakket aan ondernemingen aan te bieden, worden voor specifieke groepen vouchers beschikbaar gesteld.

Vanwege de beperkte looptijd van het actieplan en om het instrument zo gericht en effectief mogelijk in te zetten, is gekozen voor uitvoering bij een beperkt aantal pilots voor geselecteerde beroepen/sectoren. In totaal worden in acht sectoren of beroepen pilots uitgevoerd. De aanpak en vormgeving voor de verschillende pilots is maatwerk. In samenwerking met de sociale partners in de betreffende sector wordt – rekening houdend met de specifieke omstandigheden en problematiek in de sector – een concrete «aanpak op maat» opgesteld. Voordeel van een dergelijke aanpak is dat er kennis kan worden opgedaan over de effecten van de inrichting van een 2^e loopbaanadvies, kennis die later kan worden gebruikt voor een bredere inzet van het instrument binnen de sectoren en de inrichting van dergelijke adviezen in andere sectoren, beroepen en organisaties.

Over de selectie van de sectoren of beroepen waar de pilots worden uitgevoerd, vindt overleg plaats met de Stichting van de Arbeid en mogelijke decentrale sociale partners. Aan de hand van een lijst met krimpberoepen afkomstig van UWV en een lijst met beroepen van NEA2014¹ met een verhoogd risico op uitval, is in overleg met sociale partners een eerste voorlopige selectie gemaakt. De sectoren worden momenteel benaderd voor samenwerking.

Naast het 2^e loopbaanadvies lijkt er behoefte te bestaan aan een centraal aanspreekpunt dat actief kennis verspreidt en waar werkgevers en werknemers terecht kunnen voor vragen over duurzame inzetbaarheid en mobiliteit. Over de uitvoering hiervan vindt nog overleg met relevante partijen plaats.

Doel is om met de bovenstaande activiteiten minimaal 50.000 werkenden en leidinggevendenden bewust te maken van de noodzaak van en aandacht voor wendbaarheid. Dit moet resulteren in meer scholingsinspanningen, geslaagde baanwisselingen en meer wendbaarheid van de vijftigplussers. Daarvoor is de komende twee jaar in totaal € 25 miljoen beschikbaar. Vervolgens moet de evaluatie duidelijk maken of en hoe het 2^e loopbaanadvies ook in de toekomst op een effectieve wijze door de sociale partners kan worden ingezet om de wendbaarheid van werkenden te vergroten.

Extra ondersteuning door UWV

In de komende periode gaat UWV extra ondersteuning bieden, zodat in de komende periode meer werkzoekende vijftigplussers ondersteuning krijgen. Dit leidt tot een extra inzet van middelen in de periode 2017 tot en met 2018 van € 34 miljoen euro. Daarvan is € 11,3 miljoen voor extra persoonlijke dienstverlening aan werkzoekenden bestemd en € 22,7 miljoen voor dienstverlening aan werkgevers en het creëren van meer ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden. Hieronder vindt u een overzicht van alle activiteiten van UWV en de bijbehorende kosten. Vervolgens worden de diverse activiteiten nader toegelicht.

Begroting inzet UWV in 2017 en 2018	2017	2018
	Bedrag x 1 mln.	Bedrag x 1 mln.
1. Dienstverlening werkzoekenden: - uitbreiding inzet voor werkzoekenden met zwakke arbeidsmarktpositie	€ 5,7	€ 5,6
2. Dienstverlening werkgevers: - intensiveren contacten met werkgevers (netwerken) - ontzorgen	€ 5,5	€ 5,5
3. Creëren ontmoetingen werkgevers en werkzoekenden: - regionale bijeenkomsten & inspiratiedagen - extra inzet matchen op werk	€ 5,4	€ 5,5
4. Landelijke ondersteuning	€ 0,4	€ 0,4
Totaal	€ 17,0	€ 17,0

Ondersteuning voor werkzoekende vijftigplussers door UWV

UWV ondersteunt werkzoekenden bij het vinden van werk. UWV is inmiddels gestart met het aanbieden van meer persoonlijke dienstverlening aan werkzoekenden in de WW. De dienstverlening richt zich voornamelijk op de groep werkzoekenden met een matige arbeidsmarktpositie. Deze groep bestaat voor meer dan de helft uit vijftigplussers. Daarnaast wordt in het kader van het actieplan in 2017 en 2018 meer persoonlijke dienstverlening aangeboden voor mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie en een hoog risico op langdurige werkloosheid. Deze groep bestaat voor meer dan negentig procent uit vijftigplussers.

