

# **"Perspectief voor vijftigplussers"**

## ***Een actieplan om de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren***

### ***Inleiding***

Dit actieplan bevat de activiteiten die het kabinet samen met de sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid de komende jaren wil ondernemen om de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers dusdanig te verbeteren dat er in 2020 geen onderscheid meer is in de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers en vijftigminners.

Sociale partners en kabinet willen met dit plan de (nieuwe) faciliteiten om vitaal werkend het pensioen te halen voor het voetlicht brengen zodat werknemers en werkgevers deze stap ook daadwerkelijk kunnen zetten. Het is immers nog niet heel lang geleden dat sprake was van een VUT op 60- of 62-jarige leeftijd. Wanneer aan langer doorwerken én aan een ouder wordend personeelsbestand kost tijd.

Aanleiding om nu gezamenlijk extra actie te ondernemen is de arbeidsmarktpositie van werkzoekende vijftigplussers. Eenmaal werkloos kost het de meeste vijftigplussers veel moeite om binnen of buiten zijn/haar beroep of sector aan werk te komen. Hun baankans is lager dan die van vijftigminners. De bijgevoegde analyse van de arbeidsmarktsituatie van vijftigplussers geeft dit helder aan.

Dit actieplan bevat maatregelen die de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers op korte termijn verbeteren. De activiteiten betreffen enerzijds nieuwe vormen van ondersteuning van werkgevers en werknemers en anderzijds intensiveringen van bestaande activiteiten. De aanpak bestaat uit een combinatie van voortzetting van bestaande maatregelen en nieuwe maatregelen. De belangrijkste nieuwe maatregelen in dit actieplan zijn:

- Introductie van het 2e loopbaan advies in combinatie met het centraal aanspreekpunt voor werkgevers om de wendbaarheid van werkende vijftigplussers op de arbeidsmarkt te vergroten;
- Intensieve ondersteuning aan werkzoekenden die het hoogste risico hebben op langdurige werkloosheid;
- Wegnemen belemmeringen bij de aansluiting vraag en aanbod in combinatie ondersteuning (mkb-) ondernemingen;
- Verlagen no-risk polis naar 56 jaar;
- Experimenten meer werk;
- Een campagne om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren.

Het actieplan gaat zoveel mogelijk uit van maatwerk. Hoe meer het arrangement is afgestemd op de mogelijkheden en wensen van de werkzoekende/werkende vijftigplusser en anderzijds de (potentiële) werkgever, des te eerder is sprake van het beoogde effect.

Overigens gebeurt er op dit vlak al veel. Sociale partners hebben op 9 juni 2011 in de Beleidsagenda 2020 afgesproken dat de arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder

rond 2020 niet meer mag verschillen van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners<sup>1</sup>. Daarom maken sociale partners afspraken op branche- en bedrijfsniveau, al dan niet vastgelegd in de cao, om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten. Ook in de sectorplannen zijn veel maatregelen ingezet met als doel mensen vitaal en productief door te laten werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Het kabinet heeft de afgelopen periode maatregelen getroffen die moeten bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. Zo is per 1 juli 2015 de inkomensverrekening geïntroduceerd. Hierdoor loont het om te werken, ook als het inkomen lager is dan het WW-maandloon. In dat geval vult de WW-uitkering het inkomen aan. Verder zijn met de WWZ stappen gezet op het gebied van ontslagbescherming. Sinds 1 juli 2015 is de koppeling tussen de leeftijd en de hoogte van de vergoeding (transitievergoeding) bij ontslag los gelaten. Deze maatregelen maken het voor werkgevers aantrekkelijker om oudere werknemers in dienst te nemen. Bovendien wordt na een half jaar WW-uitkering alle arbeid als passend gezien. Ook heeft het kabinet sinds oktober 2013 via het "Actieplan 50PlusWerkt" werkzoekende vijftigplussers ondersteund bij het vinden van werk en heeft het kabinet werkgevers gestimuleerd vijftigplussers aan te nemen door middel van proefplaatsingen, een no riskpolis voor ouderen en de mobiliteitsbonus. Het Actieplan 50PlusWerkt loopt tot 1 oktober 2016, waarna een aantal instrumenten – zoals de netwerktrainingen - wordt voortgezet.

Daarnaast wacht het kabinet op het SER-advies over Langdurige werkloosheid en loondoorbetaling bij ziekte waaruit mogelijk voorstellen voor nieuw beleid zullen voortkomen. Dat geldt ook voor de toekomstige SER-adviezen over Werken en leren in de toekomst respectievelijk Robotisering en arbeidsmarkt. Mochten nieuwe voorstellen van de SER komen, dan zullen deze vervolgens met de Stichting van de Arbeid besproken worden.

### ***Arbeidsparticipatie vijftigplussers stijgt, maar langdurige werkloosheid hoog***

De arbeidsparticipatie van 55-plussers is de laatste twee decennia gestegen van ruim 28% in 1996 naar 52% in 2015. Dit is een stijging van 24%-punt in genoemde tijdsperiode. De stijging betreft vooral de groep 60-65 jaar.

Ondanks de economische crisis is de arbeidsdeelname van vijftigplussers dus fors toegenomen. Door de stijging van de arbeidsparticipatie enerzijds en de vergrijzing anderzijds is het aantal vijftigplussers op de arbeidsmarkt gestegen van 1,7 miljoen (2003) tot ruim 2,7 miljoen (2015). Een hogere arbeidsdeelname van vijftigplussers gaat echter ook gepaard met meer werkloosheid onder vijftigplussers, hoewel deze relatief laag is.

De arbeidsparticipatie van vijftigplussers groeit gestaag. Ook worden vijftigplussers niet vaker werkloos dan andere leeftijdsgroepen. Het grote probleem is terugkeer van werkloze vijftigplussers naar de arbeidsmarkt. Eenmaal werkloos slagen weinig vijftigplussers erin om een baan te vinden. Hierdoor is de langdurige werkloosheid onder hen groot. Van de lopende WW uitkeringen in december 2015 wordt inmiddels bijna de helft uitgekeerd aan vijftigplussers.

De lage uitstroom van ouderen uit werkloosheid naar een baan houdt ook verband met de economische crisis. Door de langdurige economische crisis is de langdurige werkloosheid onder alle

---

<sup>1</sup> De Beleidsagenda 2020 is vergezeld van flankerende maatregelen die het kabinet heeft getroffen gericht op het langer doorwerken. Niet alle maatregelen zijn – mede als gevolg van de crisis – tot uitvoer gekomen, zoals de vitaliteitsregeling.

leeftijdsgroepen opgelopen. Nu het economisch herstel is ingetreden en de arbeidsmarkt geleidelijk herstelt, daalt de werkloosheid. Ook bij vijftigplussers daalt de werkloosheid, maar de daling in de langdurige werkloosheid blijft achter bij de andere leeftijdsgroepen.

De langdurige werkloosheid van vijftigplussers heeft grote financiële en sociale gevolgen voor de mensen die het treft. Een lange periode zonder baan zorgt ervoor dat mensen moeizaam terug kunnen keren in het arbeidsproces, zelfs als er voldoende banen beschikbaar zijn. Om de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren en daarmee de langdurige werkloosheid onder deze groep te verminderen, hebben het kabinet en de Stichting van de Arbeid deze aanpak opgesteld.

### ***Waarom deze aanpak?***

Zoals hierboven is geconstateerd is transitie naar een arbeidsmarkt waarin mensen langer doorwerken volop gaande. De arbeidsmarktparticipatie onder mensen van 50 jaar en ouder is flink toegenomen, maar het vinden van nieuw werk van de werkzoekende vijftigplusser blijft achter bij werkzoekenden in andere leeftijdscategorieën. Om de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren en langdurige werkloosheid te voorkomen en te verminderen, zijn maatregelen nodig die aansluiten op de knelpunten (zie analyse "De arbeidsmarktpositie van oudere werknemers"). De redenen dat vijftigplussers – en vooral de mensen die ouder zijn dan 55 jaar - moeilijk een nieuwe baan vinden, verschillen van persoon tot persoon.

Toch is er wel een aantal oorzaken die de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers verzwakken. De wendbaarheid van vijftigplussers op de arbeidsmarkt is soms beperkt, ook omdat kennis en vaardigheden niet voldoende 'bijgewerkt' zijn. Het bijwerken van kennis en vaardigheden is een verantwoordelijkheid van de werknemer die bereid moet zijn hierin tijd (en geld) te investeren én van de werkgever die tijd en middelen beschikbaar kan stellen zodat de werknemer zijn kennis en vaardigheden up-to-date kan houden.

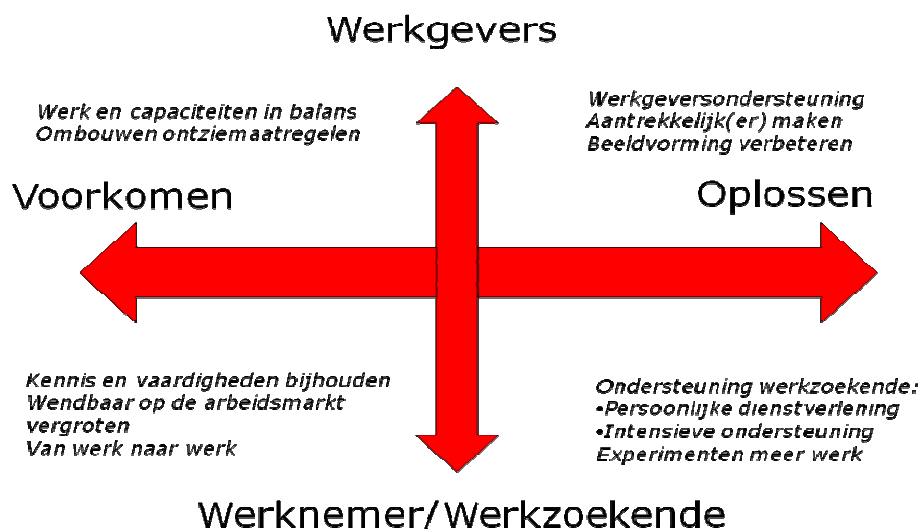
Ook is de beeldvorming over vijftigplussers onder werkgevers minder positief. Hoewel de beeldvorming vaak anders is, zijn werknemers van 50 jaar en ouder over het algemeen vitaal en productief en niet vaker ziek dan andere leeftijdsgroepen.

Daarnaast sluiten de zoekinspanningen van de vijftigplussers niet goed aan op de vraag van de werkgevers.

Voor een optimaal resultaat, is een gerichte aanpak nodig van de bovengenoemde knelpunten door alle betrokken partijen. De aanpak is erop gericht dat werkenden, werkgevers en overheid ervoor zorgen dat de vijftigplusser wendbaarder wordt op de arbeidsmarkt en dat werkgevers de werkzoekende vijftigplussers een baankans geven. Daarbij gaat het om bestaande instrumenten, waar werkende en werkzoekende vijftigplussers van kunnen profiteren. En om nieuwe instrumenten die aansluiten die de arbeidsmarktpositie moeten versterken. De ingezette instrumenten zijn zoveel mogelijk 'evidence based' (zie de bijlage over de effectiviteit van re-integratie instrumenten voor ouderen).

In figuur 1 is de aanpak schematisch in beeld gebracht. Alle actiepunten uit de figuur worden successievelijk uitgewerkt, waarbij zoveel mogelijk aansluiting wordt gezocht bij bestaande regionale en landelijke infrastructuren.

**Figuur 1: Schematisch overzicht van de integrale aanpak**



### **Voortzetting uitvoering Beleidsagenda 2020**

In de Beleidsagenda 2020 van 9 juni 2011 (Kamerstukken II, vergaderjaar 2010-2011, 30413 nr. 157) hebben werkgevers en werknemers afspraken gemaakt om zich in te zetten 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 zijn (zie bijlage 1). Daarom staan in de Beleidsagenda tal van afspraken en aanbevelingen over arbo- en vitaliteitsbeleid, het kostenneutraal ombouwen van ontzietmaatregelen, 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). De aanbevelingen hebben betrekking op maatregelen die sociale partners op decentraal niveau kunnen uitvoeren voor de werkende ouderen, deels hebben zij betrekking op de re-integratie van werkzoekende ouderen.

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 die aan de slag willen gaan met deze afspraken en om sectoren die nog niet zover zijn daartoe te stimuleren.

De uitvoering van deze agenda moet er niet alleen voor zorgen dat werkende ouderen hun AOW/pensioen gezond en werkend kunnen bereiken maar ook dat er meer baanopeningen komen voor deze groep. Belangrijk is dat een cultuurverandering in de bedrijven ontstaat en de beeldvorming ten aanzien van werkzoekende en werkende vijftigplussers gunstiger wordt. Praktijkervaringen met het langer doorwerken van oudere werknemers kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

Hieronder worden de speerpunten om de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers op korte termijn te verbeteren, uitgewerkt. De afspraken uit de Beleidsagenda 2020 over deze onderwerpen zijn te vinden in bijlage 1. Hieronder zijn de nieuwe maatregelen opgenomen en de intensivering van bestaande afspraken.

## **UITWERKING AANPAK: VOORKOMEN VAN WERKLOOSHEID**

- Werk en capaciteiten in balans krijgen en houden
- Kennis en vaardigheden actueel houden
- Wendbaarheid op de arbeidsmarkt vergroten
- Kostenneutraal ombouwen van ontsiemaatregelen
- Van werk naar werk begeleiden bij dreigende werkloosheid

### **Werk en capaciteiten in balans krijgen en houden**

Met het nemen van maatregelen mag niet gewacht worden totdat de werknemer oud(er) is. Het is van belang dat de werkgever en de werknemer op tijd met elkaar in gesprek gaan zodat de werkzaamheden goed (blijven) passen bij de capaciteiten van de werknemer, de behoefte van het bedrijf en de (externe) arbeidsmarkt. Op die manier kan beter ingespeeld worden op veranderingen.

Soms is de functie te zwaar geworden, soms dreigt werkloosheid (op termijn) of gaat de baan ten koste van de gezondheid. Ook kan een werknemer andere kwaliteiten hebben ontwikkeld of ander werk leuker vinden waardoor een andere functie of baan meer voor de hand ligt.

De keuze voor werkaanpassing kan gepaard gaan met een achteruitgang in het inkomen maar dat is zeker niet een automatisme. Het kan ook een stap opzij of financieel voorwaarts betekenen. Veel ouderen willen een stapje terugdoen, zo blijkt uit onderzoek. De twee belangrijkste redenen zijn de aantrekkelijkheid van een nieuwe functie (het is leuker werk) en de werkbelasting van de oude functie (een minder positief gemotiveerde keuze).