¹ <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/nea>.

De in te zetten dienstverlening wordt bepaald aan de hand van de vraag wie wat op welk moment nodig heeft om zijn verblijf in de WW zo kort mogelijk te laten zijn. Alle werkzoekenden met een matige en zwakke arbeidsmarktpositie worden uitgenodigd voor een werkoriëntatiegesprek. Werkzoekenden met een goede of zeer goede arbeidsmarktpositie kunnen op verzoek ook een werkoriëntatiegesprek krijgen. Doel van dit persoonlijke gesprek is mogelijke knelpunten en de ondersteuningsbehoefte van de werkzoekende in beeld te brengen. Dan wordt gekeken in dialoog met de werkzoekende op basis van de individuele kenmerken/behoefte van de werkzoekenden en de te verwachten effectiviteit van de dienstverlening² welke dienstverlening verder wordt ingezet.

Het dienstverleningspakket van UWV om mensen actief te ondersteunen bij het vinden van werk bestaat ondermeer uit de trainingen «Succesvol naar werk» en «Solliciteren», coachingsgesprekken, competentietesten, workshops (brief en cv, sollicitatiegesprek, sociale media, netwerken, competenties), webinars en dienstverlening aan werkzoekenden die vanuit de WW als zelfstandige willen starten.

In totaal wordt € 11,3 miljoen euro beschikbaar gesteld om meer individuele ondersteuning aan te bieden. Met deze extra middelen krijgt iedereen met een matige en zwakke arbeidsmarktpositie een werkoriëntatiegesprek en wordt er meer individuele dienstverlening beschikbaar gesteld aan de mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie dan nu het geval is.

Daarnaast kunnen de werkzoekende vijftigplussers ook gebruik maken van de bestaande scholingsvouchers als zij een scholing richting een kansberoep gaan volgen³. Het gaat dan om werkzoekenden met een WW-uitkering, mensen met een arbeidsovereenkomst of mensen die werkzaam zijn als zelfstandige.

De leerwerkloketten kunnen een belangrijke rol spelen bij het zichtbaar maken van scholingsmogelijkheden. Helaas weten veel vijftigplussers de weg naar leerwerkloketten nog niet te vinden of hebben het idee dat hun aanbod niet voldoende voor hen geschikt is. Door zich nadrukkelijk te presenteren als loketten die ook ouderen kunnen helpen en het aanbieden van maatwerk kunnen de leerwerkloketten deze indruk wegnemen. Daarom werken de leerwerkloketten aan hun bekendheid, ook in samenwerking met lokale sociale partners. De komende tijd zal aan bekendheid onder vijftigplussers bijzondere aandacht worden besteed.

De evaluatie van de inzet van individuele ondersteuning van WW'ers met een zwakke arbeidsmarktpositie zal in lijn zijn met de implementatie en algemene evaluatie van de intensivering van de UWV-dienstverlening.

Ook gemeenten spannen zich extra in om vijftigplussers aan het werk te helpen. De afgelopen maanden is een netwerk met gemeenten opgezet, waar van elkaars initiatieven om vijftigplussers aan het werk te helpen geleerd kan worden. Ook wordt met de gemeenten samengewerkt om de vooroordelen over vijftigplussers weg te nemen. Dit netwerk van gemeenten komt periodiek bij elkaar. Inzet is om dit netwerk te versterken en in te zetten op het verspreiden van positieve ervaringen in zo breed mogelijke kring.

² Zie bijlage 1, Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

³ Kansberoepen zijn beroepen waar de kans op werk gemiddeld of hoger is. Zie ook <http://www.uwv.nl/particulieren/Images/kansberoepenlijst.doc>.

Andere invulling sollicitatieplicht

Als iemand een WW-uitkering ontvangt dan staan daar verplichtingen tegenover. Eén van deze verplichtingen is dat iemand in voldoende mate moet trachten passende arbeid te verkrijgen (de zogeheten sollicitatieplicht). Veel vijftigplussers ervaren het schrijven van sollicitatiebrieven als frustrerend. Vaak krijgen ze geen antwoord op hun sollicitatie of simpelweg de reactie dat ze niet passen in het profiel. Desondanks is het belangrijk dat de werkzoekende vijftigplussers zich blijven aanbieden op de arbeidsmarkt. Dit hoeft niet perse (alleen) via het schrijven van sollicitatiebrieven. Er zijn veel meer mogelijkheden die binnen de wettelijke kaders passen.