Het doel van werkaanpassing moet zijn dat de capaciteiten van de betrokkene in balans blijven met wat van hem gevraagd wordt. Er zijn de afgelopen jaren al veel goede voorbeelden geweest hoe werkgever en werknemer de dialoog over werkaanpassing op een goede wijze vorm kunnen geven. De komende periode zal de Stichting van de Arbeid in samenwerking met het ministerie van SZW – in aanvulling op de afspraken uit de Beleidsagenda 2020 - goede voorbeelden verspreiden en decentrale cao-partijen en individuele werkgevers en werknemers die hiermee aan de slag willen ondersteunen.

### **Kennis en vaardigheden actueel houden**

Werkende vijftigplussers en hun werkgevers investeren - ten opzichte van andere leeftijdsgroepen - weinig in scholing. Terwijl het van cruciaal belang is om kennis en vaardigheden actueel te houden. Een deel van de werkende vijftigplussers heeft moeite om weer 'in de schoolbanken plaats te nemen'. Onder hen is er minder sprake van een cultuur gericht op een leven lang leren.

Dit terwijl het voor ouderen belangrijk is om hun vaardigheden op peil te houden en te investeren in hun menselijk kapitaal. Omdat deze werknemers vaak lang bij één werkgever aan de slag zijn en daardoor vooral specifieke, specialistische vaardigheden opbouwen, is de impact als er geen vraag meer is naar deze vaardigheden veel groter. Werkgevers bieden ook minder vaak scholing aan vijftigplussers aan omdat de werknemer er niet om vraagt en de tijd om deze investering terug te verdienen door werkgevers als te kort wordt beschouwd.

Daarom zijn maatregelen nodig die ervoor zorgen dat werknemers worden uitgedaagd en gefaciliteerd om bij te blijven met de meest actuele kennis en vaardigheden. Dit vraagt investeringen van werkgevers, investeringen en leerbereidheid van werknemers en financiële en organisatorische facilitering door de overheid, de onderwijsinstellingen en particuliere aanbieders en O&O-fondsen.

Naast de aanbevelingen uit de Beleidsagenda 2020 over het (bij)scholing (zie bijlage) wordt de komende periode ook ingezet op de onderstaande punten:

- Scholingsaanbod inzichtelijker maken. Hier zijn de leerwerkloketten en sectorale O&O-fondsen aan zet. Maar ook de adviescentra en loopbaancoaches van de vakbeweging zijn hierop gericht. Deze initiatieven moeten versterkt worden en meer bekendheid krijgen.
- Onderhouden kennis en vaardigheden. Het is belangrijk dat vanuit de sectoren aandacht komt of blijft voor het onderhouden van kennis en vaardigheden van de vakman. Bijvoorbeeld door het introduceren van een 'onderhoudsbeurt' voor het diploma. Decentrale sociale partners kunnen afspraken maken over initiatieven die passen bij de leercultuur in de sector. Om mensen uit te dagen om hun kennis en vaardigheden bij te houden, kunnen sectoraal initiatieven ontplooid worden die zich richten op het delen van het vakmanschap. Hierbij kan gedacht worden aan het organiseren van bijeenkomsten om de laatste technische ontwikkelingen met elkaar te delen. Daardoor kan laagdrempelig en buiten de schoolbanken om de laatste 'stand der techniek' worden opgedaan.
- Modulair opleiden. Het kabinet biedt aan onderwijsinstellingen in het mbo en het hbo meer ruimte om modulaire opleidingen aan te bieden. Hiertoe worden in het hoger onderwijs experimenten met vraagfinanciering en pilots flexibilisering uitgevoerd, en wordt het in het mbo mogelijk certificaten uit te reiken voor arbeidsmarktrelevante delen van mbo-opleidingen. Ook zet het kabinet in op verdere uitbouw van het aanbod van Associate degree-programma's (Ad's). Bezien moet worden hoe deze ontwikkelingen in mbo en hbo benut kunnen worden voor scholing van vijftigplussers; zodat mensen eenvoudiger binnen de bestaande kwalificatiestructuur hun diploma kunnen halen of kunnen voldoen aan nieuwe baaneisen.
- Detacheringen/stages stimuleren en faciliteren. Om informeel leren te bevorderen kunnen (tijdelijke) detachering/stages van werknemers bij andere bedrijven/instellingen worden gestimuleerd. Dit kan arbeidsmobiliteit stimuleren, kennis vergroten en leidt tot een nieuwe kijk op de eigen baan.
- Formaliseren informeel leren. Het creëren van een leerrijke werkomgeving, door bijvoorbeeld roulatie van taken, het werken in zelfsturende teams, draagt bij aan het verwerven van nieuwe competenties en verhoogt de leerattitude. Als informeel leren explicieter wordt bevorderd dan is het nuttig om dit na verloop van tijd ook te kunnen valideren via een EVC/EVP. Werkenden weten vaak niet waar ze hiervoor terecht kunnen en wat ze er voor moeten doen. Hiervoor is nodig dat de EVC-arbeidsmarkt bekender wordt op de werkvloer. De nieuwe initiatieven die in dit kader ontplooid zijn door de Stichting van de Arbeid en OCW/SZW/EZ kunnen dit proces positief steunen.
- Aandacht voor sociale innovatie bij technologisch innovatie. Het is belangrijk dat werkgevers bij technologische innovatie ook (meer) aandacht hebben voor sociale innovatie, waardoor de medewerkers zich eenvoudiger mee kunnen ontwikkelen met technologische veranderingen in het bedrijf. Daarnaast kan sociale innovatie een belangrijke rol spelen om beoogde wijzigingen in bedrijven en organisaties efficiënt tot stand te brengen.

## Wendbaarheid op de arbeidsmarkt vergroten

Behalve het onderhouden van kennis en vaardigheden voor de eigen functie moeten werknemers ook worden gestimuleerd na te denken over hun eigen loopbaan. De meeste ouderen blijven - naar eigen tevredenheid en die van hun werkgever - binnen hun eigen organisatie en/of functie werkzaam. De baanmobiliteit onder oudere werknemers is relatief laag. Gevolg hiervan is dat zij vaak een eenzijdig arbeidsverleden hebben dat hen parten speelt bij het onverhoopt werkloos worden. Mobiliteit, in de vorm van een functie- en/of baanwisseling, bevordert de kennis, vaardigheden en inzetbaarheid. Daarmee wordt veelal de wendbaarheid vergroot en de (toekomstige) arbeidsmarktpositie versterkt.

Het wendbaar houden van de beroepsbevolking is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werkenden. Werkenden die door hun werkgever worden gestimuleerd actief na te denken over de volgende stap in hun loopbaan, zowel binnen als buiten het bedrijf, zullen sneller geneigd zijn over te stappen naar een nieuwe baan.

Daarnaast ziet een gedeelte van de vijftigplussers zelf niet de noodzaak van investeringen in mobiliteit waardoor zij onvoldoende voorbereid zijn op een vervolgstap. Overigens kan een overstap naar een andere baan in of buiten de eigen sector consequenties hebben voor de financiële positie van een werknemer en/of voor bijvoorbeeld pensioen- en/of WW-rechten. Onbekendheid met de financiële consequenties van een overstap kunnen remmend werken op mobiliteit.

Het is van belang dat werkenden in staat zijn om op tijd te anticiperen op de veranderingen die op ze afkomen. Daarom moeten werkenden blijven nadenken over hun loopbaan en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Bovendien dienen voldoende informatie en faciliteiten beschikbaar te zijn om wendbaar te kunnen zijn of deze te vergroten. Het denken over de loopbaan en mobiliteit wordt gestimuleerd met de volgende maatregelen:

- Het introduceren van een "advies voor de 2<sup>e</sup> loopbaan". Bij het bereiken van de 50 jaar duurt de loopbaan nog zeventien jaar. Belangrijk is dat werkenden zich afvragen of zij nog zeventien jaar doorgaan met de huidige werkzaamheden of kiezen voor een andere/nieuwe loopbaan. Het advies voor de 2<sup>de</sup> loopbaan biedt werknemers mogelijkheden om goed over het vervolg van hun loopbaan na te denken op basis van wat ze kunnen, wat hun perspectieven zijn, waar de kansen liggen en hoe ze deze kansen kunnen benutten. Hiermee krijgen medewerkers inzicht en kans de regie te nemen over hun eigen loopbaan. Dit tweede loopbaanadvies zal in eerste instantie worden ingezet bij kwetsbare werknemers in een aantal sectoren. Dat wil zeggen werknemers met een beperkte weerbaarheid op de arbeidsmarkt als gevolg van een eenzijdig arbeidsverleden, lage opleiding en/of dalende werkgelegenheid in hun beroepsgroep. Tegelijkertijd moeten de werkgevers/leidinggevenden van deze werknemers voldoende uitgerust zijn om de dialoog over de (tweede) loopbaan met de medewerkers aan te gaan. Het instrument wordt samen met de Stichting van de Arbeid nader uitgewerkt en met decentrale sociale partners geïmplementeerd. De werknemer kan gebruik maken van publieke financiering van het onderwijs, van O&O-fondsen en van de scholingsvouchers voor het vormgeven van de scholing of andere vormen van verbreding die uit dit tweede loopbaan advies voortkomen. Belangrijk is dat het advies ook wijst op de relevante mogelijkheden of (gericht) doorverwijst naar het leerwerkloket.
- Kennis over duurzame inzetbaarheid van ouderen, constructieve HRM-tools en loopbaangesprekken verdiepen en actief delen met werkgevers door een centraal aanspreekpunt te creëren. Hier moeten de werkgever en werknemer terecht kunnen met kennisvragen over ouderen op de arbeidsmarkt. Doel is om een constante dialoog tussen werkgever en werknemer over de arbeidsmarktpositie van de werknemer te bevorderen. Dit centraal aanspreekpunt dient ook informatie te geven over de mogelijke financiële

consequenties van een overstap en daar waar mogelijk ook individueel advies in dit kader te geven. Dit centraal aanspreekpunt kan ook op zich nemen om ouderen in krimpsectoren actief te benaderen met informatie en mogelijkheden om over hun arbeidsmarktpositie na te denken. De noodzaak om stappen te overwegen wordt op deze manier voor de oudere werknemer duidelijker.

Om het opzetten en gebruik van een 2<sup>e</sup> loopbaan advies in de sector of de regio te stimuleren, om leidinggevenden te ondersteunen en voor het centraal aanspreekpunt stelt het kabinet in de komende twee jaar in totaal €25 miljoen ter beschikking. Het kabinet beoogt op deze wijze minimaal 50.000 werknemers en leidinggevenden te bereiken.

### **Kostenneutraal ombouwen van ontziemaatregelen**

Sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw zijn tot begin deze eeuw tal van verschillende generieke ontziemaatregelen in de cao afgesproken. De meest voorkomende afspraken betreffen – na afschaffing van de VUT – extra vrije dagen voor oudere werknemers. Daarnaast is sprake van een kortere werkweek of vrijstelling van bepaalde werkzaamheden of onregelmatige (nacht)diensten.

In de Beleidsagenda 2020 is afgesproken om generieke ontziemaatregelen die niet of nauwelijks een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers kostenneutraal om te vormen. De reden voor deze kostenneutrale ombouw is vooral dat generieke ontziemaatregelen de kansen voor werkloze vijftigplussers op het vinden van een baan bemoeilijken. Deze werknemers zijn immers door de ontziemaatregelen duurder of minder inzetbaar dan hun jongere collega. Anderzijds is ook een belangrijke overweging geweest dat bepaalde ontziemaatregelen ervoor kunnen zorgen dat werknemers niet uitvallen maar ook op oudere leeftijd productief blijven. Afgesproken is daarom dat het aan decentrale cao-partijen is hoe zij de kostenneutrale ombouw vormgeven.

Vaak wordt gekozen voor omvorming tot specifiek vitaliteitsbeleid. Maatregelen gericht op de persoon – zie de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid ten aanzien van arbeidsomstandigheden- en vitaliteitsbeleid - verhogen immers de kans dat de oudere werknemer aan het werk kan blijven. Daarbij is ook aandacht voor het vergroten van de regelmogelijkheden/autonomie over het werk van belang. Door meer regelmogelijkheden of meer autonomie over het werk kunnen werknemers hun werk meer naar eigen inzicht invullen en krijgen zij meer verantwoordelijkheden. Dit biedt meer plezier in het werk, hetgeen bijdraagt aan (gezond) langer doorwerken en de arbeidsproductiviteit.

Sinds de Beleidsagenda 2020 is verschenen, wordt door decentrale sociale partners gesproken over de afbouw van de ontziemaatregelen in cao's. De omvorming van ontziemaatregelen naar andere maatregelen loopt in een gestaag tempo. Door de economische crisis en de daarbij behorende te bespreken prioriteiten op de cao-tafel is hieraan tijdelijk wat minder aandacht geschonken door decentrale cao-partijen. Maar nu komt het onderwerp weer terug in de aandacht. In de cao's die voor 2016 zijn afgesproken zijn volgens de AWWN sinds januari dit jaar bij 15 procent van de bedrijven generieke ontziemaatregelen een zaak van het verleden, bij één op de drie werkgevers staat de ombouw op de cao-agenda en nog eens 15 procent is van plan het onderwerp op die agenda te plaatsen.

De Stichting van de Arbeid volgt dit proces met aandacht.



### **Voorbeelden ombouwen ontziemaatregelen, aandacht voor inzetbaarheid**

Een aantal sectoren is aan de slag gegaan met het afbouwen van ontziemaatregelen in combinatie met de introductie van maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van (langdurige) uitval. Hieronder een aantal voorbeelden van recente cao-afspraken.

- In de grafimedia zijn generieke afspraken over ontzien geschrapt en wordt in de cao een aantal regelingen aangeboden die de mogelijkheid geven om individuele afspraken te maken over werktijdvermindering voor oudere werknemers. Van belang zijn factoren als de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie.
- Bij containeroverslagbedrijf ECT is een langlopende afspraak gemaakt om werknemers gezond en werkend hun pensioen te laten halen. Het is een pakket aan maatregelen waarvan het minder werken van oudere werknemers het sluitstuk is.
- In de meubelindustrie gaan sociale partners in de komende periode concrete voorstellen uitwerken hoe de ontziemaatregelen om te vormen zijn tot een leeftijdsonafhankelijk vitaliteitsbeleid. Tevens komt er een bewustwordingscampagne over noodzaak van scholing ter bevordering van de employability, vitaliteit en mobiliteit. Tevens geeft de sector 100 procent subsidie op scholing en cursussen die door de sector worden aangeboden.