Op een andere wijze solliciteren – die beter past bij hun eigen situatie – kan ervoor zorgen dat mensen beter gemotiveerd blijven om werk te zoeken. Bovendien laten recente inzichten zien dat gevarieerd solliciteren effectiever kan zijn dan eenzijdig sollicitatiegedrag. Voorbeelden van andere sollicitatieactiviteiten die mogelijk succesvol kunnen zijn, betreffen «speeddaten», het voeren van een netwerkgesprek, langsgaan bij een werkgever, etc. UWV brengt de verschillende manieren van solliciteren onder de aandacht van de werkzoekenden. Dit door voorlichting en attendering via bijvoorbeeld Werkblad. Maar, als daar aanleiding toe is, ook middels de persoonlijke gesprekken tussen UWV en de werkzoekenden.

Een nieuwe mogelijkheid om bij een werkgever in beeld te komen zijn oriëntatiedagen. Als werkzoekenden zich willen oriënteren op een ander beroep in hun sector, of in hetzelfde beroep in een andere sector wordt het ook mogelijk gemaakt dat WW'ers zich een korte periode oriënteren bij een werkgever. Dit kan ook worden gezien als een sollicitatieactiviteit. Deze oriëntatieperiode kan de WW'er gebruiken om zich te verdiepen in de inhoud van het werk of de bedrijfscultuur. Hij kan voor zichzelf de balans opmaken of het werk hem wel past en welke aanvullende kennis en vaardigheden nodig zijn om het werk goed uit te voeren. Het bieden van oriëntatiedagen moet een maatwerkbenadering zijn en daarmee ook onderdeel van het «werkplan» dat de ww-gerechtigde moet opstellen. De periode dat een WW'er zich kan oriënteren bedraagt maximaal twee weken. Het gaat dan om «meelopen»; de betreffende persoon wordt niet zelfstandig ingezet in het productieproces.

UWV gaat onderzoek doen naar sollicitatiegedrag van werkzoekenden. Het doel van het onderzoek is onder andere om inzicht te krijgen in het daadwerkelijk sollicitatiegedrag van werkzoekenden en de variatie daarin, inzicht te krijgen in effectief sollicitatiegedrag en hoe UWV binnen de WW-dienstverlening effectief sollicitatiegedrag kan stimuleren.

Sollicitatieplicht als iemand de leeftijd van één jaar voor pensioengerechtigde leeftijd heeft

Van de sollicitatieplicht is vrijgesteld de WW-gerechtigde die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van één jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze vrijstelling geldt op dit moment echter niet voor WW-gerechtigden die tijdens de duur van de werkloosheid deze leeftijd bereiken.

Ik ben van mening dat er voor dit onderscheid geen gerechtvaardigde redenen zijn. Daarom zal ik de regeling vrijstelling verplichtingen sociale zekerheidswetten aanpassen, in die zin dat de vrijstelling van de sollicita-

tieplicht geldt voor iedereen die de leeftijd van één jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd bereikt⁴.

Dit laat onverlet dat het WW-gerechtigden van deze leeftijd vrijstaat actief naar werk te zoeken. Het laten vervallen van de sollicitatieverplichting voor de groep die tijdens de WW-duur de leeftijd van één jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, zal naar verwachting een beperkt financieel effect hebben op de uitkeringslasten. Naar verwachting komen de jaarlijkse WW-uitkeringslasten € 150.000 hoger uit. Financiering wordt betrokken bij de Voorjaarsbesluitvorming. Hoewel de sollicitatieplicht ook voor ouderen tot meer werkhervatting leidt, is het effect van de uitbreiding van de vrijstelling beperkt. Het aantal werkhervattingen neemt sterk af in het laatste jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarnaast geldt de vrijstelling reeds voor uitkeringsgerechtigden die in het laatste jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd werkloos worden.