Ook in de sectorplannen is zeer ruim aandacht ingezet op de inzetbaarheid van oudere werknemers. Op allerlei manieren wordt inzet gepleegd om werkloosheid of andere uitval van oudere werknemers te voorkomen. Scholing, Van-werk-naar-werktrajecten, gezondheidschecks en zijinstroomtrajecten zijn de belangrijkste instrumenten. Een goed voorbeeld is de Voedingsindustrie waar miljoenen euro's extra wordt geïnvesteerd in het aan het werk houden van oudere werknemers.

### **Van werk naar werk begeleiden bij dreigende werkloosheid**

Wanneer een organisatie gaat veranderen en ontslag dreigt, moet het uitgangspunt zijn dat mensen van werk naar werk worden begeleid. Blijven participeren is de doelstelling. Het gaat daarbij niet alleen om baanverandering binnen sectoren, maar ook tussen sectoren (intersectoraal), van sectoren met overschotten naar sectoren met tekorten aan arbeid. In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben kabinet en sociale partners afspraken gemaakt om van-werk-naar-werk te bevorderen. Daarop toegesneden (inter)sectorale van-werk-naar-werkvoorzieningen (zoals voorzieningen voor scholing en arbeidsbemiddeling) en een betere ontsluiting van de regionale arbeidsmarkten zijn daarvoor essentieel.

In het kader van de sectorplannen zijn veel sectoren en regio's aan de slag gegaan met het begeleiden en scholen van met ontslag bedreigde werknemers naar ander werk bij dezelfde of bij een andere werkgever. De derde tranche sectorplannen is specifiek hierop gericht. Met de sectorplannen is veel kennis en ervaring opgedaan met het vorm geven en uitvoeren van van-werk-naar-werk aanpak. Het kabinet en de sociale partners zijn bezig deze opgedane kennis te ontsluiten en voor iedereen toegankelijk te maken.

Naast de sectorplannen is er onder de noemer "doorstart naar nieuw werk" een breed pakket met aanvullende maatregelen met als doel werkloosheid te voorkomen (van-werk-naar-werk) en te beperken (van-werkloosheid-naar-werk). De maatregelen worden gefinancierd uit de middelen die vrijkomen uit niet aangevraagd budget van de sectorplannen (Kamerstukken II, vergaderjaar 2015-2016, 30413 nr. 157). Op deze wijze worden de initiatieven en verantwoordelijkheid van sociale partners op de regionale arbeidsmarkt ondersteund.

Op korte termijn wordt in de "voortgangsbrief sectorplannen en doorstart naar nieuw werk" hier meer in detail op ingaan. Onderdelen hiervan zijn:

- Het invulling geven aan het SER advies uit 2015 waarin geadviseerd wordt om twee soorten pilots in te zetten: pilots adviescentra dienstverlening en pilots regie. Met de pilots kunnen sociale partners activiteiten ondernemen gericht meer effectieve arbeidsmarktstructuur en op samenwerking tussen sectoren en regionale organisaties bij het vormgeven van-werk-naar-werk.
- Naast de pilots die de SER voor ogen staan komen er middelen beschikbaar ter versterking van de samenwerking in de arbeidsmarktregio's. Het gaat daarbij om initiatieven die bijdragen aan het verbeteren van de samenwerking op de regionale arbeidsmarkt. Doel is dat betere verbindingen tot stand worden gebracht tussen sectoren onderling en tussen sectoren en organisaties in de regio.

Deze initiatieven staan voor alle werkzoekende werknemers open. Ook de vijftigplussers profiteren van deze maatregelen om werknemers van-werk-naar-werk te begeleiden in een beter functionerende regionale arbeidsmarkt.

#### **UITWERKING AANPAK: ONDERSTEUNING BIJ WERKLOOSHEID**

- **Werkgeversondersteuning**
- **Ondersteuning werkzoekende**
- **Oudere werkzoekenden aantrekkelijk(er) maken**
- **Experimenten meer werk**
- **Beeldvorming verbeteren**

#### ***Werkgeversondersteuning***

In de praktijk vinden werkgevers en werkzoekende vijftigplussers elkaar moeizaam. Enerzijds omdat vijftigplussers niet in contact (kunnen) komen met bedrijven waar werk is. Veel vacatures worden ingevuld via de netwerken van het bedrijf. Het is van belang aansluiting te hebben bij deze netwerken. Anderzijds zijn werkgevers terughoudend met het invullen van een vacature door een vijftigplusser. Ook zijn er – met name in het midden- en kleinbedrijf - veel latente vacatures; plekken die een werkgevers pas wil invullen als een goede kandidaat beschikbaar is. Onderstaande aanpak is er op gericht om werk en de werkzoekende vijftigplussers beter op elkaar aan te laten sluiten en belemmeringen weg te nemen.

In de komende periode wordt deels ingezet op een intensieve werkgeversbenadering via de Werkgeversservicepunten. Speciale teams bij de Werkgeversservicepunten gaan - in samenwerking met (regionale) sociale partners - aan de slag om werk en werkzoekende beter op elkaar aan te laten sluiten. Deze teams moeten contacten leggen en een netwerk bij de (mkb) bedrijven opbouwen. Cruciaal is dat dan door de teams kandidaten worden aangedragen die goed passen bij wat de werkgever zoekt, waaronder vijftigplussers. Ook gaan de teams (mkb-)werkgevers ontzorgen door (administratieve) belemmeringen weg te nemen<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> In het SER-advies Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren: Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en Werkloosheidswet d.d. februari 2015 is opgenomen dat de regionale dienstverlening aan

*De werkzoekende moet zijn capaciteiten beter zichtbaar maken voor een werkgever*

Werkzoekende vijftigplussers worden vaak niet voor een sollicitatiegesprek uitgenodigd waardoor ze hun kwaliteiten niet kunnen laten zien. Daarom moeten de drempels voor het leggen van deze contacten verlaagd worden. De ervaring leert dat als een werkgever een persoonlijke ontmoeting heeft gehad met een werkzoekende vijftigplusser, de leeftijd veel minder een issue is. De strategie dient te zijn om het selectiemoment op basis van de leeftijd in het CV te vermijden door (meer) ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden te organiseren. Dit kan in de vorm van vacaturecafés, banenmarkten, inspiratiedagen, enz. Het effectief zichtbaar maken van de competenties van werkzoekende vijftigplussers aan werkgevers vergroot de kans op een baan.

*Werkgevers bij zoektocht naar geschikte ervaren vakkracht 'ontzorgen'*

Zowel werkgevers als werkzoekenden moeten optimaal gefaciliteerd worden bij het aanbieden van relevante informatie die selectie en aannames positief kunnen beïnvloeden. Veel ondernemers ervaren het zoeken naar een goede oudere vakkracht als een last; zij twijfelen om nog een vijftigplusser aan te nemen met het oog op hun vergrijzend personeelsbestand. Ook is hen vaak niet bekend wat deze ervaren vakkrachten voor de onderneming kunnen betekenen. In het bijzonder kunnen mkb-bedrijven - bij gebrek aan uitgebreide HRM-afdeling - ondersteuning gebruiken. Ervaring leert dat werkgevers sneller zien wat vijftigplussers in huis hebben als zij ontzorgd worden bij het vinden van goed personeel.

De sectorplannen MKB Limburg en MKB Rotterdam laten zien dat aan de hand van een netwerk-aanpak – onder andere met behulp van een HRM-scan -, mkb-ondernemingen geholpen worden bij het in kaart brengen en invullen van de personeelsbehoefte. Daarmee kunnen ook latente vacatures ingevuld worden.

Tevens kunnen mkb-bedrijven worden bijgestaan bij de administratieve afhandeling van de aanstelling van de vijftigplusser. Vanwege het gebrek aan HRM-capaciteit kan de administratieve last een belemmering zijn om bijvoorbeeld gebruik te maken van relevante (financiële) regelingen of instrumenten. Wanneer echter sprake is van ondersteuning zal dit gebruik toenemen en zal dit het aannemen van een geschikte vijftigplusser (verder) stimuleren.

Om de hierboven genoemde activiteiten uit te voeren, stelt het kabinet in de komende twee jaar in totaal 14 miljoen euro per jaar beschikbaar. Daarnaast komen er middelen beschikbaar om te experimenteren met een aanpak om (latente) vacatures beschikbaar te maken voor werkzoekende vijftigplussers (zie passage 'Experimenteren meer werk').

---

werkzoekenden en werkgevers kan worden verbeterd als (de)centrale sociale partners hierbij meer betrokken worden. Om dat te verkennen zullen sociale partners binnenkort een aantal pilots op dit vlak uitvoeren. In de pilots kan ook verkend worden of een andere aanpak de kansen van oudere werkzoekenden kan vergroten.

### **Ondersteuning werkzoekende**

Het is van belang om zo vroeg mogelijk - liefst al voor aanvang werkloosheid - te starten met activiteiten om aan het werk te komen. De activiteiten moeten de werkzoekende beter in staat stellen zijn weg op de arbeidsmarkt te vinden. Niet alle werkzoekenden hebben extra dienstverlening door UWV nodig. Als extra dienstverlening nodig is, zal bovendien niet iedereen dezelfde ondersteuning kunnen gebruiken. Het gaat om maatwerk dat moet passen bij de uitgangspositie en de persoon.

#### *Persoonlijke dienstverlening in de WW*

UWV stapt in de loop van dit jaar over op een nieuw dienstverleningsmodel: bij inschrijving wordt op basis van een diagnose en selectie (inzet Werkverkenner) gekeken welke afstand tot de arbeidsmarkt de betreffende persoon heeft. Naast de bestaande online dienstverlening gaat UWV eerder en vaker face-to-face dienstverlening inzetten. Bepalend voor de inzet van dienstverlening is de vraag: wie heeft wat op welk moment nodig? De arbeidsmarktpositie van de werkzoekende is te kwalificeren als zwak, matig, goed of zeer goed. In de komende periode gaat UWV persoonlijke dienstverlening aanbieden aan werkzoekenden uit de categorie 'matig'. Deze groep bestaat voor 60% uit werkzoekenden die ouder zijn dan 50 jaar. Daarvoor worden de komende twee jaar extra middelen beschikbaar gesteld.

Voor de nieuwe dienstverlening is het uitgangspunt: op basis van behoeften van en belemmeringen maken UWV en werkzoekenden gezamenlijk een plan voor werkhervatting. De werkzoekende is eigenaar van dit plan waarin hij zijn weg voor terugkeer naar de arbeidsmarkt opneemt. UWV biedt de werkzoekende naast de online dienstverlening de volgende dienstverlening:

- 0-3 maanden  
Op basis van resultaten van het diagnose- en selectieproces worden werkzoekenden opgeroepen. Benodigde dienstverlening wordt gezamenlijk bepaald en in een actieplan vastgelegd. De dienstverlening start meteen. Deze bestaat uit onder meer coachingsgesprekken, workshops voor niet- en minder digivaardigen en informatievoorziening over starten als zelfstandige.
- 4-12 maanden  
In deze periode wordt dienstverlening ingezet zoals coachingsgesprekken, workshops, trainingen, e-coaching, webinars, jobhunting en competentietesten.
- Vanaf 12 maanden  
Naast eerder genoemde diensten krijgen werkzoekenden na een half jaar werkloosheid passend werk aangeboden. Wanneer dat aan de orde is, worden werkzoekenden ook voorbereid op een eventuele overgang naar de WWB.

Voor persoonlijke dienstverlening stelt het kabinet extra middelen beschikbaar. In de "voortgangsbrieven sectorplannen en doorstart naar nieuw werk" wordt hier meer in detail op ingaan.

#### *Intensieve ondersteuning in de WW*

Mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie hebben het hoogste risico op langdurige werkloosheid. Dit betreft werknemers die werkzaam zijn geweest in sectoren waar de werkgelegenheid afneemt, die doorgaans lager of middelbaar opgeleid zijn, die een eenzijdig arbeidsverleden hebben opgebouwd en wier kennis en vaardigheden verouderd zijn. Op basis van de huidige gegevens van de Werkverkenner is van deze groep 90% ouder dan 50 jaar. Voor deze groep is het zinvol om ondersteuning te bieden die verder gaat dan de bovengenoemde persoonlijke dienstverlening. Deze groep is gebaat bij intensieve ondersteuning, met veel begeleiding gericht op een snelle terugkeer op de arbeidsmarkt.

De komende twee jaren wordt de pilot "Intensieve ondersteuning" opgezet. Uitgangspunt hierbij is dat werkzoekenden uit deze groep gedurende een korte periode intensieve begeleiding kunnen krijgen. Deze intensieve begeleiding moet er toe leiden dat de werkzoekende gemotiveerd is, weet wat hij kan, waar zijn kansen liggen en hoe hij zijn weg kan vinden op de arbeidsmarkt (het trainen van iemands zoek- en presentatievaardigheden). Deze intensieve dienstverlening bestaat uit de volgende elementen:

- zoveel mogelijk één contactpersoon die motiveert en vertrouwen geeft en indien nodig helpt bij de verwerking van het verlies van de baan;
- intensief persoonlijk contact gericht op een snelle terugkeer op de arbeidsmarkt;
- koppeling aan reëel advies over de eigen mogelijkheden (wat kan ik), de vooruitzichten op de arbeidsmarkt (ook tijdelijk werk, verkennen van zelfstandig ondernemerschap), de mogelijke kansen op de arbeidsmarkt en de (financiële) gevolgen van een overstap;
- laten inzien wat zijn meerwaarde is en zorgen dat hij dit (beter) over kan brengen bij de werkgever (ondernemend solliciteren);
- ondersteuning via instrumenten als netwerktrainingen<sup>3</sup>, bij- en omscholing, etc.

Voor de intensieve ondersteuning van deze categorie werkzoekenden stelt het kabinet in de komende twee jaar in totaal 20 miljoen beschikbaar. Hiervoor moeten ongeveer 10.000 kwetsbare werkzoekenden extra ondersteuning krijgen.

Deze ondersteuning is erop gericht om mensen dicht bij de arbeidsmarkt te brengen en houden waardoor hun mogelijkheden toenemen en hun wendbaarheid wordt vergroot. De pilot persoonlijke ondersteuning biedt individueel maatwerk aan werkzoekenden. Daarbij zal - conform toezegging aan de Tweede Kamer - de vraag worden meegenomen of er voor oudere werkzoekenden, naast het schrijven van sollicitatiebrieven, andere (wellicht meer) geschikte methoden zijn waarmee oudere werkzoekenden op een effectieve en efficiënte manier ander werk kunnen vinden. De inzichten die dit oplevert kunnen vervolgens worden meegenomen bij de invulling van de sollicitatieverplichting voor werkzoekenden.