Zoals opgemerkt in de schriftelijke beantwoording bij de begrotingsbehandeling wordt in het kader van het actieplan Perspectief voor vijftigplussers onderzocht of er voor oudere werkzoekenden, naast het schrijven van sollicitatiebrieven, andere geschikte methoden zijn waarmee ze op een effectieve en efficiënte manier werk kunnen vinden. De uitkomsten van dit onderzoek wil ik ook betrekken op de groep WW-gerechtigden die de leeftijd van één jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd hebben. Daarmee kunnen zij hun werkhervattingskansen verbeteren

Proefplaatsing

Wanneer een werkgever iemand met een WW-uitkering in dienst wil nemen van wie nog niet geheel duidelijk is of hij geschikt is voor de functie, kan de werkgever voor deze werkzoekende een proefplaatsing aanvragen. De werknemer werkt dan twee maanden bij de werkgever met behoud van uitkering. De werkgever hoeft geen loon te betalen. Meestal zijn twee maanden voldoende voor de werkgever om te zien of de werknemer geschikt is, ook wanneer het werkzoekende vijftigplussers betreft. Maar dit geldt niet voor iedereen. Daarom kan in bijzondere situaties in samenspraak tussen UWV, de werknemer en de werkgever een iets langere periode worden overeengekomen.

Ondersteuning werkgevers

In de praktijk weten werkgevers en werkzoekende vijftigplussers elkaar niet altijd automatisch te vinden. De Werkgeversservicepunten kunnen helpen om ontmoetingen tussen werkgever en werkzoekende vijftigplusser te organiseren en werkgevers te stimuleren om vacatures in te vullen met werkzoekende vijftigplussers.

In de brief «Matchen op werk in de arbeidsmarktregio's» die op 26 oktober 2016 naar uw Kamer is verzonden staat dat er ruimte en aanleiding is om de gecoördineerde werkgeversdienstverlening en het matchen op werk in de arbeidsmarktregio's verder te versterken (Kamerstuk 29 554, nr. 745). De komende periode wordt dit verder opgepakt. De activiteiten van UWV in het kader van dit actieplan, sluiten aan bij de uitgangspunten van matchen op werk die in die brief zijn aangekondigd.

De aanpak van UWV richt zich op:

- Intensiveren en uitbreiden van relaties met werkgevers(netwerken)
- Investeren in matchingsproces

⁴ De vrijstelling vanaf één jaar voor pensioengerechtigde leeftijd geldt ook voor mensen in de ZW, WIA en IOW.

- Meer ontmoetingen met werkgevers en werkzoekenden.
- Het «makkelijker maken» voor de werkgever door ontzorgen en toegankelijker maken dienstverlening
- Investeren in vakmanschap

Om werkgevers te stimuleren om vacatures in te vullen met werkzoekende vijftigplussers wordt de werkgeversdienstverlening geïntensiveerd vanuit het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers». Daarbij richten de werkgeversservicepunten zich op het intensiveren van bestaande relaties en het uitbreiden met nieuwe relaties. Voor het uitbreiden van het netwerk met werkgevers is het van belang te weten welke werkgevers kansrijk zijn voor werkzoekenden. Op basis van haar arbeidsmarktinformatie weet UWV waar landelijk en regionaal kansrijke sectoren/beroepen zijn. Ook gaat het werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio gericht en intensiever participeren in werkgeversnetwerken.

In de praktijk blijkt het voor veel werkzoekenden – en zeker voor de werkzoekende vijftigplussers – lastig om in contact te komen met werkgevers. Ze vallen vaak al bij voorbaat af vanwege vermeende vooroordelen. Door meer ontmoetingen te organiseren brengt het werkgeversservicepunt werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact, zodat de mogelijkheid bestaat om in gesprek te raken over ieders capaciteiten en kwaliteiten. Ontmoetingen kunnen diverse vormen aannemen, van het arrangeren van gesprekken met werkgevers voor werkzoekenden, het organiseren van banenmarkten, speeddates of inspiratiedagen, etc. De regio's worden gefaciliteerd bij het opzetten en (door)ontwikkelen van concepten/formats om te komen tot succesvolle ontmoetingen.

De inspiratiedagen worden voortgezet, met als uitgangspunt «Inspirerend verbinden». De focus van deze dagen komt te liggen op het verbinden van werkzoekenden en werkgevers. Hierbij wordt de groep werkzoekenden verbreed naar de groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De werkgeversservicepunten zullen verder gaan investeren in het matchingsproces. Belangrijk daarbij is intensief contact met de toekomstige werkgever, samenwerking tussen de relevante partijen zoals gemeente, uitzendbureaus en uitkeringsinstantie en waarbij een op maat gesneden aanbod wordt gemaakt. Het matchingsproces bij Nedcar is een succesvol voorbeeld. Met publieke en private partijen is een gezamenlijk instroomarrangement inclusief scholing opgesteld om nieuwe medewerkers te werven. Op basis van de lessen uit succesvolle aanpakken uit het verleden zal UWV een aanpak ontwikkelen die ook bij andere (grootschalige) wervingsacties ingezet kan worden.

Door werkgevers te «ontzorgen» kunnen belemmeringen worden weggenomen om een werkzoekende vijftigplusser aan te nemen. Hiervoor gaan de werkgeversservicepunten helpen bij administratieve handelingen, op maat te adviseren rondom wet- en regelgeving (o.a. banenafspraken, ondersteuning bij aanvraag/inzet regelingen) of relevante arbeidsmarktinformatie verstrekken. Noodzakelijk voorwaarde om als volwaardige gesprekspartner te worden gezien door werkgevers is dat de adviseurs beschikken over brede en actuele kennis van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Bovendien moeten zij de vaardigheden hebben om op deze niveaus met werkgevers/ werkgeversnetwerken te schakelen. UWV investeert daarom verder in «vakmanschap».

Ook wordt ingezet op het toegankelijker maken van de dienstverlening. Het dienstenpakket van de werkgeversservicepunten wordt inzichtelijker gemaakt en procedures worden vereenvoudigd.

In totaal wordt € 22,7 miljoen euro beschikbaar gesteld om de werkgeversdienstverlening te verbeteren en te faciliteren dat werkzoekende vijftigplussers in gesprek kunnen komen met de werkgever met een vacature.

Gepersonaliseerd overzicht financiële voordelen werkzoekende

Er zijn (veel) financiële regelingen voor werkgevers om ervoor te zorgen dat zij makkelijker werkzoekenden in dienst nemen. Voor werkzoekende vijftigplussers gaat het dan vooral om de no-risk polis en de mobiliteitsbonus voor werkzoekenden van 56 jaar en ouder.

Veel werkgevers zijn niet bekend met deze financiële voordelen. Via www.UWV.nl en www.antwoordvoorbedrijven.nl is reeds veel informatie voor werkgevers beschikbaar over deze regelingen. Via www.subsidiecalculator.nl is meer op de persoon toegesneden informatie beschikbaar. Deze site is primair ontwikkeld voor werkgevers, maar kan ook door werkzoekenden gebruikt worden.

UWV is in gesprek met de subsidiecalculator om deze ook toegankelijk te maken voor werkzoekenden. Dan kan – in lijn met de motie van de heer Van Weyenberg (D66) – de werkzoekende bij een sollicitatie met een gepersonaliseerd overzicht laten zien voor welke regelingen de werkgever in aanmerking komt als hij wordt aangenomen. UWV zal in lijn met de toezegging aan de heer Van 't Wout (VVD) en mevrouw Vermeij (PvdA) ook een «digitale tool» ontwikkelen dat de werkzoekende de informatie via moderne wegen kan gebruiken in zijn communicatie met een potentiële werkgever.

Uitbreiden no-riskpolis

Veel werkgevers zijn terughoudend om werkzoekende vijftigplussers aan te nemen. Een van de redenen waarom de werkgevers terughoudend zijn, is omdat werkgevers risico's met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte zoveel mogelijk willen uitsluiten. Deze terughoudendheid is groter naarmate de werkzoekende ouder is. Dit ondanks dat is gebleken dat vijftigplussers niet vaker ziek zijn dan werknemers in de andere leeftijdsgroepen.

Om de werkgevers over de streep te trekken, wordt de no-riskpolis voor oudere werknemers toegankelijk gemaakt voor mensen die in 2018 56 jaar of ouder worden. Bij de introductie van de no-riskpolis voor ouderen werd verwacht dat er ongeveer 8.000 keer per jaar gebruik gemaakt zou worden. Dat bleek in de praktijk veel lager te zijn (in 2013 ging het om 41 aanvragen en 19 toekenningen). Er is echter onvoldoende kennis over de rol die het instrument speelt bij de aanname van werkzoekende WW'ers die ouder zijn dan 56 jaar. De verlaging van de leeftijd voor de no-riskpolis, en de bijbehorende informatie daarover naar werkgevers, moet tevens inzicht geven in de vraag of dit instrument al dan niet effectief is en welke rol dit instrument speelt bij de beslissing van de werkgever om een vijftigplusser in dienst te nemen. De no-riskpolis zal onderdeel uitmaken van de evaluatie.