Deze aanpak van de intensieve ondersteuning kan ook succesvol zijn voor werkzoekende vijftigplussers die vallen onder de Participatiewet. In de komende periode zullen een aantal pilots bij gemeenten worden ontwikkeld die met een vergelijkbare aanpak aan de slag gaan. Best practices zullen met elkaar gedeeld worden. De gemeenten Den Haag en Alkmaar hebben reeds laten weten mee te werken aan deze aanpak.

---

<sup>3</sup> Zowel bij de persoonlijke dienstverlening, als bij de intensieve ondersteuning kunnen netwerktrainingen worden ingezet. In het lopende Actieplan 50pluswerkt vormen de netwerktrainingen de kern van de aanpak om werkloze vijftigplussers naar werk te begeleiden. De eerste resultaten van onderzoek, dat door de VU verricht wordt, laten zien dat de netwerktrainingen een positief netto effect hebben op de uitstroombaan naar werk. Belangrijkste verbeterpunt voor de netwerktraining is meer maatwerk/differentiatie. De groep vijftigplussers is divers waar het gaat om kansen, belemmeringen, ervaring en scholing; een "one size fits all" training past daarom niet. In de komende periode zal gekeken worden hoe dit nuttige instrument (nog) effectiever kan worden ingezet. In de nieuwe dienstverlening zal het instrument worden aangeboden aan die mensen waarvoor wordt ingeschat dat het zinvol is. Hierbij is de leeftijdsgrens niet de enige bepalende factor.

### ***Werkzoekende vijftigplussers aantrekkelijk(er) maken***

De hierboven genoemde maatregelen richten zich op het voorbereiden van een goede kandidaat voor de juiste arbeidsplaats. Met de onderstaande instrumenten wordt beoogd een werkgever die een vacature heeft over de streep te trekken om een vijftigplusser ook daadwerkelijk aan te nemen.

Met een breed palet aan – bestaande - maatregelen wordt de arbeidsmarktpositie van werkloze vijftigplussers aantrekkelijker gemaakt. Instrumenten die stimuleren dat werkgevers oudere werklozen aannemen zijn:

- o Proefplaatsing;
- o No riskpolis ouderen;
- o Mobiliteitsbonus;
- o Plaatsingsfees;
- o Scholingsvouchers.

Deze instrumenten staan hieronder nader toegelicht.

#### *Proefplaatsing UWW*

Wanneer de werkgever iemand met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering in dienst wil nemen of een werkzoekende die moeilijk aan werk komt en 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. (Deze periode is even lang als de maximale proeftijd bij de start van een dienstverband). Meestal zijn twee maanden voldoende voor de werkgever om te zien of de werknemer geschikt is.

Voor een proefplaatsing geldt dat de werkgever de bedoeling moet hebben om de werknemer een dienstverband aan te bieden van minimaal 6 maanden. En voor minimaal hetzelfde aantal uren als de proefplaatsing. Na proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer. De werkgever sluit tijdens de proefplaatsing voor de werknemer een aansprakelijkheidsverzekering af.

Voor veel vijftigplussers is twee maanden (meer dan) voldoende om de nieuwe werkgever te overtuigen van hun kwaliteiten. Maar dit geldt niet voor iedereen. Het gaat vooral om vijftigplussers die een 'grotere stap' moeten maken naar werk, bijvoorbeeld omdat ze een eenzijdig arbeidsverleden kennen, uit een krimpsector komen en moeten overstappen naar een nieuw beroep of anderzijds een beperking hebben. Om werkgevers te motiveren ook deze vijftigplussers een kans te bieden, wordt de proefplaatsing voor deze doelgroep verlengd tot maximaal drie maanden.

Daarnaast gaat het ministerie de mogelijkheid verkennen dat werkzoekenden tijdens de WW-uitkering een korte stage kunnen lopen in bedrijven (maximaal twee weken), om te zien wat het werk met zich meebrengt en om te ervaren of werk in een andere sector bij de werkzoekende past. Hierbij wordt een relatie gelegd met verrichten van vrijwilligerswerk met behoud van de WW-uitkering.

#### *Mobiliteitsbonus (voorheen premiekorting ouderen)*

De werkgever die een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar (vanaf 1-1-2015) of ouder of een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, komt in aanmerking voor een mobiliteitsbonus voor de duur van maximaal drie jaar. De leeftijd voor de mobiliteitsbonus is per 1 januari 2015 verhoogd van 50

jaar naar 56 jaar. Hierdoor richt dit instrument zich nog specifiek op de groep met de grootste arbeidsmarktproblemen.

De werkgever krijgt 7.000 euro per jaar voor een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder. Deze mobiliteitsbonus krijgt een werkgever als hij een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder in dienst neemt. De werknemer moet hiervoor een doelgroepverklaring hebben. Hierin staat dat hij een uitkering had op de dag vóór hij in dienst kwam.

Door de blijvend zorgelijke positie van oudere werklozen op de arbeidsmarkt en de noodzaak om zo veel mogelijk werkgevers te stimuleren, gaat de mobiliteitbonus door. Om het gebruik van dit instrument te bevorderen, zal in de voorlichtingscampagne en bij de werkgeversdienstverlening expliciet aandacht hieraan besteed worden.

De leeftijd van 56 blijft gehandhaafd. Verlagen van de grens naar 50 jaar is niet wenselijk. Van de werkzoekenden in de WW nemen de werkherstattingskansen vooral vanaf 56 jaar fors af, ook ten opzichte van de 50-55 jarigen. Vanwege zijn substantiële omvang ( 7.000 euro per jaar) en looptijd (maximaal drie jaar) is de mobiliteitsbonus een relatief kostbaar instrument om de arbeidsmarktpositie van ouderen te versterken. Daarom is het nodig de mobiliteitsbonus gericht in te zetten voor oudere uitkeringsgerechtigden die deze ondersteuning het meest nodig hebben.

#### *No-risk polis ouderen (Compensatieregeling oudere werknemers)*

Deze regeling is bedoeld voor werknemers die zijn geboren vóór 8 juli 1954 (nu 62 jaar en ouder) en ten minste 52 weken onafgebroken een WW-uitkering hebben ontvangen. En als de werknemer na 8 juli 2009 bij de werkgever in dienst is gekomen. De nieuwe werkgever kan gebruikmaken van de 'compensatieregeling oudere werknemers' als deze werknemer ziek wordt. Dat betekent dat de persoon de eerste vijf jaar van het dienstverband een Ziektewet-uitkering krijgt als hij of zij ziek wordt. De uitkering begint na dertien weken ziekte en duurt maximaal twee jaar (104 weken). De hoogte van de uitkering ligt het eerste jaar tussen de 70% en 100% van het (max.) dagloon en is het tweede jaar 70% van het (max.) dagloon.

De uitbreiding van de no riskpolis ouderen wordt toegankelijk voor mensen die in 2017 of 2018 56-jaar of ouder worden, in lijn met de mobiliteitsbonus. Dit bevordert de consistentie van de financiële prikkels voor de groep waar de werkherstattingskansen sterk afnemen. Ondanks dat het gebruik van de no-risk polis tot nu toe beperkt is, kan een ruimere no-risk polis mogelijk werkgevers over de streep trekken. Hiervoor wordt 2 miljoen euro voor 2017 en 2018 beschikbaar gesteld. Dit vergt wetswijziging (artikel 29d, Ziektewet). Bovendien zal het SER-advies over langdurige werkloosheid en loondoorbetaling bij ziekte worden afgewacht omdat dit mogelijk ook voorstellen bevat die voor de no-risk polis gevolgen kan hebben.

#### *Plaatsingsfee voor werkzoekende van 50 jaar en ouder*

In het Actieplan 50PlusWerkt kan een intermediair (bijvoorbeeld een uitzendbureau of een re-integratiebureau) die een werkzoekende van 50 jaar of ouder begeleidt naar een baan na drie maanden een plaatsingsfee bij het UWV aanvragen. In dit nieuwe actieplan stoppen we met de plaatsingsfee, omdat deze minder oplevert dan was verwacht. Het blijkt dat de duurzaamheid van de plaatsingen sterk afneemt na 6 en 12 maanden.

#### *Scholingsvoucher voor werkzoekende vijftigplussers*

Het bestaande Actieplan 50PlusWerkt voorziet ook in de scholingsvoucher wanneer de werkgever een werknemer met een WW-uitkering in dienst neemt die 50 jaar of ouder is op de eerste dag van zijn opleiding. Dit instrument is in de afgelopen jaren meer dan 5.000 keer per jaar ingezet.

Scholing, om- en bijscholing, is een belangrijk instrument om met name oudere werkzoekenden meer kans op een baan te geven. De scholingsvouchers in het kader van de Actieplan 50PlusWerkt lopen per 1 oktober af.

Vanaf 1 mei 2016 zijn scholingvouchers beschikbaar om mensen, waaronder vijftigplussers, om te scholen naar een kansrijk beroep. Daarvoor wordt 30 miljoen euro beschikbaar gesteld. In de "voortgangsbrief sectorplannen en doorstart naar nieuw werk" wordt ingegaan op de invulling van deze scholingvouchers.

### **Experimenten 'meer werk'**

Veel werkzoekende vijftigplussers hebben moeite met het vinden van een nieuwe baan. Naast allerlei institutionele factoren en het gedrag van werkgevers en werkzoekenden op de arbeidsmarkt is op korte termijn winst te behalen met een aanpak die (latente) werkgelegenheid ontsluit. In de komende periode worden kleinschalige experimenten opgezet die de mogelijkheden op extra banen moeten vergroten. Bij gebleken succes kunnen de initiatieven verder uitgebouwd worden.

Hieronder zijn een drietal invalshoeken voor dergelijke experimenten weergegeven.

1. In de techniek is nog steeds werk voldoende, maar durven werkgevers vanwege allerlei onzekerheden in de markt niemand aan te nemen of heeft de onderneming (nog) niet één volwaardige baan aan werkzaamheden. Om dit probleem op te pakken kan gedacht worden aan de vorming van regionale pools om talentvolle medewerkers te scholen en te plaatsen. Ondernemers zouden hiervoor het initiatief moeten nemen, conform het sectorplan van de regio Eindhoven. De overheid wil deze initiatieven versterken.
2. In ambachtelijke branches zijn er al jaren problemen met de bedrijfsopvolging. De onbekendheid van het ambacht, de beperkte mogelijkheden om een opleiding voor het ambacht te volgen en de problemen met het verkrijgen van kredieten om het bedrijf over te nemen, zorgen voor belemmeringen bij de bedrijfsopvolging. In samenwerking met de sector(en) en onderwijsinstellingen kunnen trajecten opgezet worden om werkzoekende vijftigplussers om te scholen naar ondernemerschap in het ambacht. Daarnaast moet gekeken worden in hoeverre ook belemmeringen met kredieten om een overname te bekostigen kunnen worden weggenomen).
3. Bij één op de drie ondernemingen ligt een min of meer uitgewerkte businesscase op de plank die niet wordt doorgezet omdat de ondernemer tijdgebrek heeft (prioriteit ligt bij de huidige onderneming). Een deel van de werkzoekende vijftigplussers heeft ervaring met het opzetten van projecten en het uitwerken van businesscases. Gekeken kan worden of een onderneming met een businesscase samengebracht kan worden met een ervaren werkzoekende. Daarmee krijgt de ondernemer tijd en mankracht en de werkzoekende vijftigplusser een kans om zich te laten zien en te ontplooiën.
4. Het opsporen en benutten van latente vacatures  
Zoals eerder al is opgemerkt, bestaan er bij veel ondernemingen latente vacatures. Gestimuleerd wordt om initiatieven te ontwikkelen die latente vacatures ontsluiten. Daarnaast kan dit thema op regionale/sectorale werkgeversbijeenkomsten worden besproken.

Om deze initiatieven uit te werken en te stimuleren stelt het kabinet in de komende twee jaar in totaal 5 miljoen euro per jaar beschikbaar.



### **Beeldvorming verbeteren**

Hierboven is een palet aan maatregelen beschreven die genomen worden om de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren. Ondersteunend aan deze maatregelen wordt een campagne opgezet en is een boegbeeld benoemd. Deze campagne en het boegbeeld moeten ervoor zorgen dat de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt verbetert en dat het gebruik en de effectiviteit van de beschreven maatregelen en activiteiten wordt vergroot.

#### *Campagne*

Doel van de campagne is:

- Doelgroepen bekend maken met de mogelijkheden van een tweede loopbaan advies, scholing, dienstverlening van de Werkgeversservicepunten en van de vakbonden, ondersteuning door O&O-fondsen, decentrale sociale partners, de overheid, etc.
- Cultuur/normverandering initiëren 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. De communicatie wordt gericht op het weghalen van drempels en vooroordelen. De communicatie moet een basis leggen om de gedragsverandering tot stand gebracht kan worden.

De campagne gericht op cultuur- en normverandering legt een basis voor de beoogde gedragsverandering. De campagne laat goede voorbeelden van werkgevers en werknemers zien aan andere werkgevers/werknemers. In de campagne wordt ook duidelijk hoe werkgevers en werknemers omgaan met bepaalde drempels en dat vooroordelen niet per se hoeven te kloppen. Ze laten zien dat er oudere werknemers zijn die blijven werken aan hun ontwikkeling en brede inzetbaarheid en dat er werkgevers zijn die dat mogelijk maken en daar ook (financieel) in investeren.

De campagne start na de zomer van 2016 en loopt door tot in 2017.

#### *Het boegbeeld*

Het boegbeeld geeft een gezicht aan de aanpak in dit actieplan om de vijftigplusser wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en om ervoor te zorgen dat werkgevers de werkzoekende vijftigplussers een eerlijke kans geven. In de brief aan de Tweede Kamer van 7 april is aangegeven dat John de Wolf is benoemd als aansprekend boegbeeld (Kamerstukken II, vergaderjaar 2015-2016, 29544 nr. 711). Met John de Wolf is gekozen voor een boegbeeld dat dicht bij de werknemer, werkzoekende en werkgever staat.

In lijn met dit actieplan moet John de Wolf de vooroordelen wegnemen over vijftigplussers. Het boegbeeld draagt op de werkvloer en op de Werkpleinen uit dat de vijftigplusser vitaal is, graag aan de slag gaat en met zijn kennis en kunde een meerwaarde heeft voor het bedrijfsleven. De vijftigplusser is niet afgeschreven. Integendeel. Het boegbeeld zal daarvoor het gesprek aangaan met werkgevers, werknemers en werkzoekenden. Belemmeringen die hij tegenkomt moeten worden benoemd en vervolgens zoveel mogelijk worden weggenomen.

John de Wolf zal landelijke of regionale initiatieven ondersteunen die bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. Ook zal hij goede voorbeelden van werkgevers, werknemers of werkzoekenden ondersteunen. Het boegbeeld gaat geen vergaderingen beleggen, maar concrete acties ondernemen om de vijftigplusser op een positieve wijze op de kaart te zetten. Daarbij zal hij ook werknemers en werkzoekenden aansporen om in zichzelf te (blijven) investeren. Ook wil hij werkzoekenden een hart onder de riem steken en wijzen op de mogelijkheden voor ondersteuning.

Hiervoor gaat John de Wolf in het komend jaar zes uur per week aan de slag, zoveel mogelijk op de werkvloer en op de werkpleinen. Maar ook in de media zal hij aandacht vragen om vooroordelen aan te pakken en vitale vijftigplussers een eerlijke kans te geven op de arbeidsmarkt.

#### *Boegbeelden voor één dag*

Naast de landelijke beeldvorming worden initiatieven van werkgevers en werknemers in de regio in de schijnwerpers gezet die bijdragen aan het weghalen van drempels en vooroordelen. Een aantal werkgevers en werkzoekende vragen we om gedurende één dag of één week verslag te doen van hun activiteiten bij het aan het werk helpen van vijftigplussers. Dit gebeurt via sociale media, in de lokale media of door interviews. De boegbeelden voor één dag worden aan diverse thema's verbonden die aansluiten bij de aanpak. Voorbeelden van thema's zijn scholing voor vijftigplussers, (interne) mobiliteit om inzetbaar te worden en blijven, van-werk-naar-werk en de voordelen van het in dienst nemen van werkloze vijftigplussers.

#### **Doelstelling en evaluatie**

De integrale aanpak wordt in de komende periode verder uitgewerkt en geïmplementeerd. In 2017 en 2018 wordt uitvoering gegeven aan de aanpak om de arbeidsmarktpositie te verbeteren.

Uiteindelijk moet de aanpak in 2020 leiden tot concrete resultaten:

De voorgestelde aanpak moet de arbeidsmarkt voor vijftigplussers verbeteren, met de volgende doelen:

- De arbeidsparticipatie van de vijftigplusser moet zoveel mogelijk gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsparticipatie van andere leeftijdsgroepen.
- De kans op langdurige werkloosheid onder vijftigplussers moet afnemen.
- De kennis van dit maatschappelijke probleem moet verder vergroot worden en de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt moet verbeteren.
- De wendbaarheid van vijftigplussers moet beter worden, waarbij de scholingsinspanningen van vijftigplussers moeten toenemen in vergelijking met de voorgaande jaren.

Naast de (versterkte) afspraken uit de Beleidsagenda 2020, bestaande instrumenten zoals de mobiliteitsbonus en de proefplaatsing of de reeds aangekondigde instrumenten voor van werk naar werk is in dit Actieplan ook een aantal nieuwe instrumenten en acties opgenomen. Hieronder samengevat de belangrijkste nieuwe instrumenten, het beoogde bereik en de inschatting van de kosten.

| <b>Maatregel</b>   | <b>Aantal beoogde deelnemers</b>     | <b>Kosten voor 2017 en 2018</b> |
|--|--------------------------------------|---------------------------------|
| 2 <sup>e</sup> loopbaan advies, training leidinggevenden, centraal aanspreekpunt | 50.000 werknemers en leidinggevenden | 25 miljoen                      |
| Intensieve ondersteuning aan werkzoekenden                                       | 10.000 Werkzoekenden                 | 20 miljoen                      |
| Werkgeversbenadering (ondersteuning mkb ondernemingen, match vraag en aanbod)    |                                      | 14 miljoen                      |
| Verlagen no-risk polis   | 500 werkzoekenden                    | 2 miljoen                       |
| Experimenten meer werk   |                                      | 5 miljoen                       |
| Campagne (incl. boegbeeld, boegbeelden voor 1 dag)                               |                                      | 2 miljoen                       |

De komende periode worden de instrumenten uit deze aanpak uitgewerkt in overleg met sociale partners en UWV. Eind 2018 zal worden gekeken in hoeverre de ingezette instrumenten een bijdrage leveren aan het behalen van de bovengenoemde doelstellingen, in lijn met de toezegging tijdens de SZW begrotingsbehandeling 2016.

Daarvoor wordt bij de uitwerking van de instrumenten in 2016 een evaluatiekader opgesteld in overleg met een onafhankelijk onderzoeksbureau. Bij de evaluatie zal gekeken worden in hoeverre (een ontwikkeling in de richting van) de beoogde doelstellingen voor 2020 zijn gerealiseerd en wat de leerpunten voor een effectieve(re) aanpak zijn. Daardoor is gewaarborgd dat informatie over gebruik, de effecten en de effectiviteit zoveel mogelijk beschikbaar komt.

Het kabinet is zich er van bewust dat het te ambitieus is om te verwachten dat alle doelstellingen binnen twee jaar gehaald worden. Op basis van de uitkomsten en de arbeidsmarktsituatie zal worden bezien welke verdere aanpak nodig is.

## **Bijlage 1: Overzicht van de afspraken uit de Beleidsagenda 2020**

### **Inleiding**

In de afgelopen jaren hebben kabinet en werkgevers en vakbonden, verenigd in de Stichting van de Arbeid, maatregelen getroffen om de arbeidsparticipatie van vijftigplussers te verbeteren. De reden hiervoor was dat in 2010 kabinet en sociale partners hadden afgesproken dat de pensioenleeftijd omhoog zou gaan wat met zich meebracht dat de voorwaarden voor oudere werknemers om te kunnen blijven werken ook nieuwe aandacht vroegen.

Sociale partners hebben op 9 juni 2011 in de Beleidsagenda 2020 afgesproken dat de arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder rond 2020 niet meer mag verschillen van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners<sup>4</sup>. Het moet normaal worden dat werkgever en werknemer er alles aan doen om, gezond en gemotiveerd, werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te halen. Daarom maken sociale partners afspraken op branche- en bedrijfsniveau, al dan niet in de cao, om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten.

In de Beleidsagenda 2020 staat aangegeven wat hierbij allemaal komt kijken, waarom dit van groot belang is en hoe men tot een leeftijdsbestendig (cao-)beleid kan komen.

### **Afspraken gericht op voorkomen van werkloosheid**

#### *Preventief arbobeleid*

Een preventief gericht arbobeleid leidt tot minder voortijdige uitval van werknemers op oudere leeftijd. In de aanbevelingen in de Beleidsagenda 2020 ten aanzien van gezondheid en arbeidsomstandigheden staat:

- in sectoren en branches, zeker bij beroepen en functies met een verhoogd risico op verzuim en uitval, een persoonlijke inzetbaarheidsscan introduceren voor advisering over participatie van werknemers. Het ligt voor de hand dat de (vertegenwoordigers van de) werkgever en werknemer afspraken maken over het gebruik van de scan, de uitkomsten en de follow up;
- in de inzetbaarheidsscan tevens, als daartoe aanleiding is, een gericht periodiek medisch onderzoek opnemen of integreren;
- in samenspraak onderzoeken of aanpassing van de functie en/of werkplek mogelijk is indien geconcludeerd wordt door werkgever én werknemer dat de huidige functie een verhoogd risico op uitval laat zien en/of onvoldoende perspectief geeft op participatie en inzetbaarheid. Als aanpassing niet mogelijk is, zal naar een andere functie gezocht dienen te worden waarbij rekening gehouden wordt met de verander(en)de belastbaarheid van de oudere werknemer;
- de arbo-aanpak intensiveren via gebruik van arbocatalogi. Doel van dit beleid dient te zijn dat de risico's op uitval afnemen.
- proactief en preventief beleid te bevorderen door extra aandacht te schenken aan gezondheidsmanagement, vitaliteitsbeleid en het bevorderen van een gezonde leefstijl (op de werkplek).

---

<sup>4</sup> De Beleidsagenda 2020 is vergezeld van flankerende maatregelen die het kabinet heeft getroffen gericht op het langer doorwerken. Niet alle maatregelen zijn – mede als gevolg van de crisis – tot uitvoer gekomen, zoals de vitaliteitsregeling.

### *Employability en scholing*

Aanbevelingen ten aanzien van employability en scholing<sup>5</sup>:

- op sector/brancheniveau loopbaanbeleid ontwikkelen en faciliteren en de toepassing ervan op het niveau van de arbeidsorganisatie stimuleren en ondersteunen. Onderdelen van loopbaanbeleid zijn onder meer een loopbaangesprek en een periodieke loopbaanscan;
- een gericht hr-/personeelsbeleid dat employability stimuleert en faciliteert;
- inzetbaarheids- en scholingsarrangementen intensiveren die nadrukkelijk bijdragen aan inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van (toekomstige) oudere werknemers; dit kan bijvoorbeeld door een persoonlijk opleidings- en/of inzetbaarheidsbudget op sector- of ondernemingsniveau te introduceren met de mogelijkheid dat deze meeneembaar is ingeval de werknemer naar een andere werkgever gaat. Een dergelijk persoonlijk budget kan aangewend worden voor bedrijfs- en/of sectoroverstijgende scholing, opleiding, vitaliteit en dergelijke;
- scholingsarrangementen op sector- en ondernemingsniveau meer richten op de loopbaan, dus ook bedrijfs- en/of sectoroverstijgende scholing in het arrangement op nemen (zoals nu al bijvoorbeeld gebeurt in de bouwsector en een aantal grote ondernemingen);
- EVC beter benutten als instrument voor oudere werknemers om recht te doen aan hun (meer informeel en op de werkvloer opgedane) kennis en ervaring;
- arrangementen via een sociaal plan, met inbegrip van de eventuele financiële compensaties, voor oudere werknemers nadrukkelijk(er) ook in zetten ten behoeve van competentieverbetering en daardoor de inzetbaarheid van oudere werknemers elders bevorderen.
- Tevens wordt aanbevolen om ingeval sprake is van een met de werkgever op vrijwillige basis overeengekomen individuele ontslagvergoeding deze deels in te zetten voor activiteiten met als doel terugkeer van de oudere werknemer naar een baan.

### *Bevorderen mobiliteit van werkenden*

Over het bevorderen van mobiliteit van werkenden staat in de Beleidsagenda 2020:

- op sectorniveau en/of het niveau van grote ondernemingen de doorstroom- en loopbaanmogelijkheden van werknemers in kaart brengen. Deze kennis bevordert de ontwikkeling van (mogelijke) loopbaanpaden voor werknemers;
- baanmobiliteit binnen organisaties bevorderen en vergroten door te investeren in behoud en/of verbreding van de functie, verbetering van de productieve inzetbaarheid en stimulering van interne baanmobiliteit. Taakrotatie, stages en dergelijke zijn maatregelen waarmee de interne mobiliteit kan worden bevorderd;
- bij dreigend ontslag (van een oudere werknemer) in eerste instantie binnen de organisatie zoeken naar een andere geschikte functie. Indien dit niet mogelijk blijkt, zal de werkgever, als hiertoe behoefte bestaat bij de werknemer, de overgang naar ander werk faciliteren (zie ook Van Werk Naar Werk);
- sectoroverstijgende baanmobiliteit bevorderen door om/bij scholing van werknemers, vooral voor degenen die (op afzienbare termijn) voor werk aangewezen zijn op een andere sector. Daarom wordt aanbevolen in het overleg tussen decentrale sociale partners te spreken over:
- het maken van afspraken in sectoren/branches dan wel op het niveau van grote ondernemingen over VWNW-beleid en (nieuwe) VWNW-constructies (in samenhang met

---

<sup>5</sup> Met scholing wordt bedoeld op kortdurende cursussen die al dan niet leiden tot een formele kwalificatie. Met opleiding wordt bedoeld op langer durende scholing die gericht is op het verkrijgen van een formeel diploma/kwalificatie.

loopbaan-, doorstroom- en instroombeleid). Aandachtspunt kan daarbij zijn de samenwerking met en tussen UWV(mobiliteitscentra), O&O- en/of ondernemingsfondsen en dergelijke;

- bevordering van vrijwillige samenwerking tussen sectoren en O&O-fondsen, in het bijzonder tussen sectoren en O&O-fondsen in aanpalende sectoren;
- ondersteuning van VWNW-activiteiten door inschakeling van de dienstverlening door (en faciliteiten van) mobiliteitscentra, UWV en/of private intermediairs voor met werkloosheid bedreigde werknemers.

#### *Kostenneutraal ombouwen van ontzietmaatregelen*

In de Beleidsagenda 2020 staat over de ontzietmaatregelen:

- bestaande generieke ontzietmaatregelen omvormen als uit toetsing blijkt dat deze feitelijk geen bijdrage leveren aan de participatie en inzetbaarheid van oudere werknemers. De individuele keuzemogelijkheid is daarbij uitgangspunt evenals het feit dat de ombouw budgetneutraal dient plaats te vinden;
- het loongebouw tegen het licht houden om te bezien of sprake is van niet objectief te rechtvaardigen verschillen tussen ouderen en jongeren. Indien dit het geval is, ligt het voor de hand om deze verschillen aan te passen door een herschikking aan te brengen in het integrale arbeidsvoorwaardenpakket.

#### **Re-integratie van en werkhervattingskansen voor werkloze vijftigplussers**

Naast de maatregelen gericht op het voorkomen van werkloosheid, is het voor de korte(re) termijn van belang maatregelen te treffen die de huidige werkloze ouderen, en degenen die dat de komende jaren (dreigen te) worden, terug naar de arbeidsmarkt krijgen.

In de Beleidsagenda heeft de Stichting van de Arbeid decentrale sociale partners gewezen op de stimulering van re-integratie en werkhervattingskansen:

- in sectoren en ondernemingen initiatieven te nemen om de werkhervattingskansen van oudere werkzoekenden te vergroten door actief te participeren in het 55+-project van centrale sociale partners en kabinet (zie hieronder);
- op sectorniveau en/of het niveau van grote ondernemingen actieplannen te maken ten behoeve van de instroom van oudere werkzoekenden. Gedacht wordt onder meer aan het creëren van mogelijkheden voor leerbanen, coachingbanen en stages, het beschikbaar stellen van sectorale middelen hiertoe en het formuleren van streefdoelen;
- dat, indien er sprake is van voldoende geschiktheid voor de functie, oudere werkzoekenden (al dan niet werkloos) uitgenodigd worden voor het sollicitatiegesprek en zij een volwaardige kans krijgen om aangenomen te worden.