Het verlagen van de leeftijd van de no-riskpolis vergt wetswijziging (artikel 29d en 96, Ziektewet). Voor deze maatregel wordt € 2 miljoen vanaf 2018 beschikbaar gesteld. De beoogde wetswijziging moet uiterlijk 1 januari 2018 in werking treden.

Subsidieregeling «meer werk voor vijftigplussers»

Niet alle mogelijkheden van werkgelegenheid worden ten volle benut en niet alle potentiële vacatures komen beschikbaar op de arbeidsmarkt. Ik noem enkele voorbeelden:

- In de ambachten is veel werk, maar de instroom in de ambachtelijke beroepen is laag. Het gaat hierbij vaak om beroepen die niet aangesloten zijn bij een sector(instituut) en waar het opleiden gericht is op het werken als zelfstandige in een bepaald ambacht. Hoewel hier kansen zijn op werk zijn, zien oudere werkzoekenden werken in deze beroepen niet (altijd) als een optie. De toegankelijkheid tot deze beroepen is ook niet zo zichtbaar. Veel werkgelegenheid zit in het (klein) ondernemerschap. Daarom ben ik in lijn met de motie Van 't Wout/Heerma (Kamerstuk 34 550 XV, nr. 30) in gesprek over ondersteuning van het initiatief van de het Centrum voor de Ambachtseconomie, dat een oplossing biedt voor deze problematiek.
- Ook in technische beroepen is veel en steeds vaker moeilijk vervulbaar werk. Maar dit leidt niet altijd tot een concrete wervingsinspanning van de ondernemer. Dat heeft allerlei redenen, zoals dat individuele werkgevers vanwege een de beweeglijke en onzekere markt geen vacature open durven te stellen.
- Vaak bestaat er binnen bedrijven potentiële werkgelegenheid die niet direct of zelfs nooit tot een vacature leidt. Er zijn volop initiatieven van Start Ups die vooral jongeren de kans bieden om ondernemer te zijn. Dit terwijl de ervaring van de vijftigplussers een grote toegevoegde waarde kan zijn.
- Uit onderzoek blijkt dat 1 op de 3 ondernemingen ideeën heeft voor een nieuwe onderneming en een businessplan op de plank heeft liggen, maar er niet zelf aan toe komt om het businessplan verder uit te werken

Om de kansen te benutten die zich voordoen, wordt een tijdelijke subsidieregeling ingesteld. In 2017 en 2018 worden kleinschalige innovatieve projecten ondersteund gericht op het toegankelijk maken van werk voor vijftigplussers. Om deze initiatieven uit te werken en te stimuleren stelt het kabinet in de komende twee jaar in totaal 5 miljoen euro beschikbaar. De subsidieregeling zal begin 2017 worden gepubliceerd. Een commissie zal zich buigen over de voorstellen en de meest innovatieve en kansrijke voorstellen toekennen.

Deze projecten moeten naast de opbrengsten van het project zelf, ook een vernieuwende methodiek opleveren die (latente) werkgelegenheid ontsluit. Bij gebleken succes moeten de initiatieven verder uitgebouwd kunnen worden en vrij beschikbaar zijn voor breder gebruik.

De omvang van deze (extra) werkgelegenheid die met deze innovatieve aanpakken gegenereerd kan worden is op voorhand niet te bepalen. Dit is sterk afhankelijk van wat voor subsidieaanvragen zullen worden ingediend en hoe succesvol die zijn. De experimenten moeten hier juist inzicht in gaan geven.

Beeldvormingcampagne en boegbeeld

De beeldvorming onder werkgevers over vijftigplussers blijkt (onterecht) negatief te zijn. Om deze beeldvorming te verbeteren wordt ingezet op een cultuur/normverandering, zodat werkgevers het normaal vinden om vijftigplussers aan te nemen, te blijven investeren in werknemers die ouder zijn dan 50 jaar en zodat oudere werknemers open blijven staan voor scholing, veranderingen, nieuwe banen, etc.