## **Bijlage 2: Effectiviteit en onderbouwing van de instrumenten**

Bij het tot stand komen van het actieplan is gekeken naar de analyse van het probleem van werkloosheid onder vijftigplussers, naar de internationale beleidspraktijk en naar de inzichten die de literatuur en onderzoeken geven in de effecten en effectiviteit van bijvoorbeeld re-integratie instrumenten. De maatregelen in het actieplan zijn zoveel mogelijk gebaseerd op het hoofdstuk Actief Arbeidsmarktbeleid in *Kansrijk Arbeidsmarktbeleid deel 2*. De selectie van de maatregelen in het actieplan zijn niet alleen gebaseerd op netto-effectiviteit. Indien alleen gewerkt zou worden met instrumenten waarvan de netto-effectiviteit bekend is en de omvang van het effect substantieel is, blijven weinig maatregelen over. Bij de selectie van maatregelen zijn daarom ook meegenomen de 'expert opinion' van professionals in het werkveld, de ervaringen van de sociale partners en de te verwachten bredere welvaartseffecten.

Het CPB (2016) maakt onderscheid tussen drie soorten effecten die van belang zijn voor de keuze van maatregelen:

- 1) de richting van het effect van een maatregelen op bijvoorbeeld de werkgelegenheid;
- 2) de omvang van het effect van een maatregel;
- 3) de bredere welvaartseffecten van een maatregel.

In deze bijlage wordt per maatregel uit het actieplan aangegeven wat de onderbouwing is. De onderbouwing van de maatregelen is in lijn met de inzichten uit het hoofdstuk Actief Arbeidsmarktbeleid in *Kansrijk Arbeidsmarktbeleid deel 2* van het CPB (2016). Bij elke maatregel wordt aangegeven waar een evaluatie of netto-effectiviteitsmeting plaats zal vinden, juist om in de toekomst de inzet van maatregelen verder te kunnen verbeteren. Niet in alle gevallen zal er een evaluatie of netto-effectiviteitsmeting plaatsvinden omdat de maatregel een no-regret optie is (waarbij de evaluatie-inspanningen niet in verhouding staan tot de maatregel) of omdat er gekozen wordt om niemand uit te zonderen (zoals bij de mobiliteitsbonus). Uiteraard wordt wel gekeken naar het gebruik van de maatregel en of het plausibel is dat de maatregel werkt conform de beleidstheorie. Bij de nadere uitwerking van de maatregelen zal een evaluatieopzet worden gemaakt.

### ***2<sup>e</sup> loopbaanadvies en van werk naar werk begeleiden bij dreigende werkloosheid***

Een 2<sup>e</sup> loopbaanadvies is een instrument dat vooral in het buitenland wordt toegepast, zoals in Noorwegen (OECD, 2013) en Frankrijk (OECD, 2014). Vooral voor mensen met bijvoorbeeld lichamelijk zwaar werk is een advies over een tweede loopbaan belangrijk. Van je 20<sup>ste</sup> tot 65<sup>ste</sup> stratenmaker zijn is niet mogelijk.

Effecten van het 2<sup>e</sup> loopbaanadvies zijn dus vooral welvaartseffecten; mensen kunnen langer en gezond doorwerken en voortijdige uitval door arbeidsongeschiktheid wordt voorkomen. Dit draagt ook bij aan lagere zorgkosten. Het verstrekken van informatie kan op zich al tot een gedragsverandering leiden, zoals ook blijkt uit experimenten met gedragseconomie. Over de lange termijneffecten van dit soort instrumenten is nog weinig bekend (CPB, 2016). Om juist ook de inzichten van dit instrument toe te kunnen passen in de toekomst zal een netto-effectiviteitsmeting van dit instrument onderdeel zijn van de evaluatie.

### ***Intensievere ondersteuning aan werkzoekenden met een hoog risico op langdurige werkloosheid.***

#### *Begeleiding klantmanager*

Uit de publicatie *Kansrijk arbeidsmarktbeleid deel 2* (blz. 181-183) blijkt dat een geormerkt budget voor meer face-to-face gesprekken in de dienstverlening van het UWV naar verwachting een positief effect heeft op de werkgelegenheid, en een besparing oplevert op de uitkeringslasten, zeker als het voor specifieke groepen met hoog risico op langdurige werkloosheid wordt ingezet

(CPB, 2016). Tot de groep met een hoog risico op langdurige werkloosheid behoren vijftigplussers. Bijna de helft van alle WW-uitkeringen gaat naar vijftigplussers.

Verder geldt dat face to face gesprekken, uitgevoerd door UWV, de uitstroom na 12 maanden met 2,4% verhogen (De Koning et. al. 2015). Het effect is niet groot, maar door de beperkte kosten wel kosteneffectief. Ook, zo staat in de CPB publicatie vermeld, vinden Heyma en Van der Werf (2014) een positief effect van extra gesprekken voor WW'ers (2,5%-punt meer uitstroom binnen 18 maanden door een extra vervolgesprek na twee maanden WW, bovenop het standaard startgesprek dat WW'ers kregen in de jaren 2009-2011).

De begeleiding door een klantmanager is een van de effectievere vormen van actief arbeidsmarktbeleid. Dit blijkt uit diverse onderzoeken (Kluve 2010, Card et al. 2015). Begeleiding door een klantmanager lijkt het meest effectief te zijn voor werkzoekenden met een niet al te grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is meer nodig dan alleen begeleiding. Ook uit internationaal onderzoek, bijvoorbeeld naar het programma *Perspektive 50plus*, blijkt dat voor oudere werklozen intensieve begeleiding goed werkt voor re-integratie op de arbeidsmarkt (Boockmann & Brändle, 2015).

In het actieplan is intensievere ondersteuning aan werkzoekenden met een hoog risico op langdurige werkloosheid opgenomen, wat breder is dan alleen face-to-face gesprekken. Coachingsgesprekken, workshops, trainingen, jobhunting, competentietesten, en begeleiding worden ook vaak als kansrijke maatregelen aangemerkt (Heyma, 2015). In de eerste plaats omdat de kosten ervan laag zijn in vergelijking met andere re-integratie instrumenten. Ten tweede omdat deze instrumenten doelgericht zijn en kort van duur waardoor werklozen beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt.

Onderzoek van Heyma (2015) laat zien dat:

- Gesprekken met de Adviseur Werk (kosten-)effectief zijn bij de oudere groep, vooral bij de lager opgeleiden;
- Interventies als jobhunting, sollicitatiebrieven en workshops effectief zijn en voor de meeste deelgroepen ook kosteneffectief, ondanks de soms relatief kleine positieve effecten van deze activerende en aanbodversterkende re-integratieactiviteiten op de kans op werkherleving;
- Jobhunting, sollicitatiebrieven en workshops zet UWV relatief vaak in bij de oudste WW-klienten, dienstverlening waarvan de kosteneffectiviteit overwegend positief is door de combinatie van (kleine) positieve effecten en relatief grote besparingen op de uitkeringslasten.
- Laag opgeleide oudere werklozen vooral baat hebben bij hulp met het schrijven van sollicitatiebrieven, middelbaar en hoger opgeleide oudere werklozen juist bij Workshops (Heyma, 2015).

Bosselaar benadrukt dat oudere werklozen die nog niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt, eerst begeleid moeten worden bij empowerment. Hierbij speelt verwerking van het ontslag, het vergroten van zelfvertrouwen en het opbouwen van competenties om te solliciteren een belangrijke rol (Bosselaar et al., 2006). Begeleiding bij het volhouden in het zoeken naar werk en verwerken van teleurstellingen is ook zinvol (RWI, 2011). Dit vergt toepassing van maatwerk door de klantmanager (RWI, 2011).

#### *Netwerktrainingen*

De netwerktrainingen uit het lopende Actieplan 50PlusWerkt lijken ook effectief. UWV laat de effectiviteit van de netwerktrainingen onderzoeken door de VU Amsterdam. Er zijn 52.000 werkzoekenden geselecteerd, die in de periode van 1 november 2014 tot 1 juli 2015 zijn ingestroomd. Hiervan zijn ca. 10.000 klanten ingedeeld in de controlegroep. Deze mensen zijn niet actief uitgenodigd voor deelname aan de training.

Op 24 maart 2016 zijn de eerste voorlopige resultaten aan UWV bekend gemaakt. Hieruit blijkt dat meedoen aan de training 'Succesvol naar werk' heeft een positief effect op de uitstroom uit de WW,



en dat deelname aan de training de uitstroomkans vergroot binnen negen maanden met 3 procentpunt (kans op uitstroom gaat van 33% naar 36%). Het effect neemt toe over de tijd. De observatieperiode is op dit moment nog te kort om uitspraken te doen over de lange termijn effecten, de kosteneffectiviteit en de kwaliteit en duur van de daarna gevonden baan. Daarnaast zijn de klanten die in de laatste periode zijn ingestroomd nog niet lang genoeg gevolgd, wat nog aanpassingen in de gevonden resultaten kan geven. In september 2016 volgt een volgende rapportage van de VU Amsterdam en ook in 2017. Dan kan het effect op langere termijn beter worden vastgesteld.

Eerdere studies wijzen ook op een positief effect van netwerkbijeenkomsten (Ravesteijn e.a., 2010). Het moet dan wel gaan om vijftigplussers die klaar zijn voor de arbeidsmarkt en redelijk zelfredzaam zijn, meestal met gemiddeld of hoog opleidingsniveau (Cuelenaere e.a. 2012, RWI, 2011). In dit soort trainingen leren mensen zich te profileren richting werkgevers, en hun netwerk uit te breiden en te benutten. Regioplan adviseert om voor laag opgeleiden andere werkvormen te ontwikkelen, met meer structuur, sturende in plaats van coachende begeleiding etc. (Slotboom, 2013).

Een meta-analyse van 47 (quasi-)experimentele effectstudies naar interventies gericht op versterking van het zoekgedrag blijkt dat zulke interventies effectief zijn als zij zijn gericht op zowel het trainen van iemands (zoek- en presentatie)vaardigheden als het bevorderen van diens motivatie en geloof in eigen kunnen. Het UWV-trainingsprogramma Succesvol naar Werk voor vijftigplussers in de WW richt zich op deze aspecten. Uit de meta-analyse komt bovendien naar voren dat zo'n aanpak vooral effectief is voor ouderen (en in iets mindere mate voor jongeren) (Liu e.a., 2014). Om deze redenen worden elementen van de netwerktrainingen ook ingezet bij het nieuwe actieplan.

#### *Scholing voor mensen met een hoog risico op langdurige werkloosheid*

Het CPB laat zien dat ook bij een geormerkt budget voor scholing van langdurig werklozen in de WW het te verwachten effect op de werkgelegenheid weliswaar klein is maar positief, en dat de inzet vooral effectief is als het specifiek wordt gericht op mensen met een hoge kans op langdurige werkloosheid (CPB, 2016). Ook eerder in de policy brief over langdurige werkloosheid noemde het CPB al scholing als een kansrijke optie voor langdurig werklozen (De Graaf-Zijl et al., 2015). SEO Economisch onderzoek heeft onderzocht wat het effect is op uitstroom naar werk door scholing bij oudere werkzoekenden. Allereerst is bekend dat het positieve effect sterker is op de langere termijn dan kort volgend op de scholing en vooral optreedt bij oudere WW-werklozen en minder bij WWB-gerechtigden (Lammers e.a. 2013, Card et al, 2015). Uit een onderzoek bij WW-werklozen ingestroomd in 2008-2010 bleek scholing een negatief effect te hebben bij de totale populatie, maar een positief effect bij 55 t/m 61 jarige WW'ers (Heyma, 2015). Dit effect bij de oudere leeftijdsgroep was echter niet kosteneffectief binnen 18 maanden na instroom in relatie tot de bespaarde uitkeringslasten.

Lammers e.a. (2015) lieten eerder zien dat scholing wel kosteneffectief is binnen 4 jaar na instroom in de WW. Scholing is het meest effectief als het ingezet wordt bij mensen met (meer kans op) langdurige werkloosheid (Heyma, 2015).

Volgens Zwick (2015), aangehaald in de CPB studie Kansrijk arbeidsmarktbeleid, hebben oudere werknemers meer dan jongere werknemers vooral baat bij praktische en werkgerelateerde kennis in de vorm van training op de werkplek

Er zijn studies die aangeven dat scholing effect heeft op de uittreedleeftijd van werknemers. Uit studies van Herrbach et al. (2009) en Picchio en van Ours (2013) blijkt dat door training oudere werknemers minder snel de arbeidsmarkt verlaten. Montizaan et al. (2014) laten zien dat in bedrijven met een op ouderen gericht scholingsbeleid werknemers op een latere leeftijd met pensioen verwachten te gaan. Deze bevindingen zijn van belang omdat oudere werknemers positief zijn over hun employability in hun eigen baan maar negatief oordelen over hun baankans in geval zij werkloos zouden worden (Borghans et al. 2011).

In de evaluatie van dit actieplan zal ook een netto-effectiviteitsmeting worden opgenomen van deze aanvullende intensieve dienstverlening voor werkloze ouderen.

### ***Verbeteren aansluiting van vraag en aanbod in combinatie met ondersteuning van werkgevers***

#### *Persoonlijk contact met werkgevers*

Instrumenten die vooroordelen wegnemen, kunnen het selectiegedrag van werkgevers positief beïnvloeden. (Ravesteijn e.a. 2010). Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat bedrijven met vijftigplussers in dienst veel meer geneigd zijn vijftigplussers aan te nemen, dan bedrijven waarin geen vijftigplussers werkzaam zijn. Ervaringen met het werken met vijftigplussers verminderen de vooroordelen van werkgevers en leiden tot hogere baankansen voor vijftigplussers. Daarom is de inzet van instrumenten die werkgevers en werkzoekende vijftigplussers bij elkaar brengen belangrijk. Proefplaatsingen en/of speed dates bieden hiertoe mogelijkheden. Natuurlijk moeten de betreffende werkzoekenden gemotiveerd zijn om te gaan werken (maar dat geldt voor elke werkloze) en een realistisch zelfbeeld hebben.

#### *Werkgeversbenaderingen*

Diverse studies beelden aanknopingspunten voor een effectieve werkgeversbenadering. Bedrijven waarbij de kansen voor oudere werkzoekenden groter zijn, kunnen gericht worden benaderd (Werff e.a., 2012, Zandvliet e.a. 2011, Siegert & Cuelenaere 2009). Randvoorwaarde is wel dat UWV of de gemeente alleen kandidaten aandraagt die goed passen bij wat de werkgever zoekt. De kwaliteit van de kandidaten is cruciaal voor de relatie met de werkgever (Zandvliet e.a. 2011, Siegert & Cuelenaere 2009, RWI 2011). Bij de evaluatie van het actieplan zal worden bekeken of de dienstverlening van de werkgeversservicepunten is verbeterd.

### ***Aantrekkelijker maken van het aannemen van een werkzoekende vijftigplusser, door een proefplaatsing, no-risk polis of mobiliteitsbonus***

Tijdelijke ondersteuning voor werkgevers probeert het aantrekkelijker te maken om mensen die anders moeilijk aan de slag komen, een kans te geven. Omdat een grote afstand tot de arbeidsmarkt een sterk verhoogde kans geeft op langdurige afhankelijkheid van een uitkering en een laag inkomen, helpt het tijdelijk ondersteunen van werkgevers ook om armoede en inkomensongelijkheid te verminderen (CPB, 2016).