In dit kader is John de Wolf als boegbeeld ingesteld, zoals vermeld in de brief aan de Tweede Kamer van 7 april (Kamerstuk 29 544, nr. 711). Met John de Wolf is gekozen voor een boegbeeld dat dicht bij de werknemer, werkzoekende en werkgever staat.

Inmiddels is de heer De Wolf een aantal maanden bezig en met succes. In de media is veel aandacht geschonken aan de werkzoekende vijftigplussers en de vooroordelen van werkgevers. Daarnaast is de heer De Wolf op veel bijeenkomsten met werkgevers geweest en heeft daar om aandacht voor de werkzoekende vijftigplusser gevraagd. Ook benadrukt hij het belang van investeren in scholing en gezondheid van de werkende vijftigplusser. De mooie voorbeelden die de heer De Wolf tegenkomt zijn te vinden op <https://www.facebook.com/johndewolfponderzoek/>. Met deze site wordt het bereik van de heer De Wolf en de boodschap vergroot. De site wordt goed bezocht, er zijn veel reacties en de filmpjes met goede voorbeelden en tips voor werkzoekenden worden veel bekeken en gedeeld. In de komende periode gaan we door met deze aanpak. Tot april 2017 staan veel activiteiten op de rol, waarvan verslag wordt gedaan via de website.

Daarnaast is er een bredere campagne gericht op het wegnemen van vooroordelen, het bekendmaken van de (financiële) mogelijkheden en het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Insteek van de campagne is de positieve norm te laten zien. Onder andere via «Hoe werkt Nederland» worden de goede voorbeelden verspreid.

Vanaf januari wordt het «boegbeeld voor een dag» geïntroduceerd. De activiteiten van deze boegbeelden zullen via sociale platforms zoals facebook zichtbaar worden gemaakt. Bij de boegbeelden voor één dag gaat het om werkgevers, werkzoekenden en werknemers in de regio die het goede voorbeeld uitdragen. Daarmee dragen zij bij aan het weghalen van drempels en vooroordelen. De boegbeelden voor één dag worden ingezet gedurende de looptijd van het actieplan. Deze boegbeelden worden één dag of één week gevolgd. De bijdrage van het boegbeeld leidt tot twee, maximaal drie posts op de sociale platforms waarmee de goede voorbeelden breed in de regio uitgedragen worden.

De werkzaamheden van het boegbeeld zijn in april 2016 gestart en lopen door tot april 2017. De campagne is gestart na de zomer van 2016 en loopt gedurende de looptijd van het gehele project. De inzet van de boegbeelden voor één dag starten binnenkort. In totaal is € 2 miljoen beschikbaar gesteld voor de campagne en de activiteiten van het boegbeeld John de Wolf.

Voortzetting uitvoering beleidsagenda 2020

Het Actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» bevat ook (een intensivering van de) maatregelen die werkgevers en werknemers in 2011 in de Stichting van de Arbeid hebben gemaakt om de inzetbaarheid van oudere werknemers zodanig te verhogen dat in 2020 geen sprake meer is van een verschil in arbeidsparticipatie van werknemers die ouder zijn dan 55 jaar en degenen die jonger zijn⁵. Het betreft afspraken en aanbevelingen over arbo- en vitaliteitsbeleid, het kostenneutraal ombouwen van ontsiemaatregelen, een toekomstgericht (bij)scholingsbeleid, een solide re-integratiebeleid en over van-werk-naar-werk-afspraken (zowel ingeval van reorganisaties als ingeval de baan niet meer bij de werknemer past).

⁵ Zie ook de Beleidsagenda 2020 van 9 juni 2011 (Kamerstuk 30 413, nr. 157).

Sociale partners op centraal niveau willen in het kader van dit actieplan bevorderen dat op decentraal niveau sociale partners die aanbevelingen uit de Beleidsagenda 2020 uitvoeren die voor hun sector, branche of bedrijf van nut zijn. Hiervoor gaat de Stichting van de Arbeid ondersteuning inzetten voor decentrale partijen. Sociale partners werken onder andere aan het ophalen en verspreiden van «best practices» waarop duurzame inzetbaarheid van werknemers kan worden bevorderd.