#### *Mobiliteitsbonus*

Tijdelijke ondersteuning van werkgevers met een subsidie is een van de meer effectieve vormen van actief arbeidsmarktbeleid. In het algemeen is er een klein effect op de korte termijn, maar een groter effect op de middellange en lange termijn. Van tijdelijke ondersteuning kan echter ook een negatief signaaleffect uitgaan: de potentiële werknemer wordt dan gezien als iemand met een 'vlekje', wat juist de kans op werk kan verkleinen. Dit stigma effect is echter minder belangrijk voor mensen met een hoog risico op langdurige werkloosheid, waardoor vooral de inzet van een tijdelijke subsidie bij deze groep zinvol is (CPB, 2016).

Juist om deze reden is ervoor gekozen de mobiliteitsbonus voor werkloze 56-plussers in te zetten. Het CPB (2016) merkt over de mobiliteitsbonus op dat het financiële instrument zo min mogelijk administratieve last voor de werkgever met zich mee moet brengen. Met de Wet tegemoetkoming loondomein (wtl) die per 2018 ingang zal vinden, wordt juist het aanvragen en verzilveren van de mobiliteitsbonus vergemakkelijkt. Om goed te kunnen kijken naar de effectiviteit van het instrument, zal ook de monitoring van het gebruik van de mobiliteitsbonus worden verbeterd. Van der Werff concludeert een positief effect op de aannamekansen van ouderen door de mobiliteitsbonus.

Van de mobiliteitsbonus zal geen netto-effectiviteitsmeting worden gedaan, juist omdat het onrechtvaardig wordt geacht om mensen uit te sluiten van dit instrument. Er zal wel aandacht

worden besteed aan de monitoring van het gebruik van het instrument, om iets te kunnen zeggen over de werking ervan.

#### *Verlagen van de no-risk polis naar 56 jaar*

Uit meerdere onderzoeken komt naar voren dat werkgevers bij het aannemen van een oudere werkzoekende in veel gevallen streven naar risicovermindering en dus interesse hebben in instrumenten die daar een bijdrage aan leveren. Werkgevers zien heil in instrumenten die hen optimale flexibiliteit garanderen, zoals proefplaatsing, ontslagversoepeling, overname loondoorbetaling bij ziekte (Ravesteijn e.a., 2010, Siegert & Cuelenaere, 2009). SEO spreekt dit echter tegen, de no-riskpolis vergroot volgens SEO de aannamekans niet (Van der Werff e.a., 2012).

Omdat 81% van de werkgevers wel zelf aangeeft dat ze de no-risk polis zien als geschikte maatregel om vijftigplussers aan te nemen (UWV, 2016) is ervoor gekozen uitbreiding van de no-risk polis op te nemen in het actieplan. Het gebruik van de no-risk polis zal nauwlettend worden gevolgd. Mocht blijken dat de no-risk polis niet het gewenste effect heeft, zal deze worden aangepast.

#### *Proefplaatsing*

Proefplaatsingen hebben als doel een werkgever meer informatie te geven over de productiviteit van een werkzoekende. Het CPB geeft geen kwantificering van het effect van de proefplaatsingen, maar beschrijft wel dat door de proefplaatsing de drempel voor een werkgever wordt verlaagd om een werkzoekende aan te nemen waarvan hij moeilijk de productiviteit kan inschatten, bijvoorbeeld omdat de werkzoekende al een tijdje niet heeft gewerkt.

Naar aanleiding van de ervaringen van klantmanagers en oudere werkzoekenden is besloten om de proefplaatsing bij het nieuwe actieplan in te blijven zetten. Om werkgevers te motiveren ook vijftigplussers met een zwakkere uitgangspositie een kans te bieden, wordt de proefplaatsing voor deze doelgroep verlengd tot maximaal drie maanden. Dit wordt gezien als een "no regret" optie, en daarom lijkt de inspanning van een netto-effectiviteitsmeting hier niet in verhouding tot de kosten van het instrument. Het gebruik zal wel worden gemonitord.

#### ***Kostenneutraal ombouwen van ontzietmaatregelen***

De sociale partners hebben bij de Beleidsagenda 2020 al afgesproken om minder ontzietmaatregelen in cao's op te nemen en in plaats daarvan aan leeftijdsbewust personeelsbeleid te doen. Dat zij dit in de praktijk brengen, blijkt uit het feit dat er veel minder nieuw afgesloten cao's zijn met seniorendagen dan gemiddeld over alle cao's. Individuele werkgevers zijn tussen 2005 en 2013 ook minder ontzietmaatregelen gaan gebruiken en kregen daardoor een positiever oordeel over de loonkosten van oudere werknemers (CPB, 2016). Desalniettemin richt het HR-beleid van veel werkgevers zich nog steeds met name op ontzietbeleid: in circa de helft van de arbeidsorganisaties worden leeftijdsvakantiedagen of seniorenverlof aangeboden (De Grip et al. 2015).

Uit de studie van het CPB blijkt dat het lastig is hier tot effectieve beleidsopties te komen. De afspraken over cao-aanvullingen liggen bij de sociale partners zelf. Fiscale naheffing op aanvullingen die alleen zijn gebaseerd op leeftijd of selectief avv'en is niet uitvoerbaar, niet juridisch haalbaar en ook niet wenselijk. Er is juist ruimte nodig voor maatwerk: voor vijftigplussers die wel aanvullingen nodig hebben om duurzaam inzetbaar te blijven moet die mogelijkheid worden geboden, maar daar waar kan zouden generieke ontzietmaatregelen moeten worden vervangen door gerichte aanvullingen. Dit is dan ook de inzet van de sociale partners, terug te zien in de Beleidsagenda 2020, maar ook in de arbeidsvoorwaardennota 2016 van VNO-NCW, MKB Nederland en de AWWN. De ontwikkelingen van de aanvullingen in cao's wordt nauwlettend gevolgd, zo ook in de cao-rapportage die jaarlijks aan de Kamer wordt aangeboden.

#### ***Beeldvorming verbeteren door een campagne***

De beeldvorming van werkgevers (en werknemers) ten aanzien van vijftigplussers is belangrijk. Indien deze negatief is gaat dit ten koste van de baankansen van werkloze vijftigplussers. Geconstateerd is dat het wervingsbeleid van werkgevers selectief is. Zij zijn terughoudend in het aannemen van vijftigplussers vanwege een negatieve beeldvorming. Daarom is het belangrijk de beeldvorming te verbeteren met een campagne. Overigens geeft bijna de helft van de werkgevers zelf aan dat de vooroordelen onterecht zijn, zo blijkt uit onderzoek van MWM2 (2016). Door aandacht voor vijftigplussers bij werkgevers te vragen en door goede ervaringen van bedrijven met vijftigplussers uit te dragen, maken werkloze vijftigplussers meer kans op een baan. Hiermee wordt het menselijk kapitaal dat nu verloren gaat, gedeeltelijk terug gewonnen.

#### *Slot*

De effectiviteit van re-integratie instrumenten is een thema dat (terecht) veel belangstelling geniet. Met het re-integratiebeleid is veel geld gemoeid dat zo effectief mogelijk ingezet moet worden. Wat dit betreft is de interpretatie van het woord 're-integratie' interessant: gaat het om de *inzet* van begeleiding en/of trajecten, of om het *vinden* van werk? Soms is terugkeer naar regulier werk niet mogelijk zonder extra geld, waarbij we investeren in het behoud en opbouw van human capital zonder direct kosteneffectief resultaat op korte termijn.

Het denken over effectiviteit moet breder opgepakt worden. Met het onbenut laten van vijftigplussers gaat veel menselijk kapitaal verloren. En werkloosheid gaat gepaard met verlies van inkomen, sociale relaties, structuur in het leven etc. Indien vijftigplussers weer aan een baan geholpen kunnen worden, draagt dit bij aan de welvaart van betrokkenen en de welvaart van de maatschappij.

## Literatuurlijst

- Boockmann, B. & Brändle, T. (2015): *Coaching, Counseling, Case-Working: Do They Help the Older Unemployed Out of Benefit Receipt and Back into the Labor Market?*, IZA DP No. 8811
- Borghans, L., Fouarge, D. & de Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: ROA-R-2011/5.
- Bosselaar, H. Berg, M. van den & Hoedt, M. den. (2006) *Re-integratie van oudere werkzoekenden, lessen uit de eerste good practices*. Den Haag, Ministerie van SZW.
- Card, Kluve, Weber, 2015, *What Works? A meta-analysis of recent ALMP evaluations*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 21431.
- CPB (2016), *Kansrijk arbeidsmarktbeleid, deel 2*.
- Cuelenaere, B., Burg, C.L. van der., Veldhuis, V. & Veerman, T.J. (2012). *Aansluiting vraag en aanbod laaggeschoold werk. Onderzoek onder werkzoekenden, werkgevers, en uitvoerders*. Leiden: AStri.
- De Graaf-Zijl, M., Horst, A. van der, Vuuren, D. van, 2015, *Langdurige werkloosheid – Afwachten én hervormen*, CPB Policy Brief 2015/11.
- De Grip, A., Fouarge, D., Montziaan, R., 2015, *Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid*, Netspar Brief september 2015.
- Herrbach, O., Mignonac, K., Vandenberghe, C. & Negrini, A. (2009). *Perceived HRM practices, organizational commitment and voluntary early retirement among late-career managers*. *Human Resource Management*, 48, 895-915.
- Heyma, A. (2015). *Re-integratiedienstverlening in de WW: wat werkt voor wie en wanneer?* Amsterdam, SEO.
- Heyma, A., Nauta, A. Werff, S. Van der, Sloten, G. van. *Werkende perspectieven voor oudere werknemers*. SEO rapport 2016.
- Heyma, A. en S. van der Werff, 2014, *Een goed gesprek werkt*, SEO Economisch Onderzoek.
- Jacobi, L. & Kluve, J. (2006): *Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany*, IZA DP No. 2100
- Kluve, J., 2010, *The effectiveness of European active labor market Policy*, *Labor Economics*, vol. 17: 904-918.
- Koning, J. de, Gelderblom, A., Zandvliet, K. & Boom, L. van den (2005). *Effectiviteit van re-integratie. De stand van zaken, literatuuronderzoek*. Rotterdam: SEOR.
- Koning, J. de, P. de Hek, L. Mallee, M. Groenewoud en W. Zwinkels (2015). *Experimenteel onderzoek intensieve dienstverlening versus basis dienstverlening bij UWV*. SEOR/Epsilon Research/Regioplan.
- Lammers, M., L. Kok en C. Wunch (2013). *Lange termijn effecten van re-integratie*. SEO rapport, 2013-49.
- Liu, S., J.L. Huang, M. Wang. (2014). *Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review*. American Psychological Association.
- MWM2 (2016), *Aantrekkelijkheid van 50-plussers op de arbeidsmarkt (werkgevers)*
- Montizaan, R., De Grip, A. & Fouarge, D. (2014). *Training policies and retirement expectations*. Mimeo..
- OECD (2013), *Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age*, OECD Publishing.
- OECD (2014), *Ageing and Employment Policies: France 2014: Working Better with Age*, OECD Publishing.
- Picchio, M. & van Ours, J. (2013). *Retaining through training even for older workers*. *Economics of Education Review*, 32, 29-48.
- Raad voor Werk&Inkomen. (2011) *(G)oud! Kansen creëren voor werkloze ouderen*. Den Haag, RWI 2011.
- Kluve, J., 2010, *The effectiveness of European active labor market Policy*, *Labor Economics*, vol. 17: 904-918.

Ravesteijn, J, Graafland, H. &Wesdorp P. (2010). Methodisch concept Gilde vervolg projecten. UWV Werkbedrijf, Oudere werkzoekenden )45+. Gildenetwerk.

Ravesteijn, J, Graafland, H. (2011). Kennisproduct Gilde project re/integratie, 45 plussers op de arbeidsmarkt, meer uitstroom van 45 +uit de WWB. Gildenetwerk.

SEO, 2013, Lammers, Kok, Langetermijneffecten van re-integratie.

SEOR, 2005, de Koning, Gelderblom, Zandvliet, De effecten van re-integratie.

Siebert, J. & Cuelenaere, B. (2009). Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid. Onderzoek naar overwegingen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Rotterdam, Ecorys.

Slotboom, S . (2013). Re-integratie oudere werklozen. Amsterdam, Regioplan.

UWV (2016): Vacatures in Nederland 2015, afdeling Arbeidsmarktinformatie en advies.

Werff, S. van der , Vlerkink, M., Heyma, A & Bisschop, P (2012). Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk? Amsterdam, SEO.

Zandvliet, K. , Gelderblom, A, & Gravesteijn, J. (2011). Werkgeversbenaderingen van UWV gericht op het aannemen van ouderen. Rotterdam, SEOR.

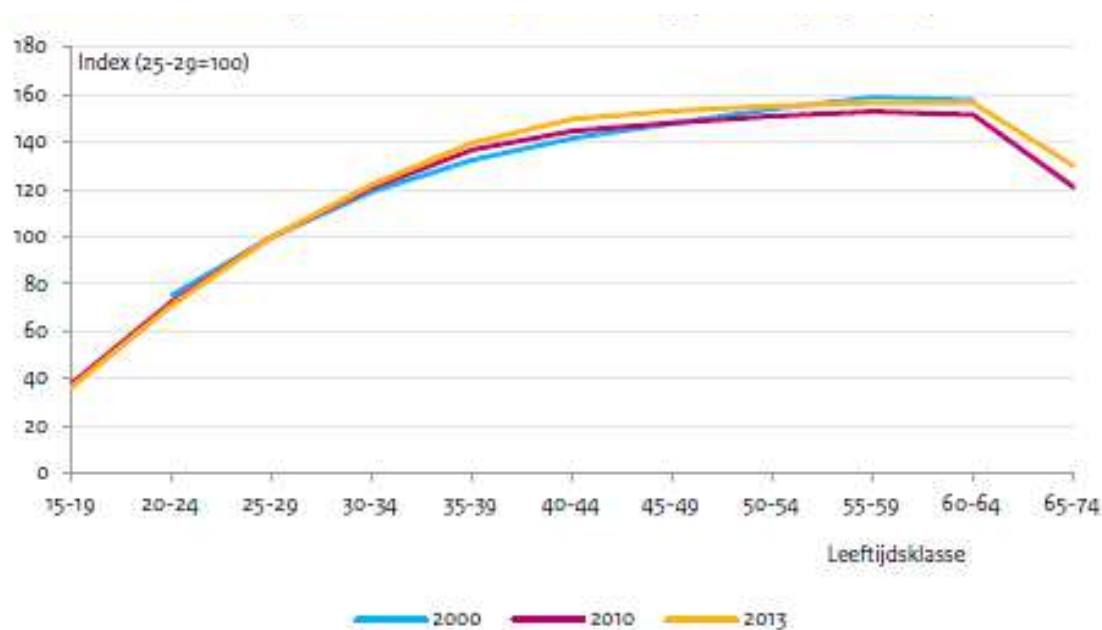
### **Bijlage 3: Loonprofielen leeftijd**

Tijdens het AO arbeidsmarktbeleid van 10 maart heb ik uw kamer toegezegd bij het aanbieden van het actieplan ook in te gaan op het verloop van de looncurve van vijftigplussers. In deze bijlage vindt u een korte uiteenzetting op basis van de literatuur. Allereerst zal een beeld van de loonkosten van ouderen ten opzichte van andere leeftijdsgroepen worden geschetst. Vervolgens zal worden in gegaan op de relatie tussen loonkosten en productiviteit.