Dit betreft onder meer hoe bedrijven het bijhouden van kennis en vaardigheden door de vijftigplussers. Er bestaan hiervoor al veel faciliteiten, onder via de sectorale O&O-fondsen. De uitdaging zit vooral in het gebruik en het zichtbaar maken dat het scholingsaanbod geschikt is voor vijftigplussers en het creëren van een cultuur in bedrijven waar het normaal is dat ook de oudere werknemers regelmatig bij-/omscholing te volgen.

Een ander onderdeel van de afspraken in de Beleidsagenda 2020 betreft de afspraak dat generieke ontziemaatregelen kostenneutraal worden omgezet in andere (specifieke) maatregelen. Dit kan onder andere ingezet worden om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Maar er zijn tal van aanwendingsmogelijkheden mogelijk. Bovendien worden door deze omzetting vijftigplussers financieel aantrekkelijker.

Daarom gaan sociale partners in de Stichting van de Arbeid na welke afspraken naar aanleiding van de Beleidsagenda 2020 gemaakt zijn en worden decentrale partners ondersteund en aangemoedigd om de maatregelen uit de beleidsagenda 2020 actief ter hand te nemen.

Evaluatiekader

Om ervoor te zorgen dat we ook in de toekomst weten wat het beste werkt om oudere werklozen te ondersteunen hecht ik er sterk aan dat dit plan goed gemonitord en geëvalueerd wordt. Daarom heb ik het onderzoeksbureau «De Beleidsonderzoekers» opdracht gegeven om al vanaf het moment van nadere uitwerking van het plan mee te denken over hoe het plan op een goede manier gemonitord en geëvalueerd kan worden en hiervoor een evaluatiekader te maken. Hun advies en evaluatiekader zal worden vertaald in een programma van eisen aan een nog aan te besteden onderzoek en het registreren van uitkomsten van het actieplan. Momenteel is het onderzoeksbureau «De Beleidsonderzoekers» aan het uitwerken hoe kan worden gemeten of de maatregelen bijdragen aan de realisatie van de metadoelen uit het Actieplan, namelijk:

- De arbeidsparticipatie van vijftigplussers dient in 2020 zoveel mogelijk gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsparticipatie van andere leeftijdsgroepen.
- De toekomstige kans op langdurige werkloosheid onder vijftigplussers dient af te nemen.
- De kennis van dit maatschappelijk fenomeen moet worden vergroot en de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt moet verbeteren.
- De wendbaarheid van vijftigplussers dient te verbeteren. In dit kader is van belang dat de scholingsinspanningen van vijftigplussers toenemen in vergelijking met voorgaande jaren.

Aan de hand van het evaluatiekader start volgend jaar de aanbestedingsprocedure voor de evaluatie zelf. Omdat het gaat om een aantal grote maatregelen met elk een eigen onderzoeksanpak, zal het een Europese aanbestedingstraject worden.

In de bijlage bij deze brief treft u het concept-evaluatiekader aan⁶. Het algemene evaluatiekader dat de onderzoekers voorstellen sluit aan bij het kader dat de Algemene Rekenkamer gebruikt bij het meten van de doeltreffendheid van beleid⁷, het «Handboek meetmethoden voor effectiviteit van activerend arbeidsmarktbeleid op persoonsniveau» en het kader dat het Rijk gebruikt bij beleidsdoorlichtingen. Omdat de maatregelen van het actieplan nog in de uitwerkfase zitten en de exacte vormgeving nog onderwerp van overleg is, is het nu nog niet mogelijk een volledig uitgewerkt evaluatiekader inclusief output en outcomevariabelen en onderzoeksopzet te maken.

De notitie geeft een aanzet tot het evaluatiekader en de mogelijk te hanteren evaluatiemethoden, op basis van de stand van zaken tot nu toe. Zodra de uitwerking en implementatiewijze van de maatregelen bekend zijn volgt een geactualiseerd en gedetailleerd rapport met het evaluatiekader en de toepasbare evaluatiemethoden. Dit zal naar verwachting in februari 2017 gereed komen. Zodra het definitieve evaluatiekader gereed is, zal ik deze naar uw Kamer sturen. Vervolgens zal de aanbesteding van de evaluatie starten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

⁶ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

⁷ Algemene Rekenkamer, Handleiding onderzoek naar doelmatigheid en doeltreffendheid. 2005.