#### **Zijn ouderen duurder dan andere leeftijdsgroepen?**

In Nederland stijgt het gemiddelde uurloon met leeftijd, maar steeds minder hard naar mate mensen ouder worden (figuur 1). De meerderheid van de werknemers, bevindt zich rond de leeftijd van 40-45 op het maximum van hun loonschaal<sup>6</sup>. Vanaf 45 jaar verloopt het uurloon erg vlak tot de AOW gerechtigde leeftijd<sup>7</sup>. De leeftijdsgroepen 50-45 en 55-59 verschillen dus weinig met de leeftijdsgroepen 40-44 en 45-49. Wel verschillen de leeftijdsgroepen boven de 50 met jongere leeftijdscohorten. De OESO geeft aan dat een werknemer in de leeftijdsgroep 55-59 gemiddeld 1,6 keer zoveel per uur verdient dan een werknemer in de leeftijdsgroep 25-29<sup>8</sup>, zoals ook af te lezen is in figuur 1. vijftigplussers verschillen dus in hun loonprofiel van de jongste leeftijdsgroepen, maar het grote verschil is vooral tussen de leeftijdsgroepen boven de 40 en daaronder.

**Figuur 1: Nederlandse uurloonprofielen in 2000, 2010, en 2013 (index:25-29=100)**<sup>9</sup>



(a) Ongecorrigeerd voor samenstellingseffecten.

Bron: Cijfers m.b.t. 2000: OESO Ageing and Employment Policies Netherlands. Cijfers m.b.t. 2010 en 2013: CBS Statline.

Het CPB toont in Kansrijk Arbeidsmarktbeleid II (zie figuur 1) ook dat het Nederlandse loonprofiel de afgelopen jaren nauwelijks is veranderd. Een verklaring hiervoor is de in Nederland gehanteerde beloningssystematiek die gebaseerd is op functie of salarisschalen. Waarbij de schalen zijn opgebouwd uit periodieke verhogingen. Doorgaans krijgen werknemers jaarlijks een periodieke loonsverhoging totdat zij hun maximum in de loonschaal hebben bereikt. Bij de verdeling van loonprofielen naar leeftijd is een kanttekening op zijn plaats. Het stabiele loonniveau van

<sup>6</sup> Deelen en Euwals (2014), Do Wages Continue Increasing at Older Ages? Evidence on the Wage cushion in the Netherlands, De Economist.

<sup>7</sup> CPB (2016), Kansrijk Arbeidsmarktbeleid II

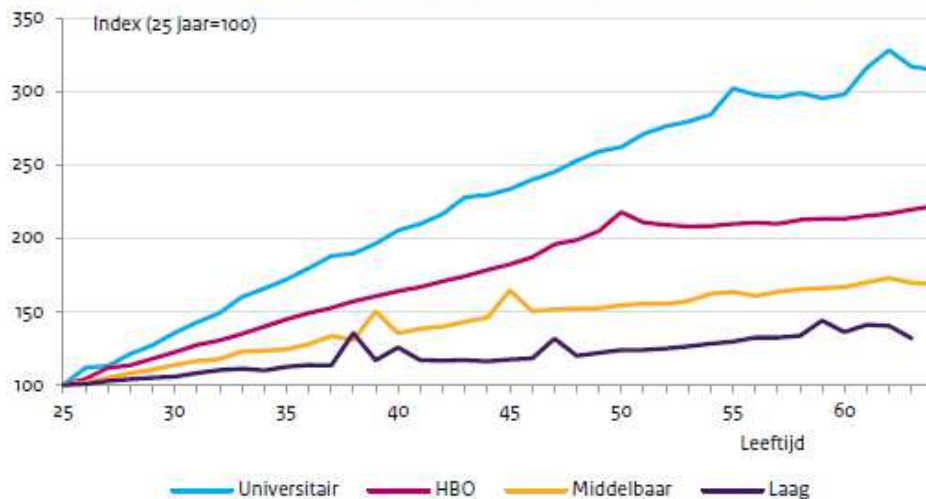
<sup>8</sup> OECD (2014), Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working better with Age.

<sup>9</sup> CPB (2016), Kansrijk Arbeidsmarktbeleid II, blz. 107.

vijftigplussers is deels het gevolg van compositie-effecten. De groep vijftigplussers die langer doorwerken zijn vaker hoger opgeleid. Dit compositie-effect, de samenstelling van de populatie waarover het gemiddelde loon berekend wordt, is dus een gedeeltelijke verklaring voor de hogere lonen op latere leeftijd.

De verschillen tussen opleidingsniveau zijn groter dan die tussen leeftijdsgroepen, het zijn vooral hogeropgeleiden en hogere functies die een steil loonprofiel kennen<sup>10</sup>. In figuur drie worden de Nederlandse bruto uurloonprofielen getoond zoals door het CPB berekend. Zo blijft de beloning van hoger opgeleiden stijgen naar leeftijd, terwijl de bruto uurlonen voor lager en middelbaar opgeleiden over de levensloop minder hard stijgt.

**Figuur 2: Bruto uurloonprofiel over de levensloop naar opleidingsniveau<sup>11</sup>.**



Bron: Deze cijfers zijn berekend op het levensloopbestand van Lever en Waaijers (2013a). Het betreft levenslopen die zijn geconstrueerd uit cijfers over individuen in de periode 1999-2005: gegevens over individuen van verschillende leeftijd die sterk op elkaar lijken, zijn aan elkaar geplakt om tot een totale levensloop te komen. Opleidingsniveau is daarbij een constante en betreft het uiteindelijk hoogst behaalde opleidingsniveau. Vandaar dat we op lagere leeftijden een loon observeren van mensen met tertiair opleidingsniveau.

### Internationale vergelijking

Volgens het CPB zijn Nederlandse loonprofielen veel steiler dan in andere landen. Het CPB vergelijkt Nederland met België, Denemarken, Japan, VS en VK. In vergelijking met deze landen lopen de lonen in Nederland steiler op met de leeftijd, met uitzondering van België, dan in de andere landen en blijven ze langer doorstijgen<sup>12</sup>. Als we Nederland vergelijken met continentaal Europese landen, zoals Oostenrijk, Frankrijk, België en Duitsland, valt vooral op dat het loonprofiel in Nederland naar het einde van de loopbaan steeds vlakker wordt. Terwijl dat in andere landen, zoals Oostenrijk, België en Frankrijk blijft stijgen<sup>13</sup>.

### Relatie productiviteit en loonkosten

Het is moeilijk om de relatie loonkosten en productiviteit van werknemers vast te stellen. Harde cijfers over de productiviteit van werknemers ontbreken. Dit komt omdat productiviteit moeilijk meetbaar is. Vaak is het produceren van goederen een gezamenlijke activiteit. Dit betekent dat productiviteit vaak een groepsverschijnsel is (en alleen meetbaar op bedrijfsniveau), terwijl leeftijd een individuele karakteristiek is.

<sup>10</sup> SEO (2016) Werkende perspectieven voor oudere werknemers.

<sup>11</sup> CPB (2016), Kansrijk Arbeidsmarktbeleid II, blz 108.

<sup>12</sup> CPB (2016), Kansrijk Arbeidsmarktbeleid II, blz 106 (figuur 2.12).

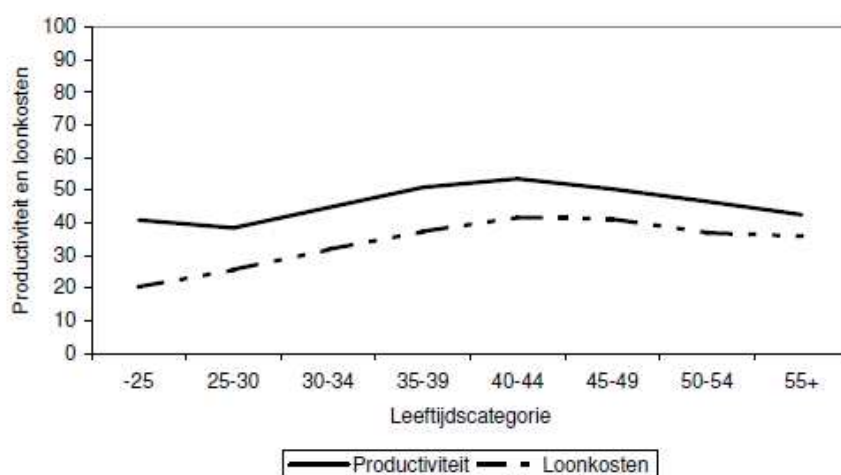
<sup>13</sup> OECD (2006), Live Longer, Work Longer, blz 66 (figuur 3.4)



Zoals het CPB aangeeft<sup>14</sup> is de discussie over de relatie tussen leeftijd en productiviteit langlopend en ingewikkeld. Het beeld uit de literatuur ten aanzien van de productiviteit is gemengd<sup>15</sup>, en hangt dus ook af van de specifieke werkzaamheden. Er kunnen dus geen stellige uitspraken gedaan worden over de relatie productiviteit en loonkosten.

Een van de weinige Nederlandse studies naar de relatie productiviteit en loonkosten door Van Ours uit 2010<sup>16</sup> vindt geen empirisch bewijs voor een (toenemende) kloof tussen loon en productiviteit van ouderen. Loonkosten en productiviteit hebben ongeveer hetzelfde leeftijdsprofiel (figuur 3). Het onderzoek bekijkt het verband tussen de productiviteit van een bedrijf en de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand (NB de productiviteit van een individuele werknemer is niet waar te nemen<sup>17</sup>). Ook in dit paper worden door de auteurs de beperkingen en moeilijkheden van dit soort onderzoek benoemt.

**Figuur 3: Productiviteit en arbeidskosten op bedrijfsniveau als functie van de gemiddelde leeftijd van het werknemersbestand.**



Noot: Productiviteit en loonkosten zijn gemeten in duizenden Euro per werknemer; het aantal waarnemingen aan de uiteinden van de leeftijdsverdeling is beperkt; voor het -25 interval zijn er 261 waarnemingen, voor het 50-56 interval zijn er 189 waarnemingen en voor het 57+ interval slechts 9. Het grootste aantal waarnemingen is er voor het 35-39 interval waarvoor 19.100 waarnemingen beschikbaar zijn.

### Beeld werkgevers

Werkgevers met ouderen in dienst zijn over het algemeen tevreden over de productiviteit van hun oudere werknemers in relatie tot de loonkosten. Zo geeft 63% aan dat de productiviteit van ouderen gelijk is aan hun loonkosten en 13% geeft aan de productiviteit hoger te vinden dan de loonkosten<sup>18</sup>. Echter circa een kwart van de werkgevers met ouderen in dienst vindt dat de productiviteit van ouderen lager is dan hun loonkosten. Bij de werkgevers die geen ouderen in dienst hebben geeft 43% aan de productiviteit lager te vinden dan de kosten<sup>19</sup>.

<sup>14</sup> CPB (2016), Kansrijk Arbeidsmarktbeleid II, blz 111.

<sup>15</sup> Hek en van Vuuren (2011) Are older workers overpaid? A literature review. .

<sup>16</sup> Van Ours (2010) 'Productiviteit en loon gaan gelijk op over de levensloop'. Me judice en Van Ours, J. en L. Stoeldraijer (2011) 'Age, wage and productivity', De Economist, vol. 159 (2):113-37.

<sup>17</sup> Door CBS-gegevens over bedrijven uit de 'Productie Statistieken Industrie' te koppelen aan informatie over werknemers uit het Sociaal Statistisch Bestand Banen en persoonsgegevens uit de Gemeentelijke Basisadministratie is een analysebestand gecreëerd met bijna 14.000 bedrijven dat informatie bevat over ontwikkelingen in de periode 2000-2005.

<sup>18</sup> SCP (2015), Vraag naar Arbeid.

<sup>19</sup> SCP (2015), Vraag naar Arbeid.

Het SCP laat ook zien dat werkgevers de vermeende kloof tussen loonkosten en productiviteit van ouderen een veel groter probleem vinden dan het functioneren van deze groep. Van alle werkgevers vindt 9% dat ouderen minder goed functioneren dan jongeren. Maar 76% van de werkgevers is van mening dat ouderen en jongeren evengoed presteren en 15% vindt dat ouderen beter functioneren dan jongeren. Een zelfde beeld ten aanzien van productiviteit komt naar voren uit een recente vignetten studie van SEO, hier geven iets meer dan een kwart van de werkgevers aan dat zij het oneens zijn met de stelling dat ouderen productiever zijn dan jongeren. Het grootste gedeelte van de werkgevers is neutraal over deze stelling en iets meer dan 15% is positief over deze stelling en geeft dus aan dat ouderen productiever zijn dan jongeren<sup>20</sup>

Volgens werkgevers zal door de vergrijzing van de beroepsbevolking de problematiek betreffende de kloof tussen loonkosten en productiviteit toenemen, 75% van de Nederlandse werkgevers verwacht dat de loonkosten/productiviteit-kloof verder zal toenemen en 23% gaat uit van geen verandering<sup>21</sup>. Hiermee zijn de Nederlandse werkgevers het meest pessimistisch in vergelijking met andere landen. In Duitsland bijvoorbeeld gaat 61% van de werkgevers uit van een grotere kloof en in Zweden 59%. Maar in het Verenigd Koninkrijk geldt dit maar voor 37% van de werkgevers.

---

<sup>20</sup> SEO (2016) Werkende perspectieven voor oudere werknemers, blz 22.

<sup>21</sup> Conen, Henkens en Schippers (2015) Arbeidskosten en productiviteit van oudere werknemers, de visie van Nederlandse werkgevers in Europees perspectief. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, vol 31(3):235-255.